

PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PAR VISIOCONFERENCE DU 4 OCTOBRE 2021

LISTE DE PRÉSENCE

Collège - A - Professeurs et personnels assimilés

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

Collège - B - Autres enseignants et assimilés

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

Collège des Personnels BIATSS

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

Collège des Etudiants

Présents : M^{mes} GOLDSTEIN, PETIT
MM. PERSONNAZ, BEN DOUA, PARESHKUMAR POPAT, CASSEMICHE, LAPAZ, COSTES

Collège des Personnalités extérieures

Présents : M^{mes} DE GRENIER, ORAIN, GARRIGOS
M. CHENUT, REDLER

Absente et représentée : M^{me} ZIGNAGO

Absent et représenté : M. BRICE

Absent : M. DUVAL

Représentante du Recteur

Présente : M^{me} BELLAMY

Membres de droit

Présents : M^{mes} GELIN, GALLOIS-COCHET, OKRET-MANVILLE
MM. BOUTILLIER, PELTRAU, DUIZABO, SALASC

Invités permanents

Présents : M^{mes} AMZALAG, DESARBRES, SEBERT, MERITET, RENAUDIN
MM. ARIBI, PEZ-LAVERGNE, DAMART, BERLAND

Procurations :

- Soledad ZIGNAGO donne procuration Aude SZTULMAN
- Pascal BRICE donne procuration à Hélène ORAIN

En cours de séance :

- Christophe CHENUT donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD
- Jérémy REDLER donne procuration à Sophie LEMAIRE
- Gaël NUNS donne procuration à Smit PARESHKUMAR POPAT

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

E. M. MOUHOUD se réjouit de retrouver les administrateurs pour le premier Conseil d'administration en présence. Il salue l'arrivée de Madame Camille BELLAMY, la nouvelle représentante du Rectorat, qui a remplacé Monsieur Samir KHERROUBI.

Il aborde quelques points d'information :

- Sur le projet du Nouveau Campus : notre maître d'œuvre, l'EPAURIF a renégocié le financement avec les offreurs et les nouvelles offres ont été ouvertes le 12 juillet dernier. Les prévisions concernant le montant du déficit de financement du projet se sont avérées. Il reste à trouver les compléments de financements. Le Président laisse ensuite la parole à F. GELIN.

F. GELIN rappelle que ces offres ont été proposées à la suite des deux tours de négociation ayant eu lieu avant l'été. La surprise fut plutôt agréable, puisqu'il n'y a pas eu d'augmentation de l'enveloppe. Cela aurait pu être le cas du fait des problématiques de pénurie et de hausse du prix des matières premières. De ce fait, les offres et les différentes variantes proposées vont permettre de respecter l'enveloppe de dépassement, initialement prévue, dans le cadre des échanges avec le Rectorat et les tutelles, et ce afin de finaliser le financement de cette opération d'ici fin novembre. Le calendrier devrait donc permettre de choisir définitivement l'entreprise en décembre, pour un début des travaux préliminaires en janvier. Les travaux débiteront autour de l'amphi 8 au printemps prochain et la construction du bâtiment neuf dans la cour à partir de septembre 2022. Tout cela sous réserve d'éventuels aléas.

E. M. MOUHOUD ajoute que le Conseil sera informé de l'avancement du processus. Valérie RENAUDIN, Vice-présidente, en charge du Nouveau Campus pour ses aspects pédagogiques et universitaires, a déjà initié des groupes de travail pour envisager des ajustements de tout ce qui peut être encore modifié dans le projet.

- Présentiel à l'Université : le Président exprime sa joie d'avoir les étudiants, les enseignants et les personnels administratifs présents au sein de l'Université. Samedi dernier a eu lieu la remise des diplômes aux Licences. Une très belle cérémonie qui a rassemblé environ 3 000 étudiants et les parents. Ce fut un moment marquant de la vie universitaire.

- Délocalisation au PULV : les masters en finance, qui avaient été localisés il y a longtemps, au Pôle Universitaire Léonard de Vinci, à La Défense ont été relocalisés à la porte dauphine par la gouvernance précédente, les locaux n'étant plus disponibles. Toutefois, à la demande du Président de l'université, le nouveau Président du Conseil général a accepté pour une durée indéterminée de nous attribuer de nouveaux locaux qui vont permettre de délocaliser d'ici janvier prochain, les enseignements de formation continue. Cela va contribuer à optimiser l'espace de Dauphine. D'autres possibilités sont déjà à l'étude, afin de les initier en cas de besoin, lorsque les travaux commenceront.

M. SWEENEY demande si le Conseil d'administration sera saisi des questions des chaires de la Fondation dans la mesure où elles emploient du personnel et utilisent quelques moyens matériels.

E. M. MOUHOUD rappelle qu'une charte des chaires a été votée l'année dernière par le Conseil d'administration de la mandature précédente. Le Vice-président en charge de la Recherche a élaboré un protocole pour faire fonctionner les chaires de la manière la plus transparente possible. Cette charte a contribué à réguler les pratiques des chaires dans l'Université. Si des questions se posent, elles seront discutées lors du point annuel effectué à cet effet, par le Vice-président en charge de la Recherche.

I. Procès-verbaux des séances du Conseil d'administration des 21 juin 2021 et 5 juillet 2021

M. SWEENEY souhaite que le terme « amendée » soit enlevé de la motion présentée par le Président. Il demande quelle est la publicité qui a été faite de cette motion.

E. M. MOUHOUD confirme que le terme « amendée » sera maintenu. Il s'agit bien de l'amendement d'une proposition faite sur la liberté académique, avec pour rappel trois articles du Code de l'éducation, réaffirmant strictement la liberté académique des enseignants-chercheurs et rejetant toute tentative d'immixtion dans la liberté académique. S'agissant de sa diffusion, elle se fera le moment venu à travers les différents canaux. Cela est en cours de discussion avec la Direction de la Communication.

S. ABDELNOUR pense qu'il ne s'agit pas d'une motion amendée. La thématique a été reprise, mais il n'y a pas eu amendement, ni correction à la marge. Cela concerne une autre motion, qui n'a pas été soutenue par tous.

E. M. MOUHOUD réitère qu'il s'agit bien d'une motion amendée, puisque le thème sur la question de la liberté académique était celui qui a été proposé. Le fait qu'elle ne soit pas formulée de la même manière n'empêche pas que la motion soit amendée.

A S. ABDELNOUR qui propose de donner le pourcentage de différence entre les deux versions, E. M. MOUHOUD répond que c'est l'esprit qui compte et non la quantité de mots ou de signes.

Y. TOMIC indique que, depuis les élections, plusieurs motions ont été proposées au sein du Conseil d'administration, mais qu'à chaque fois, il y a eu une contre-motion. En l'occurrence, dans le dernier texte, tous les éléments de contextualisation ont été retirés, notamment les propos tenus par la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sur « l'islamo-gauchisme ». Il soutient que cette contre-proposition n'est pas un amendement du texte initialement proposé.

E. M. MOUHOUD rappelle que l'Université ne souhaite pas donner de la publicité au terme « islamo-gauchisme » de quelque manière que ce soit. Il s'agit d'une position qu'il a défendu avec d'autres collègues. Tout est consigné dans le procès-verbal. Il propose de relire les trois articles du Code de l'éducation qui réaffirment la liberté académique indiscutable des enseignants-chercheurs et la non-immixtion de quoi que ce soit dans leur liberté académique.

E. AGRIKOLIANSKY ne pense pas qu'il y ait des différences fondamentales sur le fond. L'important était de reprendre l'initiative initiale de la motion et de la porter d'une manière plus consensuelle devant le Conseil d'administration. Cela étant, chacun peut communiquer comme il veut autour du sens qu'il donne à cette motion et de la manière dont il l'interprète.

E. M. MOUHOUD ajoute que l'explication de vote a été annexée au procès-verbal et que le Conseil d'administration est suffisamment informé.

S. ABDELNOUR conteste juste le terme « amendée », car il autorise le fait de ne pas avoir soumis en amont le texte adopté. La motion, proposée à la fin du Conseil d'administration, n'avait pas été préalablement envoyée aux administrateurs, ce qui empêche la discussion.

E. M. MOUHOUD pense qu'il est très clair qu'une version alternative a été proposée, en rappelant simplement le Code de l'éducation.

Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour, 3 voix contre et 2 abstentions, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 21 juin 2021.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 29 voix pour, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 5 juillet 2021.

II. Modification des articles IV-2 et IV-2 bis du Règlement intérieur, relatifs aux Vice-présidents du Conseil d'administration

T. PEZ-LAVERGNE indique que le Règlement intérieur de l'Université comporte de très nombreuses irrégularités, dont la correction se fait au fur et à mesure avant qu'il ne soit intégralement réécrit. À l'article IV-2, relatif aux Vice-présidents, apparaît un problème juridique assez important, à savoir que le nombre de Vice-présidents est limité à trois, tous issus du Conseil d'administration ; ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Afin de veiller à la légalité de cet article, il est absolument nécessaire de le modifier, en proposant de remplacer la première phrase par : « *Sur proposition du Président qui précise leurs attributions, le Conseil d'administration élit parmi les enseignants-chercheurs exerçant leurs fonctions dans l'établissement un ou plusieurs Vice-présidents* ». Cette formule est suffisamment précise et large pour permettre de couvrir tous les cas actuellement recensés au sein de l'Université. Par ailleurs, il est proposé de compléter le dernier alinéa de l'article IV-2 par la phrase : « *L'un d'eux peut être délégué auprès du Vice-président chargé de la politique relative aux conditions d'exercice d'activité des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs, mentionné à l'article IV-2 bis* ». Cela permettra au Vice-président chargé de la politique relative aux conditions d'activité des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs d'être assisté et aidé par un Vice-président délégué. Enfin, dans le projet de délibération, il était envisagé de compléter également l'article IV-2 bis du Règlement intérieur par un alinéa indiquant : « *Le vice-président chargé de la politique relative aux conditions d'exercice d'activité des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs peut déléguer sa signature au vice-président mentionné au dernier alinéa de l'article IV-2 ainsi qu'à des agents placés sous son autorité* ». Cette phrase, mise entre crochets, s'inspirait des dispositions figurant dans le Code de l'éducation, mais qui concerne le Président de l'Université. Elle avait pour objet de clarifier les responsabilités. Finalement, elle paraît inutile ; c'est la raison pour laquelle elle figure entre crochets et ne sera pas soumise au vote. En effet, le Président de l'Université a souhaité tenir compte de certains arguments avancés lors du Comité technique qui a examiné ce projet de délibération. Néanmoins, par souci de transparence, il était important d'en informer le Conseil d'administration pour qu'il puisse constater la manière dont elle était rédigée.

E. M. MOUHOUD rappelle que la nomination d'un Vice-président en charge des enseignants-chercheurs et des BIATSS était une promesse de campagne. Il était donc nécessaire de le traduire juridiquement dans le Règlement intérieur.

Le Conseil d'administration approuve à 26 voix pour, 3 voix contre et 2 abstentions, la modification de l'article IV-2 du Règlement intérieur, relatifs aux Vice-présidents du Conseil d'administration.

III. Modifications de certaines dispositions du Règlement intérieur :

1. Suppression des dispositions relatives au Conseil Environnemental et Social (CES), introduites dans le titre I du Règlement intérieur

2. Création d'un nouvel article relatif au CES dans le titre IV du Règlement intérieur

3. Déplacement des dispositions relatives aux Services Communs du titre I au titre I bis

E. M. MOUHOUD indique qu'a été envisagé, dans le programme de la liste « Demain Dauphine » qu'il a eu l'honneur de conduire, la mise en place un Conseil Environnemental et Social au sein duquel seraient représentées toutes les forces vives de l'Université, afin d'aborder de manière avisée des questions environnementales. Un certain nombre de dispositions ont évolué.

T. PEZ-LAVERGNE rappelle que le Conseil Environnemental et Social a été créé par le Conseil d'administration du 5 juillet 2021. Il s'agit d'un organe consultatif qui ne doit pas avoir de pouvoir de décision et, en tout état de cause, ne pas empiéter sur les compétences des autres organes, prévus dans le décret Dauphine. Le Conseil Environnemental et Social est rattaché au Président de l'Université et a pour objectif de l'assister dans ses prises de décision en matière environnementale et sociale. L'objet de la présente délibération est de déplacer les dispositions relatives au Conseil Environnemental et Social, placées peut-être maladroitement à l'article I-1 du Règlement intérieur, pour les ajouter dans le titre IV, relatif aux dispositions générales portant sur l'organisation et le fonctionnement de l'Université. En effet, le titre premier du Règlement intérieur, intitulé « *Les composantes et les services communs de l'Université* » comprend l'article I-1 qui dispose : « *En application de l'article 14 du décret 2004-186 du 26 février 2004 modifié, la liste des composantes de l'Université est fixée comme suit* », avec ensuite les Départements de formation, les centres de recherche et les services communs. Or, les services communs ne sont pas une composante au sens du décret Dauphine et ne peuvent pas l'être. En faisant du Conseil Environnemental et Social une composante, cela empêche le Président de l'Université de le présider, car l'article 5 du décret Dauphine rend incompatible les fonctions de Président de l'Université et de Directeur d'une composante. C'est la raison pour laquelle, les dispositions relatives au Conseil Environnemental et Social adoptées lors du précédent Conseil d'administration doivent être modifiées, afin de ne pas commettre d'illégalité. Les dispositions n'ont pas été mises en œuvre et les services du Rectorat ont immédiatement été informés. Une demande de recours au Recteur laissait entendre que « le Conseil Environnemental et Social ne pouvait pas être une composante, que ce serait une violation de l'article 14 du décret du 26 février 2004, les composantes ne pouvant être que des Centres de recherche ou des Départements de formation ». Lors du précédent Conseil d'administration, Thomas PEZ rappelle qu'il avait déjà indiqué qu'il ne partageait pas cette interprétation. En tout état de cause, en déplaçant les dispositions du Conseil Environnemental et Social, il est proposé de lui faire perdre cette qualification de « composante », qui n'aurait jamais dû être, mais qui n'est pas illégale pour autant. Il indique que la rédaction des dispositions a été légèrement reprise, afin de clarifier certaines formules et de corriger le comptage du nombre des membres du Conseil Environnemental et Social. Une locution a également été ajoutée à l'article IV, relatif aux attributions du CSE : « *Sous réserve des compétences des Conseils centraux de l'Université Paris Dauphine PSL, le Conseil Environnemental et Social peut...* » suivi de ses trois attributions. En effet, les personnes, qui ont sollicité le Recteur afin qu'il fasse un recours devant la juridiction administrative pour contester la délibération de juillet dernier, estiment qu'il n'était pas clair que le Conseil Environnemental et Social ne puisse empiéter sur les compétences des autres organes. Il pense que cette locution « *sous réserve* » n'a pas lieu d'être, car cela est impropre en termes de légistique. Cela ne sert à rien de préciser que le Règlement intérieur doit respecter le décret en Conseil d'État puisqu'il s'agit d'une évidence. Néanmoins, si cela peut rassurer, il est possible de faire une entorse à la légistique. En accord avec le Recteur, il a donc suggéré d'ajouter le « *sous réserve* », qui encore une fois n'a pas lieu d'être et ne change rien juridiquement.

C. BELLAMY confirme, en adéquation avec le Responsable de la DEVU, M. MALINGE, qu'en supprimant les dispositions relatives au Conseil Environnemental et Social introduites dans le titre I du Règlement intérieur, cette nouvelle délibération précise clairement que le Conseil Environnemental et Social est un organe de réflexion et de conseil, purement consultatif attaché à la présidence, qui ne constitue pas une composante de l'Université. Ses avis n'engagent donc pas les Conseils centraux. Cette délibération est donc conforme au décret statutaire et le Règlement intérieur ainsi modifié n'apparaît pas en contradiction avec la réglementation en vigueur.

M. SWEENEY se réjouit d'avoir pu aider le conseil juridique à améliorer son travail de correction, et que cela puisse profiter à l'ensemble de la communauté dauphinoise. Une comparaison a été faite entre le Conseil environnemental et social et le Conseil économique, environnemental et social au sein de l'État, dont l'existence est garantie par la Constitution. Ce qui a été demandé depuis le début est que le Conseil Environnemental et Social dauphinois soit dans la constitution dauphinoise, c'est-à-dire dans le décret statutaire. Il croit qu'E. AGRİKOLIANSKY veut faire du Conseil Environnemental et Social quelque chose de proche du développement durable, avec une logique horizontale dans le fonctionnement, donc ouverte au plus grand nombre de catégories. Cela est très clair dans le projet. D'un point de vue politique, il regrette que ce Conseil Environnemental et Social soit mis sous la présidence du Président de l'Université, donc dans une logique verticale. Il trouve cela un peu contradictoire avec la logique horizontale qui doit présider au fonctionnement du Conseil Environnemental et Social.

E. AGRİKOLIANSKY rappelle que ce Conseil a vocation à éclairer l'ensemble des autres Conseils et la présidence de l'Université sur la politique relative aux questions environnementales et sociales. Sur les modalités juridiques, le conseiller juridique du Président a très bien explicité les difficultés et la manière dont le point a été résolu, afin d'assurer la légalité à venir du fonctionnement de ce Conseil Environnemental et Social. A terme, il pourra peut-être être intégré au décret statutaire, mais il faut se donner une période d'expérimentation, en observant comment ce Conseil Environnemental et Social peut contribuer à la politique de l'Université et s'insérer dans l'édifice institutionnel déjà existant. Ce Conseil Environnemental et Social est une nouveauté, qui avait déjà fait l'objet d'une première expérimentation sous la forme d'un Comité RSU, ne bénéficiant pas précisément de l'appui institutionnel central, même s'il n'y avait pas d'opposition évidemment, de la présidence et des autres Conseils. C'est la raison pour laquelle, il faut l'intriquer dans l'ensemble de l'architecture et le placer sous l'autorité du Président pour que celui-ci puisse en être un des moteurs. Il s'agit de donner à ce Conseil une position centrale et de vigie sur la politique universitaire.

E. M. MOUHOUD ajoute que c'est la première fois que l'Université va enfin pouvoir se saisir et aborder sérieusement les questions centrales aux yeux de la jeunesse, des personnels et des enseignants-chercheurs, liées au changement climatique, à la biodiversité, et aux problématiques d'inégalités face à ces tensions et à ces changements.

T. PEZ-LAVERGNE indique qu'il sera tout à fait possible d'intégrer, le cas échéant, le Conseil Environnemental et Social dans le décret de 2004. Mais dans un premier temps, il était important de veiller à la légalité du Règlement intérieur dans son intégralité. Avant de proposer au Président de l'Université une modification du décret en Conseil d'Etat relatif à Dauphine, il est indispensable de modifier et de finaliser le Règlement intérieur.

Y. TOMIC constate qu'il faut encore procéder à des modifications du Règlement intérieur. Même s'il y a beaucoup d'irrégularités dans ce Règlement intérieur, il demande si l'urgence n'est pas avant tout de tout clarifier, avec d'ores et déjà un calendrier établi.

T. PEZ-LAVERGNE répond que la correction se fait au fur et à mesure et qu'il faut un peu de temps pour reprendre le Règlement intérieur. Des réunions de travail sont prévues avec la Direction juridique de l'Université et il espère aboutir avant Noël à un tout nouveau Règlement intérieur.

E. M. MOUHOUD remercie T. PEZ-LAVERGNE et E. AGRİKOLIANSKY pour ce travail très précieux. Il pense que les étudiants en verront vite l'intérêt, car ils pourront enfin avoir une instance d'expression digne de ce nom sur ces questions qui pèsent tant dans leurs préoccupations quotidiennes. Il se félicite aussi du dialogue qu'il y a eu avec les représentants syndicaux du personnel en Comité technique. Il s'agit d'une démarche collective qu'il faut saluer.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 3 voix contre, la suppression des dispositions relatives au Conseil Environnemental et Social (CES), introduites dans le titre I du Règlement intérieur et la création d'un nouvel article relatif au CES dans le titre IV du Règlement intérieur.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 3 voix contre, le déplacement des dispositions relatives aux Services Communs du titre I au titre I bis.

IV. Ressources Humaines

1. Politique indemnitaire de fin d'année des personnels BIATSS

H. NASOM-TISSANDIER indique que la rénovation du dispositif de primes de fin d'année était un engagement de campagne. Le groupe de travail qui a été mis en place a fonctionné de manière assez exemplaire et extrêmement efficace. Ce groupe, qui s'est réuni le 29 juin, le 9 juillet et les 3 et 10 septembre. Ce dispositif a été soumis au Comité technique pour avis le 21 septembre. Il s'agit de celui qui est présenté aujourd'hui. Cela fait très longtemps que des primes de fin d'année sont données au personnel administratif à Dauphine, dans un premier temps sans aucune base réglementaire.

Un précédent dispositif avait été voté par le Conseil d'administration en 2019 et en 2020. Une enveloppe globale de 750 000 € était attribuée et des critères étaient identifiés pour déterminer comment évaluer la prime de chacun des agents dans les services. Ces critères étaient assez peu détaillés. Une grille avait été mise en place avec des groupes identifiés et, pour chacun d'eux, des plafonds associés. De plus, la gestion des différends était renvoyée à la possibilité de saisir la DRH et/ou la DGS. En rénovant ce dispositif sans l'effacer, l'idée était d'avoir davantage de transparence dans l'attribution des primes, à différents niveaux : sur la façon de répartir l'enveloppe globale entre les différents services et sur les critères utilisés dans chaque service, afin que chaque agent sache précisément comment sa prime a pu être déterminée. Elle indique les points importants de ce dispositif, à savoir :

- une clé de répartition plus équitable de l'enveloppe globale par service
- une énumération de critères plus précise
- la mise en place d'une procédure d'attribution plus transparente
- une modification de la grille avec les plafonds, avec notamment un rehaussement du plafond 3
- la création d'une voie de recours

Enfin et pour terminer sur le dispositif tel qu'il va être mis en place pour 2021, le Président a décidé que, compte tenu des sujétions particulièrement lourdes imposées aux agents administratifs cette année, l'enveloppe globale qui était habituellement de 750 000 € serait portée à 830 000 €. Soit un supplément de 80 000 € pour cette année.

K. BOUABID indique, au nom du SNPTES, qu'il a été proposé au Comité technique d'établir un seuil permettant de diminuer les frustrations. Des simulations ont été fournies dans lesquelles, sur l'enveloppe de 830 000 €, il y avait environ 131 000 € qui aurait pu être distribués sur l'ensemble des collègues. Cette proposition a été rejetée lors du Comité technique. Elle réexprime l'avis du SNPTES, à savoir beaucoup d'insatisfaction et d'incompréhension sur ce refus d'intégrer un seuil qui permettait d'avoir une prime de fin d'année équitable pour tous, afin de réduire cette frustration entre agents et tout ce qui peut générer des conflits ou des RPS. De plus, les plafonds donnés par l'administration étaient assez utopiques. La distribution pouvait être faite de manière à être plus équitable sur l'ensemble des personnels de Dauphine.

H. NASOM-TISSANDIER confirme que cela a été effectivement discuté en groupe de travail. Néanmoins, le montant du plancher proposé par le SNPTES, soutenu par la FSU, était très élevé. Une fois distribué, il restait une somme assez faible à répartir sur chaque agent, ce qui privait le dispositif de sa finalité. Cette possibilité n'a donc pas été retenue, puisqu'il s'agit d'un dispositif d'intéressement individuel. La prime doit pouvoir être accordée dans tout le spectre. Il a également été exigé que si aucune prime n'est accordée, une justification particulière soit adressée. De la même façon, l'atteinte du plafond doit être exceptionnelle.

S. LEMAIRE indique que l'idée était d'avoir des variations, pouvant intervenir d'une année sur l'autre pour gratifier des personnes qui ne l'ont pas été l'année d'avant. C'est cette liberté que les responsables auront à l'égard des personnels en question.

K. BOUABID continue à croire qu'il y a une possibilité d'établir des critères pour améliorer l'attribution de la prime équitablement sur l'ensemble des personnels de Dauphine, voir même d'avoir largement un treizième mois pour tous. Elle regrette que cela soit refusé, car une prime crée beaucoup d'inégalités, d'incompréhensions, mais aussi de pression et de compétition entre collègues. Elle pense aussi que cette prime n'est pas le seul levier qui existe pour manager. Il y a des possibilités d'être plus juste et d'être dans un dialogue social.

H. NASOM-TISSANDIER confirme que le management ne résulte pas que de la prime. Il y a aussi l'entretien professionnel qui doit servir de base à la prime et doit permettre de discuter avec l'agent. A noter que le montant médian de la prime 2020 était de 1 452 €. Cela n'est pas négligeable, notamment par rapport à d'autres établissements.

A. E. LAPAZ qui demande si l'usage de l'écriture inclusive est un choix, H. NASOM-TISSANDIER répond que le texte a repris ce qui était dans le dispositif antérieur, en l'étendant sur les dispositions nouvelles. Mais effectivement, cela peut se discuter.

M. SWEENEY s'accorde sur la proposition du SNPTES, parce qu'elle a l'énorme avantage d'être plus simple que ce qui avait été proposé il y a deux ans. Le principal point bloquant du projet de la gouvernance est que tout est entre les mains du Responsable hiérarchique ; il décide des critères et de la distribution. De même que l'égalité de traitement est rappelée tout au long du document, mais pour cela, il faut que tous les critères soient pertinents et il n'est pas sûr que cela soit bien le cas. Pour des situations strictement identiques, il y aura des résultats différents ; ce qui supprime la notion d'égalité.

H. NASOM-TISSANDIER répond qu'il faut quand même laisser au manager une part de sa responsabilité. Il travaille avec les agents et, est le seul capable de les évaluer. Cependant, il est prévu qu'il y ait une discussion interne au service, de façon que ce ne soit pas le Directeur seul qui décide des critères utilisés, mais que ce soit fait en concertation avec les Chefs de service. Ensuite, il y a un retour pour qu'une pondération soit faite, afin de s'assurer qu'au sein de la Direction, les mêmes critères aient été appliqués partout de la même façon. Elle rappelle qu'il y a une voie de recours pour redresser la procédure de manière juste et avoir une vision plus globale et plus transparente. Sur l'égalité de traitement, il est important de s'assurer que ce sont exactement les mêmes critères qui peuvent être utilisés et la même procédure qui va être suivie. Néanmoins, il est toujours possible de supprimer l'égalité de traitement du dispositif...

S. LEMAIRE ajoute qu'il faut faire confiance aux Directeurs pour accomplir leur mission dans de bonnes conditions. Il s'agit d'un dispositif qui va vers une amélioration des critères, de la voie de recours et de la répartition des enveloppes. Cela ne sera peut-être pas un dispositif parfait, mais il sera toujours possible d'y apporter des corrections et de l'amender dans les années à venir ; c'est une première étape vers du mieux.

A. SZTULMAN salue vraiment cette évolution car le critère de répartition des enveloppes par service va offrir un élément supplémentaire d'observation et de lisibilité des politiques menées sur plusieurs années.

H. NASOM-TISSANDIER rappelle que dans la procédure, il est noté que les critères utilisés, et la façon dont ils le sont dans chaque service, doivent être remontés pour information à la DRH. L'idée est de voir comment chacun va s'en saisir, de s'assurer que cela est correctement appliqué et utilisé. Et puis, un bilan sera fait, qui sera présenté au Comité technique et au Conseil d'administration. Tout cela devrait permettre de suivre le dispositif.

S. ABDELNOUR indique que cette négociation autour du dispositif de primes est un travail de longue haleine. Cela fait des années que les syndicats essaient de le rendre moins arbitraire et opaque. Des efforts ont été faits en ce sens, avec quelques améliorations, notamment la voie de recours. Pour autant, cela ne gomme pas une opposition qui est un peu générale. La logique de cette individualisation des rémunérations est reprise, alors qu'à la base il s'agit d'un palliatif pour le gel de l'indice qui empêche les rémunérations d'augmenter. Cela est géré par la prime qui donne lieu à moins de cotisations. Par ailleurs, cela continue d'augmenter les écarts de rémunération entre les agents. La hausse du plafond pour les agents qui ont les métiers les moins valorisés est un peu factice puisque les agents A et B touchent régulièrement le plafond, alors que les agents C ne le touchent jamais. Les plafonds ont donc tendance à augmenter les écarts de rémunération entre les personnels. De plus, les Chefs de service ont un peu plus de difficultés à apprécier le travail des agents moins qualifiés parce qu'ils travaillent moins directement avec eux, avec des compétences plus éloignées. Par conséquent, il faudrait redistribuer un 13ème mois qui manque largement aux BIATSS.

H. NASOM-TISSANDIER rappelle qu'il n'est pas possible d'instaurer une prime 13ème mois, puisque l'article du Code de l'éducation utilisé a trait à un dispositif d'intéressement individuel ou collectif. De même, une autre concertation est en cours sur le RIFSEEP, qui touche aussi l'indemnitaire des personnels administratifs. Il faut aussi le prendre en compte pour comprendre comment sera calculé l'indemnitaire au-delà du point ou de l'indice. Par ailleurs, ce dispositif s'applique à la fois aux fonctionnaires et aux agents contractuels.

K. BOUABID répond que ce dernier argument n'est pas recevable, puisque le salaire d'un chef n'est pas le même que celui d'une personne de catégorie C ou B, ni même d'une catégorie A qui commence sa carrière dans sa catégorie.

Y. TOMIC pense qu'il faut voir ce que ce nouveau cadre va donner. Il rappelle que la politique indemnitaire de fin d'année divisait les personnels d'un même service parce que certains obtenaient plus que d'autres, mais aussi les personnels des différents services. En fait, il n'y a plus de cohésion, mais du ressentiment, parfois de la jalousie entre collègues ; cela efface les collectifs de travail.

S. LEMAIRE précise qu'il y a beaucoup de personnels très contents de savoir qu'il y a cette prime de fin d'année. Il s'agit d'une gratification importante à leurs yeux. Il y a quelques mois, un audit a été fait par rapport à ce qui est pratiqué dans d'autres universités et Dauphine est très largement au-dessus. En médian, les primes sont entre 1 400 et 1 500 €, alors qu'ailleurs, c'est entre 200 et 300 €, quand il y en a. Dans le projet présenté, il y a plus de transparence, avec la volonté d'améliorer un système. Un compte rendu très circonstancié sera présenté sur la façon dont les choses se sont passées dans cette campagne, avec peut-être des améliorations à venir, ou peut-être au contraire le constat que cela a très bien fonctionné.

Le Conseil d'administration approuve à 20 voix pour, 5 voix contre et 6 abstentions, la politique indemnitaire de fin d'année des personnels BIATSS.

2. Modification du protocole de télétravail

M. SEBERT indique qu'un article du protocole de télétravail avait institué une indemnité forfaitaire mensuelle de 5 €. Il est demandé ici de supprimer le 4^{ème} alinéa de l'article 6 et de le remplacer par un nouvel alinéa : « Le montant du forfait télétravail est fixé à 2,5 € par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 220 € par an. Le forfait télétravail est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente, en application des dispositions du décret du 11 février 2016 susvisé. Le cas échéant, il fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante. »

A M. SWEENEY qui demande si cela sera payé sur le trimestre, M. SEBERT répond par l'affirmative étant donné que le télétravail peut être fait non seulement sur des jours fixes, mais également sur des jours flottants. Ces jours-là vont être suivis au fur et à mesure que les agents vont les poser dans le logiciel de gestion. Un bilan sera fait pour verser l'indemnité, avec une régularisation si cela est nécessaire.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 31 voix pour, la modification du protocole de télétravail.

3. Présentation de l'enquête « Sortie de crise sanitaire et travail à distance »

S. LEMAIRE rappelle que l'un des engagements de campagne de l'équipe Demain Dauphine concernait la gestion et l'accompagnement de la crise sanitaire. Juste après l'élection du Président, un premier accompagnement a été mis en place sur le site de Dauphine, depuis le 1^{er} mars dernier, à savoir une consultation avec une psychologue clinicienne pour tous les personnels, enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels administratifs qui le souhaitent. Cette mesure sera certainement pérennisée. En attendant, il a été décidé de faire un point sur la situation, en sollicitant des témoignages anonymes. Une Commission de réflexion a été constituée de représentants des services RH, des représentants des syndicats, des enseignants-chercheurs, de la psychologue clinicienne et d'une des enseignantes-chercheuses, Florence JUSOT. Un premier questionnaire a été amendé, soumis par la psychologue clinicienne, en intégrant le plus de préoccupations possibles. Ce questionnaire sera mis en ligne à partir de demain pendant une vingtaine de jours. La RH en ressortira les points saillants, afin de lancer un groupe de travail pour mettre en place des outils d'accompagnement qui soient les plus proches des préoccupations des personnes qui auront bien voulu répondre. Pour que cela soit significatif, il faut 280 réponses sur les 1 050 personnes représentées.

A S. ABDELNOUR qui demande s'il est toujours possible de reformuler certaines questions, S. LEMAIRE répond qu'elles résultent des remarques du Comité technique et de la Commission de réflexion et qu'il est un peu tard pour les modifier.

A S. ABDELNOUR qui pense que la première question « comment allez-vous ? » est inexploitable, S. LEMAIRE répond que l'objectif de cette question est d'introduire dans le questionnaire. Cela a été une volonté de plusieurs membres de la Commission de réflexion et validé par les spécialistes. Elle invite S. ABDELNOUR à rejoindre ce Comité de réflexion et à transmettre ses remarques, notamment sur le dispositif de formation et de prévention, sur le médecin de prévention ou l'infirmerie.

V. Pédagogie et Formation

1. Modalités de contrôle des connaissances 2021/2022

S. DAMART indique que l'Université a décidé de faire voter pour chaque Département un plan A et un plan B, afin d'avoir la possibilité d'adapter les modalités de contrôle des connaissances en cas de nécessité liée à la crise sanitaire. La réglementation implique que les MCC soient votées au plus tard un mois après la rentrée. Ce vote a été fait la semaine dernière, le 28 septembre, après la remontée des informations, pour l'ensemble des Départements. A noter que pour MSO, il a été convenu de faire le vote en deux temps, au vu de l'état des lieux très précis des modalités.

M. SWEENEY profite de ce point pour demander s'il sera possible de débattre sur les rapports annuels financiers de Dauphine Londres, vu que le contrôle des connaissances est déjà présenté.

E. M. MOUHOUD confirme que le Conseil d'administration sera informé des activités des filiales de l'Université, dès lors qu'il y aura une avancée sur la tarification d'un certain nombre de choses.

2. Procédure de mobilité internationale

S. MERITET indique qu'une modification de la procédure de candidature à la mobilité ont nécessité une discussion et un vote au CFVE. Cette année, deux modifications ont été apportées : une pour le Département MIDO et une autre pour l'Institut Pratique de Journalisme (IPJ), toutes deux votées au sein de leur Département respectif. Cette procédure existe depuis plus de dix ans et permet à tout étudiant candidat à la mobilité de connaître les conditions de candidature, et ce malgré les contraintes imposées par les 300 partenaires.

L'objectif est de réduire les différents cas particuliers, afin que cela soit plus clair pour les étudiants. Covid oblige, le nombre a été fortement réduit : 600 étudiants sont partis en mobilité dans le monde entier, sur 800 candidatures, tous Départements confondus. Cela concerne principalement les L3 en gestion.

E. M. MOUHOUD souhaite pour la fois prochaine, une présentation sur l'international.

M. SWEENEY demande si ce flux sortant est articulé avec les flux entrants, puisque la politique de PSL, à court ou moyen terme, consiste à augmenter le nombre d'étudiants étrangers.

S. MERITET rappelle que l'objectif est de permettre à un grand nombre d'étudiants de partir en échange. Néanmoins, il y a obligatoirement un équilibre entre les entrants et les sortants, même si aujourd'hui l'Université envoie plus qu'elle ne reçoit. C'est la raison pour laquelle, il est nécessaire de développer une stratégie pour améliorer l'accueil des étudiants, en leur proposant par exemple des cours en anglais.

E. M. MOUHOUD conclut qu'il n'y a donc aucun impact de PSL, puisqu'il s'agit de mobilité entrante et sortante dans le cadre des échanges internationaux.

A. SZTULMAN fait part de deux petites remarques sur les critères :

- même si ce ne sont pas les mêmes selon les Départements, certains critères sont quand même très éloignés, notamment avec éventuellement une moyenne minimale à mettre en parallèle avec les étudiants au rattrapage et qui vont pouvoir partir. Elle est assez favorable au fait qu'il y ait des critères larges, même s'ils doivent être débattus en Commission. Ce type de document a le mérite de montrer ces écarts, qui ont sans doute des fondements liés aux parcours mathématiques et informatique ;

- concernant les étudiants qui viennent de l'extérieur, il est fait état de la manière dont sont utilisés les coefficients de lissage, notamment à la hausse. Même si, ensuite, une Commission apprécie le dossier dans son ensemble, il s'agit d'un critère bien défini. Les notes en-dessous de 13 seront remontées, mais pas pour ceux qui sont au-dessus de 13. Elle s'interroge sur la logique de ne pas remonter tout le monde. Elle pense qu'il faut aussi faire attention avec des critères aussi stricts, tels que 0,8 ou 1,5 et que la Commission doit jouer tout son rôle pour prendre tous les éléments du dossier. Des étudiants vont peut-être au rattrapage pour des raisons très spécifiques, cela n'empêche pas de leur accorder la mobilité. A contrario, il y a des étudiants qui ont plus de 12 et qui n'ont peut-être pas de raison de partir. Le travail de la Commission doit être bien souligné, pour que les étudiants comprennent que la décision prise est issue d'un travail commun.

S. MERITET confirme que, pour l'instant, chaque Département a sa politique liée à la mobilité sortante. La Commission est ex-post, une fois que les candidatures rentrées sont dans le système et le lissage fait. Ce lissage avait été discuté sous l'impulsion des étudiants qui estimaient que les étudiants venant de Prépa avaient de moins bonnes notes et donc aucune chance de partir. Ceux qui venaient d'universités autres que Dauphine étaient surnotés avec, en comparaison, un lissage vers le bas. L'idée est que les Départements soient bien parties prenantes pour le départ à l'étranger. La Commission MIDO, par exemple, était un peu plus stricte que les autres Commissions : ils ont donc demandé de bien indiquer, désormais, une moyenne minimum pour pouvoir partir à l'étranger.

E. M. MOUHOUD indique qu'une présentation de la cartographie sera bientôt soumise au Conseil d'administration, ainsi que des propositions de rationalisation et de changement le cas échéant.

3. Modification de l'intitulé du Certificat « Industrie 4.0 », devenant Certificat « Industrie du futur », en formation continue

S. DUIZABO indique que cette évolution a été demandée, car « Industrie 4.0 » est sans doute un peu réducteur. Mustapha SALI, pilote de ce programme, souhaite bénéficier de tout l'enseignement, qu'il a pu avoir ces derniers temps, du programme de formation à Dauphine en intelligence artificielle. Il souhaite faire évoluer le nom de son cursus pour intégrer cette dimension plus large liée à l'évolution de l'industrie du futur et en a profité pour intégrer un partenaire public, l'Institut de recherche technologique SystemX.

M. SWEENEY informe que ce partenaire a été épinglé par le « Canard enchaîné » et par « Cash investigation » sur l'opacité de l'utilisation des crédits pôles recherche.

4. Certificat « Relations Sociales pour leaders syndicaux » : tarif spécifique pour les entreprises adhérentes aux fédérations professionnelles de l'Association Française des Banques (AFB) et assurances CNP

S. DUIZABO indique que depuis des années, des formations ont été développées pour aborder les questions de négociation et de relation sociale, dans le cadre d'un Master en formation continue, regroupant des responsables syndicaux et des responsables de relations sociales. Compte tenu du succès de cette formation, elle a été déclinée pour former des cadres RH dans certaines entreprises et des responsables syndicaux dans certaines structures. Dans le cadre de l'appel d'offres lancé auprès de l'Association Française des Banques (AFB), l'Université ne va pas former l'Association, mais ses membres. De fait, il est nécessaire d'avoir un tarif individuel spécifique en phase avec l'appel d'offres de 5 200 €.

A S. ABDELNOUR qui demande qui enseigne dans la formation, S. DUIZABO répond que ce sont des collègues de la Mention RH, mais également des avocats. Dans le cadre du Master Négociation et Relations Sociales, des représentants syndicaux interviennent, mais dans le cadre de ce Certificat, il ne connaît pas précisément le corps professoral.

S. ABDELNOUR indique qu'il est parfois reproché à l'IRISSO de ne pas énormément participer aux formations du DEP. Or là, elle pense que des personnes pourraient largement contribuer.

S. DUIZABO remercie S. ABDELNOUR pour cette proposition car il est important aussi de s'appuyer sur des ressources internes, compétentes sur le sujet.

Le Conseil d'administration approuve à 30 voix pour et 3 abstentions, le Certificat « Relations Sociales pour leaders syndicaux » : tarif spécifique pour les entreprises adhérentes aux fédérations professionnelles de l'Association Française des Banques (AFB) et assurances CNP.

5. Projet de création dans le cadre du Programme gradué de Finance, cursus « Research in Finance », Master Finance :

- Certificat « Research in Finance » (M1)

- Certificat « PhD Qualifying Year » (M2)

F. PELTRAULT indique qu'une voie au sein des Programmes gradués consiste à valider les cursus doctoraux via des certificats. Le certificat proposé, par exemple, dans le Programme gradué d'économie valide lui aussi un certificat qui est un ensemble de cours suivis par les étudiants. Cela permet de mieux évaluer leur dossier en vue d'une bourse de thèse ou d'un contrat doctoral. Dans ce projet, il n'y a aucune modification des maquettes des différents programmes de M1 et M2 de la Mention Finance associée.

A. SZTULMAN indique que pour le Master 2, il est bien précisé que cela est ouvert aux étudiants qui ne poursuivront pas en thèse. Or, la candidature à la bourse implique un engagement de l'étudiant à poursuivre après en thèse, même s'il n'est pas assuré de pouvoir le faire. Elle demande si l'étudiant peut candidater même s'il ne postule pas pour aller en thèse.

F. PELTRAULT répond par la négative. La création de cette bourse d'excellence existait avant le Certificat. Il était déjà prévu que les étudiants M2, bénéficiant d'une bourse, devraient s'engager à poursuivre en thèse. Le certificat est vraiment simplement la reconnaissance du parcours suivi.

A. SZTULMAN qui demande pourquoi il faut limiter la bourse à ces étudiants-là, F. PELTRAULT répond que celui qui aura la bourse d'excellence n'aura pas nécessairement la bourse de thèse. Dans l'intention, le candidat qui demande la bourse d'excellence souhaite ensuite poursuivre en thèse.

S. AIRIAU demande si un étudiant pourra candidater pour une thèse à DRM Finance, même s'il n'a pas eu un diplôme de M2 à Dauphine.

F. PELTRAULT répond qu'il y a une volonté de construire des parcours avec un programme M2, qui va préparer les étudiants à s'inscrire en thèse dans le Programme gradué de Finance. Il s'agit d'avoir une cohérence, afin de mettre en avant les étudiants venant de ces programmes.

A. M. SWEENEY qui demande sur quoi est porté le vote, E. M. MOUHOUD répond sur l'adoption des certificats, dès lors que cela a des implications du point de vue financier. Il ajoute que cela a été validé par le CFVE.

A. S. AIRIAU qui demande quels sont les frais de scolarité, F. PELTRAULT répond qu'il n'y a pas de droits d'inscription liés au certificat même, car les étudiants les payent pour s'inscrire en M1 et en M2. Il pense que cela doit quand même être présenté au Conseil d'administration, dans la mesure où cela touche aux Programmes gradués.

S. DAMART confirme que le montant de la bourse est indiqué dans le document, soit 12 000 €.

M. CARRE-TALLON s'interroge également sur le point exact de ce vote, car cela n'est pas si explicite.

E. M. MOUHOUD répond qu'il s'agit de la prérogative du Conseil d'administration de voter sur ce point. Dès lors qu'il s'agit d'une création, le vote au Conseil d'administration est requis.

J. AMZALAG confirme que tout ce qui concerne la création, en dehors des problèmes de tarifs, doit être voté par le Conseil d'administration.

M. SWEENEY comprend que l'étudiant ne peut pas faire de thèse s'il n'a pas fait le certificat.

F. PELTRAULT pense qu'il est nécessaire d'indiquer aux étudiants, qui veulent faire une thèse, de suivre un parcours qui les prépare correctement à celle-ci. Une procédure a également été prévue pour des étudiants qui pourraient s'inscrire en thèse, mais qui s'engageraient à suivre les UE non suivis dans ce cursus.

S. DAMART rappelle que le sens des Programmes gradués est de faire que les étudiants en début de thèse soient préparés à la recherche et formés aux méthodologies de la recherche pendant un cursus dès le M1.

A. SZTULMAN souligne qu'une des vertus de ce certificat est d'être très ouvert pour faire une formation par la recherche à un maximum d'étudiants. Elle pense néanmoins qu'il est vraiment important, qu'au sein des Programmes gradués, les bourses d'excellence n'aient pas que des critères de niveau académique, mais aussi des critères sociaux.

E. M. MOUHOUD indique qu'il y a aussi une question d'identification de ceux qui sont à même de faire une thèse de recherche académique. Il faut pouvoir allier ce critère d'efficacité avec un critère de plus large d'équité ou d'accès.

Le Conseil d'administration approuve à 30 voix pour et 4 abstentions, les projets de créations suivants :

- **Certificat « Research in Finance » (M1)**

- **Certificat « PhD Qualifying Year » (M2)**

VI. Questions administratives et financières

1. Conventions et contrats

2. Don

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

3. Admission de créances en non-valeur

Y. SALASC présente une fiche de demande de remise gracieuse pour 5 dossiers de formation continue du DEP et de MSO, qui s'échelonne entre 2015 et 2020, pour un montant total de 15 754,72 €.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 34 voix pour, l'admission de créances en non-valeur, d'un montant de 15 754,72 euros.

4. Liste des marchés

C. ROSSINI présente deux marchés à soumettre au vote :

- Marché de dématérialisation du processus de gestion des missions
- Marché de fourniture de matériels informatiques et de prestations de services associés

Une fiche détaillée a été soumise aux administrateurs, laquelle est jointe au procès-verbal ci-joint.

F. BLANCHOT demande, concernant le marché sur la gestion des missions, s'il est avéré que les tarifs à l'international MBAIP, étaient plus avantageux en passant directement par l'agence situé au rez-de-chaussée, plutôt que par ce dispositif.

C. ROSSINI répond que, réglementairement et vu le montant cumulé de dépenses, il faut obligatoirement passer par le marché public. Du coup, les dépenses réalisées directement auprès de l'agence ne devraient pas avoir lieu.

F. BLANCHOT indique que même pour obtenir les visas, le service rendu par l'agence du rez-de-chaussée a été un sérieux atout.

C. ROSSINI répond que le dispositif relatif aux voyages d'études est décorrélé de celui-ci, qui est usuel pour les déplacements professionnels. L'Université va lancer sa propre consultation dédiée. L'idée est d'avoir l'offre la plus pertinente en réponse aux besoins pour les déplacements pro-usuels. Mais pour les voyages d'études, la spécificité de ce besoin a bien été distinguée et un dispositif parallèle sera mis en place.

M. CARRE-TALLON se réjouit de la pertinence de cette offre à compter du 1^{er} janvier, car le logiciel Notilus n'est pas selon elle, un logiciel très intuitif.

F. GELIN confirme que le recours à l'agence de voyages était complètement irrégulier en termes de marchés publics. Au vu des volumes de déplacement effectués collectivement chaque année, il était donc absolument nécessaire de lancer ce dispositif. Par ailleurs et en dehors de l'outil qu'il est toujours possible d'améliorer, une personne extrêmement compétente a été recrutée pour la gestion des voyages. Cette proximité apporte une vraie professionnalisation et surtout un respect des règles.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 34 voix pour, la liste des marchés suivante :

- Marché de dématérialisation du processus de gestion des missions

- Marché de fourniture de matériels informatiques et de prestations de services associés

5. Dauphine Housing - Résultats financiers 2019 et 2020

S. DAMART indique que Dauphine Housing est une entreprise à actionnaire unique, à savoir Dauphine, laquelle collecte les loyers et gère la résidence de logements située à Saint-Ouen. Ce n'est pas l'entité ou la composante qui possède les logements. Sont présentées ici deux années comptables, 2019 et 2020 : celle de 2019 finit sur un résultat positif, alors que celle de 2020 termine sur un résultat net comptable négatif de 58 701 €. Les étudiants ont été appelés à quitter leur logement le 13 mars 2020. Ils sont pratiquement tous partis. Sur les 190 lits offerts, 66 étaient occupés par les étrangers long terme car ils n'ont pas pu rentrer chez eux. Il n'y a donc pas eu de loyer perçu entre le 1^{er} avril et le 1^{er} septembre 2020, date à laquelle la résidence s'est à nouveau remplie, mais pas complètement. Le régime normal est revenu seulement depuis septembre 2021 et actuellement, le taux de remplissage est de 100 %. Le résultat net comptable négatif est donc conjoncturel et lié aux événements de 2020.

E. M. MOUHOUD rappelle que, dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche, Dauphine est très singulière puisqu'elle a une filiale qui gère des logements étudiants. Cela permet d'avoir une politique d'hébergement des étudiants pour des critères sociaux et surtout une politique de logement qui ait du sens. En d'autres termes, à Saint-Ouen par exemple, il y a des étudiants en mobilité internationale, avec des étudiants du programme égalité des chances et d'autres étudiants plus standards. Cette politique de logement répond aussi à des impératifs de mixité, d'aide aux étudiants et de solidarité entre eux. Un incubateur s'est installé ; ils ont réussi une acculturation à la création d'entreprise. De même, il a lui-même initié un partenariat avec la Cité internationale pour loger des enseignants-chercheurs recrutés à l'international. Il profite de cette occasion pour saluer tout le travail effectué par les équipes.

6. Voyages d'études 2020/2021 et 2021/2022

Les administrateurs ont reçu pour information une fiche détaillée des voyages d'études.

7. Forum recrutement 2022

Les administrateurs ont reçu pour information une présentation complète du Forum recrutement 2022, signée par le Président.

Avant de clore cette réunion à 19H15, E. M. MOUHOUD remercie chaleureusement les membres de leur présence et de leur engagement.

El Mouhoub MOUHOUD