

PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PAR VISIOCONFERENCE DU 13 DECEMBRE 2021

LISTE DE PRÉSENCE

Collège - A - Professeurs et personnels assimilés

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

MM. MOUHOUD, AGRIKOLIANSKY, BLANCHOT

Absente et représentée : M^{me} MERAD

Absent et représenté : M. CARDALIAGUET

Collège - B - Autres enseignants et assimilés

Présents : M^{mes} ABDELNOUR, CHANTIRI, SZTULMAN

MM. SWEENEY, ABONNEAU, AIRIAU

Absent et représenté : M. OXIBAR

Collège des Personnels BIATSS

Présents : M^{mes} LEHINGUE, BOUABIB

M. DAGISTE

Absent et représenté : M. TOMIC

Collège des Etudiants

Présents : M^{me} GOLDSTEIN

MM. PERSONNAZ, BEN DOUA, PARESHKUMAR POPAT, CASSEMICHE, COSTES

Absente et représentée : M^{me} PETIT

Absent et représenté : M. LAPAZ

Collège des Personnalités extérieures

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

Absente et représentée : M^{me} DE GRENIER

Absents et représentés : MM. BRICE, CHENUT, REDLER

Absent : M. DUVAL

Représentante du Recteur

Présente : M^{me} BELLAMY

Membres de droit

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

MM. PELTRAULT, DUIZABO, GUENEE, FEJOZ, SALASC

Invités permanents

Présents : M^{mes} AMZALAG, DESARBRES, SEBERT, MENDES, MERITET, RENAUDIN, NASSOM-TISSANDIER

MM. ARIBI, DAMART, BOUCHARD-DENIZE, BERLAND

Procurations :

- Christophe CHENUT donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD
- Jérémy REDLER donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD
- Myriam MERAD donne procuration à Valérie GUILLARD
- Pierre CARDALIAGUET donne procuration à Valérie GUILLARD
- Bruno OXIBAR donne procuration à Rouba CHANTIRI
- Noémie DE GRENIER donne procuration à Sarah ABDELNOUR
- Yves TOMIC donne procuration à Sarah ABDELNOUR
- Eudes LAPAZ donne procuration à Paul-Louis COSTES
- Agathe PETIT donne procuration à Smit PARESHKUMAR POPAT
- Pascal BRICE donne procuration à Hélène ORAIN

Le quorum étant atteint, le Président ouvre la séance par visioconférence à 16H00.

Le Président indique que le présent Conseil se tient en distanciel, compte tenu de la situation sanitaire et des recommandations du Ministère. Il aborde quelques points d'information :

- Pilar MENDES (Esprit Dauphine) a été élue au CFVE du 7 décembre dernier en qualité de Vice-présidente Étudiante, en remplacement de Colombar BEDNAREK,
- la cérémonie de pose de la première pierre a été organisée mardi dernier. Le Président salue l'effort de tous pour l'obtention des financements manquants et de pouvoir démarrer les travaux de transformation du campus de la Porte Dauphine. À la lecture des réactions sur les réseaux sociaux, cet événement a suscité un très grand engouement de la part des Alumni, des étudiants, des personnels administratifs et des collègues.

La Directrice Générale des Services indique que les décisions prises par la gouvernance et les recommandations reçues de la tutelle convergent vers quelques grands principes de précaution qui sont des transpositions des consignes faites au niveau national : favoriser le télétravail à hauteur de 3 jours maximum par semaine, en respectant la continuité des missions ; la mise à distance des réunions en grands groupes ; la suspension des moments de convivialité et festifs. Il est important, par ailleurs, de continuer à respecter scrupuleusement les gestes barrières avec le port du masque et l'aération des espaces, si possible en continu ou *a minima* toutes les dix minutes. À ces conditions et pour le moment, les examens, ainsi que les enseignements, restent envisagés dans les mêmes conditions qu'actuellement. Il y a une vraie nécessité de poursuivre ces efforts pour pouvoir maintenir le fonctionnement en présence le plus longtemps possible. Si des modifications devaient intervenir, y compris pendant les vacances de Noël, le fonctionnement serait adapté en conséquence.

I. Modalités des votes

Le Président indique qu'il s'agit ici d'une demande, faite par courriel du 26 novembre 2021, par la liste *Agir ensemble pour une université de service public*, afin d'organiser différemment les votes. Pour l'instant, il est demandé à chaque vote les voix « contre », les « abstentions » et les « ne prend pas part au vote » ; le comptage des voix « pour » s'effectuant de manière résiduelle. La proposition qui a été faite est de faire exprimer chacun des votes de manière visible. Vérification faite auprès du Rectorat, la manière opérée au sein de Dauphine est tout à fait conforme à ce que font la plupart des universités. Cela n'interdit pas de le faire à l'occasion de votes importants, mais la procédure actuelle est parfaitement satisfaisante.

La Représentante du Rectorat confirme les propos du Président. Elle ajoute qu'il n'y a pas de réglementation à ce sujet. La manière de procéder au sein de Dauphine est tout à fait correcte. Néanmoins, la demande qui a été faite est aussi légitime. Il revient au Président de décider du fonctionnement à adopter.

Le Président préconise de poursuivre la procédure actuelle. Néanmoins, à l'occasion d'un vote sur lequel un aspect solennel peut s'exprimer, il pourra être fait état des voix « pour ».

Une élue enseignante indique qu'il ne s'agit pas d'une contestation en légalité, mais plutôt de discuter du fonctionnement le plus démocratique. Les mandats actuels ont démarré en visioconférence avec des votes explicites et clairs. Le fait de revenir en présentiel a amené le vote résiduel à une assimilation d'un vote positif. Or, elle trouve ce système très dommageable. Cela ne prend pas plus de temps de compter des voix « pour », sachant que le vote résiduel devrait plutôt être « ne prend pas part au vote ». Elle ne comprend pas comment une absence de prise de position équivaut à un vote « pour » ; cela enlève de la légitimité aux décisions prises. Elle pense que c'est une régression par rapport à ce qui se fait en ligne.

Pour le Président tout est comptabilisé, que ce soient les présents, les votants ou les procurations ; le comptage faisant foi. De toute façon, cela intéressera le retour en présentiel et, le moment échéant, un vote extrêmement solennel pourra susciter une expression directe des votes « pour ». S'agissant de l'arbitrage, il choisit la procédure actuelle qui lui paraît la plus pragmatique et raisonnable.

Un élu enseignant indique que dans la mandature précédente, des boîtiers permettaient de voter sans aucun souci, ce qui est peut-être la solution au problème.

A un élu enseignant qui indique que ces boîtiers paraissent être une solution tout à fait acceptable, le Président répond que cette possibilité sera bien évidemment examinée.

II. Procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 8 novembre 2021

Le Président propose le vote du procès-verbal du Conseil d'administration du 8 novembre 2021.

Le Conseil d'administration approuve à 25 voix pour et 1 voix ne prend pas part au vote, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 8 novembre 2021.

III. Présentation de la Vice-présidente Étudiante

Le Président invite Pilar MENDES, élue au CFVE du 7 décembre 2021, en qualité de Vice-présidente Etudiante, en remplacement de Colomban BEDNAREK, à se présenter.

La Vice-présidente Etudiante indique être en deuxième année LSO. Depuis deux ans, elle fait partie de la liste Esprit Dauphine et, a été élue l'année dernière sur liste CFVE. Elle est ravie d'assister à ce Conseil en tant que Vice-présidente Étudiante et présente en quelques lignes les deux grands projets de son mandat : accompagner les étudiants de Dauphine au sein des services proposés, notamment auprès de la psychologue et travailler sur l'accueil des étudiants étrangers à Dauphine à partir de l'année prochaine, afin qu'ils puissent avoir un accès au même niveau que les étudiants Français.

Le Président remercie vivement la Vice-Présidente Etudiante pour ces projets, axés sur la mobilité internationale des étudiants, l'accueil, le partage et la diversité et lui souhaite un très bon mandat.

IV. Finances

1. Budget initial 2022

Le Directeur Financier indique que ce projet de budget a été élaboré dans un contexte contraint et prudentiel. Contraint, car en 2022 les ressources propres n'augmentent pas alors que la masse salariale augmente considérablement. Prudentiel, car c'est un budget de sortie de crise sanitaire. L'année 2020 a été extrêmement compliquée au niveau financier. En 2021, il a fallu être prudents et la même dynamique s'opère sur ce projet de budget initial 2022. Il s'agit de la troisième année consécutive durant laquelle le fonds de roulement est mobilisé pour l'opération de travaux qui va démarrer. Il présente la démarche adoptée pour la construction du budget, qui s'inscrit dans la prudence sur la prévision de la ressource propre, la maîtrise de la masse salariale et le maintien d'un résultat net comptable équilibré positif, objectif clairement relayé lors des différents dialogues de gestion au cours de l'automne avec les différentes composantes. Enfin, en 2022, une révision de ce projet de budget initial pourra être envisagée, comme cela a été fait cette année avec l'élaboration d'un budget rectificatif. Une présentation complète est jointe au présent procès-verbal.

Une personnalité extérieure félicite les équipes de Dauphine pour cette bonne gestion et souligne quelques points :

- la crise n'a pas dégradé la situation financière et la soutenabilité budgétaire de l'Université. Malheureusement, cela ne se constate pas dans tous les établissements publics de l'État,
- cette présentation permet de souligner l'originalité du modèle dauphinois, notamment du point de vue des recettes. Il est possible ainsi de mesurer l'ampleur du travail réalisé par les équipes de l'Université pour dégager des ressources, qui servent mieux les missions de cette belle maison,
- concernant l'apprentissage, il y a des problèmes de recouvrement et d'encaissement de la part des OPCO, alors que la réforme avait diminué les recettes,
- concernant la recherche, cela permet de mieux réaliser la diversité des sources de financement de la recherche et la complexité du travail des laboratoires et des équipes, qui s'en trouve décuplée,
- sur les dépenses, la vision est très claire, en croisant destination et nature : c'est le but du GBCP et de la Lof.

Concernant les dépenses immobilières, elle demande si le calcul a été fait selon le « bâtiment en ordre de marche », qui correspond aux dépenses de fonctionnement immobilières hors investissements. Cela permet de se rendre compte du coût du bâtiment sans y faire cours, sans la présence des collègues dans les bureaux, mais simplement en maintenant l'entretien courant. Additionné à la masse salariale, cela contribue à avoir une idée des dépenses incompressibles de l'Université, et donc éventuellement de ses marges budgétaires. Elle souligne le travail effectué sur la masse salariale, avec un éclairage plus précis sur les évolutions, largement liées à des décisions qui ne sont pas prises par l'établissement, mais qui sont dues à l'application de mesures générales décidées par le Gouvernement pour l'ensemble des agents publics.

Concernant l'apprentissage, le Directeur Financier répond il n'y a pas eu de constat de baisse, mais simplement un décalage dans le temps compte tenu des retards administratifs. D'ailleurs, ces retards seront résorbés en 2022. Bien qu'il y ait un tarif de base, celui affiché par France Compétences, il y a du reste à charge, c'est-à-dire des entreprises qui vont au-delà de ce tarif. Il n'y a pas de désaffection sur cette partie-là, ce qui permet de dire qu'il n'y a pas de baisse sur cette recette provenant de l'apprentissage. Sur les dépenses immobilières, c'est plus ou moins le schéma présenté. En revanche, avec le démarrage des travaux, les estimations seront sûrement à revoir puisque, *in fine*, ce qui est attendu ce sont des économies d'énergie et donc des économies financières.

Un élu enseignant rejoint les félicitations sur la clarté et la pédagogie de la présentation et de la note de l'ordonnateur. Il aborde quelques questions de compréhension :

- la subvention d'État augmente de 1,39 %, alors qu'en novembre, l'inflation est de 2,8 %. Il demande pourquoi n'est-ce pas indexé sur l'inflation et les raisons de la baisse du crédit de fonctionnement,
- il constate également une baisse de résultat patrimonial en 2020/2021,

- enfin, dans les 16 M€ (12 %) de ressources « autres », PSL représente 10 % de ces 12 %. Il demande si les 10 % représentent bien l'ensemble des financements PSL, en matière de recherche, de services mutualisés, ainsi que sa contribution pour la formation.

Le Directeur Financier répond que concernant la subvention d'État, il s'agit d'une augmentation par rapport à la notification intermédiaire du ministère. L'Université va bientôt recevoir la notification définitive pour l'exercice 2021. Or, de coutume, la notification définitive est plus importante que la notification intermédiaire. Ce pourcentage va donc augmenter. Concernant la baisse du résultat, en 2020 celle-ci a été importante, car liée à la crise sanitaire ; pour 2021 et 2022, l'Université sera sur le même périmètre. Il y a très peu de variations et la chute est vraiment liée à la crise Covid de 2020. Concernant PSL, cela regroupe bien l'ensemble : la recherche, mais aussi les services mutualisés ou le financement des contrats doctoraux.

La Directrice Générale des Services pense que cela n'inclut pas les financements d'établissements de PSL, car il y a aussi des conventions de reversement d'établissement, notamment avec l'école interne, pour lequel ce sont l'ensemble des établissements composantes de PSL qui financent. D'autres conventions de reversement existent également qui n'impactent pas ce pourcentage.

La Représentante du Rectorat précise que les notifications définitives tombent en principe cette semaine.

Le Conseil d'administration approuve à 26 voix pour et 5 abstentions, le budget initial 2022.

2. Bilan annuel de contrôle interne comptable et budgétaire (CICB)

La Directrice Administrative et Financière adjointe présente le bilan de cette année, avec des cartographies de risques et plans d'action sur les processus formation continue, recherche, ressources humaines et projet Nouveau Campus. Le contrôle interne, comptable et budgétaire est une démarche partenariale qui intègre toutes les parties prenantes au sein de l'établissement et couvre l'ensemble des dispositifs formalisés et permanents pour garantir le bon fonctionnement des activités comptables et financières, tout en donnant une assurance raisonnable quant à l'atteinte de l'objectif de qualité des comptes. Son déploiement relève d'une application réglementaire depuis l'entrée en vigueur du décret du GBCP, comme le stipule l'article 215. Au-delà de cet enjeu réglementaire, il s'agit d'un enjeu pour l'établissement lui-même dans le sens où une meilleure couverture des risques comptables et financiers va permettre de répondre aux préoccupations opérationnelles et stratégiques. Cette démarche se décline en quatre phases :

- objectifs et risques
- évaluation en fonction de la probabilité de survenance et du degré de gravité
- mise en place d'un plan d'action, qui regroupe les actions correctives pour contrecarrer les différents risques identifiés
- phase de reporting et de pilotage, l'idée étant de faire le point sur l'exécution du plan d'action, d'affiner, de revoir et de mettre à jour les différents risques et le contrôle interne.

Une présentation détaillée est jointe au présent procès-verbal.

Le Conseil d'administration approuve à 26 voix pour et 4 abstentions, le bilan annuel du contrôle interne comptable et budgétaire (CICB).

3. Abandon de créance au profit de la filiale Dauphine Housing

Le Directeur Financier indique que Dauphine Housing est une filiale dont l'Université est l'actionnaire unique. Il s'agit d'une SARL créée en 2017, prenant à bail des résidences étudiantes, ce que l'Université n'est pas habilitée à faire. A ce jour, l'unique prise à bail est la résidence de Saint-Ouen, ouverte en septembre 2019. Son véritable exercice en année pleine est donc l'année 2020, année Covid, en pleine période de confinement. Cela a entraîné une baisse de l'activité et une chute importante du chiffre d'affaires, composé uniquement des loyers des étudiants. Or, la grande majorité d'entre eux ont quitté la résidence pendant cette période, que ce soient les étudiants étrangers qui sont partis dès le 15 mars 2020 en raison de la fermeture des frontières, ou les étudiants nationaux qui sont repartis dans leurs familles. Compte tenu de cette difficulté de trésorerie, l'Université a fait voter au Conseil d'administration une avance en compte courant d'associé à hauteur de 120 000 € remboursable par sa filiale sur cinq ans. Cela a permis de passer le cap difficile en matière de trésorerie et, surtout, de maintenir l'activité de logement. Malgré cette aide, cela n'a pas empêché sa filiale de clôturer son exercice 2020 en déficit. C'est la raison pour laquelle, un abandon de créance à hauteur de 14 000 € est soumis aujourd'hui au vote des administrateurs, ce qui ramènera l'avance à rembourser à hauteur de 106 000 €. Dans le projet de convention, cet abandon de créance de 14 000 € est adossé à une clause de retour à meilleure fortune : la filiale remboursera cette somme dès qu'elle en aura la possibilité financière.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour, 5 abstentions et 1 voix ne prend pas part au vote, l'abandon de créance au profit de la filiale Dauphine Housing, à hauteur de 14 000 euros.

V. Discriminations, violences sexistes et sexuelles et bizutage

1. Bilan de la cellule de veille 2020/2021

Le coordinateur de la cellule de veille rappelle que cette cellule a pour objectif d'accompagner les personnes victimes de discriminations, de violences sexuelles et sexistes et d'actes de bizutage. La cellule ne se saisit pas de l'ensemble des faits qui pourraient exister, notamment sur les réseaux sociaux. Elle fonctionne uniquement pour les victimes individuelles d'agissements répréhensibles. Ce n'est pas une instance disciplinaire : elle produit des préconisations auprès du Président de l'Université et un accompagnement des victimes. Le but premier est de leur exposer les possibilités existantes au sein de l'Université et de leur permettre de prendre des décisions en étant informées des moyens pour faire face à leur situation. À cet égard, les 17 membres de la cellule ont eu un ensemble de formations, soit par l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, soit par le cabinet en égalité professionnelle Egaé. Une présentation complète est annexée au présent procès-verbal, sur l'activité de la cellule depuis mars 2018.

A une personnalité extérieure qui demande quelles actions de communication ont été menées par rapport à l'existence de cette cellule, le coordinateur de la cellule de veille répond que cela est relayé sur l'ensemble des espaces numériques de Dauphine, par le biais également d'une campagne d'affichage physique à l'intérieur de Dauphine et au sein des amphithéâtres lors de la rentrée. Malheureusement et parfois, cela ne vient pas toujours spontanément à l'esprit des étudiants de s'adresser à la cellule lorsque la situation se présente.

Une personnalité extérieure suggère de relayer auprès des associations qui accompagnent les victimes, en général très efficaces, ainsi que le numéro national 3919, où les écoutants sont tout à fait formés et peuvent orienter les victimes vers des formes de prise en charge utiles. Elle rappelle que la ministre de la Culture a annoncé un plan de lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le spectacle vivant et a conditionné les aides publiques au respect de ces mesures. Elle demande s'il serait possible de proposer aux associations des étudiants de Dauphine une charte sur les mesures de prévention contre ces violences. Enfin, concernant les soirées étudiantes, un énorme travail a été mené dans les festivals pour travailler sur des *safe zones* et des mesures de prévention immédiate en cas de violence avérée. Elle propose de communiquer les contacts, qui ont initiés ces mesures efficaces et utiles.

Le coordinateur de la cellule de veille indique qu'il existe déjà une charte signée par les associations. A Dauphine, certaines associations commencent à pratiquer ces *safe zones* dans un certain nombre d'événements.

Le Vice-président du CFVE confirme que les associations domiciliées à Dauphine doivent respecter un certain nombre de valeurs défendues par l'Université. A défaut, elles peuvent être dé-domiciliées. Tout cela est questionné chaque année, car une domiciliation n'est jamais acquise indéfiniment. S'il y a des risques en termes de violence sexiste, sexuelle, de harcèlement, de bizutage ou de propos homophobes, l'Université statuera alors en conséquence.

Un élu enseignant rappelle que, lors de la discussion sur le plan Egalité des chances, le Président de l'Université a affirmé qu'il était en faveur de l'égalité et qu'il luttera contre les discriminations. Il lui demande donc s'il maintient son engagement fort et s'il est prêt à tolérer un acte discriminatoire avéré commis dans le cadre de l'exercice de ses fonctions par un Vice-président ou une Vice-présidente délégué(e) ou pas, par un Directeur ou une Directrice de Département ou de Service.

Le Président répond que toutes les procédures nécessaires ont été mises en place pour lutter contre les discriminations. Il affirme son engagement pour l'égalité femmes-hommes dans le cadre qui était présenté. Les problématiques de lutte contre les violences sexuelles et sexistes concernent tout le monde.

Un élu étudiant indique qu'aujourd'hui, de plus en plus d'étudiants dauphinois commencent à prendre eux-mêmes des mesures. Depuis deux ans, de nombreux étudiants sont nommés responsables pendant les soirées, qu'il est possible d'aller voir en cas de violences sexistes ou sexuelles. De plus, tous les élus étudiants, mais aussi les associations communiquent sur la cellule de veille, qui commence à devenir de plus en plus connue et accessible.

Le Vice-président Responsabilité Sociale indique que la cellule n'est qu'un foyer de sensibilisation, de vigilance et d'alerte, et que toutes les composantes de la communauté universitaire doivent être actives dans cette lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Il est tout à fait essentiel que ce soit dans la vie étudiante et dans la vie associative que se construisent des lignes de résistance contre ce type de pratiques. De même, qu'il est extrêmement important de mobiliser tous les élus des associations étudiantes et des syndicats étudiants dans ce combat.

2. Enquête PSL sur les violences sexistes et sexuelles

Le Président indique que PSL a souhaité orchestrer, établissement par établissement, une enquête sur les violences sexuelles et sexistes de façon à avoir dans tous les établissements de PSL concernant les étudiants et les personnels, que ce soit dans leurs relations internes ou externes à l'Université. L'objectif est d'intégrer également les campus de Londres et de Tunis, afin d'obtenir une vision complète. C'est une grande satisfaction que PSL ait pris l'initiative de diligenter cette enquête dans tous les établissements composantes en fonction de leurs spécificités. Ce sont les établissements qui la mettent en œuvre et qui en traitent les résultats.

3. Plan d'action de formation sur les violences sexistes et sexuelles

La Directrice Générale des Services indique qu'il y a une vraie volonté de la part des établissements de PSL d'avoir une action forte autour de la prévention des violences sexuelles et sexistes, mais également de l'égalité professionnelle. Évidemment, l'école interne est le meilleur vecteur pour cela. Céline RIVIERE, sa responsable, est entrée en lien avec les établissements afin d'établir un plan d'action pour 2022. Des actions de sensibilisation ont déjà été menées depuis 2019 sur ces thématiques, mais il faut être conscient qu'il n'y a pas forcément une grande appétence des personnels vis-à-vis de ces formations. L'idée est donc de rendre ces formations obligatoires pour un certain nombre de publics, à commencer par l'ensemble des nouveaux arrivants et l'ensemble des personnels en situation d'encadrement, qu'ils soient académiques ou administratifs. Il y a une vraie ambition de mettre en place des actions de sensibilisation envers un grand nombre de personnels.

A une élue enseignante qui suppose qu'il y aura toute une réflexion sur ces enseignements, pour que ces enquêtes offrent véritablement une vision de ce qui se passe dans les établissements, le Président répond par l'affirmative. Il faut avoir un diagnostic qui soit suivi de propositions. Cela a d'ailleurs été le cas en 2018 puisque, à la suite de l'enquête diligentée, la cellule de veille a été mise en œuvre.

Le Vice-président Responsabilité Sociale se réjouit de l'implication de PSL dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. La première manière est de connaître et de recenser la nature des difficultés établissement par établissement. Chaque établissement doit s'approprier le questionnaire au regard de ses spécificités et à l'existant, en sensibilisant toute la communauté.

Une personnalité extérieure soutient vivement cette démarche, qui est également au cœur des préoccupations de la Ville de Paris, avec notamment la maison des initiatives étudiantes, laquelle peut, par exemple, aider les associations étudiantes si elles le souhaitent, avec énormément de formations spécifiques.

VI. Ressources Humaines

1. Campagne emplois 2022

- Enseignants-Chercheurs

Le Président indique qu'en principe, les directions se réunissent avec la gouvernance pour faire un état des lieux des postes vacants dans les différentes disciplines. Les disciplines sont sollicitées à travers deux instances : le laboratoire et la Commission consultative de recherche (CCR) qui nomme les comités de sélection pour les recrutements. Depuis quelques années, il est demandé aux laboratoires d'anticiper le besoin à quatre ou cinq ans, d'anticiper les départs à la retraite ou les mises en disponibilité et de présenter leurs choix dans le cadre de deux réunions de la C2D (conférence des deux directions), mi-octobre et mi-novembre, pour pouvoir faire les ajustements et avoir de vraies discussions. Cela permet d'éviter que les postes, dont les titulaires sont en détachements ou en disponibilité, ne restent pas trop longtemps en jachère. Cela est très important pour la consolidation du socle d'enseignants-chercheurs, professeurs ou maîtres de conférences. Cette campagne d'emplois est discutée de manière générale, en fonction des besoins. Les besoins d'enseignement sont de plus en plus pris en compte, comme par exemple, pour le poste d'économie de la santé ou celui de gestion culturelle.

Une élue enseignante indique qu'il y a 3 postes en 46-1, un poste de maître de conférences et deux postes de professeur. Elle demande à quoi correspond précisément ce choix d'être en 46-1. Par ailleurs, deux postes sont publiés en campagne synchronisée, avec comme précision qu'il s'agit de mutation. Cela sous-entend que le poste n'est ouvert qu'à des personnes déjà maîtres de conférences si c'est un poste de maître de conférences et même chose pour les professeurs. Enfin, concernant le poste d'enseignement-chercheur contractuel en économie de la santé, elle demande comment il est possible d'évaluer une tension qui légitime un recrutement avec un support d'enseignant-chercheur contractuel plutôt que classique.

Le Président répond que la tension est évaluée avec l'ensemble des responsables d'équipe. L'équipe de l'économie de la santé, par exemple, s'est manifestée à cause des départs à la retraite imminents. Le choix du recrutement d'un enseignant contractuel ou d'un enseignant fonctionnaire relève de la politique des laboratoires. Ils choisissent de recruter en CDI un professeur de très haut niveau, afin de l'attirer vers l'économie de la santé pour pouvoir favoriser non seulement le maintien, mais aussi l'évolution positive de cette sous-discipline de l'économie. Il rappelle que le cadre de régulation du recrutement des enseignants-chercheurs contractuels, limitant leur nombre à 10 % du stock total d'enseignants-chercheurs, régulant les rémunérations et mettant en place un comité des rémunérations. Pour le reste, ce sont les laboratoires qui arbitrent.

La Vice-présidente RH confirme que les Directeurs de Département informent de leur besoin. Par exemple et comme indiqué à la fin du tableau, il y a une création pour LSO d'un poste d'enseignant contractuel sans mission de recherche, dû à un départ à la retraite, il fallait donc faire face à un remplacement impérieux. Il y a bien une souveraineté des CCR et un dialogue entre elles. Sur le 46-1 et les mutations, les CCR décident. Il s'agit de disciplines dans lesquelles ils ne trouvent pas de recrutement à la mutation. Pour eux, le seul moyen de faire face est le 46-1, même si cela est plus risqué. Concernant les mutations, il s'agit d'attirer des personnes déjà en poste à Dauphine.

Le Président ajoute que le Comité technique a voté contre cette campagne d'emplois. Il espère néanmoins avoir le plus grand vote favorable possible.

Un élu enseignant indique qu'une des raisons pour lesquelles le Comité technique a voté « contre » est qu'il y a, dans cette campagne, plusieurs postes de statutaires affectés à des contractuels. Concernant les postes de langue, le Président s'était engagé à mettre 2 postes. Or, cette année il n'y en a qu'un seul ; l'engagement n'a donc pas été respecté. Il est évoqué également une erreur matérielle. Au sein du Comité technique de secours, cette politique a été accueillie très positivement, puisqu'il s'agissait d'un revirement par rapport à la politique précédente. Dans les discussions menées, il a été évoqué le fait que c'était un poste CNU-07, autrement dit linguistique. Compte tenu des besoins en matière d'enseignement soit d'espagnol, soit d'anglais, il convenait de convertir ce poste de linguistique en langue. Or, aujourd'hui, ce qui était acquis ne l'est plus, ce qui est fort regrettable. Il constate également que le poste de professeur, en tant que poste transversal, est en vérité un poste de professeur de langue. Par définition, ce poste de professeur de langue va être perdu pour les langues. Une fois encore, cela remet en cause l'engagement qui a été pris. Il demande quelles sont les sections CNU concernées, afin d'avoir une grille de lecture sur ce poste transversal et savoir quel est le financement pour le poste LSO fiscalité.

Le Président répond qu'il ne s'est jamais engagé à faire de la rétroactivité, mais à reproduire les postes de langue, c'est-à-dire numérotés « langue » section CNU. Les postes de départ à la retraite en langue en section 8 à 11 du CNU seront pourvus et remplacés en tant que maître de conférences en langue. Contrairement à ce qui est dit, il n'y a pas du tout de revirement. S'agissant du poste 0-324, cela avait été présenté comme un poste de langue mais, après instruction, il s'avère qu'il ne l'est pas puisqu'il s'agit d'un poste section 07 « science du langage : linguistique et phonétique générale ». Dans cette section, il n'en existe pas ; il faut prendre le temps de réfléchir et voir quels sont les besoins.

La Vice-présidente RH indique qu'aucune CCR n'a été dépouillée. Le meilleur exemple est le poste de droit public qui était affecté à une personne de droit privé, de la fiscalité des entreprises, poste qui est retourné au droit public. Le poste de linguistique est un poste qui n'appartient à aucune CCR. Étant donné qu'il y a une pénurie de postes et que le MESRI explique régulièrement qu'il n'y aura pas de création dans les années à venir, il était urgent d'effectuer un travail sérieux d'instruction sans se précipiter, surtout sur de faux présupposés. Sur le poste transversal, la question a été exactement posée dans les mêmes termes au Comité technique. Il va y avoir une instruction avec l'ensemble des laboratoires concernés, puis une création avec un passage d'abord au Comité technique pour avis et ensuite au Conseil d'administration pour vote. Enfin, le poste LSO fiscalité des entreprises est financé par Dauphine et par le DEP.

Le Président indique que l'Université a été à la pointe de la régulation, alors même que le ministère n'avait pas donné de consignes. S'agissant des postes de langues, les choix faits par les gouvernances précédentes étaient de ne pas reproduire ces postes parce qu'il n'y avait pas de laboratoire de recherche en langue, ni de Master de langue. Constatant cela, ses prédécesseurs Laurent BATSCH, puis Isabelle HUAULT, ont décidé de ne pas pourvoir les postes de langue et de les remplacer par des PRAG. Pour cette nouvelle mandature, le Président a proposé que, si les recrutements s'effectuaient au sein d'un laboratoire de recherche des établissements de de PSL, *a fortiori* de Dauphine, alors il serait possible de les remplacer.

Un élu enseignant indique pourtant que dans le procès-verbal du Conseil d'administration de décembre de l'an dernier, il était clairement écrit qu'il y aurait un engagement pour le recrutement de deux postes de langue au fil de l'eau. Par ailleurs, il demande quelle est l'origine du poste transversal.

Le Président répond que le poste transversal a été visé pour recruter en développement durable. C'est la raison pour laquelle, ce poste sera affecté tel que prévu initialement.

Une élue enseignante s'étonne de voir tous ces supports de postes, non réaffectés pour des recrutements, mais affectés à des postes de professeurs invités. Elle demande si ces professeurs vont remplir le nombre d'heures, effectuées normalement par des enseignants-chercheurs titulaires, et si cela suppose des recrutements un peu massifs de vacataires pour faire toutes ces heures de cours.

La Vice-présidente RH répond qu'il y a 9 supports attribués à des professeurs invités. En l'état actuel des choses, les gestionnaires ont eu beaucoup de départs et de difficultés à les remplacer, compte tenu du fait qu'il s'agit de personnes qui risquent de revenir. Il y a ici des demandes de détachement, de disponibilités et des départs à des fins politiques. Ils ont donc mis des postes en professeurs invités. Un état des lieux sera fait en mai prochain. Ensuite, ils partageront avec les autres CCR les supports restants, notamment afin de recruter des ATER pour l'année prochaine ou des professeurs invités, suivant ce que les CCR moins actifs choisiront.

Le Conseil d'administration approuve à 25 voix pour, 5 voix contre et 1 abstention, la campagne emplois 2022 des Enseignants-Chercheurs.

- Personnels BIATSS

La Directrice des Ressources Humaines indique que la campagne emplois des personnels BIATSS a été votée défavorablement à deux reprises par les représentants du personnel. Pour les personnels BIATSS, il est proposé une ouverture de 13 postes au concours, qui regroupent à la fois des postes de catégorie A avec l'ouverture de 5 postes en ingénieurs d'étude, 1 poste de bibliothécaire, 5 postes de techniciens, 1 poste de SAENES et 1 poste ATRF en recrutement direct. Il s'agit d'une campagne assez variée au niveau des filières. Il y a également 2 postes qui ne sont pas exactement des ouvertures de concours, mais qui, au travers de la loi sur la transformation de la fonction publique, donnent à des fonctionnaires en situation de handicap la possibilité d'accéder, par la voie du détachement, à un grade d'emploi supérieur. Il s'agit d'une nouvelle procédure, mise en place aujourd'hui. Cette campagne est plus tournée sur de l'avancement que sur de réels recrutements.

Une élue BIATSS souhaite expliquer pourquoi le SNPTES a voté « contre » et lit en cours de séance la déclaration faite en Comité technique, qui est joint au présent procès-verbal.

Un élu enseignant indique que l'avis du Comité technique est fait pour éclairer les débats. Il demande si cet avis pourra être évoqué pour les prochaines fois, afin de faciliter la compréhension des administrateurs. Il rappelle les deux demandes qui ont été exposées au Comité technique : l'ouverture au moins de deux concours pour les Assistants Ingénieurs (ASI) et l'ouverture de concours en catégorie A pour les agents en situation de handicap.

La Directrice Générale des Services confirme qu'elle pourra donner, le cas échéant, un éclairage nécessaire sur certains points.

La Directrice des Ressources Humaines ajoute, concernant les deux postes d'assistant ingénieur et après étude des candidatures potentielles, que la décision a été prise de ne pas les ouvrir, sachant que l'Université est contrainte par le ministère d'ouvrir plus de concours en externe qu'en interne, et de reporter l'ouverture de ces concours à l'année prochaine. Sur les personnes en situation de handicap, il y a plus de candidatures sur la catégorie B. Cela n'empêchera pas, les années suivantes, d'ouvrir en catégorie A.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 5 voix contre, la campagne emplois 2022 des personnels BIATSS.

2. Création de deux postes d'enseignant sans mission de recherche au Département d'Éducation Permanente

Un élu enseignant remarque que les documents, mis en ligne, ne concernent que le poste de LSO en fiscalité. Il est donc impossible de voter aujourd'hui sur les deux postes du DEP.

Le Président confirme ce manquement et remet donc ce vote au prochain Conseil d'administration.

3. Avis du comité technique relatif au respect de l'accord RTT

Un élu enseignant indique que depuis plusieurs années, l'administration s'est émancipée de l'application de l'accord RTT, signé et adopté en Conseil d'administration le 8 mars 2010. Or, il y a une mosaïque de régimes appliqués à l'ensemble des agents, particulièrement pour les contractuels qui ont des jours de congés et des situations individuelles très différents. À tour de rôle, depuis des années, tous les syndicats ont alerté l'administration et demandé le respect de cet accord RTT, approuvé et entré en vigueur depuis ce Conseil d'administration de 2010.

La Directrice Générale des Services répond que d'un point de vue de la soutenabilité tant financière qu'organisationnelle, mettre en place une telle mesure rétroactive n'est tout simplement pas possible vu le nombre de personnels contractuels au sein de l'Université. Par ailleurs, l'accord RTT pose de nombreuses questions de régularité, notamment vis-à-vis de la loi qui impose les 1 607 heures annuelles de travail. Or, à Dauphine, il s'agit d'un régime ARTT qui donne un nombre d'heures hebdomadaires de 35 heures, auxquelles s'ajoutent une dizaine de jours RTT, alors même que le volume horaire hebdomadaire n'est pas supérieur à 35 heures. Ces questions nécessitent donc un travail important de refonte pour pouvoir mettre à plat l'ensemble de ces paramètres.

Enfin, il semble aujourd'hui difficile de mettre en place un régime différent pour les nouveaux contrats de personnels contractuels dans la mesure où cela créerait, de fait, une nouvelle rupture d'égalité entre les nouveaux arrivants et ceux recrutés dans une période précédente qui seraient soumis à un régime de congés différent.

Un élu enseignant précise que les 1 607 heures, indiquées dans le décret, sont un plafond ; il est donc possible de faire moins. Sur le fait d'appliquer l'accord RTT à ceux qui rentreraient à partir de maintenant, la jurisprudence administrative admet des différences de traitement en fonction de la date du recrutement. Cela peut donc être justifié et effacer ainsi cette préoccupation sur l'égalité de traitement.

La Vice-présidente chargée des BIATSS, déléguée auprès de la Vice-présidente RH, indique qu'il existe des consignes et une grosse pression au niveau du ministère pour respecter les 1 607 heures. Or, l'état des lieux très rapide qui a été fait jusqu'à présent montre que l'Université est largement en dessous. Il est difficile de cumuler à la fois une durée de travail en deçà des 1 607 heures et le droit à des jours de RTT qui, en théorie, n'est ouvert que si la durée du travail va au-delà du temps prévu à Dauphine. Il existe donc un vrai problème de conformité de l'accord RTT avec les exigences de la réglementation. C'est la raison pour laquelle, il est important de faire un état des lieux pour savoir exactement quel est le temps de travail et quelles sont les rémunérations accolées, afin de pouvoir poser un diagnostic et de résoudre cette question.

Le Conseil d'administration désapprouve à 19 voix contre, 6 voix pour, 2 abstentions et 2 voix ne prend pas part au vote, l'avis du Comité Technique relatif au respect de l'accord RTT.

VII. Vie étudiante, Pédagogie et Formation

1. Création de la double licence Intelligence Artificielle et Sciences des Organisations

Une chargée de recherches CRNS indique qu'il est devenu nécessaire, compte tenu de la révolution numérique, de former des étudiants à être des décideurs, avec des compétences importantes, tout en comprenant les enjeux et les impacts. De nouveaux métiers apparaissent, nécessitant ces doubles compétences. Un certain nombre de cursus sont en train de se créer, basés sur le même constat à l'étranger. En France, jusqu'à présent ce sont surtout des établissements privés qui se sont emparés de cette idée. En tant qu'établissement public, Dauphine ne pouvait pas rester à côté de cette révolution, compte tenu de son écosystème en formation et en recherche, extrêmement favorable à la création de diplômes de ce type. Il y a notamment le programme Dauphine Durable, impliquant les laboratoires et les formations de Dauphine en formation initiale et continue, qui repose sur des réflexions relatives aux aspects les plus théoriques et techniques de l'intelligence artificielle, mais également sur toute la partie liée aux enjeux et aux impacts sur la société. Dauphine est donc un excellent endroit pour développer ces formations avec ces doubles compétences. Par ailleurs, tous les étudiants de cette double licence ont vocation à poursuivre dans des Masters de Dauphine PSL. L'atout est d'offrir des Masters pluridisciplinaires dans le prolongement de la double licence. Les doubles licences sont des doubles diplômes très attractifs pour les meilleurs bacheliers. Il a été convenu qu'il y aurait trois années pluridisciplinaires communes à l'ensemble des étudiants et qu'à la fin de ces trois années, les deux diplômes délivrés seraient à la fois la licence Sciences des organisations en économie appliquée et la licence Informatique des organisations. Le Département de mise en œuvre serait MIDO, mais à tous les stades de réflexion et de validation par les Conseils, les deux départements LSO et MIDO donneront un avis et seront consultés pour ce projet qui doit réellement refléter l'esprit des formations des deux départements. Un document explicatif a été mis à la disposition des administrateurs.

A une élue enseignante qui demande s'il y aura un groupe de moins en première année de LSO ou en première année de MIDO, le Directeur du Département MIDO répond que, pour créer des formations, il est important de considérer les contraintes matérielles et pédagogiques. Cela a été un réel souci de raisonner à effectif constant pour les deux départements. La promotion, prévue dans ce projet de double licence, est d'environ 30 étudiants. LSO et MIDO se sont engagés à réduire leurs effectifs en formation classique d'une quinzaine d'étudiants chacun. Cette double licence ne devrait donc pas poser trop de problèmes, notamment en termes d'enseignants, accessoirement en termes de salles.

La Directrice du Département LSO ajoute que l'objectif de LSO est de travailler à contrainte constante, notamment par rapport à ses ressources humaines. Au regard de la nécessité de faire cet effort, LSO n'a pas souhaité réduire le nombre d'étudiants en L1. Néanmoins, l'analyse des effectifs montre une augmentation de 48 % du nombre d'étudiants entre la fin de L2 et le début de L3 pour une formation sur trois ans. Il y a donc une forme d'anomalie. Les efforts ont ainsi été portés sur la L3 en restreignant les effectifs. Une analyse extrêmement fine a été faite des différentes formations de L3 pour voir celles qui avaient des apports extérieurs, comment elles s'analysaient pour en comprendre l'origine, les volumes et les proportions. La diminution concerne un certain nombre de formations avec des petits volumes ; en revanche, dans la L3 Économie appliquée, il est proposé de fermer un parcours spécifique, le CPGE.

A une élue enseignante qui souhaite avoir des précisions sur le nombre d'ECTS, la chargée de recherches CNRS répond que les ECTS sont grandement liés au nombre d'heures de cours de la double licence. Cela reflète la charge de travail de cette double licence.

Un élu enseignant demande pourquoi il n'y a pas pour l'instant, une présentation du programme de la troisième année. Il remarque qu'il n'y a rien sur l'éthique, sur les défis sociaux posés par l'intelligence artificielle, sur ce que cela signifie en termes de pensée de la prise de décision qui, en sciences des organisations, est un enjeu, notamment sous l'angle organisationnel et managérial. Enfin, il demande pourquoi le choix a été fait d'un positionnement en licence Économie appliquée, alors qu'il s'agit de sciences des organisations et intelligence artificielle.

La chargée de recherches CNRS répond qu'il était prévu que les étudiants en 3^{ème} année puissent choisir soit une licence d'économies appliquées, soit une licence de gestion. Rien n'exclut que le succès du projet permette d'évoluer vers ce type d'organisation dans le futur, mais avec 30 étudiants, cela crée une complexité supplémentaire de le concevoir comme cela. La solution trouvée est que ce soit plutôt une licence d'économie mais qu'il y ait des enseignements de gestion sur les trois années. D'ailleurs, les enseignements de gestion en première et deuxième année sont à l'identique de la L1 et de la L2 en sciences des organisations. En troisième année, la discussion consiste à savoir quels enseignements doivent figurer dans la double licence, de manière à permettre d'intégrer tous les enjeux importants. Il y aura différents intervenants issus des métiers de la gestion qui permettront aux étudiants de voir à quel point tous ces métiers sont transformés par les données et l'intelligence artificielle. La maquette de première année est figée car les étudiants vont faire le choix dans Parcoursup. Elle est encore en construction pour la deuxième et la troisième années. L'objectif est qu'au printemps, lorsque les étudiants feront leurs vœux définitifs, les enseignements de ces deux autres années soient également définitifs. La discussion sur le contenu des enseignements n'est pas close. Par ailleurs, par rapport à toute la réflexion sur les défis sociaux, cela doit être effectivement visible à différents niveaux, aussi bien dans les projets tutorés des étudiants, que dans les différentes interventions. Un cours est prévu au premier semestre de la deuxième année sur tous les enjeux de la régulation de la gouvernance de l'intelligence artificielle. Et puis, il y aura d'autres enseignements qui intégreront toutes ces questions d'éthique, absolument fondamentales.

Le Conseil d'administration approuve à 23 voix pour, 2 voix contre et 4 abstentions, la création de la double licence Intelligence Artificielle et Sciences des organisations.

Le Président indique qu'en vertu de l'article 5.4 du Règlement Intérieur, il propose et décide d'une prolongation de la séance d'une heure.

A un élu enseignant qui précise que la prolongation doit être soumise à la majorité des suffrages exprimés, la Directrice des Affaires Juridiques répond que conformément à l'article 5.4, il est indiqué que : « La durée des débats ne peut excéder 4 heures. Si l'ordre du jour n'est pas épuisé dans ces délais, le Président de séance ou le Conseil à la majorité des suffrages exprimés, décide soit une prolongation, soit le report ».

2. Règles applicables au régime d'admission pour l'année universitaire 2022/2023

Le Vice-président CFVE indique qu'il a fallu cette année s'adapter à une réforme relative aux diplômes nationaux de Master première année. Le ministère a décidé de faire de la plateforme trouvermonmaster.gouv.fr, une plateforme de candidature unique, se substituant ainsi aux autres plateformes de candidature des établissements pour les premières années de diplômes nationaux de Master. Pour que cette plateforme puisse être rendue opérationnelle, il faut que les établissements votent dans les différents Conseils d'administration les capacités d'accueil, les conditions d'accès, les admissions, les prérequis, les critères sur lesquels sont faites les admissions, et qu'ils envoient ensuite les données au Ministère afin de paramétrer la plateforme. Cela fonctionnera un peu comme Parcoursup. Pour cela, il était important de procéder au CFVE à des votes distincts sur les diplômes grands établissements et les diplômes nationaux de Master, puisqu'ils doivent être ensuite votés par le Conseil d'administration de PSL.

Le Conseil d'administration approuve à 25 voix pour et 5 abstentions, les règles applicables au régime d'admission pour l'année universitaire 2022/2023.

3. Invités de l'Association Dauphine Discussion Débat (DDD)

Le Président indique qu'il s'agit d'une demande faite par la liste *Agir ensemble pour une université de service public*, qui s'interroge sur la liste des invités par les associations étudiantes, tout particulièrement concernant l'association Dauphine Discussion Débat. Il aurait été plus approprié d'avoir la liste à l'avance, ne serait-ce que pour des raisons de prévention du trouble à l'ordre public. Néanmoins, et s'agissant de l'invitation de Michel Onfray par l'association DDD, la gouvernance n'était pas informée. Le Président indique quelques principes de base qui doivent encadrer les débats et servir de base au choix des invités à l'université.

Il rappelle d'abord que, selon l'article L 712-2 du Code de l'éducation, le Président « assure la Direction de l'université et dispose de l'autorité sur l'ensemble des personnels de l'université. Il est responsable du maintien de l'ordre et peut faire appel à la force publique dans les conditions fixées par décret au Conseil d'État. Il est responsable de la sécurité dans l'ensemble de son établissement et assure le suivi des recommandations du Comité hygiène, sécurité, conditions de travail ». Il souhaite dorénavant avoir en amont la liste de tous les intervenants invités par les associations étudiantes, quelles qu'elles soient afin de s'assurer que les problèmes liés à la sécurité des personnes soient bien anticipés. Ensuite, il considère qu'il peut y avoir une appréciation, en discutant avec les associations étudiantes, à partir des principes de base et des valeurs de l'université. Il est important que la parité femmes / hommes soit présente parmi les invités, ce qui n'est pas toujours le cas ; les valeurs d'engagement de l'Université Paris-Dauphine, comme celle concernant la lutte contre le changement climatique et lutte pour la biodiversité par exemple, ayant présidé à la création toute récente d'un Conseil environnemental et social, doivent évidemment être affirmées. Plus généralement, lorsque des personnes prenant des positions contraires à ces valeurs, ou niant les résultats de la production scientifique, il est important de prévoir des contradicteurs sérieux. L'Université ne peut accepter les propos délictueux antisémites et racistes (l'antisémitisme et le racisme constituent des délits pas des opinions) et souhaite donc que de tels délits soient pris en compte dans le choix des personnes invitées dans l'enceinte de l'université. Enfin, il est évident qu'il faut vérifier que des personnes en cours de condamnation pénale, en particulier en contrevenant à ces principes ne puissent pas faire l'objet d'invitations dans l'enceinte de l'Université.

A une personnalité extérieure qui demande s'il existe une charte spécifique à ce type d'événements, précisant notamment l'égalité entre hommes/femmes, le Président répond que la règle de la parité est respectée dans toutes les instances et doit être également respectée lors des invitations. S'agissant des invités par les associations étudiantes, il leur sera réitéré un certain nombre de principes, indiqués dans les textes.

Une élue enseignante rappelle que le texte qui a circulé en réaction à l'invitation de Michel Onfray récapitule un ensemble de prises de positions de ce dernier qui sont tout autant misogynes, islamophobes, xénophobes, réactionnaires et climatosceptiques, et qui vont à l'encontre des dispositifs mis en place à l'Université. Michel Onfray a pris en photo la salle Aron, en disant qu'il était reçu avec les honneurs à Dauphine. Cette invitation lui donne un crédit universitaire. Il s'agit clairement d'un sujet de débat qu'il faudrait avoir avec les étudiants de l'association. Il est nécessaire de discuter des limites de la liberté d'expression. C'est la raison pour laquelle une charte pour les invitations semble vraiment nécessaire.

Le Président réitère le point de vue selon lequel qu'il convient de mettre en place un cadre. Il ne s'agit pas de censurer, mais au moins de mettre des contradicteurs, en recourant aux enseignants-chercheurs ou chercheurs de nos laboratoires par exemple. Des discussions vont donc être menées avec la Déléguée à la vie étudiante ou le Vice-président en charge de la vie étudiante, afin de mieux réorienter les choses.

Un élu étudiant ajoute que la venue de Michel Onfray a également provoqué beaucoup d'émotion chez les étudiants. Il remercie le Président d'avoir clarifié sa position et par conséquent celle de l'Université.

VIII. Recherche

1. Informations sur l'activité des chaires

Le Vice-président du Conseil Scientifique fait suite à une demande par la liste *Agir ensemble pour une université de service public*, et propose que soient publiés dans le SharePoint du prochain Conseil d'administration tous les documents donnés aux membres du Conseil scientifique, à la fois les rapports annuels des chaires résumant toute leur activité, le bilan sur l'intéressement et les budgets. Concernant les questions posées, notamment sur le coût des chaires, la contribution est de 30 % des ressources propres sur le périmètre recherche et le budget des chaires est d'un peu plus de 1,2 M€ sur le périmètre de la Fondation Dauphine 2020. Les dotations données aux laboratoires par Dauphine représentent un peu moins de 900 000 €. Ainsi, le budget réalisé sur l'ensemble des chaires est d'environ 3,3 M€. Cela crée beaucoup d'activité, notamment des recrutements de doctorants et de post-doctorants qui viennent alimenter les laboratoires. Les chaires sont autofinancées et tous les postes administratifs, dédiés aux chaires, sont financés par les chaires. Concernant les postes administratifs, un organigramme sera préparé par la DSR. Il faut compter à peu près 7 postes de travail. Au niveau des porteurs des chaires, il y a à peu près la parité : 6 femmes et 8 hommes. Pour ce qui est de l'intéressement, la parité est un peu moins respectée : 14 intéressements sont versés par des chaires à des hommes et 5 à des femmes. Concernant l'intéressement versé en 2020, cela représentait 167 000 € pour les laboratoires et 112 000 € pour le Conseil scientifique ; et sur cette enveloppe-là, il avait été décidé de financer un contrat de thèse coloré de manière pluridisciplinaire ; en l'occurrence, un doctorant en sciences sociales a été retenu.

IX. Questions administratives et financières

1. Subventions aux associations généralistes et de filière

Le Vice-président CFVE indique qu'il s'agit de subventions accordées à deux types d'associations, domiciliées à Dauphine. Un document a été mis à la disposition des administrateurs, regroupant toutes les subventions qui ont été demandées.

Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour et 4 abstentions, les subventions aux associations généralistes et de filière.

2. Remboursement des frais d'accompagnement logement (FAL) pour les étudiants boursiers logés au titre de l'année universitaire 2021-2022

Le Vice-président CFVE indique que cela concerne l'action sociale de l'Université. La convention portant création du service mutualisé logement de l'université PSL, prévoyait le versement des frais d'accompagnement logement à hauteur de 49 € pour les étudiants français ou internationaux. Il est proposé que ces frais d'accompagnement au logement soient remboursés à tous les étudiants boursiers échelons 1 à 7, régulièrement inscrits à l'université au titre de l'année universitaire 2021-2022 et logés par le Service accueil logement. Cela représente un effort pour l'Université d'environ 4 400 €. Le budget, en particulier celui de la CVEC, est très utilisé par Dauphine pour l'aide sociale d'urgence. Dans cette action sociale, la Fondation Dauphine est à ses côtés et mobilise entreprises, partenaires et donateurs sur ces sujets-là.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 1 abstention, le remboursement des Frais d'Accompagnement Logement (FAL) pour les étudiants boursiers logés, au titre de l'année universitaire 2021-2022.

Le Vice-président CFVE propose également, et afin de pérenniser ce dispositif, que le Conseil d'administration puisse déléguer son pouvoir au Président de l'Université, en vue de rembourser les FAL à compter de la rentrée 2022/2023, à charge ensuite d'en informer les administrateurs.

Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour, 1 voix contre et 3 abstentions, la délégation de pouvoir du Conseil d'administration au Président, en vue de rembourser les Frais d'Accompagnement Logement (FAL), à compter de la rentrée 2022-2023.

3. Institutional an Organizational Economics Acadmy (IOEA) : demande de dérogation concernant la procédure de remboursement des intervenants

Un professeur d'économie et de management indique que cette école de printemps existe depuis 2002. Chaque année, des intervenants très prestigieux se réunissent à l'Institut d'Études Scientifiques de Cargèse, pendant une semaine, afin d'assister aux conférences et discuter des articles de recherche. Dans le domaine de l'économie des institutions et des organisations, cela est devenu un des rendez-vous annuels centraux, car par ce biais, les jeunes chercheurs intègrent des réseaux internationaux. Il s'agit d'un événement totalement autofinancé par les frais d'inscription des participants et par des subventions venant essentiellement de la chaire Gouvernance et Régulation de Dauphine. Les intervenants dans cette école de printemps sont reçus tous frais payés. C'est la raison pour laquelle, il est demandé au Conseil d'administration d'approuver une demande de dérogation concernant la procédure de remboursement des intervenants, conformément au document explicatif qui a été mis à la disposition des administrateurs.

A une élue enseignante qui demande si cette autorisation a déjà été demandée les années précédentes et si elle concerne uniquement l'année 2022, le professeur d'économie et de management répond par l'affirmative.

Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour et 4 voix contre, la demande de dérogation concernant la procédure de remboursement des intervenants de l'IOEA.

4. Liste des marchés

La Responsable du Service Achat présente deux marchés à soumettre au vote des administrateurs : fourniture/acheminement d'électricité et fourniture de périodiques français et étrangers. Ces marchés sont sans enjeu particulier puisqu'ils s'inscrivent dans une démarche de renouvellement de dispositifs existants, éprouvés et donnant satisfaction. Un document explicatif a été mis à la disposition des administrateurs.

A un élu enseignant qui demande si la partie énergie verte a été regardée dans le marché de fourniture d'électricité, la Responsable du Service Achat répond par l'affirmative.

A un élu enseignant qui demande quel est le montant du marché pour l'établissement Porte Dauphine, la Responsable du Service Achat répond qu'il s'élève à 450 000 €.

Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour et 3 abstentions, les marchés suivants, à savoir :

- Marché de fourniture/acheminement d'électricité et services associés (mise à disposition d'un outil de suivi de consommation en ligne, établissement d'un feuillet récapitulatif annuel...)***
- Accord-cadre de fourniture de périodiques français et étrangers.***

X. Informations dans le cadre de la délégation de pouvoir du Conseil d'administration au Président

1. Conventions et contrats

2. Don

3. programme gradué Finance – Attribution de 3 bourses d'excellence

4. Forum recrutement

5. Voyages d'études MSO 2021/2022

6. Voyages SUAPS

A un élu enseignant qui demande ce qu'est une convention non-fléchée, la Directrice des Affaires Juridiques répond qu'il s'agit d'une convention non affectée à un centre de recherche, mais qui demeure dans le périmètre de la recherche.

XI. Questions diverses

Une élue enseignante indique avoir eu connaissance d'un courrier reçu par les étudiants, partant en échange au second semestre, dans lequel était évoqué la possibilité d'un redoublement si jamais l'université partenaire passait en distanciel. Cela lui semble quelque peu excessif et surtout elle pense que le principe de subsidiarité doit être absolument préservé. Il faudrait rassurer les étudiants en leur expliquant que les questions de redoublement sont discutées par les jurys des formations qui sont non seulement souverains mais aussi les seuls à savoir ce que l'étudiant a fait pendant son échange. Il est important également de souligner que lorsqu'un étudiant part en échange, un *learning agreement* est signé par l'enseignant référent, souvent le directeur de formation, lequel valide ou pas le contrat avec l'étudiant. En cas d'imprévu, tout est adapté afin que l'étudiant et son directeur redéfinissent le contrat en toute confiance.

Le Président indique que la situation a été gérée de manière extrêmement flexible pour tous les étudiants. Il faut coordonner davantage, notamment avec les responsables de formation. La préoccupation était de prendre en compte la diversité des situations et de penser aux étudiants. La VP Affaires internationales et le VP CFVE ont adressé une lettre aux étudiants afin de les rassurer et de clarifier la situation.

Une élue enseignante pense qu'il aurait été pertinent de mettre en copie du message les Directeurs de formation, puisque cela les concerne au premier chef.

Le Directeur du Département MSO précise qu'un second mail a été envoyé, invitant les étudiants à prendre contact avec leur directeur de formation, pour voir ce qui est possible de faire ou pas, le temps d'avoir des informations plus précises sur la mobilité. Il propose de transférer le message adressé aux responsables de formation de MSO.

Avant de clore cette réunion à 21H00, le Président remercie les administrateurs pour leur engagement et le temps consacré à ce conseil d'administration de fin d'année et leur souhaite de très belles fêtes et une belle rentrée.

El Mouhoub MOUHOUD