

**PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PAR VISIOCONFÉRENCE DU 20 JUIN 2022**

LISTE DE PRÉSENCE

Collège - A - Professeurs et personnels assimilés

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

MM. MOUHOUD, CARDALIAGUET, BLANCHOT

Absente et représentée : M^{me} MERAD

Absent et représenté : M. AGRIKOLIANSKY

Collège - B - Autres enseignants et assimilés

Présents : M^{mes} CHANTIRI, SZTULMAN

MM. SWEENEY, OXIBAR, ABONNEAU, AIRIAU

Absente et représentée : M^{me} ABDELNOUR

Collège des Personnels BIATSS

Présents : M^{mes} PARMAS, LEHINGUE

M. DAGISTE

Absente et représentée : M^{me} BOUABID

Collège des Etudiants

Présents : MM. LLORENS, COSTES

Absente et représentée : M^{me} PETIT

Absente : M^{me} GOLDSTEIN

Absents et représentés : MM. PARESHKUMAR POPAT, LAPAZ

Absents : MM. PERSONNAZ, BEN DOUA

Collège des Personnalités extérieures

Absentes et représentées : M^{mes} DE GRENIER, ORAIN, ZIGNAGO

Absente : M^{me} GARRIGOS

Absent et représenté : M. CHENUT

Absents : MM. BRICE, DUVAL, REDLER

Représentante du Recteur

Présente : M^{me} EYMANN (par visioconférence)

Membres de droit

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

Présents : MM. PELTRAU, DUIZABO, FEJOZ, SALASC

Invités permanents

Présents : M^{mes} AMZALAG, DESARBRES, SEBERT, FLEURETTE (par visioconférence), MERITET, NASOM-TISSANDIER

MM. DAMART, BOUCHARD-DENIZE, ATIF, BERLAND

Procurations :

- Hélène ORAIN donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD

- Christophe CHENUT donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD

- Eric AGRIKOLIANSKY donne procuration à Sophie LEMAIRE

- Myriam MERAD donne procuration à Pierre CARDALIAGUET

- Sarah ABDELNOUR donne procuration à Morgan SWEENEY

- Noémie DE GRENIER donne procuration à Morgan SWEENEY

- Soledad ZIGNAGO donne procuration à Aude SZTULMAN

- Khadija BOUABID donne procuration à Christine LEHINGUE

- Eudes LAPAZ donne procuration à Paul-Louis COSTES

- Smit PARESHKUMAR POPAT donne procuration à Vincent LLORENS

- Agathe PETIT donne procuration à Vincent LLORENS

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

Le Président annonce en préliminaire, quelques informations concernant l'actualité :

- Comme indiqué lors du dernier Conseil d'Administration et conformément à l'article V-4 du Règlement intérieur, relatif à l'organisation des débats, un temps maximal imparti sera fixé pour chaque question inscrite à l'ordre du jour.
- L'Université PSL, encore primée dans le classement international QS, parmi 1 300 universités dans le monde, est passée du 44ème au 26ème rang mondial. Elle a donc gagné 18 places et apparaît comme la première Université française dans ce classement, devant Saclay et d'autres Universités. Cela rejaillit bien évidemment sur les diplômés des étudiants.
- La mise en place par le Royaume-Uni du programme de visa High Potential Individuals (HPI), lequel a choisi 37 Universités mondiales, dont PSL. Les diplômés de PSL peuvent maintenant accéder au marché du travail britannique sous le visa HPI. Il s'agit d'une très bonne nouvelle pour la qualité des diplômés et d'un réel impact pour les étudiants, en particulier ceux qui seront diplômés à Londres.
- Le Professeur Duncan FAIRGRIEVE a été nommé Conseiller de la Reine en décembre dernier. Professeur de droit à l'Université Paris Dauphine - PSL, il est également référent académique de la Direction des affaires internationales, pour le Royaume-Uni. Il s'agit d'un gage de rayonnement pour l'Université. Il vient d'être nommé Délégué général au Campus de Londres pour coordonner la gouvernance du campus entre Paris et Londres.
- L'Assemblée des 3 Conseils du 4 juillet prochain aura pour objectif de présenter la stratégie de l'établissement élaborée à partir du programme « Demain Dauphine I », ainsi qu'un point de méthode concernant le projet de réforme des Départements, tout particulièrement MSO.

I. Procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 23 mai 2022

Un élu enseignant regrette l'absence du Directeur Général des Services Adjoint et espère qu'il ne lui est rien arrivé de grave. Il se réjouit que le Vice-président Numérique soit, pour une fois, présent à ce Conseil, et s'étonne qu'en un an et demi de mandat, il n'ait pas présenté un état des lieux des projets numériques, alors que ce domaine est en pleine mutation.

Le Vice-président Numérique, tout en relevant cet étonnement, demande à l'élu enseignant de développer sa remarque.

L'élu enseignant indique que les recours au numérique sont de plus en plus nombreux et suppose qu'il existe donc des réformes. Or, jusqu'ici, rien n'a été présenté en Conseil d'Administration.

Au Vice-président Numérique qui lui demande encore d'étayer ses propos, l'élu enseignant répond que cela concerne le recours à modem, par exemple, le déploiement de Google avec PSL, la bibliothèque... Il y a, selon lui une multitude d'instruments, pour les enseignants et les chercheurs, qui vont être mis en place.

Le Vice-président Numérique remercie l'élu enseignant de son intérêt pour le numérique. Il lui semble que cela a déjà été présenté dans le cadre d'informations générales. Néanmoins, et si les membres du Conseil d'administration en expriment le souhait, il peut sans aucun souci faire une présentation. Il pense qu'il n'y avait pas, jusqu'à aujourd'hui, d'enjeux particuliers nécessitant un arbitrage du Conseil d'Administration. Il s'étonne à son tour de cette interpellation, qu'il trouve un peu « décalée » dans cette instance.

L'élu enseignant répond que si celle-ci est juste « décalée », cela ne le dérange pas.

Le Président rappelle qu'il convient de respecter la règle consistant à demander qu'un sujet soit traité en Conseil d'administration sans invective ni admonestation. Interpeller des collègues invités dans le Conseil d'Administration ne semble pas être la bonne manière de faire ; cela est inutile et non avvenu. Il est préférable de demander qu'un point spécifique sur la question du numérique soit inscrit à l'ordre du jour. Il rappelle que l'Université mène un travail conséquent sur le numérique, en mettant notamment en place le CIP, avec un financement PSL et des recrutements. Évidemment, ce travail sera présenté au moment opportun devant le Conseil d'Administration.

A un élu enseignant qui souhaite donc demander ce point spécifique, le Président répond qu'il s'agit effectivement ici d'une autre démarche.

Un élu enseignant indique également avoir demandé avec une élue enseignante, au service de la Présidence, il y a plus de 2 mois, la communication du rapport de la Cour des Comptes. À ce jour, cette demande a été exprimée au moins 3 fois, sans retour.

Au Président qui demande la date ce rapport, un élu enseignant répond qu'il ne le sait pas mais qu'il s'agit du dernier rapport de la Cour des Comptes.

Le Président indique que ledit rapport date de 2013, alors que la nouvelle mandature a été mise en place en 2021. Il faut être précis car il est important de ne pas faire croire aux collègues qu'il y a eu un rapport récent de la Cour des Comptes.

Un élu enseignant répond qu'il n'a pas été élu sous Laurent BATSCH, et le demande donc au Président. Il ne voit pas, par ailleurs, ce que cela change de préciser la date.

Le Président répond que cela change énormément car il n'y a pas eu de rapport récent. Sinon, cela aurait été évoqué lors d'un Conseil d'administration.

Un élu enseignant demande juste la communication du dernier rapport de la Cour des Comptes, sachant que cela fait, quand même plus de 2 mois, que cela a été demandé.

Le Président rappelle que le dernier Conseil d'Administration s'était déroulé en toute amabilité. Les personnes pouvaient s'exprimer librement, sans altercations, sans admonestations, sans accuser personne. Il note qu'un élu enseignant était absent lors de cette séance. Il souhaite que le Conseil d'administration se déroule de manière apaisée et bienveillante. Il est important de poser les questions de manière très précise, sans admonester, ni mettre en cause les personnes. S'agissant de ce rapport une vérification sera faite : si cela est possible d'un point de vue purement juridique, le rapport pourra alors être transmis.

Un élu enseignant rappelle que cela a été demandé au moins 3 fois et requiert une réponse avec un accusé de réception. Il demande s'il peut intervenir sur le procès-verbal du 23 mai, le Président répond par l'affirmative.

Un élu enseignant indique qu'il lui a été rapporté, lors du dernier Conseil d'Administration, un débat sur la difficulté de ne pas recourir à des VTC dans certaines villes, en particulier à l'étranger. Il semble qu'il y avait un consensus pour dire, qu'au moins en France, il fallait recourir à des taxis. Or, cette discussion n'apparaît pas dans le procès-verbal. Il demande l'ajout de cette suggestion.

Le Président répond que cela sera ajouté.

La Vice-présidente Ressources Humaines indique que le rapport de la Cour des Comptes n'est pas public. Dans le dernier rapport, il y a un état des lieux de Dauphine, faisant état de cas individuels avec beaucoup moins de confidentialité, en termes de rédaction, que cela ne serait le cas aujourd'hui. Il y a donc un souci de protection de la confidentialité de certaines personnes. Durant les gouvernances précédentes, elle a eu elle-même accès à de petits extraits, car il fallait des précisions sur un certain nombre de dossiers, mais elle n'a jamais eu l'intégralité.

Un élu enseignant indique que cette éventualité avait été envisagée. C'est la raison pour laquelle, il avait été demandé de prendre toutes les dispositions afin d'enlever les informations confidentielles.

Un élu enseignant demande une rectification à son intervention, page 6, dans le procès-verbal du Conseil : au lieu de « qu'au-delà », il convient de remplacer par « qu'en-deçà ».

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 28 voix pour, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 23 mai 2022.

II. Recherche

- Demande d'aide à la publication

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

III. Ressources Humaines

- Mise en œuvre du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

Un document explicatif a été mis à la disposition des administrateurs.

La Vice-présidente BIATSS indique que le RIFSEEP doit être mis en place, en application du décret de 2014. Les enjeux de cette mise en place sont extrêmement importants. Il s'agit d'un outil de management, permettant de clarifier et de maîtriser le paysage indemnitaire, à savoir la masse salariale, pour les personnels administratifs titulaires seulement, dans un contexte budgétaire restreint. Cet outil répond également à un objectif de convergence, puisqu'il s'appliquera à tous les agents, quels que soient leurs grades, leurs filières, sous réserve qu'ils soient titulaires. Ce dispositif permet également une clarification du régime indemnitaire des BIATSS, puisqu'il a vocation à remplacer toutes les primes et les indemnités qui préexistaient, sauf celles nominativement énumérées par décret. Et surtout, dans le futur, il jouera un rôle important, car cela peut être un outil pour améliorer ou renforcer l'attractivité, notamment sur les fonctions en tension, sur lesquelles le recrutement est difficile. Cela permet aussi de fidéliser les agents déjà présents. Concernant la méthode, ce dispositif est l'aboutissement d'une démarche de concertation et de négociation : une concertation a été menée au sein d'un groupe de travail composé de représentants des organisations syndicales représentatives, représentées au Comité Technique, de Directeurs de service, de Responsables de Département et des RH. Au total, onze réunions ont été conduites entre mars 2019 et octobre 2021. Malheureusement, la Covid est arrivée et le confinement a considérablement ralenti le processus ; une négociation collective a également été ouverte à la demande des trois organisations syndicales représentatives, avec quatre réunions organisées autour de sujets sur lesquels il y avait des divergences lors du processus de concertation. La cartographie des fonctions et le montant des indemnités versées ont été abordés. Il n'y a pas eu d'accord collectif signé, juste un procès-verbal de désaccord. La négociation s'est arrêtée le 19 mai 2022. Par la suite, le processus classique a été réenclenché, c'est à dire que le dispositif, reprenant les dernières propositions de l'administration dans la négociation, a été présenté au Comité Technique les 1er et 9 juin 2022. Les organisations syndicales se sont opposées au dispositif, tout en reconnaissant de nombreuses avancées dans le cadre de la négociation ; les positions de l'administration et des organisations syndicales, s'étant considérablement rapprochées grâce à la négociation collective. Cela a donc été quelque chose d'utile et d'efficace. Néanmoins, il n'y a pas eu de consensus.

La Directrice des Ressources Humaines indique que ce dispositif indemnitaire est unique et destiné à se substituer, pour tous les agents administratifs titulaires, à toutes les primes fonctionnelles, jusque-là applicables. Il s'inscrit donc dans un processus de refonte et de simplification des régimes indemnitaires. Il est applicable à l'ensemble des corps et à toutes les catégories statutaires. Il est articulé autour de deux indemnités : l'Indemnité de Fonction de Sujétion et d'Expertise (IFSE), étant l'indemnité principale, assise sur les fonctions ; et le Complément Indemnitaires Annuel (CIA), permettant de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, mais ce complément est facultatif.

L'IFSE repose sur la formalisation de 3 critères professionnels :

- l'encadrement, la coordination, le pilotage et la conception ;
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification ;
- les sujétions particulières au degré d'exposition du poste, au regard de son environnement professionnel.

À partir de ces critères sont construits des groupes de fonctions. Chaque poste de travail est classé dans un groupe de fonctions, déconnecté du grade. Pour chaque corps, le nombre de groupes de fonctions est fixé par un arrêté. Chaque groupe de fonctions correspond à une plage indemnitaire. Il fallait donc réaliser une cartographie des fonctions pour l'Université Paris Dauphine - PSL et la mettre en rapport avec une grille indemnitaire. Concernant le CIA, destiné à récompenser l'engagement professionnel de l'agent et son investissement personnel, il est facultatif. Il n'a pas été mis en place à l'Université car un autre dispositif existe : le dispositif indemnitaire de fin d'année, voté au Conseil d'Administration du 4 octobre dernier. Ce dispositif indemnitaire bénéficie aux fonctionnaires et aux contractuels. C'est l'une des raisons pour lesquelles le CIA n'a pas été appliqué, car celui-ci n'est destiné qu'aux titulaires. Cela aurait donc exclu les personnels contractuels. Concernant les règles de gestion, il existe la garantie indemnitaire, à savoir que le montant de l'IFSE ne pourra pas avoir pour effet une baisse du niveau indemnitaire d'un agent. La garantie indemnitaire sera donc versée en complément et aucun agent ne verra son indemnitaire baisser lorsque le RIFSEEP sera mis en application. Par ailleurs, l'IFSE est cumulable avec d'autres types d'indemnités : la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) ; les indemnités compensant les sujétions et astreintes liées à la durée du travail ; les dispositifs d'intéressement prévus par l'article L 954-2 du Code de l'éducation. L'Université a déjà un dispositif, celui des primes de fin d'année. Pour élaborer ce dispositif, il a vraiment fallu s'intéresser à toutes les fonctions occupées par les agents à l'Université. Une cartographie complète a été élaborée, prenant en compte à la fois les fonctions occupées par les titulaires, mais également par les contractuels. Chaque fonction est rattachée à un corps de la filière ITRF ou son équivalent dans les deux autres filières. Le corps de rattachement correspond au niveau d'exercice de l'emploi type. La cartographie est construite en tenant compte des corps et groupes et non des niveaux de fonction. Les filières AENES, ITRF et Bibliothèque ont été alignés pour les catégories B et C. Le groupe 2 pour les catégories C n'a pas été utilisé. Les Attachés ont été alignés avec les IGE, étant donné que ce sont des corps ayant vocation à exercer le même niveau de fonction, en 3 groupes au lieu de 4. Cette cartographie sera actualisée si de nouvelles fonctions apparaissent au sein de l'Université. D'une certaine façon, l'Université a construit une IFSE, avec un montant socle, par corps et par groupe. Ensuite, des majorations seront ajoutées, liées soit à la fonction, soit à l'agent. Cela constituera l'indemnitaire final, à savoir une indemnité individualisée. Elle dépendra de la fonction, du corps de l'agent, éventuellement de missions complémentaires qui ont été cartographiées.

La Vice-présidente BIATSS indique que l'important est le lien entre cartographie et IFSE. En effet, quelle que soit la filière d'appartenance, il y aura des correspondances, avec un montant individualisé. Sur ce point, le sujet sensible est l'enveloppe globale. Si ce dispositif est validé par le Conseil d'administration, les RH vont immédiatement commencer à travailler sur la mise en œuvre individualisée, avec une mise en œuvre auprès des agents à partir de septembre. Un engagement a été pris par la nouvelle gouvernance, celui d'un effet rétroactif de ce RIFSEEP au 1er janvier 2021. L'enveloppe budgétaire annuelle, réévaluée chaque année, sera présentée dans le budget, avec la masse salariale. Les dispositions feront l'objet d'une double information, à savoir : une information collective avec une assemblée générale organisée en septembre 2022, avant que les RH puissent mettre en œuvre concrètement le dispositif ; une information individuelle, puisque chaque agent recevra un courrier détaillé précisant sa situation, son placement dans la cartographie, le montant de son IFSE et la possibilité de s'adresser aux RH pour de plus amples informations. Pour le futur, cet outil sera utilisé pour le recrutement, puisque l'IFSE pourra être indiquée sur les fiches de poste. Ce RIFSEEP a vraiment fait l'objet d'un énorme travail de construction, certes, imposé par les textes. Elle remercie vivement M. SEBERT, les RH, I. RICHARD et C. PAVIE, pour leur travail conséquent, ainsi que les organisations syndicales, qui dans le cadre de la négociation ont travaillé pour se saisir d'un sujet technique et compliqué.

Au Président qui précise qu'il ne s'agit pas de toutes les organisations syndicales, juste certaines, la Vice-présidente BIATSS répond que les trois y ont participé. Les positions ne sont pas les mêmes, car une organisation syndicale, étant contre au niveau national, a souhaité ne pas vraiment participer. Néanmoins, elle était là.

Un élu enseignant demande s'il est possible d'ajouter à l'ordre du jour un vote spécifique au CIA. Il est important que le Conseil d'Administration se positionne clairement sur ce sujet, parce que le RIFSEEP exclut tout autre politique indemnitaire. Cela signifie, si les décrets sont appliqués et le RIFSEEP voté, que la prime de fin d'année deviendra illégale à la fin de cette année. Le seul moyen de sauver les primes de fin d'année aurait été de l'intégrer dans le CIA. C'est la raison pour laquelle, il est très important, au regard de la légalité et par rapport à la reconduction de la prime de fin d'année, souhaitée par la plupart des agents administratifs, qu'il y ait une position claire du Conseil d'Administration sur le CIA.

La Vice-présidente BIATSS ne souhaite pas répondre sur la question de savoir s'il faut un vote ou pas sur le CIA, car elle n'est pas administratrice. Le Complément Indemnitaire Annuel est un dispositif facultatif. Il y a des éléments qui n'ont pas été donnés, mais le CIA permet de mettre en place des dispositifs, rémunérant la manière de servir avec des plafonnements et aboutissant à des montants de primes bien inférieurs à ce qui est donné actuellement dans le cadre du dispositif indemnitaire de fin d'année. Cela aboutirait à réduire considérablement l'indemnitaire de fin d'année pour tous les personnels administratifs. De plus, ce dispositif ne s'appliquerait qu'aux titulaires, et il n'y aurait donc plus de primes de fin d'année pour les contractuels, ce qui serait problématique. Elle émet deux remarques : d'une part, il y a une ambiguïté dans le décret de 2014, qui indique que les dispositifs fondés sur l'article L 954-2 peuvent être cumulés avec le RIFSEEP. Le dispositif de primes de fin d'année étant fondé sur cet article, l'Université respecte donc les règles imposées ; d'autre part, il aurait été utile de faire cette remarque en négociation, car sur ce point, les organisations syndicales ont absolument suivi l'idée de ne pas faire de CIA. Cette discussion n'a presque pas eu lieu et cela n'a pas non plus été évoqué en Comité Technique.

Le Président remercie pour ce long processus de travail. Il n'est pas possible d'instaurer maintenant un vote sur le CIA, en pleine séance. Si les groupes de travail n'ont pas statué sur ce point, cela signifie que les raisons étaient bien instruites et valables.

Un élu enseignant indique qu'en tant qu'enseignant chercheur, il n'est pas assez renseigné sur la procédure des salaires pour les administratifs : cette réforme est-elle une amélioration, conformément au principe de Pareto, à savoir améliorer la position des uns sans détériorer celles des autres. Il est dit, par exemple, que la France a le meilleur référentiel pour les enseignants-chercheurs. Il demande si c'est le cas également pour les administratifs, car, en ce moment, il y a beaucoup de tensions sur les assistantes de formation et les assistants dans les laboratoires. Les recrutements sont assez difficiles.

La Vice-présidente BIATSS indique que le RIFSEEP ne peut être financé que sur la dotation de l'État. Or, l'État n'est pas d'une grande générosité. Ce qui a été fait, c'est la rétroactivité sur l'année précédente, avec un budget très contraint. De ce point de vue-là, ce n'est pas tellement comparable au référentiel.

Une élue enseignante souhaite savoir si les montants sont fixés ou bien déterminés dans le cadre de la concertation. L'enveloppe est sûrement contrainte, mais peut-être pas sa distribution. Elle s'interroge sur l'amélioration que cela va apporter, en plus de l'autre système de primes, par rapport à l'attractivité de l'institution aux yeux de certains personnels.

La Directrice des Ressources Humaines répond qu'il s'agit de montants différents en fonction de la situation des agents ou des fonctions occupées, fixés de manière juste, qui respecte les critères à appliquer, en restant à l'intérieur d'une enveloppe. L'idée était qu'un maximum de personnes puissent bénéficier de cet indemnitaire. Aujourd'hui, comme il n'y a pas de politique claire de l'indemnitaire, il y avait malheureusement des différences en la matière. Grâce à ce travail laborieux, certaines personnes auront ainsi davantage avec ce dispositif. Elle confirme donc, vu les calculs faits, que cette proposition aura pour effet d'augmenter l'indemnitaire de la majorité des personnels titulaires. Cela étant, il y a eu quelques désaccords sur les niveaux indemnitaires, notamment par rapport aux catégories. Il est vrai qu'il y avait des écarts importants, par exemple entre les catégories A et les catégories B et C. Les partenaires sociaux auraient souhaité des augmentations plus fortes sur les catégories B et C. Pour cela, il fallait baisser les autres catégories, ce qui n'était pas un choix exprimé, d'où l'importance de trouver un équilibre.

La Vice-présidente BIATSS précise qu'il y aura une augmentation de l'indemnitaire de beaucoup d'agents. Cela est donc plutôt positif, mais très compliqué à gérer car ce RIFSEEP est aussi censé être un outil pour favoriser l'attractivité sur les fonctions en tension. Or, les recrutements des catégories A est compliqué. Ajouter de l'indemnitaire sur la catégorie A est peut-être très attractif, mais cela signifie que cela est retiré aux catégories B ou C. D'où l'importance de rééquilibrer, sachant que le Ministère n'est pas d'une grande aide, car il dit de mettre en place, pour le futur, des politiques de convergence indemnitaire. Ce qui a déjà été fait. Il va revaloriser, par exemple, une filière en donnant un budget complémentaire pour cette filière, mais étant donné qu'il y a la convergence sur toutes les filières, comment les ajouter sur les AENES ou sur les ITRF. C'est très compliqué.

La Directrice Générale des Services rappelle que le RIFSEEP est un volet de l'indemnitaire uniquement pour les titulaires, lequel comprend aussi d'autres outils tels que la NBI, la prime indemnitaire de fin d'année, et peut-être l'intéressement un jour. Tout cela constitue l'attractivité salariale. Pour avoir discuté de ces sujets avec un certain nombre de personnes, au sein de l'Université et en dehors, l'enjeu de l'attractivité dans la Fonction publique est extrêmement aigu en ce moment. Il l'est aussi, d'ailleurs, dans le secteur privé, qui a pourtant des leviers beaucoup plus importants en termes de packages salariaux. Il est donc clair que, l'Université n'a pas forcément la même vision des choses que les organisations. Néanmoins, elle rejoint les préoccupations autour de l'attractivité des catégories A, car il fallait faire des concessions pour limiter les écarts entre les A, B et C sur les montants attribués. Peut-être faudra-t-il se réinterroger, métier par métier, dans les années à venir.

Un élu enseignant remarque que lorsqu'une administratrice, faisant partie de la majorité du Président, demande en début de mandat un vote sur une motion qu'elle a elle-même réécrite, cela est accepté, alors que lorsqu'il fait une demande sur le vote d'un point précis, cela est refusé. Concernant le RIFSEEP, il souhaite expliquer pourquoi il n'y a pas eu de convergence. Tout d'abord, la cartographie a encore des imperfections car certaines fonctions, comme la gestion administrative par exemple, ne sont pas bien ventilées sur tous les groupes et tous les corps. Certains agents, qui ont ces fonctions-là, sont encore inexistantes dans la cartographie. C'est la raison pour laquelle, elle est à ce jour incomplète, sachant qu'une demande

a été formulée, celle d'obtenir une définition exacte et explicite de toutes les fonctions, ce qui n'a pas été fait. Ensuite, sur le montant, les organisations syndicales ont été informées lors du dernier Comité Technique, donc après les négociations, que le Ministère avait versé, en décembre, une enveloppe supplémentaire pour 2021 et 2022 d'un montant de 200 000 €, étant entendu qu'à l'origine, un engagement a été pris pour 450 000 €. Dans les autres établissements de France, ces 200 000 € ont été ajoutés à l'enveloppe originale, ce qui n'a pas été fait à Dauphine. L'engagement pris par le Président d'ajouter une somme en complément au moment de la négociation du RIFSEEP, devient dérisoire en raison de l'abondement effectué du Ministère juste avant les élections. Sur le montant toujours, et selon des informations, en comparant avec les autres établissements de l'Île-de-France, les agents des catégories B et C à Dauphine sont les moins bien dotés d'Île-de-France. Enfin, selon le bilan 2019, pour les catégories C, la prime moyenne pour les femmes est de 212 € et de 256 € pour les hommes. Il y a une discrimination à laquelle il faut répondre, il en va notamment de la réputation de l'établissement.

S'agissant de la question du vote, le Président répond qu'il ne traite jamais les personnes, mais les questions. À bien des reprises, il a accepté des propositions, comme par exemple, de différencier les actes passés par le CFVE et ceux passés par le CA. Ce ne sont pas les personnes qui sont en jeu, mais les questions. Il pense que c'est inutile d'adopter une position victimaire.

La Vice-présidente BIATSS indique que si ce dispositif est voté aujourd'hui, cela suggèrera de ce fait que le CIA n'est pas mis en œuvre à Dauphine. Sur les montants, les organisations syndicales n'ont pas été informées subrepticement à la suite du dernier Comité Technique, puisque le Directeur financier est intervenu en cours de négociation, à laquelle ne participait pas un élu enseignant, justement pour donner l'information sur le montant des diverses dotations du Ministère. Il y avait donc une transparence absolue là-dessus, les organisations syndicales l'ont su et cela n'a jamais été caché. Il y a eu beaucoup de discussions sur les comparaisons avec d'autres établissements, ce qui, dans le cas du RIFSEEP, n'a pas grand intérêt puisque chaque établissement est différent. Beaucoup de comparaisons ont été faites aussi avec la situation des personnels dans les Rectorats. En tout état de cause, il n'y a eu aucune rétention d'informations, ni en négociation, ni en Comité Technique. L'information a été donnée, peut-être n'a-t-elle pas été entendue, mais elle est dans le compte-rendu de négociation.

La Directrice Générale des Services rappelle que le RIFSEEP n'est pas le seul volet d'indemnitaire. Dire que les catégories B et C de l'établissement disposent du plus faible indemnitaire d'Île-de-France n'est donc pas exact.

Le Président précise que c'est même inexact. Il n'est pas nécessaire d'avancer des chiffres sans aucun fondement.

Au Président qui s'interroge sur l'égalité hommes/femmes, la Vice-présidente BIATSS répond qu'effectivement, seules les fonctions ont été prises en compte. S'il s'avère qu'en établissant le bilan, il est constaté des différences dans les fonctions entre les hommes et les femmes, avec une incidence sur la rémunération, alors il faudra étudier ce fait. Pour l'instant, cela n'a pas été individualisé, mais juste pensé selon les catégories.

Le Président confirme que ces aspects seront étudiés. Cela sera intéressant de regarder les risques d'inégalités pour une même fonction sur le plan individuel.

Le Conseil d'administration approuve à 17 voix pour, 8 voix contre et 3 abstentions, la mise en œuvre du RIFSEEP.

IV. Présentation des résultats de l'enquête d'insertion professionnelle

Un document explicatif a été mis à la disposition des administrateurs.

Le Vice-président CFVE indique qu'il s'agit ici de présenter les résultats de l'enquête d'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Cette enquête annuelle est très performante, car il y a une réelle difficulté à aller enquêter les étudiants dauphinois, sur de nombreux sujets, notamment sur l'insertion professionnelle. Pour cette enquête, l'interrogation auprès des étudiants a été menée en plusieurs fois, jusqu'à l'obtention de réponses. L'enquête donne des chiffres sur l'ensemble des étudiants et par formation, car il est possible de désagréger les résultats pour aller jusqu'à un niveau assez fin de granularité. Ainsi, les différents parcours de l'Université connaissent le devenir des jeunes diplômés. Il précise que le devenir des jeunes Docteurs est en dehors du périmètre de l'étude. Il s'agit ici de juger de l'insertion professionnelle des diplômés de Master 2. Ce sont autant des résultats sur la capacité des étudiants à s'insérer sur le marché du travail, que des informations utiles et précieuses sur les secteurs privilégiés par les étudiants, les types d'emplois qu'ils occupent, et, éventuellement, les organisations et entreprises les plus concernées. Il s'agit d'une enquête très riche.

Le Chargé de mission statistiques indique que cette enquête d'insertion professionnelle de la CGE est intégrée depuis trois ans déjà. Cela permet de comparer l'Université à la fois à la moyenne de la CGE, ainsi qu'aux données de l'enquête de l'année précédente. Comme tous les ans, l'enquête est basée sur les 3 dernières promotions, en faisant un focus sur la dernière promotion. Il s'agit de diplômés de Master 2, soit environ 6 700 interrogés, autour de 2 200 par promotion. Ce sont les résultats globaux de Dauphine qui sont présentés et mis à la disposition des administrateurs.

Une élue enseignante indique ne pas comprendre les commentaires par rapport aux chiffres, et ce à plusieurs reprises. Par exemple, sur les salaires avec primes et hors primes, il est noté 40 464 €, mais pas 41 088 €.

Le Chargé de mission statistiques répond qu'effectivement, cela était indiqué sur l'enquête de l'année dernière. Il y a une comparaison entre la dernière promotion datant de 2021, et la dernière promotion enquêtée l'année dernière, afin de voir l'évolution.

A une élue enseignante qui demande à quoi correspond 46 408 €, le Chargé de mission statistiques répond qu'il s'agit du salaire moyen primes incluses de la promotion 2020, mais après un an. Étant donné que 3 promotions sont interrogées tous les ans, à trois reprises, un état des lieux est obtenu quelques mois après la diplomation, puis un an plus tard, puis 2 ans plus tard. C'est un suivi de 3 promotions en parallèle, avec comme comparaison la dernière promotion à la sortie avec la dernière promotion à la sortie de l'enquête précédente.

Une élue enseignante confirme avoir compris les explications et demande s'il serait possible d'obtenir le lien SharePoint, qu'elle n'a pas encore reçu.

A la Directrice du Département LSO qui demande si, sur la slide 3, le taux net d'emploi a été calculé à la date de l'enquête, à savoir en mars avec 90,4 %, le Chargé de mission statistiques répond par l'affirmative.

La Directrice du Département LSO en déduit que si 90,4 % sont en emploi, 9,6 % ne le sont pas. Or, par rapport au tableau à côté, dans la dernière colonne, elle n'arrive pas à voir quels éléments permettent une addition de 9,6, à savoir quel statut est considéré comme étant en emploi et quel statut ne l'est pas, sachant que le 9,6 dépasse le 7,7 de recherche d'emploi. Elle demande également si ces données sont publiques et s'il est possible de les partager.

Le Chargé de mission statistiques répond que sont considérés « en activité » les 69 % de diplômés en activité professionnelle, plus ceux en volontariat. Cela est divisé ensuite par les étudiants en activité, plus ceux en recherche d'emploi. En fait, sont exclus du périmètre de l'activité, ceux en thèse, en études et autres situations. Ceux-ci ne sont ni en recherche d'emploi ni en activité. C'est la raison pour laquelle les pourcentages ne correspondent pas, car le dénominateur n'est pas le même. Concernant la publication, l'embargo de la CGE est passé depuis une semaine, donc en principe, les données sont disponibles et vont être envoyées sous peu.

Le Vice-président Ressources Financières et Relations Partenariales demande s'il serait possible de recevoir l'enquête de la CGE, voir même école par école ou spécialité par spécialité, plutôt que par rapport à la moyenne. Ce serait intéressant pour beaucoup de collègues.

Le Chargé de mission statistiques croit qu'il n'y a pas d'accès aux résultats école par école. La CGE fait un bilan global. Il y a peut-être la distinction entre les trois types de membres : écoles d'ingénieurs, écoles de commerce et autres, mais il n'y a pas le détail par établissement.

Le Vice-président CFVE confirme ne pas avoir accès aux données école par école. En revanche, la décomposition par catégories de métier ou par types d'école est disponible. Il serait tout à fait possible de l'ajouter à disposition sur le SharePoint.

Un élu enseignant demande s'il serait possible d'affiner les chiffres sur l'effet apprentissage, car dans l'insertion de l'emploi, il est indiqué « stage et apprentissage ». Éventuellement, connaître aussi les effets de l'apprentissage sur le niveau moyen et médian de rémunération, puisque la politique est beaucoup axée sur l'apprentissage, en tout cas sous l'ancienne législation, cela pourrait être intéressant d'avoir les chiffres.

Le Chargé de mission statistiques indique qu'en principe, dans SharePoint, il y aura trois fiches : Dauphine au global, Dauphine en formation initiale et Dauphine en apprentissage. Il est donc possible de distinguer, mais au niveau des rémunérations, le travail n'a pas été fait.

Un élu enseignant souhaite avoir plus d'explications sur la différence entre 9,6 et 7,7. Il a bien compris le 90,4 et demande s'il faut ajouter en recherche d'emploi des personnes en études.

Le Chargé de mission statistiques répond par la négative ; sont retirés du premier tableau « en activité, en recherche d'emploi », tous les diplômés qui ont déclaré être en thèse, en études et autres situations. De ce fait, la population n'ayant plus le même volume, les pourcentages changent.

A un élu enseignant qui indique que cela n'est pas en faveur de l'image de Dauphine, car cela fait une grosse différence, le Chargé de mission statistiques répond qu'il s'agit de la définition du statut « en activité » pour la CGE.

Une élue enseignante indique qu'il faudrait réfléchir sur les doctorants avec un contrat. Certes, il s'agit d'un CDD, mais néanmoins, ils sont en activité, puisque la carrière d'enseignant-chercheur a déjà commencé. Même s'ils ont une carte d'étudiant, ils ont quand même un contrat. Il s'agit ici d'une vraie réflexion.

Le Chargé de mission statistiques indique que ces données sont présentées sans rentrer dans le détail, mais quand un diplômé se déclare en thèse, il y a d'autres questions, notamment s'il est rémunéré. Toutes ces données ne sont pas présentées ici, car elles ne le sont pas par la CGE, mais si besoin, il est possible de faire un focus sur les diplômés en thèse et avoir des données plus précises.

Le Vice-président CFVE précise que l'école doctorale a des chiffres sur le devenir des docteurs. Par ailleurs, étant donné qu'il s'agit d'une enquête CGE, l'Université a vocation à être comparée à des institutions ne préparant pas à la thèse. C'est la raison pour laquelle, cela échappe un peu au périmètre.

Le Président indique que cela n'est pas contradictoire avec la question de l'élue enseignante, concernant le dénominateur. Étant donné qu'ils sont en « activité » et non pas en « non-activité », elle suggère de les supprimer de la catégorie « étudiants », par exemple.

Une élue enseignante confirme qu'il s'agit juste de les réintégrer, dans le dénominateur, comme étant « en activité ». Les autres écoles de commerce ont beaucoup moins de docteurs. Or, ici l'Université se met en difficulté vis-à-vis d'elles.

Le Président ajoute que Dauphine a une politique consistant à contractualiser au maximum ses doctorants et à avoir le minimum de doctorants sans financement. Il est important de les considérer comme « en emploi ». D'ailleurs, ceux qui sont contractuels font partie du personnel, et peu ne le sont pas. C'est bien de le faire, mais cela ne va pas changer grand-chose, car il n'y a pas un nombre élevé de doctorants par rapport à la masse d'étudiants.

Le Vice-président CFVE pense que cette classification « en emploi » des doctorants est discutable. En tout cas, pour cette enquête, tout le cadre n'est pas forcément maîtrisé. Il s'agit en effet de se comparer aux autres établissements de la CGE.

Le Président propose de poser la question aux collègues spécialistes du marché du travail et de l'insertion professionnelle, en leur donnant les données et leur demander une étude spécifique là-dessus, afin qu'ensuite cela serve éventuellement de préconisations.

Le Vice-président CFVE indique qu'il y a encore plein de sujets d'enquête qui n'ont pas été évoqués, comme par exemple, la présence de Dauphine à l'étranger.

Une élue enseignante remarque que les totaux sont très variables. Elle demande pourquoi, sur certains items, le taux de réponse est plus ou moins important et si les personnes ont bien été interrogées. Elle comprend que, dans la présentation, il y a une comparaison dans le temps, puisque chaque année, des questions sont posées à 3 promotions. Peut-être est-il possible de comparer cela avec l'année dernière, de promotion à promotion, pour ceux qui viennent de sortir. Mais pour les 3 années, c'est presque intéressant. Il faudrait mettre en regard chaque fois les 3 années, cela améliorerait la lisibilité, puisqu'il y a cette comparaison à la fois dans le temps par promotion et dans le temps entre promotions. Elle demande également pourquoi, sur certaines questions, des pourcentages sont calculés sur des totaux beaucoup plus faibles que d'autres, car il y a cette impression de la même information sur le même échantillon. Par ailleurs, si certaines personnes interrogées l'ont été l'année dernière, il serait bien qu'il y ait une petite case à cocher, afin de savoir que des personnes sont suivies. Dans ce cas, la donnée n'est plus la même. Ce serait vraiment intéressant de leur demander s'ils ont déjà été enquêtés l'année dernière, afin d'avoir un sous-échantillon de personnes suivies dans le temps.

Le Président indique que sur l'insertion à l'international, il y a un aspect post-Covid. Il y a peut-être un aspect conjoncturel à neutraliser. La reprise vers le continent nord-américain n'est pas si évidente que cela. D'ailleurs, cela n'a pas vraiment repris. Il n'est donc pas étonnant d'avoir des résultats plutôt concentrés sur l'Europe.

Le Chargé de mission statistiques répond que sur les totaux, la première explication est la suivante : plus l'enquête avance et plus les diplômés arrêtent d'y répondre en cours de route. Elle est tout de même assez dense, il y a beaucoup de questions à remplir. Certains disent qu'ils sont en emploi, ferment la page et ne reviennent jamais. Cela étant, les totaux ne sont pas les mêmes car toutes les questions ne sont pas posées à tout le monde. Par exemple, sur le lieu de travail, il n'y a que 1 080 répondants, car cela n'a été demandé qu'à ceux qui sont en emploi. Il y a aussi des items auxquels les diplômés ne souhaitent pas répondre, tels que le salaire ou le nom de l'employeur. La comparabilité de toutes les promotions est intéressante, c'est sûr, mais il y a beaucoup de chiffres présentés.

A une élue enseignante qui suggère d'ajouter une question au début « avez-vous déjà répondu ? », le Chargé de mission statistiques répond que malheureusement, il s'agit d'un questionnaire de la CGE et il n'est pas possible de l'adapter au souhait de l'Université.

Au Président qui demande s'il est possible d'ajouter « avez-vous déjà répondu à cette enquête ? », le Chargé de mission statistiques répond qu'il ne sait pas si cela est possible, car il faudrait l'ajouter pour tous les membres de la CGE. Néanmoins, il est possible d'effectuer ce travail en interne car Dauphine a les bases de données des années antérieures.

Un élu étudiant note qu'il n'est pas possible d'affiner certains critères, sans demander aux autres établissements de le faire. Mais il lui semble que c'est déjà très intéressant. Surtout, cela donne des perspectives assez reluisantes à la plupart des autres étudiants. Il pense que ce sera bien que l'information soit accessible à tous les étudiants et que cela compte beaucoup dans certains choix de formation.

V. Institut Tunis Dauphine

- Nouvel accord-cadre

Le nouvel accord-cadre a été mis à la disposition des administrateurs.

Le Président informe les administrateurs d'un certain nombre d'éléments concernant l'évolution des « relations » avec l'Institut Tunis Dauphine (ITD) créée en 2009. Lors de la nouvelle mandature, il a été constaté le même flou que sur beaucoup d'autres aspects du Règlement intérieur. La convention n'était pas précise et laissait place à beaucoup de choses un peu floues. Il remercie S. SCHILLER, en tant que Conseiller juridique, J. AMZALAG, pour le travail effectué, les collègues du Comex, ainsi que les Directeurs de Département, qui ont également beaucoup participé à l'élaboration de ce nouvel accord-cadre. Ce travail de recadrage a été nécessaire, notamment pour deux raisons :

- La première raison était le flou concernant les diplômes, dupliqués et délocalisés à l'Institut Dauphine Tunis. Les mathématiciens, par exemple, avaient certains problèmes de convergence dans les critères de sélection des étudiants ou dans les examens.

- La seconde raison était le flou sur la contribution de Tunis à Paris. Pendant des années, aucune redevance n'a été transférée vers Dauphine Paris, en dépit d'un article de la convention indiquant que 5 % du chiffre d'affaires devaient être transférés vers Paris.

Un compromis très intéressant a été trouvé, car il a conduit à restructurer les instances permettant de suivre ce qui est fait à Tunis et, donc, de les intégrer dans les instances de l'Université, en particulier au CFVE. Le nouvel accord-cadre propose ainsi une structuration en 3 types de diplômes :

- Premièrement, des diplômes strictement dupliqués par Dauphine à Tunis. Ils sont totalement sous le contrôle de Paris Dauphine, avec exactement les mêmes critères de sélection ou d'examen.

- Deuxièmement, les diplômes adaptés au marché du travail tunisien et régional. Ils restent sous contrôle de Paris Dauphine, mais, néanmoins, ils ont des implications différentes en matière de types de recrutement ou de sélection, pour mieux répondre aux besoins du marché du travail régional.

- Troisièmement, les certificats, qui ne portent pas l'appellation contrôlée « Paris Dauphine », sont délivrés uniquement par l'Institut Tunis Dauphine (ITD). Le corollaire est que tous les étudiants de l'ITD sont strictement inscrits, pour les deux types de diplôme, année par année, à l'Université Paris Dauphine, même s'ils suivent leur cursus à Tunis. Par ailleurs, la redevance, désormais payée à Paris, est indexée sur le nombre d'étudiants inscrits à l'UPD pour les deux types de diplôme. Compte tenu des problématiques de parité de pouvoir d'achat, le salaire moyen d'un Tunisien étant d'environ 750 €, il n'est pas possible d'avoir les mêmes exigences. Ils payent donc les droits nationaux français des formations et ces droits sont reversés à l'Université Paris Dauphine par l'ITD. Enfin, le Conseil d'Administration et le Conseil Scientifique sont sous la cotutelle de l'Université Paris Dauphine.

Ayant réglé ces éléments, il reste que l'opportunité de développer Tunis Dauphine est absolument excellente. C'est une possibilité d'utiliser cette entité comme un hub vers les étudiants d'Afrique Subsaharienne, de mieux tisser des liens entre le Machrek et le Maghreb. Cette stratégie sera utile pour le déploiement de la visibilité internationale et régionale de Dauphine. La même chose sur Londres sera programmée dans un avenir proche et il pense qu'il est intéressant que les administrateurs et administratrices puissent avoir des éléments sur les Campus à l'étranger, représentant le nom de Dauphine.

A un élu enseignant qui demande si les étudiants tunisiens dauphinois peuvent intégrer de droit, Dauphine Paris, le Président répond par la négative. La seule modification est la suivante : les étudiants, au lieu d'être inscrits en L3 à Paris, comme ce fut le cas précédemment, seront inscrits dès la première année, année par année. Mais ils n'ont pas d'accès de droit. Cela n'a jamais été le cas et cela ne l'est pas davantage dans cette convention.

Le Président invite la Directrice générale de Tunis Dauphine à dire quelques mots sur cette nouvelle convention-cadre.

La Directrice générale de Tunis Dauphine indique que le Campus de Tunis existe depuis 12 ans maintenant, avec deux licences de l'Université, quelques Masters, ainsi que la formation continue avec des MBA, les Executive Masters et des certificats. L'objectif est d'être un hub régional rayonnant sur la Tunisie, le Maghreb et, d'une manière générale, sur l'Afrique, en créant des programmes adaptés aux besoins des entreprises locales, assurant ainsi une employabilité internationale de tous les étudiants. Aujourd'hui, le Campus reste encore essentiellement tuniso-tunisien, sans avoir pu encore assurer cette visibilité internationale pour être un acteur sur l'Afrique. L'accord-cadre vient renforcer la collaboration entre le Campus de Tunis et Paris, afin d'avoir les moyens de mener à bien cette internationalisation. Cet accord-cadre professionnalise un peu les relations entre Tunis et Paris, permettant de structurer les choses pour être plus visibles à l'échelle de l'Afrique, plus pertinents, plus rapides et plus efficaces en interne. Concrètement, cet accord-cadre a permis de définir les formations à Tunis sous 3 catégories :

- La première est le programme dupliqué.

- La deuxième est le programme adapté. Celui-ci est conçu spécialement pour le Campus de Tunis, sachant que le plus ancien Master est le Master Finance, créé par un professeur de finance dauphinois, très reconnu aujourd'hui. Il fait le succès de l'institution et jouit d'une très bonne réputation.

- La troisième est celle des formations qui se trouvent seulement sur le Campus de Tunis. Cette catégorie est peu utilisée, l'objectif étant d'éviter d'avoir des formations locales car ce qui fait le succès du Campus est bien évidemment la réputation de l'Université Paris Dauphine.

L'accord-cadre a également apporté une meilleure organisation dans la gouvernance et a défini très clairement le paiement des frais de scolarité. Concernant la responsabilité sociétale, l'institution privée en Tunisie a, pour seule source de financement, les frais de scolarité, tout en essayant de trouver des moyens pour être inclusifs, à savoir :

- un dossier n'est jamais refusé au prétexte que la personne ne peut pas payer. Dès qu'il y a un très bon dossier et que la personne est motivée pour faire des études dauphinoises, des moyens sont trouvés pour financer les études, notamment par le biais de différentes bourses, comme la bourse d'égalité des chances, la bourse d'excellence ou la bourse solidarité.

- des programmes sont organisés au niveau des lycées, des associations ou des régions, avec notamment la mise en place des Boot Camps d'été, afin de sensibiliser les jeunes au numérique et à l'intelligence artificielle, tout en les préparant aux exigences de l'Université. Cela permet aussi de détecter de bons élèves à recruter pour la Licence mathématiques et informatique de la décision et des organisations. Un autre programme, nommé « Bac à Dau », permet d'apporter une aide gratuite au Baccalauréat, essentiellement dans les régions, en proposant du coaching pour des cours de mathématiques, pour gérer le stress et pour connaître des métiers d'avenir.

La stratégie du Campus de Tunis consiste à mettre l'accent ou se positionner sur des métiers de niche, sur des métiers de forte employabilité, sur des métiers rares, sur des expertises que d'autres Universités publiques ou privées en Tunisie ne peuvent pas faire. Ce pari est réussi depuis un moment, en étant first-mover dans plusieurs domaines. Mais, d'un autre côté, cela coûte cher, car il faut mener un travail d'éducation sur la façon de faire.

Un élu enseignant indique que dans l'accord-cadre, il est stipulé à l'article 3, que les enseignants de l'UPD seront missionnés par l'UPD à l'occasion de leurs déplacements à l'ITD et que leurs heures d'enseignement, leurs participations à des jurys, ainsi que leurs frais de séjour et de déplacement seront intégralement rémunérés par l'ITD. Il demande selon quelles modalités sont-ils rémunérés et par qui sont fixés les montants et les délais.

La Directrice générale de Tunis Dauphine indique que cet accord-cadre a été écrit après 12 ans d'exercice sur le Campus de Tunis. Les modalités ont déjà été fixées et cela fonctionne très bien depuis 12 ans. L'Institut paye un peu mieux qu'à Paris en termes de charge horaire, sachant que la base est un horaire de vacation. Bien évidemment, cela ne fonctionne pas pour le MBA IP, qui est beaucoup trop cher par rapport à ce qui est fait par ailleurs.

Un élu enseignant pense que, dès lors qu'il y a un accord cadre, ce point devrait renvoyer à des conventions spécifiques, pour les formations et pour ce qui concerne les modalités de rétribution. Autrement, il y a un vide, en cas de litige ou de désaccord. Il serait bien de clarifier.

Le Président indique que l'objectif était vraiment de remettre au clair les types de diplôme impliquant l'Université Paris Dauphine, la gouvernance des relations entre Paris Dauphine et Tunis en termes de gestion des formations et les instances qui interviennent sur la création et le suivi des formations. En ce qui concerne les modalités pratiques de rémunération des enseignants, la seule chose qui est couverte clairement par Paris est le fait que les responsabilités administratives, telles que le suivi pédagogique, sont prises en charge dans le cadre du référentiel. Les rémunérations se pratiquent effectivement au tarif habituel.

La Directrice du département LSO trouve, au contraire, très bien que cela ne soit pas précisé dans cet accord-cadre, car cela permet de faire comprendre aux intervenants, qu'ils interviennent comme vacataires dans une entité qui constitue une personnalité morale autre que celle de l'UPD. Dès lors, leurs relations sont régies par un contrat entre eux et l'ITD. Il n'appartient donc pas à l'accord-cadre de le préciser. En outre, il est important que les enseignants en question se préoccupent des conditions de leur intervention auprès de l'ITD avant d'accepter de le faire. Cela est une garantie pour Dauphine car cela signifie qu'ils ne pourraient pas se retourner contre l'UPD pour des heures qui ne leur seraient pas payées par l'ITD.

Le Président indique que cela concerne la gouvernance de Dauphine, c'est-à-dire la gestion des formations et les délégués pris en charge par Dauphine. Effectivement, le contenu-même de la rémunération est l'affaire de l'ITD et du contractant.

Un élu enseignant répond que cela est peut-être vrai pour la partie Licence et certains Masters, mais pas pour la partie MBA IP, dont il a la charge de la coordination, et pour laquelle il y a une convention spécifique. Le fait que cela ne renvoie pas à cette convention spécifique n'est pas normal, car cela doit être régulé non pas par l'ITD, mais par Dauphine d'un côté et l'IAE de l'autre, pour ce qui concerne les conventions tripartites. Cela mérite d'être renvoyé, tout simplement.

Le Président remarque qu'il y a l'intervention d'une tierce institution, l'IAE de Paris. Il faut être très clair sur la convention MBA IP passée entre les 3 institutions.

Un élu enseignant confirme que ce n'est donc pas régi par l'ITD, mais en concertation avec l'ITD et Dauphine ; cela mériterait précision.

Le Président indique que ce travail a été fait avec des collègues juristes qui ont été extrêmement précis sur la manière de bien équilibrer les choses afin que cela soit aussi faisable. Il faut faire confiance, car en cas de quelconque litige, il y aura toujours la possibilité d'agir.

A un élue enseignant qui indique qu'il y a eu des tensions sur ce sujet-là, le Président répond qu'il y en a eu sur d'autres aspects. Il pense que les choses sont en très bonne voie. Il faut expérimenter ce nouvel accord-cadre, qui rentre en œuvre à partir du 1er septembre prochain.

La Directrice générale de Tunis Dauphine indique que la convention pour le MBA IP est faite afin que ce soit une convention tripartite entre Dauphine, l'IAE et une autre institution. Dans le passé, cette autre institution était une Université autre que Dauphine Tunis, n'appartenant pas à l'Université Paris Dauphine. L'accord-cadre renforcé est une structure avec des accords internes, alors que dans la convention MBA IP, il s'agit d'accords externes.

Un élu enseignant se réjouit du fait que, désormais, le système est bien plus simple quant à la répartition entre les diplômés de type A et ceux de type B, donc d'un point de vue pédagogique et suivi des étudiants. Mais d'un point de vue purement administratif, il demande comment cela va-t-il se passer au niveau de la saisie des notes, car cela a toujours été une difficulté, en particulier sur les diplômés de type B.

La Directrice générale de Tunis Dauphine répond qu'il y a des choses fonctionnant très bien depuis un certain de temps, tout en tentant de corriger les manquements. En tout cas, les corrections ont été apportées afin de créer encore de la valeur et d'aller plus efficacement vers un hub. Concernant l'administration, il y a une coordination entre assistantes ou coordinatrices de programme. Aujourd'hui, les choses sont de plus en plus claires au sens où chaque assistant de programme a son homologue, même si rien n'est mentionné dans l'accord-cadre. Celui-ci portait essentiellement sur les aspects pédagogiques, pas forcément sur les aspects administratifs.

Une élue enseignante confirme, que concernant la rémunération des enseignants de Paris Dauphine, il est très bien de clarifier les relations, surtout lorsqu'il s'agit de deux partenaires aussi rapprochés et fidèles depuis tant d'années. Néanmoins, elle se demande quel est l'objectif de Dauphine. Les nombreux enseignants de Paris Dauphine doivent-ils aller enseigner à Dauphine Tunis ou pas du tout. Cette question est extrêmement importante, car si c'est bien le cas, il faudra avoir cette démarche d'inciter et de favoriser ces échanges, et donc avoir un devoir de clarifier les choses en termes de rémunération, à la fois du point de vue des montants et des délais.

Le Président répond que les stratégies de Dauphine sont les diplômés et la visibilité internationale de l'Université sur place. L'objectif n'est pas du tout d'envoyer des enseignants. L'envoi d'enseignants est un moyen pas un objectif. Ce qui a été mis en place sont les binômes entre professeurs ou enseignants-chercheurs dauphinois et enseignants locaux. Ces binômes sont d'autant plus cadrés puisqu'il s'agit de diplômés de type A et B.

A une élue enseignante qui demande si finalement le binôme parisien peut aller à Tunis, le Président répond par l'affirmative. Cela fonctionne sur la base de binômes, un enseignant français intervient avec un enseignant tunisien. Les rémunérations sont l'objet de contrats financés par Dauphine Tunis. Dans cet accord-cadre, la direction des programmes a été clarifiée, lesquels sont tous sous l'égide d'enseignants-chercheurs dauphinois. Il y a également un Délégué général affecté à l'Institut Dauphine Tunis qui permettra de coordonner les relations entre l'offre de formation sur place et l'offre de formation à Paris. Les binômes sont rémunérés par l'ITD, pas par Dauphine Paris. En revanche, les responsabilités pédagogiques sont désormais prises en charge par Dauphine Paris.

Le Directeur du Département MIDO revient sur la gestion des notes, notamment concernant les formations de type B. Il ne s'agit pas de reproduire ce qui était fait sur ces formations lorsqu'elles étaient auparavant de type A. Les examens seront conçus et passés à Tunis, les copies seront notées à Tunis et les jurys auront lieu à Tunis. Il serait inutilement lourd, et source d'erreurs et de retard, de faire transiter des notes par Paris. Les centres de formation, à la fois tunisiens et parisiens, s'en porteront mieux s'il n'y a pas de création d'interdépendance artificielle, surtout dans la période chargée de passage des jurys.

Le Président rappelle les objectifs : être présent en Afrique du Nord et en Afrique subsaharienne, afin de transférer les compétences de Dauphine, dont l'une des missions est l'internationalisation des compétences ainsi que la diffusion de la culture et de la sciences françaises dans la région. Si la question des rémunérations des enseignants, travaillant à Tunis, est une question clé, cela pourra être abordé sans problème dans une autre séance ou via une information spécifique. Il faut prendre acte du progrès de cette convention, qui est très important et constructeur pour l'avenir.

Un élu enseignant se demande, maintenant que Dauphine va avoir une redevance, s'il sera possible de faire, par exemple, des bourses d'excellence pour l'international.

La Vice-présidente Ressources Humaines indique ne pas connaître le taux horaire de rémunération des enseignants-chercheurs, mais peut indiquer ce qui est payé par l'Université Paris Dauphine, à la demande du Président et dans le cadre de la convention. Cela a été intégré dans le projet de référentiel qui sera soumis dans les semaines à venir.

La Directrice générale de Tunis Dauphine indique que cela tourne autour de 100 € bruts l'heure d'enseignement.

La Directrice du Département LSO indique que la logique de l'accord-cadre est que l'UPD apporte une expertise, justement sur des conceptions de formations. C'est la raison pour laquelle, il y a un Conseil Scientifique et des référents. L'idée générale n'est pas d'envoyer des enseignants, mais en priorité, d'avoir une expertise locale.

Une élue enseignante indique encadrer une UE pour laquelle sa partenaire va à Tunis chaque année et où elles ont leur binôme. Pour les aspects économiques de la mondialisation, quelques séances sont données sur place par un enseignant dauphinois chaque année, avec le plaisir de rencontrer les étudiants, puisqu'il y a des examens en commun. Tout au long du semestre, il existe des échanges sur l'enseignement avec le binôme sur place. C'est au tout début du semestre que l'enseignant dauphinois donne quelques cours, sur un planning renforcé, afin de rencontrer les étudiants qu'il va également évaluer.

Une élue enseignante revient sur la proposition d'évoquer l'homogénéité de l'enseignement. Si cela est fait pour Tunis, elle demande s'il est possible aussi de le faire pour les autres Campus.

Le Président répond qu'une séance aura lieu également sur le Campus de Londres, pour lequel sera fourni le même travail, celui de mettre en place un cadre plus précis que l'existant.

VI. Bilan des actions financées par la CVEC 2021

Un document explicatif a été mis à la disposition des administrateurs.

Le Vice-président CFVE rappelle que la CVEC est un impôt payé par les étudiants, dont le circuit est un peu complexe en termes de versement et de reversement vers les établissements. Il y a deux périodes dans l'année durant lesquelles sont déclarées le nombre d'étudiants inscrits à l'Université, à savoir, le 15 octobre et le 31 mai, et deux versements de la CVEC, correspondant à ces déclarations. Toutefois, l'année prochaine, il n'y aura plus qu'un seul versement, ce qui simplifiera considérablement les choses d'un point de vue administratif et financier. Les étudiants payent 92 €, montant qui n'est pas versé directement dans son intégralité à Dauphine. En déduisant ce qui est conservé par le CROUS, Dauphine n'obtient que 42 €, plus un éventuel montant complémentaire chaque année. Un certain nombre de projets sont soumis à la Commission CVEC, avec des élus représentants des Conseils. Les actions éligibles très précisément indiquées par les différents textes régissant la CVEC, sont en lien avec la santé, le sport et le bien-être, l'accompagnement social, l'art et la culture, l'accueil des étudiants. 30 % du montant total de la CVEC doivent être utilisés sous forme de soutien aux initiatives émanant des étudiants et 15 % du montant total pour l'aide sociale d'urgence. Le solde non dépensé en année N est reporté automatiquement sur l'année N+1. Il existe néanmoins une particularité à Dauphine, celle que certains sujets, comme la santé, le sport, le logement, entrent dans le périmètre de services mutualisés à l'échelle de PSL, si bien qu'une partie des financements CVEC reçus par Dauphine est reversée à PSL, afin de financer ces différents sujets, sous forme SMS.

Un élu enseignant remarque qu'il y a un différentiel entre un chiffre dans une slide et le document qui a été communiqué. Concernant le SMS santé, dans le document transmis, il est indiqué 208 000 €, alors que sur la slide, 204 000 €, soit un delta de 4 000 €. Il souhaite des explications. Il s'interroge également sur les réductions pour le festival We Love Green. Il n'y a aucun problème sur les dotations, d'autant qu'il s'agit d'un des postes les plus importants pour les projets étudiants. Pour autant, l'argent aurait pu être investi sur des actions plus locales, plus proches des étudiants, et pas forcément pour aller à un festival. Comme cela a été annulé, il demande si l'argent revient à Dauphine ou aux étudiants.

Le Vice-président CFVE répond que pour le différentiel de 4 000 €, il doit vérifier car il ne peut pas apporter d'explication à cet instant. Les subventions accordées pour un événement annulé sont en principe des subventions non affectées et qu'il est possible de réutiliser. Il y a des cas particuliers, car parfois, des fonds ont été engagés sans qu'il y ait de remboursement de la part des organisateurs ou tout simplement car il n'a pas été prévu de clause de remboursement. Sur le cas dudit festival, il doit vérifier. La règle générale est d'engager les fonds uniquement lorsque l'organisation de l'événement est certaine. Malheureusement, il y a eu parfois des cas d'événements pour lesquels des frais ont été engagés et qui n'ont pas pu être récupérés ; ce sont alors des fonds perdus pour les étudiants et pour l'Université.

Une élue enseignante revient sur la variabilité de l'aide sociale. Le bilan présenté l'année dernière, pour 2019, était à 11 %, avec des montants très différents. Aujourd'hui, il est à 23 %. Elle demande si toute demande, considérée comme pertinente, est satisfaite et s'il existe toujours des difficultés rencontrées par certains étudiants. En effet, Dauphine a des marges de manœuvre et la question sur les difficultés, auxquelles peuvent faire face les étudiants, est tout à fait prise en charge par l'Université. Concernant le festival We Love Green, où certaines idées sont défendues en matière d'environnement, il s'agit d'un poste très important. C'est très bien qu'il y ait une grande diversité de projets étudiants, reflétant la vie associative. Tout n'est pas là pour répondre à des questions d'aide sociale, mais les montants sont assez conséquents. 300 étudiants en ont bénéficié pour payer moitié prix, ce qui signifie qu'ils pouvaient s'offrir au moins l'autre moitié. Lorsqu'il y a des opérations de telle envergure, il faut peut-être avoir des critères. Elle demande s'il est pertinent de donner de tels montants pour ce type de festival et s'il est possible d'inviter les étudiants, en difficulté à avoir accès à ce type de festival, simplement par rapport aux questions environnementales.

Le Vice-président CFVE répond que Dauphine a toujours honoré une demande d'aide sociale lorsqu'elle était justifiée, ce qui le rend très fier. En effet, Dauphine a une politique de développement de ses ressources propres qui le permet, mais a également la CVEC et en complément un abondement de Dauphine à hauteur de 150 000 € sur le subventionnement de projets. Pour autant, tous les dossiers sont étudiés de manière rigoureuse. Parfois, il arrive qu'un dossier soit refusé, car l'étudiant a déjà été beaucoup aidé ou parce que cela n'est plus justifié ; l'étudiant n'ayant pas fourni les documents nécessaires pour instruire. Quant aux festivals, il pense effectivement qu'il faut davantage travailler la question de l'inclusion et comment adapter cela à une politique d'aide sociale, par exemple, en accordant la priorité aux boursiers. Il est également possible de connecter cela au programme Égalité des chances.

Une élue enseignante pense qu'il faut garder cela en mémoire lorsque les droits et les difficultés, auxquelles sont confrontés les étudiants, seront abordés. Peut-être que ceux qui sont en difficulté ne sont pas suffisamment informés sur les moyens mis à leur disposition. L'Université se soucie réellement de ses étudiants lorsqu'ils sont en situation de précarité.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 28 voix pour, le bilan des actions financées par la CVEC 2021.

VII. Formation continue

1. Création du Certificat Economie circulaire

Un document explicatif a été mis à la disposition des administrateurs.

Le Directeur du DEP indique que ce projet a été mené avec d'autres établissements partenaires de PSL, notamment avec les collègues des Mines. Ils ont rapidement constaté qu'il serait intéressant d'y associer des collègues de l'Université, qui se posent des questions particulières en matière de recherche et de formation sur cette problématique d'économie circulaire. Les Mines ont donc décidé de demander à Dauphine d'être partie prenante à ce certificat. Le programme sera géré par les Mines sur les aspects financiers et organisationnels sachant que Dauphine participera conjointement à la délivrance de la certification. Cette formation a vocation à amener des managers ou des dirigeants à réfléchir sur la façon d'impulser cette question de l'économie circulaire dans leur organisation, de mieux concevoir des services et des produits, d'intégrer la question du recyclage d'un certain nombre de produits, de faire en sorte de partager des pratiques et de réfléchir ensemble. C'est donc un programme uniquement dédié à la formation continue. Il n'existe pas de formation similaire sur le marché. C'est aussi une nouveauté portée par PSL sur une thématique particulièrement intéressante et qui vient compléter des formations déjà présentes à Dauphine, en matière de développement durable ou d'indicateurs extra-financiers.

A un élu enseignant qui demande ce qui justifie le taux horaire à 3, et remarque que dans le tableau des intervenants, pour le jour 7, il manque l'indication d'un nom de famille au prénom Joël, le Directeur du DEP répond ne pas avoir la suite du nom. Quant au coefficient 3, cela a été aligné sur ce que pratiquent les Mines sur une formation de cette nature. Le tarif étant de 5 500 €, ce sont les entreprises qui payent. Il s'agit d'une formation un peu compliquée à monter, avec beaucoup d'interventions.

Un élu enseignant remarque que PSL s'est transformé en PLS, sûrement par erreur.

Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour et 4 voix contre, la création du Certificat Economie circulaire.

2. Création du Certificat Finance décentralisée

Un document explicatif a été mis à la disposition des administrateurs.

Le Directeur du DEP indique que le courant de la finance a tendance à se dévitaliser et à se préoccuper des problématiques de blockchain et de crypto-monnaie, problématiques en plein développement. Aujourd'hui, il n'existe pas de formation similaire. Notre collègue Hervé ALEXANDRE, épaulé par Sonia ADAM-LEDUNOIS, a souhaité monter une formation avec l'appui de l'Institut Louis Bachelier (ILB), lequel est un institut dédié à la recherche en finance, hébergé au sein du Palais Brongniart. Il a pour objectif de faire de la recherche sur la finance. L'idée est de proposer une formation à la fois à un public de formation continue, mais également de formation initiale, afin de les sensibiliser aux enjeux, aux techniques et aux perspectives de développement. Ce courant se développe fortement et il y a de nombreux emplois à la clé. Aujourd'hui, ce sujet est encore assez peu abordé dans les formations classiques à Dauphine. Il est prévu que les étudiants de formation initiale de PSL soient amenés à contribuer à hauteur de 200 €, avec une exonération pour les boursiers, sachant que les participants de formation continue sont amenés à payer 5 000 €. D'où l'idée d'une participation relativement limitée et acceptable, avec une gratuité pour les boursiers. Cela permettra d'intégrer à peu près une moitié d'étudiants de formation initiale, donc une quinzaine d'étudiants, et une quinzaine de participants de formation continue.

Un élu enseignant s'interroge également ici sur le taux horaire à 3. Par rapport à l'un des arguments, développés sur le Certificat précédent, le montant du taux horaire ne dépend pas du coût stagiaire, comme évoqué. Selon le tableau, cela dépend du fait que la formation soit classique, élevée, à l'étranger, en week-end ou en soirée.

Le Directeur du DEP indique que la formation aura lieu en distanciel, le soir et le samedi. Cela permettra, notamment à des étudiants en césure, en stage ou simples étudiants, d'ajouter ces cours pour que cela soit acceptable dans les plannings. Cela justifie aussi ce coefficient.

Un élu enseignant remarque juste qu'il y a une coquille que le nom d'un intervenant : il convient de noter Hervé ALEXANDRE, au lieu de Hervé FRANÇOIS. Il demande pourquoi Sonia ADAM-LEDUNOIS n'intervient pas dans le programme.

Le Directeur du DEP répond que cette dernière n'est pas une spécialiste de finance décentralisée, mais plutôt de projets innovants. Elle a appuyé Hervé ALEXANDRE dans la conception du dispositif, c'est à ce titre qu'elle est mentionnée. Elle a travaillé de concert notamment pour être en partenariat avec l'ILB.

Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour et 4 voix contre, la création du Certificat Finance décentralisée.

VIII. Questions administratives et financières

1. Politique de recouvrement de l'Université

Un document explicatif a été mis à la disposition des administrateurs.

L'Agent comptable indique que l'article 192 du décret GBCP fixe une phase de recouvrement amiable et une phase de recouvrement contentieux. Il ne donne pas le détail de ces phases et de ces procédures. À Dauphine, la phase de recouvrement amiable est, classiquement, l'envoi de la facture et un délai de 30 jours octroyés pour payer la dette. En cas de non-règlement, une première relance est adressée au bout de 30 jours. Ensuite, il y a une mise en demeure. Il est possible d'enchaîner les phases administratives en envoyant des courriers, mais le recouvrement a également une dimension humaine. Les bons résultats de Dauphine sont dus à une équipe performante, qui applique une politique personnalisée et humaine du recouvrement. Malheureusement, en cas de grande difficulté, il faut passer à une phase de recouvrement contentieux, grâce notamment à la Saisie Arrêt à Tiers Détenteur (SATD), commune à tous les comptables et agents comptables. Cela permet d'appréhender les fonds auprès d'un éventuel employeur ou d'un tiers, et auprès d'un organisme bancaire. Il y a aussi la faculté d'interroger le fichier Ficoba de la DGFIP, afin de connaître les comptes bancaires métropolitains des redevables. Ce sont des outils exorbitants du droit commun, permettant d'être efficace assez rapidement. S'il faut une procédure un peu spécifique, avec un déplacement sur place, il est possible d'avoir recours à une étude d'huissiers de justice et, ainsi, avoir un recouvrement contentieux classique. Mais depuis la mise en place de la SATD fin 2018, le recouvrement a trouvé un moyen efficace et peu coûteux de procéder. Une politique de recouvrement nécessite de fixer des seuils, qui sont proposés au vote des administrateurs. Il s'agit de seuils communément pratiqués, fixés aussi un peu à l'angle du bon sens et de l'économie des moyens. En deçà d'une créance de 30 €, il y aura qu'un simple envoi de facture et une mise en demeure. C'est la raison pour laquelle, une liste de créances en non-valeur est présentée deux fois par an. Il propose donc un seuil à 160 € pour la SATD auprès d'un établissement bancaire et à 50 € auprès d'un employeur, puis, un seuil à 800 € pour la transmission à l'huissier de justice après échec des pratiques de SATD. Il s'agit de seuils prudentiels recommandés par la DGFIP.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 28 voix pour, la politique de recouvrement de l'Université.

2. Bilan de l'action en recouvrement au 31 décembre 2021

Un document explicatif a été mis à la disposition des administrateurs.

L'Agent comptable pense que ce bilan est intéressant et permet d'aborder le schéma classique avec les acteurs et les étapes du processus standard de la recette, à savoir : constatation de la créance et liquidation de la créance ; émission du brouillon de facture par l'ordonnateur ; du côté comptable, prise en charge de la facture recette ; le comptable contrôle et prend en charge la facture, transmise au client. Ensuite, il y a la phase de recouvrement, avec la phase amiable qui, si elle aboutit, permet l'encaissement de la créance. Il est fait ensuite le rapprochement de l'encaissement de cette facture, ce qui provoque l'émargement de la comptabilité budgétaire de la recette. Concernant les étapes de recouvrement, si cela n'est pas réglé, le service adresse des relances, en privilégiant notamment le contact, si possible par mail, car c'est le plus simple ; les échanges téléphoniques ; éventuellement, la venue des personnes sur site. Avoir une écoute attentive permet d'avoir une meilleure relation, permettant ainsi d'obtenir un recouvrement efficace. Une présentation détaillée est ensuite soumise aux administrateurs, notamment pour les comptes 411 et 416. Un bilan régulier sera présenté, afin de constater les progressions et les éventuelles difficultés.

Le Président indique que le progrès dans la réduction du nombre de jours de retard est faramineux, puisqu'il est à un niveau bien inférieur à celui précédant la crise de 2017.

L'Agent comptable profite de cette séance pour féliciter vivement son équipe. Quand le Président est venu saluer les collaborateurs, il a pu remarquer leur implication et leur enthousiasme. De bons résultats et un bon recouvrement sont aussi le fruit d'une équipe qui se sent bien et investie. Leur travail fait sens, car ils travaillent pour l'Université. Ils sont vraiment motivés et c'est grâce à eux qu'il a eu le plaisir aujourd'hui d'annoncer de bons résultats. Ce sont des équipes qui ont un sens aigu du service et du travail bien fait.

Le Président demande à l'agent comptable de transmettre les remerciements de tout le Conseil d'Administration à toute l'équipe, qui est en effet très engagée, et ce n'est pas uniquement parce que leur métier a un sens. Travailler dans une grande Université publique de recherche, recouvrer les créances, facilite aussi la vie des étudiants ; il est aussi à mettre en relation avec le fait de ne jamais refuser l'aide sociale aux étudiants, comme vu précédemment.

Le Directeur du DEP souhaite corroborer les propos de l'Agent comptable pour souligner que les équipes travaillent beaucoup plus en collaboration. C'est beaucoup plus simple et fluide qu'avant. Or, les problèmes de recouvrement sont souvent le fruit de difficultés omises, oubliées, non dites ou non mises en avant. Aujourd'hui, il y a un bon esprit d'équipe. Il aborde ensuite le point suivant : autant, Dauphine est capable d'avoir un blocage dans le logiciel lié, lorsque les étudiants n'ont pas rendu un livre, en leur interdisant l'obtention du diplôme ; autant, il n'y a pas de blocage similaire pour des retards ou absences de paiement, pour des montants souvent bien supérieurs au prix d'un livre.

L'Agent comptable confirme effectivement, qu'en principe, il faut regarder si les droits sont acquittés avant de délivrer le diplôme.

Le Président félicite également l'Agent comptable, qui a su mener cette équipe pour aboutir à des résultats aussi positifs pour l'Université.

Un élu enseignant indique que, grâce à cet exposé, il croit avoir commencé à comprendre les tableaux. Sur le compte 416, la slide indiquant les « clients concernés par les impayés », comprend des entreprises privées et publiques. Il demande quelles sont-elles et si cela concerne, par exemple, les partenaires du DEP ou des entreprises payant des formations pour leurs salariés.

L'Agent comptable répond, qu'initialement, dans le graphique, il était marqué « organismes », mais cela n'était pas très parlant par rapport à « particuliers ». Il a donc été ajouté « entreprises ». Cela comprend tous les partenaires, privés ou publics. Cela peut être des entreprises dans le cadre de la subrogation, mais aussi l'État. De manière générale, ce sont les entreprises, mais également la Caisse des Dépôts. Dans le cadre du CPF, par exemple, à partir du moment où il y a subrogation, si l'intéressé n'a pas acquitté ce qu'il devait, il fait partie de la catégorie.

3. Mise à jour des conditions et modalités d'inscription à la bibliothèque universitaire

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

La Directrice du SCD indique que ce point concerne les conditions d'accès à la bibliothèque et les droits d'inscription, qu'elles soient payantes ou non. Ces deux documents avaient été préalablement votés en Conseil d'Administration, le 3 mars 2014, mais sont présentés aujourd'hui pour deux raisons :

- mettre à jour les services proposés, qui ont évolué depuis 2014, même si les tarifs n'ont pas changé, en reformulant certains éléments pour établir des documents dépourvus d'ambiguïté à l'usage. Les « anciens de Dauphine », par exemple, sont devenus « les anciens diplômés ».

- approuver une demande des personnels du CIP PSL, donc des membres de CIP non-dauphinois, souhaitant emprunter les ouvrages à la bibliothèque. Même s'ils étaient implicitement inscrits dans la partie « conditions d'inscription », ils ne l'étaient pas dans la partie « droits d'inscription ». Ainsi, au moment de les inscrire, il était impossible de savoir ce à quoi ils avaient droit ou pas. Les conditions d'inscription à la bibliothèque ont donc été reformulées, afin de pouvoir ajouter les personnels PSL Siège, lesquels sont, par principe, accueillis dans des conditions identiques à celles des personnels dauphinois.

Pour les droits d'inscription, l'extension du nombre d'ouvrages empruntables a été mis à jour, passant de 3 à 10, et de la durée d'emprunt, passant de 14 à 21 jours, toujours en intégrant les personnels PSL.

Une élue enseignante indique que ce document donne l'occasion de prendre connaissance de certains éléments qui, pour sa part, n'avaient pas attiré son attention. Elle remarque que les conditions d'accès, pour les étudiants inscrits ailleurs qu'à PSL ou spécifiquement à Dauphine, sont différentes selon le niveau d'études. C'est à partir du niveau Master qu'il y a certains types d'accès. Elle demande si les étudiants en Licence font partis dans la catégorie « autres publics » et si c'est l'afflux qui a motivé cette distinction au départ.

La Directrice du SCD répond par l'affirmative. Avant d'instaurer un contrôle d'accès à la bibliothèque, tous types d'usagers étaient accueillis, l'accueil étant libre. Aussi et devant les difficultés à faire asseoir tout le monde, il a été décidé que les accès seraient réduits au niveau Master et au-delà, pour les lecteurs extérieurs.

Une élue enseignante remarque que dans le document établissant les montants à verser pour ceux qui n'ont pas un accès gratuit, il est indiqué « autres publics ». Elle demande si dans cette catégorie sont inclus les étudiants relevant éventuellement des niveaux Licence.

La Directrice du SCD répond que les « autres publics » comprend des réfugiés OPFRA ou des personnes en recherche d'emploi.

A une élue enseignante qui demande si les étudiants en Licence peuvent venir, même sous le forfait hebdomadaire, la Directrice du SCD répond par la négative. Il y a eu un petit souci d'accueil d'étudiants d'écoles privées de gestion du quartier, qui prenaient beaucoup de place. C'était un peu compliqué d'organiser la cohabitation avec les étudiants dauphinois. Il y avait également des étudiants en médecine, ce qui laissait les étudiants de Dauphine perplexes. Ainsi, les choses sont beaucoup plus claires.

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

1. Conventions

2. Demandes de subventions :

- a. Projets des associations généralistes
- b. Projets des associations de filière
- c. Projets transversaux financés par la CVEC

Un élu enseignant remarque sur les associations de filière, que les prix prévus sont un peu élevés pour les remises de diplômes. Il demande s'il s'agit d'un phénomène de rattrapage. Concernant les projets transverses, il s'interroge sur le rejet de l'aide alimentaire et celui du financement des culottes menstruelles.

Le Vice-président CFVE répond concernant les remises de diplômes, qu'il faut regarder, dans la mesure du possible, si les devis présentés sont raisonnables. La plupart du temps, ils le sont. Pour autant, il n'y a pas de rattrapage. Il est vrai qu'il n'y a pas eu de remise de diplômes depuis un petit moment. Sur les culottes menstruelles, le projet a été retoqué car la demande portait sur 9 000 € de subvention et seul un devis était présenté. Sur une telle somme, il fallait au moins 3 devis pour comparer. Sur l'aide alimentaire, cela faisait doublon avec un autre projet portant sur une aide alimentaire, notamment en lien avec PSL. C'est la raison pour laquelle, cela a été retoqué. Il rappelle les principaux motifs de refus : une documentation insuffisante pour justifier de la somme ; des manques de documents ; des choses insuffisamment justifiées ; des redondances ; des choses hors périmètre. En général, les étudiants font plutôt bien le travail sur la présentation des projets, même si cela pourrait être un peu mieux fait.

Avant de clore cette réunion à 19H40, le Président remercie les membres pour leur participation. Il rappelle que le prochain Conseil d'administration aura lieu le 11 juillet 2022, à 16 heures. Si tout se passe bien du point de vue sanitaire, il propose de fêter la fin de l'année académique lors d'un pot qui suivra le Conseil.

El Mouhoub MOUHOUD