

PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 8 DECEMBRE 2025

LISTE DE PRÉSENCE

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

Présents : B. BOUCHARD, G. NOGATCHEWSKY, P. GEOFFRON, D. GALLOIS-COCHET, E. AGRIKOLIANSKY, M. CARRE-TALLON, F. BLANCHOT, D. ABONNEAU, M-J. BELLOSTA, E. CAMPOY, S. ABDELNOUR, P. PEGON

Représentés : M. OZTURK ESCOFFIER, J. EL HADDAD, K. MULLER MEZIANI,

Collège 2 - Personnalités extérieures qualifiées

Présents : T. BEGUE, B. WITVOET

Représentés : A. LELEUX, C. CHENUT, S. PLANCHEZ, C. SOULEAU

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

Représentée : G. GARRIGOS

Absent : Y. WEHRLING

Collège 5 - Etudiants

Présents : B. HOUAS, G. KUEN,

Représentés : A. MUNZILA DE CASTRO E SILVA, J-L. MORALES, P-D. TRUONG,

Absents : R. GROSHEITSCH, A. ZIELINSKI, Y. ATTAL

Collège 6 – BIATSS

Présents : A. CORBLET, V. BENARD, L. MONTARON, Y. TOMIC

Invités de droit

Présents : F. GELIN, H. ZECLER, C. BELLAMY, B. VENET, R. CHANTIRI, F. PERROT, C. OKRET-MANVILLE

Invités permanents

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

Procurations :

- Meltem OZTURK ESCOFFIER donne procuration à Bruno BOUCHARD
- Joyce EL HADDAD donne procuration à Patrice GEOFFRON
- Katia MULLER MEZIANI donne procuration à Dorothée GALLOIS-COCHET
- Aliette LELEUX donne procuration Patrice GEOFFRON
- Christophe CHENUT donne procuration à David ABONNEAU
- Sandra PLANCHEZ donne procuration à David ABONNEAU
- Charlotte SOULEAU donne procuration à Bruno BOUCHARD
- Geneviève GARRIGOS donne procuration à Eric AGRIKOLIANSKY
- Ariane MUNZILA DA CASTRO E SILVA donne procuration à Marie-José BELLOSTA
- Jean-Lucca MORALES donne procuration à Sarah ABDELNOUR
- Phuong Dung TRUONG donne procuration à Brahim HOUAS

En cours de séance :

- Thierry BEGUE donne procuration à Eric AGRIKOLIANSKY

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

B. BOUCHARD indique, en préambule, quelques informations :

- Campagne de collecte de la taxe d'apprentissage : une excellente performance a été réalisée cette année, rendue possible grâce à la mobilisation collective, notamment celle de la Direction des Relations Entreprises. Tous les membres sont invités à poursuivre et à amplifier la diffusion de cette campagne auprès de leurs contacts issus du monde économique. Le montant collecté s'élève à XXXXX €, contre XXXXX € en 2024, soit une augmentation supérieure à 10 %, alors même que l'exercice précédent semblait avoir atteint un niveau plafond. Les prévisions inscrites au budget initial 2025 se situaient très sensiblement en deçà de ce résultat. Le Président adresse ses félicitations à l'ensemble des acteurs impliqués, en particulier aux personnels administratifs et aux enseignants-chercheurs, et souligne le caractère collectif de cette réussite, tout en appelant à la poursuite de cet engagement.

I. Budget

Des documents explicatifs ont été mis à la disposition des administrateurs.

1. Budget rectificatif 1-2025

2. Budget initial 2026

B. BOUCHARD souligne que l'exercice 2025 a été marqué par des résultats positifs, grâce à une dynamique soutenue sur la taxe d'apprentissage et sur les dispositifs liés à l'apprentissage. Il mentionne également l'évolution des droits d'inscription, notamment par l'introduction de tranches supplémentaires, adoptées par le Conseil, qui ont contribué comme attendu à ce résultat. Pour autant, il attire l'attention sur le fait que les mesures gouvernementales récentes, conjuguées à de nombreuses incertitudes, imposent une prudence accrue du budget initial 2026, lequel est amené à s'ouvrir en situation de déficit.

F. GELIN indique que l'exercice budgétaire s'inscrit dans un contexte particulier, marqué par une transition au sein de la Direction Financière : le précédent Directeur financier, Rafik Aribi, a quitté ses fonctions au début du mois de septembre, sachant que son successeur, Mathieu Boisset, présent à la séance, est en fonction depuis un mois seulement. Dans ces conditions, le processus de construction budgétaire a été conduit conjointement avec l'ensemble des équipes concernées et avec la contribution successive des deux Directeurs financiers. Elle tient à souligner l'engagement et le travail des équipes de la Direction Financière, de la Direction Aide au Pilotage (DAP), ainsi que des Ressources Humaines, qui ont été étroitement associées à l'élaboration de ce projet de budget. Celui-ci constitue l'aboutissement d'un processus long et approfondi, engagé dès l'été, et prolongé par un dialogue de gestion conduit avec l'ensemble des Directions et des composantes de l'Université. Ce travail a été complété par un échange préalable avec les services du Rectorat, lequel a abouti à l'émission d'un avis favorable du Recteur sur les deux projets de budget présentés. Elle rappelle enfin que la Commission financière s'est réunie le vendredi dernier, afin d'examiner ces deux projets, lesquels sont présentés conjointement pour des raisons de clarté et de commodité. Elle expose ensuite les principaux éléments de contexte. L'année demeure marquée par une forte incertitude au niveau national, liée à un Projet de loi de finances qui, à ce stade, n'est pas encore totalement stabilisé, situation comparable à celle observée lors du vote du budget précédent. Cette conjoncture a conduit l'Université à se conformer à des consignes récentes transmises par la DGESIP, via le Rectorat, invitant à une grande prudence dans les prévisions de recettes, en particulier s'agissant de la subvention pour charges de service public. À ce titre, il a été demandé de neutraliser les « actions spécifiques », c'est-à-dire les financements ne relevant pas du socle récurrent de la dotation, pour un montant estimé à environ 800 000 euros pour l'Université. S'agissant des dépenses, le choix a été fait de proposer un budget qualifié de sobre, sans pour autant revêtir un caractère austère, dans le souci de préserver autant que possible les conditions de fonctionnement propres à l'Université. De nombreux établissements publics font face à des situations financières particulièrement dégradées, caractérisées par des déficits pluriannuels de plusieurs millions d'euros et par des mesures de gel de postes. Si l'Université ne souhaite pas s'inscrire dans une telle logique, aucune création nette de poste néanmoins n'a été retenue dans le cadre de ce projet budgétaire. Les deux budgets soumis à l'examen traduisent des logiques distinctes. Le budget rectificatif vise à actualiser les données figurant dans le budget initial 2025 voté en décembre dernier, notamment par l'intégration d'actualisations en matière de recettes. À ce titre, le montant de la dotation a été revu à la hausse de 2,29 millions d'euros, celui-ci ayant été initialement évalué de manière volontairement prudente sur instruction du Rectorat. Les recettes propres connaissent également une progression, résultant notamment des réformes intervenues sur les droits d'inscription, pour un montant supplémentaire d'un million d'euros, ainsi que des bons résultats enregistrés au titre de la taxe d'apprentissage, permettant un ajustement à la hausse de 750 000 euros par rapport au budget initial. En revanche, les objectifs fixés en matière de formation continue n'ont pas été atteints au cours de l'exercice. Elle explique cette situation par un contexte spécifique pour ce département, marqué notamment par le départ de son Directeur, des évolutions organisationnelles, un déménagement, ainsi qu'un ralentissement de l'activité économique. Toutefois, le résultat patrimonial, hors prélèvement lié au financement du Nouveau Campus, devrait atteindre près de deux millions d'euros, alors qu'un déficit de 860 000 euros était initialement prévu. Compte tenu du prélèvement dédié au Nouveau Campus, effectué sur le fonds de roulement conformément aux modalités de financement arrêtées, le résultat global s'établit néanmoins à un niveau négatif d'environ cinq millions d'euros. Abordant ensuite le budget initial, elle indique qu'il présente une dynamique différente. Anticipant l'interrogation relative au retour à un déséquilibre pour l'exercice 2026, malgré l'augmentation observée de certaines recettes, elle explique que, dans le projet soumis, les recettes globales demeurent stables, tandis que les dépenses progressent sensiblement, en particulier la masse salariale, dont l'augmentation excède 2 %, générant à elle seule une hausse de dépenses de 1,9 million d'euros. En conséquence, le projet de budget initial présente un déséquilibre de 831 000 euros, montant qu'elle estime contenu au regard du contexte économique et budgétaire actuel, tout en précisant que les critères de soutenabilité feront l'objet d'un examen ultérieur.

B. BOUCHARD complète cette présentation en signalant que certaines hausses de charges sont également liées à l'absence de compensation d'un prélèvement sur les salaires, notamment le CAS Pensions, et apporte une précision relative à la baisse des recettes de la formation continue, en indiquant que celle-ci s'accompagne mécaniquement d'une diminution corrélative des dépenses, certaines formations n'ayant pas été réalisées. Cette précision est prise en compte, la modulation des coûts étant ainsi confirmée.

M. BOISSET observe une stabilisation relative, avec un équilibre approchant 52/48. Comparativement à la plupart des universités françaises, où la subvention pour charges de service public représente environ 80 % des ressources, le modèle économique de l'Université, grâce à ses recettes propres, permet de limiter la sensibilité de l'établissement aux variations du Projet de loi de finances. Pour autant, cette subvention, bien que légèrement en progression, ne suffira pas à compenser l'inflation prévue, compte tenu de la situation dégradée des comptes publics de l'État. Celui-ci devra lever près de 300 milliards d'euros de dettes nouvelles. Selon les données Eurostat 2024, la France présente un déficit public de 5,8 % en 2024-2025, avec pour objectif de ramener ce déficit à 2,8 % en 2029, ce qui nécessitera la mise en œuvre de 122 milliards d'euros d'économies, combinant réduction des dépenses et augmentation des recettes. Concernant les dépenses, le budget rectificatif se caractérise principalement par une diminution de 1,1 million d'euros des dépenses de fonctionnement au niveau du DEP, mesure destinée à compenser partiellement la baisse des recettes. Pour le budget initial 2026, il y a une augmentation de la masse salariale, une hausse des dépenses de fonctionnement, notamment en raison de l'évolution des coûts de l'énergie, ainsi qu'une réduction de l'investissement de l'ordre de 2,5 millions d'euros.

F. GELIN précise que l'évaluation des recettes de formation a été réalisée en comparaison avec les années précédentes. Pour la formation continue, malgré un objectif non totalement atteint sur l'exercice en cours, la trajectoire retenue reste conforme au plan de financement établi dans le cadre de la prise à bail des nouveaux locaux Europlaza, soit une prévision de l'ordre de 17 millions d'euros. Elle se montre confiante dans l'atteinte de ce chiffre, notamment grâce à l'emménagement du DEP dans ses nouveaux locaux, à l'arrivée prochaine du nouveau Directeur de la Formation continue, prévue le 5 janvier, et au développement de nouveaux projets tant en formation intra qu'en termes de parcours nationaux et internationaux. En formation initiale, le montant retenu est celui du budget rectificatif 2025, soit 11 500 000 euros, avec la possibilité d'une évolution des droits d'inscription en fonction du taux d'inflation. Pour la formation par apprentissage, elle souligne une approche prudente, compte tenu des réformes susceptibles d'impacter les flux et volumes d'alternants et les encaissements correspondants.

B. BOUCHARD indique que la baisse nationale de 8 % observée sur l'apprentissage n'impacte pas significativement l'Université, les mesures de l'an dernier n'étant applicables qu'aux contrats signés après le mois de juillet, alors que la majorité des contrats dauphinois a été conclue auparavant. L'effet complet devrait donc se manifester sur l'exercice 2026.

M. BOISSET ajoute que, concernant l'évolution des ressources, deux points méritent un focus particulier : la masse salariale et le coût de l'énergie.

F. GELIN rappelle que la masse salariale constitue le principal facteur de hausse du budget 2026, avec un surcoût de 1 908 000 euros. Cette augmentation s'explique par deux éléments principaux : les mesures nationales nouvelles, dont certaines sont partiellement ou non compensées, et le glissement vieillesse technicité, à savoir l'augmentation mécanique liée à l'avancement de carrière et au vieillissement des personnels, estimée à 250 000 euros. Elle mentionne en particulier la hausse de la contribution employeur au CAS Pensions, augmentée de 4 points cette année, après une hausse similaire l'an dernier, dont la compensation a été estimée à 40 %. Elle cite également la protection sociale complémentaire, non compensée par l'État pour le moment, qui génère un surcoût estimé à 200 000 euros, correspondant à une prise en charge partielle à compter de mai 2026. Les mesures issues de la LPR devraient, selon les hypothèses, être compensées. Enfin, une enveloppe politique spécifique de 710 000 euros est sanctuarisée pour les réflexions en cours sur la rémunération des personnels administratifs titulaires et contractuels, soulignant l'attention portée à ce volet malgré le contexte budgétaire contraint. S'agissant des dépenses énergétiques, le coût de l'énergie, bien qu'inférieur aux niveaux atteints lors du pic de la crise énergétique, reste supérieur à celui de 2021. La consommation électrique devrait légèrement augmenter en raison de l'ouverture d'une nouvelle aile équipée d'un système de ventilation, absent dans les bâtiments historiques. Elle précise toutefois que des gains significatifs en chauffage sont attendus à terme grâce à l'isolation thermique du nouveau bâtiment et à la progressive intégration d'un mix gaz/chauffage urbain, le chauffage des ailes historiques restant assuré au gaz.

M. BOISSET indique que, s'agissant du surcoût annuel non compensé par l'État, cela est suivi par la Direction Financière depuis 2022. Mis en regard avec le résultat patrimonial, les efforts de gestion entrepris chaque année permettent, même lorsque le résultat patrimonial d'ouverture est négatif, de maintenir un déficit contenu, proche de l'équilibre. En ce qui concerne les ratios de soutenabilité budgétaire, auparavant, l'État considérait essentiellement la soutenabilité au regard du résultat déficitaire. En décembre 2024, un décret a actualisé les critères, désormais au nombre de trois : une trésorerie supérieure à trente jours de fonctionnement, un fonds de roulement supérieur à quinze jours de charges décaissables, et un poids des charges de personnel rapporté aux produits encaissables inférieur à 83 %. Les données observées sont globalement favorables. Toutefois, en retraitant ces données en excluant la part affectée aux travaux, notamment sur le fonds de roulement, les 69 jours de charges décaissables sont ramenés à 17 jours. À ce stade, la situation demeure relativement satisfaisante, mais l'impact du projet Nouveau Campus sur la capacité financière de l'Université reste significatif.

F. GELIN indique que le message principal à retenir est que le budget 2026 reste soutenable. Le Rectorat a confirmé que l'Université ne figurait pas parmi les établissements pour lesquels il était le plus préoccupé à ce stade. Toutefois, elle avertit que, compte tenu du poids projeté du Nouveau Campus sur les différents critères de soutenabilité, l'Université devra, chaque année, anticiper et ajuster ses décisions face aux nouvelles dépenses non prévues, liées aux décisions de l'État. Sans une réflexion constante sur le modèle économique, le développement de nouvelles ressources ou la mise en œuvre d'économies, le modèle de l'Université sera structurellement menacé à moyen et long terme. Elle insiste sur la nécessité de ne pas relâcher l'attention et de poursuivre la réflexion sur ces enjeux, car la soutenabilité de l'Université en dépend.

B. BOUCHARD indique que, malgré les charges supplémentaires qui s'ajoutent chaque année, la subvention pour charges de service public, au niveau national, a frôlé cette année l'évolution de l'inflation. A noter, qu'entre 2021 et 2024, près de 800 000 euros en euros constants ont disparu. Cette trajectoire budgétaire est suivie depuis plusieurs années et il sera nécessaire de défendre activement la subvention. En attendant, il invite à la vigilance. Il rappelle également l'intention, évoquée lors de la campagne, de lancer un groupe de réflexion sur le modèle économique de l'Université, dont le démarrage est prévu en février prochain, pour une durée d'au moins six mois, afin de permettre un examen approfondi et concret de ces enjeux.

F. BLANCHOT signale avoir observé, dans la prévision 2026, une diminution de la subvention de l'État, ce qui l'a surpris.

F. GELIN précise que cette baisse résulte de la consigne ministérielle de retirer toutes les actions spécifiques du montant socle, soit un retrait de 800 000 euros. Elle indique que si ces actions avaient été maintenues, la subvention aurait été supérieure.

B. BOUCHARD explique que ces actions concernent, par exemple le handicap, lesquelles ne peuvent pas être intégrées dans le budget initial. Ce montant devrait être régularisé au cours de l'année, via un budget rectificatif.

F. GELIN confirme qu'il s'agit d'une mesure conservatoire du ministère, qui prévoit une régularisation lors de la notification 2026, sous réserve de l'adoption du budget national, d'où la prudence appliquée.

B. BOUCHARD ajoute également que les débats sur la protection sociale complémentaire, qui ont eu lieu notamment avec le ministère, ont porté sur le report éventuel de la mise en place de la mutuelle à décembre. France Universités a refusé d'entrer dans ces discussions, estimant que la responsabilité du report ne lui incombait pas. Le ministère a finalement laissé le choix aux établissements de démarrer en mai ou en décembre. La décision de maintenir le mois de mai a été motivée par deux considérations : d'une part, il ne revient pas à l'Université de décider à la place de sa tutelle qui est responsable de la mise en place de cette mutuelle ; d'autre part, l'impact sur l'année est limité, le véritable enjeu se situant sur les exercices suivants. Il souligne enfin que la campagne d'affiliation est presque achevée.

M. CARRE-TALLON sollicite des précisions sur l'excédent de 1,9 million d'euros présenté, en notant qu'en tenant compte des travaux, le résultat reviendrait à -5 millions d'euros.

B. BOUCHARD précise que les appels de fonds pour le Nouveau Campus sont d'environ 7 millions d'euros.

M. BOISSET explique que, dans la liasse budgétaire et le tableau de synthèse, le résultat patrimonial est présenté séparément, les opérations d'investissement, dont celles du Nouveau Campus, n'impactant pas directement ce solde. L'effet sur le solde budgétaire se visualise en ligne 38 du tableau, permettant d'apprécier le poids de l'investissement.

F. BLANCHOT s'interroge sur l'amortissement et demande si celui-ci est déjà pris en compte.

M. BOISSET confirme, tout en précisant que le calcul des amortissements suit le rythme des décaissements. Il rappelle que les 2 millions ramenés à -5 millions incluent l'ensemble des paiements relatifs au Nouveau Campus, les dotations d'amortissement apparaissant ultérieurement.

Les échanges se poursuivent sur le calendrier et le calcul des charges contractuelles et des amortissements, avec confirmation que le fonds de roulement de 17 jours intègre toutes les dépenses contractuelles prévues jusqu'à la livraison complète du bâtiment, dans trois ou quatre ans, sachant que des surcoûts éventuels restent possibles et que l'allocation de 1,9 million d'euros constitue une réserve pour les années suivantes.

Y. TOMIC s'interroge sur l'enveloppe de 710 000 euros prévue pour 2026, relative aux réflexions sur la rémunération des personnels titulaires et contractuels, et demande si cela est en lien avec les négociations collectives sur la rémunération des agents contractuels et celles à venir, peut-être sur le régime indemnitaire des fonctionnaires (RIFSEEP), ou est-ce autre chose.

F. GELIN répond que cette enveloppe couvre à la fois les négociations sur l'IFSE et la négociation collective en cours pour les contractuels, quelle que soit la modalité retenue. L'objectif est de soutenir à la fois les contractuels et les titulaires.

Y. TOMIC souligne, d'une part, la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis 2010, qu'il estime à environ 20 %, ainsi que la persistance d'un différentiel de rémunération entre agents titulaires et agents contractuels ; et d'autre part, il évoque l'existence d'une jurisprudence européenne susceptible d'être mobilisée dans les différents États membres afin de favoriser une égalisation des rémunérations entre ces deux catégories d'agents. Il insiste sur la nécessité de prendre pleinement en considération ces écarts, observant qu'à l'Université, la part des agents contractuels progresse régulièrement, tandis que celle des titulaires diminue d'année en année, pour ne représenter plus que 38 % des personnels administratifs. Une telle situation interroge le fonctionnement d'une université publique. Derrière les impératifs de maîtrise de la masse salariale, se trouvent des agents et des situations humaines marquées par des inégalités réelles, qui ne sauraient être réduites à de simples données financières.

B. BOUCHARD indique que c'est précisément parce que ces éléments sont pleinement pris en considération qu'un effort significatif a été consenti à travers l'enveloppe budgétaire dédiée.

M-J. BELLOSTA rappelle toutefois que, lors des négociations collectives, il avait été indiqué que la résorption de l'écart de rémunération entre titulaires et contractuels nécessiterait une enveloppe d'un million d'euros. En conséquence, pour parvenir à un accord équilibré, cet effort devra nécessairement se prolonger sur l'exercice suivant, impliquant un engagement budgétaire sur au moins deux années.

B. BOUCHARD répond que ces questions seront intégrées aux travaux du groupe de réflexion sur le modèle économique de l'Université, dont l'objectif sera précisément d'identifier de nouvelles marges de manœuvre.

Concernant le budget rectificatif du DEP, P. BERNARD indique avoir relevé une concordance qu'il juge surprenante entre la baisse des dépenses et celle des recettes, et demande s'il s'agit d'une convention comptable ou d'une coïncidence particulière.

M. BOISSET précise que l'égalité n'est pas exacte. La baisse des recettes s'élève à 1,6 million d'euros et, afin de rééquilibrer partiellement la situation, une réduction des dépenses de fonctionnement à hauteur de 1,1 million d'euros a été opérée.

P. GEOFFRON félicite le nouveau Directeur Financier de s'être approprier, dans des délais très courts, la structure et les enjeux du budget de l'Université. Il souhaite, si possible, disposer d'une meilleure lisibilité et d'une compréhension accrue de la part des bâtiments et des travaux dans le budget, compte tenu de leur poids croissant, afin de permettre une meilleure acculturation collective à ces enjeux. Dans le contexte général de l'enseignement supérieur, de nombreux établissements se trouvent dans des situations nettement plus dégradées, ce qui laisse présager une autonomie accrue, voire contrainte, des universités. Il confirme l'importance de la commission dédiée au modèle économique et appelle à une réflexion ouverte et prospective sur les leviers mobilisables, exprimant la crainte que l'exercice en cours ne soit l'un des derniers à permettre de se satisfaire d'une situation financière encore éloignée d'un déficit critique.

Le Conseil approuve à 24 voix pour, 1 voix contre, 5 abstentions et 1 voix « ne prend pas part au vote », le budget rectificatif 1-2025.

Le Conseil approuve à 21 voix pour, 4 voix contre, 5 abstentions et 1 voix « ne prend pas part au vote », le budget initial 2026.

II. Ressources Humaines

Des documents explicatifs ont été mis à la disposition des administrateurs.

1. Campagne emplois Enseignants 2026

M. SEBERT indique que, pour les titulaires, il y avait dix demandes de publication de postes de Maître de conférences en campagne synchronisée, deux demandes de publication de postes de Professeur des Universités, deux postes de Professeur des Universités au fil de l'eau en synchronisé, un poste de Professeur des Universités en publication au fil de l'eau, un poste de PRAG, ainsi que deux demandes concernant des enseignants-chercheurs contractuels. Pour les contractuels, il s'agissait d'une création de poste d'enseignant sans mission de recherche dans le cadre de la politique de dé-précarisation, d'un renouvellement de poste et d'une création de poste de PAST.

B. BOUCHARD ajoute que la dé-précarisation était effectuée progressivement en fonction des moyens disponibles, privilégiant en priorité la Licence sur les unités d'enseignement très larges et présentant de forts besoins. Certaines demandes, notamment pour le niveau Master 2, étaient plus complexes à mettre en œuvre car correspondant à un besoin trop spécifique à un parcours.

P. PEGON souhaite des précisions sur les enseignants contractuels, notamment sur les modalités de remplacement dans le cadre de la dé-précarisation et sur la nature des postes à pourvoir, demandant s'il s'agissait de contrats à durée indéterminée (CDI). Il demande également si le recrutement d'un contractuel vacataire sur un poste de PR apparaît sur la liste des postes titulaires.

M. SEBERT répond qu'initialement, les contrats étaient conclus pour une durée de trois ans dans le cadre de la politique de dé-précarisation mise en œuvre par le précédent Président, avec des renouvellements possibles de deux ans, conduisant éventuellement à une CDIisation. L'inclusion de ces postes dans la campagne d'emplois visait à assurer leur pérennité.

P. PEGON précise que sa demande concernait les vacataires effectuant plus de 200 heures de travaux dirigés en Macro-économie pour les niveaux L1, L2 et L3, car dans le tableau présenté, un des deux vacataires a plus de 200 heures.

M. SEBERT répond que l'un d'eux avait été provisoirement affecté à un poste de fonctionnaire.

P. PEGON indique que ce n'est pas de ce cas dont il s'agit. Cela concerne plutôt le recrutement d'un enseignant contractuel. Il souhaite savoir à quel poste cela correspond dans la liste des supports titulaires.

B. BOUCHARD répond qu'un poste avait été dé-précarisé pour répondre à un important besoin en Macro-économie, et que l'autre correspondait à une demande spécifique en Droit des assurances.

M. SEBERT précise que c'est celui plutôt qui est pris sur le PR 455.

F. BENOIT-MOREAU ajoute que ce poste, actuellement en CDD, avait été pris sur le poste d'un PR en détachement, permettant ainsi de financer, pour trois ans, le poste de dé-précarisation.

B. BOUCHARD souligne l'importance de ce besoin et précise que cette solution permettait de sécuriser la dé-précarisation sans recourir à des Professeurs invités, tout en respectant une enveloppe budgétaire contrainte.

M. CARRE-TALLON s'interroge sur l'existence de postes gelés depuis plusieurs années, en citant un poste vacant depuis septembre 2017, et demande la raison pour laquelle certains postes n'avaient pas été utilisés, notamment le poste O-259.

M. SEBERT indique que les postes non publiés étaient liés à la décision des composantes concernées.

B. BOUCHARD pense qu'il y a eu un oubli de précision dans le tableau de suivi et précise que certains postes avaient été probablement utilisés pour des enseignants invités.

M-J. BELLOSTA suggère que, pour les campagnes futures, les Commissions de Consultation des Recrutements (CCR) soient consultées, notamment sur les postes en Droit, avant que la C2D ne prenne ses décisions, soulignant que les CCR n'avaient visiblement pas été sollicitées pour donner leur avis cette année.

B. BOUCHARD rappelle que les CCR sont systématiquement invitées à se réunir avant la C2D. Que ce sont elles qui font les propositions à la C2D.

S. ABDELNOUR exprime des interrogations concernant la ligne relative à un poste de vacataire figurant dans le document intitulé « enseignants contractuels ». Elle a indiqué ne pas comprendre la présence de cette ligne, dans la mesure où la situation évoquée concernait une personne vacataire effectuant plus de 200 heures d'enseignement en anglais, ce qui ne relevait pas, selon elle, d'un recrutement contractuel, ni d'une campagne d'emplois. Cette mention apparaît comme une demande de dérogation.

B. BOUCHARD répond qu'il s'agit d'une demande de recrutement d'un contractuel ayant fait l'objet d'un arbitrage défavorable et qui avait été maintenue dans le document par souci de transparence, alors qu'elle aurait pu être retirée. Cette situation avait été considérée comme relevant d'un enseignement très spécialisé, dispensé en anglais, portant sur le droit des assurances, domaine pour lequel il était difficile de mobiliser des ressources. Il a toutefois précisé que cette question serait tranchée par le CAFR.

S. ABDELNOUR précise que la personne concernée dispensait des cours intitulés « Communication orale professionnelle en anglais » et non des enseignements de droit des assurances. La justification transmise au CAFR pour dépasser le seuil de 200 heures, jusqu'à 312 heures, reposait sur la nature de ces enseignements en communication professionnelle. Elle exprime des réserves quant au caractère très spécialisé du profil de l'enseignante, soulignant que les cours relevaient davantage de l'anglais des affaires que du droit des assurances.

B. BOUCHARD indique que, pour sa part, il avait compris qu'il s'agissait de cours de droit. La question sera examinée ultérieurement par le CAFR.

S. ABDELNOUR soulève une question relative au classement des postes dans les disciplines. Un poste de Maître de conférences en Sciences de l'éducation figurait dans la section 06, « Gestion », alors que les Sciences de l'éducation relèvent des Sciences sociales. Elle s'interroge sur les critères de classement des postes, sur le rôle de l'étiquetage initial et sur l'existence de règles précises d'attribution des postes dans une section.

G. NOGATCHEWSKY explique qu'il s'agit du poste précédemment occupé par Anne de Blighnières, qui assurait 80 % de son enseignement en Gestion, discipline relevant des Sciences sociales, et 20 % en Sociologie au sein de l'IRISSO. A la suite du départ à la retraite de cette enseignante, il avait été décidé, dans le cadre de la C2D, de répartir provisoirement ce poste entre l'IRISSO et le laboratoire DRM, afin de répondre aux besoins en enseignement en Gestion. Cette répartition, initialement présentée comme provisoire, n'avait pas été assortie d'une durée déterminée et avait conduit, dans les faits, à une affectation du poste pour moitié à un PAST à l'IRISSO et pour moitié à des ATER. Elle souligne avoir alerté à plusieurs reprises sur cette situation, estimant que la Gestion assurait une part importante des enseignements sans disposer des supports de postes correspondants, ce qui avait conduit à une perte nette de deux postes. La Présidence avait finalement accepté de restituer un poste à la Gestion, tout en pérennisant le poste de PAST à l'IRISSO, permettant ainsi une solution équilibrée et bénéfique pour l'ensemble des parties concernées, la situation des autres postes devant être examinée ultérieurement.

B. BOUCHARD indique qu'un poste avait également été réaffecté à l'Économie et qu'un poste de PAST avait été créé en compensation, afin de répondre aux besoins identifiés pour la préparation aux concours administratifs (PCA).

E. AGRIKOLIANSKY confirme que le choix avait été fait de scinder ce poste en deux. Celui-ci avait été rattaché à l'IRISSO pendant plusieurs années avant que la Gestion ne sollicite la restitution d'une partie du support. Des échanges avaient alors permis de convenir, qu'à condition de conserver un support pérenne pour le financement du PAST intervenant au sein de la PCA, cette réorganisation pouvait être menée à bien. Cette opération constituait une consolidation de poste. Au-delà de ce cas particulier, pour lequel un arrangement satisfaisant avait été trouvé, il convenait de s'interroger, à plus long terme, sur la situation des enseignants-chercheurs dont les activités d'enseignement évoluent progressivement vers une autre discipline au cours de leur carrière. Il a souligné la fréquence de ce phénomène et la nécessité de définir des règles plus claires, fondées non sur les aléas des parcours individuels ou des besoins ponctuels d'enseignement, mais sur des critères disciplinaires et de missions clairement établies, la situation évoquée présentant, selon lui, un caractère ambigu.

B. BOUCHARD précise que l'acronyme PCA signifie « préparation aux concours administratifs » et souligne le bon fonctionnement et la notoriété de cette formation, citant à titre d'exemple une ancienne étudiante devenue Présidente de Région.

S. ABDELNOUR se félicite de l'arrangement trouvé, tout en indiquant que celui-ci ne répondait pas entièrement à la question de principe. Elle s'interroge sur l'origine du poste concerné et la règle applicable à son rattachement disciplinaire, rappelant que certaines sections du CNU et certains laboratoires pouvaient être transversaux à plusieurs disciplines ou formations. Elle exprime ne pas disposer d'éléments suffisamment clairs sur la date de création du poste et sur son périmètre disciplinaire initial, s'interrogeant notamment sur la nature exacte des enseignements dispensés : en Gestion ou simplement au sein de formations de Gestion. Car ce n'est pas la même chose. Elle indique, à titre d'exemple, qu'un mathématicien dispensant des enseignements de statistiques en Sciences sociales ne serait pas pour autant rattaché à la Sociologie, et indique être incertaine quant à la règle appliquée en l'espèce.

B. BOUCHARD rappelle la nécessité de veiller en priorité au maintien et à la qualité des formations, avant d'aborder les rattachements aux laboratoires. Il souligne l'existence de besoins particulièrement importants en Gestion, avec des collègues en situation de sur-services et un recours significatif à des intervenants extérieurs, tout en reconnaissant l'existence de besoins également dans d'autres disciplines. La création du poste de PAST a permis de répondre, au moins à court terme, à l'ensemble des demandes exprimées.

F. BLANCHOT précise que l'enseignante concernée dirigeait le Master Management de la formation et intervenait principalement dans le champ du Management de la formation. L'ensemble de ses activités d'enseignement et de pilotage de programmes relevait des Sciences de gestion, y compris dans le cadre de l'Executive Education. Son rattachement à la Gestion ne s'expliquait pas uniquement par le volume de ses enseignements dans cette discipline, mais également par les responsabilités pédagogiques qu'elle y exerçait tout au long de sa carrière.

S. ABDELNOUR observe que, malgré la pénurie d'enseignants, un certain nombre de supports de postes en section 06 étaient, chaque année, mobilisés pour des Professeurs invités, lesquels assuraient un volume d'enseignement inférieur à celui d'un titulaire.

F. BENOIT-MOREAU explique certaines grandes écoles attiraient régulièrement des professeurs de l'Université, citant à titre d'exemple le départ d'Isabelle Huault vers l'EM Lyon. Si certains collègues partaient, d'autres revenaient ultérieurement, ce qui imposait de ne pas mettre systématiquement l'ensemble des postes disponibles au concours. L'Université compte actuellement environ une vingtaine de collègues en situation de disponibilité, certains occupant des fonctions de haut niveau à l'étranger ou dans des établissements prestigieux. La réglementation permet, dans l'enseignement supérieur, des périodes de disponibilité pouvant aller jusqu'à dix-huit ans. Le retour de certains collègues n'a été possible que parce que leurs postes n'avaient pas été définitivement pourvus et avaient été temporairement occupés par des professeurs invités.

S. DAMERON souligne la nécessité de distinguer les situations de disponibilité, notamment vers le secteur privé, de celles de détachement dans la fonction publique.

F. BENOIT-MOREAU indique qu'il lui avait toujours été précisé que l'Université disposait d'une marge de manœuvre dans la gestion des postes, y compris en cas de détachement.

B. BOUCHARD rappelle que les professeurs invités, lorsqu'ils interviennent pour une durée d'un mois, sont théoriquement tenus d'assurer un volume d'enseignement équivalent à celui d'un mois de service d'un professeur titulaire, soit environ onze heures. Ces enseignants n'effectuent pas nécessairement de sur-services et le choix relève d'une politique interne, entre le recours à des professeurs invités ou à des bourses de mobilité qui ne donnent pas lieu à un enseignement.

P. PEGON indique que, dans certaines disciplines telles que les Mathématiques, les départs en mobilité ou en disponibilité sont compensés par une remise rapide des postes au concours, compte tenu d'un turn-over suffisant. Il estime qu'en Gestion, où plusieurs candidats réussissent régulièrement les concours, les départs annuels pourraient également permettre la réintégration de collègues revenant de manière imprévue, soulignant que cette pratique était déjà en vigueur en Mathématiques.

B. BOUCHARD répond que la situation est différente, rappelant qu'une politique spécifique a été mise en place antérieurement, à une période marquée par un nombre important de postes vacants, ayant conduit à de nombreux recrutements. Après plusieurs années de mise en œuvre, l'Université atteint désormais un seuil critique, au-delà duquel il existe un risque de recrutement en surnuméraire, ce qui justifie une plus grande prudence.

E. AGRIKOLIANSKY indique que la difficulté initiale provient du rattachement du poste à la section 70 du CNU, Sciences de l'éducation, dont l'appartenance exclusive à l'IRISSO n'est pas clairement établie, ce qui a nécessité des échanges approfondis. Toutefois, pour les postes relevant des sections 04 (Sciences politiques) et 19 (Sociologie), il n'est pas envisagé, quelles que soient les trajectoires professionnelles des collègues concernés, de les attribuer à d'autres disciplines à l'avenir.

Le Conseil approuve à 22 voix pour, 7 voix contre et 1 voix « ne prend pas part au vote », la campagne emplois Enseignants 2026.

2. Campagne emplois BIATSS 2026

M. SEBERT indique que, si les effectifs sont en diminution, la masse salariale connaît en revanche une progression, imputable à plusieurs facteurs. Elle mentionne notamment des mesures nationales imposées par l'État, telles que les revalorisations successives du point d'indice et leurs effets pluriannuels, l'augmentation du CAS Pensions, ainsi que les mesures issues de la loi de programmation de la recherche (LPR). À ces éléments s'ajoutent des facteurs structurels, parmi lesquels le glissement vieillesse-technicité (GVT), les opérations de repyramidage et la modification de la structure des emplois liée au passage du statut de contractuel à celui de fonctionnaire. L'ensemble de ces éléments conduit à une insuffisance de la subvention allouée pour couvrir les dépenses de masse salariale. Elle précise que, pour l'exercice 2025, la subvention pour charges de service public s'élève à 59 M€, alors que la dépense de masse salariale est estimée à 64 245 000 €. L'ouverture de postes aux concours ne dépend pas uniquement du plafond d'emplois, mais requiert également la disponibilité d'une masse salariale dédiée, afin de permettre non seulement le recrutement, mais aussi l'évolution salariale des personnels recrutés. C'est dans ce cadre contraint que les deux campagnes d'emplois, relatives aux personnels BIATSS et aux enseignants, ont été élaborées. S'agissant des personnels BIATSS, l'accès au statut de fonctionnaire par la voie des concours suppose l'existence d'un support vacant assorti d'une masse salariale correspondante, condition nécessaire à la prise en charge des recrutements. Elle souligne également l'importance de la préparation des personnels aux concours, qui constituent une forme d'examen, ainsi que le respect des conditions d'éligibilité requises. Les concours internes et externes obéissent à des règles distinctes, fondées soit sur des conditions d'ancienneté, soit

sur des conditions de diplôme, ce qui rend parfois difficile la conciliation de l'ensemble de ces paramètres. La réussite à un concours, y compris interne, n'implique pas nécessairement un maintien au sein de l'Université, les lauréats pouvant choisir de poursuivre leur carrière dans un autre établissement de la fonction publique. Dans ce contexte, elle présente les propositions d'ouverture de postes au titre de la campagne d'emplois BIATSS pour l'année en cours. Celles-ci comprennent l'ouverture d'un concours d'ingénieur d'étude en enseignement numérique, d'un concours d'assistant ingénieur en gestion administrative, de deux concours de technicien en gestion administrative, l'un par voie interne, l'autre par voie externe, ainsi que le recrutement d'un magasinier. Un accès dérogatoire à des cadres d'emplois de niveau supérieur par la voie du détachement est également proposé, dispositif introduit par la loi de transformation de la fonction publique au bénéfice des personnels en situation de handicap. À ce titre, un recrutement est ouvert cette année sur un poste de technicien en gestion financière et comptable.

S. ABDELNOUR s'interroge sur l'ouverture de postes dans le cadre des campagnes d'emplois dédiées aux personnels en situation de handicap. Elle indique avoir relevé, à la lecture d'informations publiées au Journal officiel au printemps 2025, que l'Université aurait été retenue pour la création d'un poste d'ingénieur dans le cadre d'une campagne handicap. L'Université figure, selon ces informations, dans un décret mentionnant trois universités retenues pour un certain grade, et souhaite obtenir des précisions sur le calendrier et les modalités de cette campagne d'emplois handicap dans les universités.

M. SEBERT répond ne pas avoir connaissance du dispositif évoqué.

S. ABDELNOUR précise qu'il s'agit d'un texte daté de mars 2025, qu'elle a consulté récemment. Elle explique avoir effectué cette recherche à la suite d'une soutenance de thèse à laquelle elle participait, concernant un candidat disposant d'une reconnaissance de handicap. Les directrices de thèse lui ayant indiqué que les campagnes ITRF handicap pourraient l'intéresser. C'est dans ce contexte qu'elle a identifié une mention laissant entendre que l'Université disposerait d'un poste.

M. SEBERT indique que le dispositif évoqué ne fonctionne pas de cette manière. Le mécanisme présenté précédemment dans le cadre de la campagne concerne exclusivement des fonctionnaires et implique un changement de corps, ce qui le distingue des campagnes ITRF handicap mentionnées. Elle souligne qu'il ne s'agit donc pas du même dispositif.

F. GELIN s'interroge alors sur la possibilité qu'il s'agisse de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

M. SEBERT indique ne pas être en mesure de confirmer cette hypothèse. De manière générale, il appartient à l'Université de décider du niveau de corps des postes ouverts. Il n'existe pas, en principe, d'obligation d'ouvrir un poste de type ingénieur d'études ou équivalent, l'Université restant libre de décider de l'ouverture d'un concours et, le cas échéant, de la titularisation d'un agent contractuel.

B. BOUCHARD indique qu'il y a eu effectivement un poste relevant du CNRS.

M. SEBERT répond que ce poste ne relève donc pas de l'Université.

B. BOUCHARD informe le Conseil que les avis rendus par le comité social d'administration (CSA) sur cette campagne d'emplois ont été défavorables.

M-J. BELLOSTA pense que cela concernait une personne ayant obtenu un détachement au sein du corps des IGR à compter du 1er septembre 2025. La publication correspondant à ce détachement avait été effectuée en mars/avril 2025. Cette ouverture de poste correspondait probablement à la précédente campagne d'emplois. Elle souligne l'existence de deux répertoires d'information : le CSA et le CFVE. Dans le CSA, l'ensemble des avis avait été porté à la connaissance des membres. Elle a rappelé l'émotion suscitée par le projet de campagne d'emplois destiné aux administratifs auprès des membres du CSA, notamment en raison de l'ouverture de postes à des candidats externes et non internes, alors que les conditions différaient considérablement. Pour les candidats externes, l'intégration se fait après le succès du concours, en tant que stagiaire pendant un an, période au terme de laquelle le stage doit être validé. Les conditions de concours sont également différentes : pour les internes, un simple rapport d'activité est requis, tandis que pour les externes, le processus est plus exigeant, requérant un niveau de diplôme ou une valorisation d'acquis pouvant s'étendre sur plus d'une année. Lors de sa première réunion, le CSA avait émis un avis demandant l'ouverture d'un poste d'ASI en interne, en complément du poste d'ASI externe, tout en notant la possibilité d'un poste d'IGE en interne. Dans les campagnes antérieures, des paires externe/interne étaient prévues, alors que la présente campagne se limitait à l'externe. Elle évoque également la diminution du nombre d'agents administratifs titulaires, passée de quarante agents à un niveau préoccupant, avec une proportion actuelle de 62 % d'agents contractuels. Bien qu'ils soient tous collègues, leurs conditions de travail, de rémunération et de congé diffèrent de celles des titulaires. Elle a insisté sur la faible progression possible pour les collègues, avec seulement six postes ouverts, chiffre nettement inférieur à celui des années précédentes, ce qui restreint l'évolution des techniciens vers des postes d'ASI ou des ASI vers des postes d'ingénieur d'étude, alors même que ces derniers occupent depuis plusieurs années des missions équivalentes. Pour ces raisons, le CSA avait voté à l'unanimité « contre » la campagne.

M. SEBERT reconnaît que les campagnes d'emplois diminuent d'année en année, tout en rappelant les contraintes budgétaires. Le recrutement des fonctionnaires nécessite des moyens financiers que l'Université ne peut pas mobiliser, alors que les contractuels sont rémunérés sur les fonds propres de l'Université, ce qui permet leur recrutement malgré l'absence de financement étatique. Les concours internes et externes doivent respecter certaines proportions : l'ouverture d'un concours interne implique l'ouverture préalable d'un ou deux concours externes. Or, les besoins ne permettaient pas systématiquement cette organisation, et il a pu arriver que des postes ne puissent être pourvus par les candidats internes faute de supports vacants, entraînant des difficultés budgétaires et organisationnelles. Le concours n'était pas le seul moyen de recrutement, le recrutement classique restant privilégié, permettant la présentation de candidats fonctionnaires et contractuels. Enfin, les contraintes de

calendrier pour l'affectation des agents rendaient les concours moins flexibles, et lorsque des postes se libéraient en cours d'année, leur affectation ne pouvait intervenir qu'au 1er septembre. Cela avait conduit à réduire le recours aux concours, tandis que le ministère envisageait un assouplissement de leur gestion, inspiré de pratiques territoriales, afin de permettre des recrutements plus progressifs et adaptés aux besoins des services.

Le Conseil approuve à 22 voix pour, 7 voix contre, 1 abstention et 1 voix « ne prend pas part au vote », la campagne emplois BIATSS 2026.

III. Vie Etudiante, Pédagogie et Formation

Des documents explicatifs ont été mis à la disposition des administrateurs.

1. Adoption du Règlement intérieur Vie Etudiante et Vie de Campus

I. CATTO rappelle que, depuis la mise en place de la Contribution de vie étudiante et de campus (CVEC), l'Université est soumise à une obligation légale consistant à instituer un fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE) et à mettre en place des commissions dédiées à la CVEC. Jusqu'à présent, le fonctionnement reposait sur des commissions chargées de la gestion et de la politique de la CVEC, sans toutefois répondre pleinement aux exigences de la circulaire en vigueur. Un travail avait été engagé par son prédécesseur et a été repris et approfondi dans le cadre du nouveau Conseil de la formation et de la vie étudiante (CFVE). Plusieurs groupes de travail ont ainsi été constitués, composés principalement de personnels BIATSS et d'élus étudiants membres du CFVE. Les échanges ont porté, d'une part, sur la composition des commissions CVEC et, d'autre part, sur leurs prérogatives. La Commission CVEC sera notamment compétente pour approuver les bilans financiers, décider de l'affectation des crédits CVEC selon différents axes, attribuer des financements à des projets d'établissement transversaux ainsi qu'à des projets ouverts à l'ensemble de la communauté étudiante dauphinoise. Elle précise que tout porteur de projet peut solliciter un financement CVEC dès lors que le projet bénéficie à l'ensemble des étudiants. Les discussions ont également porté sur le rôle de la Commission CVEC et sur la structuration des commissions qui en découlent, notamment la Commission d'action sociale d'urgence, laquelle se réunit mensuellement et attribue des aides sociales aux étudiants. Une Commission FSDIE « Initiatives étudiantes » doit également être instituée, afin d'attribuer des financements issus de la CVEC, de l'Université ou de la Fondation aux projets portés par les associations étudiantes, qu'elles soient généralistes ou de filière. Par ailleurs, une Commission de domiciliation, spécifique à l'Université, sera chargée de statuer sur les demandes de domiciliation, de non-domiciliation et sur les statuts probatoires des associations étudiantes, généralistes ou de filière. Elle souligne que la composition des commissions a fait l'objet d'une attention particulière. La circulaire CVEC impose une représentation des élus étudiants à hauteur d'au moins 50 %, exigence qui a été respectée et figure dans les tableaux récapitulatifs du document présenté. À la suite du bilan CVEC présenté lors d'une séance précédente, il a été constaté qu'une part limitée des financements était orientée vers les enjeux de développement durable et de soutenabilité du campus. En conséquence, il a été proposé que le délégué étudiant du Conseil environnemental et social dispose d'une voix délibérative au sein de la Commission validant les projets étudiants ainsi que de la Commission CVEC. De même, la Vice-présidente en charge de la responsabilité environnementale et sociale de l'Université (RESU) disposera d'une voix consultative, afin de renforcer l'articulation entre le Conseil environnemental et le CFVE. Un taux d'autofinancement a également été introduit pour certains projets portés par les associations étudiantes. Par ailleurs, la possibilité de soutenir des événements festifs, jusqu'alors exclue par les règles internes, a été réintégrée. Une charte encadrant ces événements festifs devra être élaborée ultérieurement et fera partie des travaux à venir. Le document présenté a vocation à permettre un fonctionnement opérationnel dans les meilleurs délais. Trois amendements ont été adoptés par le CFVE par rapport à la version initiale, laquelle a été votée à l'unanimité. Le premier amendement prévoit, à titre transitoire, la possibilité de faire fonctionner les nouvelles commissions dès lors que 50 % des membres élus sont nommés, dans l'attente de la désignation complète des membres par les départements et par le Conseil d'administration. Le second amendement autorise la désignation de suppléants pour les représentants étudiants, ceux-ci pouvant siéger en cas d'indisponibilité des titulaires, selon des modalités précisées dans le règlement intérieur. Le troisième amendement, formulé à la demande d'une élue BIATSS du CFVE, vise à permettre aux deux élues BIATSS de siéger dans l'ensemble des commissions, afin d'assurer une représentation équilibrée, impliquant en parallèle la désignation d'un élu étudiant supplémentaire pour maintenir la parité. Ces trois amendements ayant été adoptés par le CFVE, la version transmise est une version consolidée intégrant l'ensemble de ces modifications.

D. GALLOIS-COCHET s'interroge sur la date d'entrée en vigueur effective du règlement intérieur. Elle souligne l'importance de préciser explicitement à partir de quand les nouvelles règles et critères s'appliquent, afin d'éviter toute ambiguïté, compte tenu notamment des délais nécessaires à la désignation complète des membres des commissions.

I. CATTO rappelle qu'un amendement prévoit qu'à titre transitoire, pour une durée maximale d'un an à compter du vote du règlement intérieur par le Conseil d'administration, les commissions créées peuvent valablement siéger même si leur composition n'est pas complète, sous réserve que 50 % des sièges soient pourvus. Cette disposition s'applique dès l'adoption du règlement par le Conseil d'administration. Toutefois, la première réunion de la Commission CVEC se tiendra en janvier, afin de définir les grandes orientations et d'informer l'ensemble des membres du budget alloué.

Le Conseil approuve à 30 voix pour et 1 voix « ne prend pas part au vote », l'adoption du Règlement intérieur Vie Etudiante et Vie de Campus.

2. Règles applicables au régime d'admission 2026/2027

I. CATTO indique que les règles relatives à l'accès aux diplômes nationaux de niveau M1 n'avaient pas été soumises au vote du CFVE lors de la précédente séance. Cette situation résultait de l'anticipation du calendrier de vote des règles d'admission, alors même que le ministère a, entre-temps, modifié les fiches devant être renseignées sur la plateforme MonMaster. Les départements ont accepté de procéder à un nouveau vote sur les règles d'admission. Celles-ci ont été présentées lors de la dernière séance du CFVE et ont recueilli un avis très largement favorable.

Le Conseil approuve à 26 voix pour, 4 abstentions et 1 voix « ne prend pas part au vote », les règles applicables au régime d'admission 2026/2027.

3. Création du parcours de double Licence Intelligence Artificielle – Sciences des Organisations au Campus Dauphine Londres 2026/2027

Ce point a été retiré de l'ordre du jour.

B. BOUCHARD indique que le point inscrit à l'ordre du jour est reporté et en expose les raisons. Le Campus de Londres, qui accueille actuellement environ 270 étudiants, demeure de taille modeste et doit encore gagner en ampleur afin de se consolider. Il souligne que tout choc, même limité, y a des répercussions immédiates et significatives, comme cela a été observé lors des difficultés rencontrées sur les questions de visas, lesquelles ont affecté deux cohortes consécutives. Dans ce contexte, l'objectif est d'augmenter le nombre de groupes afin de renforcer la stabilité du Campus. Le projet envisagé, déjà porté par son prédécesseur, consistait à implanter à Londres une version de la double Licence Sciences des Organisations. Ce choix reposait sur deux motivations principales : d'une part, l'attractivité reconnue de ce diplôme ; d'autre part, les contraintes fortes pesant sur le site parisien en termes de locaux et de ressources, alors même que le potentiel de développement à Londres apparaît important. Contrairement à l'option initialement envisagée par la précédente gouvernance, il ne s'agissait pas de délocaliser la double Licence parisienne, mais bien de créer un diplôme spécifique, autonome, ne reposant pas sur les équipes parisiennes. Cette approche visait à éviter une surcharge des personnels et à garantir la faisabilité du projet. Le dispositif prévoyait la constitution d'une équipe d'enseignants-chercheurs sur place, comprenant notamment un ancien collègue statisticien du CEREMADE, un spécialiste de l'intelligence artificielle, des membres d'une équipe INRIA implantée à Londres, ainsi que des enseignants vacataires issus des universités londoniennes, conformément aux pratiques habituelles du Campus. Le projet avait été conçu sans peser sur les équipes d'enseignants-chercheurs parisiens, tout en assurant un contrôle rigoureux de la qualité pédagogique, particulièrement strict à Londres. De même, une attention particulière avait été portée à l'impact administratif : un recrutement dédié, financé par le Campus de Londres, a été obtenu afin de prendre en charge ce nouveau diplôme ainsi que la gestion de la Licence LSO à Londres (BEM), actuellement assumée par les équipes administratives parisiennes. Ce poste devait permettre non seulement d'éviter une surcharge, mais également d'alléger les missions existantes. Le projet a été présenté au Conseil du département MIDO, qui a émis un avis défavorable, bien que ce département soit peu concerné. De manière plus inattendue, un vote négatif a également été exprimé par le département LSO. Ce vote, bien que défavorable, a permis de faire émerger une inquiétude forte du personnel administratif quant au risque que représenterait le lancement de la double Licence dès septembre 2026, dans un contexte déjà particulièrement chargé : déploiement des nouvelles maquettes pédagogiques, lancement du chantier du nouveau système d'information de scolarité, et surtout mise en œuvre de l'« english track » en troisième année de Licence, récemment votée en Conseil d'administration. À cela s'ajoute le départ récent d'une ressource administrative clé du département LSO. A la suite de ce vote, des échanges approfondis ont eu lieu avec les personnels administratifs du département LSO, en présence d'Isabelle Catto et de Baptiste Venet. Ces discussions ont permis de mieux comprendre les craintes exprimées. Le projet devait être présenté le jour même en CFVE. Il est donc proposé de reporter le démarrage de la double Licence à la rentrée 2027, afin de permettre une mise en œuvre maîtrisée. Le département LSO sera à nouveau sollicité pour se prononcer en février ou mars, ce délai devant également permettre d'anticiper le recrutement de la personne dédiée au pilotage des formations du Campus de Londres, bien en amont de la rentrée 2027. De même, qu'un enjeu financier demeure pour le Campus londonien, qui s'apprête à prendre à bail un nouveau bâtiment au sein du Campus. Afin d'en assurer le financement, il est nécessaire d'ouvrir au moins un groupe supplémentaire. Ainsi, dès la rentrée prochaine, un groupe supplémentaire de Licence BEM classique sera créé. Cette année de transition permettra d'atteindre un volume de quatre groupes immédiatement, avant l'année 2027-2028 au cours de laquelle la double Licence pourra alors être lancée. Le sujet sera de nouveau présenté au CFVE et au Conseil d'administration ultérieurement.

M. CARRE-TALLON s'interroge sur l'éventualité d'une diminution du nombre de groupes à Paris et sur le risque d'un engorgement des masters à moyen terme.

B. BOUCHARD répond que l'impact est absorbable, précisant qu'il s'agit d'environ trente-cinq étudiants, qui, par ailleurs, ne poursuivent pas tous leurs études de master à Paris. Il estime donc que le risque est limité.

B. VENET remercie pour la prise en compte de l'inquiétude légitime du personnel du département LSO. Il souligne que la pression administrative est actuellement très forte, notamment du fait du déploiement de la nouvelle offre de formation en L2 et du parcours International Management. Les personnels ont apprécié la possibilité d'exprimer leurs difficultés lors des échanges avec Isabelle Catto et le Président, et que le report du projet d'un an a été perçu de manière rassurante. Il rappelle qu'un nouveau vote du Conseil de département interviendra en temps voulu.

4. Evolution des dispositions régissant la bourse au mérite académique MSO

R. CHANTIRI présente le dispositif tel qu'il existe actuellement, afin d'expliquer les raisons pour lesquelles une évolution limitée est proposée. Ce dispositif a été adopté en 2016, à la suite de l'instauration des droits d'inscription modulés. Il concerne les étudiants non européens disposant d'une résidence fiscale hors de l'Union européenne et s'applique aux étudiants inscrits en Master 2 DGE à tarifs modulés. Le tarif applicable est relativement élevé. Alors que les étudiants européens bénéficient d'une modulation en fonction des revenus parentaux, les étudiants extracommunautaires sont soumis à un tarif forfaitaire, actuellement d'environ 6 760 euros, susceptible de constituer un frein pour des étudiants issus de pays où les niveaux de revenus sont sensiblement inférieurs à ceux observés en France ou en Europe. Le dispositif repose sur l'examen des dossiers par une commission, selon des critères académiques et sociaux. Le responsable du parcours formule un avis et, le cas échéant, classe les candidatures. La commission examine ensuite les situations sociales et peut accorder une exonération totale ou partielle des droits d'inscription. Jusqu'à présent, ce mécanisme était limité aux M2, avec une règle plafonnant le nombre d'exonérations à l'équivalent de deux exonérations complètes par parcours de M2. Ainsi, trois évolutions sont proposées, dont deux de nature substantielle. La première consiste à étendre le dispositif aux étudiants de M1 et non plus uniquement aux M2. La seconde vise à remplacer le plafond par parcours par un plafond global, fixé à vingt-cinq exonérations équivalent temps plein, afin de tenir compte de la taille variable des M1 et d'assurer la soutenabilité financière du dispositif. La troisième évolution est d'ordre terminologique : l'intitulé actuel de « bourse au mérite » est jugé ambigu, dans la mesure où il s'agit en réalité d'une exonération de droits d'inscription et non de l'attribution d'une bourse.

I. CATTO souligne que, dans la logique des masters, l'attractivité repose sur la capacité à recruter les étudiants dès le M1 afin de les accompagner jusqu'au M2. Elle estime donc cohérent de prévoir un soutien dès la première année de master. Ce dispositif s'adresse aux étudiants extracommunautaires, lesquels ne peuvent pas bénéficier de la commission des droits MSO. La commission d'aide sociale traite majoritairement des dossiers d'étudiants extracommunautaires, ce qui confirme l'intérêt de cette évolution dans une politique globale d'attractivité internationale.

M. CARRE-TALLON indique être très favorable à l'extension du dispositif aux M1, qu'elle juge pertinente. Elle s'interroge sur le plafond global proposé, estimant que le dispositif antérieur, avec un maximum de deux exonérations par parcours, pouvait conduire à un nombre total supérieur à vingt-cinq exonérations compte tenu du nombre de parcours existants.

R. CHANTIRI indique qu'en 2025, treize demandes ont été déposées et dix exonérations ont été accordées, dont huit à taux plein. Ces dernières années, le nombre d'exonérations équivalent temps plein se situait généralement entre douze et quinze. Ces constats ont conduit à estimer qu'il existait une marge permettant d'élargir le dispositif aux M1. Rapporté aux quelque cent trente étudiants extracommunautaires inscrits en DGE sur les deux dernières années, un plafond de vingt-cinq exonérations représenterait environ 20 % des effectifs, ce qui lui paraît significatif.

B. BOUCHARD ajoute, qu'à titre de comparaison, le taux de boursiers au sein de l'Université est de l'ordre de 23 %.

P. PEGON estime que l'évolution proposée va globalement dans le bon sens, tout en soulignant qu'elle vient compenser une situation qu'il juge regrettable, à savoir l'existence d'un droit d'inscription forfaitaire à 6 000 euros pour les DGE, alors que les diplômes nationaux sont alignés sur les droits d'inscription nationaux, y compris pour les étudiants extracommunautaires. Il s'interroge sur les raisons pour lesquelles ces derniers n'ont pas été intégrés au système des droits modulés et questionne les critères sociaux utilisés pour l'attribution des exonérations.

B. BOUCHARD indique que, pour les diplômes nationaux, les dérogations concernant les droits applicables aux étudiants extracommunautaires relèvent de l'Université et représentent un montant d'environ 5 000 euros.

R. CHANTIRI précise que le choix d'un tarif forfaitaire pour les étudiants extracommunautaires est historique. À l'origine, ce montant correspondait au tarif maximal. Par la suite, lorsque les droits modulés ont évolué et que le plafond a été relevé jusqu'à 11 000 euros avec l'ajout de nouvelles tranches, le choix a été fait de ne pas augmenter le forfait applicable aux étudiants extracommunautaires. Il s'agit d'un arbitrage initial, lié notamment à l'impossibilité de disposer des éléments nécessaires pour appliquer une modulation individualisée.

B. BOUCHARD confirme que, selon les pays d'origine, il est souvent difficile d'obtenir des documents fiscaux comparables à ceux existant en France.

P. PEGON s'interroge alors sur la manière dont les critères sociaux sont évalués dans le cadre de l'attribution des exonérations. Il demande s'il s'agit de critères de revenus.

I. CATTO répond qu'il existe une différence majeure entre l'examen approfondi d'un nombre limité de dossiers, avec l'ensemble des pièces nécessaires, et l'application systématique de critères modulés à l'ensemble des étudiants extracommunautaires. Une telle généralisation nécessiterait des moyens humains supplémentaires et conduirait à une organisation peu efficiente.

B. BOUCHARD rappelle que les droits nationaux extracommunautaires s'élèvent à 3 941 euros en master et indique que l'Université applique en pratique un dégrèvement automatique. Certaines populations n'en ont pas nécessairement besoin et ces mécanismes relèvent d'équilibres financiers globaux : le financement de dispositifs de solidarité suppose que ceux qui en ont la capacité contribuent davantage.

M-J. BELLOSTA précise que, lors des deux premières années de mise en place des droits modulés, le tarif applicable aux étudiants extracommunautaires s'élevait à 3 500 euros. Ce n'est que par la suite, pour des raisons budgétaires, que le tarif a été porté à son niveau actuel, dans un contexte où Sciences Po avait adopté une politique similaire, servant alors de référence.

D. GALLOIS-COCHET ajoute que le critère principal retenu pour la modulation est le revenu brut global du foyer fiscal. Dans de nombreux pays, la notion de foyer fiscal n'existe pas et l'imposition est individuelle, ce qui empêche d'intégrer les étudiants extracommunautaires dans le dispositif standard. Leur prise en charge nécessiterait un traitement manuel et dérogatoire, ce qui rejoint les contraintes précédemment exposées. Elle conclut en distinguant clairement le principe du tarif forfaitaire, imposé par des contraintes matérielles objectives, du niveau auquel ce forfait est fixé, lequel relève d'un choix politique opéré par les précédents Conseils d'administration.

Le Conseil approuve à 24 voix pour, 1 voix contre, 3 abstentions et 1 voix « ne prend pas part au vote », l'évolution des dispositions régissant la bourse au mérite académique MSO.

5. Formation continue

a. Modularisation du Diplôme d'Université Business Management – Parcours Responsables d'entreprise d'architectes et de contractants généraux en deux certificats :

- Certificat « Gestion financière et Management des agences d'architecture »
- Certificat « Pilotage de la croissance des agences d'architecture »

B. BOUCHARD indique qu'une problématique de financement se pose, liée à l'intervention d'un organisme financeur qui limite à vingt et un jours la durée des formations prises en charge, alors même que le certificat concerné s'étend initialement sur une période de trente jours. Il est dès lors envisagé de scinder ce certificat en deux modules distincts, chacun d'une durée de quinze jours, conçus de manière cohérente et articulée, afin de garantir la continuité et la progression dans l'acquisition des connaissances.

Le Conseil approuve à 21 voix pour, 7 abstentions et 1 voix « ne prend pas part au vote », le Certificat « Gestion financière et Management des agences d'architecture ».

Le Conseil approuve à 19 voix pour, 9 abstentions et 1 voix « ne prend pas part au vote », le Certificat « Pilotage de la croissance des agences d'architecture ».

b. Délocalisation du Certificat Actuariat Banques & Assurances

B. BOUCHARD indique qu'il s'agit d'un Certificat porté par Tunis dans le domaine de l'actuariat. Cette formation a été très récemment accréditée par la Society of Actuaries, au niveau *advanced curriculum*, ce qui constitue une reconnaissance particulièrement prestigieuse. Cette institution américaine est l'équivalent, dans le monde anglo-saxon, de l'Institut des actuaires ; cette accréditation faisant autorité tant au Moyen-Orient que dans les pays du Maghreb. Dans un contexte où le vivier local tunisien tend à se tarir, les responsables de la formation cherchent à élargir le recrutement en développant un partenariat avec une école d'Alger, l'INSAG, avec laquelle un programme BMA Santé a déjà été mis en place, l'année précédente.

S. ABDELNOUR s'interroge sur le dispositif relatif au diplôme d'actuariat en partenariat avec Alger, relevant que le bilan carbone ne mentionne que des déplacements entre Tunis et Alger, alors même que des enseignants-chercheurs de Dauphine Paris sont appelés à intervenir. Elle demande si ces interventions se font à distance.

N. BERLAND répond que ces enseignements sont d'ores et déjà dispensés à distance et qu'aucun déplacement n'est prévu.

B. BOUCHARD ajoute que d'autres actions seront menées selon un format hybride, notamment avec Dakar, associant une présence en présentiel des équipes locales et des interventions à distance d'enseignants basés à Tunis ou à Paris.

Le Conseil approuve à 20 voix pour, 4 voix contre, 4 abstentions et 1 voix « ne prend pas part au vote », la délocalisation du Certificat Actuariat Banques & Assurances.

IV. Questions administratives et financières

- Liste des marchés

Des documents explicatifs ont été mis à la disposition des administrateurs.

Le Conseil approuve à 23 voix pour, 5 abstentions et 1 voix « ne prend pas part au vote », l'accord-cadre de fourniture de monographies françaises et étrangères.

V. Intégrité Scientifique : Présentation et bilan de l'activité

Des documents explicatifs ont été mis à la disposition des administrateurs.

M-J. ESTEBAN indique qu'elle exerce les fonctions de Référente intégrité scientifique (RIS) depuis un an. Elle rappelle, en préambule, la définition de l'intégrité scientifique telle qu'établie par l'Office français de l'intégrité scientifique (OFIS), à savoir l'ensemble des bonnes pratiques devant régir les activités de recherche afin d'en garantir l'honnêteté, la rigueur, la fiabilité et la qualité des résultats, conditions indispensables au bon fonctionnement de la communauté scientifique. À ce titre, le RIS participe à l'élaboration de la politique de l'établissement en matière d'intégrité scientifique, conseille les personnels, reçoit les signalements de manquements, conduit les instructions de manière impartiale et confidentielle, le cas échéant en lien avec les RIS d'autres établissements ou avec le Référent déontologie. Il contribue également à la mise en place des formations à l'intégrité scientifique à destination des doctorants, chercheurs et enseignants-chercheurs, ainsi qu'aux actions d'information et de sensibilisation auprès des personnels et des étudiants. Le RIS est désigné par l'Université, lequel doit lui garantir les moyens nécessaires à l'exercice de sa mission. Elle précise ensuite les différents cadres dans lesquels des manquements à l'intégrité scientifique peuvent survenir au sein d'une université : lors de la planification et de la mise en œuvre des projets de recherche ; dans la gestion et l'utilisation des données, notamment des données personnelles ; dans les pratiques de publication, de communication et d'autorat ; dans les interactions entre pairs, en particulier dans le cadre de collaborations ; ainsi que dans la

non-déclaration de liens ou de conflits d'intérêts. Elle souligne ainsi la multiplicité des situations à risque tout au long de l'activité de recherche. S'agissant de son activité au cours de l'année écoulée, elle indique qu'entre janvier et avril 2025, elle a été saisie d'un signalement pour non-respect de l'intégrité scientifique, consécutif à deux plaintes relatives à la présence de données personnelles insuffisamment anonymisées dans une thèse soutenue à l'Université. L'instruction qu'elle a conduite a mis en évidence que ces manquements n'avaient été relevés ni par le directeur de thèse, ni par les rapporteurs, ni par les membres du jury, bien qu'ils fussent manifestes. À l'issue de cette instruction, un rapport a été transmis au Président, lequel a décidé de rendre confidentiel le chapitre de la thèse concerné dans l'ensemble des exemplaires accessibles à la consultation, y compris en ligne. Elle précise qu'en avril, l'affaire semblait close, mais qu'en juin, les plaignants ont adressé une nouvelle demande, estimant les mesures prises insuffisantes, bien que la réponse présidentielle eût satisfait à leur demande initiale. Afin de les rassurer, le Président a alors demandé au doctorant concerné de s'engager par écrit à ne jamais utiliser ni citer le contenu du chapitre rendu confidentiel, que ce soit dans ses publications, présentations orales ou enseignements. Cet engagement écrit a été transmis aux plaignants. Malgré cela, un nouveau courrier a été reçu après l'été, sollicitant des mesures plus sévères et mettant en cause la responsabilité de l'Université. Il a été décidé de ne pas donner suite à cette troisième demande, l'établissement considérant avoir respecté l'ensemble du protocole applicable, la responsabilité principale incombant au doctorant, même si d'autres acteurs auraient dû détecter le problème. A ce jour, l'issue définitive de ce dossier demeure incertaine. Elle souligne le caractère particulièrement délicat de cette première affaire, dans laquelle les deux parties étaient assistées par des avocats, ce qui a nécessité une vigilance accrue dans la gestion du dossier, malgré le caractère confidentiel des échanges. Cette situation a conduit l'Université à engager une réflexion approfondie sur les moyens de prévenir de tels cas à l'avenir, réflexion actuellement menée au sein de l'École doctorale et du Conseil scientifique. Elle évoque ensuite une seconde affaire survenue en juin, impliquant deux anciennes doctorantes de l'Université, dans un contexte de rumeurs de plagiat d'idées. En l'absence d'éléments matériels suffisants, elle a proposé une médiation plutôt qu'une instruction formelle. Après un travail préparatoire individuel et l'organisation d'une réunion à distance, les parties ont pu s'exprimer et une solution a été proposée. Depuis lors, aucun nouvel élément n'a été porté à sa connaissance, ce qui laisse penser que la médiation a été concluante. Elle indique enfin avoir actuellement la charge d'une instruction complexe impliquant trois doctorantes issues de trois établissements distincts, Dauphine, Sciences Po et l'Université de Lausanne, nécessitant une coordination entre les trois Référents intégrité scientifique concernés. Elle estime que ce dossier pourrait être clos au cours des mois de janvier ou février prochains et en rendra compte ultérieurement. Au-delà de ces instructions, son approche de la fonction a évolué vers une priorité donnée à la prévention et à la sensibilisation. Elle travaille actuellement, en lien avec le Vice-président Recherche et l'École doctorale, à une évolution des règles de suivi des thèses afin de détecter d'éventuels manquements, notamment en matière de gestion des données personnelles, en amont de la soutenance. Si une formation à l'intégrité scientifique est déjà dispensée en première année de doctorat, des dispositifs complémentaires sont à l'étude, notamment au moment du comité de suivi individuel. Elle indique également avoir sollicité une clarification de la charte doctorale de PSL concernant le respect de l'intégrité scientifique. Des échanges ont eu lieu avec la direction de la recherche de PSL, laquelle a annoncé une révision prochaine de cette charte intégrant ces remarques. Par ailleurs, il a été décidé de mettre en place une information annuelle à destination de l'ensemble des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'Université concernant les recherches impliquant des personnes. Un message annuel, cosigné par le Président du Comité d'éthique de la recherche et la Référente intégrité scientifique, rappelle les obligations relatives au consentement, à l'anonymisation des données personnelles et indique les interlocuteurs compétents en cas de doute, afin d'assurer une information exhaustive des personnels. Elle s'est également fortement investie dans la formation à l'intégrité scientifique proposée par l'École doctorale SDOSE. La prochaine session, prévue sur trois jours en février, mobilisera plusieurs intervenants. Forte de son expérience récente, elle proposera une approche fondée sur des cas concrets, en complément d'une présentation plus formelle. Elle précise enfin avoir souhaité rendre son bureau largement accessible à toute personne confrontée à des interrogations ou des doutes en matière d'intégrité scientifique, qu'il s'agisse de déterminer l'existence d'un manquement ou l'opportunité d'un signalement. Pour conclure, elle indique avoir saisi le Conseil scientifique d'une demande de création d'une Cellule éthique, intégrité scientifique et déontologie. Cette proposition, formulée en accord avec le Président du Comité d'éthique et le Référent déontologie, vise à alléger les contraintes liées à la multiplication des accords de confidentialité requis lors des échanges entre les différents acteurs concernés. Une telle cellule, déjà existante dans d'autres établissements, permettrait des échanges informels et sécurisés. Le Conseil scientifique examinera cette proposition lors de sa prochaine séance, avant une éventuelle transmission au Conseil d'administration.

M-J. BELLOSTA suggère, au regard de l'avis du Collège de déontologie du 21 mai 2021, d'envisager la mise en place d'un collège réunissant le Référent déontologue, la Référente intégrité scientifique et, le cas échéant, un futur Référent lanceur d'alerte. Cette configuration s'inscrirait naturellement dans le cadre d'un collège, tandis que la Cellule envisagée inclurait, selon sa compréhension, des personnes intervenant à titre de soutien. Elle s'interroge dès lors sur la manière dont pourraient être conduites des instructions entre pairs lorsque certaines des personnes associées ne relèveraient pas du corps universitaire, alors même que les dossiers concernent des universitaires.

M-J. ESTEBAN précise que le dispositif qu'elle propose serait composé uniquement d'universitaires ou de personnels exerçant à l'Université.

M-J. BELLOSTA rappelle que la qualité d'universitaire s'entend strictement des professeurs des universités, directeurs de recherche du CNRS par assimilation et maîtres de conférences, et ne recouvre pas l'ensemble des personnels de l'Université.

M-J. ESTEBAN indique que, dans la pratique, elle a fréquemment besoin de solliciter l'avis du service juridique ou de la direction de la recherche. Lors de la première instruction, particulièrement complexe, ces consultations se sont avérées indispensables. Elle indique avoir dû, à plusieurs reprises, faire signer des accords de confidentialité à ces interlocuteurs, conformément aux exigences légales, ce qu'elle qualifie de peu opérationnel. La création d'une Cellule offrirait un cadre plus souple et informel pour ces échanges, sans pour autant être indispensable, l'alternative consistant à poursuivre la pratique actuelle de signature systématique des accords.

B. BOUCHARD rappelle que, si l'intégrité scientifique relève principalement de la communauté des chercheurs, elle peut néanmoins produire des effets indirects, notamment juridiques. Il souligne la nécessité d'une vigilance particulière quant aux conséquences juridiques des écrits et analyses produits, ce qui justifie le recours à l'expertise d'un juriste.

M-J. ESTEBAN précise qu'en principe, elle conduit ses instructions en toute indépendance et qu'elle pourrait, le cas échéant, les mener sans consulter d'autres acteurs, y compris le Président, qui n'a pas vocation à connaître les dossiers en cours. Elle estime toutefois raisonnable de solliciter des éclairages et de s'informer, notamment pour obtenir des documents tels que les rapports de soutenance ou les comptes rendus de jury, ce qui l'oblige à expliquer ses démarches et, à chaque fois, à faire signer des engagements de confidentialité. Pour autant, elle demeure seule responsable de la conduite et de l'issue des instructions.

E. AGRIKOLIANSKY précise que la Cellule envisagée n'aurait ni vocation à juger ni à prendre des décisions susceptibles d'avoir un impact sur la carrière des collègues. Il souligne l'utilité et la nécessité de la fonction de RIS, notamment pour les questions relatives à la production et à la gestion des données scientifiques. Le premier cas présenté ouvre un champ problématique nouveau, relatif aux recherches portant sur des personnes, susceptibles de susciter des réactions de la part des individus concernés. Il rappelle l'existence de règles et de lois strictes et la nécessité d'une vigilance accrue en matière d'anonymisation des données. Toutefois, il est important de trouver un équilibre afin d'éviter que des restrictions excessives ne conduisent, à terme, à entraver la conduite de recherches critiques sur des institutions, des entreprises ou des organismes publics.

M-J. ESTEBAN indique que le cadre juridique est, en la matière, très clair et impose le respect strict de la loi relative aux données personnelles.

B. BOUCHARD souligne que cette exigence ne rend pas les situations aisées à gérer et rappelle que le cas évoqué était particulièrement extrême, l'identification des personnes étant immédiate.

M. CARRE-TALLON demande des précisions quant au fonctionnement envisagé, notamment sur la signature d'un document par les membres de la Cellule les engageant à la confidentialité des données échangées dans ce cadre.

M-J. ESTEBAN précise que l'engagement de confidentialité porterait non sur l'accès à un répertoire de documents, mais sur l'ensemble des échanges et informations communiqués, y compris le simple fait qu'une instruction est en cours. Les personnes consultées ne pourraient en aucun cas divulguer ces éléments à des tiers.

M. CARRE-TALLON suppose que l'objectif serait de faire signer un document unique couvrant l'ensemble des cas, permettant ainsi aux personnes concernées d'accéder, le cas échéant, aux documents transmis dans le cadre de la Cellule, tout en étant tenues par une obligation générale de confidentialité.

M-J. ESTEBAN confirme que les membres de la Cellule pourraient signer un tel engagement une fois pour toutes.

B. BOUCHARD précise qu'il ne s'agirait pas d'un espace de partage de documents de type plateforme collaborative, mais que les personnes sollicitées sauraient, par la nature des demandes, qu'une instruction est en cours.

M-J. ESTEBAN illustre son propos en évoquant les échanges avec le service juridique, au cours desquels des cas concrets ont été discutés avant la signature formelle de l'accord de confidentialité, qu'elle a jugée peu adaptée à la situation.

M. CARRE-TALLON souligne la complexité rédactionnelle d'un tel document, qui devrait stipuler qu'à compter de sa signature, toute discussion ultérieure relative à un cas serait couverte par une obligation de confidentialité. Elle demande si tel est bien l'objectif poursuivi.

M-J. ESTEBAN confirme cette interprétation et précise que la liste des personnes concernées serait très limitée.

M-J. BELLOSTA estime la démarche pertinente et conforme au droit, et s'enquiert de la participation d'un déontologue au sein de la Cellule.

M-J. ESTEBAN indique qu'il serait possible d'intégrer l'ensemble des personnes concernées au sein d'une même Cellule, tout en précisant qu'elle ne solliciterait le déontologue qu'en tant que de besoin.

M-J. BELLOSTA suggère la possibilité de travaux communs sur certains points.

M-J. ESTEBAN rappelle que, dans le cadre d'un signalement, la responsabilité incombe exclusivement au Référént saisi, conformément aux dispositions légales, et qu'aucune improvisation n'est possible en la matière.

VI. Désignation des membres du Business Advisory Board

Des documents explicatifs ont été mis à la disposition des administrateurs.

S. ADAM-LEDUNOIS indique que les grands principes de composition du Business Advisory Board (BAB) ont été retravaillés afin d'assurer leur cohérence avec les objectifs poursuivis. Ce Board a pour mission de questionner, challenger et contribuer à l'affinement des orientations générales et des grandes problématiques auxquelles la gouvernance de l'Université est confrontée. Sa composition est limitée à dix membres au maximum, seuil qui n'est pas encore atteint à ce jour. Les profils recherchés sont ceux de personnalités de haut niveau issues du monde socio-économique, représentatives des secteurs et des métiers auxquels l'Université forme ses étudiants, afin de permettre des échanges utiles avec des acteurs susceptibles de recruter ces derniers. Sont également recherchés des experts de domaines ou de thématiques stratégiques pour Dauphine, notamment en matière de ressources propres, identifiées comme un enjeu majeur pour les années à venir. Elle souligne enfin l'importance d'une distance critique, d'une vigilance accrue quant aux conflits d'intérêts et d'une attention portée à la diversité. Il a été décidé de limiter la durée de participation au Board à celle du mandat en cours, soit trois ans à ce stade, renouvelable une fois, avec une convocation une à deux fois par an en fonction des thématiques abordées. Cette organisation permettra un renouvellement régulier des profils, tout en laissant volontairement certains sièges vacants.

S. ABDELNOUR rappelle les échanges antérieurs relatifs au règlement intérieur et exprime le regret que les acteurs censés dialoguer avec l'Université sur sa politique générale soient limités à un BAB. Cette instance ne reflète pas la diversité du monde socio-économique, relevant la prédominance de grandes entreprises, de personnalités occupant des positions très élevées et issues de parcours fortement marqués par le monde des affaires, parfois également par des trajectoires politiques situées à droite de l'échiquier politique. Un espace de discussion plus ouvert, intégrant des représentants du secteur public hors enseignement supérieur et recherche ainsi que du monde associatif, aurait été souhaitable. Elle considère que la configuration proposée ne répond pas à cette attente.

B. BOUCHARD invite les membres à formuler des propositions alternatives, qui pourront être examinées.

S. ABDELNOUR indique qu'aucune des personnalités extérieures qualifiées proposées précédemment n'a été retenue, ce qui nourrit son scepticisme quant à la prise en compte de nouvelles suggestions. Elle ajoute que les membres n'ont pas été consultés en amont sur la composition du Board et qu'une liste arrêtée leur est soumise. Elle propose de suspendre le vote.

B. BOUCHARD répond qu'il s'agit précisément d'une proposition ouverte à la discussion et s'oppose à la suspension du vote, sachant que des ajouts pourront être envisagés ultérieurement.

S. ADAM-LEDUNOIS indique qu'il existe peut-être une incompréhension sur la finalité du BAB. Cette instance n'a pas vocation à influencer sur l'offre de formation, ni sur la stratégie globale de l'Université, mais vise à croiser des expériences issues de différents secteurs afin d'alimenter la réflexion interne, dans une logique de comparaison et de regards croisés, davantage que de conseil stratégique. Elle illustre son propos par les enjeux de ressources propres, soulignant que les acteurs de l'économie sociale et solidaire, qu'elle connaît bien, rencontrent des difficultés similaires à celles de l'Université, sans nécessairement apporter de solutions nouvelles. Elle précise toutefois que l'ouverture à des ONG ou à d'autres types d'acteurs demeure possible.

D. GALLOIS-COCHET revient sur l'expression « *entreprises employeurs de nos étudiants* », qu'elle estime très « Gestion » au regard de la diversité de l'Université, rappelant que Dauphine forme également en Mathématiques, Informatique, Droit et Sciences Sociales. Elle s'interroge sur l'objectif réel du Board, distinguant celui-ci d'un comité de perfectionnement, dont il ne relève pas.

S. ADAM-LEDUNOIS confirme cette distinction et souligne la nécessité, face à de nouveaux acteurs concurrents déjà évoqués en Conseil d'administration, de confronter et d'ajuster la stratégie de l'Université grâce à des retours d'expérience externes, citant notamment les échanges menés avec Aliette Leleux sur la Fondation Accenture et l'évolution du secteur du conseil.

E. AGRIKOLIANSKY souligne que la diversité des débouchés professionnels, notamment dans le domaine du journalisme, n'a pas été mentionnée. Il s'interroge sur la finalité du Board, estimant que, s'il s'agit de réfléchir aux métiers de demain et aux transformations professionnelles, l'ensemble du spectre des débouchés devrait être pris en compte, ce qui ne lui semble pas être le cas dans la composition proposée.

B. BOUCHARD répond qu'il n'est pas possible de représenter l'ensemble des spécialités et rappelle que trois sièges demeurent vacants, pouvant être pourvus ultérieurement sur proposition.

E. AGRIKOLIANSKY exprime des réserves quant à la place accordée au secteur de la métallurgie, qu'il ne considère pas comme un débouché principal pour les étudiants.

S. ADAM-LEDUNOIS réaffirme que le BAB n'est pas un conseil de perfectionnement, rôle que les conseils de perfectionnement des parcours de formations assument déjà. Des profils issus du journalisme ont été envisagés, mais leur apport au regard de l'objectif de remise en question du modèle de l'établissement n'a pas été jugé déterminant, tout en restant ouverte à des ajouts.

P. PEGON rappelle que les deux Boards sont censés répondre à l'esprit du Comité d'analyse stratégique prévu par le décret, lequel, selon lui, dépasse le cadre d'un simple BAB et devrait s'ouvrir davantage au monde associatif et à l'économie sociale et solidaire.

D. GALLOIS-COCHET suggère d'aligner la durée du mandat des membres du Board sur celle du Président de l'Université, afin d'éviter qu'un nouveau Président ne se trouve lié à une composition arrêtée pour trois ans.

B. BOUCHARD indique que la durée proposée correspond à la fin du mandat en cours, celui-ci étant de quatre ans, dont une première année est déjà écoulée, et que des nominations ultérieures pourront être effectuées.

F. BLANCHOT précise que les membres ne sont pas élus, mais désignés.

Le Conseil approuve à 18 voix pour, 7 voix contre, 4 abstentions et 1 voix « ne prend pas part au vote », la désignation des membres du Business Advisory Board suivants, à savoir :

- Aliette LELEUX* (Présidente Fondation Accenture France)
 - Régis SCHULTZ* (CEO, JD Sports)
 - Isabelle BORDRY* (Co-Fondatrice de Retency)
 - Marie-Claire DAVEU (Directrice du Développement durable et Relations institutionnelles de Kering)
 - David DERRÉ (Directeur emploi-formation de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie)
 - Arnaud TAVERNE* (DG CDC Investissement immobilier)
 - Elisabeth Terrail* (Directrice exécutive Groupe en charge de la Direction des Ressources Humaines du Groupe EDF)
- * Alumni dauphinois

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

Des documents explicatifs ont été mis à la disposition des administrateurs.

1. Contrats et conventions
2. Subvention A. S. Paris Dauphine Compétition
3. Subventions de fonctionnement aux associations généralistes
4. Subventions sur projet des associations généralistes
5. Subventions sur projet des associations de filière
6. Subventions sur projet transverse financées par la CVEC
7. Principes et tarifs 2026 de l'Académie d'Economie des Institutions et des organisations (IOEA)
8. Colloque : 16ème journée d'étude en contrôle de gestion

VIII. Questions diverses

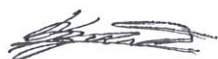
B. BOUCHARD revient sur les groupes de réflexion relatifs au modèle économique évoqués en ouverture de séance. Il précise que les travaux se dérouleraient entre le mois de février et la fin du mois de juin 2025, voire au-delà si nécessaire, à raison d'une réunion toutes les trois semaines / un mois, soit un total prévisionnel de cinq à six séances. S'agissant de la composition de ces groupes, il est proposé que chaque liste représentée au Conseil d'administration, professeurs, maîtres de conférences et personnels BIATSS, désigne un membre titulaire et un membre suppléant. Participeraient également aux travaux les Directeurs des départements de formation, ceux des laboratoires, ainsi que les Vice-présidents en charge du CFVE, du Conseil scientifique, des Partenariats et de l'International. Le dispositif serait complété par six autres représentants des disciplines, afin d'assurer un équilibre d'ensemble, avec la participation permanente de la directrice générale des services, du directeur de cabinet du président et de membres de la DAP et de la DF, disposant des données nécessaires à l'alimentation des échanges. Un courriel sera adressé afin de permettre à chaque liste de désigner un titulaire et un suppléant, le calendrier laissant un délai suffisant avant un démarrage envisagé au cours du mois de février.

M-J. BELLOSTA demande quelles sont les objectifs et les périmètres respectifs des groupes de travail.

F. GELIN précise qu'il n'est prévu qu'un seul groupe de réflexion.

B. BOUCHARD répond que la première réunion serait consacrée à une présentation générale du cadre et des enjeux. Plusieurs leviers ont d'ores et déjà été identifiés, sans préjuger de leur pertinence, ni de leur caractère exhaustif. Il s'agira, dans un premier temps, de définir collectivement les leviers à examiner, qu'ils soient proposés par la Présidence ou par les membres du groupe. Les réunions suivantes permettront ensuite d'étudier ces leviers un à un, afin d'en apprécier l'opportunité et les modalités de mise en œuvre. Ce groupe assurera l'ensemble de ces travaux et des allers-retours réguliers avec le Conseil d'administration seront organisés, soit pour le consulter, soit pour lui soumettre des propositions déjà abouties en vue de recueillir son accord.

Avant de clore cette réunion à 19H00, B. BOUCHARD souhaite à l'ensemble des membres de bonnes fêtes de fin d'année et rappelle que le prochain Conseil d'administration aura lieu le 2 février 2026, à 16 heures.



Bruno BOUCHARD