

PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 3 NOVEMBRE 2025

LISTE DE PRÉSENCE

Collège 1 – Enseignants chercheurs et personnels assimilés, enseignants et chercheurs

Présents : B. BOUCHARD, G. NOGATCHEWSKY, D. GALLOIS-COCHET, E. AGRICOLIANSKY, M. OZTURK ESCOFFIER, F. BLANCHOT, D. ABONNEAU, K. MULLER MEZIANI, M.-J. BELLOSTA, E. CAMPOY, S. ABDELNOUR, P. PEGON

Représentés : P. GEOFFRON, M. CARRE-TALLON

Absente : J. EL HADDAD

Collège 2 - Personnalités extérieures qualifiées

Présents : S. PLANCHEZ, C. SOULEAU

Représentés : T. BEGUE, C. CHENUT, B. WITVOET

Absente : A. LELEUX

Collège 3 et 4 – Représentants de la Région d'Ile-de-France et de la Ville de Paris

Présent : J. REDLER

Absente : G. GARRIGOS

Collège 5 - Etudiants

Présents : B. HOUAS, P.-D. TRUONG,

Représentés : A. MUNZILA DE CASTRO E SILVA, J.-L. MORALES, A. ZIELINSKI,

Absents : R. GROSHETSCH, G. KUEN, Y. ATTAL

Collège 6 – BIATSS

Présents : V. BENARD, Y. TOMIC

Représentés : A. CORBLET, L. MONTARON

Invités de droit

Présents : F. GELIN, H. ZECLER, Q. REVILLOT, B. VENET, R. CHANTIRI

Invités permanents

Présents : M. GUILLIOMET-DUCHE, S. BRISARD, M. BOISSET, M. SEBERT, M. MOULIN, A. MIAS, I. CATTO, S. ADAM-LEDUNOIS, P. LANIRAY, F. BENOIT-MOREAU

Procurations :

- Patrice GEOFFRON donne procuration à Gwenaëlle NOGATCHEWSKY
- Martine CARRE-TALLON donne procuration Fabien BLANCHOT
- Thierry BEGUE donne procuration à David ABONNEAU
- Christophe CHENUT donne procuration à Bruno BOUCHARD
- Bruno WITVOET donne procuration à Bruno BOUCHARD
- Ariane MUNZILA DA CASTRO E SILVA donne procuration à Marie-José BELLOSTA
- Jean-Lucca MORALES donne procuration à Marie-José BELLOSTA
- Adrien ZIELINSKI donne procuration à Sarah ABDELNOUR
- Ariane CORBLET donne procuration à Meltem OZTIRK ESCOFFIER
- Loubna MONTARON donne procuration à Eric CAMPOY

En cours de séance :

- Jérémy REDLER donne procuration à David ABONNEAU
- Katia MULLER MEZIANI donne procuration à Dorothée GALLOIS-COCHET

Le quorum étant atteint, B. BOUCHARD ouvre la séance à 16H00.

B. BOUCHARD indique, en préambule, quelques informations :

- Quentin REVILLOT est présent à la séance de ce jour pour représenter le Rectorat, en remplacement de Clarisse Bellamy.
- Matthieu FROMAGE, membre de l'Association Esprit Dauphine, a été élu Vice-président Étudiant lors du Conseil de la Formation et de la Vie Étudiante du 21 octobre dernier.
- Bienvenue à Mathieu BOISSET, nouveau Directeur Financier de l'Université, lequel est arrivé ce jour.
- Eric AGRICOLIANSKY a été élu Président de la section disciplinaire dédiées aux enseignants-chercheurs ce jour. Il le félicite pour cette élection importante, soulignant la responsabilité que représente cette fonction, tout en exprimant l'espoir qu'il n'ait guère à intervenir.
- E. AGRICOLIANSKY remercie ses collègues pour la confiance qu'ils lui accordent. Il exprime également son souhait que la section disciplinaire n'ait pas à exercer sa mission, soulignant qu'il n'est jamais agréable de déférer des collègues devant une telle instance.
- Pascal GUENEE, Directeur de l'Institut Pratique du Journalisme, a été élu en octobre dernier Président du Word Journalism Education Council, la Conférence des Écoles de Journalisme au niveau mondial. Cette élection constitue une véritable reconnaissance internationale et positionne l'Université au centre de la formation des journalistes dans le monde.
- Le classement Times Higher Education (THE) World University a été récemment publié : PSL se classe 48ème mondiale et demeure la première université française dans ce palmarès international, confirmant ainsi son rayonnement académique et scientifique.
- Un nouveau dossier a été créé dans le Sharepoint des administrateurs, qui permettra ainsi aux membres du Conseil de consulter un certain nombre de documents, parmi lesquels le relevé des décisions du CFVE, les avis du CSA, ainsi que d'autres informations utiles, comme le budget alloué par l'Université à l'Association des Alumni. Il invite chacun à parcourir ces documents et précise que toute question pourra être posée lors d'une séance ultérieure, à condition d'être préalablement informé.

I. Procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 29 septembre 2025

Le Conseil approuve à 29 voix pour, le procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 29 septembre 2025.

II. Règlement intérieur – modifications

B. BOUCHARD indique que la révision du règlement intérieur est devenue nécessaire et urgente. L'idée consiste à travailler par blocs et à progresser étape par étape. Il laissera Sébastien Brisard revenir sur la démarche en détails. Des groupes de travail sont organisés afin de permettre une discussion approfondie sur ces évolutions et révisions du règlement intérieur, avant que le texte ne soit présenté aux différentes instances concernées. Le premier bloc concerne les instances de directions. Les documents fournis contiennent un tableau récapitulatif, indiquant pour chaque article du règlement intérieur actuel la proposition de modification correspondante. L'objectif de cette révision est de disposer d'un règlement intérieur le plus léger possible, évitant de répéter les textes de loi déjà existants. Ces textes et décrets s'imposent à l'Université, il n'est donc pas utile de les reproduire intégralement dans le règlement intérieur, mais simplement de les mentionner. Cette démarche permettra de ne pas confondre, au fil des années, dispositions légales supérieures et dispositions propres au règlement intérieur, et d'éviter toute interprétation erronée sur la possibilité de modifier certains points. L'objectif est d'obtenir un règlement intérieur véritablement adapté au mode de fonctionnement de l'Université tel qu'il existe depuis plusieurs années. Il va parcourir globalement les propositions, en laissant Sébastien Brisard apporter des précisions :

- Le Comité exécutif : il invite les participants à lire l'article correspondant, précisant que celui-ci reflète parfaitement la pratique actuelle.
- La Conférence de Direction : cet organe n'est pas décisionnaire et se réunit sous deux formats. Le premier format, restreint, inclut les membres du Comité exécutif et les Directeurs de Département et traite des sujets liés à la formation. Le second format, plénier ou élargi, intègre également les Directeurs des différentes directions de Dauphine et aborde des sujets transversaux impactant ces directions. Le lancement des programmes gradués, par exemple, a impliqué la Recherche, les Départements, la Communication pour la création de pages web et la Direction financière.
- Suppression de deux conférences : il s'agit de la Conférence des Directeurs des Centres de recherche et de celle des enseignants-chercheurs d'une même section au CNU. Cette proposition repose sur deux motifs : d'une part, ces Conférences ne sont pas décisives, et d'autre part, elles ne se sont jamais réunies depuis au moins neuf ans. Certains membres présents n'en connaissaient peut-être même pas l'existence avant la lecture du tableau. Il n'est donc pas nécessaire d'encombrer le règlement intérieur avec des organes non décisionnaires, non organisés et obsolètes.
- Les Commissions des Conseils centraux : elles préparent le travail en Conseil d'administration, en Conseil de la Formation de la Vie Étudiante ou en Conseil scientifique, sans être elles-mêmes décisionnaires. Deux Commissions sont mises à part : la Commission d'aide sociale et la Commission des droits, qui doivent pouvoir se réunir rapidement, parfois en urgence, pour prendre des décisions immédiates concernant des étudiants en difficulté financière. Ces Commissions disposent donc d'une délégation de pouvoir, prenant les décisions à la place du CFVE.
- Le Comité d'analyse stratégique : il est prévu par le décret mais n'a pas fonctionné depuis au moins neuf ans. En pratique, l'Université dispose d'un Business Advisory Board composé de membres de la société civile et d'entreprises, et d'un International Advisory Board composé principalement de Dean d'écoles et universités étrangères. Le choix retenu est que le Comité d'analyse stratégique peut se constituer sous deux configurations distinctes, chacune formant le Comité au moment où elle se réunit. Le décret limite ce Comité à dix membres ; il serait donc trop restreint d'y intégrer simultanément les deux Boards. La solution retenue permet de rester en conformité avec le décret tout en maintenant la pratique actuelle, répondant aux exigences d'Equis.
- Les Sections disciplinaires : des discussions ont été menées au sein du groupe de travail et du CSA sur la situation des étudiants en mobilité ou en formation délocalisée à l'international. La règle adoptée est que lorsqu'un étudiant est inscrit à Dauphine, il dépend de la section disciplinaire de l'Université, tout en tenant compte des lois locales des pays étrangers. Les conventions futures avec les partenaires internationaux permettront ainsi de clarifier ces situations.

S. BRISARD rappelle que le groupe de réflexion, dont certains membres du Conseil font partie, s'est réuni les 3 septembre et 1er octobre dernier. Les comptes-rendus sont accessibles sur le SharePoint et fournissent tous les éléments de débat relatifs aux points évoqués par le Président. Après ces échanges, le règlement intérieur modifié a été soumis au CSA le 7 octobre, qui a émis un avis défavorable à l'unanimité. Le Conseil scientifique a rendu un avis favorable le 16 octobre avec 18 voix pour et 3 abstentions. Le CSA a été consulté de nouveau le 21 octobre et a émis à nouveau un avis défavorable à l'unanimité. Le CFVE, consulté le même jour, a rendu un avis favorable avec 23 voix pour et 2 abstentions. Tous les comptes-rendus sont disponibles, permettant aux membres de comprendre les différentes réflexions menées. Pour rappel, la révision se déploie autour de six thématiques, dont la première concerne les organes consultatifs de direction et disciplinaires. La prochaine thématique porte sur le Conseil environnemental et social, avec un travail en cours de la Direction des Affaires Juridiques, de la Vice-présidente RSU et de la déléguée RSU. Une première réflexion aura lieu début décembre, puis en janvier, avec comme objectif un passage devant le Conseil d'administration en mars. La troisième thématique concerne les trois Conseils centraux, à savoir le Conseil d'administration, le Conseil de la Formation et de la Vie Etudiante et le Conseil scientifique. Quelques ajustements ont été apportés aux documents présentés, au regard de certaines remarques, de coquilles. Pour la Conférence de Direction, par exemple, il faut comprendre que le Président peut inviter aux réunions toute personne qu'il estime utile. Il a été supprimé « *aux travaux de la Conférence* », ce qui était superfétatoire. Quant au Comité d'analyse stratégique, il faut comprendre, en conformité avec l'article 13 du décret : « *Les membres sont nommés par le Conseil d'administration sur proposition du Président de l'Université* ». Ce sont ces ajustements qui sont soumis aujourd'hui au vote des administrateurs.

F. BLANCHOT remercie tout d'abord les participants pour les éléments communiqués et indique qu'il souhaite formuler plusieurs observations. Il évoque en premier lieu le groupe de réflexion. Il précise qu'il n'a malheureusement pas pu y prendre part, en ayant expliqué les raisons à Sébastien Brisard : les horaires retenus ne sont pas compatibles avec les obligations d'enseignement, celles-ci étant particulièrement lourdes. Il rappelle qu'il avait suggéré que les réunions puissent se tenir entre 12 heures et 14 heures, créneau qui offrirait davantage de possibilités à un plus grand nombre d'enseignants. A la lecture du compte rendu, il indique avoir relevé un point auquel il est particulièrement sensible et qui concerne la section disciplinaire relative aux usagers, section qu'il a présidée durant quatre années. Il cite la mention suivante : « *Malheureusement, les membres de la section disciplinaire n'ont pas souhaité continuer dès lors qu'ils n'étaient plus membres du Conseil d'administration.* » Cette information est totalement inexacte. A aucun moment les membres de cette section n'ont été sollicités pour poursuivre l'examen des dossiers après la fin de leur mandat au Conseil d'administration. Il demande en conséquence que cette mention soit retirée, à moins qu'une preuve ne puisse être apportée quant à l'absence de volonté des anciens membres de continuer à siéger malgré le renouvellement du Conseil d'administration.

B. BOUCHARD indique que la mention en question peut tout simplement être retirée. Il précise que des retours allant dans ce sens ont été reçus, mais qu'il n'y a aucune difficulté à procéder à ce retrait.

F. BLANCHOT réaffirme que cette allégation ne correspondait en rien à la réalité. Il indique que, si la poursuite de leur engagement leur avait été proposée, il y aurait été pleinement favorable.

B. BOUCHARD confirme que ce point sera retiré sans problème.

F. BLANCHOT aborde ensuite un second point relatif à la proposition de modification. S'agissant de la C2D, il lui semble que cette instance traite également de questions relevant de la promotion ou de l'attribution de bénéfices aux enseignants-chercheurs, notamment les congés ou diverses formes d'avancement. Le document mentionne que la formation restreinte traite notamment des questions liées aux formations et à la vie étudiante. Il s'interroge donc sur l'opportunité d'ajouter la mention : « *et aux questions relatives aux avis* ».

B. BOUCHARD répond qu'il y a dans cette remarque une confusion entre la Conférence de Direction et la C2D. La C2D est un organe composé des Directeurs de laboratoire et de plusieurs Vice-présidents, au sein duquel sont émises des propositions concernant la campagne d'emplois et divers autres sujets. Il ajoute que ces éléments ne figurent pas dans le cadre évoqué, puisqu'il s'agit d'une organisation interne distincte.

F. BLANCHOT observe que, dans le tableau des propositions de modifications dont il dispose, la mention « *C2D, article IV.5, Conférence de Direction* » apparaît clairement, et il demande s'il est le seul à avoir reçu ce document.

B. BOUCHARD indique qu'il ne voit pas ce passage, mais réaffirme que la C2D est un organe chargé de préparer les décisions du Conseil d'administration, notamment sur les aspects liés à la campagne d'emplois, et que cela constitue un dispositif totalement distinct.

F. BLANCHOT prend note de cette explication.

G. NOGATCHEWSKY exprime son regret concernant la situation relative à la Commission disciplinaire. Elle précise avoir pris la succession de Fabien Blanchot et rappelle qu'une vacance a perduré pendant neuf mois.

F. BLANCHOT précise que cette vacance n'est en aucun cas imputable à leurs actions.

B. BOUCHARD indique avoir compris les circonstances de cette vacance et affirme qu'un effort sera fait lors des prochaines élections afin d'éviter une telle situation.

G. NOGATCHEWSKY répond que la Commission disciplinaire s'est engagée à poursuivre ses travaux jusqu'à l'élection d'une nouvelle Commission, même si cela devait se prolonger au-delà du renouvellement du Conseil d'administration.

R. CHANTIRI indique qu'elle a également été surprise à la lecture du compte rendu, car, en tant que membre de la Commission disciplinaire, elle n'a jamais reçu une telle demande. Elle rejoint la position de Fabien Blanchot et souhaite que cette mention soit retirée, celle-ci ne correspondant pas à la réalité.

B. BOUCHARD indique que la mention sera retirée. Il précise avoir compris la situation comme un mélange de deux points : certains membres ont exprimé leur volonté de ne pas continuer, tandis que les autres n'ont pas été sollicités pour confirmer leur intention.

F. BLANCHOT souligne que le Président de la section disciplinaire n'a en aucun cas été consulté.

B. BOUCHARD confirme que la mention sera retirée et qu'il n'y a aucun problème à ce sujet.

P. PEGON, en sa qualité de membre du groupe de réflexion, fait part de ses réserves largement exprimées au sein de ce groupe concernant la version proposée. Il souligne principalement la suppression de deux organes où le Président n'est pas présent : la Conférence des Directeurs de Centre de recherche et la Conférence des enseignants-chercheurs. Bien que ces instances n'aient jamais été pleinement mobilisées par le passé, elles constituaient néanmoins des outils à la disposition des Directeurs de Centre de recherche et des enseignants-chercheurs. Il considère que cette suppression représente un affaiblissement de la démocratie universitaire, particulièrement en ce qui concerne la Conférence des enseignants-chercheurs, qui disparaîtra dans la nouvelle version. S'agissant de la Conférence des Directeurs de Centre de recherche, il note qu'une version informelle existe sous la forme de réunions. Dans un contexte où des tensions peuvent apparaître entre certains laboratoires, il estime souhaitable que cette Conférence dispose d'une existence formelle au sein du règlement intérieur. Il attire également l'attention sur une autre évolution qu'il juge défavorable, concernant les organes consultatifs des Conseils centraux. Dans la nouvelle rédaction, un seul article regroupe les organes consultatifs de tous les Conseils centraux, alors qu'ils étaient précédemment séparés. La formulation retenue se rapproche davantage de celle applicable au Conseil d'administration et au CS, et moins de celle du CFVE. Il note notamment la phrase introductive : « *Sur proposition du Président de l'Université...* », qui pourrait constituer un verrou, permettant uniquement au Président de proposer la création de ces commissions, disposition qui n'existait pas auparavant pour le CFVE. Il regrette que les Conseils centraux ne puissent plus décider souverainement de la création de leurs commissions sans proposition préalable du Président.

B. BOUCHARD répond que, concernant les deux Conférences supprimées, il s'agit d'instances dont l'existence n'était probablement connue de personne. Il souligne qu'il faut considérer les faits avec pragmatisme. S'il fallait mettre en place de telles Commissions, il conviendrait de le faire véritablement, avec secrétariat et procès-verbaux, ce que, selon lui, les Directeurs de Laboratoire ne souhaiteraient pas forcément, préférant continuer à agir comme ils le font actuellement. Il insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas d'un recul démocratique : les Directeurs et enseignants-chercheurs peuvent continuer à se réunir comme auparavant et, le cas échéant, communiquer leurs observations par courrier au nom de l'ensemble des Directeurs de Laboratoire, pratique déjà observée lorsqu'il était Vice-président. Les Directeurs, s'ils le souhaitent, peuvent toujours exprimer leurs points de vue.

E. AGRIKOLIANSKY indique comprendre l'argument précédemment exprimé et précise qu'il vient de découvrir l'existence de ces instances, qui n'ont jamais véritablement fonctionné. Il regrette qu'elles n'aient pas trouvé leur place, mais souligne que cela n'empêche pas leur fonctionnement de manière informelle. Il indique que lui-même, avec ses collègues Directeurs de Laboratoire, se réunissent régulièrement et rencontrent le Président de manière non formalisée mais effective. Les demandes à lui formuler sont ainsi communiquées sans difficulté, malgré l'absence de cadre officiel. Il mentionne que, pour la Conférence des enseignants-chercheurs relevant de la même section du CNU dans son Laboratoire, une instance pédagogique et disciplinaire existe, réunissant au moins deux sections du CNU. Cette instance, qu'il nomme « Conseil de formation », s'occupe des affaires pédagogiques connexes. Elle n'a aucun pouvoir décisionnaire, mais, dans le règlement intérieur précédent, aucun droit spécifique n'était non plus prévu. Il s'agit d'un outil démocratique très utile, permettant de discuter, d'échanger et de travailler sur la pédagogie. Il invite ses collègues à organiser de telles formations. Il précise que ce type de Conseil de formation fonctionne de manière allégée, sans nécessité de secrétariat ou de procès-verbaux, tout en constituant une instance d'échange, de discussion et de réflexion.

B. BOUCHARD rappelle que, par ailleurs, il existe déjà de multiples dispositifs permettant de favoriser ces échanges, notamment les Conseils de Département, le CFVE, ainsi que, de manière régulière, les Assemblées générales des Laboratoires, qui regroupent principalement les membres d'une même section du CNU.

G. NOGATCHEWSKY indique que, pour le Conseil des Directeurs, l'instance a été créée sans connaissance préalable de son existence informelle. Lorsqu'elle invite tous les Directeurs des sept Laboratoires, les réunions se déroulent très bien. Il ne semble donc pas nécessaire de créer un cadre trop rigide. Dès qu'il a été question de comptes-rendus ou de secrétariat, il a été préféré de conserver un fonctionnement plus léger.

D. GALLOIS-COCHET indique, concernant le Comité d'analyse stratégique, avoir entendu les explications sur les conditions de nomination des membres. Or, en début de séance, le Président avait précisé que le règlement intérieur ne réécrivait pas ce qui était déjà prévu par le décret. Selon elle, ces conditions de nomination figurent dans le décret, et elle propose de supprimer purement et simplement la dernière phrase, afin de rester cohérent avec cette ligne directrice.

S. BRISARD répond qu'il existe toujours des exceptions à cette règle. Il estime qu'il est nécessaire de maintenir cette modalité dans le règlement intérieur, car personne n'a le réflexe de se reporter au décret. Cette disposition est structurante et il est important que la nomination par le Conseil d'administration, sur proposition du Président, soit explicite dans le règlement intérieur. De temps à autre, des exceptions à la règle légistique, qu'il défend, sont inévitables.

D. GALLOIS-COCHET s'interroge alors : si le décret venait à être modifié, faudrait-il immédiatement revenir sur le vote afin de changer le règlement intérieur ?

S. BRISARD répond que, de toute façon, toute modification du décret obligera à revoir le règlement intérieur, car des nouveautés ou des suppressions y apparaîtront nécessairement. Il souligne qu'à l'issue de ce travail de révision, il est fortement recommandé, et que tous semblent en convenir, de mettre en place un Comité de révision du règlement intérieur, chargé de l'examiner annuellement, à la lumière de la pratique et de l'évolution du cadre légal. Une révision sera inévitable.

B. BOUCHARD propose alors de remplacer la formulation actuelle par : *« la nomination des membres se fait conformément au décret »*.

S. ABDELNOUR intervient au sujet du Comité d'analyse stratégique, soulignant plusieurs points de préoccupation. Son intervention s'inscrit dans la continuité des remarques formulées par Paul Pégon et entendues dans différentes instances. Bien que cela ait été précisé à l'oral que ce Comité recouvrait des structures existantes, à savoir le Business Advisory Board et l'International Advisory Board, la formulation actuelle manque de clarté. Elle cite l'extrait : *« Le Comité d'analyse stratégique peut se réunir en formations distinctes composées de membres différents n'excédant pas le nombre de 10. »* Selon elle, cette formulation ne permet pas de savoir de qui il s'agit, ni quel est l'objet de ces formations. Il est mentionné en même temps deux fois un nombre de dix personnes, ce qui rend la lecture confuse. Elle considère que le fait qu'un même terme dans le règlement intérieur puisse désigner deux entités différentes constitue un fonctionnement peu rigoureux. Sur le fond, le fait de ne pas nommer précisément les participants, d'un côté les représentants d'institutions académiques internationales, de l'autre les représentants du monde socio-économique, empêche toute discussion claire. Le Business Advisory Board constitue peut-être une préconisation Equis, mais l'Université n'est pas obligée de suivre ces recommandations. Selon elle, il conviendrait au moins de discuter de la possibilité d'un Advisory Board non académique, élargi à l'ensemble de la société civile, avec des représentants d'associations et d'administrations non académiques, et pas uniquement un Business Advisory Board. L'article, en l'état, est peu utile, car il ne précise ni l'objet, ni les participants, ni les finalités du Comité, et soulève plusieurs problèmes dans sa rédaction.

B. BOUCHARD répond que l'objectif est de ne pas limiter les futures gouvernances. Le Business Advisory Board et l'International Advisory Board pourraient être nommés simplement par décision du Comex, car aucune réglementation particulière ne s'applique. L'idée est de créer un Conseil d'analyse stratégique dans le règlement intérieur et de permettre, de manière volontairement vague, l'inclusion du Business Advisory Board et de l'International Advisory Board dans ce Conseil. Cette formulation laisse la possibilité de ne plus inclure ces instances à l'avenir, sans que cela soit figé dans le règlement intérieur. Il rappelle que cette approche a déjà été discutée, notamment en CSA.

M-J. BELLOSTA rappelle que les avis du CSA ont été mis à disposition dans un espace partagé. Elle souhaite toutefois revenir sur deux points relatifs au projet de modification du règlement intérieur. Le premier point concerne la demande du CSA d'inclure des représentants du CSA au sein des groupes de travail. Le second point porte sur la section disciplinaire. Elle précise que, tel qu'il est rédigé, l'article ne semble pas pleinement conforme au Code de l'Éducation. Elle rappelle que l'établissement est régi par ce Code, et qu'il est donc essentiel d'en respecter les dispositions. Elle cite notamment les articles R712-11 et R111-13, le premier relatif aux enseignants-chercheurs, le second aux étudiants. Le règlement ne semble pas prendre en compte le cas où un enseignant-chercheur ou un enseignant aurait pu commettre un acte relevant d'une section disciplinaire dans un autre établissement public, situation dans laquelle c'est cet autre établissement qui est compétent. En indiquant que la section disciplinaire est compétente pour tous les enseignants et enseignants-chercheurs, ainsi que pour tous les usagers, le texte ne répond pas à cette disposition du Code de l'Éducation. Elle propose donc de référencer explicitement les articles précis du Code, afin de déterminer les compétences des sections disciplinaires au cas par cas, selon qu'il s'agisse d'un établissement public, d'un autre établissement ou d'un établissement privé. En conséquence, elle indique qu'elle ne pourra pas voter le texte en l'état et exprime le souhait que le vote se fasse article par article, comme cela avait été pratiqué en CSA.

B. BOUCHARD confirme que les deux modalités de vote, global et article par article, ont été prévues.

S. BRISARD indique qu'il s'occupe de la section disciplinaire avec la chargée des sections disciplinaires et qu'ils connaissent très bien les dispositions du Code de l'Éducation en la matière. Il n'est pas nécessaire de réécrire ces dispositions dans le règlement intérieur. Il rappelle sa règle de la légistique pure : il n'est pas utile de répéter une règle déjà clairement énoncée dans le Code. Le règlement intérieur vise à clarifier une difficulté spécifique : celle des étudiants ou enseignants ayant commis des faits en dehors de l'établissement. Lorsque ces faits se produisent sur le territoire français, le Code de l'Éducation prévoit les dispositions nécessaires. Il précise toutefois que lorsque les étudiants ou enseignants se trouvent dans des établissements étrangers, la notion

juridique française d'établissement d'enseignement supérieur ne s'applique pas nécessairement, et il peut exister une confrontation entre le droit français et le droit étranger. Cette situation a déjà été rencontrée et justifiée, selon lui, l'élaboration de conventions plus précises sur les questions disciplinaires, en collaboration avec la Direction des Affaires internationales. Il indique avoir demandé à l'une des membres de lui transmettre des exemples de conventions incluant des dispositions claires sur les procédures disciplinaires, afin de prévenir toute ambiguïté sur la compétence disciplinaire, pour les étudiants comme pour les enseignants, même si, jusqu'à présent, aucun incident n'a concerné un enseignant.

M-J. BELLOSTA souligne que la formulation actuelle : « *elles sont compétentes à l'ensemble des usagers et personnels enseignants-chercheurs et enseignants* », n'est pas conforme au Code de l'Éducation, car il existe des exceptions selon le lieu où les fautes ont été commises. Elle ne demande pas de répéter les articles du Code dans le règlement intérieur, mais rappelle que ce dernier est destiné à l'ensemble du personnel, pas uniquement à la Direction des Affaires juridiques, qui connaît déjà bien le Code. Le règlement intérieur doit fournir une information claire aux collègues qui ne maîtrisent pas toutes les dispositions légales. Elle propose donc de référencer les articles correspondants, afin de donner une indication précise aux collègues, sans remettre en cause la compétence de la Direction juridique.

D. GALLOIS-COCHET estime que la question de l'information pourrait être traitée par des guides pratiques, qui reprendraient les dispositions du Code et du règlement intérieur, à l'instar des guides existants pour les examens. Ces guides seraient destinés à l'information des usagers, tandis que le règlement intérieur a pour vocation principale de régir les situations, ce qui constitue un objectif différent.

B. BOUCHARD approuve cette position et indique être totalement d'accord.

Le Conseil approuve les modifications du règlement intérieur, à savoir :

- **Création - Art. 11-11 - Comité d'analyse stratégique**
Décompte des voix : Pour : 24 ; Contre : 4 ; Abstention : 1 ; Ne prend pas part au vote : 0
- **Création - Art. 11-12 - Commission d'aide sociale**
Décompte des voix : Pour : 29 ; Contre : 0 ; Abstention : 0 ; Ne prend pas part au vote : 0
- **Création - Art. 11-13 - Commissions des droits**
Décompte des voix : Pour : 29 ; Contre : 0 ; Abstention : 0 ; Ne prend pas part au vote : 0
- **Création - Art. 11-14 - Organes consultatifs des Conseils centraux**
Décompte des voix : Pour : 24 ; Contre : 4 ; Abstention : 1 ; Ne prend pas part au vote : 0
- **Suppression - Art. 111-2 - Conférence des directeurs des centres de recherche**
Décompte des voix : Pour : 21 ; Contre : 8 ; Abstention : 0 ; Ne prend pas part au vote : 0
- **Modification - Art. IV-4 - Comité exécutif**
Décompte des voix : Pour : 25 ; Contre : 4 ; Abstention : 0 ; Ne prend pas part au vote : 0
- **Modification - Art. IV-5 - Conférence de direction**
Décompte des voix : Pour : 25 ; Contre : 4 ; Abstention : 0 ; Ne prend pas part au vote : 0
- **Modification - Art. V-8 - Les sections disciplinaires**
Décompte des voix : Pour : 20 ; Contre : 4 ; Abstentions : 4 ; Ne prend pas part au vote : 1
- **Suppression - Art. VIII-3 - Conférence des enseignants-chercheurs d'une même section CNU**
Décompte des voix : Pour : 18 ; Contre : 8 ; Abstentions : 3 ; Ne prend pas part au vote : 0

III. Bilan du rapport social unique (RSU) 2024

M. SEBERT présente une synthèse du Rapport Social Unique (RSU) 2024, soulignant que le document est conséquent. Elle indique que les femmes sont majoritaires à l'Université. Sur un total de 1 149 agents au 31 décembre 2024, hors enseignants vacataires, 55 % sont des femmes. Parmi les enseignants, 58 % sont des hommes, tandis que 69 % des personnels administratifs sont des femmes. En distinguant les agents selon le type de personnel et le statut, elle précise que, pour les enseignants, il y a 314 fonctionnaires et 275 contractuels. Pour les personnels administratifs, il s'agit de 214 fonctionnaires et 346 contractuels, portant l'effectif total à 1 149 agents. Elle souligne que 46 % des effectifs sont constitués de fonctionnaires, la part des contractuels restant importante et en progression. Concernant l'évolution de la structure démographique depuis 2014, il existe un vieillissement général des effectifs. Chez les enseignants, la proportion des moins de 35 ans est stable, tandis que la tranche des 36-45 ans diminue et que les tranches supérieures, en particulier les plus de 56 ans, connaissent une hausse sensible. Pour les personnels administratifs, la répartition reste globalement équilibrée, avec toutefois une progression notable des plus de 56 ans. Les personnels BIATSS sont au nombre de 560, dont 346 contractuels : 134 en CDI et 206 en CDD, incluant 31 contrats pour des besoins non pérennes et 6 apprentis. Elle détaille ensuite la répartition des fonctionnaires : 44 personnels de la filière administrative de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENS), 29 personnels de la filière des Bibliothèques, 138 personnels de la filière Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation (ITRF), 2 personnels de la filière médico-sociale et 1 agent comptable. Elle note la prépondérance de la filière ITRF, caractéristique des universités. Concernant les contractuels administratifs, Dauphine applique une politique de stabilisation de l'emploi, traduite par une hausse de 26 % du nombre de CDI depuis 2020. En 2024, 18 agents sont passés de CDD à CDI, dont 4 femmes, avec une ancienneté moyenne de 5,5 années lors du passage en CDI. Cette politique concerne les personnels recrutés sur des fonctions permanentes, qui ont vocation à passer en CDI s'ils restent à l'Université. S'agissant des personnels enseignants, l'effectif s'élève à 589. Il se compose de 314 fonctionnaires, incluant 115 Professeurs des Universités, 174 Maîtres de conférences, 25 enseignants du second degré, 90 ATER, Professeurs associés et autres enseignants, 41 enseignants-chercheurs et enseignants contractuels LRU, et 144 doctorants, postdoctorants ou chercheurs contractuels. Elle mentionne que 47 % des Maîtres de conférences et 40 % des Professeurs des Universités sont

des femmes. Un focus est réalisé sur les enseignants contractuels LRU, c'est-à-dire sans mission de recherche, recrutés dans le cadre d'une politique de dé-précarisation mise en place par l'ancien Président, alors Vice-président RH. Cette politique a permis de cadrer certains recrutements. Sur cette population, 27 enseignants contractuels LRU sont concernés, dont 11 relevant de cette politique. Parmi ces 11, 6 sont en CDI et 5 en CDD, avec une ancienneté moyenne de 5,8 années. La masse salariale correspondante s'élève à 729 000 €, soit 1,6 % de la masse salariale totale des enseignants permanents. En termes d'heures, 5 413 HTD d'enseignement et de responsabilités ont été attribuées en 2023/2024, soit une moyenne de 451 HTD par enseignant pour les enseignants présents au cours de l'année. Il existe une nuance entre ceux présents au cours de l'année et ceux faisant partie des 11 enseignants, la base de calcul n'étant pas la même. Elle indique ensuite que la masse salariale est en augmentation constante depuis 2011, avec une moyenne supérieure à 3 % par an. Pour 2024, elle s'élève à 92 M€, soit une augmentation de 3,65 % par rapport à 2023. Cette progression est légèrement inférieure à celle des années précédentes, en raison d'un nombre réduit de mesures d'État. Une mesure spécifique, l'attribution de 5 points d'indice majorés à l'ensemble des agents publics, a été appliquée, ayant un impact moindre que les mesures de revalorisation du point sur toutes les rémunérations. Enfin, elle cède la parole à Timothé Voyez, qui doit présenter un focus sur les heures d'enseignement, en réponse à la demande de précision sur les heures effectuées à Dauphine par les enseignants-chercheurs et les enseignants vacataires.

T. VOYEZ présente les nouveautés du RSU 2024, notamment l'intégration d'une rubrique entièrement consacrée aux heures d'enseignement. Cette évolution a été rendue possible grâce au nouveau logiciel de gestion OSE, permettant un suivi et une consolidation fiables de l'ensemble de l'activité pédagogique à l'échelle de l'Université. Il distingue deux catégories : les heures de service dues, correspondant au volume théorique attendu pour l'ensemble des enseignants, ajusté en fonction des décharges, congés ou reports d'heures ; et les heures réellement effectuées, auxquelles s'ajoutent les heures complémentaires, correspondant à des activités au-delà du service statutaire. Les heures complémentaires effectuées au DEP sont traitées à part, dans un cadre de gestion spécifique. Pour l'année universitaire 2023/2024, le total s'élève à 136 706 HTD, comprenant 108 725 heures d'enseignement, 22 005 heures de référentiel et 5 976 heures reportées ou épargnées, notamment via le dispositif du compte enseignement. Il s'agit ici de la première exploitation complète des données issues d'OSE. Les processus étant récents, la base est néanmoins suffisamment solide pour permettre un pilotage précis et transparent de l'activité d'enseignement. Les prochaines éditions viseront à fiabiliser et affiner davantage ces données. Concernant les vacances d'enseignement, il indique que 2 373 vacataires ont assuré près de 92 000 heures à Dauphine pour 2023/2024. Les unités LSO et MSO concentrent la majorité des heures effectuées par ces vacataires, tandis que la DAI et le SUAPS présentent la plus forte intensité horaire, avec environ 74 heures par agent. Les vacataires sont majoritairement des hommes (66 %), 15 % sont fonctionnaires et 15 % interviennent dans plusieurs Départements. Il présente également le focus sur l'index égalité professionnelle, créé par la loi du 19 juillet 2023 et devenu obligatoire pour les employeurs publics depuis 2024. Cet index repose sur trois indicateurs : les écarts de rémunération entre fonctionnaires à corps, grades et échelons équivalents ; les écarts chez les contractuels à catégories équivalentes ; et l'accès aux plus hautes rémunérations. Les deux premiers indicateurs sont déjà détaillés dans le RSU, le troisième sera intégré dans les prochaines éditions. L'index s'établissait à 77,53/100 en 2023 et à 76,9/100 en 2024.

M. SEBERT signale, concernant les aspects relatifs à la santé, la sécurité, la formation et au télétravail, une baisse de 3 % du nombre d'agents ayant eu au moins un jour d'arrêt pour maladie ordinaire en 2024. Le nombre d'agents concernés est en diminution depuis 2022. 288 visites médicales ont été effectuées, et 221 agents ont réalisé au moins une visite, soit près de 20 % des effectifs. Elle précise que 145 recommandations ont été émises à la suite des visites du médecin du travail, qui a repris la gestion des visites après une période d'absence, et traite également les cas complexes ou les besoins d'aménagement de poste. Concernant la formation, le taux d'accès est de 44 %, correspondant au pourcentage d'agents ayant suivi au moins une formation dans l'année. 1 270 stagiaires ont bénéficié de 8 692 heures de formation. Le taux d'accès est de 73 % pour les personnels BIATSS et de 17 % pour les enseignants. Parmi ces formations, 227 stagiaires ont suivi des modules sur le développement durable, la responsabilité sociale et la qualité de vie au travail (1 124 heures, dont 290 heures consacrées aux violences sexuelles et sexistes, en forte augmentation). 87 stagiaires ont suivi des formations dédiées à la prévention des risques santé et à la sécurité au travail, pour un total de 836 heures. Sur le handicap, 45 membres du personnel sont concernés, soit un taux d'emploi de 4,52 %. Ce taux connaît une légère baisse par rapport à 2023 (5,03 %), en deçà de l'obligation légale de 6 %. Elle souligne toutefois les efforts continus de l'Université en matière d'inclusion et d'accompagnement, avec une progression annuelle des dépenses pour l'aménagement des postes. Enfin, concernant le télétravail, 423 agents BIATSS bénéficient d'une convention en 2024, soit 76 % des personnels administratifs. Les bénéficiaires sont majoritairement des femmes (77 %) et des contractuels. Pour la première fois, les jours de télétravail flottants dépassent les jours fixes, devenant le mode le plus utilisé, plus souple et adapté. Elle note également que le recours au télétravail exceptionnel a été mis en œuvre en 2024 en raison des Jeux Olympiques et des travaux du nouveau campus.

G. NOGATCHEWSKY s'interroge sur une des diapositives présentées initialement, mentionnant « 78 753 HTD dont 2 977 HTD de sous service ». Elle demande si cela signifie que certains collègues ne réalisent pas l'intégralité de leur service, et, dans l'affirmative, ce qui est fait pour rétablir cette situation, considérant que 2 977 HTD paraît un volume important.

T. VOYEZ confirme que le sous-service correspond à des situations où les obligations statutaires ne sont pas entièrement réalisées. Généralement, ce sous-service est compensé par un report positif sur l'année suivante. Le report négatif, quant à lui, concerne des situations où le service annuel est inférieur à 50 heures, ces heures étant alors ajoutées au service de l'année suivante.

G. NOGATCHEWSKY demande si, malgré la compensation, il existe des personnes qui ne remplissent pas leur service à Dauphine et ce qui est fait pour y remédier.

M. SEBERT reconnaît que certains agents ne font effectivement pas toutes leurs heures, mais ne peut préciser le volume exact. Elle ajoute que les agents en sous-service sont identifiés et sollicités pour effectuer leur service. Il est évidemment anormal que cela se produise.

F. BENOIT-MOREAU souligne effectivement la nécessité de vérifier si ces situations sont ponctuelles ou structurelles, sur plusieurs années, et indique qu'elle va examiner de plus près l'ampleur du phénomène.

M. OZTURK-ESCOFFIER s'interroge sur la possibilité que certains agents soient en sous-service parce qu'ils enseignent à PSL.

M. SEBERT précise que le sous-service correspond bien à des obligations non effectuées, indépendamment de tout enseignement ailleurs.

M-J. BELLOSTA indique que les personnes en sous-service ne perçoivent ni la prime PRES, ni la composante fonctionnelle du RIPEC, conformément à la réglementation, ce qui constitue déjà une mesure corrective.

G. NOGATCHEWSKY demande s'il est possible d'obtenir la répartition des agents en sous-service par Département.

B. BOUCHARD répond qu'il n'est pas certain de l'utilité de cette répartition, mais qu'il faudra néanmoins effectuer ce travail. Il convient effectivement de nuancer l'interprétation des chiffres : un déficit de quelques heures de TD ne justifie pas nécessairement la suppression de la prime, sachant que ces heures seront rattrapées l'année suivante. Il reconnaît toutefois découvrir l'ampleur du phénomène.

M. SEBERT rappelle enfin que le sous-service concerne toutes les catégories de personnel, pas uniquement les enseignants-chercheurs.

Y. TOMIC attire l'attention sur un point relatif à la proportion de fonctionnaires à l'Université Dauphine. Si le chiffre global indique 46 % de fonctionnaires sur l'ensemble des personnels, cette part est beaucoup moins importante pour les personnels BIATSS, où elle ne représente plus que 38 %. Il rappelle que, dans une université publique d'enseignement supérieur, l'emploi est de plus en plus assuré par des contractuels, qui ne bénéficient pas des mêmes droits. À Dauphine, le protocole d'organisation du temps de travail n'est pas respecté pour les contractuels, notamment en matière de congés, 55 jours attendus contre 45 actuellement. Des différences de rémunération et de conditions existent également. Il note que ce taux de fonctionnaires se dégrade progressivement depuis plusieurs années, et qu'il est désormais inférieur à 50 % même pour les enseignants-chercheurs.

M. SEBERT précise que parmi les enseignants-chercheurs, il faut distinguer les ATER et les contractuels doctorants, qui influencent les ratios. Pour les personnels administratifs, la présence importante de contractuels n'est pas le résultat d'un refus de recrutement de fonctionnaires, mais d'un manque de ressources pour rémunérer le nombre de fonctionnaires souhaité. Une grande partie des personnels administratifs est rémunérée sur des ressources propres, et l'Université ne dispose pas de moyens étatiques suffisants pour couvrir l'ensemble des postes. Elle ajoute que les postes de fonctionnaires sont presque tous pourvus, et que le recours à des contractuels s'inscrit en complément.

B. BOUCHARD indique que la subvention pour charges de service public est d'environ 60 M€, tandis que la dépense salariale s'élève à environ 90 M€. La subvention ne couvre donc que les deux tiers de la masse salariale, sans prendre en compte les charges liées aux fluides et autres dépenses.

F. BENOIT-MOREAU indique que le nombre de fonctionnaires parmi les enseignants peut apparaître biaisé, en raison des missions de recherche et de la présence des ATER. Elle souligne que les doctorants constituent une part importante des effectifs, mais qu'ils sont par construction contractuels à durée limitée.

B. BOUCHARD précise notamment pour les personnalités extérieures qualifiées que, concernant les doctorants, l'Université emploie environ 320 doctorants. Il ajoute que la stabilité observée dans la tranche des moins de 35 ans s'explique en grande partie par cette population, qui est majoritairement âgée de moins de 35 ans, et que ce nombre reste relativement constant chaque année.

D. GALLOIS-COCHET formule plusieurs questions relatives aux heures d'enseignement et à l'index d'égalité professionnelle. Elle demande tout d'abord des précisions sur les heures des enseignants permanents, distinguant entre enseignement ou pilotage et référentiel, et souhaite savoir ce qui relève du pilotage mais ne figure pas dans le référentiel. Elle s'interroge ensuite sur le suivi des heures de service non effectuées, rappelant que Florence Benoit-Moreau s'est engagée à investiguer. Elle propose qu'une échéance soit fixée afin qu'elle puisse revenir devant le Conseil d'administration pour présenter des explications structurelles, sans mention de noms. Enfin, elle aborde l'index d'égalité professionnelle, notant que l'index moyen publié par le ministère pour 2024 est de 88 pour les entreprises privées et de 90,4 pour celles de plus de 1 000 salariés. Elle s'enquiert de l'existence éventuelle d'une politique visant à améliorer cet index.

F. GELIN répond qu'elle n'a pas de réponse précise et indique que le critère des dix plus hautes rémunérations pénalise fortement l'Université, abaissant considérablement l'index. Elle souligne également la question de la répartition hommes-femmes, rappelant qu'il n'y a qu'une femme parmi les dix plus hautes rémunérations.

D. ABONNEAU complète en indiquant que, sur un score maximal de 20 pour ce critère, Dauphine obtient 8 points, ce qui dégrade l'index égalité. Il signale également les inégalités de rémunération entre hommes et femmes parmi les personnels contractuels. Il précise que deux mesures sont envisagées : la première concerne les dix plus hautes rémunérations et sera traitée dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle, permettant d'établir un diagnostic et de proposer des mesures correctives ; la seconde concerne les contractuels, pour lesquels une négociation sur la formalisation des rémunérations est en cours, visant à apporter des éléments de réponse.

T. VOYEZ précise que, dans OSE, le suivi des mémoires est comptabilisé comme heures d'enseignement.

A D. GALLOIS-COCHET qui demande si c'est ce qu'il appelle « pilotage », T. VOYEZ confirme et précise que le référentiel correspond uniquement aux items d'équivalences horaires préalablement votés.

B. BOUCHARD souligne que le suivi des mémoires représente un volume important d'heures.

D. GALLOIS-COCHET propose, pour l'année suivante, de remplacer la mention « pilotage » dans le tableau par « suivi de mémoires », afin d'éviter l'ambiguïté avec le pilotage des formations.

M-J. BELLOSTA indique qu'elle ne reproduira pas la méthode qu'elle a employée au CSA, et formule trois observations. Sa première remarque porte sur l'IFSE (page 97). Les fonctions sont exercées selon les corps, chacun comportant différents groupes, comme indiqué en page 96. La présentation de l'IFSE versé en 2024, avec uniquement la distinction par catégorie, ne rend pas compte fidèlement de l'application réelle de cette prime. Elle estime nécessaire de disposer d'un retour détaillé par corps, en prenant l'exemple de la filière ITRF, pour laquelle IGR, IGE et ASI sont de catégorie A. Sa deuxième observation concerne la prime C2. Elle rappelle que le groupe 3 correspond aux fonctions de direction (Vice-présidents, porteurs de projets ou de recherches spécifiques, Directeurs de Département ou de Laboratoire). Selon le RIPEC, les montants annuels de cette prime varient entre 11 136 € et 18 000 € selon les fonctions. Elle signale une incohérence dans le tableau publié pour 2024, où le montant maximal pour le groupe 1 est de 10 267 €, et relève également l'absence de femmes parmi les Vice-présidents dans ce tableau, ce qui contredit sa propre référence aux VP femmes de 2024. Elle insiste sur l'importance de disposer d'informations précises sur les décharges associées à cette composante C2 afin de refléter correctement sa mise en œuvre. Sa troisième remarque concerne les actions disciplinaires et contentieuses de 2024 (page 149). Elle indique que le « recours contentieux » correspond au recours devant le Tribunal administratif, pouvant inclure des procédures pénales. Elle estime que davantage de précisions sont nécessaires concernant le nombre de recours impliquant deux personnels enseignants et deux personnels administratifs et techniques. Elle rappelle également qu'il y a eu au moins une action disciplinaire à l'encontre d'un Professeur d'Université en juillet 2023, qui a été dépaycé et relaxé en 2024, et souligne l'intérêt d'avoir des informations détaillées pour illustrer fidèlement les actions disciplinaires et contentieuses.

M. SEBERT précise que les chiffres de la prime C2 correspondent bien au versement effectif, mais qu'une modulation peut être appliquée par certains bénéficiaires, ce qui explique les écarts constatés.

M-J. BELLOSTA réitère son observation concernant le nombre de Vice-présidents femmes, soulignant qu'il ne peut être nul pour 2024.

M. SEBERT rappelle que le RSU n'a pas pour objet d'identifier les personnes.

M-J. BELLOSTA précise qu'elle ne cherche pas à identifier les personnes concernées, mais qu'elle constate qu'il y a effectivement des bénéficiaires, contrairement à l'indication « zéro » figurant dans le tableau. Le tableau des primes C2 mentionne « décharges de service », ce qui justifie l'emploi de ce terme. Elle rappelle qu'officiellement, sur l'ENT, le tableau des primes C2 précise « décharges de service jusqu'à 128 HTD ». Il est donc pertinent de disposer à la fois des informations sur le nombre de décharges et sur le montant annuel versé pour chaque bénéficiaire lorsque la prime est effectivement mise en œuvre. Elle note que, dans la C2, plusieurs fonctions sont fusionnées, Directeurs, Vice-présidents, porteurs de chaires, représentant six fonctions différentes. Le nombre de bénéficiaires du groupe 3 ne semble pas correspondre au nombre réel de Vice-présidents, de Directeurs, etc... Il est important de connaître la répartition exacte de cette composante C2, rappelant que la discussion porte bien sur la C2 dans son ensemble.

B. BOUCHARD propose de vérifier l'éventuelle erreur sur le nombre de femmes et précise que certains Vice-présidents ont choisi la modulation de service, ce qui explique certaines divergences dans les chiffres.

M-J. BELLOSTA réaffirme que cette distinction relève de décharges et non d'une modulation.

K. MULLER-MEZIANI indique qu'elle constate la présence de femmes dans chaque groupe et que les montants de la prime sont indiqués à côté.

B. BOUCHARD précise que Murièle Sebert vérifiera s'il existe une erreur, rappelant que les Vice-présidents de la mandature précédente sont connus. Il remercie la DRH pour le travail réalisé, en soulignant la complexité de ces populations et la masse de données traitées. Il encourage les membres à prendre le temps de lire le rapport et à poser des questions si nécessaire, tout en suggérant de valider le rapport malgré la possibilité de petites coquilles.

Le Conseil approuve à 18 voix pour, 3 voix contre et 8 abstentions, le bilan du rapport Social Unique (RSU) 2024.

IV. Plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025 - 2028

F. BENOIT-MOREAU annonce qu'elle présentera conjointement le nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle, tout en remerciant les prédécesseurs pour leur contribution à ce sujet, initialement porté par les Vice-présidents RH de la mandature précédente. La présentation portera sur la méthodologie ayant permis l'élaboration du plan, un bref bilan du plan précédent, et les évolutions envisagées, en insistant sur la continuité des actions.

F. GELIN rappelle que le premier plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à Dauphine avait été élaboré pour la période 2021-2024 et soumis au Conseil d'administration en 2024, conformément aux attentes ministérielles pour l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Le renouvellement de cet exercice s'est appuyé sur une structuration classique inspirée du référentiel ministériel de 2020, articulé autour de cinq grands axes : égal accès aux corps et cadres d'emploi, évaluation et traitement des écarts de rémunération, articulation des temps entre vie professionnelle et personnelle, lutte contre les discriminations et violences sexuelles et sexistes, et gouvernance de la politique d'égalité professionnelle. Cette première phase a été conduite sous l'égide d'Arnaud Mias, qui a souhaité réaliser un état des lieux de la mise en œuvre du premier plan avec les membres du Comité de suivi, composé des organisations représentatives du personnel et des élus souhaitant participer. Trois réunions ont eu lieu en 2024 avant l'ouverture d'une négociation collective initiée en novembre 2023, à la demande de l'administration et conformément à une injonction ministérielle. Peu d'établissements se sont engagés dans cet exercice, ce qui rend l'Université singulière dans le paysage de l'ESR. La négociation s'est articulée autour de quatre réunions entre mai et novembre 2024, chacune dédiée à l'un des axes mentionnés. Enfin, elle précise que cette démarche a abouti à la signature d'un accord le 20 septembre dernier, comprenant le nouveau plan d'action, signé à ce jour par deux syndicats, SUD Éducation et la CGT, représentant ensemble plus de la moitié des suffrages aux dernières élections professionnelles, ce qui confère à l'accord une validité immédiate pour l'établissement.

F. BENOIT-MOREAU précise que, de facto, l'accord ayant été signé, il entre en vigueur immédiatement et ne sera pas soumis au vote du Conseil ce soir. Elle présente les grandes lignes des principales avancées réalisées, telles qu'elles ressortent du bilan de novembre 2023 pour la période 2021-2024 :

- premier axe, portant sur l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et fonctions : un volet important de ce plan consiste à produire un diagnostic et à rassembler des données chiffrées, ce qui a été facilité par la mise en place du RSU. Ces données ont ensuite alimenté diverses actions : procédures de recrutement des enseignants-chercheurs avec communication de données genrées aux Comités de sélection, présence de référents et référentes égalité et biais cognitifs formés sur les discriminations liées au genre, élaboration de fiches de postes pour les personnels BIATSS avec des communications sans stéréotypes, ainsi que formations et sensibilisations.
- deuxième axe, relatif aux rémunérations et à l'égalité femmes-hommes : elle souligne la production de statistiques et l'analyse des causes des écarts afin d'adopter, le cas échéant, des mesures correctives. Cette démarche s'appuie sur les données du RSU et sur une étude qualitative et quantitative conduite au printemps 2022 par deux enseignants-chercheurs, permettant d'identifier si les écarts sont liés à des différences de quotient de travail ou à des effets de cohorte, en lien avec l'accès aux grades mentionnés dans l'axe 1.
- troisième axe concernant l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale : les actions menées incluent des formations via l'école interne, ainsi qu'une information renforcée sur les droits liés aux congés maternité, et l'intégration de ces problématiques dans la réflexion sur le protocole de télétravail.
- quatrième axe, relatif à la lutte contre les discriminations et aux violences sexuelles et sexistes (VSS) : la Cellule de Dauphine existe depuis 2018, l'établissement ayant été pionnier en matière de cellule d'écoute. Une enquête de diagnostic a été menée en 2022 pour quantifier ces violences, et de nombreuses formations ont été dispensées sur les thèmes des VSS, des risques psychosociaux et des discriminations.
- cinquième axe, relatif à la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle, avec plusieurs réalisations : élaboration d'une charte éditoriale pour une communication inclusive, féminisation des titres des fonctions des enseignants-chercheurs, mise en place de chartes de recrutement intégrant des codes de conduite, notamment dans le cadre de la politique européenne HRS4R, et actions spécifiques mises en place dans le cadre du label DDRS pour améliorer le recrutement.

D. ABONNEAU remercie les organisations syndicales ayant contribué à la réflexion, en particulier celles signataires de l'accord, ainsi qu'Arnaud Mias pour son rôle dans la conduite de cette réflexion. Il précise que le plan présenté aujourd'hui à titre d'information comprend 12 objectifs et 69 actions. Il s'agit d'un plan très étoffé, couvrant de nombreuses thématiques RH : accès à l'emploi, recrutement, mobilité, promotion, rémunération, équilibre vie professionnelle/vie personnelle, gouvernance et prévention des risques, notamment les violences sexuelles et sexistes (VSS). Pour chaque action, les acteurs concernés, les objectifs opérationnels et les indicateurs de suivi sont clairement définis, permettant de mesurer les réalisations sur la période de quatre ans à venir. Il résume le contenu autour des 5 axes principaux :

Axe 1 - Accès à l'emploi : Ce volet concerne le recrutement, la promotion et la mobilité. Il prévoit un renforcement du pilotage des données, notamment via le RSU, et des actions d'information et de sensibilisation aux biais cognitifs pour les processus de recrutement des personnels BIATSS et des enseignants-chercheurs. Des actions visent à encourager les candidatures dans les

emplois où un genre est sous-représenté. Trois chantiers novateurs sont identifiés : les modalités de recrutement des PR et MCF associés, une étude qualitative sur les trajectoires des contractuels en CDD vers la CDIisation pour détecter d'éventuelles inégalités hommes/femmes, et un suivi genre des responsabilités de diplôme.

Axe 2 - Rémunérations et équité salariale : L'accent est mis sur l'approfondissement des données statistiques pour mesurer les écarts de rémunération, en particulier pour les personnels BIATSS, avec la cartographie RIFSEEP pour titulaires et non-titulaires. Des états des lieux sont réalisés pour les primes C2 et C3 et un focus particulier est mis sur les 10 rémunérations les plus élevées, source principale du faible score de Dauphine sur l'index égalité (8/20).

Axe 3 - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle : Les actions visent à mettre en cohérence le télétravail avec l'égalité professionnelle, à promouvoir l'accès égal au télétravail pour hommes et femmes et à réduire les inégalités pouvant affecter l'évolution de carrière. Des initiatives incluent la sensibilisation aux bonnes pratiques et la mise en place éventuelle d'une charte des temps de vie ou d'un guide pratique.

Axe 4 - Lutte contre les discriminations, VSS et harcèlement : La Cellule dédiée à ces questions fonctionne bien, mais des améliorations sont prévues en termes de formation, sensibilisation et valorisation des actions menées. Il est également proposé d'évaluer son fonctionnement et de reconnaître l'engagement de ses membres.

Axe 5 - Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle : L'accent est mis sur l'exemplarité de la gouvernance et du Comex dans la mise en œuvre de la politique. La création d'un Comité de suivi, se réunissant deux fois par an, permettra de faire des bilans périodiques, de piloter des actions et de mesurer les résultats. L'accord prévoit également de s'appuyer sur le réseau des correspondants RSU pour relayer les actions et collecter des données du terrain, afin d'éviter une approche uniquement descendante.

Il conclut en soulignant l'ambition de l'accord et la volonté de le faire vivre et de le diffuser au sein de l'Université.

M-J. BELLOSTA indique que la FSU a participé au groupe de négociation collective avec SUD Éducation, mais que la CGT n'était pas présente. A la dernière réunion s'est posée la question de qui pouvait signer : les organisations syndicales ayant participé à la négociation ou également celles qui étaient absentes ? Selon elle, seules les organisations syndicales qui avaient participé à toutes les réunions pouvaient être signataires. La FSU n'a pas signé l'accord pour trois raisons principales :

- la mise en œuvre du Comité RPS (risques psychosociaux), inscrit dans les orientations stratégiques du ministère pour 2024 : la FSU n'avait pas l'information qu'il y aurait la création de ce Comité, inscrit dans un des axes, celui de la gouvernance de l'Université ;

- la question des temps partiels pour les parents d'enfants de moins de trois ans, souhaitant la possibilité de prolonger le travail à 80 % au-delà de la limite des trois ans : les chefs de service refusaient ces 80%. Même si cela est réglementé, il a été demandé une extension de la période avec une certaine bienveillance vis-à-vis des personnes souhaitant travailler à 80% ;

- la reconnaissance du temps partiel à 50, 60, 70, 80 et 90%, pour élever des enfants de moins de trois ans, sur le calcul des primes de fin d'année : les agents doivent être évalués sur le travail effectif réalisé, et non sur un travail théorique à 100 %.

Ces aspects relèvent pleinement du périmètre du plan égalité hommes-femmes, ce qui a conduit la FSU à émettre des réserves.

D. ABONNEAU répond que le choix a été fait de proposer l'accord à l'ensemble des organisations syndicales et pas uniquement à celles ayant participé à sa conception. Le texte final n'a pas été modifié lors de la signature. Il précise que le Comité de prévention des RPS sera mis en place, et qu'une réflexion large sur les risques psychosociaux à l'Université sera menée. Concernant les primes et l'impact du congé maternité ou du temps partiel, ces points ont été traités dans le cadre du CIA et de la PIA, soumis au vote du Conseil d'administration en septembre.

M-J. BELLOSTA insiste sur l'importance de la question des temps partiels refusés par les chefs de service, soulignant que cela constitue un enjeu d'égalité hommes-femmes non traité par le plan.

D. ABONNEAU exprime son regret que la FSU n'ait pas signé un texte détaillé et de grande qualité pour des points qu'il considère mineurs, tout en respectant le travail de la FSU.

M-J. BELLOSTA répond que la FSU, à l'instar de la CGT, ne participera pas à la signature.

D. GALLOIS-COCHET souligne que certaines actions du plan comportent des dates de réalisation fixées à 2025 et s'interroge sur le suivi, puisqu'il est déjà novembre 2025. Elle note que certaines actions n'ont manifestement pas encore commencé, ce qui suscite son inquiétude.

D. ABONNEAU explique que le texte du plan avait été finalisé assez tôt grâce au travail d'Arnaud MIAS, mais que des échanges ultérieurs pour aboutir à la signature ont retardé la validation officielle de l'accord. Le document n'a pas été modifié après sa finalisation, notamment parce que SUD Éducation avait déjà validé le texte. Par conséquent, certaines échéances prévues pour 2025 seront difficiles à respecter et devront être réajustées. Toutefois, le texte a été soumis tel quel par souci d'honnêteté, et les adaptations nécessaires du calendrier seront effectuées pour les actions concernées.

B. BOUCHARD remercie tous les participants pour leur travail et souligne qu'un texte est désormais disponible sur lequel l'Université pourra travailler, le considérant comme une avancée.

V. Vie Étudiante, Pédagogie et Formation

1. Bilan des admissions pour l'année universitaire 2025/2026

I. CATTO rappelle que le PowerPoint présenté par Antoine Picard lors du précédent CFVE met en évidence une forte augmentation du nombre de candidats dans les formations de Licence et de Master, supérieure à 20 %. Les équipes administratives et pédagogiques sont sous pression en raison des délais courts pour recruter et finaliser les listes d'admission. Elle précise que le suivi sur trois ans des indicateurs d'admission permettra d'identifier les formations présentant des problèmes de visibilité ou d'attractivité et de réfléchir à des améliorations adaptées.

B. BOUCHARD ajoute qu'il est préférable de mener une réflexion en amont sur l'offre de formation, plutôt que d'attendre la prochaine campagne HCERES et de devoir prendre des décisions dans l'urgence.

M. OZTURK-ESCOFFIER félicite l'équipe MIDO, notant que c'est la première fois que les inscriptions sont équilibrées entre filles et garçons.

P-D. TRUONG observe qu'en formation MIDO, la proportion de filles est passée de 29 % en 2023 à 57 % en 2025 et demande si ce rééquilibrage résulte d'une volonté de recrutement ou d'une augmentation des demandes.

S. PLANCHEZ souligne qu'à plus petite échelle, son école, l'École d'architecture de Paris Malaquais, rencontre des déséquilibres dans l'autre sens (80 % de femmes, 20 % d'hommes) et questionne sur les méthodes utilisées pour rééquilibrer les effectifs sans tomber dans la discrimination.

I. CATTO explique qu'il est possible d'utiliser des critères de recrutement diversifiés pour équilibrer les profils, en prenant l'exemple de la double Licence Intelligence artificielle et Sciences des organisations. La prise en compte de disciplines variées (Mathématiques, Informatique, Économie, Sciences sociales, matières littéraires) permet de créer des profils pluridisciplinaires, parmi lesquels se retrouve davantage de filles.

B. BOUCHARD ajoute une précision sur l'interprétation du rang du premier admis pour la double Licence : l'augmentation de ce rang doit être analysée en tenant compte de l'augmentation globale du nombre de candidatures, qui peut affecter les classements.

2. Règles applicables au régime d'admission 2025/2026

I. CATTO précise que le CFVE n'a pas voté les règles d'admission pour les diplômes nationaux de Master, en particulier pour les M1, car entre le moment où les fiches descriptives des formations ont été votées dans les Départements et la séance, le ministère a modifié certaines dispositions. Le vote pour ces diplômes nationaux de Master est donc reporté au mois de décembre, et, à l'avenir, le vote aura lieu en décembre, car il était prématuré de le faire plus tôt. Elle rappelle que les règles d'admission actuellement applicables concernent les Licences, les Masters 2 et les diplômes de Grand Établissement. Elle indique qu'une nouveauté en LSO est la mise en place d'une disposition transitoire pour l'année suivante, qui recommande, mais n'exige pas encore, la spécialité Mathématiques en terminale afin de ne pas pénaliser les candidats n'ayant pas eu cette information. Concernant le M1 Finance, certaines catégories d'étudiants y ont un accès automatique dès lors qu'ils remplissent certains critères, notamment avoir suivi 10 disciplines spécifiques, que ce soit en L3 Gestion, en double Licence ou dans d'autres formations. Cette année, il a été précisé que les étudiants doivent avoir effectué trois années à Dauphine, quel que soit le campus, afin de valoriser le fait qu'ils ont suivi de nombreuses méthodes quantitatives lors des deux premières années. Cette clarification du M1 Finance est bénéfique pour les étudiants de L3, car elle leur permet de connaître les conditions d'accès automatique, tout en laissant la possibilité aux étudiants sans ces prérequis de candidater, avec une étude au cas par cas de leurs dossiers. Elle souligne l'importance du travail réalisé par Baptiste Venet et Rouba Chantiri, qui examinent individuellement les dossiers des étudiants ayant validé leur L3 à Dauphine afin de leur trouver, dans la mesure du possible, des solutions internes pour l'accès aux M1.

Le Conseil approuve à 22 voix pour et 4 abstentions, les règles applicables au régime d'admission 2026/2027.

3. Domiciliation des associations généralistes et des associations de filière

I. CATTO explique que, pour domicilier à Dauphine les associations généralistes et les associations de filière, deux Commissions issues du CFVE, comprenant également des membres élus des Départements, donnent un avis au CFVE sur ces domiciliations. Elle précise qu'une nouvelle association généraliste a demandé à être créée : un club d'échecs, porté par un étudiant en L2 MIDO, champion de France universitaire d'échecs. Habituellement, les nouvelles associations bénéficient d'un statut probatoire d'un an avant de pouvoir être officiellement domiciliées. Elle a ainsi proposé au CFVE, qui a approuvé, qu'à titre exceptionnel, ce club puisse utiliser « Dauphine » dans son nom dès sa création, en espérant que l'association apporte des succès sportifs à l'Université. Elle ajoute que pour certaines associations, un statut probatoire est proposé non pas pour des raisons disciplinaires mais lorsque ces associations ne remplissent pas entièrement le cahier des charges, par exemple, ne pas fournir tous les documents requis ou les comptes-rendus d'activités, ou lorsqu'elles ont peu de visibilité ou d'activités au sein de l'Université. Le statut probatoire est ainsi présenté comme un moyen d'encourager ces associations à accroître la portée et la visibilité de leurs actions.

Le Conseil approuve à 22 voix pour et 4 abstentions, la domiciliation des associations généralistes et des associations de filière.

4. Conditions d'attribution des bourses de mobilité internationale des étudiants LSO pour l'année 2025/2026

B. VENET explique que le vote relatif aux bourses de mobilité est soumis chaque année aux élus du Conseil d'administration. Il existe une enveloppe spécifique pour la mobilité des étudiants de LSO, principalement dédiée aux étudiants de L3, dont beaucoup effectuent un ou deux semestres à l'étranger. Il précise que des critères tels que les scores au TOEFL et les vœux exprimés par les étudiants sont pris en compte pour la répartition de l'enveloppe, qui s'élève à environ 120 000 €. Chaque étudiant percevrait 298 €, multiplié par 3 pour un semestre et par 7 pour une année entière. Des critères sociaux, comme le quotient familial, sont également intégrés. Ce dispositif est habituel et présenté chaque année aux élus. Enfin, un point important : actuellement, ces bourses ne sont versées qu'au retour des étudiants, ce qui n'est pas optimal. Des discussions sont en cours avec la Fondation pour que deux tiers de la somme soient versés avant le départ des étudiants et le dernier tiers après leur retour, afin de mieux répondre aux contraintes financières rencontrées durant la mobilité.

Le Conseil approuve à 26 voix pour, les conditions d'attribution des bourses de mobilité international des étudiants LSO pour l'année 2025/2026.

5. Création du parcours M2 Sustainable Performance, mention Contrôle Audit Reporting Financier (CARF) en apprentissage

R. CHANTIRI présente le parcours de la Mention CARF, qui correspond à un quatrième parcours de Master 2, ouvert en formation initiale il y a deux ou trois ans. Cette année, la troisième promotion est accueillie. Elle explique que la Mention CARF forme aux métiers du contrôle de gestion, de l'audit, de la direction financière, et plus globalement au suivi de la performance et aux métiers du chiffre. Il a été jugé important de développer un volet autour du suivi de la performance durable, en réponse à l'émergence de nouveaux métiers. Les trois parcours de Master 2 existants étaient déjà en apprentissage, mais il existait une demande étudiante et des besoins identifiés par les entreprises pour un parcours en alternance, notamment pour le contrôle de gestion RSE et l'audit RSE. Une voie en formation initiale sera toutefois maintenue pour ceux qui le souhaitent. L'intitulé du parcours est en anglais, car la majorité des cours sont dispensés dans cette langue. Ce parcours a été présenté et voté à l'unanimité au Conseil de Département et au CFVE.

B. BOUCHARD indique qu'il faudra prévoir, sur le site Web, une traduction française signalée par un astérisque.

Le Conseil approuve à 22 voix pour et 4 abstentions, la création du Parcours M2 Sustainable Performance, mention CARF en apprentissage.

6. Formation continue

a. Création du DU Audit et Conseil en Systèmes d'Informations et Cybersécurité de l'Université Paris Dauphine – PSL, opéré par Dauphine Dakar

B. BOUCHARD rappelle qu'il s'agit de créer un Diplôme d'Université Audit et Conseil en systèmes d'information et cybersécurité à Dakar, diplôme déjà existant sur les sites de Paris, Londres et Tunis. Son déploiement à Dakar avait été anticipé ; la structure Dauphine PSL Dakar ayant été créée à la fin du mois de juillet, il s'agit d'y installer le premier diplôme.

F. ARESTOFF précise qu'il s'agira de la première formation ouverte à Dauphine Dakar. Ce diplôme répond aux besoins du marché du travail sénégalais, où les formations continues de ce niveau sont peu nombreuses, au Sénégal comme dans la région. Des candidats provenant notamment du Bénin et de la Côte d'Ivoire se sont déjà manifestés. La formation s'inscrit pleinement dans les objectifs du campus, à savoir répondre aux besoins locaux et participer au développement régional. Cette formation s'adresse aux secteurs bancaire, assurantiel, aux cabinets de conseil et d'audit, ainsi qu'aux secteurs en forte expansion tels que l'énergie ou les télécommunications, mais aussi au secteur public et aux institutions de régulation. La formation sera dispensée à 70 % en distanciel et à 30 % en présentiel, pour favoriser l'inclusion (notamment des femmes et des populations rurales éloignées), réduire les coûts et limiter l'empreinte carbone. Elle sera assurée par une équipe pédagogique diversifiée : enseignants-chercheurs, une copilote experte en systèmes d'information et cybersécurité, ainsi que des cabinets de conseil implantés à Dakar (KPMG, EY, Deloitte, etc.), qui interviendront pour apporter leur expertise et des cas pratiques. La formation représente 300 heures sur 12 mois.

B. BOUCHARD indique qu'une communication a déjà eu lieu à Dakar.

F. ARESTOFF confirme : le recrutement est en cours de finalisation, sous réserve de validation du projet, avec déjà 30 étudiants admis et quelques entretiens restants. Les effectifs dépasseront largement le point mort. Le tarif de la formation est de 5 335 €.

S. ABDELNOUR relève que le document indique un taux horaire « zéro » et s'interroge sur cette mention. Elle ne pense pas que cela soit fait bénévolement.

I. CATTO précise qu'il ne s'agit pas d'un enseignement financé par Dauphine Paris : la rémunération relève de Dauphine Dakar. Le « zéro » indique simplement qu'il n'y a pas de coût pour Dauphine Paris.

S. ABDELNOUR indique qu'elle n'avait effectivement pas envisagé cette interprétation. Elle indique que les informations ne sont pas toujours homogènes sur ce qui se passe au-delà du point mort. Elle s'interroge sur la répartition des recettes au-delà du point mort et leur destination.

B. BOUCHARD répond que le diplôme sera opéré par Dauphine Dakar, qui assurera la facturation. Le jour où des dividendes seraient générés, la répartition se ferait en fonction de la structure capitalistique : 25 % pour Dauphine Paris et 75 % pour BEM, notre partenaire. Il rappelle que, dans les instances, les deux partenaires siègent à parité, avec voix prépondérante du Président, qui est le Président de Dauphine.

F. ARESTOFF ajoute que l'objectif n'est pas la rentabilité mais l'équilibre financier. Si cette formation semble bien démarrer, d'autres pourraient rencontrer davantage de difficultés, et il est peu probable que des marges positives soient fréquentes dans un premier temps.

B. BOUCHARD confirme que la tarification est construite pour couvrir les coûts.

M. OZTURK-ESCOFFIER salue le projet mais souligne son coût élevé pour la population locale, correspondant à douze fois le salaire moyen à Dakar. Elle demande des précisions sur l'existence éventuelle de bourses.

F. ARESTOFF rappelle qu'il s'agit d'une formation continue et que les bourses précédemment évoquées concernaient la formation initiale. La demande est forte, notamment de la part des cabinets de conseil qui souhaitent faire former des jeunes. L'objectif est d'ouvrir l'année prochaine une version en formation initiale, pour laquelle des bourses sont envisagées. Une mission à Dakar avec la Fondation Dauphine doit avoir lieu prochainement pour organiser une levée de fonds destinée à financer des bourses. Elle précise que, même si la formation peut sembler coûteuse, elle l'est moins que le MBA IP (10 000 €), qui a tout de même recruté 50 admis cette année. Une part importante des candidats épargne spécifiquement pour accéder à ce type de formation. Pour le MBA IP, et probablement pour ce DU, environ 30 % des apprenants bénéficient d'un financement par leur employeur, tandis que 70 % financent leur formation sur leurs fonds propres.

B. BOUCHARD ajoute qu'un grand événement à Dakar en décembre permettra d'engager une levée de fonds s'appuyant sur le vaste réseau du MBA IP, non seulement à Dakar mais dans toute la région, pour constituer des bourses dédiées au campus de Dakar.

Le Conseil approuve à 22 voix pour et 4 contre, la création du DU Audit et Conseil en Systèmes d'Informations et Cybersécurité de l'Université Paris Dauphine – PSL, opéré par Dauphine Dakar.

b. Modification de l'Executive Master Marché de l'Art et Gestion de Patrimoine

B. BOUCHARD indique qu'une séance de trois jours est programmée au mois d'octobre, période durant laquelle les étudiants sont déjà fortement sollicités par d'autres activités. Les responsables de l'Executive Master concerné ont estimé préférable de supprimer cette séance. Ils proposent donc un ajustement du volume horaire, accompagné d'un ajustement du tarif.

N. BERLAND précise qu'il s'agit simplement d'une réduction du programme : moins de jours et donc moins de coûts. Il s'agit d'une mesure équitable vis-à-vis des participants, qui rencontraient effectivement des difficultés à se rendre disponibles pour ces trois journées.

Le Conseil approuve à 22 voix pour et 4 voix contre, la modification de l'EM Marché de l'Art et Gestion de Patrimoine.

VI. Questions administratives et financières

- Admission de créances en non-valeur

H. ZECLER présente un point récurrent, proposé tous les deux ans : l'acceptation de XXXXX € en non-valeur. Il formule cinq remarques à ce sujet. Premièrement, la composition du montant diffère de l'habitude : il s'agit cette fois de créances liées au secteur de la recherche, et non du DEP. Deuxièmement, ces sommes font déjà l'objet d'une provision à 100 %, de sorte qu'aucune incidence comptable n'est à prévoir. Troisièmement, les créances concernées sont irrécouvrables, les plus anciennes datant de 2011 ; il faut donc acter cette situation, même si cela touche des subventions de recherche. Quatrièmement, des actions de recouvrement ont tout de même été menées, permettant de récupérer environ XXXXX € sur des créances très anciennes. Enfin, cinquièmement, il souligne un élément inattendu : il arrive parfois que certaines subventions de recherche, de l'ANR ou de l'Union européenne, soient versées en trop, sans qu'elles soient réclamées ensuite ; ces montants, environ XXXXX €, restent donc acquis et viennent renforcer l'actif.

B. BOUCHARD rappelle que ce XXXXX € étaient déjà intégralement provisionnés.

H. ZECLER confirme : ils l'étaient à 100 %, ce qui explique l'absence totale d'impact comptable. Ces créances, datant de plus d'une décennie, ne pouvaient raisonnablement plus être recouvrées.

P. PEGON indique qu'il est étonné d'apprendre qu'il existe des montants significatifs de subventions de recherche qui ne sont jamais perçus. Il demande à obtenir davantage d'informations sur l'origine de ces fonds, en s'interrogeant sur le fait qu'ils puissent provenir de l'ANR ou de l'ERC.

H. ZECLER répond que des informations détaillées peuvent être consultées à l'agence comptable. La somme la plus élevée figurant dans le tableau concerne XXXXX, soit XXXXX €, dont la date d'origine est ancienne. Il cite également une autre situation marquante : une créance de XXXXX € de l'XXXXX, pourtant un partenaire avec lequel tout se passe très bien, mais dont le règlement n'avait toujours pas été effectué au 1^{er} janvier 2016, sans connaître la raison, malgré les relances.

effectuées. Il ajoute que le cas le plus ancien remonte à 2011, lors de la migration vers le logiciel SIFAC : XXXXX € avaient été inscrits en recettes par un prédécesseur, sans justification autre que la mention « *somme ancienne, ancien logiciel* ». Il est difficile de remonter sur de tels dossiers, mais ces montants restent faibles à l'échelle du budget global de l'Université. En comparaison, il évoque l'Université de Nanterre qui a récemment voté XXXXX € en non-valeur.

B. BOUCHARD pense qu'à l'époque les procédures de relance étaient peut-être moins rigoureuses, ce qui expliquerait l'existence de créances très anciennes.

H. ZECLER rappelle qu'il n'y avait alors qu'une seule personne au service du recouvrement, ce que la Cour des Comptes avait d'ailleurs pointé comme insuffisant. Aujourd'hui, le service compte quatre personnes, et il souligne que sa prédécesseuse avait fait au mieux avec les moyens disponibles à l'époque.

S. ABDELNOUR relève que la situation a été présentée comme un marronnier, mais qu'habituellement ceux-ci concernent des montants beaucoup plus modestes et des cas isolés. Elle s'interroge sur le fait que des dépenses datant de 2011 apparaissent soudainement cette année. Elle demande s'il y a eu une opération de remise à niveau ou si de telles découvertes pourraient se reproduire. Elle dit ne pas bien comprendre la temporalité, rappelant que les non-valeurs présentées chaque année portent habituellement sur l'exercice précédent et concernent quelques dossiers de formation initiale ou continue. Elle souhaite savoir si ce cas exceptionnel pourrait se répéter ou si les compteurs sont désormais remis à zéro.

H. ZECLER lui répond que les compteurs sont désormais quasiment remis à zéro. Il indique qu'il présente ici des créances allant de 2011 à 2023 pour deux raisons : d'une part parce que ces éléments ont été identifiés récemment, et d'autre part en raison de la mise en place d'un nouveau logiciel, SIFAC+, qui, dit-il, « leur complique grandement la vie ». Ce logiciel, imposé par l'Amue, ne sait pas gérer les montants antérieurs à la mise en œuvre de la GBCP, c'est-à-dire avant 2016. Il explique qu'il n'y avait alors que deux options : conserver ces montants anciens et les saisir manuellement, sans réelle information fiable, ce qui, selon lui, n'a pas de sens, ou bien les éliminer. Il précise que c'est cette seconde solution qui a été retenue. Il insiste sur le fait qu'une telle situation ne devrait pas se reproduire : il s'agit d'un nettoyage exceptionnel, nécessaire pour permettre à SIFAC+ de fonctionner correctement. Il conclut en illustrant la difficulté par une image : essayer de faire entrer des « dinosaures » dans une « soi-disant Ferrari », ce qui, selon lui, est incompatible.

Le Conseil approuve à 22 voix pour et 4 voix contre, l'admission de créances en non-valeur d'un montant de 216 823,47 €.

VII. Questions diverses

- Business Advisory Board (BAB)

B. BOUCHARD indique qu'il avait été convenu de revenir sur le Business Advisory Board. Comme évoqué lors de la révision du règlement intérieur, il s'agit simplement d'un point d'information pour le moment et une liste devra être soumise au vote formel à un prochain Conseil d'administration. Il rappelle qu'il présentera également les règles relatives à ce Board, déjà abordées précédemment.

E. CAMPOY pose une question sur la mutuelle, s'étonnant que certains services attendent et ne sachant pas comment procéder.

B. BOUCHARD répond que la situation risque d'être confuse car la MGEN a déjà commencé la campagne d'affiliation et certains membres sont déjà affiliés. La position du Gouvernement n'est pas claire : initialement, les Universités avaient demandé que l'État compense à 100 % la part employeur - comme l'État s'y était engagé -, mais l'État propose de différer la mise en place de la mutuelle, laissant la charge aux établissements. Du point de vue de France Universités, un tel report est inacceptable et la compensation totale doit être assurée par le Ministère. Il précise que le report n'est pas gérable une fois que les résiliations des mutuelles individuelles ont été effectuées.

F. GELIN rejoint les propos du Président et souligne que, contrairement à la Fonction publique hospitalière où le déploiement a pu être suspendu, dans la Fonction publique d'État le contrat avec la MGEN est signé. Il sera très difficile de suspendre ce contrat, même pour l'État.

B. BOUCHARD ajoute que la campagne de bascule vers la MGEN a déjà commencé dans d'autres établissements et que le report n'est plus possible.

S. PLANCHEZ indique que son établissement est dans le même cas, mais ne rencontre pas de problématique particulière car son ministère, celui de la Culture, a prévu la compensation. Elle demande si, à Dauphine, c'est l'établissement qui doit avancer les fonds.

B. BOUCHARD précise que ce n'est pas une avance mais une prise en charge directe, sans remboursement.

F. GELIN indique que cette hypothèse est intégrée dans la construction du budget 2026.

Y. TOMIC indique qu'il y a eu de nombreuses informations contradictoires. Il mentionne qu'un syndicat, le SNPTES, a annoncé avoir obtenu une victoire et que la mesure allait se mettre en place, après une bilatérale avec le ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche. Il précise que, malgré ces annonces, la situation reste floue, mais souligne que ce qui se passe relève d'un changement structurel : il s'agit du nouveau mode de financement de l'Enseignement supérieur et de la recherche, dans

lequel l'État ne souhaite plus injecter directement de l'argent dans le budget des Universités. Ainsi, chaque mesure votée par l'État, y compris l'augmentation de la masse salariale, fera peser le coût sur le budget des Universités. Il considère cette situation inacceptable et souligne que c'est un des enjeux principaux. En tant que représentant de SUD Éducation, et avec la présence de ses collègues de la CGT, il dénonce ce modèle qui présente selon lui une dérive importante. Ce système est déjà en place depuis plusieurs années dans la Fonction publique d'État et que les ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et de la recherche sont parmi les derniers à en bénéficier, après la Fonction publique hospitalière. Il demande pourquoi pour Dauphine ce serait différent.

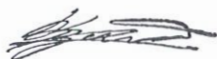
B. BOUCHARD indique qu'une bataille va s'engager. De nombreux membres de France Universités mènent un important lobbying auprès des parlementaires et sénateurs, et l'Université prend pleinement sa part dans cette mobilisation. Il a rencontré de nombreuses personnes et l'institution tente de défendre ses positions malgré des tensions avec le Ministre, signalées dans la presse spécialisée. Bien que la situation soit délicate depuis quelques jours, chacun sera mobilisé, et une tribune paraîtra prochainement pour alerter l'opinion publique. Selon lui, il est essentiel d'informer à la fois l'Assemblée nationale, le Sénat et le grand public, car la plupart des parlementaires et sénateurs ne comprennent pas les modes de fonctionnement et les modalités financières de l'Université. L'objectif est d'éviter toute baisse réelle de subvention pour charges de service public, en appliquant le principe du décideur-payeur : si l'État décide des mesures salariales, il doit en assumer le coût. Il rappelle que sur la question de la mutuelle, un accord avait été conclu avec les syndicats, conditionnant leur acceptation à une compensation totale de la part de l'État. Or, l'État revient sur cet engagement, ce qui constitue une situation grave et problématique pour l'Université.

B. BOUCHARD, revenant ensuite sur le Business Advisory Board, précise que les règles établies visent à inclure des personnes issues de secteurs et métiers pour lesquels Dauphine forme des experts, c'est-à-dire des domaines en lien direct avec l'activité de l'Université. Il s'agit de privilégier des individus ayant une certaine distance par rapport à Dauphine, en évitant de choisir de gros partenaires de l'institution, contrairement aux pratiques passées. L'objectif est de trouver des personnes disponibles, et il remercie les personnalités extérieures qualifiées qui participent régulièrement, bien que leur présence demande du temps et puisse rendre le suivi des débats difficile. Il mentionne que des ajustements pourront être faits à l'avenir selon les sujets. Une première liste de membres a été établie, bien qu'elle ne soit pas encore complète, et une ou deux réponses sont encore en attente. Un vote formel sera proposé lors d'un prochain Conseil d'administration. Deux renouvellements sont prévus : Aliette Leleux, également membre du Conseil d'administration et Alumni de Dauphine, et Régis Schultz, Alumni de Dauphine et patron de JD Sports, marque internationale de sportswear, qui pourra notamment aider le campus de Londres à proposer des petits emplois flexibles pour les étudiants. Pour de nouvelles entrées, sont proposés : Isabelle Bordry, cofondatrice de Retency ; Marie-Claire Daveu, Directrice du développement durable et des relations publiques de Kering ; Arnaud Taverne, Directeur général de CDC Investissement immobilier et Alumni de Dauphine ; et Davis Derré, Directeur emploi et formation de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, apportant une expertise dans un domaine complètement différent.

S. ADAM-LEDUNOIS souligne que la préoccupation principale est de diversifier le tour de table. La composition héritée précédemment n'avait pas été modifiée par l'Université et l'objectif est désormais d'assurer une meilleure représentativité des différents acteurs, pas seulement des grandes entreprises, afin d'obtenir des éclairages variés. Elle précise que la prospection se poursuit et qu'il serait important, à terme, d'inclure un ou une DRH autour de la table. Selon elle, cette démarche permettrait de recueillir des retours du terrain sur les besoins en compétences, les nouvelles pratiques de recrutement et les évolutions prises par les employeurs, afin d'éclairer la stratégie de l'Université. Elle rappelle toutefois que le Business Advisory Board reste entièrement consultatif et indépendant des pratiques et intérêts de l'Université, et que la composition du tour de table intègre également une forte préoccupation éthique.

B. BOUCHARD confirme que le vote formel sera prévu au prochain Conseil d'administration, éventuellement avec un ou deux noms supplémentaires.

Avant de clore cette réunion à 19H45, B. BOUCHARD rappelle que le prochain Conseil d'administration aura lieu le 8 décembre 2025, à 16 heures.



Bruno BOUCHARD

Annexe :

- Explications de votes, transmises par Marie-José BELLOSTA, le 5 novembre 2025 par courriel à la chargée du Conseil d'administration.

Dispositions du Règlement intérieur, relatifs aux procès-verbaux, article V-7, alinéa 2 : « Y sont toutefois annexées les explications de vote remises par écrit, soit au cours de la séance, soit dans les 2 jours ouvrables qui suivent, au secrétaire de séance ».

Explication de vote – Conseil d'administration du 3 novembre 2025

Madame, Monsieur,

Les votes défavorables et les abstentions exprimés lors du Conseil d'administration du 3 novembre 2025 concernent deux points à l'ordre du jour :

- Le **rapport social unique**, qui vise à offrir une vision globale, annuelle et structurée des ressources humaines de l'université, afin de faciliter leur pilotage, nourrir le dialogue social et répondre aux obligations légales ;
- Le **projet de modification du règlement intérieur** de l'Université Paris-Dauphine, destiné à définir les droits, devoirs et règles de fonctionnement et de sécurité pour l'ensemble de la communauté universitaire, conformément au décret n° 2004-186 du 26 février 2004.

En préambule, il est essentiel de souligner que ces votes ne remettent nullement en cause la qualité du travail accompli par les collègues de la direction des ressources humaines, dont l'engagement est salué. Toutefois, notre position repose sur des principes fondamentaux de démocratie universitaire, qui exigent que :

- Le rapport social soit **complet, fiable, analytique et transparent** ;
- Le règlement intérieur fixe un cadre **clair, légal, proportionné, équitable et évolutif**, compréhensible par tous.

I. Sur le rapport social unique

1. Dispositif indemnitaire IFSE (page 97)

Le tableau présenté ne respecte pas la structuration réelle du dispositif RIFSEEP. Il propose une répartition par catégories et groupes sans assise statutaire, notamment pour la filière ITRF, où les corps (IGR, IGE, ASI) sont regroupés en huit groupes fonctionnels. Or, le tableau ne présente que trois groupes, sans correspondance réglementaire.

Demande : Pour 2025, un tableau conforme est requis, indiquant pour chaque filière, corps et groupe de fonctions : le nombre de bénéficiaires, le montant total brut versé et la moyenne annuelle brute.

2. Primes exceptionnelles de fin d'année (page 98)

La représentation des primes exceptionnelles versées aux BIATSS ne distingue pas les corps et filières, ce qui empêche une lecture fine du dispositif. De plus, les dispositifs destinés aux titulaires et aux contractuels sont confondus. Cette représentation macro ne permet pas d'avoir une information complète de cette mise en œuvre.

Demande : Une différenciation claire entre le **complément indemnitaire annuel** pour les titulaires et la **prime indemnitaire annuelle** pour les contractuels, accompagnée d'indicateurs détaillés :

- Enveloppe votée/exécutée, taux de consommation ;
- Répartition des montants par structure, corps, groupe de fonctions ;
- Moyennes, médianes, écarts-types ;
- Répartition par tranches (0–20 %, 20–80 %, 80–100 %, plafond) ;
- Indicateurs d'égalité professionnelle (écarts H/F, temps plein/partiel, tranches d'âge) ;
- Motifs d'attribution (exceptionnelle ou très basse), nombre de recours et leur issue, délais moyens de traitement.

3. Régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et chercheurs

Ce régime comprend trois composantes :

- **C1** : Prime fixe attribuée sous condition de service annuel de 192h ;
- **C2** : Prime liée à des responsabilités spécifiques ;
- **C3** : Prime individuelle sur demande (ancienne PEDR).

Composante C1 (page 101)

Le montant moyen versé en 2024 est inférieur au montant statutaire de 4200 €, sans explication. Cette incohérence interroge, notamment en l'absence de données sur les collègues en sous-service ou en délégation.

Demande : Pour 2025, rappel du montant fixé à 4800 €, nombre de non-bénéficiaires, analyse des écarts.

Composante C2 (page 102)

Le tableau ne prend pas en compte l'ensemble des bénéficiaires, ni les heures de décharge. De plus, le montant moyen du groupe 1 pour les professeurs dépasse le plafond légal de 6000 €, révélant une irrégularité.

Demande : Ajout des montants minimum et maximum, répartition par fonction, corps, genre, et décharges totales/moyennes par groupe de fonctions.

Composante C3 (page 103)

Les données ne permettent pas de comprendre la répartition réelle des montants attribués (3500, 4600, 6900 €), ni leur distribution par groupe CNU.

Demande : Répartition précise par montant et par groupe CNU/corps avec % de femme.

4. Les 10 plus fortes rémunérations

Aucune donnée n'est fournie, alors que l'université figure régulièrement parmi les premières au niveau national.

Demande : Pour 2025, publication des 10 plus fortes rémunérations, avec les corps/statuts, genre et montants.

II. Sur le projet de modification du règlement intérieur

1. Suppression du comité des directeurs et de la conférence des enseignants-chercheurs

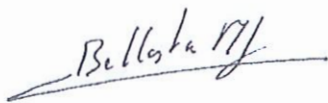
Cette suppression affaiblit la collégialité universitaire et renforce une dynamique verticale de gouvernance, contraire aux principes de participation et de représentation.

2. Section disciplinaire

Les ajouts apportés visent à clarifier les conventions avec des établissements étrangers. Toutefois, la formulation du deuxième alinéa reste elliptique et ne s'appuie pas explicitement sur les articles R 811-13 (usagers) et R 712-11 (personnels enseignants) du Code de l'éducation.

Demande : Intégration explicite de ces références pour garantir la clarté et l'exhaustivité du texte.

Paris le 5 novembre 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Bellosta M.' with a long horizontal stroke extending to the right.

Mariejo Bellosta