

PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PAR VISIOCONFERENCE DU 17 MAI 2021

LISTE DE PRÉSENCE

Collège - A - Professeurs et personnels assimilés

Présents : M^{mes} GUILLARD, CARRE-TALLON

MM. MOUHOUD, CARDALIAGUET, AGRIKOLIANSKY, BLANCHOT

Absentes et représentées : M^{mes} LEMAIRE, MERAD

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, BALAY, LAISNE, DE LA HAYE

MM. PERSONNAZ, TEBOUL-DANGUIN, PARESHKUMAR POPAT, LAPAZ

Collège des Personnalités extérieures

Présents : M^{mes} ORAIN, ZIGNAGO, GARRIGOS

M. CHENUT

Absente : M^{me} DE GRENIER

Absents : MM. BRICE, DUVAL, REDLER

Représentant du Recteur

Présent : M. LOUSSOUARN

Membres de droit

Présents : M^{mes} GÉLIN, GALLOIS-COCHET

MM. BOUTILLIER, PELTRAULT, DUIZABO, GUENEE, CHEVALEYRE, LOHISSE, SALASC

Invités permanents

Présents : M^{mes} AMZALAG, DESARBRES, SEBERT, FLEURETTE, MERITET, RENAUDIN

MM. ARIBI, DAMART, BOUCHARD-DENIZE, ATIF, BERLAND

Procurations :

- Sophie LEMAIRE donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD

- Myriam MERAD donne procuration à Pierre CARDALIAGUET

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

E. M. MOUHOUD souhaite la bienvenue à tous les membres du Conseil, puis aborde quelques points d'informations :

- Les Présidents et suppléants de la Section disciplinaire à l'égard des usagers et à l'égard des enseignants ont été nommés. Pour les usagers, le Président est Fabien BLANCHOT et sa suppléante Sophie LEMAIRE. Pour les enseignants, la Présidente est Myram MERAD et son suppléant Pierre CARDALIAGUET.
- Quelques personnes se sont inquiétées d'une dépêche du 26 février, relative au compte rendu des travaux du jury international dans le cadre d'évaluations des IDEX PSL et Paris Saclay. Le Président souhaite rassurer toute la communauté dauphinoise sur le fait que la procédure d'évaluation menée par le jury international est désormais finie. Le principe de préservation de la personnalité morale et juridique des établissements composantes de PSL est au cœur de ce modèle et se traduit concrètement au travers de ses statuts dans lesquels les attributions du Président y sont précisément décrites. Par ailleurs, la pérennisation de l'IDEX et de l'Université PSL a été accordée sans condition et sur recommandation de ce même jury, en dépit des doutes qu'il a pu exprimer lors des évaluations successives sur le modèle expérimental d'universités intégrées que Dauphine a construit. La dévolution de la subvention IDEX à PSL est désormais actée et a été signée par l'ensemble des représentants de l'État. Il n'y aura donc aucune remise en cause de la personnalité morale et juridique de l'Université Paris Dauphine - PSL ; l'ensemble des chefs d'établissement de PSL y étant strictement défavorables. La personnalité morale et juridique s'impose du fait même que chaque établissement a une tutelle différente.
- Concernant la mise en place du séminaire « AGIR » (Action de la gouvernance initiée par la recherche), l'ensemble des personnalités extérieures a été convié y participer afin de les inclure dans les réflexions de l'Université. La première session aura lieu le 21 mai et sera consacrée à la question de la sélection, de la diversité, des inégalités d'accès à l'enseignement supérieur et des enjeux pour les programmes d'égalité des chances en France. Des chercheurs seront présents, notamment Julien GRENET, Directeur de recherche au CNRS et professeur associé à l'Ecole d'Economie de Paris, qui a fait un rapport sur les inégalités d'accès des enfants des classes populaires aux grandes écoles et à l'enseignement supérieur sélectif en général, ainsi que des collègues de Dauphine et de Sciences Po : Pauline BARRAUD, Elise TENRET (IRISSO), Mathieu ROSSIGNOL-BRUNET, Marco OBERI et Elise HIUILLERY, du laboratoire d'économie de Dauphine. Il y aura un débat avec l'ensemble des acteurs de l'Université concernés par ces problématiques d'égalité des chances. La session suivante aura lieu à la rentrée, sur le thème de l'effectivité des mécanismes de lutte contre le changement climatique, avec deux ou trois interventions pluridisciplinaires. Seront invités à chaque fois tous les acteurs de l'Université, car l'idée est d'inclure dans la réflexion les enseignants-chercheurs et les enseignants, mais aussi l'ensemble des personnels administratifs, des personnalités extérieures, le directeur de PSL, et ce, afin de partager les connaissances sur ces aspects-clés du programme à moyen terme.
- Concernant la rentrée universitaire 2021-2022, la préférence absolue est d'être en présentiel. La présence des étudiants à proximité de leurs enseignants et enseignants chercheurs n'est pas seulement une problématique de confort, mais une nécessité pédagogique. La mission d'enseignement s'érode avec la distance, en dépit de tous les efforts technologiques, numériques ou d'innovations pédagogiques. Le Premier ministre a annoncé l'idée que la rentrée universitaire se ferait normalement. Pour autant, il ne faut pas sous-estimer des scénarii alternatifs en cas d'une quatrième vague ou autre. C'est la raison pour laquelle, trois scénarii sont aujourd'hui en préparation, sachant qu'une concertation sera menée avec l'ensemble des instances de l'Université. Il laisse la parole à S. DAMART.

S. DAMART confirme que cette concertation aura bien lieu et qu'elle sera d'ores et déjà abordée lors d'une séance extraordinaire, organisée en CFVE, dans le courant de la semaine prochaine. Les 3 scénarii envisagés sont les suivants :

- Premier scénario : celui d'une reprise à 100 % en présentiel ; la couverture vaccinale étant suffisante pour reprendre une rentrée normale. C'est le scénario le plus simple et le plus probable pour l'instant. Le personnel de Dauphine travaille actuellement sur les emplois du temps, les affectations de salles, etc...
 - Deuxième scénario : celui d'une reprise avec une jauge à 50 %. Même si l'Université est déjà dans ce cas aujourd'hui, il est difficile de l'anticiper car il manque encore des éléments sur les étudiants inscrits dans les options qui vont ouvrir ou fermer dans les différentes formations. Pour autant, Dauphine sait comment procéder. Il faudra probablement prévoir un délai de latence d'une dizaine ou quinzaine de jours début septembre pour finaliser tout cela. La mise en place de ces jauges représente un travail très conséquent pour les départements.
 - Troisième scénario : celui d'une reprise à 0 %. Même si ce scénario n'est pas souhaitable et peu probable ; les risques d'une quatrième vague de pandémie ne sont pas à écarter. Probablement qu'un régime de dérogation serait mis en place, comme fin 2020 et début 2021, pour les travaux pratiques.
- Il faudra notamment aborder, en CFVE, la question du contrôle des connaissances et peut-être prévoir différents plans, afin d'être dans la proactivité sur ce sujet-là, le moment venu.

I. Procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 12 avril 2021

E. M. MOUHOUD présente le projet de délibération, relatif au procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 12 avril 2021.

A M. SWEENEY qui indique n'avoir pas encore reçu les documents liés à la convention Dauphine Housing, demandés au Service de la Présidence, E. M. MOUHOUD répond que sa demande sera prise en compte.

Le Conseil d'administration approuve à 29 voix pour et 1 voix « ne prend pas part au vote », le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 12 avril 2021.

II. Présentation de la Déléguée auprès de la Vice-présidente, chargée de la politique relative aux conditions d'exercice d'activité des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs, pour l'assister sur toutes les questions concernant la politique relative aux conditions d'exercice d'activité des personnels, des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé (BIATSS), sur le fondement de l'article IV-3 du Règlement intérieur

E. M. MOUHOUD rappelle son souhait d'avoir une vice-présidence unique enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, et personnels BIATSS. Le Règlement intérieur l'autorise à déléguer cette mission à l'un des Vice-présidents, mais pour des raisons d'opportunité, il a souhaité mener la concertation avec les instances de l'Université. La modification du Règlement intérieur dans son article IV-3 a été proposée au dernier Conseil d'administration, pour autoriser cette extension de la Vice-présidente. Le 10 mai dernier, le Conseil d'administration, le CFVE et le Conseil scientifique se sont réunis en formation plénière, afin d'approuver également cette extension. Afin de mettre en place une politique appropriée en direction des personnels administratifs, il a souhaité que la Vice-présidente soit accompagnée d'une déléguée qui sera chargée plus spécifiquement des BIATSS et pour laquelle, lorsque le Règlement intérieur sera modifié, il proposera l'affectation d'une mission plus importante. Il propose donc Hélène NASOM-TISSANDIER, Maître de conférences en droit, pour prendre en charge cette mission, et lui demande de se présenter.

H. NASOM-TISSANDIER indique qu'elle est Maître de conférences en droit privé, spécialisée en droit du travail et membre du CR2D. Elle a des responsabilités pédagogiques assez variées, en tant que responsable d'UE en L2, L3 à une direction du Master droit européen international des affaires ou en tant que coresponsable du programme gradué en droit. Elle est élue au CFVE et au Conseil de Département LSO. En dehors de Dauphine, elle est élue de la section 01 du CNU, où elle est également membre du bureau, de la section et du groupe. Elle remercie le Président de lui confier cette mission et précise qu'elle avait déjà eu l'occasion de travailler avec lui lors de la précédente mandature, sur les questions portant sur le congé pour projet pédagogique ou le congé établissement. La mission d'aujourd'hui est axée sur les questions relatives aux personnels administratifs. Différents chantiers importants ont été identifiés et seront menés en concertation avec les instances représentatives du personnel et les syndicats dans le respect des compétences de chacun et, évidemment, en lien étroit avec la Direction Générale des Services, la Direction des Ressources Humaines et la Direction Financière. Les trois dossiers les plus importants, à présenter au plus tard en septembre-octobre 2021, sont :

- la mise en place d'un plan pour tous, afin de traiter la souffrance au travail et les risques psychosociaux (RPS), en collaboration avec la Vice-présidente RH. La crise sanitaire a amplement affecté des personnes en détresse et en grande souffrance,
- une refonte urgente du dispositif de primes de fin d'année, concernant les BIATSS,
- la mise en place dans les meilleurs délais du RIFSEEP, le nouveau dispositif indemnitaire des personnels de la fonction publique. Des concertations sont en cours avec les syndicats.

Pour l'année 2021-2022, deux questions seront à traiter : la refonte de la charte télétravail afin de l'adapter et de renforcer le dispositif, et l'élaboration d'une grille indemnitaire pour les personnels administratifs contractuels.

A S. ABDELNOUR qui demande si une orientation est déjà définie concernant les politiques indemnitaires et les primes pour les agents, H. NASOM-TISSANDIER répond que le groupe de travail n'est pas encore constitué et qu'il est donc prématuré de dire ce qui pourrait être décidé. Dans son état actuel le dispositif n'est pas satisfaisant, car il n'y a pas de critères suffisamment objectifs ; la voie de recours ne satisfait pas non plus les personnels administratifs. Elle espère qu'une réponse sera rapidement apportée.

F. BLANCHOT souhaite avoir des précisions sur la question du « contenu du travail » qui, naturellement, est en lien étroit avec les RPS, à savoir la richesse du travail confiée aux collaborateurs de Dauphine qui est plutôt en dynamique d'appauvrissement. Il y a de plus en plus de tâches processuelles, de moins en moins de contacts avec le corps professoral ou avec les étudiants, également une autonomie toujours plus réduite et encadrée par des processus. Il pense que cela est un générateur de souffrance chez un certain nombre de collaborateurs.

Il y a aussi le rapport avec les strates hiérarchiques à l'Université, en lien avec ce contenu du travail : plus il y a une division verticale du travail avec des personnes qui professent le travail des autres et ceux qui sont uniquement chargés de l'exécuter, et moins cela va dans le sens de l'autonomie et de l'enrichissement du travail des uns et des autres.

H. NASOM-TISSANDIER confirme qu'il y aura beaucoup d'autres chantiers à mener et à identifier, puisqu'à ce jour, personne ne s'est jamais occupé précisément des questions relatives aux personnels administratifs. Il faut élaborer un plan qui ait du sens, en mettant en place une enquête, afin d'identifier les risques. Il s'agit tout d'abord de s'adresser aux personnels à différents niveaux, afin que par la suite le groupe de travail essaie d'apporter des réponses. La question de la souffrance au travail et des RPS est extrêmement large et ce travail devra s'échelonner dans le temps. Néanmoins, chaque sujet sera pris en compte.

E. M. MOUHOUD rappelle que, dans son programme « Demain Dauphine », des rubriques sont consacrées à ces problématiques, puisque les conditions de travail des personnels administratifs, comme des enseignants, ne sont pas indépendantes de la réforme des processus administratifs, ni de la question de l'organisation du travail. C'est la raison pour laquelle, une Déléguée à la Vice-présidente RH est nécessaire. Il est nécessaire de mesurer l'impact de la crise sanitaire et, dans le scénario du 100 %, aborder la remobilisation au travail, le retour sur site ou le télétravail, qui concerne plus particulièrement les personnels administratifs. Tout ce travail nécessite une concertation, un groupe de travail avec un diagnostic partagé, puis des mesures sur lesquelles il faudra un consensus, sous l'égide de S. LEMAIRE et H. NASOM-TISSANDIER.

III. Proposition de modification de la règle de répartition des excédents générés dans le cadre de projets européens

B. BOUCHARD-DENIZE indique que ce point a été approuvé à l'unanimité moins une abstention, lors du Conseil scientifique du 6 mai dernier. Ce dossier a été préparé par la DSR, avec la Direction Financière et l'Agent comptable. L'objectif de cette modification des règles de gestion est de simplifier, mais également de sécuriser la gestion financière des excédents générés par les contrats européens. Le programme-cadre initial venant de se terminer, un nouveau programme-cadre « Horizon Europe » couvrira la période 2021-2027, avec une augmentation du budget assez significative. Le projet le plus important en termes de financement est essentiellement le pilier 1 « excellence » qui concerne notamment les ERC, les projets Marie Curie, la mobilité des jeunes chercheurs, mais également la recherche collaborative. Il y a plusieurs types de financements liés à ces projets européens. D'abord, le financement des coûts directs éligibles : recrutement, fonctionnement, équipement, prestations de service... Ensuite, la valorisation du temps de travail des personnels, appelée excédents de type 1. Enfin, les coûts indirects, appelés excédents de type 2, représentant 25 % des coûts directs éligibles. Aussi, le Conseil Scientifique propose de modifier la gestion des excédents de types 1 et 2. Les excédents de type 1 correspondent à des paiements de dépenses indirectes : primes ou décharges d'enseignement, dont le solde était affecté au centre de recherche jusqu'à trois ans après la fin du projet. La pratique actuelle des excédents de type 2 est d'allouer 50 % au centre de recherche et 50 % en centrale à l'Université. Concernant le centre de recherche, les crédits étaient reportables jusqu'à trois ans après la fin du projet, avec une retenue de 10 % sous forme d'un fonds de garantie, restitué en fin de projet. Enfin, tous ces financements basés sur les excédents étaient calculés à partir d'estimations et mis à disposition annuellement. Concernant l'estimation et la mise à disposition des excédents, la DSR estimait le niveau des excédents générés par le projet en amont et les mettait à disposition du laboratoire ou du projet. Afin de sécuriser et de simplifier cette mise à disposition, il est proposé de les calculer sur l'exécution réelle, une fois qu'ils seront validés par la Commission européenne. Plutôt que d'anticiper les choses et d'avoir une gestion compliquée, y compris pour le porteur du projet, il s'agit donc d'attendre que le reporting financier soit validé par la Commission européenne et de libérer les excédents en fonction. Concernant la retenue de 10 %, il s'agissait d'un fonds de garantie, établi pour avoir une sécurité, notamment parce que l'on anticipait sur la libération de ces excédents auprès des laboratoires. Puisque les excédents seront calculés sur des documents, validés par la Commission européenne, le montant exact de ces excédents sera versé. Il est donc proposé de supprimer ce fonds de garantie. Concernant le report des crédits jusqu'à trois ans après la fin du projet, il faudra également attendre une validation des reporting financiers liés à la fin du projet. Il est proposé de les mettre à disposition du laboratoire jusqu'à deux ans après la validation du reporting financier final. En termes de délai, la validation du reporting final se fait en moyenne un an, voire dix-huit mois après la fin du projet. En résumé, ces nouvelles règles permettront de sécuriser et de simplifier le calcul de la gestion des excédents en se basant sur les reporting et leur validation. En termes de gestion pour les projets, il n'y a pas d'impact significatif.

A M. SWEENEY qui demande si ce fonds était retenu par Dauphine et s'il peut obtenir des précisions sur le sujet, B. BOUCHARD-DENIZE répond par l'affirmative. Sur les frais de gestion, 10 % étaient libérés en fin de projet, une fois tous les reporting financiers faits, avec une garantie sur les excédents réels. Ces excédents sont calculés sur les dépenses engendrées par le projet. Aussi, tant que les dépenses n'ont pas été réalisées, les excédents n'existent pas ; le reporting doit être validé par la Commission européenne pour connaître leur montant réel.

M. CARRE-TALLON demande si la validation de la Commission européenne prend du temps et s'il existe un décalage important par rapport à ce qui était reçu jusqu'à présent. Elle indique qu'au niveau des laboratoires, les budgets sont annuels et qu'une réception en décembre n'est pas utile pour le laboratoire. Elle souhaite savoir comment ce point sera géré et si le temps, qui passe de trois à deux ans, a un impact important pour le laboratoire.

B. BOUCHARD-DENIZE confirme qu'il y aura effectivement un décalage. Néanmoins, il sera toujours possible, si nécessaire, d'anticiper sur les frais de gestion. L'objectif de changer la règle générale est d'avoir surtout un mode de gestion plus confortable. Concernant la fin du projet, trois ans versus deux, le temps que le reporting financier final soit validé par la Commission européenne, il se passe souvent un an. Plutôt que d'avoir trois ans à partir de la date de fin du projet, ce sera deux ans à partir du retour de la Commission. Cela revient finalement au même.

M. CARRE-TALLON comprend que cela revient au même sur la fin, mais pas pour le début. Si la Commission met un an pour valider, cela sous-entend un an de perdu, car cela concentre les fonds sur un an de moins par rapport à avant.

V. FLEURETTE indique que la temporalité appliquée à un rapport final et celle appliquée à un rapport intermédiaire ne sont pas du tout les mêmes. La validation par la Commission européenne va beaucoup plus vite pour les rapports intermédiaires ; celle du rapport final est beaucoup plus long, car il y a des consortiums importants. Le raisonnement n'est donc pas le même tout au long du projet. Elle confirme que pour la première année, si un projet a vraiment besoin de pouvoir disposer d'une avance sur son excédent prévisionnel, ce serait possible. Elle insiste sur la simplification de gestion des projets européens, tant pour les collègues de la Direction Financière, que pour les collègues des laboratoires. Il s'agit de pouvoir préparer des budgets prévisionnels d'une année sur l'autre sur des recettes assurées, mais également sur leur temporalité. Avec ces modifications, la simplification administrative et la clarification des process sont maximales, et ce dans l'intérêt de tout le monde.

M. CARRE-TALLON pense que cela l'est peut-être moins du côté des chercheurs, car, même si la Commission est plus rapide pour les rapports intermédiaires, il faut que le contrat ait suffisamment commencé pour pouvoir remplir les premières feuilles à temps. Elle souhaite savoir quel est l'étendue du risque, en travaillant sur des estimations, et si sur les derniers contrats européens, l'estimation avait été juste ou mauvaise par rapport au réalisé. Dans la recherche, surtout pour les sciences sociales, il y a toute la partie valorisation durant laquelle il est important de présenter son travail en conférence, à des rapporteurs éventuels et de se confronter au regard des collègues. Le temps de publication est toujours très long. Plus ce service, important à produire après l'écriture d'un article, s'étale dans le temps, mieux c'est.

B. BOUCHARD-DENIZE rappelle qu'il s'agit ici uniquement des excédents. Le budget du projet en lui-même permet donc de faire vivre le projet, avec la possibilité d'utiliser les fonds jusqu'à trois ans après la fin du projet, ou deux ans après le reporting final avec les nouvelles règles.

A M. CARRE-TALLON qui pense que la possibilité des dépenses est restreinte dans le temps, V. FLEURETTE répond que cela revient exactement à la même chose, puisque le retour de la validation du relevé final intervient un an après la fin du projet.

A M. CARRE-TALLON qui souhaite prendre connaissance des chiffres, V. FLEURETTE indique qu'il faut attendre, avant de les obtenir, cinq à six années d'audit externe, pouvant être diligenté par la Commission européenne, laquelle pourrait demander éventuellement de lui rembourser certaines dépenses.

B. BOUCHARD-DENIZE pense que ce décalage n'est pas problématique. Les 10% permettront d'alimenter les laboratoires et le projet très tôt ; la gestion sera également beaucoup plus simple.

Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour, 5 voix contre et 1 abstention, la proposition de modification de la règle de répartition des excédents générés dans le cadre de projets européens.

IV. Approbation du plan d'action « Égalité professionnelle Femme-Homme »

B. DELZANGLES indique que ce plan d'actions s'inscrit dans la démarche de l'Université en faveur de l'égalité Femme-Homme, en renforçant les actions déjà initiées depuis quelques années notamment en matière de lutte contre les violences, mais également dans un cadre légal puisqu'il s'agit d'une obligation depuis la loi sur la transformation de la fonction publique de 2019. Il est organisé autour de 5 axes : l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois ; l'évaluation, la prévention, les traitements des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ; la lutte contre les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement ; la gouvernance de la politique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces 5 axes contiennent 12 objectifs eux-mêmes déclinés en 72 actions. Ce plan devra être renouvelé en 2024, puisque la loi prévoit qu'il dure trois ans. Les textes dans lesquels s'insère ce plan d'actions sont :

- un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 ;

- l'article 80 de la loi de 2019 sur la transformation de la fonction publique, obligeant les établissements d'enseignement supérieur à adopter ce plan avec 4 axes imposés.

Il ne s'agit pas uniquement de fixer des objectifs ou des actions, il faut aborder aussi la question des indicateurs, des moyens et du calendrier. Le travail a été effectué par un groupe composé de 22 personnes, qui s'est réuni 5 fois, soit une réunion par axe. Un travail conséquent de collecte de données statistiques femmes hommes, a été mis à disposition des membres du groupe de travail par la direction des ressources humaines. Sur la base de ces données, qui révèlent des déséquilibres, plusieurs actions ont été préconisées. Néanmoins, à elles seules ces données ne suffisent pas ; certaines restent à collecter. Il y a également une approche qualitative des données nécessitant des interprétations particulières, notamment concernant l'axe 3 sur l'articulation vie personnelle/vie professionnelle. Le plan proposé s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue. Au cours de ces trois ans, il faudra regarder si certaines actions font défaut. Un tableau récapitulatif des axes est joint au procès-verbal et mis à la disposition des administrateurs. Elle souhaite aborder l'une de ces actions, celle des congés pour recherches ou conventions thématiques (CRCT) et les congés pour projet pédagogique (CPP). La circulaire du 31 janvier 2017 prévoit qu'un CRCT peut être accordé après un congé maternité ou un congé parental à la demande de l'enseignant-chercheur. La circulaire indique qu'il n'existe pas de contingent réservé. Or, la loi de 2008 prévoit la possibilité de prendre des mesures favorables pour les femmes en raison de leur grossesse ou de leur maternité. La question a été de savoir s'il était possible de réserver un quota, à savoir 20 %, du contingent des semestres de CRCT et CPP pour les femmes qui reviendraient de congé maternité, ou éventuellement pour les hommes qui reviendraient de congé parental. Ces 3 propositions sont cumulatives ou alternatives. Certains membres étaient favorables à une sensibilisation des membres du CAFR, d'autres à réserver un contingent du CRCT.

M. SWEENEY indique que le CAFR décide in fine de l'attribution des CRCT et que les critères d'attribution sont en cours de précisions, afin de faire fonctionner ces 20 %. Le principe a été voté, mais pas encore définitivement le mécanisme. Il pense qu'il y a un certain consensus sur les objectifs présentés, mais pas sur les moyens qui, pour certains, semblent assez souvent insuffisants pour concrétiser l'égalité femme-homme. Quelques fois, il s'agit juste de renvoyer à des groupes de travail ad hoc. Il y a eu également une discussion sur la communication sans stéréotype. Certains étaient pour l'écriture inclusive, d'autres contre. Il pense que les intéressées, à savoir les femmes, devraient décider elles-mêmes comment être nommées – maître ou maîtresse de conférences. Ce genre de choses concrètes manquent dans les moyens d'actions, qui apparaissent aujourd'hui insuffisants.

A. SZTULMAN demande si les autres institutions ont mis ce protocole en place et s'il y a eu un partage d'expérience sur la sensibilisation et la formation des personnes concernées. Elle souhaite avoir des précisions sur la construction de ces actions de sensibilisation.

B. DELZANGLES indique que sur les moyens, notamment concernant la communication sans stéréotype, il était tout à fait possible de communiquer en étant inclusif sans adopter l'écriture inclusive qui ne fait pas l'unanimité. Les premières actions ont été abordées, en collaboration avec la DNUM, sur la manière d'améliorer ou de modifier certaines pages du site Internet, notamment celles des laboratoires. Être exhaustif sur tous les moyens est difficile. Néanmoins, il est tout à fait possible de faire preuve d'innovation ou d'originalité pendant ces trois ans. Sur la question de la sensibilisation, des MOOC ont déjà été mis en place ; l'idée serait de s'en inspirer ou de voir comment dupliquer. Des actions sont déjà proposées par le service de la formation professionnelle, notamment sur les violences sexistes et sexuelles et l'égalité professionnelle. L'objectif est de savoir mobiliser tous les personnels à ces sessions de sensibilisation, pas seulement les engagés et les convaincus, et de réfléchir aux moyens de sensibilisation.

Y. TOMIC regrette que le rapport final n'ait pas été présenté au groupe de travail, alors qu'il a été transmis aux membres du comité technique ; les membres du groupe de travail n'ont donc pas pu donner un avis sur la version finale de ce rapport. Par ailleurs, il faut rappeler l'origine de ce plan au niveau gouvernemental, qui vise à promouvoir une meilleure intégration des femmes dans la fonction publique et à réduire l'écart des inégalités avec les hommes. Une attention particulière doit donc être portée notamment sur la catégorie des personnels contractuels à Dauphine : 81 % des agents contractuels en catégorie B sont des femmes et beaucoup sont à temps partiel. Une catégorie de membres du personnel se retrouvent en difficulté, pour lesquels il faudrait faire beaucoup d'efforts en matière d'égalité et de meilleure intégration. La CGT s'est abstenue sur ce plan, considérant qu'il n'y a pas suffisamment de moyens définis et que qu'il reste encore beaucoup de travail à effectuer avant d'être complètement satisfaits.

M. CARRE-TALLON demande s'il existe des estimations en moyenne sur les cinq dernières années du pourcentage d'enseignants-chercheurs qui prennent, soit un congé parental, soit un congé maternité, afin de se rendre compte de la péréquation entre les deux chiffres.

B. DELZANGLES indique que ce plan devait être rendu au 31 décembre 2020. Une dérogation avait été demandée au Ministère, avec l'engagement de leur transmettre une fois voté par les instances, mais il n'a pas du tout tenu compte de la situation sanitaire et des impacts sur les universités. Cinq réunions de groupe de travail ont donc été organisées en l'espace de trois mois. Il lui paraissait très compliqué de travailler sur le rapport final dans un délai aussi contraint, mais évidemment, l'idée est d'améliorer les moyens, en les précisant tout au long des trois ans d'application de ce plan. Concernant les temps partiels de 80 ou 90 %, il faudra nécessairement aménager les postes, afin d'éviter au maximum une perte de salaire et autres inconvénients ; les 50 % étant beaucoup plus envisageable. A propos des 20 % de CRCT, les enseignants-chercheurs prennent assez peu de congés parentaux, mais plus des congés maternité. Les chiffres indiqués sont ceux de 2019, car l'historique des cinq dernières années est inexistant.

Y. TOMIC indique que, lors des élections pour le Conseil de la documentation de PSL, pour lesquelles la parité était requise, il s'est avéré qu'il y avait deux-tiers de femmes pour un tiers d'hommes. Parfois, instaurer l'égalité femmes-hommes peut ne pas fonctionner à partir du moment où la composition réelle de la population n'est pas prise en compte.

B. DELZANGLES confirme que le groupe de travail a évoqué cette question, en évoquant un ratio 40/60. En mathématiques, par exemple, la pression peut peser sur les enseignantes-chercheuses, car elles doivent notamment participer au comité de sélection, alors même qu'elles sont sous représentées dans une discipline.

S. ABDELNOUR pense que pour que les femmes soient mieux représentées dans les instances, il faudrait un créneau horaire plus compatible avec la vie privée de manière générale et notamment les obligations familiales.

E. M. MOUHOUD rappelle à cet effet que la première mesure prise consistait à réunir à 16 heures, au lieu de 17 heures comme précédemment, en espérant que 20 heures soit la dernière des limites. Il ajoute qu'il est compliqué d'avoir les personnalités extérieures avant 16 heures, qui font déjà un effort pour y assister et les en remercie. Quant aux comités techniques, ils se tiennent à des horaires parfaitement soutenables puisque souvent le matin, vers 9 heures 30 ou 10 heures. Une réelle vigilance est accordée aux horaires des réunions, afin que cela soit effectivement compatible avec la vie familiale.

M. CARRE-TALLON souhaite souligner tout le travail important qui a été fait jusqu'à aujourd'hui, et remercie notamment B. DELZANGLES pour son implication. Elle demande si le vote doit se porter sur ce travail de manière générale ou sur un point particulier.

B. DELZANGLES répond qu'il porte sur les quotas, l'action consistant à favoriser l'obtention des CRCT, et les moyens avec les trois possibilités.

E. M. MOUHOUD remercie vivement B. DELZANGLES d'avoir mené ce groupe de travail. Les annexes statistiques sont vraiment très bien faites et rassemblent tout le personnel. Évidemment, il y a des marges de progression dans certains domaines ; la volonté de chacun étant de voir se réaliser la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il précise que le vote porte sur le plan dans son ensemble ce qui n'exclut pas dans un avenir assez proche d'avoir des améliorations, des modifications ou des compléments.

Le Conseil d'administration approuve à 26 voix pour, 2 voix contre et 2 abstentions, l'approbation du plan d'action « Egalité professionnelle Femme-Homme ».

V. Formation : Approbation des tarifs après examen du CFVE

1. Annexe financière de la convention de délégation de formations, signée avec l'Association pour la Formation d'Informaticiens par l'Alternance (AFIA) le 1^{er} septembre 2020

Y. CHEVALEYRE indique que cette annexe financière, révisable chaque année, régit la somme récupérée par apprenti. Cette année, elle a été renégociée, afin de prendre en compte les réformes de l'apprentissage et les nouveaux tarifs de référence France Compétences. La prise en charge de référence est un montant défini au niveau national pour les différentes formations, en l'occurrence, celle en licence et en Master informatique appliquée à la gestion. Le coût pédagogique par apprenti que Dauphine va récupérer se situe entre 6 468 € à 6 545 €.

A M. SWEENEY qui demande des précisions les colonnes « durée de référence » et « durée des soutiens », Y. CHEVALEYRE répond que la première indique le nombre d'heures d'enseignement par étudiant ; quant à la durée de soutien, il ne se souvient plus, mais il peut vérifier.

A. SZTULMAN constate qu'il y a des durées de référence très différentes. Elle pense que 408 est un minimum. Elle demande si le coût pour l'Université est de 12 500 €, comme cela lui a été indiqué, car dans le cadre du Master qu'elle co-dirige, il leur est demandé d'obtenir, si cela est possible, ce montant.

Y. CHEVALEYRE répond que ce montant correspond au reste à charge, afin de pouvoir couvrir l'intégralité. Le coût pour l'Université est de 6 400 € en moyenne par étudiant. De même que chaque formation, avec le département, définit une durée.

A. SZTULMAN demande si la durée est liée au coût, puisqu'il peut y avoir des durées différentes pour un même coût alors que, normalement, cela finance un service rendu.

Y. CHEVALEYRE répond que la prise en compte de la durée de référence a été faite dans la précédente annexe financière et que ce changement de calcul a été énormément simplifié, avec pour conséquence une augmentation de 23%, dans l'intérêt de tous.

Le Conseil d'administration approuve à 29 voix pour et 1 voix contre, l'annexe financière de la convention de délégation de formations, signée avec l'Association pour la Formation d'Informaticiens par l'Alternance (AFIA) le 1^{er} septembre 2020.

2. Diplôme d'Université d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle (DUAIP) pour l'année universitaire 2021/2022

S. DAMART indique que le DUAIP est un dispositif, créé pour des situations de crise un peu exceptionnelles. L'année dernière, il a été mis en place car certains étudiants avaient dû démarrer des stages tardivement dans l'année en raison de la crise sanitaire, et d'autres avaient anticipé des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi. Pour donner suite à la concertation menée avec quelques élus et Directeurs de Département, ainsi qu'à la validation du Comex, le DUAIP sera reconduit pour l'année 2021-2022. Il ne doit pas avoir comme vocation la précarisation des étudiants, mais conserver un caractère évidemment temporaire, dans des situations extrêmement singulières et particulières. Les deux formats sont conservés, à savoir celui dans lequel un étudiant souhaite mettre en place des avenants par rapport à des conventions de stage pour l'année en cours et celui dans lequel un étudiant souhaite avoir une année complémentaire pendant laquelle, après son Master 2, il va pouvoir obtenir plusieurs conventions de stage. Les conditions d'inscription sont les suivantes, sachant que l'objectif était de simplifier le travail des personnels administratifs :

- avoir validé la première année d'un diplôme de Master de l'Université et être inscrit en deuxième année de Master. Il y a donc la possibilité de ne pas avoir tout à fait achevé le M2 pour pouvoir s'inscrire en DUAIP,
- ne pas être inscrit dans un autre diplôme de Master 2,
- présenter un avenant, une proposition de stage, qui sera ensuite validé par le responsable pédagogique de l'année 2,
- choisir le format 1 ou 2.

L'offre de services, mis en place pour les étudiants inscrits en DUAIP, ne change pas, contrairement aux droits d'inscription qui seront, comme proposé par le Comex, de 243 €, au lieu des 788 € initialement prévu, pour un étudiant par exemple inscrit dans un Master de droit international. Cela représente un effort conséquent de l'Université, non seulement par rapport au coût moyen d'un étudiant en DUAIP, qui est environ de 12 500 €, mais également par rapport au travail administratif extrêmement lourd et important que cela nécessite.

E. M. MOUHOUD confirme qu'il s'agit effectivement d'un effort considérable de l'Université pour s'adapter à une situation particulière, sachant que tout a été fait pour ne pas répercuter les taux d'inflation sur les droits d'inscription en général. Cet effort est lié à la crise sanitaire et à la paupérisation relative, y compris des classes moyennes. Dauphine a politiquement opté pour le choix de subventionner assez largement le DUAIP, mais aussi les droits d'inscription. Ces efforts doivent être conçus comme étant ponctuels, liés à la crise sanitaire et économique, et non équivalente à ce qui se produirait pour l'année de césure ou pour des choses qui ont trait à l'activité normale de l'Université.

M. SWEENEY approuve cette aide supplémentaire à l'attention des étudiants et demande si les stages peuvent s'effectuer jusqu'au 15 décembre 2022.

S. DAMART répond que si l'étudiant est en format 2, il peut effectivement obtenir une convention de stage tout au long de l'année universitaire 2021-2022, donc jusqu'au 15 décembre 2022.

A M. SWEENEY qui pense que cela serait bien de le préciser, S. DAMART confirme que les départements communiquent clairement aux étudiants, et que par ailleurs, pendant cette période-là, ils auront toujours accès au badge déjeuner ou à la bibliothèque.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, le diplôme d'Université d'Accompagnement à l'Insertion Professionnelle (DUAIP) pour l'année universitaire 2021/2022.

3. Formation continue

- Création du Diplôme Universitaire Executive Master « Médiation et Management en Entreprise »

S. DUIZABO indique que ce dispositif a été mis en place depuis cinq ans, avec l'IFOMENE, Institut interne au sein de l'Institut Catholique de Paris. Il bénéficie d'une véritable autonomie, puisqu'il a sa propre charte et ses propres règles, notamment sur la laïcité. L'objectif de cette collaboration est d'ancrer la médiation dans le monde de l'entreprise, en interaction avec les problématiques nouvelles et actuelles du management, notamment celles liées à la transformation digitale ou aux problématiques de management interculturel. Ce programme est articulé en deux grands axes : la pratique de médiateur et de la médiation d'une part ; la compréhension des organisations, leur évolution en matière de mode de management et d'interaction entre managers et collaborateurs d'autre part, et sur lequel Dauphine s'est positionné. L'intérêt pour l'Université est de renforcer son offre, mais aussi de développer l'interdisciplinarité, en proposant un programme complémentaire à celui déjà existant.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 3 voix contre, la création du Diplôme Universitaire Executive Master « Médiation et Management en Entreprise ».

- Création du Certificat « Chef de projet Intelligence Artificielle »

S. DUIZABO indique que cette création fait suite à un appel d'offres que l'Université a remporté aux côtés de l'École des Mines et de l'institut PRAIRIE, spécialisé sur les questions d'intelligence artificielle. Cet appel d'offres était porté par la Société des Ingénieurs de l'Automobile (SIA), laquelle fédère à la fois les constructeurs, les équipementiers et autres spécialistes du monde automobile. Il s'agit d'une industrie de pointe, source importante d'exportations et d'emplois. Porté par ses membres, la SIA a souhaité monter un programme autour de l'intelligence artificielle, destiné principalement aux chefs de projet, afin qu'ils aient une formation solide et structurée sur ces problématiques-là.

E. M. MOUHOUD félicite tous les porteurs de cet appel à projets, car il s'agit d'une très belle visibilité pour Dauphine. Cela correspond aux objectifs de l'Université, à savoir mettre en relation la recherche au service de la formation en général et de la formation continue en particulier ; la volonté étant de rendre l'intelligence artificielle en relation avec la société et les autres sciences, sociales en particulier. Il attire l'attention des personnalités qualifiées extérieures pour faire savoir à l'extérieur que Dauphine a des compétences qui vont au-delà des sciences des organisations et de la décision habituelles.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 3 voix contre, la création du Certificat « Chef de projet Intelligence Artificielle ».

- Création du Certificat « Immobilier commercial : enjeux et transformations »

S. DUIZABO indique qu'à la demande du Centre National des Centres Commerciaux (CNCC), l'Université a créé un programme de référence pour permettre aux nouveaux acteurs et à ceux qui souhaitent évoluer dans leur secteur, notamment les centres commerciaux, de voir les différents enjeux, associés aux transformations des modes de consommation et d'achat.

V. RENAUDIN confirme que Dauphine a des compétences en immobilier et en commerce, qui ont intéressées le CNCC. Les acteurs ont conscience de leur responsabilité sociale. C'est la raison pour laquelle, ils ont envie de faire évoluer les personnes travaillant dans ce milieu-là sur différentes fonctions et de faire communiquer nombre de métiers entre eux. Il y aura beaucoup d'intervenants de Dauphine, que ce soient des enseignants-chercheurs, des chercheurs du CNRS ou des vacataires habitués de la formation continue.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 3 voix contre, la création du Certificat « Immobilier commercial : enjeux et transformations ».

- Modification du tarif du Diplôme Universitaire Executive Master « Gestion du Patrimoine Artistique Privé »

S. DUIZABO indique que cette modification de tarif fait suite à une première promotion ouverte pendant la crise sanitaire, en partenariat avec Christie's, grand nom du monde des salles d'enchères et de la commercialisation du patrimoine artistique. Cela a été une belle réussite, assez inattendue, mais qui a eu suffisamment d'écho pour qu'une grande banque demande de mettre en place une partie de ce programme en interne. Il faudrait faire valider par le Conseil d'administration le tarif de 10 800 € pour cette seule première proposition, sachant que par la suite le tarif sera maintenu à 10 900 €.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 3 voix contre, la modification du tarif du Diplôme Universitaire Executive Master « Gestion du Patrimoine Artistique Privé ».

- Evolution du tarif du Certificat Information extra-financière « Reporting, Audit & Notation »

S. DUIZABO indique que cette évolution de tarif fait suite aux attentes des professionnels du chiffre, notamment les experts comptables et les commissaires aux comptes, qui voient leur métier plus challengé par l'arrivée de la data et l'automatisation d'un certain nombre de contrôles, et qui ont besoin de se positionner sur de nouvelles compétences. L'une d'entre elles est d'aider les entreprises à être à même de communiquer et de reporter tous les efforts qu'elles font en matière de RSE et de communication extra-financière.

A. SZTULMAN qui souhaite des informations sur le nombre de participants, S. DUIZABO répond que le nombre minimum doit garantir la totalité des dépenses directes et indirectes, y compris les 30 % que la formation continue doit reverser à l'Université. Il faut également assurer une dynamique pédagogique, afin que les participants aient une bonne interaction entre eux, tout en adaptant les formations à leurs contraintes. Idéalement, les certificats doivent comporter entre 10 et 15 personnes.

F. BLANCHOT s'interroge sur le choix des partenaires et les montants qui leur sont alloués, et par conséquent sur la répartition de la valeur entre ces partenaires et Dauphine.

S. DUIZABO répond que l'ASFOREF est un organisme de formation, rattaché à l'Ordre des experts comptables et à la Compagnie nationale des commissaires aux comptes. Il a toutes les bases de données, ainsi que les fichiers des coordonnées, et organise une partie de la formation dans ses locaux. Dauphine a un partenariat avec cet organisme depuis plusieurs années déjà. Concernant l'IFOMENE, la moitié des interventions est à sa charge, la moitié des cours aura lieu dans ses locaux, et il supportera les coûts de gestion puisque les étudiants s'inscriront au sein de leur organisme.

F. BLANCHOT fait référence à Compta Durable et pas à l'ASFOREF, qui lui semble néanmoins tout à fait approprié au partenariat.

A. M. SWEENEY qui demande si le principe de la laïcité sera bien respecté par l'IFOMENE, S. DUIZABO rappelle que l'organisme a une charte assez précise sur le sujet et confirme qu'une vigilance particulière a été apportée lors de la signature du premier certificat.

M. SWEENEY note que, comparativement aux autres projets, ceux relatifs au « Chef de projet intelligence artificielle » et « Reporting RSE », ne précisent pas les budgets alloués, alors que cette information aurait été bien utile.

S. DUIZABO confirme qu'il existe un budget pour la SIA, qui aurait pu effectivement être joint. Néanmoins, dans les accords conclus, il y a une dimension financière mais également stratégique pour PRAIRIE, qui se doit de faire de la recherche et d'accompagner les entreprises, notamment françaises. L'objectif est de démontrer au ministère et au SCPI, la capacité d'accompagner les entreprises. Les coûts de PRAIRIE vont être quasi-nuls, ce qui va réduire le coût des formations et permettre aux Mines et à Dauphine d'être bénéficiaires à compter du 12^{ème} inscrit.

J. ATIF précise que PRAIRIE est l'un des lauréats d'un appel du SGPI sur la constitution et la création en France, de centres sur l'intelligence artificielle, avec un volet interdisciplinaire, suite à la mission que le Président de la République avait donnée au député, Monsieur VILLANI. C'est la première stratégie nationale de la mandature actuelle, pour positionner la France comme un pays avec des enjeux d'intelligence artificielle. En France, il y a eu 4 instituts, dont PRAIRIE, avec une dotation budgétaire qui peut atteindre les 60 M€. C'est un financement tripartite : mécénat, SGPI et membres fondateurs de PRAIRIE. Au-delà de faire avancer la connaissance dans le domaine de l'intelligence artificielle, l'autre mission de PRAIRIE est d'appuyer un écosystème entrepreneurial en France, en accompagnant au mieux l'industrie française.

A M. SWEENEY qui demande que les budgets soient systématiquement indiqués, S. DUIZABO répond que cela sera fait.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 3 voix contre, l'évolution du tarif du Certificat Information extra-financière « Reporting, Audit & Notation ».

VI. Demandes de subvention

1. Subventions de fonctionnement pour les associations généralistes

2. Subventions pour les associations de filière

3. Subventions sur projets des associations généralistes

4. Subventions pour projets transversaux financés par la CVEC

S. DAMART indique que les subventions de fonctionnement ne diffèrent pas selon les associations généralistes. Concernant les projets passés en commission, cela va du voyage d'études en passant par une rencontre intergénérationnelle ou inter-promo, pour faire du networking ou du réseau sur des questions, par exemple, d'insertion professionnelle. Le CFVE est doté d'une commission initiative qui vient faire l'étude de chacun de ces dossiers. Il y a pour cela des critères d'éligibilité, comme l'intérêt pédagogique ou d'insertion professionnelle. Ces subventions qui sont prises sur les budgets des formations ne représentent pas des budgets supplémentaires. Les budgets CVEC, quant à eux, sont une sorte d'impôt payé par l'étudiant chaque année. Cela permet de subventionner tous types de projets collectifs, soumis par des étudiants ou proposés par le sport à Dauphine.

Le Conseil d'administration approuve à 29 voix pour et 1 abstention, les subventions de fonctionnement pour les associations généralistes.

Le Conseil d'administration approuve à 29 voix pour et 1 abstention, les subventions pour les associations de filière.

Le Conseil d'administration approuve à 29 voix pour et 1 abstention, les subventions sur projets des associations généralistes.

Le Conseil d'administration approuve à 29 voix pour et 1 abstention, les subventions pour projets transversaux, financés par la CVEC.

VII. Ressources Humaines

- Proposition de création d'un poste d'enseignant sans mission de recherche en Microéconomie

E. M. MOUHOUD rappelle que ce point est une régularisation, puisque ce poste de Microéconomie a déjà été créé il y a trois ans, mais par malheur, l'enseignant recruté est décédé accidentellement. Le poste a donc été rouvert au recrutement externe sachant que, dans cette politique de recrutement d'enseignants contractuels sans mission de recherche, il s'agit de favoriser les enseignants vacataires très engagés dans la maison depuis plus de cinq ans, et qui ont aussi un engagement important en Licence, avec au moins la moitié de leurs enseignements en licence.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 3 voix contre, la proposition de création d'un poste d'enseignant sans mission de recherche en Microéconomie.

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.

S. ABDELNOUR souhaite avoir plus de moyens pour décrypter le tableau des conventions.

A E. M. MOUHOUD qui demande qu'elle précise ce qu'il ne lui semble pas très clair, S. ABDELNOUR répond qu'il n'est pas évident de comprendre, par exemple, que Dauphine perçoive parfois des frais de formation, qu'elle reverse ensuite. Elle pense que cela pourrait faire l'objet d'un point de quelques minutes.

J. AMZALAG indique que ce tableau permet de donner une vue complète de toutes les conventions. Les reversements, par exemple dans le cas du DEP, indique qu'il y a des partenariats, avec une répartition des missions. Dans ce cadre, Dauphine perçoit les droits d'inscription et reverse une certaine somme à ses partenaires.

S. DUIZABO confirme la particularité de ces partenariats, qui précisent les engagements de chacun et les modalités de rémunération, compte tenu de la prestation.

2. Réduction tarifaire de 25% du coût d'un cursus en formation continue, proposée aux partenaires de l'Université PSL

S. DUIZABO indique que le Conseil d'administration de Dauphine avait donné son accord pour que les membres de PSL bénéficient d'une remise de 50 % sur les tarifs de formation continue. Pour les membres associés de PSL, il leur est proposé une remise de 25 % pour leur permettre d'avoir un coût moins élevé.

M. SWEENEY propose, plutôt d'avoir une liste arrêtée, d'indiquer « tous les partenaires de PSL » ; cela éviterait de mettre la liste à jour à chaque fois.

E. M. MOUHOUD répond que cela sera proposé à l'Agent comptable.

Le Conseil d'administration approuve à 28 voix pour, 1 voix contre et 1 abstention, la réduction tarifaire de 25% du coût d'un cursus en formation continue, proposée aux partenaires de l'Université PSL.

3. Donation au profit des universités parisiennes du nouveau bâtiment, devant constituer la Fondation de la Chine, au sein de la Cité internationale universitaire de Paris ¹

J. AMZALAG relie la fiche d'information, qui a été mise à la disposition des administrateurs.

A M. SWEENEY qui demande quel est l'enjeu en cas d'un vote négatif, J. AMZALAG répond que, jusqu'à présent, cela ne s'est jamais présenté. En tout état de cause, cela ne devrait pas bloquer la donation et ses conséquences.²

A M. SWEENEY qui demande s'il y a d'autres bâtiments, J. AMZALAG répond par l'affirmative et vise entre autres, celui de la Villa Finaly, à Florence.

Le Conseil d'administration approuve à 29 voix pour et 1 abstention, la donation au profit des universités parisiennes du nouveau bâtiment, devant constituer la Fondation de la Chine, au sein de la Cité internationale universitaire de Paris.

¹ Arrêté du 10 avril 2002 pris pour l'application de l'article 2 du décret n° 71-1105 du 30 décembre 1971 relatif aux chancelleries. En application du deuxième alinéa de l'article 2 du décret précité, la chancellerie de l'académie de Paris administre les biens et charges indivis entre les établissements suivants :

Université Paris-I,
Université Paris-II,
Université Paris-III,
Université Paris-IV,
Université Paris-V,
Université Paris-VI,
Université Paris-VII,
Université Paris-VIII,
Université Paris-X,
Université Paris-XI,
Université Paris-XII,
Université Paris-XIII,
Université Paris-Dauphine.

² Après information prise auprès du Rectorat, il apparaît qu'un vote favorable de chaque établissement appartenant à l'indivision est nécessaire, ce qui n'implique pas un vote unanime du CA de chaque établissement. Dans l'hypothèse où un CA d'un établissement se prononcerait défavorablement à la donation, cela bloquerait la procédure de donation.

4. Admission de créances en non-valeur

Y. SALASC présente les dossiers en non-valeur, dossiers pour lesquels les diligences effectuées par l'agence comptable ou par les huissiers justice se sont avérées infructueuses. Aujourd'hui, il y a 4 dossiers de formation continue pour un montant de 26 655 € et 11 dossiers de petits reliquats, inférieurs à 30 €, pour un montant total de 7,40 €. Soit, au total, un montant de créances en non-valeurs de 26 662,40 €.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, l'admission de créances en non-valeur, d'un montant de 26 662,40 €.

5. Demande de remise gracieuse relative à des frais d'inscription d'un étudiant en M2 Stratégie et Organisation et en DU Research in Management, pour l'année universitaire 2020/2021

Y. SALASC explique qu'il s'agit d'une demande de remise gracieuse, par une personne, ayant eu des problèmes de nature financière et de graves soucis de santé. Cette personne avait également réclamé une bourse qu'elle n'a pas obtenue. Elle est actuellement sans emploi et ne bénéficie pas d'aides familiales suffisantes. De surcroît, elle a dû abandonner sa formation. Après examen de sa situation financière et des justificatifs fournis, un vote favorable est demandé aux administrateurs.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, la demande de remise gracieuse, d'un montant de 4 466,68 €, relative à des frais d'inscription d'un étudiant en M2 Stratégie et Organisation et en DU Research in Management, pour l'année universitaire 2020/2021.

IX. Questions diverses

A M. CARRE-TALLON qui demande s'il y a eu des avancées sur Censier, E. M. MOUHOUD répond que des options ont été prises auprès du rectorat qu'une réponse effective est encore attendue. Sur le projet immobilier, une réunion d'information spécifique est prévue pour faire un point sur la situation. Il subsiste trois ou quatre éléments d'incertitude sur le projet immobilier, en plus de l'incertitude globale sur la recherche de financement pour assurer le surcoût de novembre 2020. Après avoir sollicité beaucoup de décideurs il a bon espoir que le projet aboutisse, mais dans des délais qui ne seront pas nécessairement ceux prévus initialement.

Avant de clore cette réunion à 19H00, E. M. MOUHOUD remercie les membres pour leur participation. Il rappelle que le prochain Conseil d'administration aura lieu le 21 juin 2021, à 16 heures, par visioconférence.

EI Mouhoub MOUHOUD