

**PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU 9 MARS 2026**

**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, S. DAMART, F. BLANCHOT, D. ABONNEAU, K. MULLER MEZIANI, M-J. BELLOSTA, E. CAMPOY, P. PEGON  
**Représentés :** M. CARRE-TALLON, J. EL HADDAD, S. ABDELNOUR

**Collège 2 - Personnalités extérieures qualifiées**

**Présents :** A. LELEUX  
**Représentés :** T. BEGUE, C. CHENUT, S. PLANCHEZ, B. WITVOET, C. SOULEAU

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

**Présents :** ---

**Collège 5 - Etudiants**

**Présents :** E. URRUTIA DUMAS  
**Représentés :** J-L. MORALES, B. HOUAS, P-D. TRUONG

**Collège 6 – BIATSS**

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

**Invités de droit**

**Présents :** F. GELIN, H. ZECLER, C. BELLAMY, B. VENET, R. CHANTIRI, R. GRAPPE, S. KILBRIDE, F. PERROT, C. OKRET-MANVILLE, J. LANG

**Invités permanents**

**Présents :** M. GUILLOMET-DUCHE, S. BRISARD, M. BOISSET, M. SEBERT, S. DAMERON, I. CATTO, P. LANIRAY, S. MONJON, V. RENAUDIN, F. BENOIT-MOREAU

**Procurations :**

- Martine CARRE-TALLON donne procuration à Fabien BLANCHOT
- Joyce EL HADDAD donne procuration à David ABONNEAU
- Sarah ABDELNOUR donne procuration à Paul PEGON
- Thierry BEGUE donne procuration Patrice GEOFFRON
- Christophe CHENUT donne procuration à Patrice GEOFFRON
- Sandra PLANCHEZ donne procuration à Bruno BOUCHARD
- Bruno WITVOET donne procuration à Bruno BOUCHARD
- Charlotte SOULEAU donne procuration à David ABONNEAU
- Jean-Lucca MORALES donne procuration à Marie-José BELLOSTA
- Brahim HOUAS donne procuration à Sébastien DAMART
- Phuong Dung TRUONG donne procuration à Sébastien DAMART
- Vivien BENARD donne procuration à Ariane CORBLET

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

B. BOUCHARD indique, en préambule, quelques informations :

- L'inauguration des locaux du Département de l'Éducation Permanente (DEP), situés dans la Tour Europlaza, s'est tenue le 19 février dernier. Cet événement est qualifié de réussite et a constitué un exercice pertinent de promotion de la formation continue ;
- les 25 et 26 mars prochains se tiendront les élections des représentants des personnels enseignants et non-enseignants aux Conseils de Département LSO, MISO et MIDO. Ce scrutin constitue un moment important de la vie institutionnelle, il convient de participer au vote ;
- Evolution de la trajectoire du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) : à compter de l'année en cours, et pour une période alignée sur la présidence de PSL, l'Université devra négocier son budget avec le Rectorat tous les quatre ans, dans le cadre d'un dispositif dit « COMP à 100 % ». Ce nouveau cadre substitue à la subvention annuelle une démarche fondée sur un diagnostic stratégique partagé avec les partenaires et le Rectorat, aboutissant à l'attribution d'une enveloppe de subvention pour charges de service public, dont le niveau n'implique pas nécessairement une augmentation des moyens. Cet exercice s'inscrit dans un contexte institutionnel particulier, PSL étant issue d'un établissement public expérimental (EPE), ce qui implique en principe la production d'un document unique pour l'ensemble des établissements membres. Cette situation soulève toutefois des difficultés, liées notamment à l'autonomie budgétaire des établissements et à l'hétérogénéité des tutelles ministérielles. Il est finalement acté que chaque établissement produira son propre COMP, tout en procédant à une remise groupée des documents, incluant un COMP central pour PSL et ceux des établissements concernés, avec des renvois croisés afin de mettre en évidence les synergies et d'éviter les doubles comptes. Le calendrier est particulièrement contraint, une liste de partenaires ayant été transmise au 1er mars.

M. GUILLIOMET-DUCHE apporte une précision concernant les partenaires : la Ville de Paris ne figure pas parmi eux à ce stade, en raison du contexte électoral. Sont en revanche confirmés comme partenaires publics la Région Île-de-France et la Préfecture de Région Île-de-France. Parmi les partenaires socio-économiques figurent notamment Orange et Carrefour. Des discussions sont en cours avec le Medef Île-de-France. Sont également mentionnés le CNRS, la Fondation Dauphine et le CROUS de Paris, notamment pour les aspects liés à la vie étudiante.

Concernant les échéances du processus, un diagnostic de l'activité et des axes stratégiques doit être transmis au 16 mars. Ce document constituera un bilan partagé avec les partenaires et le Rectorat. Une phase d'échanges suivra, permettant d'alimenter la construction de la « feuille de route », attendue pour le 30 juin. Un premier retour est prévu autour du 30 septembre, suivi d'un nouveau dialogue. Une version révisée devra être remise en novembre, avant des arbitrages entre le Rectorat et le ministère en fin d'année. Le processus devrait aboutir à une validation dans les instances du COMP entre décembre 2026 et janvier 2027. Cet exercice mobilisera fortement la direction de l'établissement au cours de l'année, tout en soulignant qu'il n'est pas attendu d'évolution significative des moyens à périmètre constant. Néanmoins, la situation budgétaire actuelle limite les risques de baisse de la subvention. En revanche, des perspectives d'amélioration sont identifiées au niveau de PSL, notamment en raison de sous-dotations structurelles, en particulier concernant les locaux et les contrats doctoraux. Une augmentation des moyens à ce niveau pourrait indirectement bénéficier aux établissements.

F. BLANCHOT s'interroge sur les modalités de dotation en postes du corps professoral.

B. BOUCHARD répond qu'aucune dotation nouvelle n'est prévue à ce stade et que la dotation historique est maintenue.

F. BLANCHOT demande si ces dotations peuvent faire l'objet de négociations.

F. GELIN précise que tel n'est plus le cas depuis le passage aux compétences élargies, les établissements étant désormais responsables de leur masse salariale.

B. BOUCHARD ajoute que les négociations porteront en revanche sur le plan État-Région, notamment pour le financement des infrastructures, citant à titre d'exemple la rénovation de l'aile A.

Y. TOMIC s'interroge sur l'atteinte du quorum de la séance, compte tenu du nombre d'absents.

B. BOUCHARD indique qu'une personne supplémentaire est attendue sous un quart d'heure, ce qui permettra d'atteindre le quorum requis.

P. PEGON souligne qu'il aurait été souhaitable d'annoncer cette situation en ouverture de séance.

B. BOUCHARD précise que le quorum est d'ores et déjà atteint pour l'ouverture du Conseil d'administration, mais qu'il manque encore un membre pour procéder au vote du budget. Il propose, avec l'accord de l'assemblée, de poursuivre les discussions en attendant l'arrivée de la personne concernée.

#### I. Procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 2 février 2026

Un document est mis à la disposition des administrateurs.

E. URUTIA DUMAS indique avoir été surprise par la mention d'une trace écrite attribuée à Ariane Munzila De Castro E Silva, relative à son retrait des élections. Elle précise avoir effectué des recherches et compris que cette trace écrite correspondrait à un courriel émanant de Matthieu Fromage, élu de la liste Esprit Dauphine. Elle exprime des réserves quant à la validité d'une telle information, soulignant qu'il lui paraît problématique d'affirmer le retrait d'une candidate sur la base des propos d'un tiers appartenant à une liste opposée, et suppose qu'il pourrait s'agir d'un malentendu.

I. CATTO répond qu'il existait plusieurs candidats, comme mentionné dans le procès-verbal. Elle indique avoir sollicité le Vice-président étudiant afin qu'il engage des discussions avec les différents candidats, dans l'objectif de favoriser une coordination entre les listes étudiantes. À l'issue de ces échanges, un message de Matthieu Fromage, avec Ariane Munzila De Castro E Silva, en copie, a indiqué que cette dernière retirait sa candidature. Un second courriel, adressé par Ariane Munzila De Castro E Silva peu avant le Conseil d'administration, confirmait explicitement son souhait de ne pas être candidate, y compris dans l'hypothèse où sa liste proposerait son nom. Ce message, adressé à la chargée du Conseil d'administration, Matthieu Fromage et elle-même, existe, bien que son autrice ait expressément demandé qu'il ne soit pas rendu public. Elle reconnaît que cette situation repose en partie sur un principe de confiance.

E. URUTIA-DUMAS demande si ce courriel peut être communiqué.

I. CATTO répond par la négative, en raison de la demande explicite de confidentialité formulée par son autrice. Cette situation est délicate et précise qu'elle aurait préféré une communication plus large. Elle rappelle par ailleurs que les candidatures devaient être adressées à la chargée du Conseil d'administration, et qu'il n'était pas attendu des candidats qu'ils écrivent à l'ensemble des membres du Conseil d'administration.

M-J. BELLOSTA indique souhaiter corroborer les propos d'Isabelle Catto. Lors de l'expression de son vote, elle ne disposait que de la version issue des listes UNEF, à savoir le courriel de Matthieu Fromage, et non de l'ensemble des éléments. Elle indique avoir, postérieurement au vote et dans un délai contraint de 48 heures, rencontré Isabelle Catto, qui lui a alors fait part de l'existence du troisième courriel. Elle regrette qu'un éclaircissement n'ait pas été apporté en amont du vote. Une difficulté s'est posée du fait de la présence de trois candidats pour deux postes, ce qui a conduit à interroger leur motivation effective. Il y a eu également la problématique des étudiants en année de césure, dont la disponibilité peut être limitée. Elle indique accorder sa confiance à Isabelle Catto, tout en estimant qu'une information complète aurait été préférable lors du vote.

B. BOUCHARD conclut en indiquant que les membres du Conseil d'administration peuvent accorder leur confiance aux informations communiquées concernant le retrait de la candidate, tout en reconnaissant avoir constaté des interrogations similaires parmi les autres membres du Conseil.

***Le Conseil approuve à 24 voix pour, 1 abstention et 1 ne prend pas part au vote, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 2 février 2026.***

## II. Approbation des comptes 2025

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

### 1. Rapport du Directeur financier

B. BOUCHARD indique que des éléments positifs sont attendus pour l'exercice en cours, notamment en lien avec la réforme des droits d'inscription, mise en œuvre afin de résorber un déficit initial. Cette réforme a produit des effets satisfaisants, notamment un dynamisme observé en matière de taxe d'apprentissage, ainsi que des bons résultats de l'apprentissage et de la formation continue. Un travail important de recouvrement des créances a été mené depuis plusieurs années, permettant d'atteindre un niveau de performance élevé dans ce domaine. Toutefois, une vigilance demeure nécessaire, notamment en ce qui concerne le financement des travaux, pour lesquels un dépassement de l'enveloppe initiale est anticipé, comme évoqué en Commission financière. Il y a également une attention sur certains risques, en particulier sur la réduction des aides à l'embauche d'apprentis, d'environ 2 000 euros par apprenti (pour faire simple), applicable aux entreprises de toutes tailles. Compte tenu du nombre d'apprentis (environ 1 600), cela pourrait représenter un impact potentiel de l'ordre de 3,2 millions d'euros si cette baisse était répercutée sur le reste à charge. Malgré des résultats encourageants, il convient de poursuivre les efforts et d'anticiper les évolutions à venir.

M. BOISSET introduit la présentation en remerciant les équipes de la Direction des Finances, de l'Agence comptable et de la Direction des Ressources humaines pour leur contribution à l'élaboration des éléments présentés. L'exposé portera sur les faits marquants de l'année 2025, l'exécution des recettes et des dépenses, ainsi que la soutenabilité budgétaire et les équilibres financiers. Il y a trois faits marquants pour 2025 : la réalisation d'objectifs élevés en matière de recettes propres, supérieures aux prévisions établies après le budget rectificatif (BR1) ; la mise en service du site d'Europlaza et de l'aile F de l'Université Paris Dauphine ; et une progression maîtrisée de la masse salariale. Le résultat comptable, initialement estimé à 1,9 million d'euros dans le cadre du BR1 2025, s'établit à ce stade à 4,8 millions d'euros. S'agissant des recettes, pour un budget voté de 125 millions d'euros, la réalisation atteint 129 millions d'euros, soit un taux d'exécution de 103 %. Au moment du budget initial (BI), les prévisions s'élevaient à 121 millions d'euros, ce qui porte le taux d'exécution à 106 % par rapport à cette base. Il rappelle les différentes composantes des recettes : dotation de l'État, formation continue, formation par apprentissage, taxe d'apprentissage, formation initiale et autres recettes. Un focus est ensuite réalisé sur la formation : d'une part, il y a une incertitude liée à l'évolution des aides à l'embauche d'apprentis, susceptible d'impacter à moyen et long termes une ressource essentielle du modèle économique de l'établissement ; et d'autre part, il y a une tendance positive d'augmentation des recettes issues de la formation continue et de la formation initiale, contribuant au renforcement des ressources propres et à la capacité de financement des projets futurs. Concernant l'exécution des dépenses, celle-ci demeure inférieure à 100 %, ce qui est jugé satisfaisant. Par rapport au BR1, le taux d'exécution s'établit à 97 % en autorisations d'engagement (AE) et à 98,1 % en crédits de paiement (CP). Il y a une amélioration progressive de ces indicateurs au fil des années. Comparativement au budget initial, une légère baisse du taux d'exécution est observée, en raison d'un niveau de budget initial inférieur à celui actualisé dans le cadre du BR1 2025. S'agissant de la masse salariale, les données présentées traduisent une maîtrise de son évolution depuis 2022. Concernant les grands équilibres, notamment l'évolution des produits et des charges, la soutenabilité budgétaire et l'équilibre financier, les exercices 2022 à 2024 ont été marqués par des résultats déficitaires, tandis qu'un redressement est observé en 2025, avec un résultat positif de 4,8 millions d'euros. L'analyse des écarts met en évidence une contribution des facteurs structurels comprise entre 25 % et 37 % du résultat, sans caractère majoritaire. En matière de soutenabilité budgétaire, il rappelle les trois indicateurs principaux issus des réformes de l'État : la trésorerie, le fonds de roulement et le ratio masse salariale/produits décaissables. La trésorerie disponible est estimée à 79 jours, au-delà du seuil de référence de 30 jours. Le fonds de roulement, dont le seuil plancher est fixé à 15 jours de charges décaissables, atteint 37 jours après prise en compte des dépenses liées aux travaux, notamment du Nouveau Campus. Enfin, le poids des dépenses de personnel se situe entre 69 % et 70 % des produits encaissables. Concernant l'équilibre financier, le résultat comptable excédentaire est retraité afin de neutraliser certains éléments non décaissables, tels que les dotations aux amortissements. Après prise en compte des ressources et des emplois en investissement, il en résulte un apport au fonds de roulement estimé à 1,2 million d'euros.

### 2. Rapport de l'Agent comptable

H. ZECLER présente les comptes 2025 et indique que l'ensemble des indicateurs financiers est favorable. Il fait état d'un résultat excédentaire de 4,8 millions d'euros, d'un fonds de roulement de 40 millions d'euros et d'une trésorerie de 66 millions d'euros. Les objectifs de recettes ont été atteints, notamment en matière de taxe d'apprentissage et de formation continue. Il relève par ailleurs le caractère atypique de l'université dans le paysage universitaire francilien, insistant sur l'existence d'une dynamique

collective favorable. Des efforts significatifs ont été réalisés en matière de recouvrement, avec un taux atteignant 99,80 %, qu'il qualifie de remarquable au regard de son expérience antérieure. Ce résultat est lié à une priorisation des créances à enjeu. Toutefois, il existe deux points de vigilance majeurs : d'une part, le financement du Nouveau Campus, impliquant des dépenses futures importantes liées notamment aux surcoûts et aux travaux restant à achever ; d'autre part, les incertitudes pesant sur l'apprentissage, susceptibles d'engendrer une augmentation des restes à charge et un renchérissement du coût des apprentis. Il est nécessaire d'anticiper ces sorties financières et exprime le souhait, à titre prospectif, d'éviter le recours à l'emprunt pour financer la fin du projet immobilier.

B. BOUCHARD confirme la bonne santé financière de l'Université, tout en rappelant les risques identifiés, notamment un impact potentiel de 3,2 millions d'euros lié à l'évolution du dispositif d'apprentissage et une moindre fluidité des embauches. Malgré une situation globalement favorable, les marges de manœuvre demeurent limitées et appellent à la vigilance.

P. GEOFFRON exprime sa satisfaction quant à la capacité de l'Université à surmonter des périodes difficiles, tout en alertant sur un contexte macroéconomique incertain. Il évoque des contraintes accrues sur les finances publiques et souligne que le modèle économique de l'établissement, reposant en partie sur les ressources issues des entreprises, pourrait être affecté par d'éventuelles difficultés économiques touchant ces partenaires.

E. AGRIKOLIANSKY souligne l'importance d'analyser plus finement la rentabilité des activités génératrices de ressources propres, en particulier l'apprentissage et la formation continue. Il suggère de disposer, à l'avenir, d'indicateurs permettant d'évaluer les coûts et les marges associées à ces activités, afin d'éclairer les décisions stratégiques.

B. BOUCHARD indique partager cet objectif et propose d'aller plus loin en élaborant une trajectoire financière à dix ans, intégrant plusieurs scénarios, incluant notamment les investissements liés au Campus. Un tel travail est en cours et pourrait aboutir à des propositions à l'automne.

F. GELIN précise qu'une mission d'appui dédiée à l'apprentissage est en cours de structuration, associant la Direction financière, la Direction de l'aide au pilotage et la Direction des relations entreprises. Cette démarche vise à améliorer le suivi des indicateurs et à affiner l'analyse des performances de cette activité, y compris par formation ou mention, avec l'appui de Sonia Adam-Ledunois.

S. DAMART pose deux questions relatives à l'apprentissage : d'une part, sur le renforcement des compétences en négociation du reste à charge, notamment via la formation des personnels concernés ou le recours à des prestataires externes ; d'autre part, sur l'opportunité de rationaliser les partenariats avec les centres de formation d'apprentis (CFA).

B. BOUCHARD répond qu'un effort de professionnalisation est engagé concernant la gestion du reste à charge, incluant la formation des personnels et une meilleure coordination interne. Les situations complexes font déjà l'objet d'un traitement renforcé. Concernant les différents CFA, les prestations diffèrent et certains coûts sont externalisés, ce qui justifie le maintien des dispositifs actuels.

Y. TOMIC intervient dans le cadre des échanges relatifs au budget, aux dépenses et aux équilibres financiers. Les résultats présentés reposent également, selon lui, sur des économies réalisées au détriment d'une partie des personnels de l'Université. Il indique en particulier qu'une différence de rémunération entre agents titulaires et contractuels est tolérée depuis plusieurs années, générant, selon ses propos, des économies significatives pour l'Université. Une négociation collective est actuellement engagée sur ce sujet. Concernant la question des droits à congés des agents contractuels, ils sont inférieurs à ceux des agents titulaires, avec un écart de dix jours par an depuis 2014. Cette situation n'est pas conforme aux dispositions prévues par le protocole interne relatif à l'organisation du temps de travail, selon lequel les agents contractuels devraient bénéficier de 55 jours de congé, à l'instar des agents titulaires. Il lui paraît important de rappeler ces éléments dans le cadre du Conseil d'administration, en sa qualité de représentant des personnels, afin de souligner la nécessité de veiller à ce que le développement de l'Université ne se fasse pas au détriment des intérêts des personnels, en particulier administratifs.

B. BOUCHARD reconnaît l'existence de ces écarts et indique qu'un effort financier de 710 000 euros a été consenti afin d'améliorer la situation, malgré un contexte budgétaire contraint. Il souligne la nécessité de dégager durablement des marges de manœuvre pour améliorer les conditions d'emploi, tant en matière de rémunération que de charge de travail, dans une perspective de soutenabilité à long terme.

M-J. BELLOSTA exprime une réserve quant à la sémantique associée au vote d'approbation des comptes 2025. Cette réserve ne remet pas en cause la qualité du travail réalisé par la Direction financière et l'Agence comptable, qu'elle tient à saluer, ni celui de l'ensemble des personnels administratifs et enseignants. Son opposition ne porte pas sur ces aspects, mais sur la stratégie en matière de ressources humaines, qu'elle estime conduire à des différenciations entre catégories de personnels. Selon les éléments présentés, l'écart de rémunération entre agents titulaires et contractuels représenterait environ 1 million d'euros en défaveur des agents contractuels. Concernant le respect du protocole relatif à la réduction du temps de travail, un différend subsisterait quant à son application aux agents contractuels. Des échanges ont eu lieu en Comité social d'administration, au cours desquels il aurait été indiqué que la situation était en cours de réflexion, sans mise en œuvre généralisée à ce stade. Son positionnement sur le vote des comptes est exclusivement motivé par ces considérations relatives à la politique de ressources humaines, et non par une remise en cause du travail des services de l'établissement.

B. BOUCHARD remercie l'ensemble des acteurs pour leur mobilisation, notamment en matière de taxe d'apprentissage, d'apprentissage et de formation continue, et appelle à poursuivre les efforts afin de dégager des marges de manœuvre au bénéfice de l'ensemble des personnels.

E. CAMPOY indique qu'il serait souhaitable que, lors du prochain exercice, les ressources et les dépenses soient présentées selon des nomenclatures homogènes et comparables. Il estime en effet problématique que, dans un même document, les recettes et les dépenses soient ventilées selon des périmètres ou des postes différents, ce qui, selon lui, complique la lisibilité globale du budget et la construction d'une stratégie financière cohérente.

B. BOUCHARD indique que cette amélioration sera mise en œuvre, notamment dans le cadre de l'élaboration des scénarios financiers à venir.

### 3. Approbation des comptes 2025

B. BOUCHARD indique que l'Université ne demeure pas inactif sur les sujets évoqués et rappelle que des éléments d'analyse ont déjà été présentés, notamment concernant l'apprentissage. Il compare les niveaux de ressources selon les dispositifs, en indiquant que les droits d'inscription en cycle de gestion des études (DGE), notamment sur la mention MSO, représentent en moyenne un rendement d'environ 4 000 euros, tandis que l'apprentissage permet de mobiliser un reste à charge pouvant atteindre jusqu'à 13 500 euros par apprenti. S'agissant de la formation continue, les exercices précédents faisaient apparaître une marge d'environ 3 millions d'euros, sous réserve des modalités de prise en compte des charges liées aux bâtiments. Un travail important est en cours afin d'affiner le calcul du point mort de cette activité, avec le développement de nouveaux outils de pilotage, dont la mise en œuvre est prévue dès l'année en cours. Concernant la taxe d'apprentissage, il s'agit d'une ressource directe pour l'Université, ne générant pas de coûts spécifiques de mobilisation. Il convient donc de poursuivre et d'amplifier les actions de collecte en la matière.

***Le Conseil approuve à 22 voix pour, 2 voix contre et 4 abstentions, le compte financier 2025.***

### 4. Rapport du Commissaire aux comptes

Y. DELMAS (Cabinet KPMG) indique que les comptes de l'Université sont certifiés sans réserve ni observation. Le rapport d'audit mentionne la confirmation de l'indépendance du Cabinet, ainsi que les diligences réalisées, notamment sur le rapport d'activité de l'Université. Dans le cadre de la justification des appréciations, une attention particulière a été portée aux opérations pluriannuelles, en particulier celles relatives à la recherche, ainsi qu'au bon rattachement des recettes à l'exercice 2025. Il y a eu plusieurs opérations significatives de l'exercice, au premier rang, la mise en service de l'aile F. De nombreux échanges ont eu lieu entre l'Université, l'EPAURIF et les commissaires aux comptes, afin de garantir la correcte affectation des immobilisations et la cohérence du cadrage des investissements. Il mentionne également une étude fiscale engagée à l'initiative de l'Université, relative aux problématiques de prorata de TVA, sujet qualifié de structurant et à fort impact financier. Cette démarche a donné lieu à un rescrit fiscal, motivé par des ajustements intervenus entre la programmation initiale et la réalisation finale concernant l'affectation des surfaces à la scolarité et à la recherche, nécessitant une analyse précise et anticipée. Par ailleurs, l'opération Europlaza est considérée comme un investissement important de l'exercice, notamment en matière d'agencements liés à la formation continue. Un travail d'analyse comptable a été conduit afin de déterminer la nature des dépenses, entre charges et immobilisations, dans le cadre d'un processus d'échanges itératifs avec les équipes d'audit. L'Université a également un litige avec un fournisseur dans le cadre de l'opération de l'aile F, ayant nécessité une analyse spécifique de la répartition entre éléments immobilisables et indemnités à comptabiliser en charges. En conclusion, l'Université a été confrontée à un volume important d'opérations nouvelles, tout en maintenant une coopération étroite avec les équipes d'audit. Il met enfin en avant les progrès réalisés en matière de contrôle interne et de maîtrise des risques, qu'il estime devoir être salués.

### III. Ressources Humaines

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

#### 1. Création du Comité Social d'Administration (CSA) 2026-2030

M. SEBERT indique que la délibération présentée n'implique pas la création d'une nouvelle instance, mais relève d'une formalité administrative dans le cadre du renouvellement des instances représentatives du personnel prévu à l'automne, notamment du Comité social d'administration (CSA). Il s'agit d'abroger l'instance existante afin de la recréer juridiquement, conformément aux exigences liées au processus électoral. L'arrêté de création a été transmis aux membres du Conseil.

M-J. BELLOSTA rappelle que le CSA a rendu un avis unanimement positif.

Y. TOMIC souligne que la gouvernance de l'Université a porté à la connaissance des personnels les avis émis par le CSA. Cette pratique n'était pas systématiquement observée auparavant et exprime le souhait qu'elle soit poursuivie de manière pérenne, d'autant plus que les représentants du personnel restent en attente de réponses à certains avis rendus. La diffusion des avis contribue à la reconnaissance et à la visibilité du travail des représentants du personnel au sein de l'instance.

B. BOUCHARD indique que cette pratique sera poursuivie et précise qu'un effort sera réalisé afin de communiquer systématiquement les résultats des votes à l'avenir.

M-J. BELLOSTA souligne l'importance de la transmission des procès-verbaux du Comité social d'administration (CSA), lesquels présentent un caractère réglementaire. Il est constaté que, depuis le mois de septembre, la validation de ces procès-verbaux n'a pas été effective. Dans ce contexte, seuls les avis du CSA sont actuellement publiés. Cette situation conduit à un fonctionnement dans lequel les échanges et discussions tenus en CSA sont principalement restitués sous forme d'avis, les procès-verbaux n'étant pas diffusés. En l'absence de ces derniers, le contenu détaillé des débats n'est pas accessible, à l'exception des membres présents en séance ainsi que des personnels administratifs y participant.

B. BOUCHARD reconnaît les difficultés liées à la charge de travail importante des équipes en charge du suivi administratif, notamment en ce qui concerne la rédaction et la validation des procès-verbaux, qu'il qualifie de documents particulièrement volumineux.

***Le Conseil approuve à l'unanimité avec 29 voix pour, la création du Comité Social d'Administration (CSA) 2026-2030.***

## 2. Proposition d'évolutions des lignes directrices de gestion (LDG) indemnitaires sur la C3

F. BENOIT-MOREAU rappelle que la composante C3, prime donnée aux enseignants-chercheurs, a été introduite par la Loi de programmation de la recherche (LPR) et que, au sein de l'Université, ses modalités de mise en œuvre, notamment les montants et les règles d'attribution, sont définies dans les lignes directrices de gestion indemnitaire (LDG). La campagne d'attribution 2025 s'est déroulée conformément à ce cadre. La Commission ad hoc chargée de formuler des propositions au Président a suggéré l'introduction d'un quatrième niveau de modulation des montants. A ce jour, trois niveaux existent, encadrés par des seuils réglementaires fixés entre 3 500 € et 18 000 €. Les montants appliqués au sein de l'Université sont actuellement de 3 500 €, 4 600 € et 6 900 €. La Commission a constaté un écart significatif entre les niveaux existants, susceptible de rendre les arbitrages moins lisibles, et a proposé la création d'un nouveau niveau intermédiaire fixé à 5 700 €, afin d'améliorer la progressivité du dispositif et de mieux reconnaître les situations individuelles au regard des critères d'évaluation. Le bilan de la campagne 2025 est présenté à titre informatif dans les documents soumis au Conseil. Ce bilan comprend notamment les critères d'attribution, les répartitions par corps (maîtres de conférences et professeurs), ainsi que des analyses statistiques par genre et par discipline, consolidées sur trois années afin de garantir la robustesse des données.

B. BOUCHARD indique qu'il est proposé d'ajouter un niveau intermédiaire afin de permettre une meilleure modulation des attributions et d'ajuster les situations individuelles. Cette évolution implique un ajustement limité de l'enveloppe budgétaire, tout en étant jugée pertinente au regard des objectifs poursuivis. Par ailleurs un projet initial visant à positionner la Commission ad hoc en amont du CAFR a fait l'objet de discussions en CSA et avec certains membres du Conseil d'administration. Il indique que ce dispositif soulevait des difficultés juridiques et de compétence, dans la mesure où une Commission extérieure au CAFR ne peut lui adresser de propositions formelles. Il a été convenu, à l'issue de ces échanges, de ne pas retenir cette option. Il est désormais acté que le CAFR examinera directement les dossiers dans le temps qui lui est nécessaire, avant que la Commission ad hoc, sur la base des avis du CNU et du CAFR, formule des recommandations à destination du Président.

D. GALLOIS-COCHET remercie pour la proposition d'introduction de quatre niveaux de modulation, qu'elle estime permettre une granularité plus fine dans l'attribution des montants. Elle souhaite une clarification relative au document des lignes directrices de gestion (LDG), en particulier sur l'articulation entre le dispositif RIPEC et les différentes catégories de personnels mentionnées. Elle rappelle que, selon le document, le RIPEC n'est pas applicable notamment aux PRAG, aux chercheurs, aux enseignants-chercheurs, ainsi qu'aux enseignants contractuels, et que le principe évoqué consiste à assurer une équivalence de traitement pour des agents exerçant des responsabilités comparables. Elle demande en conséquence si le dispositif évoqué est réservé aux seuls enseignants ou s'il peut également concerner l'ensemble des catégories citées comme non éligibles au RIPEC. Elle s'interroge plus spécifiquement sur la possibilité d'inclusion des enseignants-chercheurs contractuels dans le périmètre du dispositif, estimant que ce point manque de clarté.

F. BENOIT-MOREAU indique qu'à ce stade, les enseignants-chercheurs contractuels peuvent uniquement bénéficier de la composante C2, mise en œuvre dans un dispositif en miroir du référentiel. La situation concernant la composante C3 est en cours de réflexion, dans la mesure où des situations professionnelles comparables peuvent exister entre différentes catégories de personnels.

B. BOUCHARD précise que les personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), tels que le CNRS, ne sont pas concernés par ce dispositif en raison de régimes indemnitaires distincts. La C2 peut, en revanche, être mise en œuvre pour les PRAG et PRCE, sous réserve de l'exercice de responsabilités et compétences équivalentes.

F. BENOIT-MOREAU précise que la reconnaissance au titre de la C2 s'effectue via le référentiel applicable, et que la C3 ne peut pas être versée à des personnels relevant d'autres régimes, notamment les chercheurs des EPST.

E. AGRIKOLIANSKY rappelle les dispositions du document selon lesquelles chaque dossier de demande de RIPEC est examiné par deux rapporteurs proposés par la Commission de concertation et de recrutement (CCR) de la discipline et nommés par le CAFR. Le texte ne précise pas explicitement si ces rapporteurs doivent nécessairement être rattachés à l'Université. Il s'interroge ainsi sur la possibilité de recourir à des rapporteurs externes, en soulignant que, dans certaines unités de petite taille, l'évaluation interne peut soulever des difficultés de proximité, notamment lorsqu'il s'agit d'évaluer des collègues proches.

B. BOUCHARD rappelle que cette question a déjà fait l'objet de plusieurs échanges. Selon lui, si un laboratoire souhaite organiser des recours à des évaluateurs externes, cela est envisageable, sous réserve que le laboratoire concerné prenne en charge l'organisation et la collecte des rapports. Cette charge ne peut être supportée par les services des ressources humaines, déjà fortement mobilisés.

F. BENOIT-MOREAU souligne que le calendrier contraint constitue une difficulté importante dans la mise en œuvre du dispositif. L'absence de l'un des deux rapports ou la transmission incomplète d'un dossier peut pénaliser le candidat, ce qui pose un enjeu de qualité et d'équité dans l'évaluation. Elle indique également que le CAFR procède ensuite à un examen en miroir des évaluations reçues.

E. AGRIKOLIANSKY indique que le recours à des évaluateurs externes pourrait permettre de limiter les situations de proximité interne et de réduire les suspicions éventuelles. Ce type de pratique existe déjà dans d'autres universités et cela lui paraît opérationnel.

B. BOUCHARD précise que le recours à au moins un rapporteur interne répond à l'objectif d'évaluer l'investissement du candidat au sein du laboratoire, dimension qu'il estime plus difficile à appréhender par un évaluateur externe.

E. AGRIKOLIANSKY envisage un dispositif mixte associant un rapporteur interne et un rapporteur externe, ce qui permettrait également de limiter la charge interne d'évaluation.

K. MULLER-MEZIANI rappelle qu'il a été décidé que les rapports seraient désormais fondés sur des critères explicites sans attribution de notation chiffrée.

F. BENOIT-MOREAU confirme que l'avis final sous forme de mention (A, B, C) relève exclusivement du CAFR, et non des rapporteurs.

B. BOUCHARD indique qu'une grille d'évaluation a été retravaillée par la commission afin de faciliter le travail des rapporteurs et d'harmoniser les critères.

F. BENOIT-MOREAU précise que ce dispositif vise précisément à éviter la production de notations par les rapporteurs, celles-ci relevant uniquement de l'instance finale d'évaluation.

P. GEOFFRON attire l'attention sur une hétérogénéité constatée dans l'interprétation des consignes par les rapporteurs internes, malgré les phases de préparation en amont. Tout en étant favorable à une organisation mixte associant rapporteurs internes et externes, il est nécessaire de s'assurer que les évaluateurs externes disposent d'une compréhension claire des attentes, au même titre que les évaluateurs internes, afin de garantir une homogénéité des évaluations.

P. PEGON exprime son opposition à la proposition relative à l'introduction d'un nouveau niveau de prime. D'autres options auraient pu être envisagées, notamment la suppression d'un niveau intermédiaire, afin de simplifier le dispositif et de réduire le nombre de montants existants. La mesure proposée renforce au contraire l'individualisation des rémunérations ainsi que la mise en concurrence entre personnels. Il souligne également les effets potentiellement négatifs de tels dispositifs sur les collectifs de travail, en évoquant notamment des phénomènes de ressentiment, de démobilitation et de perception d'injustice, effets qui, selon lui, sont documentés par la recherche en Sociologie. Il suggère qu'une étude ou un bilan pourrait être réalisé afin d'évaluer le ressenti des personnels et les impacts de ces dispositifs sur les équipes et les laboratoires. La détermination des niveaux de prime constitue, selon lui, un exercice complexe et chronophage, notamment en raison de la nécessité d'opérer des arbitrages fins entre montants proches, parfois à 1 000 euros près. Il indique avoir procédé à des simulations à partir de l'enveloppe de l'exercice précédent, d'un montant de 240 000 euros. Une répartition uniforme des primes, soit au niveau minimal de 3 500 euros pour l'ensemble des bénéficiaires, aurait été une option envisageable. Dans une logique de simplification affichée du dispositif, une telle option présenterait l'avantage de réduire les disparités de traitement et les effets d'aléa entre niveaux de primes, actuellement compris entre 3 500 et 6 900 euros. Il réaffirme son opposition à l'introduction d'un niveau supplémentaire de prime, qu'il estime contraire à une logique de simplification et susceptible de complexifier davantage le dispositif existant. Il s'interroge ensuite sur le fonctionnement des instances en charge de l'attribution des primes, demandant des précisions sur le rôle de la Commission ad hoc par rapport au CAFR.

F. BENOIT-MOREAU précise que la Commission ad hoc, déjà existante, intervient après l'avis du CAFR. Elle est composée de quatre membres du CAFR, de la Vice-présidente Ressources Humaines, du Vice-président Recherche et de la Vice-présidente Formation et Vie Etudiante. Cette instance formule des recommandations au Président, qui conserve le pouvoir de décision final.

P. PEGON demande s'il y a la possibilité de confier directement cette responsabilité au CAFR ou de limiter son rôle à un avis transmis au Président.

B. BOUCHARD rappelle que la fixation des primes relève juridiquement de la compétence du Président, après avis des instances compétentes. Le dispositif actuel s'inscrit dans une organisation mise en place antérieurement. Ayant fait ses preuves, il n'est envisagé de le modifier. Les dispositifs de reconnaissance individuelle doivent aussi être appréciés au regard de l'investissement important des enseignants-chercheurs dans certaines activités de recherche, notamment l'animation de revues et de réseaux

académiques internationaux, activités non rémunérées. La composante C3 constitue, dans ce cadre, une reconnaissance financière complémentaire essentielle. Les montants de référence ont été ajustés dans le temps, notamment par rapport à l'ancienne PEDR, afin d'assurer une meilleure répartition des enveloppes tout en maintenant un niveau d'attractivité pour les profils les plus investis dans la recherche.

G. NOGATCHEWSKY indique que le motif de la recherche repose sur une rémunération liée à l'avancement de carrière, dans la mesure où celle-ci se construit principalement sur l'activité de recherche.

B. BOUCHARD répond que cette affirmation est en partie exacte, sans pour autant être exclusive d'autres éléments.

M-J. BELLOSTA observe que les lignes directrices de gestion n'ont pas été modifiées et que le paragraphe relatif à la Commission demeure inchangé.

F. BENOIT-MOREAU confirme que des modifications seront apportées.

M-J. BELLOSTA rappelle en premier lieu que les lignes directrices de gestion doivent s'inscrire à la fois dans le cadre des lignes directrices nationales et du décret n° 2021-1895 relatif au RIPEC. Une disposition mentionnant que le CAFR désigne les rapporteurs « librement » a été supprimée dans les lignes directrices de gestion de l'Université, au profit d'une rédaction indiquant que cette désignation intervient sur la base des CCR. Elle demande en conséquence que la rédaction soit alignée au plus près du décret et que la notion de désignation « librement » soit réintroduite. Il y a également des alertes récurrentes concernant les rapports établis par les rapporteurs, ainsi que des demandes de communication de ces rapports dans une version non anonymisée. La Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) a, à deux reprises, émis un avis favorable à une telle communication. Elle regrette que cette possibilité ne soit pas mentionnée dans les lignes directrices de gestion de l'Université, ce qui, selon elle, pénalise les collègues concernés et les conduit à engager des recours individuels. S'agissant de l'introduction d'un montant de 5 700 euros, un montant unique aurait pu être plus lisible. Ce montant intermédiaire, bien qu'issu de l'ajout de 1 100 euros aux 4 600 euros existants, n'est associé à aucun critère explicite d'attribution. Si trois critères généraux sont décrits, les modalités de répartition entre les différents niveaux demeurent inconnues des agents. Cette situation contrevient aux lignes directrices nationales, qui exigent des critères explicites, transparents, connus et opposables. En conséquence, elle ne pourra pas émettre un vote favorable sur ce point, en raison de l'absence de critères d'attribution associés à ce montant.

B. BOUCHARD indique que le point technique soulevé sera examiné et corrigé le cas échéant, et propose que le vote intervienne sous réserve de cette correction, en conformité avec les textes et le décret. Les critères d'attribution sont connus, à savoir l'engagement dans la recherche, la pédagogie et les missions d'intérêt général. La répartition des montants s'inscrit dans le cadre d'une enveloppe budgétaire contrainte, qui doit être distribuée chaque année. Il n'est dès lors pas possible d'attribuer automatiquement un niveau de prime sur la base de critères strictement quantifiés, la répartition reposant sur une comparaison des dossiers au regard des différents champs d'application, selon une logique comparable à celle de la pratique antérieure du CNU.

F. BENOIT-MOREAU précise que, si trois grandes familles de critères sont définies, celles-ci comportent de nombreux sous-critères issus des informations contenues dans les rapports. Le rôle de la Commission est précisément d'analyser ces éléments de manière fine afin d'arbitrer dans un contexte de ressources limitées et de variabilité qualitative des dossiers. L'existence de quatre niveaux de prime permet d'affiner cette analyse, dans un processus itératif.

M-J. BELLOSTA alerte enfin sur la nécessité de transmettre aux membres du CAFR, préalablement à la formulation de leur avis, les avis du CNU. Ces avis ne se limitent pas à une classification (A, B ou C), mais incluent également l'indication de la mission concernée des enseignants-chercheurs. Il est important de disposer de l'ensemble de ces informations, y compris pour la Commission du CAFR, conformément aux exigences du décret relatif aux lignes directrices nationales.

B. BOUCHARD indique que ce point fera également l'objet d'un examen.

P. PEGON indique que de nombreux collègues manifestent une réticence à évaluer leurs pairs, en particulier sur le volet recherche. Il s'interroge sur la possibilité de se dispenser de cette évaluation interne, au moins pour ce volet, en s'appuyant davantage sur les travaux du CNU. Certaines sections, notamment la section 26, produisent des évaluations très détaillées, et il n'est peut-être pas nécessaire d'ajouter une évaluation supplémentaire des collègues au sein de l'Université.

F. BENOIT-MOREAU répond que, pour certaines sections, les avis du CNU se limitent à une classification (A, B ou C) sans éléments de détail. Dans l'Université, une proportion importante de collègues obtient des avis très favorables, ce qui rend ces évaluations peu discriminantes. L'attribution d'un avis « B » pouvait dès lors devenir un critère implicite d'exclusion. Il est nécessaire de disposer d'éléments permettant de hiérarchiser les dossiers, dans la mesure où le dispositif vise à rétribuer la qualité de la recherche.

F. BLANCHOT rappelle que les primes peuvent produire à la fois des effets vertueux et des effets pervers. Il existe des réserves quant à la multiplication des niveaux de prime, qui sont susceptibles de complexifier excessivement le dispositif, tant pour les évaluateurs que pour les bénéficiaires. Il s'interroge sur la pertinence de ce choix et suggère qu'il pourrait être préférable

d'augmenter le montant moyen, voire le niveau de la prime la plus basse, dès lors que les bénéficiaires sont jugés méritants. Il indique ne pas être convaincu par le passage à quatre niveaux et propose que ce dispositif soit mis en œuvre à titre expérimental.

B. BOUCHARD répond qu'il sera toujours possible de revenir sur ce dispositif.

P. GEOFFRON confirme le caractère complexe du mécanisme. Néanmoins, l'introduction de ce niveau intermédiaire répond à une demande explicite et vise à résoudre des difficultés rencontrées dans certains cas, notamment liées à des effets de seuil jugés problématiques. Il y a une réticence des collègues à évaluer leurs pairs et la participation à cette Commission ne constitue pas un exercice apprécié. Pour autant, les membres ont choisi de faire remonter des informations afin d'adapter le dispositif, tout en relevant que leur position est facilitée par le fait qu'ils ne sont pas eux-mêmes candidats.

B. BOUCHARD rappelle enfin que l'introduction du niveau intermédiaire résulte d'une demande de la Commission et ne procède pas d'une initiative de la gouvernance.

K. MULLER MEZIANI indique que l'objectif poursuivi par la Commission était d'attribuer la prime au plus grand nombre possible de bénéficiaires. L'existence d'un palier jugé trop large a pu limiter la capacité à affiner la répartition des montants. Concernant l'absence de stratégie, elle ajoute qu'une telle formalisation est difficilement compatible avec la contrainte d'une enveloppe budgétaire fixe. L'instauration de règles automatiques d'attribution, fondées sur des critères prédéfinis, pourrait conduire à un nombre de bénéficiaires excédant les capacités de financement disponibles. En revanche, un retour d'information à l'issue des travaux de la Commission, portant sur les grandes lignes des échanges, les modalités d'évaluation des dossiers et la répartition des primes, serait de nature à améliorer la compréhension des décisions. Selon elle, ce retour d'expérience pourrait également orienter les candidats d'une année sur l'autre. Elle souligne enfin la difficulté particulière que représente l'évaluation de collègues au sein de l'Université.

M-J. BELLOSTA indique que le CAFR ne saurait se substituer à une commission ad hoc, dans la mesure où une instance impliquée dans une procédure ne peut à la fois évaluer et se prononcer sur ses propres décisions. Dès lors que le CAFR émet un avis distinct de celui du CNU, il ne peut être considéré comme l'instance compétente pour formuler des recommandations relatives aux montants attribués.

***Le Conseil approuve à 18 voix pour, 7 voix contre et 3 abstentions, la proposition d'évolutions des lignes directrices de gestion (LDG) indemnitaires sur la C3.***

#### IV. Vie Etudiante, Pédagogie et Formation

##### 1. Informations sur la Contribution de Vie Etudiante et de Campus (CVEC) 2026

I. CATTO rappelle que la CVEC a été instaurée en octobre 2017, afin de favoriser et stimuler la vie de campus. Ses orientations prioritaires ont été définies par une circulaire de 2019, précisant que cette contribution doit financer l'amélioration des conditions de vie des étudiants, l'accueil, l'accompagnement social, culturel, sanitaire et sportif, ainsi que la prévention et l'éducation à la santé. Une seconde circulaire encadre les modalités d'affectation des fonds, en prévoyant notamment leur mobilisation au soutien des initiatives étudiantes et à l'alimentation du fonds de solidarité de développement des initiatives étudiantes (FSDIE). La CVEC a vocation à financer à la fois des actions portées par les services de l'Université et des initiatives issues des associations étudiantes. Les fonds perçus peuvent être programmés sur plusieurs années et utilisés pour cofinancer des projets : 15 % au minimum doivent être consacrés à la médecine préventive et 30 % au minimum au FSDIE, se répartissant entre initiatives étudiantes et action sociale, cette dernière ne pouvant excéder 30 % du FSDIE. Concernant les modalités de collecte et de répartition de la CVEC, à la rentrée 2025, les étudiants se sont acquittés d'un montant de 105 euros, hors publics exonérés. Une part forfaitaire, fixée à 60 euros, est reversée aux établissements, tandis qu'une autre part est affectée notamment au CROUS de Paris avant redistribution complémentaire. Les versements à l'Université interviennent en deux temps, sur la base des effectifs étudiants constatés à des dates de référence. Au titre de l'année 2024-2025, l'Université a perçu 72,48 euros par étudiant, soit un total de 667 000 euros. Une convention avec PSL prévoit le versement de 34 euros par étudiant pour des services mutualisés liés à la vie étudiante, tels que la santé, le sport, l'accueil des étudiants internationaux et le logement : 23 % des crédits sont affectés aux projets de campus et transverses, 21 % aux initiatives étudiantes et 9 % à l'action sociale. Cette répartition indique que 70 % des fonds sont consacrés à la santé, au sport et aux projets transverses, et 30 % au FSDIE. Un bilan détaillé sera disponible au mois de juin. Pour l'année 2025, le taux de consommation des crédits s'élève à environ 80 % pour les initiatives étudiantes, 80 % pour l'action sociale et 92 % pour les projets transverses et les versements à PSL. Les crédits non consommés ont généré un reliquat de 371 890 euros au 31 décembre 2025, avant perception de la nouvelle CVEC. Ce reliquat s'explique notamment par l'amélioration progressive du taux d'exécution et par la réalisation récente d'aménagements du campus rendus possibles après les travaux. La Commission CVEC a été amenée à se prononcer sur deux points : l'affectation prévisionnelle des crédits pour l'année 2025-2026 et l'utilisation du reliquat. Le produit prévisionnel de la CVEC s'élève à 647 500 euros, auquel s'ajoute le reliquat, portant les ressources disponibles à plus d'un million d'euros en début d'année 2026. La proposition de répartition des crédits prévisionnels consiste à maintenir une affectation de 70 % aux projets transverses et à PSL, et de 30 % aux initiatives étudiantes et à l'action sociale. S'agissant du reliquat, il est proposé d'en affecter 70 % à la Commission CVEC et 30 % au FSDIE, soit 111 568 euros. L'arbitrage a principalement porté sur cette enveloppe, avec une volonté de renforcer les moyens alloués aux initiatives étudiantes, tout en portant le budget d'action sociale à 11 000 euros, en hausse par rapport à l'exercice précédent. Ce renforcement des initiatives étudiantes se justifie par plusieurs évolutions : l'entrée en vigueur d'un nouveau règlement permettant aux associations de filière de solliciter des financements pour des projets non pédagogiques de plus grande ampleur ; l'élargissement des dépenses éligibles, notamment pour des événements festifs intégrant des actions de prévention ;

et la nécessité de financer des locations de salles extérieures en raison de l'impossibilité d'organiser certains événements sur le campus, notamment ceux incluant des débits de boissons. La répartition globale proposée au Conseil inclut les montants affectés à PSL, aux initiatives étudiantes et à l'action sociale, sachant que cette programmation permettra de financer les actions prévues pour l'année 2026. Elle conclut en précisant que cette proposition a fait l'objet d'un vote unanime au sein du CFVE.

E. CAMPOY indique que l'existence d'un reliquat constitue une situation favorable, mais s'interroge sur l'opportunité de le dépenser sur une seule année, estimant qu'un étalement sur plusieurs exercices (deux à quatre ans) pourrait être envisagé. Sur le principe consistant à financer des locations de salles, ce sont des dépenses potentiellement récurrentes. Il s'interroge sur la pertinence de leur financement par du stock.

I. CATTO répond qu'il n'est pas envisagé de mobiliser l'intégralité du reliquat sur une seule année, l'objectif étant au contraire de pouvoir étaler les actions dans le temps. Toutefois, un certain nombre de projets structurants et coûteux peuvent d'ores et déjà être engagés. Elle cite notamment un financement de 80 000 euros destiné à l'aménagement d'espaces communs aux étudiants dans l'aile F, comprenant des espaces de travail, de détente et de végétalisation ou l'acquisition d'une cabine d'isolation phonique au sein de la bibliothèque de recherche, soulignant que ces équipements bénéficient également aux doctorants. Par ailleurs, le financement d'actions récurrentes, telles que certaines manifestations étudiantes, peut engager une part non négligeable de la CVEC, mais la situation actuelle de sous-consommation permet de conserver une marge de manœuvre suffisante. Le dispositif fera l'objet d'un pilotage pluriannuel afin d'en suivre l'évolution et d'ajuster les arbitrages.

P. PEGON demande si le reliquat est ventilé entre les trois principaux postes de la CVEC.

I. CATTO répond que, jusqu'à présent, en l'absence de règlement intérieur, cette ventilation n'était pas formalisée entre les différentes commissions. Le nouveau règlement permet désormais d'affecter les crédits de manière structurée au sein de chaque commission. Les crédits non consommés par l'action sociale et les initiatives étudiantes seront réintégrés dans le fonds global et feront l'objet d'une nouvelle répartition lors des exercices suivants.

P. PEGON s'interroge sur l'existence éventuelle de besoins non satisfaits en matière d'action sociale.

I. CATTO indique que l'action sociale est financée à la fois par la CVEC, par l'Université et par la Fondation. Elle précise que le budget initialement prévu l'année précédente était de 61 000 euros pour un réalisé de 48 000 euros, ce qui justifie une augmentation à 69 000 euros, tout en conservant une marge de sécurité. Des ajustements peuvent intervenir en cours d'année en fonction des besoins constatés. La commission d'aide sociale se réunit mensuellement et adapte ses décisions aux situations des étudiants, notamment en réévaluant les budgets de référence, désormais portés à environ 350 euros mensuels pour couvrir les besoins essentiels.

Concernant la situation du financement des services mutualisés de PSL, P. PEGON demande si ces derniers rencontrent des besoins croissants ou des tensions budgétaires.

I. CATTO répond que PSL exprime effectivement des besoins supplémentaires, mais que la position de l'Université est de procéder à un bilan préalable afin d'évaluer les besoins réellement partagés par l'ensemble des étudiants. L'arrivée de nouveaux établissements au sein de PSL accroît mécaniquement ces besoins. Un bilan global des financements versés à PSL sera présenté lors de la prochaine Commission CVEC, en tenant compte des attentes de Dauphine, qui n'est pas nécessairement favorable à une augmentation automatique de sa contribution.

P. PEGON demande quels sont les services de PSL concernés.

I. CATTO indique que les principaux services mutualisés financés sont le service de santé étudiante de PSL (POP), qui permet d'avoir les deux jours de présence à l'Université d'une infirmière sur place et d'un médecin qui fait les aménagements de scolarité, le Welcome Desk destiné aux étudiants internationaux, le service des sports mutualisé, ainsi qu'un service logement, moins sollicité par l'Université. Le service de santé est particulièrement utilisé par les étudiants de Dauphine. Le médecin de PSL a exprimé le besoin d'une journée supplémentaire de présence sur le site de Dauphine. Une demande en ce sens sera instruite dans le cadre de la Commission CVEC, laquelle s'inscrit dans une logique de projets pérennes. La prochaine Commission CVEC sera l'occasion de réaliser un bilan des différents projets transverses. Une réflexion sera engagée sur la complémentarité des deux services de santé existants, à savoir POP et D.PASS, ainsi que sur les modalités permettant d'améliorer l'efficacité de l'accompagnement des étudiants. Enfin, des demandes émanant du service des sports portent sur la mise en place d'un financement plus structurant d'environ 15 000 euros, destiné aux étudiants de Dauphine, afin d'éviter des sollicitations annuelles récurrentes.

D. GALLOIS-COCHET indique, en premier lieu, que si les objectifs de la CVEC, à savoir la stimulation de la vie de campus et l'amélioration des conditions de vie étudiante, font consensus, leur mise en œuvre apparaît particulièrement complexe. Cette complexité ne relève pas spécifiquement de l'Université, mais plus largement du système. Ce fonctionnement mobilise un temps important de travail pour les personnels concernés, ce qui interroge le coût humain de la mise en œuvre des dispositifs. Elle se félicite, en second lieu, de l'évolution consistant à permettre le financement de projets portés par les associations de filière pour

des actions non pédagogiques. Il avait été auparavant affirmé que la CVEC et les associations de filière étaient structurellement incompatibles, et se réjouit que cette position ait évolué.

I. CATTO précise que cette ouverture ne concerne pas les voyages d'études, qui demeurent exclus du dispositif.

M-J. BELLOSTA souligne l'intérêt de disposer de ce support en amont des prochaines échéances, notamment la réunion de juillet. Concernant les services mutualisés financés par la CVEC, lors des précédents bilans, les montants versés à PSL étaient présentés sans information détaillée sur le nombre d'étudiants bénéficiaires, ni sur le coût par service. Un tel niveau de détail serait utile pour apprécier l'efficacité et l'équité des financements, notamment pour le service logement, qui pourrait davantage bénéficier aux étudiants des autres établissements de PSL qu'à ceux de Dauphine. Elle précise qu'elle renouvelle régulièrement cette demande.

I. CATTO indique qu'un bilan de l'utilisation de la CVEC au sein de PSL sera également présenté. Ce bilan permettra de mieux objectiver les usages, notamment en ce qui concerne le recours important des étudiants au service de santé, ce qui contribue à renforcer la transparence du dispositif.

F. GELIN précise que le bilan de la CVEC au niveau de PSL permettra de compléter utilement les éléments demandés. La contribution de Dauphine aux services mutualisés s'inscrit dans une logique globale de mutualisation et de solidarité à l'échelle de PSL. Il n'est pas pertinent d'analyser isolément le retour sur chaque service, mais il convient d'apprécier l'ensemble du dispositif dans sa dimension collective. Le service logement, notamment via la gestion des chambres CROUS, joue un rôle réel dans l'écosystème de PSL. Elle reconnaît le caractère complexe du dispositif, tout en estimant qu'il constitue une opportunité de financement mutualisé de projets à l'échelle de l'Université et de PSL. Cette logique de coopération collective permet la mise en œuvre d'actions communes jugées bénéfiques à l'ensemble des établissements partenaires.

## 2. Formation continue

### a. Diplôme de l'Ecole de Légistique – Création du Certificat Légistique générale et du Certificat Légistique spéciale

B. BOUCHARD indique que le projet consiste en la création d'un diplôme structuré en deux certificats, articulés sur deux niveaux, porté par Alix Perrin et Charles Touboul, professeur associé à l'Université. La discipline concernée est la légistique, définie comme l'art de rédiger le droit, et souligne l'existence de besoins identifiés dans ce domaine, ainsi que de partenariats déjà envisagés avec des entreprises et organismes susceptibles de contribuer à la formation.

D. GALLOIS-COCHET salue la qualité du projet et l'adéquation de celui-ci avec des besoins identifiés. Elle adresse ses félicitations aux porteurs du projet. Toutefois, le module 7 lui paraît insuffisamment doté en volume horaire, alors même qu'il constitue, selon elle, un élément central du dispositif, en ce qu'il porte sur la construction et la rédaction des textes.

A. PERRIN indique être professeure de droit public et membre du CR2D à Dauphine, et présente le projet comme étant co-piloté avec Charles Touboul, récemment nommé professeur associé au sein de l'université et occupant des fonctions de conseiller d'État à la section des finances. Elle détaille le parcours professionnel de ce dernier, en soulignant son expérience dans la rédaction de textes financiers, la conduite de réformes institutionnelles, ainsi que des fonctions de direction exercées au sein de plusieurs administrations et cabinets ministériels, en particulier dans le champ de la justice et des affaires sociales. La légistique se définit comme la science et la technique de production des normes juridiques, et ce projet en propose une approche élargie couvrant l'ensemble du cycle normatif, depuis la conception de la norme (choix du niveau normatif et opportunité de la production juridique), jusqu'à sa rédaction, son application, son interprétation et son contentieux. Le projet est le fruit d'une réflexion engagée depuis plusieurs mois et s'inscrit dans un contexte marqué par une demande croissante en matière de légistique. Cette discipline occupe désormais une place centrale dans l'action publique, dans un contexte de complexification et de multiplication des normes juridiques, tant en droit interne qu'en droit externe. L'échec relatif des politiques de simplification normative conduit à privilégier une amélioration de la qualité de la norme plutôt qu'une réduction de son volume. La judiciarisation croissante de la société renforce les besoins en expertise dans ce domaine. Le public cible est très large, comprenant l'ensemble des acteurs impliqués dans la production, l'interprétation, le contrôle ou l'influence des normes juridiques, incluant notamment les administrations publiques, les services parlementaires, les cabinets d'affaires publiques, les magistrats, les avocats, les organisations professionnelles et les syndicats. Cette diversité de publics justifie la structuration du dispositif en deux certificats, à savoir : un certificat de légistique générale et un certificat de légistique spécialisée, cette dernière couvrant des champs techniques tels que le droit du numérique, le droit financier ou le droit de l'environnement. Le projet s'adresse en partie à des agents publics, ce qui permet d'envisager un financement via le compte formation de l'Université, dans la limite des dispositifs existants. La politique tarifaire a été construite en tenant compte de ces paramètres. Il n'existe pas, à ce stade, de concurrence directe structurée, les formations existantes en légistique étant selon elle partielles, non diplômantes et destinées à des publics restreints. L'ambition du projet est de constituer, à terme, un réseau d'universitaires et d'experts sur les questions de légistique. Il s'agit, dans un premier temps, d'un lancement expérimental sur deux ans, avec une perspective de développement et d'intégration dans les dynamiques académiques et institutionnelles portées par Dauphine et PSL.

***Le Conseil approuve à 25 voix pour et 4 abstentions, la création du Certificat Légistique générale et du Certificat Légistique spéciale au sein du Diplôme de l'Ecole de Légistique.***

### b. Création de l'Executive Doctorate of Business Administration (EDBA) – Dakar

B. BOUCHARD présente le projet porté par Nathalie Fleck, inscrit dans la continuité de la stratégie d'ouverture de formations à Dakar. Plusieurs programmes ont déjà été déployés, notamment un Executive Master en audit, conseil, systèmes d'information et cybersécurité. L'EDBA ainsi qu'un Master en management global, diplôme sénégalais, doivent être ouverts dès la rentrée. Un

MBA IP, en partenariat avec BEM, a également rejoint Dauphine Dakar, à la suite d'une évolution du partenariat initial. Ce transfert constitue un choix stratégique important pour BEM, impliquant une perte de marge, mais permettant à Dauphine Dakar de démarrer dans des conditions financières équilibrées et immédiatement rentables.

P. PEGON exprime une réserve concernant le niveau tarifaire de l'EDBA, fixé à 10 000 euros par an sur trois ans, soit 30 000 euros au total pour une formation de 45 jours. Ce montant représente quatre années de revenu moyen au Sénégal et s'interroge sur le public réellement visé. Il demande quelle est la légitimité du positionnement de ce type de formation dans le contexte de l'enseignement supérieur sénégalais et s'interroge sur le rôle de l'Université dans ce cadre.

B. BOUCHARD indique que ce positionnement s'adresse à une population de haut niveau, pour laquelle le coût de la formation ne constitue pas un frein déterminant. Ce dispositif est comparable à d'autres programmes de type Executive PhD, potentiellement proposés par d'autres institutions à des tarifs encore plus élevés. Il s'agit d'un choix de positionnement stratégique. Les formations déployées au Sénégal sont de nature différenciée, incluant notamment un Master organisé selon une logique d'alternance inspirée du modèle UJobs déjà mis en œuvre à Tunis. Dauphine Paris ne subventionne pas le campus de Dakar et les formations doivent donc être financées par leurs propres ressources. Il ajoute que les tarifs pratiqués restent globalement élevés dans ce type de segment.

S. KILBRIDE indique que l'Executive PhD de l'ESCP est facturé 95 000 euros, tandis que celui de Dauphine est proposé à 42 000 euros.

S. DAMART relève, concernant la stratégie de marque, l'existence simultanée d'un Executive PhD à Dauphine et de programmes EDDBA à l'étranger, notamment en Chine et à Dakar. Une clarification terminologique aurait pu être opportune, dans la mesure où l'appellation « Executive PhD » pourrait renforcer la visibilité et la cohérence de la marque Dauphine au niveau international, y compris pour les programmes actuellement identifiés comme EDDBA.

B. BOUCHARD indique qu'une trajectoire de clarification et d'articulation de ces dénominations devra être définie.

***Le Conseil approuve à 21 voix pour, 5 voix contre et 1 abstention, la création de l'Executive Doctorate of Business Administration (EDBA) – Dakar.***

#### V. Questions administratives et financières

- Dauphine Housing – Nomination d'un nouveau membre à la suite de la démission d'un membre du COPIL


B. BOUCHARD indique que Dauphine Housing fonctionne sur la base d'un comité de pilotage initialement composé de Sébastien DAMART, Isabelle CATTO, Rafik ARIBI et Nicolas DELESQUE. Il précise que le départ de Rafik ARIBI rend nécessaire son remplacement au sein de cette instance. Il rappelle que Rafik ARIBI participait à ce comité en qualité de directeur financier. Il est proposé de procéder à son remplacement par le nouveau directeur financier, Mathieu BOISSET, ce qu'il présente comme une solution naturelle et cohérente au regard des fonctions exercées.

***Le Conseil approuve à 22 voix pour et 3 abstentions, la nomination d'un nouveau membre à la suite de la démission d'un membre du COPIL, au sein de Dauphine Housing, à savoir : Mathieu BOISSET, Directeur financier de l'Université Paris Dauphine – PSL.***

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

1. Conventions et contrats
2. Subventions FSDIE Initiatives – Associations généralistes et Associations de filière
3. Forum Alternance 2026
4. Conférence COSA 2026 (Conference on Ordered Structures and Applications) Conférence ADT 2026 (Algorithmic Decision Theory)

Avant de clore cette réunion à 18H30, B. BOUCHARD rappelle que le prochain Conseil d'administration aura lieu le 13 avril 2026, à 16 heures.



Bruno BOUCHARD

#### Annexe :

- Explications de votes, transmises par Marie-José BELLOSTA, le 12 mars 2026 par courriel à la chargée du Conseil d'administration.

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

## Explications de votes

### Conseil d'administration du 9 mars 2026

Le conseil d'administration (CA) s'est réuni le 9 mars 2026, en formation plénière, pour examiner notamment les comptes 2025 et le projet de modification des lignes directrices de gestion indemnitaires relatives à la composante C3 du Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC).

#### A. Positionnement sur les comptes 2025

Nous tenons d'abord à rappeler que nos votes ne traduisent en rien une remise en cause du travail rigoureux accompli par la direction financière, l'agence comptable et l'ensemble du personnel. Leur engagement a permis à l'université Paris-Dauphine – PSL de dégager un excédent d'environ cinq millions d'euros.

Nos votes non favorables (abstention/défavorable) traduisent un désaccord majeur sur la politique RH appliquée au personnel BIATSS, dont nous contestons plusieurs choix structurants :

1. **Non-application de l'accord sur la réduction du temps de travail.**  
L'accord, validé par le CA en 2010, fixe clairement à **55 jours de congés** les droits des personnels titulaires et contractuels. L'application actuelle — 55 jours pour les titulaires, 45 jours pour les contractuels sur une même fonction — est irrégulière. Lors de la réunion du comité social d'administration du 13 janvier, la gouvernance n'a manifesté aucun engagement pour une mise en conformité.
2. **Absence de politique ambitieuse de rééquilibrage des traitements des contractuels.**  
Le rattrapage global supposerait la création d'une ligne budgétaire d'un million d'euros. Or les moyens sont concentrés sur les nouveaux recrutements, sans stratégie d'ajustement pour l'ensemble des contractuels en poste.
3. **Révision minimale du RIFSEEP.**  
La gouvernance a refusé, dès la première réunion de négociation collective, de reclasser les fonctions des corps de catégorie B toutes filières confondues. Nous défendons un classement unique pour ces personnels — à l'image des BIBAS — ainsi qu'une revalorisation de l'IFSE pour les catégories B et C afin d'atteindre les 30 % du traitement prévu par le ministère. Cette évolution suppose une ligne budgétaire dédiée d'au moins 400 000 euros, qui n'a pas été prévue en 2025 et en 2026.
4. **Campagne d'emplois insuffisante.**  
Seuls six postes de titulaires sont ouverts pour le personnel administratif, alors que de nombreux agents, titulaires et contractuels, attendent la possibilité d'évoluer ou d'accéder à la titularisation par concours.

#### B. Positionnement sur les lignes directrices de gestion

Le projet initial comportait l'introduction d'un quatrième montant de 5 700 euros ainsi qu'une modification du fonctionnement du CAFR pour l'émission des avis. Nous avons pris acte de l'ouverture manifestée par la gouvernance qui, après examen attentif des observations que nous avons formulées par courriel, a choisi de ne pas soumettre cette modification au vote.

Cependant, les votes défavorables résultent de notre désaccord sur des points fondamentaux touchant à la régularité du processus d'évaluation et à la sécurité juridique des décisions.

En préambule, nous réaffirmons notre vigilance quant au respect strict des exigences juridiques : les lignes directrices de gestion (LDG) indemnitaires appliquées à la composante C3 du RIPEC doivent se conformer à l'article 4 du Décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021, lequel régit le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs, et s'inscrire pleinement dans les lignes directrices nationales.

### 1. Sur l'introduction d'un montant annuel de 5 700 €, dépourvu de critères d'attribution et induisant un risque d'inégalité de traitement

Le projet de modification prévoit l'apparition d'un nouveau montant annuel de **5 700 €**. Une telle évolution pourrait, en principe, s'inscrire dans une logique d'ajustement du dispositif, à la **condition impérative** qu'elle respecte les lignes directrices ministérielles publiées au **BO du 9 février 2023**, lesquelles rappellent clairement que :

*Les principes et critères retenus doivent être explicites, transparents, connus des agents et opposables.*

Et que

*L'évaluation doit permettre de déterminer objectivement le niveau indemnitaire attribué.*

Or, force est de constater que **ce n'est pas le cas**.

Les LDG actuelles précisent que les trois montants existants — **3 500 €, 4 600 € et 6 900 €** — sont attribués en fonction de l'adéquation du dossier aux **critères d'évaluation définis** (LDG modifiées, p. 4), eux-mêmes structurés autour de trois axes (pages 7 et 8) :

- **Investissement scientifique**
- **Investissement pédagogique**
- **Engagement dans les tâches d'intérêt général**

Toutefois, le niveau d'exigence correspondant à chacun de ces montants **n'est pas explicité**. En conséquence, les critères d'attribution sont **dépourvus de transparence**, et donc non **opposables**, tant pour les montants existants que pour le montant nouveau envisagé. Celui-ci ne ferait qu'accentuer une opacité déjà problématique : l'attribution se ferait **sans fondement objectif**, laissant place à des interprétations variables d'une année sur l'autre ou d'une personne à l'autre. Une telle indétermination crée un risque réel et manifeste d'inégalité de traitement, et affaiblit la lisibilité d'ensemble de la procédure.

De plus, dans un système déjà technique et parfois difficile d'accès pour les collègues, la multiplication des montants n'apporte **aucune valeur ajoutée** et alourdit encore la compréhension du dispositif.

Pour éviter ces dérives et **maintenir la cohérence** avec les principes fondamentaux des LDG, il serait plus conforme à l'esprit du RIPEC et au **principe d'égalité** d'adopter un **montant unique** pour la prime C3. Cette solution renforcerait la **transparence**, la **simplicité** et l'**équité** du dispositif.

Les données nationales confirment d'ailleurs cette orientation : selon [les statistiques du ministère](#), concernant par exemple les MCF, sur **129 établissements**, **16** appliquent un montant unique de **3 500 €**, **80** se situent entre **3 500 et 4 600 €**, et seuls **12** affichent un montant moyen compris entre **4 600 et 6 000 €**. Ces chiffres, détaillés en annexe, montrent que les pratiques nationales sont **relativement homogènes** et que la multiplication des montants n'est **ni une norme**, ni une nécessité.

## 2. Sur la désignation des rapporteurs

L'article 4 du décret précité impose que les rapporteurs soient "librement désignés" :

*« deux rapporteurs de rang au moins égal à celui du candidat et librement désignés par le conseil académique [...] »*

Le mot librement est une garantie juridique essentielle : il garantit l'indépendance du conseil dans la désignation, protège la collégialité universitaire et empêche toute pré-désignation ou contrainte extérieure.

Or, les lignes directrices de gestions de l'université disposent que

*« A l'UPD, sur proposition du/de la président(e) de la CCR de rattachement de l'enseignant-chercheur, le CAFR désigne deux rapporteurs, d'un rang au moins égal à celui du candidat, qui établissent chacun un rapport sur sa candidature [...] »*

En conséquence, la proposition préalable des rapporteurs par le ou la président(e) de la commission consultative paritaire rend **les lignes directrices de gestion non conformes au décret.**

## 3. Sur la transmission des rapports aux candidats

L'avis CADA n° 20232549 du 1er juin 2023 établit que :

*les rapports destinés à éclairer une instance collégiale [...] constituent des documents administratifs communicables à chaque personne intéressée*

L'identité des rapporteurs doit être communiquée, car la CADA précise :

*l'identité des rapporteurs ne relève pas, par elle-même, de la vie privée*

Et ajoute :

*la transparence sur l'identité des rapporteurs participe de la confiance dans leur indépendance et leur impartialité*

La conclusion est sans ambiguïté :

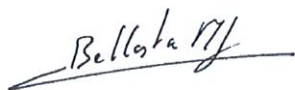
*la commission émet un avis favorable à la communication des rapports, dans une version non occultée*

Les lignes directrices de gestion de l'université Paris-Dauphine ne font pas référence à cette obligation. Les demandes des collègues candidats restent sans réponse et ils sont individuellement amenés à effectuer une demande d'avis à la CADA. Les lignes directrices de gestion **doivent** donc indiquer explicitement que **les rapports C3 sont transmis non anonymisés, conformément au droit.**

Paris le 12 mars 2026

Marie-Jo Bellosta

Loubna Montaron



Annexe : TABLEAU SYNTHÉTIQUE sur les dispersions des montants moyens calculées à partir de la feuille 17 de la Note Dgrh\_n\_7\_2025\_Tableaux Excel.xlsx

Composante C3 RIPEC	MCF – Nombre d'établissements	PU – Nombre d'établissements
Montant moyen égal 3 500 €	16	12
Montant moyen égal à 4 000 €	16	16
Montant moyen égal à 5 000 €	6	6
Montant moyen compris entre 3 500 € et 4 000 €	3	2
Montant moyen compris entre 4 000 € et 4 600 €	45	37
Montant moyen compris entre 4 600 € et 5 000 €	7	5
Montant moyen compris entre 5 000 € et 5 600 €	10	9
Montant moyen compris entre 5 600 € et 6 000 €	2	5
Montant moyen strictement supérieur à 6 000 €	1*	1*

\* ENS IIE