

**PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PAR VISIOCONFÉRENCE DU 5 JUILLET 2021**

LISTE DE PRÉSENCE

Collège - A - Professeurs et personnels assimilés

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

MM. MOUHOUD, CARDALIAGUET, AGRIKOLIANSKY, BLANCHOT

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

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, BOUABIB

MM. TOMIC, DAGISTE

Collège des Etudiants

Présents : M^{me} BELAY

MM. CHAUVET, TEBOUL-DANGUIN, PARESHKUMAR POPAT, COSTES

Absentes et représentées : M^{mes} GOLDSTEIN, LAISNE

Absent et représenté : M. LAPAZ

Collège des Personnalités extérieures

Présente : M^{me} ZIGNAGO

M. CHENUT

Absente et représentée : M^{me} ORAIN

Absentes : M^{mes} DE GRENIER, GARRIGOS

Absents : MM. BRICE, DUVAL, REDLER

Représentant du Recteur

Présent : M. KHERROUBI

Membres de droit

Présents : M^{mes} GELIN, GALLOIS-COCHET, OKRET-MANVILLE

MM. BOUTILLIER, PELTRAU, DIZABO, GUENEE, FEJOZ, SALASC

Invités permanents

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

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

Procurations :

- Hélène ORAIN donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD
- Sophie LEMAIRE donne procuration à Aude SZTULMAN
- Valérie GUILLARD donne procuration à Pierre GARDALIAGUET
- Fanny LAINE donne procuration à Béranger TEBOUL-DANGUIN
- Cassandre GOLDSTEIN donne procuration à Max PERSONNAZ
- Eudes LAPAZ donne procuration à Paul-Louis COSTES

En cours de séance :

- Morgan SWEENEY donne procuration à Sarah ABDELNOUR
- Christophe CHENUT donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD
- Fabien BLANCHOT donne procuration à Martine CARRE-TALLON

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

Le Président aborde quelques points d'informations :

- Arnaud JEGOU, Amélie de la HAYE et Emilie PEYNET ont démissionné de leurs fonctions de membres titulaires et suppléants du collège des étudiants. Ils ont été remplacés par : Eude LAPAZE et Paul-Louis COSTE (titulaires), Camille LAMPOLES et Germain KUEL (suppléants).
- Mme Christine OKRET-MANVILLE est la nouvelle directrice par intérim du Service Commun de la Documentation.

I. Nouvelles modalités d'organisation du vote électronique

E. M. MOUHOUD indique, qu'en accord avec les services du Recteur, il est proposé que le vote intervienne après l'exposé de chaque point, et non en fin de conseil.

S. KHERROUBI rappelle qu'il est toujours possible de voter à main levée.

Y. TOMIC ajoute que le fait de voter via le formulaire n'est pas anonyme et secret, puisque les votes sont rendus publics.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 3 voix contre, les nouvelles modalités d'organisation du vote électronique.

II. Conseil environnemental et social (CES)

1. Création du Conseil environnemental et social

2. Proposition d'amendement du règlement intérieur

E.M. MOUHOUD rappelle son engagement à créer ce conseil afin de mettre au premier plan les questions environnementales et sociales. La création du CES (instance consultative) doit être votée à la majorité absolue, alors que l'amendement du Règlement intérieur doit être voté à la majorité des membres en exercice. Il laisse la parole à E. AGRICOLIANSKY.

E. AGRICOLIANSKY indique que ce Conseil aura spécifiquement en charge les questions relatives à l'environnement et au social, à savoir la responsabilité sociale de l'Université. Il s'agira, à la fois de marquer l'importance de cette question dans le fonctionnement de l'Université, mais aussi de mettre en place une instance collégiale rassemblant différents membres de la communauté universitaire, susceptibles de réfléchir ensemble et de faire des propositions sur ces sujets. Une présentation est annexée au procès-verbal, ci-joint. Il revient sur l'historique du CES qu'il convient d'institutionnaliser pour le renforcer. Trois moyens sont mis en œuvre au service de ce renforcement :

- L'inscription dans le Règlement intérieur,
- L'appui des élus engagés dans son fonctionnement : le CES sera composé de 18 membres élus parmi ceux des conseils centraux et/ou des conseils de départements de l'Université : enseignants-chercheurs, BIATSS, étudiants. La vocation de ce Conseil sera de mobiliser plus largement la communauté universitaire, à savoir : les représentants d'associations étudiantes, les syndicats représentatifs du personnel de l'université et les autres membres de l'Université non élus, sachant que les membres extérieures (personnalités qualifiées) pourront également y participer. Le Président de l'Université assurera la présidence du CES,
- Officialiser les procédures, étendre la collégialité et la démocratie universitaire : le Conseil se saisit des dossiers sur lesquels il souhaite travailler avec un vote et l'accord de l'ensemble des participants, afin qu'il puisse mener un travail d'information, de débat, mais aussi de formulation de plans d'actions, validés dans les groupes de travail et l'ensemble du CES. Ces plans d'actions seront soumis au Président, susceptible de les présenter devant les Conseils décisionnaires, lesquels voteront ces plans. Le CES n'a pas vocation à remplacer sur les thématiques environnementales ou sociales les autres Conseils de l'Université, mais à les alimenter de propositions, qui ensuite seront décidées souverainement par les autres Conseils en fonction des compétences attribuées par le décret statutaire. Enfin, ce CES aura la possibilité de suivre la mise en place des plans d'actions votés et de demander à l'administration toute information susceptible d'éclairer son action et ses effets, l'évaluation étant évidemment tout à fait indispensable à la bonne mise en œuvre des politiques.

Il ajoute que, lors du Comité technique, il avait été suggéré que les syndicats représentatifs du personnel, auxquels étaient attribués 3 sièges, ne soient pas délimités en nombre de représentants, mais qu'à l'avenir tout syndicat, qui aurait un élu au Comité technique, puisse désigner une personne pour y participer. Cette suggestion a été intégrée dans la rédaction de la version finale.

M. SWEENEY émet trois remarques :

- il indique être satisfait de la reprise de cette proposition faite en Comité technique,
- il précise que pour être une composante de l'Université, le CES doit être créé par une modification des statuts de l'Université, donc du décret, signé par le ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation,
- il souligne le périmètre flottant du CES et les risques d'interférence avec les autres instances.

T. PEZ LAVERGNE répond que la question juridique a été vérifiée. L'article 14 du décret Dauphine du 26 février 2004 précise que l'Université regroupe des départements de formation, des centres de recherche, et « d'autres composantes créées par délibération du Conseil d'administration à la majorité absolue des membres en exercice ». La création du Conseil Environnemental et Social peut donc entrer dans le cadre de cet article 14, lequel fait partie de cette catégorie d'autres composantes créées par délibération du Conseil d'administration. Il n'y a donc pas besoin de modifier le décret en Conseil d'état du 26 février 2004.

A. SZTULMAN ajoute trois remarques de forme :

- il est d'usage de parler de responsabilité « sociale et environnementale » : il faudrait donc inverser l'intitulé du conseil,
- concernant les syndicats, il est indiqué : « Un représentant ou son suppléant des syndicats ». Il faudrait peut-être modifier par « un représentant par syndicat représentatif » ou « par syndicat siégeant »,
- introduire éventuellement une écriture plus inclusive, à savoir « le ou la chef » de projet RSU ou tout simplement « le chef ».

E. AGRİKOLIANSKY répond qu'il n'y a pas de hiérarchie précise entre les deux notions, mais simplement un petit surlignage de l'intérêt accordé aux questions environnementales, qui ne priment évidemment pas sur le reste. Concernant la rédaction de l'alinéa : « Un représentant des syndicats des personnels de l'université désigné par chaque syndicat disposant au moins d'un siège au Comité technique », il indique vouloir accepter toutes les précisions ou modifications qui rendront la chose plus claire, en éliminant toute ambiguïté. Enfin, l'écriture inclusive est prohibée dans les documents officiels : il faudrait donc écrire « le ou la cheffe » ou « le chef » en tant que masculin neutre.

T. PEZ LAVERGNE propose de rédiger la disposition relative aux syndicats dans le sens de ce qui a été dit. L'important est d'avoir un accord collégial sur le sens au moment du vote, à savoir : un représentant de chacun des syndicats, représenté au sein du Comité technique. Il propose donc la rédaction suivante : « Chaque syndicat représenté au Comité technique... ». Il indique également qu'il n'y a pas de chevauchement de compétences entre le CES et les trois autres conseils de l'Université, puisqu'en application du décret du 26 février 2004, il n'y a au sein de Dauphine que trois Conseils centraux.

Y. TOMIC indique qu'au Comité Technique, les représentants du personnel ont voté contre cette proposition d'introduction du CES. Il n'est pas opportun de le mettre en place au vu de la charge de travail des élus dans les différentes instances. Le cadre du regroupement d'universités à travers PSL est très complexe. Pour les élus des différents syndicats, cela suppose d'avoir des représentants dans les instances de PSL, mais aussi dans celles de Dauphine. Il souligne aussi la multitude de groupes de travail et l'alourdissement trop important du travail des représentants qu'il faudra prendre en compte dans les statuts du personnel de l'Université. Par ailleurs, il relève une anomalie sur la qualification « d'usager de la communauté universitaire » dans la rédaction de l'article 1.2. : seuls les étudiants sont « usagers ».

T. PEZ LAVERGNE propose de remplacer par « les membres de la communauté universitaire ».

R. CHANTIRI indique être très favorable à la création du CES. Elle ajoute une remarque concernant le paragraphe à insérer dans le Règlement intérieur, relatif à la « composition » qui, dans les membres de droit, fait référence au Vice-président RSU, à la déléguée à l'égalité et à la déléguée à la RSE. Or, il n'y a aucune autre référence à ces fonctions dans le Règlement intérieur. Elle s'interroge sur l'opportunité d'une formulation plus générique, plus stable et adaptable dans le temps.

T. PEZ LAVERGNE distingue la question du Vice-président et celle des délégués qui ne sont pas encore dans le Règlement intérieur. Ces derniers vont y figurer à l'occasion de la refonte dudit Règlement. Pour le Vice-président RSU, il serait plus simple d'écrire « le Vice-président chargé de... ».

A. S. DUIZABO qui souligne la faible implication de la formation continue dans ce dispositif et qui demande s'il est possible d'ouvrir ce Conseil à des personnes non élues, E. AGRİKOLIANSKY répond que la formation continue peut sans aucun souci participer à ce projet. Concernant la composition du CES, il indique que les membres élus engagés ont la possibilité de porter ces dossiers au sein de leurs Conseils respectifs. Néanmoins, le CES n'a pas vocation à siéger à huis clos : ceux qui le souhaitent pourront assister aux séances, poser des questions et intervenir, mais sans droit de vote. Il ajoute que les suggestions des syndicats étudiants ont été prises en compte en amont et remercie ceux qui ont accepté de dialoguer.

Le Conseil d'administration approuve à 26 voix pour, 3 voix contre et 1 abstention, la création du Conseil Environnemental et Social (CES).

Le Conseil d'administration approuve à 22 voix pour, 3 voix contre et 5 absentions, la proposition d'amendement du Règlement intérieur.

III. Bilan social

M. SEBERT indique que de 2013 à 2017, les bilans sociaux ont été présentés avec des données chiffrées. Depuis 2018, et sur le bilan social 2019, les données et le contenu ont été mis à jour. Certains bilans qualitatifs, notamment concernant le SUAPS et l'action sociale, ont été ajoutés et des données ont été fiabilisées. En 2020, le bilan social va intégrer les données de mise en œuvre des mesures relatives à la diversité et à la lutte contre les discriminations. Une présentation du bilan social 2019 est annexée au procès-verbal, ci-joint. Les points principaux de ce bilan portent sur :

- les effectifs
- la population enseignante
- les départs à la retraite
- les heures complémentaires et les vacations d'enseignement
- la masse salariale
- les rémunérations
- les actions sociales et les activités culturelles
- le CROUS
- le handicap
- la vie institutionnelle
- la crèche

M. SWEENEY formule deux remarques :

- un tiers des remarques en Comité Technique visaient à aligner la méthodologie du bilan social et du futur rapport social unique sur celle du ministère pour faire des comparaisons avec le national,
- une concertation en amont a été demandée sur la manière de redéfinir les indicateurs, afin qu'ils soient plus significatifs.

M. SEBERT confirme que la concertation aura lieu à la rentrée. Le rapport social unique va encore amener des modifications car il va être plus lourd que le bilan social.

A A. SZTULMAN qui demande s'il sera possible d'avoir une vision qui suive exactement toutes les catégories dans le temps, M. SEBERT répond que le bilan social est devenu obligatoire mais que son élaboration nécessite encore des améliorations. Plus les données sont fiabilisées, plus leur analyse est fiable. Le comité technique a demandé de reprendre des données sur plusieurs années, ce qui représente un travail important.

S. AIRIAU souhaite des informations complémentaires sur le tableau présentant les heures d'enseignements des vacataires, notamment au regard des résultats de la politique de dé-précarisation menée par la gouvernance.

M. SEBERT souligne la difficulté d'une telle évaluation. Avec le temps, il sera possible de voir si la politique de dé-précarisation est efficace et s'il y a une réduction du nombre de vacataires.

A Y. TOMIC qui s'interroge sur une éventuelle action pour consolider les emplois titulaires, notamment concernant le personnel administratif, M. SEBERT répond que la comparaison est difficile entre les enseignants et le personnel administratif. L'augmentation des contractuels au sein du personnel administratif s'explique par une insuffisance de ressources venant de l'État pour combler tous les besoins. Une part importante de personnels administratifs et des contractuels sont soit recrutés de façon pérenne, soit en CDI. Il faut travailler sur une politique plus cadrée de l'emploi contractuel, afin d'harmoniser avec les personnels titulaires.

F. GELIN constate que près de la moitié de la masse salariale est constituée de ressources propres de l'Université. Cela reflète bien le pourcentage de personnels contractuels, dans la mesure où il est plus difficile de recruter des titulaires sur ces mêmes ressources. Cela reflète également les modalités de fonctionnement propres à Dauphine, mais aussi son investissement sur les personnels, à travers ses ressources propres pour pouvoir fonctionner dans les meilleures conditions et assurer toutes les activités.

E. M. MOUHOUD ajoute que Dauphine est la seule Université à avoir créé des postes de professeurs fonctionnaires, enseignants-chercheurs, contractuels, d'enseignants contractuels sans mission de recherches. M. CARRE TALLON pense qu'il serait intéressant, concernant les primes, d'avoir des comparaisons nationales et temporelles, afin de voir l'évolution au fil du temps.

Le Conseil d'administration approuve à 26 voix pour et 3 voix contre, le bilan social 2019.

IV. Présentation des résultats de l'enquête 2021 d'insertion professionnelle

A. PICARD présente l'enquête sur l'insertion professionnelle réalisée pour la deuxième année dans le cadre de l'enquête d'insertion de la Conférence des Grandes Ecoles (CGE), à laquelle environ 180 écoles participent. Auparavant, Dauphine avait une enquête propre avec ses indicateurs, qui ne permettait pas d'obtenir des comparaisons avec les autres institutions de l'enseignement supérieur. L'enquête porte sur les trois dernières promotions diplômées dans une période courant de mi-janvier à fin avril, à savoir les diplômés de Master 2 de formation initiale classique et apprentissage. Sur 6 504 diplômés concernés, 3 927 réponses ont été collectées, soit un taux global de réponses pour l'enquête de 60% pour Dauphine, contre 52,6% pour la moyenne des taux de réponses de la CGE. Une présentation est annexée au procès-verbal, ci-joint.

E. M. MOUHOUD observe que cette enquête est utile au regard du taux d'insertion des étudiants de Dauphine sur le marché du travail. Il souligne la résilience très forte qui a prévalu pendant la crise sanitaire. Il y a une adéquation entre les formations proposées à Dauphine et les demandes des entreprises.

A. SZTULMAN demande si pour 2021, des diplômés des trois années ont été interrogés, sachant que l'enquête 2020 reposait que sur l'année 2019.

A. PICARD répond que les deux dernières enquêtes ont consisté à interroger les trois dernières promotions de diplômés. Dans les résultats, la dernière promotion de diplômés est comparée à la précédente. Ainsi, la promotion de 2020 est comparée à celle de 2019.

A. A. SZTULMAN qui demande s'il est possible de savoir si les mêmes étudiants ont répondu aux enquêtes en 2020 et 2021, A. PICARD répond par l'affirmative. Il est tout à fait possible de les identifier et de suivre leur trajectoire sur trois ans après leur diplomation.

A. A. SZTULMAN qui demande à quand remonte l'enquête, sous la forme CGE, A. PICARD répond qu'elle a commencé l'année dernière.

V. Bilan Handicap Etudiants 2019/2020 et 2020/2021

A. LEUSSIÉ rappelle l'obligation pour les établissements de se munir d'un projet SDPH. Elle indique que le bilan en juin 2020 n'a pas pu être présenté en raison de son vote tardif. De plus, la crise sanitaire a entraîné la fermeture de l'Université en mars 2020, ce qui a conduit aussi à annuler de nombreux événements, notamment dans le cadre de la semaine du handicap, qui se tient normalement au mois de novembre. Cela a aussi modifié les priorités des différents services avec lesquels la Mission Handicap intervient, notamment dans le cadre du plan de continuité pédagogique. Une présentation est annexée au procès-verbal, ci-joint.

Chacun des 5 axes répond à plusieurs objectifs et chaque objectif est constitué d'actions. Un outil de suivi de chaque action a été mis en place afin de pouvoir ensuite récupérer les indicateurs et évaluer le taux de réalisation de chacun de ces axes :

- Axe 1 : l'accueil et l'accompagnement des étudiants en situation de handicap
- Axe 2 : l'accessibilité du campus et des savoirs
- Axe 3 : l'information, la sensibilisation et la formation
- Axe 4 : l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap
- Axe 5 : le recrutement et l'accompagnement des personnels en situation de handicap

Pour conclure, le taux de réalisation de ce SDPH est de 55 %. Des choses ont été mises en place malgré un contexte assez contraint. L'ensemble des objectifs ne sera pas rempli d'ici 2022, mais certaines de ces actions seront probablement reprises par les prochains groupes de travail sur le SDPH 2022-2025, qui commencera à la prochaine rentrée universitaire, afin de prioriser les actions restantes du schéma 2019-2022, mais également pour commencer le document de travail sur la période 2022-2025.

A. SZTULMAN s'interroge sur la mise en perspective des résultats de Dauphine en matière de handicap par rapport aux autres établissements d'enseignement supérieur.

A. LEUSSIÉ répond que la plupart des établissements de l'enseignement supérieur ont un schéma directeur, s'agissant d'une obligation légale. Actuellement, le suivi et la mise en place de ces schémas dans les établissements est variable.

S. DAMART indique que l'Université va participer à des cartographies sur les actions menées en matière de handicap, ainsi elle pourra se situer par rapport aux autres établissements. Cependant, les comparaisons sont complexes, au regard notamment de la configuration hétérogène des bâtiments. Il ajoute qu'une coordination a été mise en place, relative aux actions en faveur du handicap, avec l'arrivée du Nouveau Campus.

E. M. MOUHOUD indique que Valérie RENAUDIN et les équipes sont alertées sur cette question. Les problématiques du handicap existent à l'amont du processus de sélection. Il s'agit d'un nouveau chantier complémentaire à ouvrir. Des progrès restent à faire, notamment sur les ressources humaines, pour atteindre les normes.

F. GELIN souligne que le SDPH concerne l'ensemble des personnels ; Amélie LEUSSIÉ a en charge le volet étudiants. Dans le bilan social 2019, l'emploi de personnes en situation de handicap était en nette progression et cela se traduit également au travers des actions menées par le pôle Handicap RH. Dauphine est un établissement moteur sur le sujet du handicap au travers du réseau des référents handicaps de PSL.

VI. Bilan des actions financées par la CVEC 2019 et 2020

F. GOT rappelle la mise en place de la Contribution de Vie Etudiante et de Campus, sa nature et son fonctionnement, et indique les points importants de la CVEC, à savoir :

- Mise en place d'une commission
- Une circulaire du 20 mars 2019 a défini sa composition ainsi que les actions éligibles : santé, sport et bien-être, accompagnement social, art et culture, accueil des étudiants
- Après une négociation avec le MESRI, le logement a été ajouté pour permettre de financer les services mutualisés support de PSL. A minima, 30 % du montant total du reversement perçu par l'établissement doivent être fléchés vers le soutien aux initiatives étudiantes et 15 % vers l'aide sociale d'urgence
- A la suite de la crise sanitaire, le ministère a autorisé la réorientation massive des financements CVEC vers l'aide sociale, uniquement pendant la crise sanitaire. Le solde non-dépensé l'année N est reporté automatiquement à l'année N+1
- Les établissements membres de PSL ont décidé de mutualiser une partie de leur reversement pour financer quatre services mutualisés supports : le *welcome desk* pour l'accueil des étudiants étrangers ; la santé ; le logement ; le sport.

Il donne quelques exemples de projets financés :

- Achat de 30 chaises FERMOB dans la cour
- Organisation de la journée « santé et bien-être »
- Distributeur de test et de protections périodiques à la demande des étudiants qui siègent à la commission CVEC
- Mise en place d'ateliers de gestion du stress par le SUAPS
- Renouvellement des tenues des équipes de Dauphine en compétitions sportives
- Financement des tickets service
- Prise en charge des loyers d'avril des étudiants boursiers logés en résidence hors CROUS

Une présentation est annexée au procès-verbal, ci-joint.

A A. SZTULMAN qui demande si ces recettes couvrent les dépenses des services mutualisés ou seulement la part dauphinoise de PSL, F. GELIN répond qu'il s'agit bien de la contribution de Dauphine à la vie des services mutualisés en matière de vie étudiante, portés par PSL : santé, logement, *welcome desk* et sport.

A A. SZTULMAN qui demande si tous les établissements de PSL ont une CVEC, dont une part est réservée aux dépenses des services mutualisés, F. GELIN répond par l'affirmative.

A. SZTULMAN s'interroge à propos de l'existence au sein de PSL d'une harmonisation entre les établissements et demande si la part de la CVEC affectée aux services mutualisés est liée au nombre d'étudiants de l'établissement.

F. GELIN confirme que cela s'effectue en fonction du nombre d'étudiant déclarés au CROUS, comme ayant réglé la CVEC. Chaque établissement contribue à hauteur d'un forfait multiplié par le nombre d'étudiants qui le concernent. La redistribution se fait sur les quatre services mutualisés en fonction des conventions/accords pour chacun et en fonction des besoins de chaque service.

S. DAMART indique que les bilans d'utilisation de la CVEC sont transmis au rectorat d'académie. Après la crise sanitaire, les étudiants pourraient répondre aux appels à projets du rectorat, financés par la CVEC, car pour le moment ce budget est alloué à l'aide sociale d'urgence.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, le bilan des actions financées par la CVEC 2019 et 2020.

VII. Cellule de veille sur les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le bizutage

1. Bilan d'activité

B. DELZANGLES précise que ce bilan n'est pas annuel. Le dispositif a été créé par décision du Conseil d'administration du 22 janvier 2018. Tous les membres de la cellule qui viennent d'être renouvelés récemment ont bénéficié de formations. Une prochaine formation sur l'écoute et l'accompagnement des victimes aura lieu le 8 juillet à Dauphine. Actuellement, il y a 16 membres, sachant qu'il est proposé de rajouter une fonction ou un membre. La cellule est saisie par mail. La personne à l'origine du signalement peut être un ou une étudiante ou une ou un membre du personnel de l'université. La situation doit relever du périmètre d'actions de la cellule, c'est-à-dire des discriminations, des violences sexistes ou sexuelles ou du bizutage. Une fois la victime entendue, trois des membres de la cellule de veille s'entretiennent avec l'auteur du signalement. Puis, avec l'accord de la victime, tous les membres de la cellule se réunissent pour entendre le signalement de manière anonyme et préconisent des mesures parmi lesquelles, éventuellement, une intervention auprès de la personne mise en cause si l'affaire s'y prête. Les faits ne doivent pas dépasser un certain degré de gravité. La saisine de la cellule peut être un moyen de répondre aux besoins de la victime sans aller jusqu'à l'ouverture d'une procédure disciplinaire. L'ouverture de la procédure disciplinaire reste une des possibilités que peut préconiser la cellule, mais elle n'a pas le pouvoir de convoquer une section disciplinaire, ce pouvoir appartenant au Président de l'université ou au Recteur de l'académie. Enfin, un compte rendu de chaque signalement est adressé au Président de l'Université. Un tableau récapitulatif est annexé au procès-verbal, ci-joint.

2. Propositions de modification du fonctionnement

B. DELZANGLES indique que certaines modifications sont simplement formelles, des mises à jour de définitions pénales au regard des avancées récentes notamment sur la définition du viol. Elle énumère les modifications plus substantielles :

- Rajouter la ou le responsable du service de l'accompagnement professionnel, afin que les formations dispensées par Dauphine et le service mutualisé PSL soient en lien avec les cas traités par la cellule.
- Ajout d'un suppléant pour coordonner la cellule afin de répondre aux signalements en toutes circonstances.
- Prévoir un assouplissement des délais. Il est inscrit de manière ferme que l'on doit rester systématiquement dans un délai d'une semaine entre le moment où la cellule est saisie, celui où l'on rencontre la victime et, le moment où après cet échange on convoque les membres de la cellule de veille.
- Laisser à la cellule l'initiative de la modification de son fonctionnement et soumettre ces dernières à la validation du Conseil d'administration *a posteriori* ; devoir attendre de passer devant chaque instance pour améliorer ou fluidifier le fonctionnement n'est pas forcément la meilleure des choses.

S. ABDELNOUR demande comment sont sélectionnés les dossiers qui font l'objet d'une suite. Au regard de cette responsabilité, elle s'interroge sur la procédure de désignation de la ou du suppléant. Elle formule deux remarques transmises par M. SWEENEY :

- La rédaction renvoie à la personne qui a la mission déléguée alors que cette mission pourrait être confiée à un Vice-président.
- Il faudrait prévoir la saisine de la cellule par un témoin et pas seulement par la victime. Des précisions sont demandées concernant la procédure initiée par un témoin.

B. DELZANGLES répond que les demandes hors des périmètres sont celles pour lesquelles, manifestement, la situation n'est pas en lien avec la vie professionnelle pour les membres du personnel de l'Université ou pas en lien avec les études. Néanmoins, la cellule peut tout à fait capter des situations intervenues à l'extérieur de l'Université, dès lors que c'est en lien avec les études (lieu de stage par exemple). Quant aux autres types de demandes hors périmètre, cela peut être des personnes faisant état de contestations de comportements pédagogiques sans mettre en avant des éléments en lien avec une éventuelle discrimination. Ce sont des personnes qui souhaitent déposer un recours parce qu'un enseignant n'a pas eu un comportement adéquat. Dans ces cas-là, s'il s'agit d'un intervenant qui pose un problème, il faut contacter le responsable du diplôme ou du département. Elle indique qu'Alban JACQUEMART s'est proposé pour être suppléant. Il est très compétent notamment en matière de violences sexistes et sexuelles puisqu'il faisait partie d'une association spécifiquement dédiée à ces questions. Mais il faut d'abord que la fonction soit créée ou acceptée par les différentes instances. Enfin dans le document, il n'est pas question de « la déléguée », mais du ou de la délégué. Si la gouvernance changeait demain, il faudrait de nouveau modifier le texte. Elle ajoute qu'il est tout à fait possible qu'un témoin saisisse la cellule en indiquant ce dont il a été témoin. Le premier objectif est de demander à ce témoin de convaincre la victime de venir faire un signalement à la cellule, le cas échéant de le ou la rencontrer, mais il sera difficile d'aller plus loin si la ou le témoin ne parvient pas à obtenir le signalement de la victime directe. Il n'est pas possible de forcer une victime à venir devant la cellule de veille si elle-même ne le souhaite pas.

Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour, 3 voix contre et 2 abstentions, les propositions de modification du fonctionnement.

VIII. Pédagogie et formation

1. Modification du diplôme universitaire « Passerelles Etudiants en exil » en formation continue

E. M. MOUHOUD indique que ce point n'a pas pu être présenté en CFVE pour des raisons de temps et d'urgence et qu'il est présenté à titre exceptionnel au Conseil d'Administration, sachant qu'il y a une exonération des droits d'inscription qui relève des prérogatives dudit conseil.

E. AGRİKOLIANSKY indique que ce diplôme universitaire, initialement ouvert uniquement en formation initiale, sera accessible à la prochaine rentrée en formation continue.

A. S. ADBELNOUR qui s'interroge sur le déroulement de la sélection et les critères de recrutement des candidats, E. AGRİKOLIANSKY souligne la difficulté d'effectuer une sélection dans ce cadre. Les entretiens permettent d'exprimer le besoin et juger de l'adéquation avec ce que l'Université peut leur apporter, notamment en termes de niveau de langue. Les dossiers sont sélectionnés en termes d'adéquation et d'aide potentielle.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 2 voix contre, l'ouverture en formation continue du DU « Passerelle Etudiants en Exil ».

2. Executive MBA Blendend learning London

S. DUIZABO indique qu'il s'agit de développer la formation continue sur le campus de Londres. L'objectif est d'avoir une nouvelle modalité d'organisation. Les tarifs sont gérés par le Board de Dauphine Londres, les recettes encaissées par Dauphine Londres et reversées selon un accord, en partie à l'Université Paris Dauphine. Le programme sera entièrement en anglais, afin d'internationaliser notre offre de formation. C'est une opportunité pour Dauphine de proposer une telle offre. Elle fera grandir la maîtrise du distanciel sur ce type de dispositif, et cela contribuera très fortement à l'internationalisation des cursus.

A. A. SZTULMAN qui s'interroge sur la modification des horaires et l'aménagement du temps d'attention devant l'écran, S. DUIZABO indique que la rentrée se fera en avril 2022. Il faut imaginer des modalités de fonctionnement différentes : par exemple des demi-journées d'enseignements plus fréquentes qu'un weekend par mois en présence. Le rythme sera plus lissé dans le temps et avec moins de pics, mais beaucoup plus gérable et absorbable ; les intervenants devront mettre en place des modalités pédagogiques interactives.

IX. Présentation de la science ouverte

C. OKRET-MANVILLE indique qu'il s'agit d'une manière ouverte et collaborative d'effectuer une recherche. Le MESRI est très volontariste. Environ 53% des universités ont adopté une charte de science ouverte, plus ou moins développées, mais qui démontre leur engagement dans cette voie. PSL en a adopté une en mai 2020, qu'elle souhaite décliner et articuler au sein de Dauphine. Il faut réfléchir aux apports de la science ouverte pour Dauphine et établir un programme de travail et d'actions à mener. Tout cela pourra être rassemblé dans une feuille de route. Pour réfléchir à ces apports, une cellule de réflexion a été mise en place très récemment. Elle est en très étroite articulation avec le Vice-président du Conseil Scientifique. La cellule est composée d'une collègue du service commun de documentation qui a une expertise spécifique en données de recherche et qui travaille actuellement avec le référent intégrité scientifique à des modules pour l'intégrité scientifique, dispensés aux doctorants. La directrice du soutien à la recherche fait également partie de cette cellule, tout comme la future référente intégrité scientifique. Enfin, il y a six chercheurs qui représentent des disciplines dauphinoises. L'intérêt de cette cellule est de pouvoir susciter la réflexion des chercheurs sur ces sujets qui les concernent très directement, et avoir une idée des pratiques en cours dans les différentes disciplines.

A. A. SZTULMAN qui s'interroge sur les tentatives d'ouvrir les oligopoles éditoriaux en parallèle des réflexions sur la science ouverte, C. OKRET MANVILLE répond que les négociations faites avec les grands éditeurs vont dans le sens des chercheurs qui veulent publier en accès ouvert directement. Certains accords nationaux ont pu être conclus. Après, du point de vue des financeurs français ou européens, regroupés en coalitions, il y a des efforts assez importants pour modifier un peu le système des grands éditeurs et du financement de la publication dans ces revues, par des accords « transformants ». Il ne faut pas pénaliser les chercheurs qui publient dans des revues, si ces revues ont un plan pour devenir progressivement des revues en libre accès. Un rapport récemment publié par le Comité de la science ouverte estime que les mesures, prises pour favoriser ces accords transformants, ne vont pas assez loin pour réellement donner des résultats.

J. ATIF indique que les éditeurs ont commencé un peu à changer leur politique, pour l'orienter vers les métadonnées et les données, plus que sur le coût de la publication. L'enjeu est de maîtriser les données de la recherche. Il faut les ouvrir, mais il faut voir le modèle économique qu'ils sont en train d'établir. L'accès à la publication va être ouvert mais il faudra payer l'exploitation de la donnée ou de la métadonnée générée. Cela pose la question de l'ouverture de la donnée de la recherche.

C. OKRET-MANVILLE confirme que les données de la recherche sont un sujet important, car les éditeurs s'aperçoivent que la progression vers l'accès ouvert est relativement inévitable. Il se sont donc portés sur les sources que sont ces données de recherche. Évidemment, l'idéal serait d'éviter de confier des données de recherche aux éditeurs lorsque l'on publie un article. Ces éléments de réflexion sont pris en compte. Ils le sont déjà au niveau national puisqu'une plateforme nationale spécifique va être créée pour accueillir des données de recherche, dont une première version devrait voir le jour au printemps 2022. Au niveau du ministère et du Comité pour la science ouverte, il existe un collège « données de la recherche », coanimé par la Directrice de la bibliothèque de l'Observatoire. Elle est très active sur ces questions et s'occupera de coordonner le niveau national et le niveau PSL.

A. J. ATIF qui demande s'il existe un contact avec l'INIST, C. OKRET-MANVILLE indique que ce contact n'est pas direct mais que l'INIST fait partie des acteurs du Comité pour la science ouverte.

X. Questions administratives et financières

1. Don d'ouvrages

C. OKRET-MANVILLE indique que ces dons d'ouvrages concernent trois destinations : Dauphine Tunis, l'Association Kongo Dieto (Congo-Brazzaville), les Enfants de Nimba. Elle précise qu'il s'agit surtout des dons extérieurs qui ne rentrent pas dans les collections de Dauphine. Une présentation est annexée au procès-verbal, ci-joint.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, les dons d'ouvrages.

2. Composition du Conseil des Sports

S. BOUTILLIER rappelle que le Règlement intérieur de l'Université impose que le Conseil d'administration valide la nouvelle composition du Conseil des Sports, qui est annexée au procès-verbal, ci-joint.

A. B. TEBoul-DANGUIN qui demande des précisions sur le nom de l'étudiant représentant EspritDau, S. BOUTILLIER indique qu'il s'agit d'Arthur THIELE, très impliqué dans l'association et au niveau de l'équipe de Tennis.

Le Conseil d'administration approuve à 22 voix pour, 3 voix contre et 3 abstentions, la composition du Conseil des Sports.

XI. Questions diverses

M. CARRE-TALLON témoigne de la première réunion du groupe de travail immobilier. Le compte rendu de toute la discussion n'est pas encore produit mais beaucoup d'informations ont été transmises. Un grand nombre de frustrations se sont manifestées, en particulier sur la réduction du nombre de mètres carrés, dédiés à l'enseignement, et les problèmes techniques liés à la double ventilation. Elle souhaite avoir des informations complémentaires sur les marges de négociation, au vu notamment de l'augmentation des matières premières.

E. M. MOUHOUD rappelle que, le projet de construction avait fait l'objet d'arbitrages irréversibles par les mandatures précédentes, notamment sur la configuration des mètres carrés. Il n'y a pas de réduction globale du nombre de mètres carrés pour l'enseignement. Le groupe de travail essaye de modifier les choses par concertation concernant les questions liées à la pédagogie. Les négociations avec les autorités politiques ont conduit à une réduction des coûts sans toucher à la structuration du projet. La réduction s'est donc traduite par une négociation avec les offreurs et une aide supplémentaire du plan de relance de 7,5 M€ du Gouvernement. Et puis, l'Université a demandé à l'État de lui donner les 80 % de ce déficit, sachant que l'Université contribuera sur ses fonds de roulement pour environ 20 %. Le 13 juillet, le maître d'œuvre, l'Épaurif, ouvrira les enveloppes. Le groupe de travail discutera ensuite des modifications à apporter. Si la moindre modification est possible, il ne faudra pas hésiter à la proposer. Il faut espérer qu'en septembre, l'arbitrage de l'État sera favorable.

F. GELIN indique qu'après les deux tours de négociation, une diminution du surcoût d'environ 12 à 15 % a pu être obtenue. Mais cela ne présage absolument pas du résultat de l'offre finale. Ce n'étaient que des négociations et entre temps, il y a eu notamment cette hausse des matières premières.

F. BLANCHOT demande si ce projet a fait l'objet d'une présentation en Conseil d'administration, dans la mesure où il y a eu des engagements financiers, et s'il est possible d'obtenir les éléments relatifs à cette présentation. Il demande également si une renégociation de devis libère des obligations.

E. M. MOUHOUD rappelle que ce projet remonte à la mandature de Laurent BATSCHE et que sous la mandature d'Isabelle HUAULT, un groupe de travail a été mis en place.

M. CARRE-TALLON confirme que le vote des budgets en Conseil d'administration est incertain.

E. M. MOUHOUD indique que l'Université a besoin d'un campus accessible, sécurisé, viable sur le plan numérique et sur le plan environnemental. Il sera donc mis en place dès le printemps 2022, puisque la première pierre devrait être posée en décembre. Ensuite, l'Université a trois mois après la notification pour commencer les travaux. Le choix avait été fait au début du projet de ne pas augmenter les étages pour des raisons liées aux exigences de la ville et de faire cette aile, tout cela sur le même site. À partir de là, tout cela a été structuré et financé par l'État et conduit par l'EPAURIF sur cette base-là. Il faut saisir les marges de négociations restantes mais tout ne pourra pas être modifié. Des négociations se déroulent actuellement afin que département d'éducation permanente, soit localisé au PULV, à la rentrée. Le travail effectué par Sébastien DUIZABO, en vue de trouver des solutions externes pour le DEP, tant en termes de localisation que d'offre de services, est un élément qui donnera des marges de manœuvre.

F. BLANCHOT rappelle l'importance de faire un traçage des validations du Conseil d'administration sur le Nouveau Campus.

S. AIRIAU, présent lors de la dernière mandature, indique que tous les budgets ont été votés, même si tous les détails, notamment concernant les mètres carrés, n'étaient pas encore connus. Il indique une certaine opacité dans les mandatures précédentes sur le projet, avec la mise en place de groupes de travail, où des plans avaient été présentés.

E. M. MOUHOUD donne son accord pour retrouver les discussions antérieures, mais rappelle que la priorité est de trouver le budget manquant pour assurer le démarrage des travaux.

Avant de clore cette réunion à 20H00, E. M. MOUHOUD remercie les membres pour leur participation et espère que la prochaine réunion pourra se faire en présence dès la rentrée.

El Mouhoub MOUHOUD