

**PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**PAR VISIOCONFERENCE DU 3 OCTOBRE 2022**

**LISTE DE PRÉSENCE**

**Collège - A - Professeurs et personnels assimilés**

**Présents :** M<sup>mes</sup> LEMAIRE, CARRE-TALLON  
MM. MOUHOUD, CARDALIAGUET, AGRIKOLIANSKY, BLANCHOT  
**Absentes et représentées :** M<sup>mes</sup> GUILLARD, MERAD

**Collège - B - Autres enseignants et assimilés**

**Présents :** M<sup>mes</sup> ABDELNOUR, CARCASSONE-ROUIF, CHANTIRI, SZTULMAN  
MM. OXIBAR, ABONNEAU, AIRIAU

**Collège des Personnels BIATSS**

**Présents :** M<sup>mes</sup> PARMAS, LEHINGUE, BOUABID  
M. DAGISTE

**Collège des Etudiants**

**Présents :** M<sup>me</sup> GOLDSTEIN  
M. LLORENS, LAPAZ  
**Absente :** M<sup>me</sup> PETIT  
**Absents et représentés :** MM. CHAUVET, PARESHKUMAR POPAT  
**Absents :** MM. BEN DOUA, COSTES

**Collège des Personnalités extérieures**

**Présente :** M<sup>me</sup> ORAIN  
**Absentes et représentées :** M<sup>me</sup> DE GRENIER, ZIGNAGO  
**Absente :** M<sup>me</sup> GARRIGOS  
**Absent et représenté :** M. CHENUT  
**Absents :** MM. BRICE, DUVAL, REDLER

**Représentante du Recteur**

**Présente :** M<sup>me</sup> BELLAMY

**Membres de droit**

**Présents :** M<sup>mes</sup> GELIN, GALLOIS-COCHET, OKRET-MANVILLE  
**Présents :** MM. PELTRAUULT, DUIZABO, SALASC

**Invités permanents**

**Présents :** M<sup>mes</sup> AMZALAG, DESARBRES, SEBERT, FLEURETTE (par visioconférence), RENAUDIN, NASOM-TISSANDIER  
MM. ARIBI, DAMART, BOUCHARD-DENIZE, MIAS, BERLAND

**Procurations :**

- Christophe CHENUT donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD
- Valérie GUILLARD donne procuration à Pierre CARDALIAGUET
- Myriam MERAD donne procuration à Eric AGRIKOLIANSKY
- Noémie DE GRENIER donne procuration à Sarah ABDELNOUR
- Soledad ZIGNAGO donne procuration à Aude SZTULMAN
- Clément CHAUVET donne procuration à Cassandre GOLDSTEIN
- Smit PARESHKUMAR POPAT donne procuration à Vincent LLORENS

Le quorum étant atteint, E. M. MOUHOUD ouvre la séance à 16H00.

E.M. MOUHOUD annonce en préliminaire, quelques informations concernant l'actualité :

- Le Président souhaite la bienvenue à ce premier Conseil d'administration de l'année universitaire 2022/2023 et informe les administrateurs qu'il va devoir quitter la séance à 19H30, afin d'accueillir Monsieur Gabriel ATTAL, lequel a été invité par Dauphine Débat.

- Il souhaite également la bienvenue à Marie CARCASSONE-ROUIF, remplaçante de Morgan SWEENEY, en qualité de membre du collège B, à la suite de sa démission, dont tout le Conseil a été destinataire. Morgan SWEENEY indique un certain nombre de choses assez erronées, qu'il tient à dénoncer. Il souhaite lire le message de réponse qui lui a été adressé : *« Cher collègue, j'accuse réception de votre démission du Conseil d'administration de l'Université Paris Dauphine – PSL, à compter du 26 septembre 2022. Dans ce contexte, vous serez remplacé par Madame Marie Carcassonne-Rouif, élue au Collège B de la liste Agir Ensemble pour une université de service public. Au-delà, je tiens à relever que les accusations que vous formulez à l'égard des membres de l'équipe de gouvernance sont dénuées de tout fondement ; elles n'appellent en conséquence aucun commentaire de ma part, sinon l'observation d'un caractère inapproprié. »*

XXXXX indique qu'elle ne va pas garder la parole longtemps : le message que vous avez reçu n'est pas le mien, l'intention n'est pas la mienne, le choix des mots n'est pas le mien et en particulier ce n'est pas moi qui ai choisi de parler d'agression, de violence, également de le diffuser aussi largement. Je n'ai pas à démissionner. Mais, comme je suis impliquée, je tenais à dire que je suis pleinement investie dans cette gouvernance. Je travaille en harmonie avec le Président, avec chacun et chacune des Vice-présidents et avec la DGS. Mon engagement est le même depuis que j'ai été nommée en toute loyauté, dans une relation de confiance. Cela n'a pas changé et cela ne changera pas. Je suis très fière de participer à cette vice-présidence RH, des dossiers très importants ont été traités, le RIFSEEP en ce qui me concerne, le RIPEC qui a été traité par XXXXX. Cela a été très difficile, il ne faut pas le nier, et il y a encore beaucoup à faire. Tout ce que je demande, c'est que l'on puisse travailler dans la sérénité et que l'on puisse aller de l'avant. Merci.

XXXXX souhaite intervenir : vous n'aurez aucun doute sur le fait que les accusations se portent sur moi et que, dans ce message, je suis accusée de violence et d'agression sur la personne d'XXXXX. Au départ, je me suis interrogée sur l'origine de ces violences. Y-avait-il eu violence ou pas, agression ou pas ? J'ai demandé à XXXXX comment les choses s'étaient passées, elle ne m'a pas répondu que j'étais l'auteure d'une quelconque violence. XXXXX, j'aimerais que ce soit dit dans ta bouche, parce que c'est une très forte accusation et c'est très grave, et il n'est pas possible de cautionner, même implicitement, quelque chose d'aussi grave. Je condamne toutes les violences à l'égard de tous les personnels. On a le droit de se dire les choses en toute sincérité, mais sans jamais que cela prenne ce caractère-là. Soit il y a eu violence et il faut porter plainte, soit il n'y a pas eu violence et il convient de le dire. On ne peut pas laisser en suspens de telles accusations, qui portent un grave préjudice de réputation et qui placent le débat à un niveau proche des bas-fonds.

XXXXX reprend la parole, bien que ne voulant pas entrer dans le détail : la période avant l'été a été extrêmement difficile pour XXXXX et pour moi. Puisqu'il faut que je parle de ma vie privée, vous saviez, ou vous le savez maintenant, que XXXXX est mon compagnon et qu'effectivement, il y a eu des attaques personnelles contre des projets de XXXXX. C'est allé assez loin. J'ai mal vécu le fait que j'ai été remise en question, comme si j'étais déloyale, ce que je ne suis pas. Je comprends que des questionnements aient été posés. Il y a eu beaucoup de souffrance, de part et d'autre, cela a été très, très difficile, mais ce n'est pas moi qui ai traduit cela comme cela. Il me semblait que XXXXX et moi nous étions expliquées à la rentrée. Les choses ont été dites très clairement. Pour des raisons qui m'appartiennent, j'ai mal vécu tout cela. XXXXX a également été extrêmement attaquée et a mal vécu tout cela. C'était entre nous et cela ne devait pas se traduire publiquement par un mail parlant de violence et d'agression, effectivement, c'était très déplacé.

E. M. MOUHOUD pense qu'il convient à présent de mettre fin à cette discussion. Le message de Morgan SWEENEY, adressé à tout le Conseil d'administration nécessitait une explication car il est erroné dans les accusations qu'il porte et il est totalement inapproprié. Il tient à rappeler que sa confiance envers les membres de son équipe est totale. Sur le fond, les élus ont le choix de démissionner ou de ne pas le faire. Il se trouve que le choix a été fait de démissionner ; dont acte. Sur le reste, ce ne sont que des suppositions ou des accusations calomnieuses, qui bien entendu peuvent mériter d'aller plus loin, mais pour l'instant, les choses doivent se calmer, afin que chacun reprenne son activité sereinement. Il exprime la bienvenue à Madame CARCASSONE-ROUIF.

- Max PERSONNAZ, membre du collège Etudiants, a démissionné de ses fonctions et a été remplacé par son suppléant, Clément CHAUVET.

- Les travaux du Nouveau Campus ont démarré. Les locaux obtenus à la Défense par l'année 2021-2022 sont désormais disponibles pour Dauphine jusqu'en 2025. Le Département de l'Éducation Permanente, ayant accepté de déménager au Pôle Léonard de Vinci à la Défense pour l'année 2021/2022, pourra rester sur ce site jusqu'en 2025.

- PSL a remporté l'appel à projets Excellence, très fortement tourné vers la vie étudiante, relatif aux questions d'impact sociétal. Il s'agit d'un budget assez conséquent d'une vingtaine de millions d'euros. Le résultat de ce travail collectif aboutit à une belle réussite dont l'Université peut s'enorgueillir.

- Sortie de PSL de son statut d'EPE : à la suite de l'évaluation très positive de l'HCERES (Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur), la probabilité d'obtention du statut de grand établissement est très élevée. Il convient de rappeler à cet effet que ce changement de statut est assorti des conditions suivantes : le statu quo sur les statuts ; le maintien de statut de grand établissement pour Dauphine et les autres établissements de PSL disposant du même statut ; le maintien des personnalités morales et juridiques des établissements composantes.

- Pour faire suite à la demande de S. ABDELNOUR d'ajouter à l'ordre du jour de ce Conseil, une motion importante portant sur la prise en charge du point d'indice, le Président précise, au vu du délai tardif de transmission, qu'elle sera discutée au mois de novembre. Néanmoins il souhaite indiquer qu'en juillet dernier, tous les fonctionnaires ont été revalorisés de 3,5 points, engendrant un surcoût très élevé pour l'Université. Par mesure d'équité et de justice, cette revalorisation a été appliquée aux contractuels. Cette motion déplorait que l'État ait, tout au moins pour l'année 2022, laissé la prise en charge de cette augmentation par les établissements sur leurs fonds de roulement, ce qui alourdit les finances et impacte l'utilisation du fonds de roulement de Dauphine pour les travaux en cours et à venir. Il n'est donc pas question de l'utiliser pour compenser la hausse inexorable de la masse salariale. Le Président précise qu'il a déjà eu l'opportunité d'échanger à ce sujet avec le Directeur de Cabinet de la Ministre et qu'il a demandé une prise en charge par l'État dès cette année, sans encore savoir si cela sera possible.

S. ABDELNOUR remercie le Président d'avoir évoqué le sujet, même si effectivement la demande de mise à l'ordre du jour a été adressée tardivement. Elle est curieuse de savoir comment il sera possible d'avancer plus précisément d'ici à la prochaine séance. Le sens de la motion consistait à proposer à l'ensemble du Conseil d'administration de voter un texte pour demander au ministère de maintenir sa mission et de payer dans l'intégralité le traitement des fonctionnaires. Elle demande finalement s'il est nécessaire d'exposer ce texte et d'en reparler.

E. M. MOUHOUD indique que les administrateurs sont libres de toutes leurs actions et qu'ils ont la possibilité de poser les termes d'un débat public. Son approche est plus pragmatique en tant que responsable de l'Université. Son souhait le plus ardent est d'obtenir qu'il n'y ait pas cette charge pour Dauphine, en utilisant tout ce qui est en son pouvoir, avec tous les collègues, pour que cela ne se produise pas. Néanmoins, tout ce qui peut aller dans le sens de la demande d'une prise en charge par l'État de ses obligations lui semble bienvenu ; en tant que président de l'Université, il a besoin aujourd'hui d'avoir une démarche individuelle sur ce sujet à l'égard de l'État.

R. ARIBI confirme que la revalorisation a bien été appliquée aussi bien pour les titulaires, que pour les contractuels. L'État a indiqué, au sens large du terme, qu'il va compenser le dégel du point d'indice en 2023, mais pas en 2022, sans pour autant savoir de quel ordre. Il espère avec raison que l'État compensera à hauteur du dégel les personnels fonctionnaires.

S. ABDELNOUR souhaite réagir au risque d'être un peu maladroite, sur la démission de Morgan SWEENEY. Elle comprend la réaction que cela a suscité car il y a une mise en cause publique, adressée à tous. Il s'agit d'une situation compliquée et demander à XXXXX de se dédire n'est peut-être pas le processus le plus évident et le plus à même de ramener de l'harmonie. Il faut reconnaître qu'il existe parfois des relations tendues entre les syndicats et l'administration, avec peut-être des formes de virulence, mais tout en étant capable de l'entendre et inversement. Elle en a fait les frais en CAFR, où elle a dû partir d'une séance car elle ne pouvait plus s'exprimer.

E. M. MOUHOUD indique qu'il faut reconnaître aussi qu'un certain nombre d'attaques en tout genre, sont absolument effervescentes. Des recours ont été déposés, que les deux collègues qui les ont remis concernant le RIPEC, ont d'ailleurs perdu. Personne n'a demandé à quiconque d'intervenir ici. Simplement, il réitère que « *les accusations formulées à l'égard des membres de l'équipe de gouvernance sont dénuées de tout fondement* », quitte à aller plus loin s'il le faut, « *elles n'appellent en conséquence aucun commentaire, sinon l'observation de leur caractère inapproprié* ». La démission était de la volonté de la personne concernée et la réponse lui a été faite par voie de mail.

- Journée « Étudiants en exil » du 5 octobre au soir : il s'agit d'une grande satisfaction pour Dauphine d'avoir mis en place ce dispositif en un temps très court. La cinquantaine d'étudiants ukrainiens accueillis seront célébrés grâce à une cérémonie organisée sous l'égide d'Arnaud MIAS et de Maxence GUILLOMET, qu'il remercie vivement. La table ronde sera composée de gens compétents sur le sujet : François Héran, membre du Collège de France ; Pascale Laborier, membre du comité de parrainage PAUSE ; Omar Youssef Souleimane, poète syrien ; Olena Havrylchyk, ambassadrice pour l'Ukraine de l'Ukrainian Global University. Cela sera suivi d'un cocktail, avec l'orchestre PSL qui sera accompagné de la chorale.

- L'élection du Vice-président Étudiant et les élections des étudiants auront lieu le 24 novembre 2022 ; les élections professionnelles du 1er au 8 décembre 2022. Ce sont des moments importants de la vie étudiante et de la vie démocratique de l'Université.

- Concernant le Campus de Tunis et pendant des années, la redevance de Tunis vers Paris Dauphine ne pouvait pas être payée, pour des raisons inexplicables. Grâce au travail, effectué dans le cadre d'une nouvelle convention et du nouveau pacte actionnaire conclu avec Dauphine Tunis, la redevance due à Dauphine a été perçue pour la première fois, et sera, désormais, indexée sur les droits d'inscription, payés par les étudiants tunisiens à l'Université Paris Dauphine.

- Concernant le Campus de Londres, il n'a pas été possible de fêter l'accréditation par l'Office for Students, qui décernait le statut de Higher Education Provider pour ce campus, à cause du décès de la Reine. Cela a donc été reporté. Pour autant, Duncan Fairgrieve a été nommé Délégué général de l'Université auprès du campus de Londres, afin de mieux coordonner les actions entre Londres et Paris.

- Concernant la réforme des Départements, notamment celui de MSO, les premiers groupes de travail ont été mis en place. Celui concernant la gouvernance a tenu sa première réunion aujourd'hui ; ce fut positif et contributif. Ceux concernant les Programmes Gradués, l'École Doctorale et la gestion RH vont avoir lieu prochainement. Ces groupes de travail sont ouverts à tous ; il ne faut pas hésiter à y participer. Il laisse la parole à Florence GELIN pour un point sur la sobriété énergétique.

F. GELIN indique qu'une circulaire a été reçue le 23 septembre dernier sur le plan de sobriété énergétique des opérateurs d'enseignement supérieur et de la recherche. En tant qu'établissement d'enseignement supérieur et de recherche, il est demandé d'établir un plan de sobriété visant à réduire de 10 % la consommation d'énergie sur les deux prochaines années par rapport à 2019, tout cela devant être fait pour fin octobre, du moins en version projet. A priori, la version définitive des plans de sobriété des établissements pourra être transmise à la fin de cette année civile. Très concrètement, ces objectifs s'inscrivent évidemment dans le contexte de crise énergétique, évidemment lié à la situation internationale et à la guerre en Ukraine, mais aussi dans l'objectif de réduction de la consommation énergétique et des émissions de l'ensemble des opérateurs et des entreprises d'ici à 2050. Les axes d'action pour y parvenir vont s'articuler autour :

- du chauffage et de la climatisation : cet hiver, la température de chauffage sera limitée à 19 degrés en période d'activité dans les locaux. Évidemment, étant donné que la température n'est pas la même dans tous les bâtiments, l'Université va rester attentive à chaque situation. C'est quelque chose qui est réglementairement acté depuis très longtemps mais finalement mis en place par assez peu de personnes.

- des appareils électriques, de l'éclairage, du numérique, de la mobilité, des achats, et accessoirement des activités et équipements de recherche : même si l'Université est un peu moins concernée, elle est dotée de serveurs de calcul, difficilement modulables en termes d'activité.

Ce sont un certain nombre de grands blocs sur lesquels il existe déjà des réflexions avec les équipes concernées, et ce bien avant d'avoir cette circulaire. Au-delà de l'aspect civique et écologique de cette mesure, la hausse conjuguée des coûts de l'électricité et du gaz à date fait que, le budget prévisionnel 2022 de 1,3 M€ sur les fluides au cours actuel passera à 4,4 M€ l'année prochaine. Cela donne une idée du delta et donc de l'importance, aussi d'un point de vue financier, de ces efforts de sobriété.

A. SZTULMAN pense que, si le groupe de travail sur la réforme MSO a commencé à travailler, il serait souhaitable d'avoir connaissance des membres, afin que chacun au sein de l'Université puisse faire part de ses questions.

F. GELIN indique que sont systématiquement invités, à minima, l'ensemble des responsables de mention et des membres élus du Conseil des Départements, ainsi que les représentants élus du CHSCT qui en ont fait la demande. Mais en effet, il est tout à fait possible de publier cette liste, d'autant que d'un axe à l'autre, les périmètres ne sont pas exactement les mêmes. L'ensemble du Comex y participe également. Pour autant, si des administrateurs souhaitent y participer, elle les invite à lui écrire, sachant que ces réunions se font uniquement par Teams, afin d'avoir un nombre élevé de participants.

### **I. Procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 11 juillet 2022**

S. ABDELNOUR indique être notée absente, alors qu'elle était bien présente. Il y a un ensemble de dossiers évoqués, pour lesquels il est prévu un suivi, notamment concernant les demandes émanant de la liste Agir ensemble pour une université de service public, mais pas seulement ; par exemple, sur les élections du Conseil d'administration de la Fondation ou sur la présentation par le VP numérique. A chaque fois, il est indiqué que la demande est tout à fait comprise et que ce sera fait, mais sans jamais savoir quand cela est prévu. Elle demande si, au démarrage de chaque Conseil d'administration, un tableau des dossiers, en cours de traitement, pourrait être présenté avec un calendrier.

E. M. MOUHOUD répond que ce qui a été demandé sera bien traité en temps voulu. Par exemple, il avait été demandé de diffuser le rapport de la Cour des comptes de 2014. Après avoir vérifié que cela pouvait juridiquement être fait et après avoir anonymisé le document, le rapport a été adressé à tous les administrateurs et ajouté sur la plateforme pour consultation. Bientôt, il y aura une présentation sur l'activité numérique. Il y a un suivi de l'ensemble des demandes du CA. Pour autant, les temporalités seront différentes selon les périodes et les contraintes.

***Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 1 abstention, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 11 juillet 2022.***

### **II. Ressources Humaines**

#### **1. Création du dispositif d'intéressement pour la collecte du reste à charge**

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

N. BERLAND indique que lorsqu'un étudiant part travailler dans une entreprise, un tarif est proposé à celle-ci, qui varie selon les formations et les écoles. Il est possible de demander aux entreprises de contribuer pour couvrir le coût complet de la formation d'un étudiant. Le tarif affiché de 12 500 € correspond au coût de production d'un étudiant, incluant la participation de l'entreprise. Celles-ci peuvent très bien ne pas le couvrir ; néanmoins, un certain nombre d'entre elles soutiennent

Dauphine. Cela avait représenté 1,7 M€ l'an dernier et 1,5 M€ aujourd'hui. Ce reste à charge est demandé aux entreprises par les assistantes.

H. NASOM-TISSANDIER indique que, depuis l'année dernière et pour la première fois, il a été demandé aux assistantes de formation en apprentissage, de participer à la collecte du reste à charge, en plus des missions normalement liées à leur poste. Cette collecte est extrêmement chronophage et difficile. En MSO, elles ont récolté une somme extrêmement importante pour les ressources de Dauphine. En parallèle, elle rappelle qu'il existe des dispositifs pour les enseignants-chercheurs, prévus dans le référentiel, mais pas pour ces assistantes de formation, or celles-ci, compte tenu de la charge de travail complémentaire, ont indiqué qu'elles n'étaient pas forcément prêtes à renouveler l'expérience. Cette mission méritait d'être reconnue, d'où ce dispositif. Il est fondé sur l'article L 954-2 du Code de l'éducation. Il a été choisi de mettre en place un dispositif expérimental pour un an, qui pourra être pérennisé si le bilan s'avère positif. En effet, il y a une grande incertitude sur ces collectes à l'avenir ou sur le montant du NPEC. Quant à la méthode, le dispositif a été mis en place en concertation avec les assistants et assistantes de formation concernés, et il a d'ailleurs évolué par rapport à ce qui a été présenté dans un premier temps. Ce projet a été présenté ensuite en Comité technique où il y a eu un vote « contre » des organisations syndicales. À l'issue de ce Comité technique, des modifications ont été apportées, pour donner suite à de nombreuses remarques, notamment avec une condition, qu'en N-1 le reste à charge collecté soit au moins de 1 M€, et un plafonnement de 25 € par contrat d'apprentissage et un plafond annuel de 1 250 €, qui correspond à peu près à deux formations en apprentissage. Actuellement, plus de la moitié des assistantes de formation MSO pourront en bénéficier. Quant au calendrier de mise en œuvre, la collecte du reste à charge sera prise en une année N et, si le seuil de 1 000 K€ a été atteint, il sera mis en œuvre qu'en année universitaire N+1.

N. BERLAND confirme qu'il y aura une opération de reste à charge, permettant de verser ces montants. Ce n'est pas une prime au résultat, mais une prime à l'activité, visant à compenser une absence dans les fiches de poste.

F. GELIN rappelle qu'il y a eu un avis défavorable du Comité technique sur ce point à deux reprises, même s'il y a eu des échanges assez importants avec les différentes parties prenantes sur ce dispositif, qui répond à un vrai besoin des assistantes concernées et à une vraie réalité de leur travail mais qui, comme souvent, interroge sur les possibilités pour les autres assistants, qui n'ont pas la charge de formation en apprentissage, d'en bénéficier. L'une des garanties est de leur dire, qu'au gré des mobilités qui sont malheureusement souvent assez nombreuses, dans la limite de ce qui est possible et cohérent, les portefeuilles pourraient être mieux répartis si certaines d'entre elles souhaitaient prendre en charge ce type de formation qui ne sont pas forcément préférées par toutes parce que cela demande une expertise et une charge de travail un peu différentes. En tout cas, cela demande aussi des compétences un peu différentes que tout le monde n'a pas envie de déployer. Chacun est libre, mais en tout cas, l'Université va essayer de s'assurer que chacune ait la chance de bénéficier de ce dispositif à un moment de sa carrière, sur un temps long, si elle le souhaite.

F. PELTRAULT confirme qu'il s'agit d'un travail important, qui bénéficie à la collectivité. À ce stade, les ressources du reste à charge ne sont pas dans les budgets des formations, puisqu'elles ne seront reçues qu'en 2023. C'est un plus pour les fonds propres de l'Université et il trouve important que les collègues qui s'investissent dans cette mission soient récompensés pour cela. Il précise que la signature d'un contrat d'apprentissage n'est pas subordonnée au paiement du reste à charge qui reste à la discrétion de l'entreprise. Pour autant, il ne faut pas s'interdire de le demander, et certains collègues par la négociation arrivent à avoir un peu plus que ce qui était prévu. C'est ce qui est rémunéré par le biais de ce dispositif.

M. CARCASSONE-ROUIF indique voter « contre » ce dispositif car la liste, qu'elle représente, s'est déjà prononcé négativement en Comité technique. Les assistantes, qui s'occuperont de 2 formations, toucheront le double en prime de celles qui ne s'occupent que d'une seule formation, et celles qui ne s'occupent d'aucune formation ne toucheront rien du tout. Ce dispositif est quand même un peu soumis au hasard et va créer des inégalités entre des personnes occupant un poste très similaire. Il suffirait de proposer à celles qui s'en occupent de le faire, pour répartir ensuite ce qui a été obtenu entre tous les assistantes. Ce serait plus juste.

F. GELIN indique que ce ne sont pas vraiment des postes très similaires. Cela est similaire sur le papier mais dans les tâches effectuées, dans les qualités requises pour le faire, c'est un peu différent.

A. SZTULMAN indique voter « pour » ce dispositif. En tant que responsable d'une formation en apprentissage, elle pense que beaucoup de précautions ont été prises justement pour voir comment un tel dispositif peut éventuellement ne pas nuire au collectif de ces personnels. Elle se réjouit de la mise en place de ce dispositif qui permettra d'améliorer les rémunérations de certains personnels et est également très sensible au fait que cette collecte contribue aux ressources financières. Toutefois, elle émet deux remarques sur la mise en œuvre, afin que tout se passe au mieux pour tous, toutes catégories de personnel confondues et étudiants :

- l'important est d'avoir des postes en apprentissage qui contribuent à la formation des étudiants. Il s'agit souvent de partenaires très différents, dont certains ne peuvent pas forcément assurer le coût complet des formations. C'est la raison pour laquelle, il est nécessaire de bien former les assistantes là-dessus. Des compétences très particulières sont requises de la part des assistantes de formation pour pouvoir mener à bien ces missions de négociation des contrats et de fidélisation des partenaires. Elle est étonnée que, dans les fiches de poste de ces personnes, cela ne soit pas pris en considération. Il y a certes beaucoup de difficultés de recrutement, mais il faut avoir des personnes qui sont à même de mener ces missions.

Or parfois, elles rencontrent beaucoup de difficultés. Il lui semble qu'il y a une réflexion à mener, notamment sur la formation adéquate pour mener à bien ces missions avant d'être mises en face de leurs interlocuteurs.

- le dispositif, qui est prévu pour un an, va permettre à la gouvernance de s'engager à faire un bilan, notamment sur les moyens, et évaluer si cela est souhaitable ou non, sachant qu'il est plus facile d'obtenir des contrats d'apprentissage quand il y a une assistante de formation.

Elle précise qu'elle n'aurait pas voté un dispositif prévoyant un intéressement lié au montant collecté.

M. CARRE-TALLON indique que, pendant de très nombreuses années, les assistantes de formation en apprentissage avaient la charge de ce travail et que depuis peu, cette responsabilité a été celle de la Direction des Relations Entreprises. Après avoir fait un bilan, il a été décidé que cela revienne aux assistantes de formation qui, effectivement, sont sans doute les plus à même d'effectuer au mieux cette mission. Elle souhaite savoir comment cela se passait auparavant et également qu'il soit précisé pourquoi il a été décidé que ce travail supplémentaire revienne aux assistantes de formation. Il faudrait faire attention, par exemple, au fait qu'une entreprise, avec des apprentis dans différentes formations, paye la même somme, et non que cela puisse dépendre de l'assistante qui négocie la formation. L'homogénéisation est donc importante et nécessaire. La collecte de la taxe d'apprentissage est également un travail commercial auprès des partenaires, touchant toutes les assistantes. Elle demande si cette réflexion, qui a commencé à être menée à juste titre avec les formations en apprentissage, pourrait être élargie aux autres assistantes pour la collecte de la taxe d'apprentissage.

N. BERLAND confirme que le reste à charge ne date pas d'hier. Les entreprises du secteur public ont toujours été très fortement contributives et acceptent de payer les restes à charge depuis très longtemps. Le problème est que, depuis 2 ans, une directive invite les administrations à limiter le versement de ce reste à charge. Actuellement, seulement 12 sur 52 dans le secteur public ont accepté d'y participer. Il est difficile d'inciter les entreprises à verser ce reste à charge. Elles le versent si elles le souhaitent. Pour autant, il y a des assistantes qui veulent trop bien faire. Il signale à cet effet, qu'il passe son temps à éteindre les incendies avec des entreprises où les assistantes sont allées un peu fort. Il ne faut pas leur en tenir grief, mais un accompagnement s'avère nécessaire, afin qu'elles ne soient pas livrées à elles-mêmes. Il ne saurait expliquer pourquoi à un moment donné, la collecte est passée à la DRE parce que, d'après les discussions qu'il a eu avec Sandra BOUSCAL, la DRE ne pouvait pas se permettre de faire cela. Avec la DRE, en lien avec MSO, il a été mis en place une liste des entreprises particulièrement contributives financièrement, également en termes d'apprentis, de recrutement et de stagiaires. Au total, il y en a 83. L'idée était de pouvoir faire des arbitrages parce qu'effectivement, lorsqu'une entreprise donne beaucoup de taxe, il n'est peut-être pas nécessaire de lui demander également du reste à charge. Il faut avoir une vision un peu globale. Il faut travailler avec la DRE, qui a une vision stratosphérique de cette situation et avec les assistantes collectant du reste à charge, pour élaborer la politique à tenir. Un certain nombre d'entreprises additionnent ce qu'elles donnent. Les assistantes peuvent donc avoir un discours différent, en fonction du diplôme, ce qui crée un peu de cacophonie par rapport à l'entreprise. C'est la raison pour laquelle, une vigilance particulière est accordée aux entreprises très contributives. Le reste à charge est loin d'être acquis et il y a de fortes chances pour qu'il soit de plus en plus faible, ne serait-ce que parce que les NPEC, coût minimum pris en charge par les entreprises, ont été redéfinis cette année et augmentés. En effet, il a été annoncé une baisse de 5 %, avec une deuxième resucée en avril. Pour l'instant, cela se passe bien. Pour autant, cela veut dire que la capacité à collecter ce reste à charge et à couvrir les coûts va être de plus en plus compliquée. Aujourd'hui, le retour des OPCO, organismes paritaires qui collectent, fait que les entreprises jouent à fond la carte du prix. Ces derniers mois, elles ont été largement subventionnées. Pour l'instant, cela ne pose pas de problème, mais elles demandent de sortir les formations qui, à niveau de compétences à peu près identique, ont les tarifs les moins élevés possible. Il y a une concurrence prix dans laquelle l'Université n'a donc pas forcément intérêt à s'engager. Tous les tarifs ont été redéfinis cet été. Il invite les administrateurs à lire un article paru la semaine dernière dans Libération sur un point, relatif aux tarifs qui sont très différents en fonction des écoles. Le sujet a été discuté au niveau du ministère. Il pense qu'il y a un travail de lobbying à faire car aujourd'hui, les impôts servent à financer des écoles privées et des fonds d'investissement, plutôt que de financer l'Université.

A M. CARRE-TALLON qui demande s'il est possible d'élargir le dispositif aux autres assistantes pour la collecte de la taxe d'apprentissage, N. BERLAND répond que cela n'est pas prévu pour le moment, car cela a été centralisé à la DRE où une personne a été missionnée pour ce travail, ce qui allège largement le travail des assistantes.

S. AIRIAU indique qu'il votera favorablement, puisqu'il s'agit de récompenser un travail déjà réalisé sur la collecte 2021/2022. Il précise que cela est un vote à titre expérimental, car des modifications vont être faites pour améliorer la mise en place dans le futur. D'ailleurs, il est un peu déçu du fait qu'il faille absolument dépasser 1 M€. Ce travail a déjà été fait, donc il faudrait supprimer ce point.

D. GALLOIS-COCHET constate que les personnes éligibles sont les assistantes des formations en apprentissage. Elle demande si cela sous-entend que chacun ne peut être éligible qu'au titre du travail fait pour la formation dont il est en charge ou s'il est possible qu'une assistante d'une formation d'apprentissage traite le reste à charge d'une autre formation en apprentissage dans l'éventualité où l'assistante qui s'en occupe n'est pas intéressée pour le faire. Comme pour le montant de la prime individuelle, il est indiqué que cela s'effectue en fonction du nombre de contrats d'apprentissage ; elle pense qu'il faut lire « de la formation dont il est responsable ». Concernant le budget, une enveloppe est prévue, mais elle demande si cela impacte les budgets des départements des personnes concernées. Enfin, elle s'interroge sur le fonctionnement lorsque ce sont des formations en apprentissage à cheval sur deux années et qui pourraient être à cheval sur deux départements.

N. BERLAND confirme que cela n'impactera pas le budget des formations. Il y a une symétrie de forme, puisque le reste à charge reste au niveau de la structure centrale.

H. NASOM-TISSANDIER évoque également l'enveloppe budgétaire, car les conditions de la circulaire précise qu'il est indispensable d'en indiquer une ; mais en réalité, elle est très large.

E. AGRIKOLIANSKY indique que l'utilisation du mot « récompenser » ne lui semble pas juridiquement et symboliquement tout à fait adapté. Il s'agit de rémunérer un travail fait, ne figurant pas dans les fiches de poste, et dont la question de l'égalité ne se pose pas, puisque certains l'ont réalisé et d'autres non. Dans une période de crise de recrutement des personnels administratifs dans les universités, trouver le moyen de rémunérer le surcroît de travail demandé à ces personnels lui semble être une bonne raison pour voter en faveur de ce dispositif.

E. M. MOUHOUD indique qu'il aurait été effectivement souhaitable, dans un monde idéal, que le dispositif de formation des assistantes de formation leur permette d'être rémunérées dès le départ dans leur fiche de poste, ce qui est une stratégie de long ou de moyen terme à mettre en œuvre, nonobstant les difficultés de recrutement, par ailleurs très bien documentées par la Directrice Générale des Services, car il est toujours pertinent de comprendre les raisons de ces difficultés. Ce problème existe réellement, particulièrement pour les personnels BIATSS et assistantes de formation. Ce travail effectué a mobilisé beaucoup de ressources en heures. Pour Dauphine, l'apprentissage est fondamental, dans la mesure où 96 % des étudiants sortant de nos masters trouvent un emploi dans un délai de deux semaines. Cela aurait été en effet pertinent d'élargir tout cela à l'ensemble des partenariats, mais une surcharge a été constatée. Et puis, il y a une analogie à faire avec le dispositif en direction des enseignants-chercheurs (EC). Dans le référentiel d'activités EC qui s'occupent des apprentis et de l'alternance ont des rétributions ad hoc sous forme de primes ; le problème de l'équité n'est pas réellement posé dès lors qu'ils s'occupent de ces apprentis et que d'autres ne s'en occupent pas.

A M. CARCASSONE-ROUIF qui suppose que cela est fait sur le temps de travail, E. M. MOUHOUD répond par la négative, puisque cela s'effectue lors de pics spécifiques.

A M. CARCASSONE-ROUIF qui approuve, dès lors que ce sont des heures en plus, E. M. MOUHOUD précise que l'apprentissage fait partie de la mission de l'enseignant-chercheur. Il existe un dispositif de rémunération quand il faut prendre en charge 9 ou 10 apprentis, dont x heures par apprenti.

A M. CARCASSONE-ROUIF qui indique qu'il y a sûrement des assistantes de formation qui souhaiteraient bénéficier de cette fonction, alors qu'elles n'ont pas la possibilité, E. M. MOUHOUD répond qu'il s'agit d'un autre débat. Une tâche effectuée doit être rémunérée.

A S. ABDELNOUR qui pense qu'il y a une différence parce que dans ce contexte, il s'agit d'une prime, E. M. MOUHOUD répond que de manière principielle c'est la même chose.

A S. ABDELNOUR qui indique que cela n'est pas pareil, si ce sont des heures complémentaires, E. M. MOUHOUD répond qu'il parle des primes liées au suivi des apprentis dans le référentiel d'activité et non d'heures complémentaires

A S. ABDELNOUR qui demande s'il y a des cotisations, E. M. MOUHOUD répond par la négative, puisqu'il s'agit de primes.

A S. ABDELNOUR qui demande si cela concerne également les enseignants-chercheurs, E. M. MOUHOUD répond par l'affirmative. L'analogie est donc très bonne, parce qu'il s'agit du même périmètre, à savoir s'occuper d'apprentis. Elle est valable pour les enseignants-chercheurs, comme pour les BIATSS.

F. BLANCHOT souhaite apporter un complément sur la taxe d'apprentissage. À titre expérimental, il lui semblerait également judicieux de l'envisager, parce que cela peut rapporter beaucoup sans rien coûter. Il s'agit d'un mécanisme d'intéressement. Cela est conditionné à un différentiel de taxe d'apprentissage par rapport à l'année précédente puisque tout principe d'intéressement doit être conditionné à un niveau de performance. Cela ne coûte rien de le mettre en place, mais cela peut être utile pour accroître la taxe d'apprentissage. Il pense que cela pourrait être créateur de valeur parce que les assistantes, coordonnées par la DRE, peuvent, si elles sont incitées, apporter des contributions additionnelles.

E. M. MOUHOUD indique que ces débats sont extrêmement utiles, car dans le cadre de la réforme des Départements, il est prévu de regrouper les assistantes de formation autour des écoles, à l'intérieur de collectifs de travail plus resserrés. Ce sera l'occasion aussi de revoir les profils, les fiches de poste etc., et d'intégrer un certain nombre d'éléments, encore une fois indépendamment des difficultés actuelles de recrutement.

***Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour et 4 voix contre, la création d'un dispositif d'intéressement pour la collecte du reste à charge.***

## **2. Dispositif indemnitaire de fin d'année**

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

H. NASOM-TISSANDIER indique que la politique indemnitaire de fin d'année des personnels administratifs avait été votée en Conseil d'administration du 4 octobre 2021.

a. Enveloppe et calendrier 2022

L'enveloppe globale est maintenue à un montant socle de 750 000 € bruts. Comme l'année dernière, il a été décidé d'augmenter ce montant jusqu'à 88 000 € bruts, notamment pour tenir compte des tensions sur les postes. Beaucoup sont non-pourvus, il y a donc une charge de travail assez considérable, reconnue à travers cette augmentation de l'enveloppe. Le calendrier a juste été actualisé et un peu modifié dans sa structure, notamment dans l'allongement du délai pour traiter les recours. En effet, l'année dernière, cela devait se faire en un seul mois : c'était extrêmement difficile à la fois pour les membres de l'administration, participant à la Commission de recours, mais également pour les représentants des organisations syndicales, présents paritairment.

b. Modification de la procédure de recours

Il s'agit d'un avenant modificatif à ce même dispositif de prime de fin d'année, mais uniquement sur la partie gestion des différends. En effet, la procédure de recours, mise en œuvre, ne pouvait pas fonctionner, car il fallait une audition de tous les responsables hiérarchiques et de tous les agents par la Commission de recours. Ce n'était pas raisonnable à deux titres : il était impossible d'avoir aux dates auxquelles les représentants de l'administration et les représentant syndicaux étaient disponibles également la présence des supérieurs hiérarchiques et des agents et certains agents semblent avoir été dissuadés de faire un recours parce qu'ils allaient être entendus peut-être en présence d'un supérieur hiérarchique, pouvant créer de l'autolimitation. Le processus a donc été simplifié. Dans la composition, il a été prévu que les organisations syndicales pouvaient changer leurs représentants quand il y a plusieurs réunions. De même qu'il y a un ajout sur les conflits d'intérêts : quand il s'agit d'un agent du service du représentant de l'administration, il faut que ce soit quelqu'un d'autre que ledit représentant qui soit présent ; et de la même façon, quand un représentant d'un syndicat a présenté un dossier individuel, il ne peut pas participer à la Commission. Quant à la procédure, l'audition des intéressés a été modifiée, ainsi que la rectification a posteriori. L'idée est que, comme auparavant, les agents, voulant saisir la Commission, envoient un message, au plus tard le 25 février de l'année suivant la procédure, lequel doit prévoir une argumentation de l'agent pour justifier qu'il demande un rehaussement de sa prime. Une fois la saisine argumentée reçue, la DRH informe le supérieur hiérarchique des arguments soulevés pour que celui-ci puisse répondre sur la pertinence des critères choisis et la façon dont le dossier de cet agent a été traité. Ils ont un formulaire de réponse pour uniformiser parce que, cette année, un argumentaire de l'agent était demandé, un autre au supérieur hiérarchique, mais sans dire à ce dernier quels étaient les arguments soulevés. Résultat, cela ne correspondait pas et la Commission se retrouvait avec des dossiers incomplets, des questions auxquelles ils n'avaient pas de réponse. A été également ajouté le fait que, sauf circonstances exceptionnelles, la Commission se réunit en présentiel et à huis clos. Il s'agit d'une demande faite par la CGT en Comité technique et qui a été acceptée. Ce dispositif a été présenté en Comité technique deux fois, avec un vote défavorable des 3 organisations syndicales la première fois, et en Comité de secours, avec un vote défavorable de la FSU et la SNPTES, mais favorable de la CGT.

F. BLANCHOT s'interroge sur l'attribution des primes. Beaucoup d'assistantes travaillent essentiellement avec des enseignants-chercheurs. Il demande s'il est prévu un avis de l'enseignant-chercheur sur la manière dont les choses se déroulent.

H. NASOM-TISSANDIER indique que le dispositif prévoit que l'évaluation du supérieur hiérarchique, donnant lieu à la détermination du montant de la prime, repose essentiellement sur l'entretien professionnel. En principe, dans ces entretiens, l'avis des responsables de formation est sollicité sur cette activité.

A F. BLANCHOT qui demande si cela est formalisé, H. NASOM-TISSANDIER répond par l'affirmative.

F. GELIN précise que, en qualité de responsable administrative par intérim du département MSO, il est clair que, particulièrement cette année, l'avis des enseignants-chercheurs sera indispensable pour l'attribution d'une prime. Ce sera formalisé sous une forme qui doit être encore déterminée. Néanmoins, cela ne doit pas être le seul point d'ancrage de la décision, pour éviter aussi d'éventuels conflits d'intérêts.

M. CARRE-TALLON indique avoir mené, il y a quelques années, l'entretien professionnel avec l'assistante ; aujourd'hui, ce n'est plus le cas. Il est juste demandé un avis écrit. Être présent aux entretiens professionnels peut être intéressant pour croiser les regards, les points de vue, également parce que le formalisme a parfois du bon pour faire un bilan. Elle pense que tous les Directeurs de formation sont prêts à être associés. Il y a peut-être des formules à revisiter.

F. GELIN indique que d'un point de vue strictement réglementaire, l'entretien professionnel doit être effectué par le supérieur hiérarchique de l'agent. Le fait d'être plusieurs à effectuer un entretien n'est pas la norme et n'est pas forcément souhaitable. D'ailleurs, les représentants élus des personnels administratifs se sont souvent prononcés sur cela. Cela va quand tout se passe bien avec le responsable de formation, mais si ce n'est pas le cas, cela peut générer des situations un peu complexes pour les agents.

M. CARCASSONE-ROUIF indique voter « contre », représentant aussi une voix collective. Le problème de ce dispositif est qu'il manque de critères objectifs pour l'évaluation. Si l'enseignant-chercheur ne s'entend pas avec l'assistant, il risque d'être mal évalué, mais cela peut être aussi le cas s'il ne s'entend pas avec le Chef de service. C'est la raison pour laquelle, il faudrait des critères très objectifs, non présents aujourd'hui dans le dispositif. Elle souhaite également avoir plus d'informations, notamment par exemple, sur le nombre et la raison de ces recours.

H. NASOM-TISSANDIER répond que les critères ne sont pas du tout à l'ordre du jour, puisqu'il faut faire un bilan du dispositif. Il y a eu 18 recours : 11 recours acceptés et 7 refusés, dans des Directions variées.

S. ABDELNOUR indique qu'il a été mentionné que la CGT avait soutenu ce qui a été soumis au Comité technique, c'est-à-dire le calendrier et l'augmentation de l'enveloppe. Les syndicats ont quand même été plutôt très opposés à ce dispositif de prime, sur la question des critères ou des transformations des modes de rémunération. Sur ce sujet comme sur le précédent, il y a un usage des primes pour compenser du surtravail et des heures supplémentaires très problématique. Il y a une surcharge de travail, des postes non-pourvus, ce qui a priori veut dire clairement des heures supplémentaires, mais elles ne sont pas payées.

E. M. MOUHOUD confirme que les heures supplémentaires sont payées.

S. ABDELNOUR demande pourquoi, dans ce cas, mentionner cet argument pour dire que l'enveloppe est augmentée ; est-ce parce que les gens sont sous tension et qu'ils travaillent beaucoup. Clairement, il y a un flottement.

E. M. MOUHOUD indique qu'il y a une activité volontariste d'aller chercher le reste à charge. Ce n'est pas une question de surcharge.

A S. ABDELNOUR qui indique que cela n'est pas dans la fiche de poste, E. M. MOUHOUD répond que cela n'est pas lié à une surcharge d'heures complémentaires qui ne seraient pas payées et s'inscrit en faux contre cette affirmation.

A S. ABDELNOUR qui ajoute qu'il est quand même logique de travailler plus pour gagner plus, E. M. MOUHOUD répond que cela n'est pas du tout logique. Il s'agit de s'occuper d'une mission fondamentale pour l'Université, qui l'aurait été de toute façon, et qui est rémunérée parce que cela est important de continuer à lever ce "reste à charge". Cela n'est pas pareil que des heures complémentaires, qui ne seraient pas payées, et compensées par des primes.

S. ABDELNOUR indique que cela n'est pas la même chose que de l'intégrer dans la fiche de poste et donc potentiellement de recruter. Sur une base assez volontaire, il est indiqué aux assistantes que tout cela est important et que ce serait vraiment bien qu'elles le fassent. Il s'agit ici d'une volonté un peu guidée.

E. M. MOUHOUD invite S. ABDELNOUR à discuter avec des assistantes de formation.

A S. ABDELNOUR qui indique que cela pose un problème au droit collectif des travailleurs qu'une partie du surtravail soit payé en prime, E. M. MOUHOUD répond que cela n'est pas le cas.

S. ABDELNOUR précise que c'est ce qui a été mentionné pour le dispositif de prime de fin d'exercice. Toutefois, en Comité technique, les collègues ont quand même voulu souligner l'effort financier qui était apprécié par une partie des collègues. Pour maintenir un front uni avec le reste de la ligne, elle indique s'abstenir sur ce point.

S. DUIZABO souhaite revenir sur la communication autour de ces primes et se réjouit de l'augmentation de l'enveloppe globalement de 10 %. Mais rapidement, le personnel va penser qu'il est potentiellement éligible à hauteur de 10% en plus cette année. Il est aussi important d'ajouter sur les plafonds a priori le montant moyen par catégorie et non pas le plafond. L'année dernière, cette idée de communiquer sur les plafonds a généré, en tout cas au moins au DEP, des espérances et une certaine déception des personnes qui n'étaient pas au plafond. Ces personnes ont compris qu'en n'ayant pas le plafond, elles étaient dévalorisées. Il faut donc être attentif sur la manière de communiquer, pour ne pas générer une éventuelle frustration. Si ce plafond de prime augmente, il y a un risque de générer des attentes en 2023, alors même que la situation financière de l'Université risque d'être plus compliquée.

H. NASOM-TISSANDIER rappelle que l'enveloppe globale est la même que l'année dernière. Cela va peut-être varier d'un département à l'autre ou d'une direction à l'autre parce que l'enveloppe de chaque département ou direction dépend du nombre d'agents et des plafonds, mais l'enveloppe globale ne change pas. Dans la procédure, il a été mis en place une première phase de communication des supérieurs hiérarchiques, des directeurs de service, de département, vers les agents qui le composent, afin d'expliquer les montants et les plafonds. Le fait d'atteindre le plafond ne peut être qu'à titre exceptionnel, une prime n'a pas vocation à être la même d'une année sur l'autre. Il y a donc cette démarche très pédagogique, mais qui repose aussi sur les directeurs de départements et des directions. En revanche, l'augmentation des plafonds avait été faite essentiellement à la demande des syndicats, et cela peut générer des attentes.

S. AIRIAU se réjouit du fait que l'enveloppe soit augmentée. Pour autant, il observe qu'il y a un manque de personnel à Dauphine. Dans ce contexte, il se demande si les 80 000 € ne représentent pas d'une certaine façon, une redistribution de ce qui n'est pas dépensé. Il faut quand même effectuer le travail et je pense que beaucoup de gens le font. Il aurait pu espérer avoir une enveloppe encore plus conséquente, étant donné le manque de personnel dans certains secteurs.

F. GELIN précise que la prime de fin d'année ne vient pas en compensation du surtravail évoqué, car même si cela est indiqué dans la note, l'effort est fait collectivement afin que toutes les personnes, prêtant main forte, temporairement ou sur la durée du fait de l'absence de certains collègues, soient rémunérés en heures supplémentaires ou sous d'autres formes, en lien avec la DRH, selon ce qui est le plus pertinent. Concernant le niveau de prime, il aurait dû être moins élevé l'année dernière, mais à la suite de la crise sanitaire, un effort a été fait. Cette année, cela n'a pas été diminué, parce que tout le monde ne demande pas quelque chose et qu'il est parfois difficile de quantifier certains efforts. C'est la raison qui justifie que cette enveloppe reste équivalente à celle de l'an dernier.

*Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour, 3 voix contre et 1 abstention, l'enveloppe et le calendrier du dispositif indemnitaire de fin d'année.*

*Le Conseil d'administration approuve à 25 voix pour et 3 voix contre, la modification de la procédure de recours du dispositif indemnitaire de fin d'année.*

### **III. Recherche**

#### **1. Compte-rendu du Conseil Scientifique**

B. BOUCHARD-DENIZE remercie la DSR pour cette préparation et pour le travail accompli au quotidien pour assurer une continuité, y compris au sein de l'École doctorale. Un document explicatif a été ajouté dans le SharePoint à la disposition des administrateurs. Il présente les points les plus marquants :

- renouvellements de direction au sein des centres de recherche,
- remplacement au niveau de l'École doctorale,
- remplacement d'un membre au Conseil scientifique,
- deux nouvelles personnes au sein du Comité éthique de la recherche en remplacement de collègues,
- un membre par centre de recherche : l'idée est d'avoir des personnes intéressées et motivées par ces sujets-là, car il n'y a pas vraiment de spécialistes au sein de l'Université. D'ici peu, il y aura une formation en ligne, pour former au moins les membres du Comité de manière un peu professionnelle,
- travail sur un questionnaire lors des dépôts de projets de recherche : un seul document règlera les problèmes d'éthique, les problèmes de gestion des données et tous les problèmes liés aux conventionnements,
- procédure d'association des chercheurs du secteur privé : il y a eu des demandes pour étendre le statut de chercheur associé à des personnes qui travaillent dans des sociétés privées,
- demandes/renouvellements d'association pour les enseignants-chercheurs : il s'agit essentiellement des retraités, encore très actifs en laboratoire, restés associés. Cette procédure est également faite pour accompagner les jeunes doctorants avant qu'ils obtiennent un poste stable. L'idée est de les accompagner dans les deux années après leur soutenance,
- bonus qualité recherche (BQR) : il s'agit de dotations additionnelles données aux laboratoires et déterminées en fonction de la qualité de la production scientifique. Une première avancée consistait à répartir le BQR en fonction du nombre de publiants lors des trois dernières années dans les laboratoires, sachant qu'une publication à l'international compte double. L'idée d'utiliser ce nombre de publiants correspond au potentiel de productions scientifiques d'un laboratoire. Il faut maintenant continuer à moduler le BQR en fonction des progrès faits par les laboratoires d'une année sur l'autre, comme fruit de leur politique scientifique d'incitation, c'est-à-dire financer des travaux de jeunes, des traductions ou des terrains. Un bilan sera fait à la fin de l'année prochaine pour déterminer si cela a bien fonctionné,
- le doctorat : l'arrêté du 26 août 2022 permet de demander aux Docteurs de prêter serment une fois l'annonce d'obtention de leur Doctorat. Il s'agit d'un moment d'intégrité scientifique. S'ils ne le font pas, il faudra cocher une case sur le procès-verbal en disant que la personne a refusé de prêter serment. Ils sont donc fortement incités à le faire,
- les soutenances d'HDR : la possibilité d'en avoir en partie en distanciel doit rester exceptionnel. Néanmoins, dans la pratique, s'il y a des demandes raisonnables et très justifiées, cette possibilité pourra être utilisée, avec un ou deux membres à distance,
- mise en œuvre du dispositif d'intéressement pour services rendus lors de la participation des enseignants-chercheurs à des opérations de recherche scientifique pour l'année 2021 : il a été décidé de réformer le fonds de soutien à l'appel à projets mis en place il y a trois ou quatre ans, permettant à ceux qui souhaitent déposer une RC ou un projet européen, soit d'avoir une décharge pour les enseignants-chercheurs, soit de financer le travail d'un ingénieur pour, par exemple, les aider à monter un projet collaboratif européen. Ce fonds de soutien a été étendu, en utilisant la part établissement de l'intéressement. Non seulement les personnes pourront venir demander un soutien a priori dans le cadre de projets de type ERC ou projets collaboratifs européens, mais également en mettant en place des sortes de soutiens a posteriori.
- appel à projets pour les jeunes chercheurs et chercheuses : les personnes, titulaires depuis moins de cinq ans, pourront présenter un projet, mené au cours d'année, leur permettant de s'intégrer dans les réseaux internationaux ou à produire une recherche de meilleur niveau, tout en ayant la possibilité de bénéficier d'un budget jusqu'à 5 000 €.

#### **2. Demande d'aide à la publication**

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

B. BOUCHARD-DENIZE indique que les soutiens à publication font l'objet d'un contrat avec l'éditeur. Cela a été validé par le CEREMADE et le Conseil Scientifique. Ce sont des fonds pris sur les laboratoires. Il s'agit d'une demande de soutien d'Elyès JOUINI, qui a entrepris un travail assez original de reddition des mémoires de Mohamed Salah Mzali, un homme d'état, historien tunisien de la première moitié du XX siècle. Il a fait tout un travail d'archives et a réédité les mémoires de manière augmentée. Cela a fait l'objet d'un financement de la part de l'Institut Français de Recherche à l'Étranger, mais qui ne contenait pas le soutien à la publication.

A M. CARCASSONE-ROUIF qui demande si n'importe quelle demande de publication doit faire l'objet d'une autorisation du Conseil d'administration, même si le laboratoire a approuvé, B. BOUCHARD-DENIZE répond par l'affirmative. En effet, cela doit faire ensuite l'objet d'une convention, que le laboratoire ne peut pas engager seul. Il s'agit juste d'une question de procédure, mais pas de montant.

A M. CARCASSONE-ROUIF qui pense qu'Elyès JOUINI ne publie pas dans sa spécialité, B. BOUCHARD-DENIZE confirme. Il y a une certaine forme de liberté académique. Cela a été discuté en Conseil scientifique, et finalement cela a été tranché en faveur d'un soutien de son travail.

E. M. MOUHOUD indique qu'Elyès JOUINI a une activité de recherche qui n'est pas directement liée à la Tunisie, mais tout un pan de ses activités universitaires est lié à ce pays. Il a écrit un livre sur la Tunisie post Printemps arabe et il est impliqué dans les Chaires, qui ne sont pas directement liées *stricto sensu*, mais qui restent dans le giron du travail intellectuel et universitaire.

A A. SZTULMAN qui demande quelle autre clarification a été demandée et obtenue par le Conseil scientifique, B. BOUCHARD-DENIZE répond que dans le premier texte, envoyé par Elyès JOUINI, il n'était pas clair si d'autres historiens tunisiens étaient impliqués dans le travail. Il s'avère qu'après discussions, il était bien l'auteur unique. Seule une préface est faite par un historien.

***Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour, 1 voix contre et 3 abstentions, la demande d'aide à la publication, d'un montant de 5 000 €, relative à la réédition des mémoires de Mohamed-Salah Mzali.***

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

##### **1. Mise au paiement des aides financières des étudiants dauphinois en échange**

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

S. DAMART relaye une information, donnée par la DAI, qui indique que la mise en paiement des aides financières des étudiants dauphinois, en échange au premier trimestre de l'année 2022-2023 ou pour l'année 2022-2023, ne pourra pas être effectuée avant janvier 2023. Ce décalage résulte de facteurs totalement exogènes, à savoir que les bailleurs de fonds ont pris du retard dans les versements. Or, ces versements de bourses sont très réglementés. Les bailleurs de fonds tels qu'Erasmus, le CROUS ou la Région doivent transmettre à l'Université les montants totaux et les critères retenus. Sans ces informations, l'Université n'a pas la possibilité de calculer les montants par étudiant, ni d'enclencher les versements. Les grilles et les critères doivent être transmises courant novembre au plus tard. Dès obtention, les paiements seront enclenchés le plus rapidement possible.

C. GOLDSTEIN demande si les bourses attribuées aux personnes, partant en mobilité et du fait de ce retard, seront enclenchées dans leur totalité ou est-ce que le 75% / 25% va être maintenu.

S. DAMART répond qu'il n'a pas cette information. Il pense néanmoins que le 75% / 25% ne pourra pas être maintenu, mais il ne peut pas l'assurer.

C. GOLDSTEIN demande pour les étudiants, partis dans des pays tels que la Suède ou le Danemark où le coût est assez élevé, s'il est possible d'enclencher des services type aide sociale d'urgence, si jamais ils étaient en situation vraiment difficile.

S. DAMART confirme que cela a déjà été fait. Si les étudiants en mobilité sont dans une situation matérielle compliquée, il ne faut surtout pas hésiter à contacter la cellule d'aide sociale, afin de déterminer l'aide qui pourra être apportée.

E. M. MOUHOUD ajoute que cela concerne également les étudiants de pays à chocs, tels que le Liban. L'aide sociale est intervenue très rapidement pour compenser, par exemple les droits d'inscription. C'est selon les caractéristiques de chocs que connaissent un certain nombre de pays ou d'impact plus fort comme l'inflation.

C. GOLDSTEIN indique qu'obtenir la bourse Erasmus nécessite un travail bureaucratique de constitution du dossier. Il s'agit d'une étape importante, notamment pour la DAI, de récolter et recenser l'ensemble des dossiers. Pour les étudiants partis en Erasmus, elle demande si la DAI a déjà commencé ce travail administratif, à savoir constituer les dossiers, notamment pour éviter les documents manquants, sachant qu'il est possible d'obtenir cette bourse uniquement si le dossier est complet.

S. DAMART répond qu'il n'a pas l'information.

D. GALLOIS-COCHET s'interroge sur l'incidence sur les budgets, puisqu'il n'y aura pas de versement en 2022, ce qui, potentiellement, pose un problème de taux d'exécution. Consécutivement, il y aura deux versements en 2023. Elle demande comment cela va pouvoir s'organiser et s'il y aura un budget complémentaire spécifique ou peut-être un report.

R. ARIBI indique que le versement des bourses est une opération gérée en compte de tiers. Ce n'est pas une opération budgétaire dans le sens où cela n'est pas prévu dans le budget. Il n'y a donc pas d'incidence sur le budget proprement dit.

D. GALLOIS-COCHET pense qu'il y a quand même un impact, dès lors que les départements abondent pour compléter les bourses, mais cela dépend des versements faits par le bailleur de fonds.

R. ARIBI précise qu'il évoquait les bourses, de type Erasmus, pour lesquelles l'Université reçoit de l'Europe. Dans ce cas, il s'agit de trésorerie. Mais c'est effectivement budgétaire pour l'abondement et il va falloir gérer cela.

##### **2. Modalités de contrôle des connaissances 2022/2023**

S. DAMART indique que ces modalités ont été votées au CFVE le 27 septembre. Il n'y a pas beaucoup de modifications par rapport à l'année dernière, juste une petite précision : pour le département MSO, le vote se fera en deux temps, puisque la collecte des informations est un peu plus longue que dans d'autres départements. Concernant LSO, une modification a été

apportée, relative au contrôle continu et à la note de seconde session. Cette année, au point 11 des MCC, notamment en L1, il est précisé que : « La note finale retenue à l'issue de la meilleure session est la meilleure des deux notes suivantes, la note de l'examen terminal de seconde session ou la note moyenne intégrant la note d'examen terminal de seconde session, et le contrôle continu, selon la même pondération que celle appliquée en session une ». Enfin, concernant MIDO, le principe est le même. L'idée était de ne pas faire disparaître le contrôle continu lorsque l'examen était en session 2. Les départements ont fait un beau travail de prise en compte de l'intérêt des étudiants.

L. PARMAS indique que lorsqu'elle était assistante de formation, il y avait, par exemple, des modalités pour les notes éliminatoires, avec un choix entre 5 et 8. Elle demande si ces MCC sont générales.

S. DAMART répond que les modalités sont votées par département et par niveau de formation. Ce n'est donc pas général dans le sens où elles sont adaptées à toutes ces dimensions-là.

A L. PARMAS qui indique que c'est donc le cas général avec des exceptions, D. GALLOIS-COCHET répond que c'est général dans la mesure où, au niveau de la Direction du département LSO, l'idée avancée est que ce serait profitable pour les étudiants, parce que le département s'est interrogé sur la raison pour laquelle ils perdaient le bénéfice de la note du contrôle continu pour la deuxième session. Des échanges ont eu lieu avec le Directeur du MIDO, qui ont conclu à la nécessité de faire évoluer la formule dans le règlement de contrôle des connaissances. En accord avec l'ensemble des responsables de toutes les formations LSO, cette formule a été dupliquée en 23 règlements différents. C'est donc général, mais écrit de 23 façons différentes.

### **3. Exonération des droits d'inscription des étudiants extracommunautaires, inscrits dans le cadre d'un diplôme national 2022/2023**

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

S. DAMART indique que cela est prévu dans le cadre du dispositif « Bienvenue en France ». L'Université doit adopter une délibération portant sur la question des droits d'inscription et en particulier ceux acquittés par les étudiants non-ressortissants de l'Union européenne. Cela avait déjà été soumis au vote l'an dernier.

A M. CARRE-TALLON qui demande ce que signifie « dans la limite de 10 % » et comment cette limite peut être gérée, S. DAMART répond que cela s'effectue à l'échelle de l'établissement.

J. AMZALAG rappelle l'article R 719-50 du Code de l'éducation, qui prévoit que : « *Peuvent bénéficier d'une exonération du paiement des droits d'inscription partielle ou totale les étudiants qui en font la demande, notamment les réfugiés ou les travailleurs privés d'emploi. La décision est prise par le Président de l'établissement en application de critères généraux et d'orientations stratégiques fixés par le Conseil d'administration dans la limite de 10 % des étudiants inscrits, non compris les pupilles de la Nation et les boursiers* ». Il n'est donc pas possible d'aller au-delà des 10%.

A M. CARRE-TALLON qui demande si cela est contraignant pour l'Université et à quel taux elle se situe, S. DAMART répond que l'Université est entre 6 et 7% environ.

S. ABDELNOUR indique être tout à fait favorable à cette exonération. Isabelle HUAULT s'était aussi engagée à ne pas appliquer ce bien mal-nommé dispositif « Bienvenue en France ». Cependant, elle demande comment cela se met en cohérence à l'échelle de l'établissement avec le fait que, sur les grilles de diplômes de grand établissement, les étudiants extracommunautaires ne sont pas du tout ramenés à des tarifs plus faibles.

E. M. MOUHOUD répond qu'il s'agit d'un double traitement comme pour les nationaux.

S. ABDELNOUR indique que cela est inexact puisqu'ils sont plutôt en haut des grilles pour les diplômes de grands établissements ; alors qu'ici, cela est tout en bas des grilles. À l'échelle de la politique de l'établissement, c'est un peu étonnant.

S. DAMART indique qu'une Commission travaille sur l'exonération des étudiants extracommunautaires, tenant compte des situations des pays et de celles des étudiants. Il était nécessaire d'avoir de la cohérence sur le traitement de ces étudiants. De vraies situations personnelles sont étudiées en Commission, au cas par cas. Néanmoins, cette exonération ne concerne pas certains étudiants, notamment ceux des pays scandinaves, mais plutôt des étudiants, par exemple, du Liban, avec de vraies difficultés pour payer leurs études, ou des étudiants venant de pays qui entre temps subissent une crise, ce qui explique que les parents ne peuvent plus payer. Dauphine est extrêmement attentive en particulier à ces étudiants-là.

***Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 28 voix pour, l'exonération des droits d'inscription des étudiants extracommunautaires, inscrits dans le cadre d'un diplôme national 2022/2023.***

### **4. Tarif VES (Validation des Etudes Supérieures)**

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

S. DAMART indique que cela concerne des personnes, présentant tel ou tel diplômes, pour lesquels l'Université reconnaît que cela équivaut à un diplôme de Dauphine, par exemple à un Master. Ce dispositif a extrêmement peu souvent été activé ; c'est la raison pour laquelle, il n'y a pas eu d'interrogations sur le tarif pratiqué pour cette VES. Un benchmark a été réalisé pour

constater ce qui était pratiqué dans les autres universités : la moyenne est de 1 000 €. Ce montant correspond, effectivement, à ce que cela coûte en termes de coût complet à l'Université pour instruire le dossier, organiser un jury et délivrer le diplôme.

F. BLANCHOT demande si le régime est différent de celui de la Validation des Acquis Professionnels (VAP), qui est sans frais. En effet, il n'y a pas de jugement sur le diplôme et l'expérience professionnelle acquise équivaut à un niveau d'études rendant possible l'accès à la formation espérée du candidat.

S. DAMART répond qu'il n'y a pas eu de réflexion sur la cohérence entre VES, VAP, VAE et les tarifs pratiqués. Il demande ce qui peut justifier que la VAP puisse être sans frais, car il existe quand même un processus et une instruction.

L. PARMAS précise que la VAP n'est pas sans frais, car il y a des droits de formation. Il n'y a pas de frais de traitement, mais l'étudiant va payer les frais de formation continue.

A F. BLANCHOT qui demande si des études sont suivies dans le cadre de la VES, S. DAMART répond par la négative. La personne vient avec les diplômes obtenus, afin que l'Université fasse le constat que ces diplômes équivalent à un des diplômes de Dauphine.

A F. BLANCHOT qui demande s'il s'agit d'une VAE pour les études, S. DAMART répond exactement.

S. DUIZABO indique que, pour le DEP, il n'y a quasiment jamais de VES. Cela concerne un cas qui se présente tous les deux ou trois ans.

M. CARRE-TALLON pense que faire une VES, avec un Master Droit national, représente une forte augmentation. La VES n'est pas uniquement la formation continue ; c'est également la formation initiale. Elle indique en faire quand même assez régulièrement, même si ce n'est pas tous les ans. Pendant un certain nombre d'années, il y avait le magistère. Ensuite, le double diplôme Master, parce que la réglementation a changé au niveau des magistères. Des étudiants ont dû faire une VES pour faire reconnaître qu'avoir trois années de magister vaut un Master. Cela veut bien dire que cela concerne aussi les formations initiales.

S. DAMART confirme qu'avec la VES, il n'y a pas de formation ; il est donc difficile de comparer le tarif. Il s'agit ici uniquement des frais de procédure, alors que les tarifs droits nationaux visent l'inscription à une formation et le fait de la suivre.

***Le Conseil d'administration approuve à 22 voix pour, 1 voix contre et 5 abstentions, le tarif VES.***

## **5. Formation continue**

### **a. Création du Certificat « Management de projets de transformation : complexité et systémique »**

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

S. DUIZABO indique l'idée est de monter un projet autour des questions de management de projets, de complexité et de systémique, considérant que, même si la systémique est une discipline déjà ancrée dans les pratiques, elle est assez peu pratiquée ; en tout cas, elle mérite d'être remise au goût du jour pour mieux appréhender cette question-là.

***Le Conseil d'administration approuve à 22 voix pour et 6 voix contre, la création du Certificat « Management de projets de transformation : complexité et systémique ».***

### **b. Création du Certificat « Auditeur public »**

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

S. DUIZABO indique que la Cour des comptes a incité l'Université à modifier cette formation en proposant un cursus plus court, au lieu des quarante jours initiaux, lesquels étaient trop exigeant pour un certain nombre d'auditeurs publics. Il s'agirait donc d'un Certificat, permettant de consolider les bases de l'audit de la gestion publique et de proposer ce type de formation au corps d'inspection de l'État, mais également à des structures internes importantes.

***Le Conseil d'administration approuve à 22 voix pour et 6 voix contre, la création du Certificat « Auditeur public ».***

### **c. Création du Certificat « Sécurité financière des Banques, Assurances et Mutuelles »**

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

S. DUIZABO indique que ce besoin est de plus en plus fort dans le monde des organisations financières. Ce Certificat a été suggéré par l'ACPR, dépendant de la Banque de France, et ayant pour mission de s'assurer de la conformité de la régulation des organismes financiers. La sécurité financière est importante, notamment concernant les problématiques de sécurité informatique, de respect des lois autour de la lutte contre le blanchiment ou du RGPD. Pour être complètement transparent, le dernier CFVE a fait ressortir la nécessité de ne pas faire autant appel à des compétences externes, mais à enrichir le corps professoral en y intégrant davantage des compétences internes, notamment juridiques.

***Le Conseil d'administration approuve à 21 voix pour et 7 voix contre, la création du Certificat « Sécurité financière des Banques, Assurances et Mutuelles ».***

### **d. Création du Certificat « Transformations, qualité de vie au travail et engagement »**

S. DUIZABO indique qu'à la suite des remarques du dernier CFVE, il a été décidé de ne pas présenter ce Certificat aujourd'hui.

**e. Création du Certificat Université Paris Dauphine – PSL / ADIT « Intelligence économique et stratégique »**

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

S. DUIZABO indique que compte tenu des enjeux géopolitiques actuels, il est important de se tenir informés et de disposer d'une véritable veille sur ces questions-là. L'idée est de s'associer à une organisation, l'ADIT, leader européen de ce sujet. Cela se fait dans le prolongement de ce qui existait avant. L'ADIT a proposé de poursuivre dans cette voie, en créant cette formation un peu unique, puisqu'il n'existe pas de formation similaire pour les professionnels sur le marché du travail.

A S. LEMAIRE qui remarque que dans le premier et le cinquième document, sauf erreur, le taux horaire ne figure pas, alors que les autres sont à un taux de 3, S. DUIZABO répond qu'il s'agit d'un oubli ; ils sont tous à ce taux-là.

F. BLANCHOT souhaite faire part de son étonnement relatif à la faiblesse du nombre d'enseignants-chercheurs d'une manière générale, qu'ils soient de l'Université ou d'ailleurs, et en particulier d'enseignants-chercheurs de Paris Dauphine. Tous les Certificats présentés comportent une toute petite minorité, voire un seul intervenant de Dauphine, voire un seul enseignant-chercheur. Il s'interroge sur les intentions de Dauphine, sur ses objectifs et sur la politique en matière de formation continue. Il entend bien que c'est un vecteur de ressources, mais c'est aussi un vecteur d'influence dans la société, et s'inquiète de cette évolution du corps professoral en formation continue. Il lui semble que Dauphine a un rôle à jouer et qu'il est nécessaire de rester vigilants et présents, quant à ce qui est enseigné dans des certifications, qui certes ne sont pas des diplômes, mais qui sont quand même délivrées.

S. DUIZABO indique que c'est le reflet d'une offre très importante en formation continue ; aujourd'hui, il existe un peu une tendance à épuiser progressivement les disponibilités des uns et des autres. Il y a peut-être aussi un manque de communication, en tout cas un manque d'information vis-à-vis des nouvelles recrues dauphinoises, venant compléter le corps professoral et qui, de fait, ne connaissent pas toujours cette activité-là. Enfin, ces équipes sont constituées par des collègues ayant des projets ; c'est une proposition, ce n'est nullement complètement arrêté. Ce genre de travers se retrouve également dans d'autres cursus et pas seulement en formation continue.

E. M. MOUHOUD ajoute que, l'ensemble des formations, la majorité sont basées sur des enseignements faits par des enseignants-chercheurs de Dauphine.

S. LEMAIRE indique que Dauphine est une petite Université, avec pas tant d'enseignants-chercheurs que cela. Ils font plein de choses dans énormément de domaines.

E. M. MOUHOUD comprend que tout le monde soit demandé de toute part. C'est la raison pour laquelle, parfois, cela se présente ainsi. Cependant, Dauphine conserve l'ancrage d'une politique de formation continue fondée sur l'activité d'enseignement et de recherche.

A. SZTULMAN souhaite avoir plus d'explications sur la genèse d'un projet et demande comment cela se décide, notamment pour le Certificat « Intelligence économique et stratégique » avec l'ADIT.

S. DUIZABO indique que, dans le cas particulier, cette formation avait dû s'interrompre notamment en raison de la crise Covid. Pour autant, il était intéressant de réactiver un tel dispositif en élaborant un programme avec l'aide de l'ADIT.

A. SZTULMAN pense qu'il faudrait que ces projets soient communiqués à d'autres personnes en interne, pour voir si certaines sont intéressées pour participer à ce type de Certificat.

E. M. MOUHOUD pense, effectivement, que les propositions de formation continue doivent rencontrer un écho en amont, afin que certains collègues puissent être informés et intéressés par le sujet.

S. DUIZABO indique que toutes personnes intéressées, ayant envie de s'engager dans les activités de formation continue, seront les bienvenues. Il sera ravi de les rencontrer et de les mettre en contact avec ces porteurs de projets. Il faut également penser progressivement à la relève. Cela lui paraît extrêmement important que cette activité ne soit pas réservée à certains. Il précise qu'il y a quand même 130 enseignants-chercheurs de Dauphine qui interviennent très régulièrement en formation continue, tous domaines et disciplines confondus. Par rapport à d'autres universités, cela est une vraie force.

E. M. MOUHOUD rappelle que l'activité essentielle repose sur les enseignants-chercheurs. C'est la raison pour laquelle, il n'est pas aussi simple de trouver toujours un candidat.

A. SZTULMAN pense que cela ne doit pas relever forcément d'une initiative individuelle. Il faudrait savoir ce sur quoi il y a des demandes ou des projets, car il est difficile d'avoir une vision de toutes les compétences au sein de Dauphine. C'est la raison pour laquelle, une communication interne sur les initiatives de chacun serait une vraie opportunité pour tous.

E. M. MOUHOUD précise que pour les propositions futures, ce sera éventuellement fait à travers la mise en place d'un Comité de pilotage intersectoriel, afin que l'information se diffuse le mieux possible.

S. ABDELNOUR confirme que cela fait deux fois qu'un Certificat de sciences sociales est présenté sans que l'IRISSO ait été consulté. Elle l'avait déjà dit la première fois et le cas se représente à nouveau, ce qui est quand même un peu gênant.

Visiblement, il a été un peu retoqué et la copie va être revue. Il n'est pas très difficile d'être contacté, sachant que le canal existe.

S. DUIZABO pense que, sur cette initiative, il y a eu une incompréhension et il s'en excuse, parce que ce n'est pas totalement vrai de dire que les collègues de l'IRISSO n'ont pas été contacté, puisqu'il y en a une qui a répondu qu'elle n'était pas intéressée ou qu'elle n'avait pas le temps. Malheureusement, elle ne l'a pas proposé à d'autres personnes. Néanmoins, il a bien entendu la nécessité d'inviter très fortement les collègues qui portent des projets, d'aller questionner plus largement les différentes composantes.

***Le Conseil d'administration approuve à 22 voix pour et 6 voix contre, la création du Certificat Université Paris Dauphine – PSL / ADIT « Intelligence économique et stratégique ».***

## **V. Questions administratives et financières**

### **1. Liste des marchés**

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

C. ROSSONI indique que le marché fourni soumis au vote concerne le nettoyage et l'entretien des locaux de l'Université à assurer tant sur le site principal d'un peu moins de 5 000 m<sup>2</sup>, que celui de l'IPJ d'environ 1 600 m<sup>2</sup>. Il s'agit du nettoyage et de l'entretien des espaces, mais également des vitreries accessibles et la fourniture de consommables, d'appareils sanitaires, savon, papier, essuie-mains. Il s'agit d'un renouvellement du marché actuel attribué à la société XXXXX SAS en février 2019. La forme pressentie est un appel d'offres restreint. Le marché sera quant à lui mixte, en grande partie ordinaire : forfaitairement établi pour les opérations régulières de nettoyage et d'entretien des locaux, à réaliser d'une manière différenciée selon la nature des locaux ; et minoritairement à bons de commande pour les opérations liées aux prestations supplémentaires à la demande, essentiellement liées à l'activité événementielle, mais aussi pour parer aux aléas, notamment pour tenir compte des opérations spécifiques du projet Nouveau Campus et du contexte sanitaire. Le montant estimatif annuel sur la partie opérations courantes est de 1,8 M€ et, pour la partie prestations supplémentaires à la demande, de 36 000 € vraiment chargés. Cela porte le montant global à 1,836 M€ par an. L'objectif poursuivi par la Direction Immobilière, prescriptrice dans le cadre de ce nouveau marché, est le renforcement de la qualité dans les espaces très fréquentés ou pédagogiques, avec notamment le maintien de la permanence qui est actionnable par tous, du lundi au vendredi de 9 heures à 18 heures et le samedi jusqu'à 17 heures sur appel téléphonique, et l'optimisation par ricochet des prestations dans les autres espaces, afin de compenser partiellement l'augmentation tarifaire prévisible induite du coût de la main de n'œuvre. Un point de vigilance en cours d'exécution : une réorganisation du travail induite par les opérations du projet Nouveau Campus, avec une concertation entre l'équipe d'encadrement de la société entrante et les équipes internes. Le marché est prévu pour 5 ans, soit 3 ans fermes et reconductible deux fois pour un an. La date prévisionnelle de notification est fin janvier 2023 pour un commencement d'exécution au 1er mars.

S. ABDELNOUR demande s'il y est possible d'avoir des informations sur le turnover, le type de contrat, le temps partiel, les inégalités hommes/femmes ou les rémunérations, concernant ces personnels externalisés, puisqu'ils ne font pas partie du bilan social. Les syndicats, notamment la CGT, souhaiteraient, comme cela a été le cas dans d'autres établissements, réinternaliser ces personnels, car cela est absolument indispensable à l'accueil du public et, à ce titre, indispensable à la vie de l'Université. La Directrice Générale des Services avait proposé un rendez-vous pour estimer le coût et la faisabilité de cette réinternalisation. Ces derniers mois, les syndicats n'avaient pas eu trop le temps de regarder ce dossier, mais si l'offre est toujours ouverte, elle pense qu'ils reviendront vers elle rapidement.

A. SZTULMAN pense qu'il y a eu une amélioration, mais pour mieux comprendre le renouvellement, elle demande si cela indique que l'Université a été satisfaite de la façon dont cela s'est passé.

C. ROSSINI précise que la durée réglementaire d'exécution du marché est de 3 ans, mais ce renouvellement peut être justifié par la complexité du projet Nouveau Campus et par le fait d'avoir une stabilité de l'entreprise attributaire du marché dans une période un peu compliquée. Dans le cadre de la réglementation liée aux marchés publics, il y a une remise en concurrence périodique obligatoire, il n'y a pas un droit à obtention d'un marché public, quand bien même tout se serait bien réalisé. Sur les données sociales, il y a une obligation de transparence ; l'annexe 7 est à transmettre à l'entreprise, un document bien sûr anonymisé mais qui donne la typologie du personnel, leur ancienneté, les primes et les conditions actuelles, afin qu'elle réalise une proposition d'amélioration sur ces aspects-là qui, bien entendu, seront analysés dans le cadre de l'attribution du marché en sous critères techniques.

S. ABDELNOUR demande si ces éléments sont accessibles, notamment au niveau syndical et s'ils participent à la décision de l'attribution du marché. Dans l'ancien marché, il lui semble qu'il y avait aussi une question d'utilisation de produits écologiques.

C. ROSSINI répond qu'il n'est pas possible de faire de l'ingérence ; il est indispensable de rester strictement dans le cadre de ce qui est nécessaire pour la réalisation de la prestation. L'Université ne peut pas avoir d'avis, typiquement sur la politique générale de la société dans ce domaine. Néanmoins, il s'agit d'un sous critère d'analyse ; et, a fortiori eu égard à ce qui s'est passé il y a 7 ans, il y a beaucoup de vigilance en phase d'audition. Cette phase existe, afin de leur soutirer des éléments, ne pouvant pas être consignés dans le mémoire méthodologique et technique, notamment sur les dates de versement des salaires, pour s'assurer d'être en phase avec ce qui se passe aujourd'hui et qu'il n'y ait surtout pas de détérioration des

conditions de travail, relative à la reprise par cette nouvelle société le cas échéant ; étant entendu que, si la société attributaire reste la meilleure en fonction des critères fixés, elle poursuivra la prestation actuelle.

F. GELIN rappelle que les personnels à Dauphine ont un droit et que, s'ils le souhaitent, ils restent sur site quel que soit l'attributaire du marché. Cela est intégré du fait de leur convention collective spécifique. C'est la raison pour laquelle, il y a cet échange avec les entreprises candidates, afin qu'elles obtiennent les informations nécessaires pour se positionner. De façon explicite, il est difficile de poser la question des conditions de travail des agents aux différents candidats ; en revanche, cela peut se faire oralement dans une deuxième phase du marché, pour laquelle l'Université est très attentive, comme le mouvement de grève lors de la prise du marché précédent à la suite de problèmes de date de paye. Il faut regarder l'équilibre entre l'ingérence et la sensibilité aux conditions de travail des personnels, y compris externalisés. Concernant l'externalisation, sa porte est ouverte pour en rediscuter, même si cela est vraiment un sujet qui, d'un point de vue financier, économique et organisationnel, est extrêmement lourd pour une organisation comme celle de Dauphine.

***Le Conseil d'administration approuve à 23 voix pour, 4 abstentions et 1 voix « ne prend pas part au vote », le marché suivant, à savoir :***

***- Marché de nettoyage et d'entretien des locaux de l'Université***

## **2. Admission de créances en non-valeur**

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

Y. SALASC indique qu'il s'agit de dossiers pour lesquels les diligences de l'Agence comptable et de l'huissier de justice se sont avérées infructueuses. Cela concerne une vingtaine de dossiers, dont la moitié en formation continue, pour un total de 23 024,16 €. Certains sont assez anciens, parfois des dossiers Banque de France qui, malheureusement, aboutissent à des annulations de créances pour l'Université, mais ce ne sont pas des montants très considérables. Le fait qu'il y ait une majorité de dossiers en formation continue est le reflet de l'activité de la formation continue dans les ressources propres de Dauphine.

***Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 28 voix pour, l'admission de créances en non-valeur pour un montant de 23 024,16 €.***

## **3. Demande de remise gracieuse**

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

Y. SALASC indique qu'il s'agit d'un trop-perçu d'une prime sur l'exercice 2019, d'un montant de 633,28 €. Cela concerne une personne dans une situation assez précaire, du fait de nombreux frais anormaux par rapport à ses revenus. Elle bénéficie depuis mai 2022 d'une aide alimentaire accordée par la Croix Rouge française, avec un reste à vivre de 7,50 €. Après examen du dossier et des justificatifs fournis, l'Agent comptable a émis un avis favorable à cette demande de remise gracieuse.

***Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 28 voix pour, la demande de remise gracieuse pour un montant de 633,28 €.***

## **4. Demande du Rectorat : Fondation Maison d'Egypte**

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

**a. Fondation Maison d'Egypte - approbation de la donation au profit des 11 universités de Paris, venant aux droits de l'ancienne université de Paris, du nouveau bâtiment devant constituer la Maison de l'Egypte en cours d'édification dans l'enceinte de la Cité Universitaire, sur une partie (terrain de 1 905 m<sup>2</sup>) de la parcelle cadastrée XXXXX, sise XXXXX, mise à la disposition des universités de Paris par l'Etat**

**b. Fondation Maison d'Egypte - engagement à affecter irrévocablement le bâtiment à l'accueil des étudiants et chercheurs égyptiens**

**c. Fondation Maison d'Egypte - donner pouvoir à la chancellerie des universités de Paris, représentée par le recteur de la région académique d'Ile-de-France, recteur de l'académie de Paris, chancelier des universités de Paris et d'Ile-de-France, pour signer tous actes et documents nécessaires à l'acceptation de cette donation**

C. BELLAMY indique que la demande concerne la construction d'un nouveau bâtiment à la Cité universitaire de Paris. Ce sera la quatrième maison du pays à être édifée depuis 1969, située sur une parcelle appartenant à l'État, mais ayant fait l'objet en 2015 d'une convention d'utilisation au profit des Universités de Paris. Le bâtiment dès son édification sera remis gratuitement à l'instar des autres maisons de la Cité dans des conditions, ci-après, précisées :

- suite à la décision de mise à disposition du terrain par la Chancellerie, l'Association Maison d'Egypte, maître d'ouvrage, a engagé des travaux. La livraison du bâtiment, d'une capacité de 195 chambres, est prévue pour la rentrée 2023. La maison sera intégralement meublée et aménagée. En outre, elle abritera une grande salle de spectacle. Dès son ouverture, il est prévu que la maison soit administrée par une Fondation reconnue d'utilité publique sur le modèle des autres maisons de pays de la Cité. La Fondation doit donc être créée au printemps 2023 au plus tard.

- le dossier de création de la Fondation Maison d'Egypte est en cours de construction. La Fondation aura pour objet d'accueillir des étudiants et chercheurs égyptiens venant faire leurs études en région parisienne, de concourir à l'œuvre de la Cité et d'exploiter, d'entretenir et de conserver le bâtiment.

- pour justifier de l'existence de la dotation et permettre ainsi la reconnaissance d'utilité publique de la Fondation Maison d'Egypte, l'acte de donation doit intervenir avant le dépôt du dossier de création de la Fondation, prévu début décembre 2022. Chaque Université propriétaire doit avoir fait voter son Conseil d'administration d'ici à cette échéance. Le Conseil

d'administration de la Chancellerie donnera également son accord en novembre prochain. Pour information, cela a été voté globalement à l'unanimité dans les autres universités où ont déjà eu lieu les Conseils d'administration.

*Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 28 voix pour, l'approbation de la donation au profit des 11 universités de Paris, venant aux droits de l'ancienne université de Paris, du nouveau bâtiment devant constituer la Maison de l'Egypte en cours d'édification dans l'enceinte de la Cité Universitaire, sur une partie (terrain de 1 905 m<sup>2</sup>) de la parcelle cadastrée XXXXX, sise XXXXX, mise à la disposition des universités de Paris par l'Etat.*

*Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 1 abstention, l'engagement à affecter irrévocablement le bâtiment à l'accueil des étudiants et chercheurs égyptiens.*

*Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 28 voix pour, de donner pouvoir à la chancellerie des universités de Paris, représentée par le recteur de la région académique d'Ile-de-France, recteur de l'académie de Paris, chancelier des universités de Paris et d'Ile-de-France, pour signer tous actes et documents nécessaires à l'acceptation de cette donation.*

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

**1. Conventions et contrats**

**2. Voyage d'études MSO**

Avant de clore cette réunion à 19H25, E. M. MOUHOUD remercie les membres pour leur participation et leur engagement et rappelle que le prochain Conseil d'administration aura lieu le 7 novembre 2022, à 16 heures.

El Mouhoub MOUHOUD