

PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 29 SEPTEMBRE 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. OZTURK ESCOFFIER, M. CARRE-TALLON, F. BLANCHOT, D. ABONNEAU, K. MULLER MEZIANI, M-J. BELLOSTA, E. CAMPOY, S. ABDELNOUR

Représentés : J. EL HADDAD, P. PEGON

Collège 2 - Personnalités extérieures qualifiées

Présents : A. LELEUX, C. CHENUT, B. WITVOET

Représentés : T. BEGUE, S. PLANCHEZ, C. SOULEAU

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

Collège 5 - Etudiants

Présents : E. URRUTIA DUMAS, B. HOUAS, P-D. TRUONG, G. LEVY

Représentés : J-L. MORALES, A. ZIELINSKI, G. KUEN

Collège 6 – BIATSS

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

Invités de droit

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

Invités permanents

Présents : M. GUILLIOMET-DUCHE, S. BRISARD, M. SEBERT, S. DAMERON, A. MIAS, I. CATTO, S. ADAM-LEDUNOIS, S. MERITET, S. MONJON, F. BENOIT-MOREAU

Procurations :

- Joyce EL HADDAD donne procuration à David ABONNEAU
- Paul PEGON donne procuration à Sarah ABDELNOUR
- Thierry BEGUE donne procuration à Bruno BOUCHARD
- Sandra PLANCHEZ donne procuration à Patrice GEOFFRON
- Charlotte SOULEAU donne procuration à David ABONNEAU
- Jean-Lucca MORALES donne procuration à Eden URRUTIA DUMAS
- Adrien ZIELINSKI donne procuration à Eden URRUTIA DUMAS
- Germain KUEN donne procuration à Gabriel LEVY

En cours de séance :

- Christophe CHENUT donne procuration à Bruno BOUCHARD
- Aliette LELEUX donne procuration à Bruno WITVOET
- Loubna MONTARON donne procuration à Marie-José BELLOSTA

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

Réunion à 16H00 uniquement pour les membres du Conseil d'administration

I. Election des six (6) membres représentant l'Université au sein du CA de la Fondation : trois (3) professeurs et professeurs émérites et trois (3) maîtres de conférences

Le Conseil élit au premier tour organisé à la majorité simple :

Collège professeurs et professeurs émérites : Dorothee GALLOIS-COCHET avec 23 voix et Hervé ALEXANDRE avec 20 voix ;

Collège maîtres de conférences : Lionel GAREAU avec 22 voix et Katia MULLER-MEZIANI avec 19 voix ;

Et au deuxième tour à la majorité relative :

Collège professeurs et professeurs émérites : Jan Horst KEPLER avec 16 voix

Collège maîtres de conférences : Sonia ADAM-LEDUNOIS avec 14 voix

II. Election du Vice-président Numérique et Innovation pédagogique

Le Conseil approuve à 25 voix pour, 6 voix contre et 1 abstention, l'élection du Vice-président Numérique et Innovation pédagogique, à savoir : Pierre LANIRAY

Réunion à 17H00 pour les membres du Conseil d'administration et les membres invités

B. BOUCHARD indique, en préambule, quelques informations :

- Election des membres de la section disciplinaire, compétente à l'égard des enseignants-chercheurs

Ont été élus :

Pour le collège des professeurs : Eric AGRIKOLIANSKY et Meltem OZTURK-ESCOFFIER

Pour le collège des maîtres de conférences : Sarah ABDELNOUR et David ABONNEAU

Pour le collège des personnels titulaires exerçant des fonctions d'enseignement : Jean-Philippe CORREIA et Céline LASNIER

Pour autant, il manque encore un homme et une femme pour les deux premiers collèges. La difficulté réside dans le fait que la section disciplinaire doit d'abord être composée à partir des membres du Conseil d'administration, qu'ils soient candidats ou non. Ce n'est qu'en cas d'insuffisance de vivier au sein du Conseil qu'il sera possible de compléter la composition avec des membres issus du reste de l'Université. Il faudra donc procéder à un tirage au sort avant le 23 octobre prochain, afin de désigner les quatre personnes manquantes. C'est certes un investissement et un engagement en temps, néanmoins, il est à espérer que cette section disciplinaire ne sera pas trop souvent sollicitée. En revanche, du côté de celle des usagers, la charge de travail s'annonce particulièrement importante.

S. ABDELNOUR souhaite formuler deux remarques à propos de l'ordre du jour, qui avait été partiellement annoncé dans les procès-verbaux des précédents Conseils d'administration :

- Il lui semble qu'il avait été indiqué dans un précédent procès-verbal que le point relatif au Business Advisory Board serait réexaminé au mois de septembre. Or, il n'a pas été inscrit à l'ordre du jour d'aujourd'hui. C'est pourtant un sujet sensible, sur lequel plusieurs syndicats ont communiqué auprès de l'ensemble du personnel, en raison notamment de la présence de représentants du Groupe XXXXX au sein de ce Conseil ;

- La CGT avait demandé l'ajout d'un point spécifique sur l'accueil des étudiants palestiniens, compte tenu d'une politique particulière les concernant, puisque le ministère de l'Intérieur a bloqué leur accueil en France. Or, dans l'ordre du jour de cette séance, ce point a été transformé en « *Accueil des étudiants et enseignants-chercheurs en exil* ». Cette formulation, tout autant intéressante, ne correspond pas à la demande initiale. Le fait que le sujet ait été ainsi élargi pose un problème, car cela a pour effet d'invisibiliser la question précise que la CGT souhaitait soulever.

B. BOUCHARD confirme que la situation des étudiants récemment accueillis au sein de l'Université en provenance de Gaza, sera principalement évoquée dans le point susmentionné. S'agissant du Business Advisory Board, cela sera rajouté en question diverse, afin d'y apporter les éclaircissements nécessaires.

III. Procès-verbaux

1. Procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 30 juin 2025

Le Conseil approuve à 31 voix pour et 1 abstention, le procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 30 juin 2025.

2. Procès-verbal de la séance du Conseil d'administration exceptionnel du 7 juillet 2025

M-J. BELLOSTA indique qu'il y a un ajout à effectuer sur ce qu'elle a exprimé à propos du Centre de recherche en Droit. Elle avait rappelé qu'il existait une situation de souffrance, en rapportant le fait, tout en préservant l'anonymat de la personne concernée, qu'un Professeur s'était effondré en larmes devant elle. Cette phrase ne figure pas dans le procès-verbal. Elle a donc préparé un texte à l'attention de la chargée du Conseil d'administration, afin que cela soit inséré.

B. BOUCHARD répond que ce point sera examiné et qu'il sera ajouté s'il le faut.

M-J. BELLOSTA indique également qu'une autre phrase, dans le procès-verbal, est incompréhensible en l'état. Là encore, elle va formuler une proposition. Pour autant, et afin de pouvoir voter en toute clarté, il lui importe de savoir si ces propositions, qui sont vraiment marginales car le travail accompli par la chargée du Conseil d'administration dans l'établissement du procès-verbal est très bien, seront intégrées, afin de garantir la bonne compréhension des choses. En effet, c'est la première fois qu'elle entend dire que « *cela sera ajouté s'il le faut* ». Habituellement, lorsqu'une proposition est faite, elle est prise en compte.

B. BOUCHARD clarifie en précisant qu'il faut d'abord consulter les enregistrements pour vérifier que ces propos ont bien été tenus. Si tel est le cas, cela sera bien évidemment modifié.

M-J. BELLOSTA indique, qu'en l'occurrence, il y a une phrase vraiment incompréhensible.

B. BOUCHARD précise à tous les intervenants, que s'il manque des éléments dans le procès-verbal, alors ils seront ajoutés, le cas échéant. En revanche, il est important également de vérifier que ce qui est ajouté correspond bien à ce qui a été effectivement dit, car il arrive d'être persuadé d'avoir prononcé certaines paroles sans que ce soit le cas. Mais que cela soit bien clair, il n'y a aucune sélection des ajouts, si telle est la question.

Le Conseil approuve à 26 voix pour, 1 voix contre et 5 abstentions, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration exceptionnel du 7 juillet 2025.

IV. Présentations des activités

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

1. Ecole Doctorale

V. PERRET remercie les membres du Conseil pour leur invitation à présenter le bilan de l'École Doctorale. Elle indique qu'il lui a été demandé, en préambule, de rappeler les missions et le fonctionnement général de l'École Doctorale, avant d'exposer les principaux éléments chiffrés relatifs à l'année écoulée. L'École Doctorale de Dauphine et des Mines porte le nom de SDOSE (Sciences de la Décision, des Organisations, de la Société et de l'Échange). Elle fait partie des trente Écoles Doctorales constituant le Collège des Écoles Doctorales de l'Université PSL. Son périmètre est propre à PSL, certaines écoles ayant des configurations institutionnelles spécifiques. Depuis plusieurs années, SDOSE est portée conjointement par l'Université Paris Dauphine – PSL et MINES Paris – PSL, pour trois disciplines : Économie, Management et Sciences sociales. Les programmes doctoraux correspondants sont communs aux deux institutions et placés sous la responsabilité de SDOSE. L'École Doctorale regroupe environ dix centres ou unités de recherche, soit près de 360 chercheurs et 320 directeurs de recherche habilités à Dauphine - PSL. Elle compte sept programmes disciplinaires, couvrant les Sciences sociales, les Mathématiques, l'Informatique, le Droit, la Finance, l'Économie et le Management. La direction de l'École Doctorale est assurée par elle-même, en sa qualité de Directrice et Fabien MUNIESA (MINES Paris-PSL), en qualité de co-Directeur. Elle s'appuie sur sept responsables de programmes doctoraux, un service de soutien à la recherche, une cellule administrative dédiée, ainsi qu'un Conseil de l'École Doctorale composé de vingt-six membres. Elle souligne que la gouvernance de l'École Doctorale est coordonnée de manière centralisée tout en respectant les spécificités propres à chaque discipline. Chaque responsable de programme développe, pour sa part, des formations adaptées aux enjeux de sa communauté scientifique. L'École Doctorale assure la formation à la recherche et l'accompagnement des doctorants tout au long de leur parcours doctoral. Ses missions couvrent à la fois les aspects administratifs (inscriptions, réinscriptions, examens, soutenances) et les aspects pédagogiques, notamment la formation à l'intégrité scientifique et à l'éthique de la recherche, devenue obligatoire pour tous les doctorants. Au titre de l'année universitaire 2024–2025, l'École Doctorale SDOSE compte 386 doctorants inscrits, répartis comme suit : Université Paris Dauphine – PSL : 137 femmes et 199 hommes ; MINES Paris – PSL : 23 femmes et 27 hommes. Parmi eux, 90 doctorants sont inscrits en première année. Dauphine - PSL demeure l'établissement accueillant le plus grand nombre d'inscriptions. Il y a 31 doctorants de nationalités étrangères parmi les nouvelles inscriptions. Concernant le profil des premières années selon les disciplines, il est réparti comme suit : Droit : 5 ; Finance : 4 ; Informatique : 14 ; Mathématiques : 13 ; Sciences de gestion et Management (Dauphine et Mines) : 20 ; Économie (Dauphine et Mines) : 24 ; Sciences sociales (Dauphine et Mines) : 10. Après une légère diminution des inscriptions en 2022–2023 et 2023–2024, l'année 2024–2025 enregistre une reprise à la hausse. Les inscriptions pour 2025–2026 sont en cours de finalisation et seront validées lors du Conseil de l'École Doctorale du 7 octobre. Elle insiste sur l'importance du financement doctoral, garant d'un déroulement de thèse serein et de qualité. L'École Doctorale veille à ce que chaque doctorant bénéficie de conditions financières satisfaisantes. La grande majorité des doctorants est financée, principalement par : les contrats doctoraux ministériels, les programmes gradués, les conventions CIFRE, les chaires de recherche et les contrats de recherche ou organismes partenaires. Les cas de doctorants sans financement spécifique sont exceptionnels et examinés individuellement par le Conseil, afin de s'assurer de la faisabilité du projet doctoral. Les durées de thèses diffèrent selon les disciplines, en raison des spécificités méthodologiques et scientifiques propres à chacune. Les durées sont généralement plus courtes en Informatique et en Mathématiques, et plus longues en Sciences sociales. L'École Doctorale suit ces indicateurs avec attention et veille à garantir la continuité du financement, notamment par le biais de postes d'ATER ou de contrats de recherche. La durée réglementaire d'une thèse est de trois ans (ou six ans à mi-temps). Toute demande de prolongation est examinée de manière approfondie par le Conseil de l'École Doctorale. Entre le 1er septembre 2024 et le 31 août 2025, 82 soutenances de thèses ont été enregistrées. Cette période coïncide avec le cycle habituel des soutenances précédant les candidatures aux postes

académiques. Sont recensés par ailleurs 15 abandons sur la même période. Le terme « abandon » recouvre plusieurs situations : arrêt volontaire du doctorant, impossibilité de poursuite du projet ou décision conjointe de la direction de thèse et du Conseil d'interrompre le parcours. Aucune corrélation significative n'a été observée entre le mode de financement et la probabilité d'abandon. Elle informe le Conseil que le site web de l'École Doctorale a été entièrement rénové, améliorant la lisibilité et l'accessibilité des informations relatives aux formations doctorales, à leurs objectifs et à leurs activités. Elle annonce que la journée de rentrée de l'École Doctorale SDOSE se tiendra le lundi 17 novembre, à partir de 9h00. Une conférence inaugurale aura lieu à 11h00, animée par Bernadette BENSUADE-VINCENT, philosophe et historienne des sciences, sur le thème du rapport entre science et société. L'ensemble des membres du Conseil est invité à y assister. Elle conclut sa présentation en réaffirmant l'engagement de l'École Doctorale SDOSE en faveur de la qualité de la formation doctorale, de l'accompagnement individualisé des doctorants et de la promotion d'une recherche d'excellence au sein de l'Université PSL.

M. OZTURK-ESCOFFIER souligne qu'à PSL, à l'Université Paris Dauphine-PSL et dans de nombreuses autres instances académiques, les enseignants-chercheurs et chercheurs sont fortement encouragés à travailler en pluridisciplinarité. Elle indique toutefois avoir rencontré des difficultés importantes à ce sujet dans le cadre de l'École Doctorale, difficultés qu'elle partage, selon elle, avec d'autres collègues. Pour les thèses pluridisciplinaires, les procédures d'inscription et les affichages institutionnels demeurent fortement segmentés par discipline, ce qui crée des obstacles pour l'inscription des doctorants dont les travaux se situent à la croisée de plusieurs champs scientifiques. Cette situation conduit parfois à inscrire les doctorants dans d'autres universités, faute de solution satisfaisante au sein de Dauphine. Elle s'interroge sur la possibilité de mesures concrètes visant à mieux prendre en compte la pluridisciplinarité dans le fonctionnement de l'École Doctorale.

V. PERRET reconnaît le caractère essentiel et complexe de la question soulevée. Elle qualifie la pluridisciplinarité de thématique « à la fois centrale et paradoxale » dans le monde académique, rappelant que si les discours institutionnels encouragent les approches transversales, les structures de la recherche et de la carrière scientifique restent, en France, largement organisées autour des logiques disciplinaires. Lorsqu'un doctorant s'engage dans une thèse pluridisciplinaire ou transdisciplinaire, la question de sa carrière académique se pose inévitablement, puisque l'évaluation de la qualité de la thèse relève des Sections Nationales Universitaires (SNU), elles-mêmes structurées par discipline. Elle regrette que certaines situations aient conduit à des inscriptions en dehors de Dauphine, tout en rappelant que l'École Doctorale SDOSE compte déjà plusieurs exemples de collaborations croisées, notamment avec des chercheurs en Informatique, Économie, Mathématiques ou Management, impliqués dans des co-directions pluridisciplinaires. D'autres universités ont peut-être mieux réussi à institutionnaliser ces pratiques. Elle insiste sur la nécessité d'ouvrir une réflexion collective autour de deux questions majeures : comment construire une carrière académique viable pour les doctorants engagés dans des thèses pluridisciplinaires ; et comment, dans ce cadre, faire évoluer les structures disciplinaires existantes. Elle se déclare favorable à l'exploration de pistes concrètes sur ces sujets.

M. OZTURK-ESCOFFIER indique que le CNRS travaille actuellement à la mise en place de sections pluridisciplinaires, démarche qui, selon elle, va dans le bon sens, même si elle demeure insuffisante. Il serait possible d'aller plus loin dans cette direction, afin de mieux soutenir les dynamiques interdisciplinaires au sein des Écoles Doctorales.

A. CORBLET demande s'il est envisagé une traduction en anglais du site web, précisant qu'elle est régulièrement en contact avec des candidats étrangers intéressés par les programmes doctoraux, pour lesquels une version anglophone du site constituerait un atout majeur.

V. PERRET indique que la traduction en anglais du site web est bien prévue. Il s'agit effectivement d'une demande récurrente et fortement exprimée, relayée notamment par les responsables de programmes doctoraux. Un important travail de refonte et de mise en forme du site a déjà été réalisé. Elle ne peut toutefois annoncer de délai précis pour sa mise en ligne, tout en confirmant que cette dimension est intégrée à la planification.

M. CARRE-TALLON s'interroge sur le nombre de thèses actuellement conduites en cotutelle au sein de l'École Doctorale.

V. PERRET répond qu'il existe une dizaine de thèses en cotutelles, estimant leur nombre entre dix et quinze selon les années. Ces cotutelles sont conclues avec des établissements partenaires variés, en majorité européens. Il ne s'agit pas d'un volume important au regard du nombre total de doctorants, pour autant, la tendance reste stable, sans augmentation notable. Elle pourra, le cas échéant, fournir des chiffres consolidés lors d'une prochaine séance.

B. BOUCHARD confirme que le montage des cotutelles demeure complexe, et de manière générale, leur nombre est limité. Il estime qu'une dizaine de cotutelles pour environ 320 doctorants constitue un volume conforme à la moyenne observée dans les établissements comparables.

2. Association Dauphine Alumni

Une vidéo de présentation a été projetée en séance.

C. CHENUT indique qu'il a l'honneur de présider l'Association depuis cinq ans maintenant, et souhaite souligner les progrès accomplis, notamment en matière de suivi des membres. Parvenir à maintenir les coordonnées à jour constitue un véritable défi. Il s'agit d'un travail considérable, qui permet de réunir aujourd'hui 110 000 Alumni, environ 45 000 adresses électroniques actualisées et près de 100 000 membres recensés sur LinkedIn. A noter que l'Association comptabilisait au début environ 7 000 membres : le chemin parcouru est donc très significatif. Néanmoins, beaucoup reste à accomplir, car la pleine efficacité du réseau dépendra de la capacité à communiquer avec l'ensemble de la communauté. C'est l'un des combats prioritaires, pour lequel des efforts soutenus sont consacrés, au-delà de la diversité des services qui se développent et de mettent en œuvre. Par ailleurs, année après année, mois après mois, la collaboration avec l'Université et la Fondation ne cesse de s'améliorer. De plus en plus d'initiatives communes sont organisées, afin de favoriser l'engagement des Alumni en tant que donateurs, et pour que les contributions ainsi recueillies profitent directement à l'Université, aux étudiants, au programme « Égalité des chances » et à d'autres projets d'intérêt général. S. Auboyneau est de plus en plus présente lors des manifestations organisées par la Fondation, et réciproquement, la Fondation participe de plus en plus aux événements des Alumni. Dans ce contexte, les relations avec les responsables d'HEC, de l'ESSEC ou d'autres institutions comparables apparaissent véritablement idylliques par rapport à celles qu'eux peuvent entretenir entre ces différentes structures. Pourvu que cela perdure, car il est convaincu que cela est bénéfique pour tous. Il se permet de paraphraser l'expression employée par la Directrice de la Fondation : Dauphine Alumni pratique du « friendraising », tandis que la Fondation du « fundraising ». Il est indispensable de créer des relations amicales et, lorsque ces liens sont solides, à inciter les partenaires à contribuer financièrement. Enfin, il y a de plus en plus d'interactions avec les étudiants, ce qui est très agréable. Il espère que pour eux, ces échanges sont également enrichissants et qu'ils comprennent que, au-delà de l'excellence de la formation dispensée à Dauphine et de la reconnaissance de leur diplôme sur le marché, ils entament une carrière de 45 ans au cours de laquelle il sera précieux de pouvoir compter sur le réseau pour trouver un client, un actionnaire, un collaborateur, un mentor, ou un patron. A 18 ans, cela n'est pas forcément pensé, mais progressivement, cette réalité s'intègre. C'est bénéfique, car cela rajeunit la base et offre aux jeunes diplômés une ouverture dès leur sortie de l'Université.

S. AUBOYNEAU indique, pour compléter, qu'il faut comparer ce qui est comparable. Par rapport aux autres universités, elle pense que l'Université est avancée. Dauphine s'est emparée du sujet des Alumni, il y a plusieurs années déjà. À Paris I et Paris II, les réseaux sont encore en construction : ce n'est pas balbutiant, mais ils en sont au début. En revanche, si l'Université doit se comparer aux écoles de commerce, ce ne sont pas les mêmes moyens. Il y a que quatre salariés au sein de l'Association. La référence principale est souvent HEC, qui excelle dans le domaine du réseau : vingt-et-un salariés et un budget de fonctionnement de trois millions d'euros. L'ESSEC dispose même d'un budget de quatre millions ; l'EM Lyon ou l'EDHEC ont autour de 1,5 à 2 millions d'euros, avec une quinzaine de collaborateurs. Elle sait ce qui pourrait se développer et s'améliorer, mais malheureusement, l'Association de l'Université est limitée par les moyens humains et financiers. C'est la raison pour laquelle elle insiste sur l'importance des bénévoles, qu'ils soient Alumni ou étudiants, car ils permettent de réaliser des actions que l'Association ne pourrait mener seule.

C. CHENUT ajoute qu'il est extrêmement compliqué, d'une manière générale, de collecter les cotisations. Il est proposé une cotisation annuelle, une cotisation jeune diplômé et une cotisation à vie. Un plan d'action très organisé a été mis en place pour tenter d'augmenter le chiffre d'affaires généré. Maintenant qu'il existe une offre de services relativement développée, cela progresse et fonctionne, mais là aussi, l'Association partait de très loin. Le nerf de la guerre sera d'accélérer ce processus, et pourquoi pas d'avoir un cinquième salarié permanent, voire un sixième, afin d'augmenter la quantité et la qualité des services proposés. Beaucoup d'écoles disposent d'un avantage que l'Université n'a pas : le jour de l'inscription de l'étudiant, une partie de la somme est affectée au financement de l'Association des Alumni. À Dauphine, cela n'est pas possible.

K. MULLER MEZIANI s'exprime en sa qualité de responsable de Master. Développer le réseau et créer l'annuaire des anciens, c'est précisément ce que souhaitent faire tous les responsables. Une structure existe déjà. Pour la promouvoir et recruter des bénévoles parmi les étudiants désireux de s'investir, il faudrait disposer de ce film.

C. CHENUT confirme que ce film sera mis à disposition. Les Masters constituent pour l'Association un enjeu majeur. Beaucoup d'anciens se considèrent Alumni de leur Master mais ne s'inscrivent pas, alors que l'unique condition pour être Alumni de Dauphine est de fournir une adresse électronique. Tout ce qui permet de renforcer les liens avec les Masters et de permettre aux Alumni des Masters de devenir doubles Alumni, de leur Master et de Dauphine, sera bénéfique.

S. AUBOYNEAU ajoute que la plupart des Directeurs de Masters ont maintenant compris que l'Association intervient en complémentarité, et non en substitution. Les réseaux de Masters sont puissants et indispensables. Prenons l'exemple du Master Banque Finance Assurance (BFA) : lors de leur voyage à New York, l'Association est régulièrement sollicitée pour fournir des contacts dans le cadre des visites d'entreprises. De même, le BFA invite l'Association à ses soirées d'Alumni. Cela se fait en bonne intelligence. Il y a un fort intérêt à ce que le réseau soit le plus puissant possible, en collaborant le plus possible avec les Masters.

K. MULLER MEZIANI indique que du côté des Masters de MIDO, ce n'est malheureusement pas dans leur culture. Pour autant, ce serait vraiment agréable de développer des partenariats. Elle adressera un courriel pour demander qu'une présentation soit programmée.

S. AUBOYNEAU propose, à toute personne qui en fera la demande, de venir présenter Dauphine Alumni lors de la réunion de rentrée. Ainsi, les étudiants découvriront les actions de l'Association et s'inscriront sur la base. Pour disposer d'un réseau puissant, il faut que tous y soient. Elle sera toujours très disponible pour ces réunions.

C. CHENUT ajoute qu'il devait réaliser, comme chaque année, une conférence sur un autre sujet auprès des étudiants de L1 Gestion, mais elle a été reportée au 15 octobre en raison d'une grève. Il s'adresse à 800 ou 900 étudiants et commence toujours par leur expliquer le bénéfice et la nécessité de s'inscrire, en leur demandant de prendre leur ordinateur ou leur téléphone pour télécharger l'application. Toutes les occasions sont saisies pour communiquer sur ce sujet.

G. NOGATCHEWSKY, en sa qualité de responsable d'un Master, indique inviter S. Auboyneau le premier jour pour cette présentation, mais également lors de la remise des diplômes. Une première année de cotisation est offerte aux nouveaux diplômés.

V. BENARD précise que LinkedIn propose des outils puissants pour retrouver des dauphinois. Cela pourrait être utile, car il est possible de retrouver des anciens non encore présents dans la base.

S. AUBOYNEAU répond que cette solution coûte cher. Pour l'instant, le budget de l'Association ne le permet pas, mais c'est une piste à explorer.

C. CHENUT confirme que cela a déjà été fait mais que cela reste assez onéreux. De plus, LinkedIn ne souhaite pas saturer les contacts de messages, d'où une certaine lenteur du système. Il s'agit d'un processus long et coûteux, qui est moins privilégié pour l'instant, mais l'idéal serait de pouvoir exploiter cette base, car elle contient presque tout le monde.

S. AUBOYNEAU ajoute que sur LinkedIn, ce sont surtout des adresses professionnelles. Or, la nouvelle génération changera au moins dix fois de poste et d'entreprise au cours de sa carrière. L'adresse électronique personnelle est donc privilégiée pour suivre les Alumni sur le long terme. Il s'agit également d'un point à retravailler avec Dauphine : permettre aux étudiants de conserver une adresse électronique à vie après leur sortie, bien que celle-ci soit aujourd'hui coupée pour des raisons de cybersécurité compréhensibles.

S. ABDELNOUR indique qu'un soutien financier de 85 000 € à l'Association, pour la période de septembre 2024 à septembre 2025, a été voté en Conseil d'administration l'an dernier. Lors de ce Conseil, ont été abordés plus en détail la question du financement via les cotisations, considérant que les anciens diplômés ont souvent la capacité de contribuer, le magazine et le budget global. A l'issue de cette période, Dauphine Alumni devait présenter un bilan chiffré de ses actions. Ce n'est pas ce qui est présenté aujourd'hui.

S. AUBOYNEAU répond que le bilan pourra être transmis sans problème. L'an dernier, comme aucune question n'avait été posée, elle a pensé que la bonne approche était d'expliquer d'abord les actions, afin de susciter des échanges comme aujourd'hui. Elle fournira donc un détail sur l'utilisation des 85 000 €, qui sont cruciaux : sans eux, l'Association ne pourrait pas fonctionner. Toutes les associations d'Alumni subissent une forte érosion des cotisations, notamment à cause de LinkedIn. Sans soutien de l'Université, le budget actuel, inférieur à 200 000 €, ne suffirait pas. Comme cela a été souligné, une offre digne de ce nom permet de générer de nouvelles cotisations. L'objectif est d'atteindre l'autonomie financière le plus rapidement possible.

C. CHENUT indique qu'il faudrait également intégrer dans le compte d'exploitation ce que les Alumni, qui sont aujourd'hui mobilisés, reversent à la Fondation. Il s'agit de dépenses et de frais de fonctionnement. Tout ce travail est effectué également pour qu'il y ait un retour pour l'Université, sachant que la Fondation est un vivier important pour l'institution.

B. BOUCHARD précise qu'idéalement, il faudrait combiner le « friendraising » et le « fundraising ». L'Université a reçu, par exemple, un don important des États-Unis, qui financera le programme Égalité des chances pendant environ cinq ans, permettant d'augmenter le nombre de lycéens bénéficiaires. Cela doit être mis en perspective avec l'aide apportée par Dauphine, sachant que c'est minimal par rapport à ce que la Fondation rapporte en termes de contributions pour le programme Égalité des chances ou l'incubateur. Il faudra prévoir peut-être une autre séance, lors de laquelle sera présentée un bilan chiffré rapide.

D. GALLOIS-COCHET demande si parmi les anciens étudiants cotisants, il existe des données sur le genre et les proportions, à savoir des informations significatives sur la répartition femmes/hommes par rapport aux publics étudiants de Dauphine.

S. AUBOYNEAU répond que cette donnée a été analysée que récemment, faute de temps. Il est possible de fournir une segmentation des cotisants, même si l'Association dispose de peu de données : 45 000 contacts renseignés, ce qui est important, mais le nombre de cotisants est faible. L'essentiel est que ce nombre augmente. Dans la prochaine présentation chiffrée, elle fournira donc une segmentation détaillée des cotisants.

M. CARRE-TALLON demande s'il serait compliqué de créer un nom de domaine spécifique lors de l'inscription à Dauphine Alumni, étant donné qu'il existe déjà des adresses électroniques dauphine.eu pour les étudiants et dauphine.psl pour le personnel.

S. AUBOYNEAU répond que cela sera à mener avec la DNUM. Elle a proposé ce projet comme prioritaire, mais il semble impossible de conserver l'adresse dauphine.eu pour des raisons légitimes. Le fournisseur de site propose toutefois des solutions pour des adresses à vie. L'obtenir serait idéal, mais cela a un coût.

B. BOUCHARD ajoute qu'il faut étudier le rapport coût/bénéfice avant de conserver les adresses électroniques étudiantes pour les alumni. Le taux d'utilisation effective était inférieur à 1 %. Peut-être qu'une adresse Alumni serait plus efficace. Les adresses de l'Université ne sont pas exploitées.

C. CHENUT précise que l'avantage de l'adresse personnelle est qu'elle est conservée à vie. La récupérer serait donc le plus efficace, mais c'est un combat.

S. AUBOYNEAU indique que les jeunes utilisent beaucoup l'adresse Dauphine et regrettent de ne plus l'avoir à leur sortie. C'est la raison pour laquelle, il est nécessaire de réfléchir à cette question, mais c'est avant tout une question de coût.

M. CARRE-TALLON confirme qu'il est normal de ne pas vouloir multiplier les adresses, mais il est possible de les rediriger vers celle qui est la plus utilisée.

3. Fondation Dauphine

P. LEROUX-COLIN présente les actions de la Fondation Dauphine, dont la mission unique est de soutenir l'Université Paris Dauphine – PSL dans son développement. Elle précise que la Fondation agit comme un levier d'accompagnement et d'innovation pour l'Université, au travers de projets ciblés, rendus possibles par deux principales sources de revenus : le mécénat d'entreprises et les dons de particuliers (Alumni, parents d'élèves, amis de la Fondation). Créée en 2008, à l'initiative notamment de Laurent BATSCH, la Fondation s'inscrit dans le cadre ouvert par la Loi LRU, permettant la création de fondations universitaires. Il s'agit d'une fondation partenariale, modèle innovant à l'époque de sa création. Quinze ans plus tard, la Fondation Dauphine s'est imposée comme un acteur de référence parmi les universités françaises, même si les grandes écoles de commerce et d'ingénieurs disposent souvent de fondations plus anciennes et plus puissantes en termes de réseau d'Alumni. Depuis sa création, la Fondation a collecté 55 M€, et lève actuellement environ 4 M€ par an, dont 75 % proviennent du mécénat d'entreprises et 25 % des particuliers. Ces ressources permettent de financer les quatre grands axes d'action de la Fondation : l'excellence de la recherche, notamment via les Chaires de recherche (représentant environ 50 % des fonds annuels) ; l'égalité des chances, à travers le programme éponyme et le fonds de solidarité ; l'accompagnement de l'écosystème étudiant, incluant logement, mobilité et vie étudiante ; et l'entrepreneuriat, par le biais de l'incubateur et de prêts d'honneur. La Fondation soutient actuellement six Chaires : FinTech ; Femmes et Sciences ; Entreprises Familiales ; Confiance et Management ; Gouvernance et Régulation ; Marché Européen de l'Électricité (récemment clôturée). Elle mentionne également trois cercles de mécènes : Dauphine Numérique, Dauphine Durable et Innovation, ainsi que deux initiatives de recherche : Sobriété matérielle et justice sociale et Intelligence artificielle et risques. Un nouveau cercle sur le travail en transition est en cours de création. La Fondation travaille étroitement avec la Vice-présidence Recherche et la Direction de la Stratégie et de la Recherche (DSR) pour accompagner les chercheurs dans la création et la gestion de Chaires, de cercles et d'initiatives de recherche, notamment sur les aspects financiers, la communication et la relation avec les mécènes. Elle rappelle que la Fondation vise aussi à améliorer les conditions d'études des étudiants de Dauphine. À ce titre, elle a acquis deux résidences étudiantes, à Nanterre et Saint-Ouen, représentant 215 logements financés sur fonds propres (principalement par emprunt). La Fondation soutient également la mobilité internationale, en octroyant des bourses à des étudiants non éligibles aux dispositifs publics. En 2025, cela représente environ 90 bourses pour un total de 90 000 €, ainsi que 4 bourses exceptionnelles de 10 000 € chacune pour des étudiants du programme Égalité des chances partant sur le campus de Londres. D'autres bourses soutiennent des stages aux États-Unis ou des participations à des summer schools. En 2024, elle a lancé les Trophées de la Fondation, dotés de 20 000 €, attribués à 13 projets étudiants sélectionnés parmi 25 candidatures. Ces subventions soutiennent notamment des associations étudiantes telles que Spi, Musical, Théâtre, Fleur de Bitume avec la maraude solidaire ou encore des projets entrepreneuriaux portés par des étudiants du programme Talents. L'objectif est de renforcer le lien intergénérationnel entre Alumni et étudiants et de faire connaître la Fondation dès l'entrée à Dauphine. La Fondation soutient activement l'incubateur de Dauphine, situé au 6ème étage de la nouvelle aile du campus, en partenariat avec la House of Entrepreneurship. Celui-ci accueille plus de quarante start-ups, réunissant étudiants et Alumni, accompagnés par un programme de mentorat.

La Fondation a accordé plus de 2 M€ de prêts d'honneur, notamment via des dispositifs de revitalisation d'entreprises, et mobilise également des fonds externes pour renforcer le financement des start-ups. Elle avance quelques chiffres clés, à savoir : pour la recherche, près de 2 M€ par an ; l'expérience étudiante, environ 500 000 € ; l'entrepreneuriat, environ 300 000 € ; le programme Égalité des chances, environ 400 000 € par an. Le programme Égalité des chances, existant depuis la création de la Fondation, s'appuie sur 40 lycées partenaires, où 59 heures de cours (mathématiques et anglais) sont dispensées et financées par la Fondation. Ce programme comprend également des bourses de logement, des stages, des préparations universitaires et des actions de mobilité. En 2025, la Fondation a collecté 4,3 M€, dont 3,4 M€ auprès des entreprises et 950 000 € auprès des particuliers, en France, aux États-Unis et au Royaume-Uni (via la Fondation US et le Trust de Londres). Elle souligne que les donateurs anglo-saxons ont une culture du don plus affirmée, ce qui se traduit par des montants élevés : un don de 100 000 € par an pendant cinq ans d'un mécène américain, un don de 80 000 £ d'un donateur londonien, un don de 40 000 € d'un mécène basé aux États-Unis. Les fonds sont répartis principalement entre : la recherche, le programme Égalité des chances, les bourses de mobilité et l'incubateur et les résidences étudiantes et programmes de solidarité. Une part significative demeure non fléchée, ce qui assure à la Fondation une souplesse de fonctionnement essentielle. Elle conclut en indiquant que la Fondation vient de publier une nouvelle brochure de présentation et un rapport d'activité. Elle invite les membres du Conseil à s'inscrire à la Newsletter mensuelle, qui présente les actions dans les domaines de la recherche, de la vie étudiante et de l'entrepreneuriat, et souligne le taux d'engagement élevé des lecteurs.

B. BOUCHARD souligne que plusieurs Chaires de recherche sont portées par d'autres structures, notamment l'Institut Louis Bachelier (ILB), et que certaines collaborations existent également avec AgroParisTech.

S. ABDELNOUR propose que le rapport d'activité et documents de la Fondation soient adressés à l'ensemble des administrateurs, relevant que ces pièces n'avaient pas été transmises préalablement au point de l'ordre du jour.

B. BOUCHARD précise que des exemplaires sont disponibles sur la table.

S. ABDELNOUR pense que ces données intéresseront l'ensemble des membres du Conseil. Elle exprime une préoccupation quant au modèle de financement de l'Université publique reposant en partie sur le mécénat d'entreprises, estimant que ce modèle peut fragiliser certaines activités scientifiques. Il s'agit d'un sujet important, d'autant plus que le Conseil vient d'élire une partie des membres du Conseil d'administration de la Fondation. Elle découvre, sans le comprendre forcément, le mode de vote. Elle s'interroge sur le fonctionnement du Comité des ambassadeurs de la Fondation. Elle se dit préoccuper par la montée de l'extrême droite et évoque la présence de XXXXX dans ce Comité, faisant le lien avec la présence de XXXXX au Business Advisory Board de l'Université. Elle pense qu'il y a quand même une stratégie tout à fait délibérée et connue de l'extrême droite de faire de l'entrisme dans les établissements d'enseignement supérieur, estimant que ce sujet mérite une attention particulière. Elle demande comment est constitué le Comité des ambassadeurs, quelles garanties existe-t-il contre le risque d'ingérence d'entreprises privées dans la politique scientifique de l'Université, notamment lorsque certains programmes d'aide aux étudiants dépendent du mécénat, dans quelle mesure la liste des donateurs est publique ou confidentielle, et si l'anonymat des donateurs est une pratique systématique ou exceptionnelle et s'il est possible de connaître le nom des donateurs de la Fondation.

P. LEROUX-COLIN indique que le Comité des ambassadeurs regroupe des donateurs historiques de la Fondation, pour la plupart anciens étudiants de Dauphine. Il s'agit d'un Comité informel de soutien et de mise en relation, dont les membres n'ont pas de rôle décisionnel, XXXXX, diplômé de Dauphine, a soutenu la Fondation à titre personnel et figure dans ce Comité, sans implication active. Près de trois années à la tête de la Fondation, elle n'a eu aucun contact direct avec lui, et il n'a jamais participé aux réunions du Comité. Ce Comité avait été créé dans le cadre d'une campagne de levée de fonds en 2018-2019 et n'est plus réellement actif aujourd'hui. Les membres actuellement engagés sont principalement des donateurs modestes, versant quelques milliers d'euros par an. Concernant le rapport d'activité, elle confirme qu'il est en ligne et accessible à tous. Sur la question de l'anonymat, elle précise que certaines personnes demandent expressément à rester anonymes, ce que la Fondation est tenue de respecter. Chaque année, il y a environ 50 dons anonymes sur un total d'environ 700 dons, ce qui est, selon elle, une proportion classique dans les fondations universitaires. Enfin, elle souligne que la Fondation a mis en place deux dispositifs internes de prévention des risques : un Comité des risques, chargé d'identifier et d'analyser les risques, y compris éthiques, en lien avec le Conseil d'administration ; et un Comité de la charte des Chaires, garantissant la conformité des partenariats et la préservation de l'intégrité scientifique des travaux soutenus. Ces dispositifs permettent de prévenir tout risque d'ingérence ou de dépendance vis-à-vis des mécènes.

B. BOUCHARD précise que la charte des Chaires a été votée par le Conseil scientifique il y a 6 ans au moins.

V. Ressources Humaines

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

1. Refonte du dispositif de primes de fin d'année des BIATSS (Complément Indemnitaire Annuel/Prime Individualisée Annuelle)

D. ABONNEAU présente l'évolution du dispositif de primes de fin d'année tel qu'il existe aujourd'hui, lequel va se transformer en deux dispositifs distincts : le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) pour les personnels titulaires ; et la PIA (Prime Indemnitaire Annuelle) pour les personnels non titulaires. Il propose un rappel du cadre réglementaire et de l'historique au sein de l'Université. Pour les titulaires, le dispositif s'inscrit dans le cadre du RIFSEEP, lequel avait introduit deux évolutions majeures en termes de politique indemnitaire pour les personnels BIATSS : l'IFSE (Indemnité de Fonction) obligatoire, qui valorise la fonction et s'appuie sur une cartographie des fonctions ; le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) facultatif, qui valorise l'engagement et la manière de servir des agents, avec plafonds réglementaires et attribution individuelle. C'est ce deuxième dispositif qui est présenté ici. Historiquement, la mise en place de l'IFSE s'est effectuée en 2022, avec une cartographie et des barèmes, sachant qu'il y a eu le vote d'une nouvelle cartographie en 2024. Il existait à l'Université un dispositif de primes de fin d'année qui relevait de l'intéressement et qui s'appliquait à la fois aux personnels titulaires et non titulaires. Ce dispositif reposait sur l'évaluation des agents par les encadrants, autour de 9 critères, et une concertation a permis aujourd'hui d'aboutir à ces nouveaux dispositifs. Certains critères n'étaient pas toujours bien compris, ni par les encadrants ni par les agents. Ils n'étaient pas forcément utilisés et n'étaient pas toujours bien alignés, il y avait une forme de confusion entre la prime de fin d'année et ce qui relevait de l'indemnité de fonction. Au sein de l'Université, il y avait trois montants plafonds : 2 200 €, 4 000 € et 5 000 €, en fonction du niveau de responsabilité des agents. Il s'agissait de montants plafonds totalement maison, qui ne correspondaient pas à la réglementation, en particulier CIA prévu par le RIFSEEP. L'intérêt principal de l'ancien dispositif était de valoriser la contribution des agents et de constituer un outil de management pour les encadrants, tout en assurant une égalité de traitement entre titulaires et non-titulaires. Cela a été mis en œuvre indépendamment des statuts de titulaires ou non-titulaires. Les agents BIATSS étaient évalués de la même manière et avaient les mêmes plafonds. Cette refonte répond ainsi à plusieurs objectifs : une conformité réglementaire avec le RIFSEEP pour les titulaires et un alignement des plafonds avec la réglementation ; égalité de traitement entre titulaires et non-titulaires ; simplicité de mise en œuvre et lisibilité pour les agents ; neutralité pour les agents, afin de ne pas réduire les montants perçus. L'objectif était de comprendre ce qui s'était passé ces 4 dernières années, afin de travailler sur des montants plafonds qui ne soient pas défavorables aux agents. Le dispositif s'appuie ainsi sur quatre axes de réflexion : ajustement des montants plafonds pour conformité et équité ; refonte des critères d'évaluation ; révision du processus et du calendrier ; renforcement du contrôle en cas de montant faible attribué. De ce fait, il y a eu une concertation large, avec une forme de dialogue social. La réflexion a débuté en mars/avril 2025, avec un certain nombre de présentations en Comité exécutif et Copil DGS ; en mai 2025, il y a eu deux réunions d'un groupe de travail mixte, avec des encadrants du côté des Départements LSO, MIDO et DEP, et du côté des Directions (Finances, DFVE, Valorisation de la recherche). Les organisations syndicales ont également été invitées, lesquelles ont pleinement participé à ces groupes de travail ; en juin 2025, il y a eu un échange dans le cadre d'un pré-CSA avec les organisations syndicales et les élus mais sans vote. Il s'agissait de discuter le dispositif et le faire évoluer en fonction des retours. Un certain nombre de remarques ont été faites, 9 catégories de remarques, auxquelles il a été répondu point par point, même s'il est difficile d'être d'accord sur tous les sujets. Et puis, en septembre, un passage en CSA avec, à nouveau, un certain nombre de remarques. Le document a à nouveau évolué. Il y a eu aussi un CSA de secours car les organisations syndicales ont voté à l'unanimité « contre » ce dispositif, ce qui a amené à repenser le texte. Aujourd'hui, c'est le dernier point de la frise, avec un passage en Conseil d'administration. Les évolutions principales sont les suivantes :

- Une refonte des critères d'évaluation : dans le cadre du groupe de travail, trois critères ont été évoqués, à savoir : l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de l'entretien annuel ; l'investissement personnel dans les activités du service ou de l'établissement ; les compétences transversales personnelles, relationnelles, c'est-à-dire les soft skills. Dans le document, beaucoup d'exemples sont apportés pour chacun de ces critères, afin d'essayer de comprendre ce que cela signifie et de permettre aux encadrants de bien animer la discussion avec leur équipe, et de bien justifier la façon dont l'évaluation a été faite et l'attribution du montant de primes CIA et PIA. Désormais, il y a une pondération fixe sur ces trois critères : chaque critère comptant pour un tiers de l'évaluation. Auparavant, il y avait 9 critères, avec une pondération qui était à la discrétion de l'encadrant. C'est un système plus compliqué. Il pense que ce nouveau système est simple à mettre en œuvre, lisible pour les agents, et qu'il renforce la cohérence avec l'entretien professionnel, ce qui n'est pas forcément le cas jusqu'à présent. C'est plutôt bénéfique pour les agents.
- Une évolution des montants plafonds : cela peut paraître technique, mais cela a été un travail conséquent de la part de la DRH pour trouver une solution réglementaire, non défavorable aux agents et pas trop compliquée. Auparavant, il y avait trois montants plafonds, c'était simple. Aujourd'hui, il y en a sept mais cela aurait pu être quinze ou vingt. En deçà de sept plafonds, cela devenait relativement défavorable pour un certain nombre d'agents. Les montants plafonds sont donc identiques pour les titulaires et les non-titulaires, ce qui était un des principes. Il y a deux annexes, qui ne sont pas présentées de la même manière mais qui présentent ces montants plafonds. En réalité, à fonctions équivalentes entre titulaires et non-titulaires, le plafond est le même. L'avantage est que cela est vraiment aligné avec la réglementation.
- Au sein de l'Université, un certain nombre d'agents titulaires occupent des fonctions au-dessus de leur corps. Typiquement, des personnes de catégorie C qui, pour un certain nombre de raisons, occupent des postes de catégorie B. Il y a eu une attention particulière pour eux, afin qu'ils ne soient pas défavorisés par la mise en place de ces nouveaux plafonds. La règle choisie est la suivante : lorsque le montant plafond est déterminé pour ces agents-là, leur fonction est retenue et pas leur catégorie. C'était une manière d'éviter de défavoriser ces agents. Ainsi, le nouveau système simplifie la mise en œuvre pour

les encadrants et renforce la cohérence avec l'entretien professionnel ; elle permet aux agents de comprendre l'évaluation et le calcul de leur CIA ou PIA. Ces évolutions visent l'équité, la conformité réglementaire et la reconnaissance des contributions des agents, tout en conservant la simplicité et la neutralité du dispositif.

Y. TOMIC indique que l'opposition des organisations syndicales de l'Université peut s'expliquer de la manière suivante : la part indemnitaire dans la rémunération des fonctionnaires occupe aujourd'hui une place de plus en plus importante, pouvant représenter jusqu'à 20 à 25 % du traitement mensuel d'un agent. Or, ces primes ne génèrent pas de cotisations pour la retraite. En France, il y a à cet égard une véritable problématique, à savoir qu'il existe un déficit de financement des retraites dans la Fonction publique, alors qu'en réalité, ce déficit a été créé par le système lui-même, puisque qu'une part non négligeable de la rémunération des agents administratifs est constitué par les primes. Il en va de même, par exemple, pour les primes RIPEC, qui n'ouvrent pas de droits à cotisation pour les caisses de retraite. C'est ce problème qui est dénoncé depuis longtemps. Les organisations syndicales revendiquent l'intégration des primes au traitement de base. Ce mécanisme a engendré en France un déséquilibre structurel aux conséquences considérables, tant sur la gestion de la masse salariale au sein des Universités que sur l'équilibre budgétaire général de l'État. Par ailleurs, le régime indemnitaire de la Fonction publique, qui ne s'applique pas à l'ensemble des agents, puisqu'il n'existe pas dans le secteur hospitalier et que les collègues enseignants du primaire et du secondaire n'y ont pas accès, a été instauré à l'Université avec un retard de cinq années, soit en 2022, avec effet rétroactif à 2021. Or, la plupart des autres Universités l'ont mis en œuvre dès 2017. Cela signifie que les personnels de Dauphine ont été lésés. En effet, dès 2017, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche avait procédé à plusieurs mesures de revalorisation de la prime liée au RIFSEEP, dont les agents n'ont pas bénéficié à Dauphine. Ces revalorisations se sont succédées selon plusieurs axes : en 2021-2022 pour les agents des Bibliothèques et les catégories C ; en 2023 pour les catégories B ; et en 2024 pour les catégories A. Or, personne n'a vu aucune de ces améliorations. De plus, le dispositif du RIFSEEP prévoit une revalorisation tous les trois ans, mais, à ce jour, aucune mesure de ce type n'a été annoncée au sein de l'Université. Il souhaite attirer une attention sur ce retard considérable : l'ensemble des agents se trouve pénalisé, ces revalorisations n'ayant pas été mises en œuvre. Le contexte actuel rend la situation d'autant plus préoccupante : inflation soutenue, gel prolongé du point d'indice, et relèvements ponctuels de ce dernier, souvent à la veille des échéances électorales. Au total, il a été constaté une perte de pouvoir d'achat de l'ordre de 20 % en dix ans. Le contexte est particulièrement difficile.

B. BOUCHARD indique qu'il faut se concentrer sur les dispositifs CIA et PIA, car la séance est encore longue. Il comprend parfaitement ces remarques : chacun souhaite bénéficier de revalorisations. Néanmoins, il est nécessaire d'identifier des marges de manœuvre, car les montants en jeu sont considérables. La masse salariale représente entre 80 et 90 % du budget. Toute mesure significative se chiffre donc en millions d'euros. Il faut aborder ce sujet dans le cadre des discussions relatives au modèle économique de Dauphine - PSL, mais, à ce stade, aucune solution n'est envisageable à très court terme.

M-J. BELLOSTA souhaite exposer la position des organisations syndicales, puisqu'il y a eu un Comité social d'administration (CSA), à très grande vitesse.

D. ABONNEAU indique que ce CSA a été décalé à la demande des syndicats, car la date initiale coïncidait avec une journée de grève. Il lui semble donc inexact de parler d'un CSA « à grande vitesse ».

M-J. BELLOSTA confirme effectivement qu'en raison du mouvement social, il a été demandé de reporter la tenue du CSA. Il s'est finalement tenu le lendemain, et, au lieu d'une heure et demie de débat, il n'y a eu que quarante-cinq minutes pour un ordre du jour identique. Le dialogue social s'avère particulièrement difficile en ce moment. La position des organisations syndicales est la suivante : la prime de fin d'année repose principalement sur l'entretien professionnel et, de ce fait, sur la relation directe entre un agent et son supérieur hiérarchique. Les syndicats ont été unanimes pour exprimer leur préférence en faveur d'une revalorisation de la part fonctionnelle, c'est-à-dire de l'IFSE, pour les catégories C et B, puisque pour le corps assimilé, les catégories étaient équivalentes des IVR, groupes de fonctions. Ce sont 45 % de leur rémunération normale, alors que, pour les adjoints, elle n'atteint pas 20 %. Il paraît donc urgent de corriger ces déséquilibres dans les montants d'IFSE pour ces catégories. Il a été également demandé que l'Université s'attache à réduire l'écart de rémunération entre agents contractuels et agents titulaires. À cet égard, une étude remarquable, conduite par le Vice-président délégué au personnel administratif, a mis en lumière une différence d'un million d'euros entre les rémunérations de ces deux statuts. Voilà pour le principe. Sur le fond, le CIA et la PIA sont deux dispositifs distincts, s'adressant à des publics différents et supposant des modalités spécifiques, notamment quant à la gestion des enveloppes budgétaires. Or, dans le document qui a été communiqué, il n'est fait mention que d'une enveloppe unique. Il a donc été demandé que cette enveloppe globale soit ventilée en deux parts : l'une destinée aux titulaires, l'autre aux contractuels, conformément à la logique des deux dispositifs. Ces deux régimes ont en commun d'être des primes au mérite, lesquelles reposent sur l'évaluation individuelle de l'agent, en lien direct avec son entretien professionnel. La jurisprudence est explicite : lorsqu'une prime au mérite est attribuée, il est interdit de fonder son attribution sur des critères étrangers au mérite propre de l'agent. Or, le dispositif actuel introduit des critères qui n'y sont pas liés, par exemple, la condition d'ancienneté de six mois. Les jurisprudences récentes de 2023 et 2024 confirment que de tels critères, sans lien direct avec la valeur professionnelle, ne peuvent être retenus pour le CIA. La durée de six mois doit s'appliquer indifféremment aux titulaires et aux contractuels. S'agissant maintenant du type de contrat, le

dispositif précédent avait révélé un cas particulier : une agente, recrutée pour un remplacement de congé maternité, avait cumulé deux contrats successifs, travaillant en réalité pendant une année entière. Elle avait donc bénéficié d'un entretien professionnel et, logiquement, s'était estimée éligible à la prime, ce qui lui fut reconnu in fine. Désormais, la modification du dispositif prévoit qu'un contrat temporaire, quel qu'en soit le renouvellement ou la durée, un an, dix-huit mois ou deux ans, exclut l'agent du bénéfice de la prime. Une prime au mérite doit donc dépendre du travail accompli et non du type de contrat. Un autre point de désaccord concerne les montants statutaires. Pour les assistants ingénieurs (ASI) du groupe 2, le montant statutaire du CIA est fixé à 3 200 €, alors qu'il a été ramené à 2 200 € dans la nouvelle grille. Cela revient à aligner le plafond de ces personnels de catégorie A sur celui des catégories B, entraînant de facto une dépréciation des fonctions d'assistant ingénieur. Il a été expressément demandé le respect des montants maximaux, soit 3 200 €, conformément aux dispositions réglementaires. Cette demande n'a pas été entendue. En conséquence, au regard de l'ensemble de ces éléments, un vote défavorable sera maintenu.

B. BOUCHARD répond qu'il serait ingérable de gérer deux enveloppes distinctes. L'enveloppe unique sera donc conservée, tout en veillant à sécuriser les aspects juridiques du dispositif. Concernant les montants, ces points ont déjà été discutés, mais il tient à rappeler que personne n'est lésé. Il s'agit simplement de replacer la prime de fin d'année dans le cadre réglementaire qui lui est destiné.

S'agissant de la prime au mérite, M. CARRE-TALLON souhaite revenir sur les trois critères retenus, d'autant plus qu'ils sont équilibrés, ce qui lui semble constituer un point essentiel. Elle s'étonne du troisième critère, lequel est désigné sous le terme de soft skills, autrement dit les compétences relationnelles. Pour rappel, le premier concerne le travail personnel et le second la participation au travail d'équipe. Ces deux dimensions lui paraissent parfaitement pertinentes. Aussi, elle s'interroge sur la pertinence d'avoir ajouté un troisième critère, lequel représente tout de même un tiers de l'évaluation, relatif aux « compétences transversales, personnelles et relationnelles ». Cela lui paraît excessif et, surtout, éminemment subjectif. Elle demande quel est le sens réel de cette évaluation : s'agit-il de mesurer la capacité à aller prendre un café avec son supérieur hiérarchique ? Cette ambiguïté est gênante. Elle ne comprend donc pas pourquoi il a été jugé nécessaire d'introduire ce troisième critère, alors que les deux premiers suffisaient largement.

B. BOUCHARD répond qu'il convient de se reporter aux critères détaillés, notamment à la note explicative, où tout cela est précisé. Il ne s'agit évidemment pas de « faire des sourires à la machine à café ». Par ailleurs, ces critères ont été débattus en groupe de travail. Chacun est libre de son opinion, mais le dispositif résulte d'un travail collectif.

D. ABONNEAU ajoute que la pondération un tiers / un tiers / un tiers ne vient pas de l'administration, mais d'une demande formulée en groupe de travail par une organisation syndicale, dont la représentante n'est pas présente aujourd'hui. Cette proposition avait paru pertinente. À l'origine, il était envisagé une pondération laissée à l'appréciation de chaque encadrant, afin que chaque responsable d'équipe puisse définir lui-même le poids relatif des trois critères. Finalement, au cours des échanges en groupe de travail, il est apparu que cette approche risquait de complexifier inutilement le dispositif. Plusieurs remarques en ce sens ont été formulées, tant par des représentants syndicaux que par des encadrants. D'où l'option pour une pondération fixe. Quant à la nature du troisième critère, elle a fait l'objet de précisions. Des exemples concrets ont été ajoutés dans le document, notamment à la suite du pré-CSA : sont mentionnés, par exemple, la qualité de l'encadrement ou le pilotage de projets. Ces éléments permettent d'inscrire ces critères dans la continuité de l'entretien professionnel, sans qu'ils soient déconnectés de l'évaluation du travail réel. Autrement dit, ces critères ne sont pas une invention arbitraire, mais un prolongement des items existants. La pondération et le contenu des critères résultent donc d'une démarche de concertation approfondie, nourrie par les retours des groupes de travail et du pré-CSA. L'idée n'était pas de créer un critère flou, mais au contraire de mieux encadrer l'évaluation des aspects comportementaux et organisationnels du travail collectif.

F. BLANCHOT indique que le premier critère mentionne « l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de l'entretien annuel ». Or, depuis les travaux d'Octave Gélinier dans les années 1960, les objectifs ne se fixent pas, mais se négocient. C'est d'ailleurs tout l'intérêt du processus : il repose sur un dialogue entre le manager et le collaborateur, sur une négociation des objectifs et des moyens. Parler uniquement d'objectifs fixés, cela devient dangereux : il sera demandé alors à l'agent de signer, en quelque sorte, son propre arrêt de mort. Ce n'est peut-être qu'un abus de langage dans les supports de présentation, mais il n'est pas inutile de rappeler que les objectifs doivent toujours être négociés.

B. BOUCHARD confirme que la formulation sera ajustée en ce sens.

D. ABONNEAU précise que les objectifs sont qualifiés de « smart » dans le document, ce qui suppose précisément qu'ils soient négociés.

Le Conseil approuve à 19 voix pour, 6 voix contre et 7 abstentions, la refonte du dispositif de primes de fin d'année des BIATSS (Complément Indemnitaire Annuel/Prime Individualisée Annuelle).

2. Procédure dérogatoire en cas de dépassement 200HTD pour les chargés d'enseignement vacataires

F. BENOIT-MOREAU propose aujourd'hui la mise en place d'un cadre destiné à corriger certaines situations concernant les enseignants vacataires. Il s'agit de cas relativement marginaux, mais qu'il est nécessaire d'encadrer de manière plus rigoureuse. En effet, parmi l'ensemble des vacataires, recrutés chaque année à l'Université, certains se retrouvent à dépasser la limite des 200 heures, seuil fixé par l'établissement. Certes, la situation demeure limitée : l'an dernier, 19 cas de dépassement ont été recensés, soit environ 0,8 % du total des vacataires. Toutefois, ces cas posent des difficultés au moment de l'entérinement du recrutement ou de la mise en paiement des heures effectuées, car ils doivent être examinés par le CAFR (Commission des activités de formation et de recherche). Ce dernier, composé d'enseignants-chercheurs, se voit ainsi amené à valider a posteriori des dépassements, en considérant que, puisque les heures ont été réalisées, il convient de les rémunérer. L'objectif de la nouvelle politique est clair : respecter strictement la limite des 200 heures. Pour y parvenir, il faut renforcer la circulation de l'information et instaurer une anticipation accrue grâce à un triple dispositif : au niveau des Départements, les responsables qui recrutent des vacataires devront vérifier le volume horaire global de ces derniers. Cependant, il arrive qu'un même vacataire soit sollicité par plusieurs Départements de formation sans que l'information circule entre eux ; au niveau des ressources humaines, il est proposé d'informer les vacataires ayant déjà dépassé la limite l'année précédente, afin de les avertir explicitement que de tels dépassements ne seront plus possibles à l'avenir ; au moment de la saisie du dossier par le vacataire lui-même, une mention systématique rappellera la limite réglementaire des 200 heures. Pourquoi une telle limite ? Parce que, par définition, le statut de vacataire correspond à une activité accessoire : ces enseignants doivent exercer une autre activité principale représentant au moins 900 heures de travail par an. Il existera néanmoins des cas de dérogation, examinés et validés par le CAFR avant la rentrée universitaire. Deux cas de figure sont prévus :

- premier cas : des circonstances exceptionnelles affectant les équipes pédagogiques, telles qu'un départ, une démission, un congé maternité, ou encore un poste d'ATER non pourvu. Dans une telle situation, typiquement en fin d'été, lorsqu'un cours commence début septembre, il est possible de recourir à un vacataire en dépassement, à condition qu'un justificatif précis soit fourni (courriel attestant du désistement, mention de la situation exceptionnelle, etc.),
- second cas : des compétences rares ou des besoins structurels spécifiques. Certaines disciplines, comme le Français Langue Étrangère, rencontrent des difficultés de recrutement de vacataires compétents, ou bien certaines unités d'enseignement (UE) présentent une volumétrie horaire importante. Par exemple, une UE donnée dans 24 groupes de 30 étudiants, mais ne disposant que de 20 % d'enseignants titulaires volontaires, place le Département dans une situation structurellement tendue. Dans ces cas, la dérogation devra être motivée et argumentée par écrit : le chef de Département adressera un courrier circonstancié, présentant des indicateurs précis et quantifiés justifiant le dépassement. Le Directeur de Département conserve ainsi sa prérogative de solliciter la dérogation, mais le CAFR exercera un contrôle attentif : la première année, il pourra faire preuve de souplesse, mais dès la seconde année, l'examen sera plus strict afin de s'assurer que la situation reste réellement exceptionnelle.

B BOUCHARD rappelle que ces cas demeurent très rares en nombre, mais les dépassements concernés peuvent être importants. C'est la raison pour laquelle, leur validation par le CAFR est indispensable, d'autant que de tels écarts posent un problème à ses membres. Il est essentiel de relancer la procédure de contrôle pour éviter ces situations. Il y a eu une longue discussion sur le nombre d'heures autorisées : il a été décidé de maintenir la limite à 200 heures, et non de la ramener à 192, car ce seuil de 200 heures est déjà bien ancré dans les pratiques et les esprits. Il est préférable de conserver cette référence, quitte à envisager ultérieurement une révision à la baisse si cela s'avère nécessaire. Cette question a d'ailleurs encore été débattue ce matin.

M. OZTURK-ESCOFFIER espère que ces situations seront de moins en moins fréquentes et qu'il sera possible, à termes, de réduire les discussions au sein du CAFR, voire instaurer une véritable respiration entre le CAFR et le Conseil d'administration. En effet, certains cas reviennent chaque année. Comme mentionné, une dérogation peut être accordée ponctuellement, mais si elle se répète d'une année sur l'autre, elle perd tout caractère exceptionnel. Elle demande s'il ne serait pas pertinent d'ajouter une disposition spécifique à ce sujet dans ce dispositif.

F. BENOIT-MOREAU répond que l'esprit du texte va précisément dans ce sens : les dérogations doivent rester exceptionnelles et non récurrentes. C'est la raison pour laquelle, une communication renforcée est prévue. Dans la procédure via OSE, les services des ressources humaines examineront les situations de dépassement et adresseront une lettre spécifique aux vacataires concernés, indiquant clairement qu'ils sont hors cadre. Mais ces cas demeurent très marginaux et feront l'objet d'un traitement au cas par cas. Cela dit, même si le nombre de dossiers paraît limité, une vingtaine environ par an, leur examen prend du temps au CAFR, d'autant plus qu'il est difficile d'en débattre en l'absence de critères précis. Les mesures correctrices liées à la circulation de l'information devraient déjà permettre d'éviter nombre de ces situations. Il subsistera toujours quelques cas exceptionnels, justifiés pour des raisons diverses, parfois tout à fait légitimes, comme constaté encore récemment au CAFR.

S. ABDELNOUR indique que les organisations syndicales n'étaient pas pleinement convaincues par le texte, même si elles saluent l'effort d'encadrement des dépassements. Il y a cette crainte toutefois que l'argument des compétences rares, qui

revient souvent pour justifier une dérogation, ne devienne une porte dérobée utilisée de manière récurrente. Il est souhaité que le texte fixe un plafond maximal clair, ainsi qu'une limite temporelle stricte : la dérogation ne devrait pouvoir être accordée que pour une seule année. En l'absence de bornes précises, tant sur la durée que sur le volume d'heures, il existe un risque de voir se maintenir des dépassements importants sous prétexte de difficultés de recrutement. Cela revient, selon les organisations syndicales, à institutionnaliser l'exception.

K. MULLER MEZIANI est, quant à elle, réservée sur l'idée d'une borne ferme. Il peut arriver, dans des circonstances tout à fait exceptionnelles, par exemple lors de l'organisation d'un Hackathon, que la situation se reproduise d'une année sur l'autre. Dans ces cas-là, il ne s'agit pas d'heures de vacation au sens strict, mais de temps consacré à un projet ponctuel lié à un partenariat entre une entreprise et un Master. Ce type d'activité ne relève pas d'un emploi classique et ne devrait donc pas être contraint par les mêmes règles. Fixer un plafond rigide pourrait empêcher la mise en place de projets pédagogiques innovants, voire pénaliser les étudiants. Par ailleurs, il serait utile de réfléchir au cas du DEP et, le cas échéant, de l'exclure juridiquement du calcul des heures de service. Les enjeux y sont différents et mériteraient un traitement à part. Une réflexion sur la séparation du DEP pourrait donc être engagée.

F. BLANCHOT souhaite distinguer, pour sa part, les deux cas évoqués. D'un côté, il y a la notion d'exceptionnalité, et il est effectivement logique qu'une dérogation ne soit pas reconduite d'une année sur l'autre. De l'autre, il y a la question des compétences rares : deux options se présentent alors. Soit il faut renoncer purement et simplement à l'enseignement correspondant, soit il faut prendre le problème à bras-le-corps en identifiant et en formant davantage de vacataires qualifiés, de façon à mieux répartir la charge d'enseignement. Ce travail de fond devrait être accompagné par l'Université elle-même. Il pourrait d'ailleurs s'appuyer sur un recensement des compétences rares au sein de Dauphine. Cela permettrait de distinguer ce qui relève de situations réellement ponctuelles de ce qui constitue un déséquilibre structurel. Fixer arbitrairement une limite d'un an pourrait, dans certains cas, conduire à la disparition d'enseignements essentiels, ce qui n'est souhaitable pour personne.

B. BOUCHARD confirme qu'il s'agit effectivement d'un travail à approfondir.

M-J. BELLOSTA indique qu'il avait été demandé, par ailleurs, que dans le dispositif, les membres du CAFR disposent chaque année de la liste des disciplines en tension, ainsi que d'un bilan des dérogations accordées avec leurs motifs détaillés.

B. BOUCHARD répond que cela sera fait, ne serait-ce que pour assurer une mémoire collective des décisions et garantir la transparence.

F. BENOIT-MOREAU confirme que des tableaux récapitulatifs seront établis, recensant, sur l'ensemble de l'année, toutes les situations de dépassement, afin de suivre leur évolution et d'en assurer le contrôle.

Le Conseil approuve à 23 voix pour, 5 voix contre et 4 abstentions, la procédure dérogatoire en cas de dépassement 200HTD pour les chargés d'enseignement vacataires.

VI. Vie Etudiante, Pédagogie et Formation

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

1. Modalités de contrôle de connaissances 2025/2026

I. CATTO indique que ces documents ont été validés dans l'ensemble des Départements, puis approuvés le 23 septembre dernier lors du CFVE.

D. GALLOIS-COCHET souhaite féliciter la Directrice du Département MSO pour avoir réussi à fournir ces documents au Conseil de septembre, alors qu'il avait été précédemment affirmé que cela était impossible. Cela montre bien que l'impossible est une notion souvent subjective. Elle apprécie cet effort. Il faut rappeler que, pour que ces documents soient effectivement présentés devant ce Conseil, ils ont d'abord dû passer devant les Conseils des différents Départements, au tout début du mois de septembre. Leur collecte a donc commencé dès le mois de juillet. Tous les enseignants-chercheurs ont été sollicités à cet effet et savent bien qu'en fin d'année, lorsque la fatigue est forte, il est particulièrement difficile de se projeter sur ces modalités dès le 20 juillet. Ainsi, parfois, ce qui semblait impossible devient réellement possible.

2. Création du parcours International Management de la L3 Gestion

B. VENET indique que cette création a été présentée au Conseil de Département et adoptée à l'unanimité, ainsi qu'au CFVE. Il s'agit d'un projet relativement ancien, Renaud Dorandeu ayant été le principal initiateur. Il salue le travail considérable de Dorothée Gallois-Cochet et David Abonneau, qui ont permis de relancer un projet qui, malheureusement, n'avait pas abouti. Beaucoup d'autres ont contribué à sa mise en œuvre : Sophie Méritet pour la DAI, Céline Lasnier, considérée comme la porteuse du projet, et Patrice Moisand, aujourd'hui responsable de la Mention Gestion à LSO. Il est important de reconnaître tout le travail accompli. La philosophie de ce parcours est de faire cohabiter les étudiants sortants et entrants.

À titre indicatif, environ 65 % des étudiants de L3 MGO effectuent un semestre à l'étranger. Cette organisation répond à une double demande : d'une part, celle des étudiants sortants, parfois frustrés de ne plus pratiquer l'anglais pendant un semestre ;

d'autre part, celle des étudiants entrants, qui se retrouvaient isolés entre eux et avaient très peu d'interactions avec les étudiants du Département, en particulier ceux de la L3 MGO. L'objectif principal est donc de favoriser les échanges et la cohabitation. Les retours des étudiants sont très positifs : ils bénéficieront d'un semestre à l'étranger, sous les mêmes conditions qu'auparavant, notamment un TOEFL minimum de 92, et d'un second semestre leur permettant de suivre en anglais les six fondamentaux de la Gestion, conformément à la maquette actuelle. Il précise néanmoins deux points essentiels. D'abord, ce parcours est supplémentaire et ne remplace pas la L3 MGO en français. Aucun étudiant n'est contraint de suivre l'ensemble du parcours en anglais. Environ 150 étudiants pourront poursuivre l'intégralité de leurs enseignements en français s'ils le souhaitent. Ensuite, il s'agit d'une collaboration avec la DAI, car le MGO gère déjà de nombreuses responsabilités. Une assistante sera intégrée au Département à partir du mois d'avril, après avoir été formée à la DAI. Pour les étudiants entrants, ce parcours n'est pas diplômant : ils viennent suivre certaines UE ponctuelles. Pour les étudiants dauphinois, en revanche, il s'agit d'un parcours supplémentaire dans la Mention Gestion.

B. BOUCHARD ajoute que jusqu'à présent, les étudiants en mobilité entrante étaient regroupés dans des cours organisés par la DAI, ce qui posait des problèmes d'organisation et limitait leurs interactions avec les étudiants locaux. L'idée de ce projet est de mélanger tous les étudiants, afin que chacun profite pleinement de cette expérience. C'est un progrès considérable et un projet ancien qui prend enfin forme.

M-J. BELLOSTA indique qu'il s'agit d'une bonne initiative. Depuis plusieurs années, il a été demandé que les étudiants entrants ne soient pas isolés et puissent rencontrer d'autres étudiants dans le cadre d'un parcours favorisant ces interactions.

D. GALLOIS-COCHET souligne que le document comporte deux mentions quelque peu contradictoires concernant les étudiants pouvant choisir de sortir de ce parcours. Il est mentionné que les étudiants effectuant un semestre dans une université anglophone y soient inscrits automatiquement. En revanche, ceux partant dans une université hispanophone, avec des enseignements uniquement en espagnol, pourraient être dispensés. Il n'est pas spécifié si les étudiants en université anglophone peuvent également choisir de se retirer. Il est essentiel de maintenir un vivier suffisant d'étudiants de Dauphine pour qu'il y ait un équivalent pour les étudiants entrants. L'opt-out est-il définitivement fixé ? Quel est le projet à ce sujet ?

B. VENET répond que le parcours repose sur le volontariat des étudiants. Pour un étudiant en zone hispanophone, il est rare qu'aucun cours en anglais ne soit proposé ; la plupart des universités, comme Madrid par exemple, offrent des cours en anglais. Dans ce cas, un étudiant pourrait souhaiter rester au second semestre pour capitaliser sur l'anglais plutôt que sur l'espagnol. Il n'y a donc aucune contrainte, le parcours est volontaire. L'expérience montrera si les ajustements sont nécessaires. Ce qui est présenté aujourd'hui, c'est la philosophie du projet. Il faut une année pour le mettre en place si le Conseil l'approuve, avec éventuellement quelques ajustements mineurs à apporter.

Le Conseil approuve à 25 voix pour et 5 abstentions, la création du parcours International Management de la L3 Gestion.

3. Formation continue

a. Proposition d'une remise forfaitaire sur les frais d'inscription au Master Affaires Internationales et Développement – Parcours Organisations, Soutenabilités et Responsabilités

Le Conseil approuve à 27 voix pour et 3 abstentions, la proposition d'une remise forfaitaire sur les frais d'inscription au Master Affaires Internationales et Développement – Parcours Organisations, Soutenabilités et Responsabilités.

b. Création du Certificat en ligne Ingénierie patrimoniale – Aspects juridiques et familiaux de la gestion de patrimoine

D. GALLOIS-COCHET souhaite intervenir sur la composition du corps enseignant pressenti. En effet, habituellement, dans les documents transmis par le DEP, il y a toujours des informations détaillées sur l'équipe pédagogique. Or, dans le présent cas, aucune information n'a été communiquée.

N. BERLAND répond que l'enseignante pressentie est Amélie De Bryas. Il s'agit d'un cours relativement volumineux, mais qui ne nécessite pas d'intervenants supplémentaires. Elle pourra éventuellement faire intervenir quelqu'un pour un témoignage ponctuel. Pour avoir participé à la conception d'un certificat similaire avec First Finance, il précise que ce type de cours correspond à environ une douzaine d'heures, pour lesquelles un seul intervenant est suffisant. Il en sera de même pour le certificat suivant.

Le Conseil approuve à 22 voix pour, 5 voix contre et 3 abstentions, la création du Certificat en ligne Ingénierie patrimoniale – Aspects juridiques et familiaux de la gestion de patrimoine.

c. Création du Certificat en ligne Finance privée – Maîtriser l'allocation des actifs et les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) pour mieux conseiller les clients

Le Conseil approuve à 22 voix pour, 5 voix contre et 3 abstentions, la création du Certificat en ligne Finance privée – Maîtriser l'allocation des actifs et les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) pour mieux conseiller les clients.

d. Transformation de l'Executive Master Gestion et Allocation des Actifs Patrimoniaux en Certificat Finance et Gestion Privée

Le Conseil approuve à 20 voix pour, 5 voix contre et 5 abstentions, la transformation de l'Executive Master Gestion et Allocation des Actifs Patrimoniaux en Certificat Finance et Gestion Privée.

VII. Questions administratives et financières

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

- Demande du Rectorat – Autorisation pour la signature d'une convention d'occupation temporaire au profit du CNRS, pour les besoins de l'Institut de Biologie Physico-Chimique, portant sur l'immeuble sis 13 rue Pierre et Marie Curie - 75005 Paris

C. BELLAMY souhaite rappeler qu'elle est contrôleur budgétaire et de légalité académique, représentant la Rectrice. Les décisions évoquées émanent de la Chancellerie, qui n'informe pas systématiquement le Rectorat ; ils sont découverts souvent via les informations transmises par la chargée du Conseil d'administration. Elle a aujourd'hui explicitement demandé à être informée en amont de l'ensemble de ces points, afin de pouvoir fournir davantage de précisions en cas de questions. Pour situer le contexte historique, en 1927, l'Université de Paris accordait à la Fondation Edmond de Rothschild le droit d'occuper un terrain situé rue Pierre et Marie Curie pour y établir un centre de recherche en biologie physique et chimie. En 1981, le domaine devient une propriété indivise entre les treize universités parisiennes. En 1998, la Fondation de Rothschild met le bâtiment à disposition du CNRS. Le point précis qui a motivé sa demande d'explications concerne la dissolution de la Fondation Edmond de Rothschild en 2025, qui a entraîné la fin de la concession accordée à la Fondation et au CNRS. Aujourd'hui, le CNRS sollicite une autorisation d'occupation du domaine public à titre gratuit pour 70 ans, afin d'y installer l'Institut de Biologie Physico-Chimique, et s'engage, avec l'ensemble de ses partenaires, à y mener des activités de recherche en biologie. Comme indiqué, c'est le CNRS qui financera l'intégralité des travaux. En mars 2025, le Conseil d'administration de la Chancellerie s'est prononcé favorablement sur le projet, et tous les Conseils d'administration des universités concernées sont en cours de vote, sachant que cinq l'ont déjà approuvé.

Le Conseil, à l'unanimité, soit 32 voix pour :

- Autorise la signature d'une autorisation d'occupation du domaine public constitutive de droits réels au profit du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), pour les besoins de l'Institut de Biologie Physico-Chimique, portant sur l'immeuble sis 13 rue Pierre et Marie Curie, Paris 5ème (cadastré AC numéro 42), pour une durée de 70 ans, et à titre gratuit compte tenu de la destination et des travaux qui seront réalisés sur les biens permettant la conservation du domaine ;

- Donne pouvoir à la Chancellerie des universités de Paris, représentée par la Rectrice de la région académique Île-de-France, Rectrice de l'académie de Paris, Chancelière des universités de Paris et d'Île-de-France, de convenir des modalités des contrats, de signer tous actes et pièces nécessaires, et notamment l'acte d'autorisation d'occupation du domaine public.

VIII. Informations dans le cadre de la délégation de pouvoir du Conseil d'administration au Président (délibération n° 2021D08 du 18 janvier 2021)

- Forum recrutement

IX. Questions diverses

- Accueil des étudiants et des enseignants-chercheurs en exil

B. BOUCHARD souhaite aborder la question de l'accueil des étudiants et enseignants-chercheurs en exil, car elle revêt une importance particulière. Il ne s'agit pas de minimiser la situation des étudiants gazaouis, mais il est essentiel d'évoquer l'ensemble des dispositifs existants. Ensuite, sera abordé le Business Advisory Board.

M. GUILLIOMET-DUCHE indique que depuis de nombreuses années, l'Université est fortement mobilisée sur les problématiques liées à l'exil. En ce qui concerne les étudiants et enseignants-chercheurs gazaouis, pour l'année 2024-2025, l'Université a accueilli trois étudiants gazaouis dans le cadre des DU Passerelle, diplômes de français visant à faciliter leur insertion future dans l'enseignement supérieur en leur fournissant un niveau de français adéquat. Ce dispositif comprend également un mentorat, un tutorat, ainsi qu'un accompagnement administratif et financier, offrant une prise en charge globale. Pour l'année 2025-2026, quatre étudiants gazaouis sont arrivés à Paris en juillet et suivent le DU Passerelle, niveau débutant, avec l'objectif de progresser vers un niveau intermédiaire, puis renforcé. Par ailleurs, un étudiant a intégré un Master 1 en Mathématiques approfondies, et un autre gazaoui poursuit actuellement un Master cette année. Il y a également un engagement dans le cadre du programme PAUSE. Un dossier a été déposé la semaine dernière. Les équipes sont très mobilisées, mais les démarches sont nombreuses et chronophages. Le dossier sera étudié par les organismes nationaux compétents, dans l'objectif d'accueillir l'étudiant dans les meilleurs délais possibles. Dauphine - PSL soutient, comme toutes les autres universités, la levée de la suspension décidée en août dernier par le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères ainsi que le ministère de l'Intérieur. L'action s'appuie sur les dispositifs existants, regroupés sous le programme Exil, qui repose sur trois piliers : une procédure d'admission spécifique en Licence, Master et Doctorat, permettant aux étudiants d'intégrer ces formations malgré des disparités qui les empêcheraient de suivre le parcours d'admission classique : les DU

Passerelle, préparant les étudiants ne parlant pas français ; et un accompagnement renforcé, multidimensionnel et tout au long de la scolarité, pour résoudre les difficultés pouvant entraîner un décrochage, qu'elles soient financières (via des bourses, avec l'appui de la Fondation Dauphine), administratives ou liées au logement. Il convient de souligner que ce programme repose sur une mobilisation collective des services de l'Université. Il tient à remercier tous les collègues qui ont contribué, tant sur l'aspect académique que sur l'accompagnement administratif. Grâce à cet effort collectif, ce programme a été mené à bien et a permis d'accueillir notamment les étudiants gazaouis. Il souhaite remercier tout particulièrement Christine Vincens, Guillemette Yver, qui lui a succédé, et Clara Ghali, pour leur travail remarquable sur ce dossier.

B. BOUCHARD précise que les DU Passerelle peuvent accueillir entre 30 et 40 étudiants par an. Pour les étudiants gazaouis, le travail préparatoire a été particulièrement complexe en raison de la fenêtre très réduite pour leur arrivée. Les équipes, qui n'avaient pas pu effectuer le travail préparatoire en amont, ont dû intervenir directement à l'accueil. Il tient à remercier les équipes pour leur réactivité exceptionnelle et de faire le maximum possible. S'il existe d'autres possibilités d'accueil, elles seront mises en œuvre. Dans le cadre du programme PAUSE, il est possible de soutenir également une personne souhaitant rejoindre une école d'art. Même si elle ne viendra pas à Dauphine, il sera possible, par solidarité, d'envisager un soutien financier ou autre, afin d'accompagner au mieux ces initiatives.

S. ABDELNOUR demande si le programme PAUSE permet de contourner la suspension de l'accueil.

M. GUILLIOMET-DUCHE répond malheureusement, non. Toutefois, une pression a pu être exercée auprès des administrations centrales, afin de soutenir la levée de la suspension et débloquer quelque peu la situation. En effet, de nombreuses universités se trouvent dans la même situation concernant l'accueil des enseignants-chercheurs ou étudiants gazaouis. Cela ne lève pas le blocage, mais la procédure peut toujours être engagée. Si le dossier est accepté et que la suspension reste en vigueur, l'enseignant-chercheur devra attendre que la situation à Gaza se débloque pour pouvoir venir en France. L'Université fait tout son possible pour accélérer ce processus et accompagner de la même manière les étudiants gazaouis dans le cadre du programme Exil.

S. ABDELNOUR remarque qu'il est indiqué que le travail préparatoire peut se poursuivre et que l'Université est prête, mais qu'il n'est pour le moment plus possible d'accueillir.

M. GUILLIOMET-DUCHE répond que le dossier est effectivement déposé, mais l'accueil n'est pas possible pour l'heure. Les étudiants, qui ont pu être accueillis, sont arrivés le 11 juillet, avant la suspension intervenue au mois d'août. Pour le programme PAUSE, les démarches se poursuivent. Si le dossier est validé, cela permettrait un complément de financement des ministères soutenant PAUSE, mais l'accueil ne pourra intervenir tant que la suspension n'aura pas été levée. Et, concernant le programme Exil, en termes de chiffres, depuis 2020, 250 étudiants ont été accompagnés et quatre enseignants-chercheurs ont bénéficié du programme PAUSE (depuis 2017).

K. MULLER MEZIANI indique que tant qu'un nouveau gouvernement n'est pas nommé, toutes les décisions restent bloquées. Même si la situation devait se débloquer, sans nouveau gouvernement, il n'y aura aucune évolution possible. Quoi qu'il en soit, elle exprime ses félicitations pour le travail accompli.

Y. TOMIC indique, pour information, qu'une requête a été déposée au Conseil d'État et qu'elle est en attente d'une décision. Si la suspension est levée, même en l'absence d'un gouvernement pleinement en exercice, celui-ci devra appliquer la décision rendue par le Conseil d'État.

B. BOUCHARD espère que cela ne bloquera pas non plus à l'étranger. Quoi qu'il en soit, le maximum est fait compte tenu de la situation.

- Business Advisory Board

Concernant le Business Advisory Board, cela prend un certain temps. Il y a eu une discussion au Comité exécutif de ce matin qui a permis de dégager une discussion mais n'a pas été soumis au Conseil d'administration du jour, car l'ordre du jour était chargé et il n'était pas certain de pouvoir présenter une proposition complète. Le dossier sera prêt pour un prochain Conseil d'administration. Il rappelle ce qui a été dit sur la présence de XXXXX : il ne participera pas au prochain Conseil. Enfin, il est regrettable que certains procès-verbaux du Conseil aient été diffusés à la presse sur ce sujet, ce qui ne sert pas l'Université, sachant qu'il avait déjà été indiqué qu'un renouvellement du Business Advisory Board était en cours. Les documents et discussions internes doivent rester confidentiels au sein de cette enceinte.

Avant de clore cette réunion à 19H45, B. BOUCHARD rappelle que le prochain Conseil d'administration aura lieu le 3 novembre 2025, à 16 heures.

Bruno BOUCHARD