

**PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PAR VISIOCONFERENCE DU 12 DECEMBRE 2022**

LISTE DE PRÉSENCE

Collège - A - Professeurs et personnels assimilés

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

MM. MOUHOUD, AGRIKOLIANSKY, BLANCHOT

Absente : M^{me} MERAD

Absent et représenté : M. CARDALIAGUET

Collège - B - Autres enseignants et assimilés

Présents : M^{mes} ABDELNOUR, SZTULMAN

MM. OXIBAR, ABONNEAU, AIRIAU

Absentes et représentées : M^{mes} CARCASSONE-ROUIF, CHANTIRI

Collège des Personnels BIATSS

Présentes : M^{mes} PARMAS, LEHINGUE

Absentes et représentées : M^{mes} LENFANT, BOUABID

Collège des Etudiants

Présents : M^{mes} ABBES, GOLDSTEIN, PEYNET

M. L'UTILE, ROUSSEAU, LIEBEL

Absents et représentés : MM. SOLER, ABID

Collège des Personnalités extérieures

Présente : M^{me} ORAIN

Absentes et représentées : M^{mes} ZIGNAGO, GARRIGOS

Absente : M^{me} DE GRENIER

Absents et représentés : M. CHENUT, REDLER

Absents : MM. BRICE, DUVAL

Représentante du Recteur

Présente : M^{me} BELLAMY

Membres de droit

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

Présents : MM. PELTRAU, DUIZABO, SALASC

Invités permanents

Présents : M^{mes} AMZALAG, DESARBRES, SEBERT, NASOM-TISSANDIER

MM. ARIBI, DAMART, MIAS, BERLAND

Procurations :

- Pierre CARDALIAGUET donne procuration à Valérie GUILLARD
- Marie CARCASSONE-ROUIF donne procuration à Sarah ABDELNOUR
- Rouba CHANTIRI donne procuration à Bruno OXIBAR
- Patricia LENFANT donne procuration à Valérie GUILLARD
- Khadija BOUABID donne procuration à Christine LEHINGUE
- Téo SOLER donne procuration à Mariem ABBES
- Jules ABID donne procuration à Marlon LIEBEL
- Soledad ZIGNAGO donne procuration à Aude SZTULMAN
- Christophe CHENUT donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD
- Geneviève GARRIGOS donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD
- Jérémy REDLER donne procuration à Sophie LEMAIRE

En cours de séance :

- Shane L'UTILE donne procuration à Cassandre GOLDSTEIN
- Hélène ORAIN donne procuration à Eric AGRIKOLIANSKY

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

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

- il souhaite la bienvenue aux étudiants nouvellement élus au sein du Conseil d'administration,
- le décret pérennisant les statuts de l'Université PSL est paru au Journal officiel du 27 novembre 2022. PSL devient ainsi le premier établissement public expérimental créé par l'Ordonnance de 2018 à sortir de cette période d'expérimentation. Cette sortie s'effectue à statuts constants. L'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel est constitué sous la forme de grand établissement. Dauphine et tous les établissements composantes gardent leurs statuts et leurs personnalités morales et juridiques. Il s'agit d'une grande satisfaction car cela pérennise l'idex de PSL, cet établissement qui donne des promesses et des réalisations déjà fortes, et qui permettra de déployer les activités de recherche, au plus haut niveau,
- les distinctions : Maria ESTEBAN, mathématicienne du CEREMADE, vient d'être élue membre honoraire de l'International Science Council, ce qui est une très belle reconnaissance pour l'Université ; le projet de recherche Osmose a été lauréat du Trophée des étoiles de l'Europe, sachant que c'est la deuxième fois qu'un programme de recherche du LEDA est consacré par ce trophée. Ces distinctions marquent le rayonnement de la recherche menée à l'Université,
- les élections professionnelles ont eu lieu, avec la création, par la même occasion, du Comité Social d'Administration (CSA), regroupant désormais le Comité Technique et le CHSCT.

La Directrice Générale des Services indique que ce nouveau Comité est composé de 20 membres : 10 titulaires et 10 suppléants. Le taux de participation à suffrage électronique était de 31,06 %. Il y a eu 4 membres titulaires élus au sein de la FSU avec 32 % des suffrages, 3 membres titulaires pour Sud Éducation Solidaire avec 28,31 % des suffrages, 2 membres titulaires pour la CGT avec 23,75 % des suffrages et 1 membre titulaire pour le SNPTES-UNSA avec 15,75 % des suffrages. Ces élections ont aussi donné lieu à l'élection de Commissions paritaires d'établissement et de Commissions consultatives pour les personnels non-titulaires. Tous les résultats sont disponibles sur l'ENT. Elle remercie la Direction des Ressources Humaines et la Direction Juridique pour l'organisation de ces élections.

- modification de l'ordre du jour : le point relatif au bilan du contrôle interne comptable et budgétaire a été supprimé, pour cause de maladie de l'intervenant ; il sera reporté au Conseil d'administration du 16 janvier 2023. Par ailleurs, il est demandé aux administrateurs de pouvoir ajouter un point complémentaire urgent, à savoir le budget rectificatif n° 2 - 2022.

Le Directeur Financier indique que ce point est indispensable pour clôturer l'exercice budgétaire 2022. L'ajustement proposé consiste en un abondement de 300 000 € de l'enveloppe de masse salariale pour clôturer cet exercice budgétaire dans de bonnes conditions, et en une diminution, dans le même temps, du même montant de l'enveloppe de fonctionnement. Cela ne bouleverse en rien les équilibres financiers votés lors du précédent Conseil d'administration, la prévision du résultat déficitaire reste inchangée. Il s'agit simplement d'un mouvement d'ajustement. Il y a deux raisons à cet ajout :

- le retard pris en interne sur l'intégration des éléments de paie qui mobilise beaucoup les directions dans une période où il y a eu des absences, des maladies et des surcharges de travail. Tous ces éléments ont empêché d'avoir une visibilité sur les projections de fin d'année, sachant qu'en temps normal, cela est regardé de manière très attentive, pour pouvoir se projeter sur l'atterrissage de fin d'exercice,
- le contexte financier très tendu, qui impose de prévoir des enveloppes budgétaires au plus près de la réalité de consommation ; sans doute trop près puisqu'il manque 300 000 €. En temps normal, cela ne se fait jamais. Pour autant, il faut éviter d'avoir un déficit trop important.

En toute transparence, ce besoin a été détecté très tardivement, jeudi soir dernier, d'où cette demande de l'inscrire à l'ordre du jour.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 31 voix pour, la modification de l'ordre du jour, suite à l'ajout d'un point complémentaire urgent, à savoir le point relatif au budget rectificatif n° 2 – 2022 (cf. IV).

I. Procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 7 novembre 2022

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 31 voix pour, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 7 novembre 2022.

II. Désignation des nouveaux membres étudiants en vue de siéger au sein de la Section disciplinaire, compétente à l'égard des usagers, et au sein de la Commission financière

Un document de proposition a été mis à la disposition des administrateurs.

Un élu enseignant souhaite, avant le vote, mentionner que l'engagement dans les Commissions doit être fort et respecté. Cette année, dans le cadre de la Section disciplinaire, il y a eu un élu étudiant qui, nonobstant les relances, ne répondait jamais et a failli menacer sa tenue du fait de son comportement défaillant. Ce n'est heureusement pas le cas de la majorité des membres : C. GOLDSTEIN, par exemple, fait toujours preuve d'une grande participation et implication. Néanmoins, être élu est un engagement à respecter son mandat. Ce point mérite d'être rappelé pour ne pas empêcher le bon fonctionnement de ces Commissions.

Le Président remercie l'élu enseignant pour ce rappel, juste et important. Effectivement, personne n'a d'obligation à se présenter, y compris au Conseil d'administration. Pour autant, si la personne décide de s'engager, il est impératif qu'elle respecte son mandat jusqu'au bout. Il est persuadé que cette nouvelle équipe effectuera son travail correctement et sera présente comme il se doit.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 31 voix pour, la désignation des nouveaux membres étudiants, en vue de siéger au sein de la Section disciplinaire, compétente à l'égard des usagers, à savoir : Mariem ABBES, Cassandre GOLDSTEIN, Jules ABID et Marion GALIN.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 31 voix pour, la désignation des nouveaux membres étudiants, en vue de siéger au sein de la Commission financière, compétente à l'égard des usagers, à savoir : Shane L'UTILE, Marlon LIEBEL et Germain KUEN.

III. Plan de sobriété

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

La Directrice Générale des Services indique que l'Université est dans une situation de forte dépendance, tant au gaz qu'à l'électricité, représentant l'essentiel de son mix énergétique. Or, malgré des efforts importants effectués par les équipes ces trois dernières années, avec des baisses de consommation significatives de 10 à 20 %, le contexte de crise mondiale et de hausse des tarifs énergétiques fait que ces efforts ne sont pas suffisants pour couvrir des hausses de coûts, pouvant s'échelonner entre 250 et 300 %. Tout cela est évidemment très fluctuant, puisque les tarifs eux-mêmes le sont énormément et que des dispositifs nouveaux sont inventés un peu tous les jours par les tutelles pour essayer de limiter ces impacts, comme l'amortisseur électricité annoncé il y a quelques semaines par le Gouvernement. Néanmoins, l'impact sur le budget est réel : environ 500 000 € cette année et environ 3 M€ pour 2023. Dans ce cadre et dans une logique nationale de sobriété énergétique, un plan a été élaboré, tendant à réduire les consommations de l'Université de 10 % d'ici à 2024. Comme dans beaucoup de bâtiments tertiaires, les efforts ont, essentiellement et en priorité, porté sur le chauffage et sur un certain nombre d'appareils électriques et usages numériques, sans pour autant qu'il n'y ait ni extension du télétravail, ni passage des enseignements au distanciel. Cette réduction de dépendance énergétique dépend aussi beaucoup des travaux Nouveau Campus, en cours, dont les mesures de capacité thermique importantes devraient permettre de gagner près de 50 % d'efficacité thermique au terme du projet. Il y aura aussi le raccordement au chauffage urbain. Et puis, un plan de vigilance, parce que l'aile A ne sera pas ou peu intégrée à ce projet. L'État a fait part de deux grandes mesures pour les établissements comme Dauphine :

- l'amortisseur électricité sera applicable aussi bien aux entreprises qu'aux organisations publiques à partir du 1er janvier 2023 : cela consiste en la prise en charge de 50 % du surcoût de l'énergie au-delà d'un prix de référence fixé à 325 €/mégawattheure, mais cela ne concerne pas le gaz,

- l'annonce d'un fonds de compensation du surcoût énergétique dédié à l'enseignement supérieur, à hauteur de 275 M€ : pour ce fonds de compensation, l'Université a été notifiée, il y a quelques semaines, à hauteur de 304 000 €, soit environ 10 % de son surcoût 2023. Elle précise qu'il n'y a pas eu de compensation pour 2022.

Le plan de sobriété énergétique est une nécessité qui s'inscrit dans un plan au niveau national, avec la volonté de faire du secteur public et de l'État un exemple, mais aussi parce que l'immobilier de l'administration publique française représente 30 % du parc immobilier tertiaire et qu'au sein de celui-ci, les établissements d'enseignement supérieur représentent 20 %. Ce sont aussi des circulaires, trois depuis le mois de juillet, la plus récente datant du 23 septembre, avec à chaque fois des objectifs communs consistant essentiellement à réduire la consommation d'énergies fossiles sur les prochaines années et à contribuer à l'objectif de réduction de la consommation énergétique et des émissions Carbone dans le cadre de la loi ELAN et des engagements pris par la France dans le cadre des différentes COP. Les leviers d'action à l'Université sont assez proches d'une entreprise du secteur tertiaire classique puisqu'en dehors des serveurs de calcul, il n'y a pas de laboratoires expérimentaux énergivores. Les leviers sont principalement le chauffage, les usages numériques, les appareils électriques et, dans une bien moindre mesure, l'éclairage. Pour autant et comme tout autre établissement d'enseignement supérieur, il n'est pas possible, ni envisageable, comme le préconise parfois le ministère de la Fonction publique, de fermer les bâtiments pour faire des économies d'énergie en mettant en télétravail les populations des communautés, puisqu'il faut assurer la continuité des activités. Les déplacements représentent également une part importante du bilan Carbone. Elle cite quelques actions fortes à venir dans le cadre de l'opération immobilière :

- la baisse de la température de chauffage est la plus visible et la plus efficace, puisqu'elle permet un gain estimé entre 9 et 10 % de la consommation de gaz en moyenne ; cela dépendra de la rigueur de l'hiver,

- la réduction de la période de chauffe,

- un travail de révision des paramétrages d'un certain nombre d'appareils, y compris informatiques, dans les salles de cours et au niveau des personnels,

- un gros effort en termes de sensibilisation des communautés, en matière d'écogestes, de sobriété énergétique ou d'achat, - des actions menées notamment sous l'égide de Stéphanie MONJON, la déléguée sur ces sujets, en lien avec les laboratoires de recherche, sur les bilans Carbone.

Concernant la sobriété environnementale, un certain nombre de leviers ont déjà été mis en place, via l'équipe RSU :

- un plan de mobilité durable,

- une politique voyages,

- un groupe dédié du Conseil environnemental et social, lequel réfléchit depuis plusieurs mois à un certain nombre de leviers d'action sur ces questions et sur le travail de sensibilisation à mener.

Concernant les mesures d'efficacité énergétique, liées plus largement aux bâtiments :

- un nouveau marché de gaz a été renégocié : il inclut, désormais, une clause de performance énergétique, avec un intéressement du prestataire Engie, pour essayer d'atteindre un certain nombre d'économies, dont un gain cible de 300 mégawattheures pour l'année,

- un projet de rénovation de la chaufferie de l'aile A est en cours : cela n'est pas encore impactée par des travaux, mais le projet a été déposé dans le cadre du projet Résilience 2, afin d'obtenir des financements,
- le raccordement au chauffage urbain parisien permettra de se détacher du gaz et d'entrer dans un mode de chauffage plus fondé sur des énergies majoritairement renouvelables,
- la rénovation énergétique des bâtiments et pour laquelle l'Université a obtenu 7 400 000 € du plan de relance,
- l'étude de toutes les pistes en matière d'autoproduction d'énergies renouvelables, même si malgré la localisation géographique de Dauphine, les panneaux solaires ou films photovoltaïques, avec les rendements actuels, ne pourraient fournir qu'un maximum de 5 % de la consommation électrique.

Un élu enseignant indique l'importance d'approuver un plan contribuant au développement durable et à l'équilibre financier de l'Université. Cela étant, un plan pertinent doit être aussi faisable et acceptable. Dans les mesures, il est stipulé : « *interdiction de l'achat et de l'usage de radiateurs individuels* ». Il souhaite l'ajout de la mention suivante : « *Sous réserve d'atteindre la température de 19 degrés dans les bureaux* ». En effet, un certain nombre de collègues ont très froid dans des locaux non chauffés, ce qui n'est pas normal. Cela fait partie de la responsabilité de l'Université de s'assurer qu'ils puissent avoir une température suffisante pour pouvoir réaliser leurs activités au quotidien. Il ne faudrait pas que les fonctions support déduisent qu'il s'agit d'une interdiction et que cela pérennise une situation inacceptable pour tous les usagers de l'Université.

La Directrice Générale des Services précise que tout usager, ne bénéficiant pas du chauffage collectif actuel, peut évidemment utiliser un chauffage complémentaire. Par ailleurs, il se trouve que la remise en chauffe tardive du bâtiment, liée elle-même aux travaux du Nouveau Campus, a entraîné des ajustements qui font qu'un certain nombre de bureaux n'étaient pas chauffés. Au fil des remontées et des tickets d'intervention, ces problèmes sont peu à peu résolus. Il s'agit d'un travail assez long, demandant un investissement conséquent des équipes. Évidemment, et dans l'intervalle, quiconque n'aurait pas une température décente, c'est-à-dire inférieure à 19 degrés, peut utiliser un chauffage d'appoint dès lors qu'il s'engage à ne plus l'utiliser une fois le problème rétabli. Cela relève de la responsabilité de chacun.

Un élu étudiant indique qu'il y a, actuellement, le même souci dans l'aile B et l'aile P avec des salles de cours, dépassant difficilement les 12 degrés, thermomètre en main, sachant que les travaux de rénovation sont prévus pour 2027. Dans la note sur la sobriété énergétique, et d'ici là, il n'y a pas de mesures concrètes concernant la température des salles de cours. Il souhaite obtenir, si cela est possible, plus d'informations à ce sujet.

La Directrice Générale des Services répond que, d'ici là, l'Université continuera de chauffer sans attendre 2027. Elle ne sait pas à quand date ces 12 degrés, mais elle assure que les choses se résolvent jour après jour. Cela demande effectivement un travail assez fastidieux. Pour autant, il faut reconnaître qu'il y a des problèmes en ce moment sur ce sujet. Afin de les résoudre dans les meilleurs délais, il est indispensable de faire remonter l'information, faute de quoi les techniciens en charge du chauffage ne peuvent pas intervenir. L'Université a les moyens de se chauffer, tout en appliquant les règles de sobriété. Au passage, elle indique avoir reçu des plaintes de personnes, estimant qu'elles ont trop chaud dans leur bureau parce que, malheureusement, le système de chauffage est vieux et que, pour chauffer certains à 19 degrés, il faut en chauffer d'autres à 24 degrés. Tout cela demande un effort d'équilibrage très granulaire et précis au fil de temps. Mais, évidemment, il y a la volonté de chauffer autant que possible et du mieux possible tous les jours.

Une élue étudiante comprend que cela est difficile. Elle indique avoir été en examen la semaine dernière, dans l'amphithéâtre 2 / 3 pendant 3 heures ; il faisait très froid et c'était très difficile de composer. En fin de semaine, elle a recomposé dans le même amphithéâtre et il faisait plus chaud. En cette semaine de partiels et si la température n'est pas adéquate, il sera très difficile pour les étudiants de supporter cette température.

Un élu enseignant ajoute que ce serait bien que ce soit aussi le cas pour Paris Santé Campus où, ces derniers temps, les températures dans les salles étaient assez froides.

La Directrice Générale des Services précise que ce bâtiment a été entièrement rénové, mais ils appliquent des règles encore plus strictes en matière de sobriété. Il ne s'agit pas ici d'un souci technique, mais plutôt d'une volonté délibérée de ne pas dépasser les 18 degrés.

A un élu enseignant qui indique qu'entre 18 et 16 degrés, il y a une petite différence de confort, la Directrice Générale des Services confirme et assure que ce point sera à nouveau transmis aux collègues du site.

A une élue enseignante qui demande que signifie exactement sur la réduction de la période de chauffe : « *3 semaines de décalage* », la Directrice Générale des Services répond que l'Université a mis le chauffage 3 semaines plus tard, parce qu'en plus, l'automne a été très doux. Ce n'était pas une volonté de ne pas chauffer à ce moment-là, cela vient plutôt des problèmes, liés à l'opération Nouveau Campus. D'habitude, le chauffage est mis beaucoup plus tôt, parce qu'il fait froid plus tôt. La douceur automnale a permis de réduire naturellement cette période de chauffe sans avoir à faire trop de sacrifices sur le confort des usagers, en dehors de cette petite période de démarrage un peu compliquée, mais qui n'était pas volontaire.

Le Directeur du DEP indique que la compensation de l'État représente à peu près 0,11 % de ce qu'il a accordé à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur. Or, l'Université représente bien plus que 0,11 % des étudiants. Certes, il n'y a pas de laboratoire de physique ou autre à chauffer, mais il y a un peu cette impression d'être mal traité. Par ailleurs, si l'année 2023 se reproduit les années suivantes, il s'agit de 3 millions de plus à supporter, ce qui va poser des questions d'équilibre de

manière pérenne, plutôt que ponctuelle. Il demande ce qui est possible d'envisager par rapport à cela, car à l'échelle du budget, cela est loin d'être négligeable.

La Directrice Générale des Services indique, sur la première question, qu'il s'agit d'un premier versement et qu'il y en aurait un autre complémentaire, probablement en cours d'année. La répartition de cette enveloppe se fonde notamment sur l'impact de la crise énergétique sur les établissements. Concrètement, un établissement comme Dauphine, quasiment mono-site, va moins capter qu'un énorme établissement avec plusieurs sites à chauffer. L'État se fonde aussi sur les fonds de roulement des établissements, et donc sur leur capacité ou pas à prendre en charge ce surcoût. Sur cette base-là, l'Université n'est pas forcément très bien placée. Quant à l'autre point, il s'agit d'une vraie préoccupation et d'un point de grande vigilance. Il y a peu d'optimisme sur l'année suivante ; en tout cas, il est important de prendre ce paramètre en compte, en plus d'autres, plus structurels, comme l'augmentation du point d'indice. Cela oblige à avoir une position extrêmement prudente en matière de dépenses et à être plus créatifs et volontaires en matière de recettes.

Une personnalité extérieure précise que l'École des Beaux-Arts, où elle travaille, a touché la même chose que Dauphine, alors qu'elle a un tout petit peu moins d'étudiants.

Pour le Président, les écoles d'art ne sont pas la référence, mais plutôt les Universités de taille identique. Dauphine fait plus d'efforts que d'autres pour aller chercher des ressources propres. Cela ne doit pas être considéré par les tutelles comme un budget consolidé, mais comme un effet de levier.

IV. Finances

1. Budget rectificatif n° 2 - 2022

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

Le Directeur Financier indique qu'il s'agit d'un ajustement consistant à abonder la masse salariale à hauteur de 300 000 € et à réduire dans le même temps l'enveloppe de fonctionnement du même montant, sans bouleverser les grands équilibres financiers de l'établissement.

Le Conseil d'administration approuve à 28 voix pour et 3 abstentions, le budget rectificatif n° 2 - 2022.

2. Budget initial 2023

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

Le Directeur Financier indique que ce budget fait suite à tous les éléments présentés, notamment lors du dernier Conseil d'administration. Sur l'exercice en cours, un résultat déficitaire de 1,2 M€ est prévu, en raison de la non-compensation par l'État de la revalorisation du point d'indice pour l'ensemble des agents titulaires et contractuels financés sur les ressources propres. Il s'agit de la deuxième année consécutive en déficit, ce qui n'avait jamais été le cas, avec pour 2023, une prévision de déficit à hauteur de 4 M€, en raison du surcoût énergétique de 3 M€, d'un peu d'inflation, de la revalorisation du point d'indice des agents contractuels financés sur ressources propres non compensée par l'État, sachant que seule la revalorisation des agents titulaires l'est. La volonté de l'Université a été de présenter un budget déficitaire, car si elle avait présenté un résultat équilibré, il aurait fallu trouver 4 M€ dans les budgets des composantes d'une manière générale, et donc de faire des coupes très franches. Si la plupart des Universités ont affiché un résultat déficitaire, compte tenu de l'ampleur du déficit, certaines ont quand même eu à faire des arbitrages d'austérité très importants. Ce n'est pas le cas sur ce projet de budget 2023 ; il s'agit plus d'un ajustement budgétaire, que d'un arbitrage d'austérité. Il a également été décidé de faire peser ce déficit sur le fonds de roulement de l'établissement, consacré exclusivement au financement des travaux. En termes de ressources propres, l'Université est toujours dans une logique de maîtrise de la masse salariale. Il y a toujours la possibilité de revoir ce budget au cours de l'exercice, car un certain nombre de mesures vont arriver de l'État, en particulier sur la partie énergétique. Sur le contexte général, l'ensemble de ces ajustements a fait l'objet d'explications avec l'ensemble des composantes de l'établissement, après le dialogue budgétaire, afin d'expliquer le contexte et la démarche d'ajustement.

Les éléments de construction de ce budget sont les suivants :

- la hausse de 1,8 M€ de la subvention pour charges de service public du Ministère, reçue fin novembre, correspondant à la revalorisation du point d'indice des agents titulaires pour l'exercice 2023,
- une stabilité des ressources propres, un peu plus de 49 M€, comme en 2022,
- une hausse de la masse salariale de 2,61 %, représentant 2,2 M€ d'augmentation par rapport à 2022,
- une stabilité du plafond emploi État, 743 ETP,
- une hausse du budget de fonctionnement de 7,6 M€ en autorisations d'engagement,
- une stabilité du budget des investissements hors travaux,
- un prélèvement sur le fonds de roulement, afin de couvrir les dépenses liées aux travaux et de compenser les conséquences du résultat déficitaire.

A un élu enseignant qui demande s'il serait possible d'obtenir le même graphique avant amortissements et dotations, le Directeur Financier répond par l'affirmative. En conclusion, la situation financière appelle à la plus grande vigilance de l'établissement. Toutefois, celle-ci est à relativiser compte tenu du contexte très particulier, notamment sur la partie énergétique. Ce sont des difficultés conjoncturelles, même s'il y a une partie structurelle avec la revalorisation du point d'indice. Malgré le contexte, ce projet de budget 2023 est soutenable, mais cette opinion serait amenée à évoluer si la conjoncture 2023 se pérennise.

Une personnalité extérieure indique que Dauphine a une structure de coûts qui fait que, même avec un plan d'économies très sévère sur le fonctionnement, cela ne va pas changer fondamentalement les choses en masse. Par ailleurs, elle comprend très bien le choix de modérer l'augmentation de la masse salariale, pour autant, tout repose sur un pari, celui que, dans le courant de l'année 2023, les européens trouvent un autre mécanisme de calcul de l'évolution des coûts énergétiques qui permettra à tout le monde de souffler un peu par rapport à la situation présente. Elle demande, au cas où ce pari ne sera pas gagné, s'il faudra retourner voir la tutelle, sachant que l'Université a fait de gros efforts pour dégager de la capacité d'auto-financement et participer aux travaux à hauteur de 23 M€, ce qui n'est pas négligeable.

Le Directeur Financier précise qu'il y a eu de nombreux échanges avec la tutelle, en particulier avec le Rectorat, sur la situation financière. Si les mécanismes n'apportent pas grand-chose, il n'y aura pas d'autre choix que de demander l'aide de l'État pour boucler le financement de ce programme de travaux. Augmenter l'emprunt au-delà de 15 M€ va devenir intenable. C'est la raison pour laquelle, il est nécessaire de voir comment vont évoluer ces premiers mois de 2023.

La Représentante du Recteur confirme ce qui vient d'être dit. L'estimation avait été faite avec une difficulté à partir d'un emprunt de 15 M€ qui, de mémoire, avait à la base été fixé en 2018. Or, le montant de l'emprunt avait été défini dans un contexte financier différent. Elle confirme donc que la situation est tendue, d'où l'importance d'être très vigilant.

Une élue enseignante fait part de son inquiétude, quant à la durée des travaux, qui n'est pas toujours respectée. De ce fait, les enveloppes sont souvent revues à la hausse au fur et à mesure qu'ils se déroulent. Cela peut certainement arriver, vu la situation actuelle sur les matières premières. Si cela arrive dans un ou deux ans, cela sera extrêmement compliqué. Face à cette situation, elle demande s'il est possible d'envisager de réduire la voilure, à savoir revenir sur des choses un peu moins chères, et d'avoir des pistes de réflexion à ce sujet.

Le Président rappelle la découverte du premier choc, lors de son élection en décembre 2020, celui de 40 % d'augmentation du prix lors du tirage des offres. L'Université a réussi à trouver les 40 millions d'Euros manquants, en proposant à l'État un jeu de répartition du prorata initial, à savoir : 20 % pour Dauphine et 80 % pour l'État. Cela a permis de réengager les travaux. Aujourd'hui, il s'agit d'un nouveau choc exogène pour lequel il faut se battre, afin d'essayer d'obtenir l'aide de l'État parce que, ces travaux étant d'utilité publique et de sécurité fondamentale, il n'y a pas de raison que l'État ne puisse pas aider. Il espère avoir la possibilité de réitérer la même méthode. Par ailleurs, la ligne rouge, mise sur ce budget, est de ne pas toucher ni à la recherche ni à la formation. C'est la raison pour laquelle, le budget est déséquilibré, avec un jeu d'ajustements sur les demandes par rapport aux exécutions du passé, y compris 2019. La mobilisation collective permettra de trouver des solutions, malgré les difficultés.

La Directrice Générale des Services indique que ce serait la solution de dernier recours sur la révision de l'opération elle-même, parce que ces travaux conditionnent également la sécurité de l'établissement. Ce projet Nouveau Campus n'a pas été fait sur une base luxueuse en termes de coût. Malgré l'importance du budget que cela représente, rénover entièrement les bâtiments et construire une nouvelle aile, est coûteux. Les marges de réduction des coûts sont assez limitées, du moins par rapport au projet initié tel qu'il est, c'est-à-dire de rénover les ailes d'un point de vue thermique et de sécurité bâtementaire. Par ailleurs, il faut respecter le marché qui fait, qu'en cas de changements, il faudrait revoir entièrement tout cela avec le contractant actuel.

Une élue enseignante comprend qu'il n'est pas possible de revenir sur la mise aux normes, la sécurité ou l'isolation. Cependant, il a été fait le choix, par exemple, de déplacer la crèche vers un étage de la nouvelle aile, alors qu'il était possible de la laisser là où elle est. Cela aurait peut-être permis de diminuer les coûts.

Le Président précise que le déplacement de la crèche était déjà prévu dans le projet initial il y a plus de dix ans ; ce n'était pas un choix pour nous. Dans le projet, la crèche n'était pas re-déplaçable, car le coût aurait été très conséquent. Toutes les modifications effectuées sont issues de la concertation avec la communauté.

La Directrice Générale des Services ajoute que si ce choix devait se faire aujourd'hui, cela coûterait encore plus cher, dans la mesure où le maître d'œuvre aurait pour obligation de refaire ses plans. Ce ne serait pas une économie.

Le Président indique que, selon la courbe du coût de la réversibilité, transmise par l'ancien directeur des travaux, lorsque celui-ci était soutenable, des choses ont pu être modifiées. Compte tenu des plans, cela était absolument impossible pour la crèche. Le projet d'aujourd'hui est un projet de sécurisation du site et de mise aux normes environnementales et numériques. Beaucoup de choses ne sont pas financées ; pour la végétalisation des terrasses, par exemple, il y aura un appel aux donateurs de la Fondation. Pour l'aile A, il va falloir trouver des financements. Lors du Conseil d'administration de la Chancellerie, il a été présenté le budget d'abondement de Dauphine, lequel a représenté une part significative du budget de l'État sur les travaux sur l'exercice 2022. Il faut reconnaître l'effort tout à fait considérable de l'État, au prorata de la contribution de l'Université de 20 %. Il faut continuer à adopter cette méthode. Ce ne sont pas des travaux de luxe, mais des impératifs de sécurité et d'impact énergétique. Il faut s'inquiéter raisonnablement, mais il ne faut pas non plus s'inhiber et s'empêcher d'agir en fonction des possibilités.

La Vice-présidente RH indique qu'il y a une évolution des dépenses, liées à la LPR de 260 K€. Elle demande s'il y a des dotations spécifiques pour 2023, étant donné qu'il y en avait en 2022 et si cela a été notifié.

Le Directeur Financier répond, qu'à ce stade de pré-notification de l'État, tous les éléments n'y figurent pas. Il va y avoir une notification initiale, intégrant tous ces éléments, courant mars.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 4 abstentions, le budget initial 2023.

3. Bilan du contrôle interne comptable et budgétaire (CICB)

Ce point n'a pas été présenté et a été reporté à l'ordre du jour du prochain Conseil d'administration.

V. Ressources Humaines

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

1. Campagne emplois 2023

a. Enseignants – Chercheurs

La Vice-présidente RH indique que le tableau transmis fait référence à tous les postes à pourvoir en 2023-2024, par section CNU. Cette campagne d'emplois avec tous les directeurs s'est passée de manière extrêmement consensuelle. Les tendances significatives cette année sont les difficultés à recruter en sciences de gestion, notamment en finances, mais aussi beaucoup de départs, liés à un appel des écoles de commerce, débauchant un certain nombre des enseignants-chercheurs. Étant donné qu'ils peuvent revenir le cas échéant, mais aussi rester assez longtemps en disponibilité/détachement, il faut trouver le juste équilibre entre des recrutements et des postes permettant de réaccueillir les enseignants-chercheurs s'ils décident de revenir. En sciences de gestion, il y a une politique de recrutement assez proactive, notamment en finance, où les recrutements sont difficiles. Cette année, il y a un recrutement de maître de conférences contractuel, un recrutement de professeur contractuel et un recrutement de professeur titulaire. En effet, le recrutement de contractuels est plus attractif du point de vue des rémunérations, sachant qu'il y a aussi un besoin d'attirer, le cas échéant, des personnels étrangers dans ces matières. Au-delà de cela, il y a 3 demandes de créations de postes : à MIDO, où il y a des fiches de postes en informatique et en mathématiques. Ce sont des postes d'enseignants contractuels, mais qui ne sont pas des enseignants-chercheurs, il s'agit l'équivalent de PRAG sans mission de recherche pour les premières années ; pour les SUAPS, un poste créé pour accueillir une personne qui va coordonner/harmoniser les 4 enseignants actuels ; enfin, sur le Campus de Dauphine Londres, la création d'un poste de coordinateur puisque la volonté de cette gouvernance est d'avoir une meilleure assise académique et juridique dans les différents Campus.

Un élu enseignant remercie le fait qu'il y ait des postes en informatique, parce qu'il y a des réelles difficultés à pouvoir faire tout l'enseignement. Par rapport à d'autres fiches de postes sur lesquelles la durée du contrat est indiquée, ici, ce n'est pas mentionné.

Le Président répond que, conformément au protocole du 10 juillet 2017 pour les enseignants contractuels sans mission de recherche, la durée est de trois ans, renouvelable deux ans, sachant que le premier contrat est toujours à durée déterminée.

Un élu enseignant souhaite savoir dans quelle mesure il sera possible d'amender cette fiche de poste. Il est indiqué, par exemple, 100 heures pour 28 tutorats avec une liste de cours assez précise. Sera-t-il permis d'indiquer à la marge que, ces 100 heures pour 28 tutorats seront hors référentiel. Il pense que cela a été discuté au niveau des responsables de Département, pour autant, il y a peut-être des choses sur lesquelles, il n'y a pas eu de précision.

La Vice-présidente RH répond que la fiche de poste a été faite en accord avec le Département MIDO et par les Directeurs du Département. Les ajustements pourront être marginaux. La question des 28 tutorats a effectivement été soulevée, notamment en Comité technique. N'ayant pas la réponse, elle a été posée au Directeur de MIDO en informatique. Il a indiqué que 28 tutorats cela fait beaucoup puisque, dans le référentiel, il est possible de ne suivre que 10 tutorats. L'idée est qu'en M1 informatique, sur la cohorte de 36 étudiants, 28 relèveront de cet enseignant contractuel sans mission de recherche. Pour cette charge, il ne sera pas rémunéré sur le fondement du référentiel comme un enseignant-chercheur classique pour lequel, en principe, dans son service, il y a les heures de cours et un certain nombre d'équivalences, et notamment des tutorats. Étant un enseignant contractuel, ce n'est pas le cas, tout peut être indiqué dans son contrat.

Une élue enseignante rappelle qu'au Comité technique, comme c'est souvent le cas, il y a eu un vote unanime « contre » des syndicats, notamment à cause de la transformation de supports de postes de titulaires en contractuels. D'autres points ont été abordés, mais il n'est pas nécessaire de revenir dessus, il s'agit déjà d'une raison suffisante. S'il fallait un argument supplémentaire pour garder le poste de titulaire, ce serait de préciser, que si le point d'indice n'est pas compensé, les postes de contractuels seront beaucoup plus coûteux. Cela pourra peut-être aligner un peu plus les intérêts à garder les titulaires. L'argument souvent utilisé est ce besoin de contractuels parce qu'il faut rendre les rémunérations plus attractives dans certaines disciplines. Or, dans les discussions au CAFR, il a été dit que les rémunérations des contractuels étaient alignées sur celles des titulaires.

La Vice-présidente RH répond que cela est conforme à la grille, sachant que le coût chargé pour un titulaire est supérieur à celui d'un contractuel.

Le Président précise que les recrutements de contractuels sans mission de recherche sont alignés sur le coût total employeur. Un Docteur, par exemple, est aligné sur un PRAG, nonobstant la récupération de carrière. Si la personne n'est pas Docteur, alors elle est alignée sur un PRCE (professeur du secondaire), le tout pour 384 heures. Sur les enseignants-chercheurs, cela est aligné sur les grilles de Maîtres de conférences ou de Professeurs. Il ne s'agit pas ici de différence de salaire. Pour un

Un élu enseignant remarque que par suite du manque de personnel, nombre de personnes travaillent beaucoup trop. Par rapport à d'autres années, il demande s'il y a eu plus d'ouvertures aux concours pour, peut-être, récompenser ces personnes totalement dévouées, car le personnel administratif souffre.

La Directrice des Ressources Humaines indique que cela relève plutôt de la politique indemnitaire ou des primes de fin d'année que du concours, parce qu'ils doivent être prêts à changer de corps. Dans un concours, il y a déjà des personnes avec leur grade et leur fonction ; le concours ne changera rien. Néanmoins, ce sont des fonctionnaires, cela concerne donc aussi l'avancement. Si ces personnes dévouées doivent vraiment être récompensées, il faudra alors plutôt fournir un effort sur la politique indemnitaire et la politique de fin d'année.

La Vice-présidente BIATSS indique qu'effectivement, il n'est pas possible d'ouvrir un concours à titre de récompense. Il faut vraiment que la personne soit prête et engagée, car l'ouverture d'un concours nécessite beaucoup de travail pour la DRH. En revanche, l'école interne propose des formations pour se préparer aux différents concours. Il y a cette possibilité pour ceux qui veulent le faire.

Un élu enseignant rappelle que, dans le contexte actuel, beaucoup de collègues BIATSS vont au-delà de leur fonction, car il n'y a pas assez de personnel pour faire tourner l'Université. Ils n'ont donc pas le temps nécessaire pour préparer le concours. Il souhaite juste souligner que ces cas existent.

A un élu étudiant qui demande si le nombre de candidatures est en augmentation ou en baisse, sachant qu'il y a des services en sous-effectif, comme la bibliothèque, la Directrice des Ressources Humaines répond que cela est assez stable. Cette année, il y a beaucoup de catégorie B, notamment des postes de technicien. Elle rappelle qu'il ne s'agit pas de créations, mais de transformations. Il y a des personnels, déjà titulaires, qui vont évoluer en passant dans un corps supérieur. Puis, il y a des agents contractuels qui vont pouvoir devenir fonctionnaires par l'intermédiaire de ces concours. Or, il faut savoir que dès l'instant où un personnel devient fonctionnaire, cela est un coût supplémentaire pour l'établissement. Il a été remarqué tout à l'heure, qu'il y avait beaucoup de contractuels à Dauphine. Si ce n'était pas le cas, ce seraient des postes en moins, parce que Dauphine peut se permettre d'avoir des contractuels, financés sur ses ressources propres. Le problème est que les ressources de l'État n'évoluent pas, ce qui signifie que nous ne recevons pas de financement supplémentaire. Il est nécessaire de mener une gestion assez serrée pour ne pas dépasser à la fois le plafond d'emplois et celui de la masse salariale.

A une élue enseignante qui pense qu'il serait intéressant d'avoir le pourcentage de postes vacants en ce moment, ainsi que l'évolution sur les dernières années, la Directrice Générale des Services répond qu'il s'agit d'une difficulté partagée par l'ensemble du secteur public et privé. En juillet 2022, il y avait 40 postes vacants, alors qu'en juillet 2019, avant le Covid, il y en avait 20. Cela vous donne une idée de l'évolution à laquelle l'Université est confrontée tous les jours. Une réflexion est menée avec la DRH, la Direction de la communication et d'autres collègues pour réfléchir aux différentes modalités d'amélioration, à la fois de l'attractivité au niveau du recrutement, mais également de la fidélisation des personnels, puisque les deux sont liés.

Une élue enseignante indique qu'il y a eu un vote à l'unanimité des trois syndicats « contre » cette campagne d'emplois. Elle rappelle que le Comité technique est l'instance où les personnels BIATSS sont mieux représentés en proportion, donc plus au fait de l'état des services, s'agissant des recrutements ou des postes vacants. Même si les départs en retraite, voire l'état des services, sont mieux gérés, ces collègues regrettent que, dans certaines filières et certains statuts, il y ait très peu de possibilités d'évolution, que certains services soient composés en majorité d'agents contractuels, avec des impossibilités de carrière et d'évolution vers des statuts de titulaires. Ils regrettent également que cet état se dégrade dans l'Université, avec des postes vacants, des tensions et des difficultés à dégager du temps pour les concours.

Un élu enseignant pense qu'il faut effectivement avoir une réflexion sur la manière de fidéliser, au vu d'un certain nombre de départs. Il faut discuter sur le contenu du travail et sur les conditions de travail, qui ne sont pas considérées comme excellentes par beaucoup de collaborateurs. Souvent, le contenu du travail est associé à des fiches de postes, y compris les intitulés. Au niveau du DEP, par exemple, les personnes désignées, comme « assistantes de formation », sont souvent diplômées et font des choses tout à fait intéressantes. Il a été demandé que l'intitulé soit changé, mais malheureusement, cela avait été considéré comme impossible. Elles-mêmes indiquent « coordonnatrice » au lieu de « assistante ». Il ne comprend pas ce qui empêche ce changement. Ce sont des choses qui peuvent paraître banales, mais la symbolique est importante et il y a pas mal de progrès à réaliser.

La Directrice Générale des Services répond qu'il y a une réflexion sur toutes les dimensions, y compris celle-ci. En effet, l'intitulé de poste, pas seulement des assistantes de formation de la formation continue, mais aussi de l'ensemble des départements, est un sujet qu'il est tout à fait possible de faire évoluer. S'agissant du contenu des missions, probablement qu'un certain nombre des réformes et de réorganisations en cours vont permettre de remettre à plat certains processus, et donc de repenser parfois les missions des personnels. Pour être bien au travail, il faut aussi être bien dans son travail.

Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour, 3 voix contre et 4 abstentions, la campagne emplois 2023 pour les personnels BIATSS.

contractuel, le net est plus intéressant parce que le taux pour les pensions (retraite) est de 0,4 contre 0,9 pour un titulaire. En résumé, la rémunération peut donc être un peu plus élevée en termes nets à salaires équivalents avec les titulaires. C'est la raison pour laquelle, cette différence a été indiquée comme un élément d'attractivité. Par ailleurs, c'est un glissement sémantique inexact que de parler de « transformation », puisque la LRU, autorise l'utilisation tous les supports de poste. Aujourd'hui, le support de poste, par exemple 322, est utilisé avec un poste de contractuel à durée déterminée et, au bout de trois ans, les économistes le transforment en poste titulaire. Il n'y a donc pas de transformation irréversible de ces postes mais usage du support pour utiliser les bons termes. Enfin, l'Université recrute des de manière parcimonieuse contractuels, dont le nombre est plafonné à 10 % du stock d'enseignants-chercheurs, que ce soit pour les contractuels enseignants-chercheurs ou les enseignants-chercheurs contractuels sans mission de recherche, et en fonction des difficultés de recrutement dans certains cas, comme par exemple, en finance.

La Vice-présidente RH ajoute que cela va faire quelques années déjà, que des titulaires en finance n'ont pas été recrutés. En principe, les financiers ne veulent pas recruter trop en même temps, car cela devient compliqué, sans compter qu'il y a trop peu de personnes sur le marché. Or là, dans cette campagne d'emplois, il y a un poste de maître de conférences contractuel, un poste de professeur contractuel et un poste de professeur titulaire à la mutation. Il s'agit d'une nouvelle tendance, parce qu'il y a un travail de DRM et de la CCR très volontariste en ce sens, pour pourvoir les postes. Dans la campagne d'emplois de l'année dernière, il y avait énormément de postes vacants sur lesquels étaient prévus des professeurs invités qui, d'ailleurs, ont été redéployés dans les différents laboratoires au second semestre de l'année universitaire 2021-2022. Cette année, il y a une vraie dynamique nouvelle.

Une élue enseignante indique que le vote « contre » sera maintenu, parce que, malgré certains arguments, la proportion de contractuels sur les enseignants-chercheurs comme sur les BIATSS augmente d'année en année. Or, il faut réussir à freiner ce mouvement d'une manière ou d'une autre. Le fait que ce ne soit pas forcément les collègues qui empochent la différence, mais que ce soit l'égalité sociale qui en pâtisse, n'est clairement pas un argument de nature à faire changer de vote ou le fait de payer moins de cotisations sur les postes de contractuels que sur les postes de titulaires.

Le Président confirme que la différence du coût total employeur permet de résoudre un problème de difficulté de recrutement dans des disciplines en tension. Il respecte néanmoins le vote des syndicats. Même en régulant le recrutement des contractuels, certains représentants syndicaux auront toujours tendance à voter « contre », parce qu'ils souhaitent que ces recrutements ne concernent que des titulaires. Selon le Président, s'agissant des enseignants-chercheurs, la proportion est de contractuels demeure contenue. Certains collègues se plaignent encore de difficultés importantes de recrutements, parce qu'en dépit de ces contrats, cela reste insuffisant pour attirer à l'international. Dans certains cas, ils ne pouvoient pas le poste ouvert, comme cela s'est passé l'année dernière avec les postes en finance. Le surplus de salaire éventuel est pris en charge par le laboratoire qui propose le recrutement et non par la communauté ce qui renforce la contrainte. Dans les années précédentes, la mise en place en 2017 de cette politique de régulation, les EC contractuels recrutés que, l'avaient été à un coût supérieur au coût total employeur équivalent et la différence avec le salaire de base d'un titulaire étaient à la charge de l'université dans son ensemble. La politique de régulation, mise en place, favorise l'attractivité des enseignants-chercheurs dans des disciplines en tension en matière de recrutements internationaux, tout en respectant la soutenabilité financière de l'université et en limitant le nombre de contractuels.

Le Conseil d'administration approuve à 23 voix pour, 4 voix contre et 4 abstentions, la campagne emplois 2023 pour les Enseignants-Chercheurs.

b. Personnels BIATSS

La Directrice des Ressources Humaines indique que cette campagne emplois répond à deux objectifs : la promotion interne de personnels pour accéder à des grades supérieurs et le recrutement, étant donné les nombreux postes vacants. Elle permet également d'accueillir des personnels avec des compétences sur des métiers en tension, sur lesquels il y a de grandes difficultés à recruter. Cette année, il est proposé l'ouverture d'un ingénieur d'études, de 3 assistants ingénieurs, de 8 techniciens, et d'un SAENS. Comme l'année précédente, il y aura un recours au recrutement par la voie du détachement dans le cadre de la politique du handicap. L'année dernière, deux postes de catégorie B, un technicien et un SAENS, ont été pourvus. Cette année, il est proposé l'ouverture d'un assistant ingénieur. Ce dispositif s'adresse aux personnels en situation de handicap qui sont fonctionnaires. Il s'agit d'un nouveau dispositif qui, par la voie du détachement, leur permet d'accéder au corps supérieur. Ils sont recrutés en stage pendant un an, et si tout se passe bien et que la période de stage est validée, ils passent sur le corps supérieur.

A une élue BIATSS qui demande si ces concours sont fléchés, la Directrice des Ressources Humaines répond qu'il ne s'agit pas vraiment de concours fléchés. Étant donné qu'une partie des personnels va pouvoir évoluer professionnellement par le parcours, cela pourrait effectivement s'appeler ainsi, mais comme il n'est pas possible d'ouvrir un concours pour une personne, cela n'est donc pas fléché. Il est nécessaire de regarder les besoins : si beaucoup de personnes sont concernées par l'ouverture d'un concours, il sera alors déclenché. Il y a de moins en moins de concours à la personne, parce que cela est trop risqué. Pour autant, la personne qui obtiendra le concours sera bien entendu accueillie.

A un élu enseignant qui demande s'il n'y a pas un décalage entre l'intitulé du poste « assistant gestion administrative » et la catégorie « concours de catégorie A », la Directrice des Ressources Humaines répond qu'il s'agit de l'emploi type de ce concours-là, conformément à la nomenclature nationale des concours.

2. Mensualisation du paiement des vacances : Demande déposée par la liste Agir ensemble pour une université de service public

Une note explicative a été mise à la disposition des administrateurs.

Une élue enseignante indique que cette demande de mensualisation du paiement des vacances a été déposée, qui sera peut-être un des seuls points de la LPR dont l'application sera demandée. Cette mesure de 2022 indique que la « *rémunération des chargés de l'enseignement vacataires et des agents temporaires vacataires est versée mensuellement* », ce qui n'est pas si nouveau que cela comme mot d'ordre, puisque cela était déjà présent dans une circulaire de 2017, laquelle indiquait qu'il serait bienvenu de s'organiser pour la rentrée prochaine au niveau des établissements et de mettre en place cette mensualisation. En tant que syndicat, elle est régulièrement saisie par des vacataires, payés des mois après leur service effectué et parfois dans des situations extrêmement difficiles, en termes de niveau de vie. Certains ont des statuts d'intermittents et sont dans des situations très compliquées, puisqu'ils ne peuvent pas rendre compte de leur activité régulièrement. Ils doivent donc presque frauder pour pouvoir maintenir leurs statuts, pourtant légitimes. Cela est donc une bonne mesure à mettre en place. Or, pour le moment, il n'y a aucune disposition en la matière. Elle souhaite savoir ce qui est prévu, voire demander au minimum d'accélérer cette disposition qui semble nécessaire.

La Directrice des Ressources Humaines indique que le problème est le système de paye complètement inadapté, puisque les vacataires sont payés au service fait et qu'il est procédé au paiement le mois précédent sur la paye suivante : un vacataire ne peut donc pas avoir sa première paye avant deux mois. Techniquement, il n'est donc pas possible de payer la première fois un vacataire au mois le mois. Pour arriver à faire cela, il faut changer la mise en paiement, en réfléchissant à un forfait ou autre. Il faut aussi une acceptation au niveau comptable, du fait que cela ne sera plus payé au service fait, mais par rapport au service effectué dans le mois. Et puis, s'il y a un trop-perçu, reprendre ce qui a été versé. Il faut savoir que cela n'est pas uniquement compliqué au niveau de la DRH, puisque les services sont déclarés par les composantes. Cela veut dire aussi qu'au niveau des départements, il faut qu'il y ait une remontée très rapide des services pour permettre la mise en paiement. Malheureusement, l'outil technique actuel ne le permet pas encore, même s'il est constaté des retards anormaux. Pour autant, il est prévu de changer le logiciel de paiement des heures. En effet, l'Université finalise en ce moment l'acquisition d'OSE, lequel sera déployé pour l'année universitaire prochaine et va certainement aider à permettre un paiement mensuel des vacances d'enseignement. Il s'agit également d'une demande de l'État mais, comme dans beaucoup de cas, les moyens de mise en application ne sont malheureusement pas obtenus. Il faudra également faire une différence entre les enseignants vacataires qui effectuent beaucoup d'heures, dont le paiement mensuel sera valable, et ceux avec peu d'heures, pour lesquels cela n'aurait pas de sens de payer au mois le mois. Le paiement doit refléter une rémunération un peu consistante. En dehors de la simplification des processus, la piste serait plutôt de réfléchir à un système de forfait.

La Vice-présidente RH indique qu'il y a une contradiction réglementaire entre l'ambition de mensualisation, c'est-à-dire l'alignement des vacataires sur les autres personnels titulaires ou contractuels, payés tous les mois, et une obligation de payer les vacataires qu'au service fait. Avec OSE, il sera possible d'avoir en temps réel en fin de mois, les remontées des services faits par les départements et, compte tenu de celles-ci, pouvoir payer les heures deux mois après. Il faut deux mois entre la remontée et la paye. Si cela s'enchaîne, il y aura une fausse mensualisation, pour autant l'ordre de paiement sera beaucoup plus court. Pour l'instant, avec le système de gestion actuel, c'est impossible. Avec OSE, cela ne sera pas totalement mensualisé, mais il n'y aura pas de retard de paiement qui, actuellement, peuvent être extrêmement importants et dramatiques.

A une élue enseignante qui demande comment seront gérées les personnes dépassant les seuils de 200 heures coefficientées ou pas, la Vice-présidente RH répond qu'il s'agit d'une question pour l'instant en suspens, puisque cela se bloque au-delà des 200 heures. Il s'agit d'une question qui fait écho à une discussion menée en CAFR, avant cette séance plénière. En principe, le nombre d'heures de vacances de 200 heures coefficientées sont payés par an à Dauphine, avec des vacataires qui les dépassent. Avec le nouveau système, cela sera vu en temps réel, ce qui changera beaucoup les choses. Effectivement, il faut intégrer cela dans la réflexion : elle prend note de cette remarque très judicieuse.

Le Président indique qu'il y a une injonction contradictoire entre la volonté de l'État de mensualiser les vacances et le capharnaüm administratif empêchant sa mise en œuvre. Par ailleurs et à propos des BIATSS sur l'amélioration des conditions de travail, mais aussi la symbolique du sentiment d'appartenance, il faudrait réfléchir à une dénomination des enseignants vacataires, meilleure que celle actuelle, à savoir « *enseignant vacataire* ». C'est le rôle de l'Université que de reconnaître au moins symboliquement les enseignants qui sont très engagés et qui effectuent un travail parfois extrêmement dévoué. Il faut leur donner une dénomination digne de ce nom.

VI. Vie Etudiante, Pédagogie et Formation

1. Répartition des versements perçus au titre de la CVEC

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

Le Vice-président CFVE indique que la Contribution à la Vie Etudiante et de Campus (CVEC) est une taxe payée par les étudiants inscrits à l'Université. Elle permet de financer des actions en lien avec la santé, le sport, le bien-être, l'accompagnement social, l'art, la culture, l'accueil des étudiants ou le logement, et est très encadrée, notamment par les Commissions décidant de son utilisation. Une circulaire du 23 mars 2022 indique que 30 % minimum doivent être dédiés au financement de projets portés par des associations étudiantes et que 30 % maximum sont réservés à l'aide sociale des étudiants. L'ambition du Gouvernement est de limiter l'effet d'aspiration par l'aide sociale puisque, au plus fort de la crise

sanitaire, la partie « aide sociale » a été déplaçonnée, afin d'aider les étudiants en difficulté. Il s'agit donc d'éviter cet effet d'aspiration et de réserver une part de la CVEC au financement des projets étudiants.

A une élue enseignante qui demande pourquoi voter ce point réglementé, le Vice-président CFVE répond que la circulaire exige un vote du Conseil d'administration

La Directrice des Affaires Juridiques précise que chaque établissement doit adopter cette disposition, à savoir se soumettre à cette réglementation et l'appliquer.

Le Président rappelle que, dès lors qu'il y a un impact financier sur l'Université, le Conseil d'administration doit se prononcer.

A une élue enseignante qui revient sur l'argument de l'argent aspiré par l'action sociale, car s'il y a besoin d'action sociale, cela s'ajoute à d'autres sources d'abondement, le Vice-président CFVE répond que le mot « aspiration » est un terme mal choisi. L'État souhaite une utilisation équilibrée de la CVEC. Or, il n'y a pas que la CVEC qui finance l'aide sociale. Dans le fonds social de développement des initiatives étudiantes, il peut y avoir à la fois de la CVEC, des ressources propres de l'Université ou des donations.

Le Conseil d'administration approuve à 28 voix pour et 3 abstentions, la répartition des reversements perçus au titre de la CVEC.

2. Proposition de subventions pour les associations généralistes et les associations de filière et subventions de fonctionnement aux associations généralistes

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

Le Vice-président CFVE indique que ces subventions ont pour vocation à financer des rencontres intergénérationnelles sur les Masters, des projets en lien avec les domaines artistiques et culturels, des projets humanitaires ou solidaires. Ces financements doivent être raisonnables, sachant que la plupart du temps, les demandes sont acceptées et validées par une Commission, proposées au CFVE et au Conseil d'administration.

Un élu enseignant constate qu'il y a des voyages d'études parmi les demandes. Lors du CES, il a été évoqué le fait d'indiquer les bilans Carbone. Il demande si cela est demandé ; à défaut, cela sera-t-il exigé dans le futur.

Le Vice-président CFVE répond que cela sera la prochaine étape. Pour l'instant, cela n'est pas exigé, même si les Commissions sont assez regardantes sur les destinations et les modes de transport. Il faudra nécessairement être raisonnable dans le futur sur ce sujet. Les prochains dossiers de demande de subvention seront instruits, y compris sur la dimension environnementale.

Le Directeur du Département MSO ajoute que la réflexion du CES n'en est pas encore à ce stade, mais sera prochainement entamée. Le Vice-président Responsabilité Sociale viendra au Conseil MSO du 7 février 2023, pour engager une réflexion à ce sujet et présenter l'état des discussions du CES. Il y a une réelle préoccupation des membres élus du Conseil MSO, puisque les émissions de gaz à effet de serre sont un des critères qui, parfois, conduisent des membres élus à voter « contre ». Les membres sont aussi attentifs au contenu du voyage. Il ne s'agit pas d'interdire des voyages en avion, mais démontrer que ces voyages apportent quelque chose aux étudiants. Il faut sans aucun doute trouver un équilibre.

A un élu enseignant qui se demande si le rachat de l'impact Carbone était une option qui avait du sens, le Vice-président Responsabilité Sociale répond que ces réflexions se poursuivent encore. Ce type de solution est pour le moment plutôt écarté, avec l'argument d'avoir bonne conscience en payant un peu plus cher. Il faut chercher plutôt à essayer de responsabiliser chacun dans ses décisions. Cela va être l'objet d'un travail avec les élus du Conseil MSO. Pour l'instant, les travaux se concentrent beaucoup sur la question d'une forme de taxe Carbone qui viendrait abonder un fonds, non pas de compensation, mais d'investissement, dans des projets, réduisant l'empreinte Carbone collective. Il y a aussi d'autres leviers suggérés par les membres du CES, qui seront peut-être à explorer.

Le Président indique que, dans une des sessions du CES, cite les propos du Directeur du LEDA qui mettait en garde contre le fait de taxer tout le monde de la même manière car les plus jeunes ont eu moins accès aux voyages que les plus âgés. Il avait donc proposé de réfléchir aux inégalités intergénérationnelles sur cette question de l'accès aux voyages. Par ailleurs, le Président rappelle le point de vue exprimé dans son programme pour Dauphine : choisir les mobilités longues (mobilité des étudiants en échange, professeurs invités) et rationner davantage les mobilités courtes de 3 ou 4 jours.

Le Vice-président CFVE rappelle que le voyage en train implique un voyage d'études un peu plus long que l'avion. Paradoxalement, cela augmente le coût du voyage, car le train n'est pas moins cher que l'avion. Il faut donc aussi se méfier des effets inattendus.

Un élu enseignant indique que, concernant la production de gaz à effet de serre, plus de la moitié est liée aux déplacements professionnels, à ceux des étudiants en mobilité internationale et pour les voyages d'études. Les voyages d'études MSO représentent 18 % des déplacements, ce qui est énorme. Il ne faut pas les interdire, mais expliquer qu'il n'y a pas de subventions pour les déplacements en avion.

Le Vice-président Responsabilité Sociale ajoute que les travaux de réflexion du CES distinguent les voyages professionnels des enseignants-chercheurs et les voyages d'études des étudiants. Pour l'instant, sur ces derniers, il n'est question que de sensibiliser, en essayant déjà de proposer un outil, permettant de calculer facilement et de s'entendre sur une même

évaluation des émissions de gaz à effet de serre, avec quelques repères permettant d'évaluer si cela est raisonnable ou pas. C'est l'objet de la réflexion en direction des voyages d'études des étudiants. Pour l'instant, les questions de taxe Carbone sont plutôt concentrées sur les voyages d'enseignants-chercheurs. Pour aider le Conseil MSO, M. CARRE-TALLON pense qu'il faut inviter les responsables de formation et peut-être les étudiants, en charge de l'organisation du voyage, afin qu'ils expliquent et répondent aux questions, tout en étant sensibilisés sur le sujet. Que ce soit pour un étudiant responsable du Comité d'organisation d'un projet de voyage ou pour un enseignant-chercheur qui dirige la formation, cela sera extrêmement intéressant d'effectuer un travail de pédagogie.

Le Conseil d'administration approuve à 28 voix pour et 3 abstentions, la proposition de subventions pour les associations généralistes et les associations de filière et subventions de fonctionnement aux associations généralistes.

3. Complément aux règles applicables au régime d'admission

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

Le Directeur du département MSO indique que cela concerne les conditions d'admission en M1 Finance et en M2 des différentes formations de MSO, via la plateforme My Candidature. Le M1 Finance organise sa sélection à l'entrée en M1 sur la base de prérequis concernant les étudiants dauphinois. Ces prérequis sont indiqués pour les différentes mentions de Licence, avec des adaptations pour les étudiants en échange. La différence, par rapport au document de l'année dernière, est que certaines mentions ne sont pas concernées par la validation de prérequis, parce qu'il n'y en a pas dans la formation concernée. Ces étudiants tenteront donc leur chance avec un processus plus classique avec admissibilité et entretien, jusqu'à l'admission. Ces formations sont la Licence MIDO et la Licence d'Économie appliquée, mention économie et développement. Concernant les M2, les étudiants actuellement en césure ne sont pas concernés et seront orientés dans un des M2 de leur mention en dehors de My Candidature.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 31 voix pour, le complément aux règles applicables au régime d'admission.

4. Fermeture du Master 2 MIAGE Informatique pour la Finance

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

Un élu enseignant indique qu'il n'y a plus trop d'enseignants-chercheurs ayant une appétence ou une grande connaissance dans les sujets entre l'informatique et la finance. Il y a de moins en moins de légitimité pour mener un Master MIAGE Informatique pour la Finance ; c'est la raison pour laquelle, il est demandé d'arrêter cette formation, pour la rentrée prochaine, en formation initiale mais de maintenir le parcours en formation en apprentissage, afin que les étudiants inscrits en M1 puissent accéder à ce Master en formation en apprentissage. A terme et avec la nouvelle maquette HCERES, peut-être dans deux ans, fermer complètement ce parcours, parce qu'il n'est plus en adéquation avec les compétences des enseignants-chercheurs du département.

Le Vice-président CFVE indique que Jacques FEJOZ et André ROSSI ont pointé un problème de sous encadrement informatique. Actuellement, 2 collègues co-encadrent le parcours, mais ne souhaitent plus le faire. La partie en apprentissage est menée par un autre collègue, enseignant-chercheur en mathématiques, ce qui révèle qu'il y a un décalage et que, d'une certaine façon, cette formation n'a pas trouvé sa place en Informatique. Il y a donc un manque d'expertise et de personnel. A noter que ce parcours MIAGE concerne un nombre limité d'étudiants dauphinois. Le département MIDO a été raisonnable en ne fermant pas tout de suite la partie apprentissage. Il trouve l'argumentaire relativement rationnelle et raisonnable.

Une élue étudiante indique que, d'après les élus MSO, ce Master a pour ambition d'être repris par Emmanuel LEPINETTE, lequel ne souhaite pas fermer seulement la voie apprentissage, mais aussi l'initiale, afin de le reprendre avec l'aide d'une enseignante, basée en Informatique, dans l'objectif de garder la cohérence avec ce Master MIAGE. De plus, ce Master MIAGE jouit d'une belle réputation, même auprès d'autres étudiants, souhaitant s'y inscrire. Donc symboliquement, fermer ce Master serait dommageable, puisque cela impliquerait de reporter le nombre de candidatures sur d'autres Masters.

Une élue enseignante indique que le CFVE était majoritairement « contre » la fermeture, sûrement pour de bonnes raisons, comme l'envie de faire des formations hybrides. Cette formation permet de marier des compétences, extrêmement demandées actuellement, avec le développement de la finance décentralisée. De plus, le Directeur du côté apprentissage est prêt, ce n'est donc pas comme s'il y avait une chaise vide. Il a manifesté son accord pour prendre en charge la partie initiale. Cela montre aussi que ce Master répond à un besoin.

Un élu enseignant rappelle que ce Master ne respecte pas vraiment la charte MIAGE, laquelle demande aux étudiants de faire deux, voire trois ans dans le programme. Ce qui n'est pas forcément le cas pour ce Master, qui recrutait beaucoup d'étudiants simplement externes. Au sujet des étudiants sans possibilité de Master 2, ce n'est pas un problème car il y a une pyramide inversée avec un groupe MIAGE en M1 formation initiale, comportant entre 40 et 60 étudiants, et 3 parcours de M2 par la suite. Rationnellement, fermer un M2 permettrait de réduire cette pyramide inversée et d'avoir le même nombre d'étudiants en M1 et en M2. Ce serait aussi un moyen de rééquilibrer et de rendre les parcours sur le M1 et le M2 plus cohérents. Actuellement, il y a 3 parcours MIAGE à Dauphine : il est aujourd'hui proposé d'en avoir simplement 2, un parcours MIAGE très traditionnel et un parcours MIAGE Informatique et Décisions, qui fonctionne extrêmement bien. Pour le moment, le problème est, qu'en informatique, il n'y a pas d'enseignant-chercheur, car personne n'a candidaté pour en être le responsable. Le parcours en apprentissage est géré par un mathématicien qui le fait bien ; en revanche, pour la partie

informatique, c'est un peu problématique de la faire évoluer. Il ajoute que dans le laboratoire de recherche, personne n'a vraiment une appétence pour faire vivre cette formation autour des mathématiques, de la finance et de l'informatique.

Le Président indique qu'il existe deux Masters, relatifs aux questions de finance décentralisée, de finance technologique et de finance verte. Il ne faut pas court-circuiter ce qui se fait. La suppression versus la non-suppression est une question, mais cela n'a rien à voir avec le fait qu'il existe bien à Dauphine des formations offertes sur ces questions-là.

Un élu enseignant rappelle qu'en mathématiques, il y a un Master « Ingénierie des systèmes financiers », avec un parcours informatique, en mathématiques et en finance.

Un élu étudiant pense que cette demande de fermeture de Master est un peu dommage, dès lors qu'il faut prendre en compte des problèmes de sous-encadrement, également une absence de recherche en finance au LAMSADE. Il s'agit malheureusement d'une décision, se fondant sur l'envie des professeurs et non sur le souhait des étudiants.

Une élue enseignante rappelle qu'un professeur s'est porté volontaire pour mener ce Master et que de ce fait, la fermeture de ce Master lui semble incompréhensible.

Le Vice-président CFVE indique que les flux et le nombre d'étudiants dauphinois qui choisissent cette formation MIAGE sont en contradiction avec ce qui vient d'être dit.

Une élue étudiante précise que le professeur, volontaire sur la partie en initial, souhaite être accompagné d'une enseignante en informatique. Cela a été confirmé, il n'y a même pas une heure, par ses camarades en MIDO et en CFVE.

Une élue étudiante indique qu'il est juste de prendre en considération le fait que des étudiants, hypothétiquement, voudraient vraiment ce Master, même s'il apparaît plus comme un deuxième choix de manière générale. Pour autant, ce sont les professeurs qui décident s'ils ont envie de faire ces cours ; et s'ils ne les font pas, il y a un risque d'accepter des étudiants dans un Master qui, finalement, n'existera pas s'il n'y a pas d'enseignant.

Une élue enseignante s'associe au fait que cela peut sembler regrettable de fermer une formation au sein de l'établissement. Elle souligne que les éléments apportés par Stéphane AIRIAU aident à mieux comprendre cette décision, parce qu'à la lecture du document, il y a seulement le problème de contraintes, peu difficile à recevoir. Il y a sûrement un projet pédagogique du département pour répondre à des besoins identifiés par les professeurs. Bien sûr que les étudiants sont attachés à leur formation, mais il faut faire confiance aux départements pour estimer ce qu'il convient de faire. Le fait de ne pas avoir les moyens d'assurer des formations est un argument qui ne lui convient pas du tout pour voter la fermeture d'un parcours existant. Il faut avoir la capacité de se projeter pour ne pas fermer des formations. Pour autant, et dans ce contexte, les arguments ont été dans le sens de mieux orienter le parcours des étudiants par rapport à une adéquation entre les objectifs du département et ces parcours.

Le Conseil d'administration approuve à 16 voix pour, 14 voix contre et 1 abstention, la fermeture du Master 2 MIAGE Informatique pour la Finance.

5. Formation continue

a. Nouvelle proposition de date d'application du tarif pour le DU Executive Master Finance Quantitative et le Certificat Module Finance Quantitative

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

Le Directeur du DEP indique qu'il s'agit d'avancer d'un mois l'application d'un tarif voté au Conseil d'administration du 23 mai 2022, afin de l'appliquer le 1er mars versus le 1er avril, puisque la rentrée a lieu en mars 2023.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour, 1 voix contre et 3 abstentions, la nouvelle proposition de date d'application du tarif pour le DU Executive Master Finance Quantitative et le Certificat Module Finance Quantitative.

b. Modalités de contrôle des connaissances GDE Management des Ressources Humaines – promotion 20

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

Le Directeur du DEP indique que les modalités de contrôle des différents programmes ont été votées dans les instances. Ce programme n'avait pas été présenté, dans la mesure où, la date de rentrée a lieu en février. Autrement, il n'y a rien de particulier.

Le Conseil d'administration approuve à 28 voix pour et 3 abstentions, les modalités de contrôle des connaissances GDE Management des Ressources Humaines – promotion 20.

c. Modalités de contrôle des connaissances GDE Management International – Tunisie – promotion 19

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

Le Directeur du DEP indique qu'il s'agit de l'évolution du contenu d'une maquette d'un MBA en Tunisie, afin d'adapter le programme, compte tenu du souhait des enseignants et du contexte local, afin d'intégrer davantage la dimension RSE développement durable et pour que le lieu, qui a trait au management des systèmes d'information, porte aussi sur des questions de data et d'intelligence artificielle et intègre de manière plus large, que simplement, le management des systèmes d'information, sachant qu'il s'agit d'un programme de MBA, donc deux UE qui évoluent.

Le Conseil d'administration approuve à 27 voix pour et 4 abstentions, les modalités de contrôle des connaissances GDE Management International – Tunisie – promotion 19.

VII. Questions administratives et financières

1. Tableau complémentaire des sorties de biens de l'actif pour 2022

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

L'Agent comptable indique que les sorties de l'année ont été votées aux mois de janvier et juin. Il s'agit ici d'un tableau complémentaire pour 168 fiches, avec un montant brut de 239 709,30 € et une valeur nette de 9 268,12 €. Il précise que, dans les sorties, il y a également les deux ventes de véhicules pour lesquelles des plus-values ont été réalisées.

Le Conseil d'administration approuve à 30 voix pour et 1 abstention, le tableau complémentaire des sorties de biens de l'actif pour 2022.

2. Institutional and Organizational Economics Academy (IOEA) – Demande de dérogation concernant la procédure de remboursement des intervenants

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

E. BROUSSEAU indique que cette conférence IOEA est organisée depuis vingt ans à l'Institut d'études supérieures de Cargèse, en Corse, géré par le CNRS et l'Université de Corse. Le principe est de recevoir une vingtaine de conférenciers de très haut niveau, venant passer une semaine avec 50 à 60 Doctorants et post-Doctorants dans le domaine. Cette école de printemps a donné naissance à un réseau international très vivant, organisant des workshops, des coopérations scientifiques ou des visites scientifiques. Parmi les conférenciers, elle a reçu de nombreux prix Nobel. Cette école de printemps est organisée formellement par l'Université : c'est la Chaire Gouvernance et Régulation qui l'organise, ainsi que le laboratoire DRM.

Une élue enseignante demande pourquoi cette structure ne permet pas de rentrer dans les coûts forfaitaires s'appliquant à tous. Il y a peut-être un moyen de choisir un lieu permettant de rester dans les forfaits. Par ailleurs, s'agissant du coût écologique, le fait que ce soit en Corse oblige un grand nombre à prendre l'avion. Il y a sûrement des destinations qui permettraient de diminuer le coût écologique de ce colloque.

E. BROUSSEAU répond que le coût de l'Institut scientifique de Cargèse est très peu élevé. Ce qui coûte cher, ce sont effectivement les billets d'avion, les éventuels moments où les invités doivent prendre un avion plutôt qu'un autre ou réserver deux nuits quelque part. C'est cela qui fait que, de temps en temps, les coûts forfaitaires sont dépassés. Concernant le coût écologique, les personnes viennent d'un peu partout dans le monde et le dernier kilomètre, c'est-à-dire Paris/la Corse, ne change pas grand-chose. L'Institut est précisément bien conçu pour ce genre de colloque résidentiel d'une semaine, où les personnes sont ensemble. Organiser exactement la même chose à Paris peut changer complètement l'ambiance et la dynamique du dispositif. Enfin, cette école de printemps est organisée depuis vingt ans sur à peu près le même créneau ; il est important que ce créneau soit dans les agendas et les têtes des personnes.

Une élue enseignante demande pourquoi il est nécessaire de voter ce dépassement des frais, s'ils ne sont pas si élevés, sachant qu'ils sont limités qu'à l'hébergement et la restauration. Concernant le transport, il est possible de payer le déplacement des invités dans les colloques. Elle ne comprend pas pourquoi les règles habituelles ne permettent pas d'organiser cet événement.

E. BROUSSEAU répond que cela concerne que 4 ou 5 personnes, pour lesquelles il est nécessaire de payer un billet d'avion plus cher.

Une élue enseignante rappelle que les frais de transport peuvent être remboursés. Elle demande si le fait de prendre la première classe est une source du dépassement.

Le Directeur Financier indique que dans la politique voyages, il y a des cas prévus pour des invités prestigieux, des VIP ; l'Université prend alors directement en charge le billet d'avion. Pour ce colloque, certains invités prennent leurs propres billets pour des raisons différentes, qu'ils ne seraient pas possible de rembourser si l'Université ne les a pas réservés. Cela peut arriver aussi pour d'autres frais qui dépasseraient le forfait. Mais, ce sont quelques cas très marginaux sur l'organisation globale de cette conférence. Pour autant, il faut quand même voter cette dérogation.

E. BROUSSEAU ajoute que les recettes de la Chaire Gouvernance et Régulation financent ce colloque, ainsi que les frais de participation des intervenants. Cela ne pèse pas sur le budget de l'Université.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 26 voix pour, 3 voix contre et 2 abstentions, la demande de dérogation concernant la procédure de remboursement des intervenants, relative à Institutional and Organizational Economics Academy (IOEA).

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

1. Conventions et contrats

2. Subvention A.S. Paris Dauphine Compétition

3. Tarifs d'inscription à la Journée Marketing et Développement Durable (JMDD) du 3 février 2023

Avant de clore cette réunion à 20H00, le président remercie chaleureusement les membres et leur souhaite de très bonnes fêtes de fin d'année. Il souhaite dire un mot sur les Iraniennes et les Iraniens « qui sont en train de se battre comme des lionnes et des lions et qui se font aussi descendre comme des lapins par un régime théocratique dictatorial insupportable ». Il pense aussi aux Ukrainiennes et aux Ukrainiens qui continuent à se battre dans ce climat terrible. Il appelle à la solidarité internationale de toute l'Université. Il rappelle pour finir que le prochain Conseil d'administration aura lieu le 16 janvier 2023, à 16 heures.

El Mouhoub MOUHOUD