

PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
PAR VISIOCONFERENCE DU 16 JANVIER 2023

LISTE DE PRÉSENCE

Collège - A - Professeurs et personnels assimilés

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

MM. MOUHOUD, AGRIKOLIANSKY, BLANCHOT

Absente et représentée : M^{me} LEMAIRE

Absent et représenté : M. CARDALIAGUET

Collège - B - Autres enseignants et assimilés

Présents : M^{mes} ABDELNOUR, CARCASSONE-ROUIF, CHANTIRI, SZTULMAN

MM. ABONNEAU, AIRIAU

Absent et représenté : M. OXIBAR

Collège des Personnels BIATSS

Présentes : M^{mes} LENFANT, LEHINGUE, BOUABID

Absente et représentée : M^{me} PARMAS

Collège des Etudiants

Présents : M^{mes} ABBES, VERSPIEREN, GALIN

M. L'UTILE, SOLER, LIEBEL, KUEN

Absente et représentée : M^{me} GOLDSTEIN

Collège des Personnalités extérieures

Présents : M^{me} GARRIGOS

MM. BRICE, CHENUT, REDLER

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

Absente : M^{me} ZIGNAGO

Absent : M. DUVAL

Représentante du Recteur

Présente : M^{me} BELLAMY

Membres de droit

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

M. SALASC

Invités permanents

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

MM. ARIBI, DAMART, MIAS

Procurations :

- Sophie LEMAIRE donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD

- Pierre CARDALIAGUET donne procuration à Valérie GUILLARD

- Bruno OXIBAR donne procuration à Rouba CHANTIRI

- Lydie PARMAS donne procuration à Christine LEHINGUE

- Cassandra GOLDSTEIN donne procuration à Shane L'UTILE

- Noémie DE GRENIER donne procuration à Sarah ABDELNOUR

- Hélène ORAIN donne procuration à Eric AGRIKOLIANSKY

En cours de séance :

- Aude SZTULMAN donne procuration à Stéphane AIRIAU

- Marion GALIN donne procuration à Joséphine VERSPIEREN

- Christophe CHENUT donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD

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

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

- Le Conseil d'administration de ce jour se tient exceptionnellement en distanciel. En effet, l'alerte de la force du vent était supérieure au seuil admissible, c'est la raison pour laquelle il a été décidé de la fermeture de l'Université à partir de 12 heures. En raison des travaux, il est apparu nécessaire de ne prendre aucun risque, face à cette tempête prévue entre 13 et 14 heures.

F. GELIN indique, qu'en lien avec l'XXXXX, l'entreprise et le Maître d'œuvre du chantier de l'opération immobilière Nouveau Campus, il a été décidé que, par principe de précaution, sous certaines conditions météorologiques sévères et tout particulièrement lorsque la force du vent est importante, il était préférable de fermer le site de la porte Dauphine. C'était le cas aujourd'hui des suites de la tempête Gérard, laquelle a été annoncée sur une bonne partie du territoire national. La confirmation de la vitesse des vents n'a pu être transmise que ce matin de façon ferme et définitive, d'où cette décision précipitée.

E. M. MOUHOUD espère que cet événement restera rare et ponctuel, sachant que le principe de précaution et la sécurité physique des personnes priment. L'évacuation du campus s'est très bien passée.

- Une réunion d'information aura lieu vendredi midi sur la question du Nouveau Campus et sur le délestage proposé hors les murs. Ce sera l'occasion de revenir sur ces problèmes d'aléas, en espérant qu'ils soient les plus rares possibles.

- Geneviève GARRIGOS, représentante de la Mairie de Paris, a eu l'initiative de demander à l'ensemble des Présidents d'Université un soutien massif aux femmes et aux filles afghanes interdites d'accès à l'Université. Il y aura un appel auprès des nombreux Présidents d'Université, pour lequel le Président est bien sûr favorable. Il espère que France Universités le relayera très largement. Lors du dernier Conseil d'Administration, il a appelé à la solidarité avec les Iraniennes et les Iraniens, subissant les coups féroces d'une dictature insupportable. Il appelle parallèlement à poursuivre la solidarité pour les Ukrainiens et Ukrainiennes.

G. GARRIGOS indique qu'une manifestation aura lieu samedi au niveau mondial, afin de venir en soutien aux femmes et aux filles afghanes. Il est nécessaire et important qu'elles aient accès aux enseignements, que ce soit en venant en France ou en distanciel. Toutes les femmes ne peuvent pas sortir d'Afghanistan, c'est la raison pour laquelle, il faut qu'elles aient accès à l'éducation, sinon, leur situation sera dramatique et celle du pays également. Elle remercie très vivement le Président pour son soutien, ainsi que Marie-Christine LEMARDELEY, Adjointe à l'enseignement supérieur de la Ville de Paris.

I. Procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 12 décembre 2022

Le Conseil d'administration approuve à 31 voix pour et 1 abstention, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 12 décembre 2022.

II. Bilan du Contrôle Interne Comptable et Budgétaire (CICB)

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

M. EL OUAFI présente le bilan de l'année 2022 sur le volet contrôle interne comptable et budgétaire, avec 4 cartographies des risques et plans d'action sur les processus formation continue, recherche, ressources humaines et projet Nouveau Campus. Elle propose, en guise d'introduction, de démarrer par une brève présentation du dispositif sur le plan réglementaire, puis de faire un focus sur sa valeur ajoutée pour l'établissement. Il s'agit d'une démarche partenariale, intégrant toutes les parties prenantes de l'établissement et visant à couvrir l'ensemble des dispositifs formalisés et permanents, afin de garantir le bon fonctionnement de l'activité comptable et financière et donner une assurance raisonnable, quant à l'atteinte de l'objectif de qualité des comptes. Son déploiement relève d'une obligation réglementaire, depuis l'entrée en vigueur du décret GBCP. Il est donc nécessaire de répondre à un certain nombre d'obligations, dont le passage en Conseil d'Administration chaque année, afin d'être informé de l'état d'avancement du déploiement et de soumettre les différents outils au vote. Par ailleurs, l'Université répondra à une enquête annuelle du MESRI et les travaux seront soumis aux Commissaires aux comptes pour leur apporter du confort lors de l'audit légal des comptes. La grande nouveauté en 2023 est l'entrée en vigueur de la réforme sur la responsabilité des gestionnaires publics, visant à moderniser l'ensemble de la gestion publique par la création d'un régime de responsabilité unifié et commun à tous les acteurs de la chaîne financière. Au-delà de cette dimension réglementaire, il s'agit d'un enjeu pour l'établissement lui-même, dans le sens où une meilleure couverture des risques comptables et financiers permettra de répondre à un certain nombre de préoccupations opérationnelles et stratégiques de l'établissement. Pour cela, il faut mettre en place une démarche qualité, se déclinant en 4 phases : identification des objectifs et risques associés, détermination de la cotation, mise en place d'un plan d'action regroupant des actions correctives pour contrecarrer les différents risques identifiés et la phase de *reporting* et de pilotage. En résumé, il s'agit d'une démarche positive, permettant de communiquer en toute transparence sur les risques pesant sur l'institution, afin de mieux les maîtriser, sachant que son déploiement permettra d'être en conformité avec les lois et la réglementation. Cela permet aussi d'optimiser les processus en mutualisant et en partageant les bonnes pratiques, tout cela dans le but d'assurer un bon fonctionnement pour l'établissement.

E. M. MOUHOUD rappelle que l'affectation entière du déficit présenté cette année est aussi due au relèvement du point d'indice, lequel a mis Dauphine en difficulté du fait de la non prise en charge par l'État pour 2022 de ce relèvement du point d'indice et d'une prise en charge partielle pour 2023. Il salue ce travail de fond, car il est extrêmement utile d'avoir un moyen de piloter au mieux cette soutenabilité financière. Pour autant, il reste des points de progression sur les RH et sur la recherche.

D. GALLOIS-COCHET demande si l'intérêt porte uniquement sur les risques d'ordre budgétaire et financier ou, de manière plus générale, à l'ensemble des risques. L'exemple qui l'a incitée à poser la question est dans le tableau concernant les RH et les risques relatifs aux vacataires. En effet, il y a des dysfonctionnements très importants en matière de paiement des vacataires, leurs dossiers ne pouvant pas être traités du fait des dysfonctionnements des logiciels. Elle a des témoignages

concrets de vacataires démissionnaires, du fait d'un grand manque d'information de la part de Dauphine, comme sur les difficultés matérielles ou le manque d'échéance. Il s'agit d'un risque d'ordre pédagogique, puisque le recrutement est difficile, sachant qu'il y a des abandons en cours de semestre.

M. EL OUAFI répond que le focus est fait uniquement sur les risques ayant un impact comptable et financier. Les risques beaucoup plus élargis dans le cadre de ce dispositif ne sont pas abordés.

F. BLANCHOT indique que ce dispositif, hautement pertinent, focalise l'attention d'un certain nombre de membres du *back office* sur ces questions budgétaires et financières, ce qui peut conduire à négliger des questions centrales pour l'image de l'Université et pour son fonctionnement au quotidien. Au vu de la pertinence des actions menées jusqu'ici, au vu de leur efficacité telle que présentée, il lui semble que cela mériterait un élargissement.

E. M. MOUHOUD pense qu'il faut avoir des sessions dédiées à la confrontation des objectifs financiers et des objectifs scientifiques et pédagogiques, afin d'avoir une réflexion concomitante. Il a déjà eu l'occasion de le souligner, notamment lorsqu'il a fallu présenter le budget en déficit du fait de ce choc exogène, lié au rehaussement du point d'indice par l'État. Il n'y a pas eu de budget d'austérité grâce au recours du fonds de roulement. Pour autant, cela aura un impact sur l'endettement pour le Nouveau Campus. Il est important de piloter concomitamment la question de dérive de la criticité financière et des impératifs liés à la formation et à la recherche. Il faut peut-être réfléchir à quelque chose de plus resserré du point de vue de l'évolution.

M. CARCASSONE-ROUIF indique que la question du risque 9 s'est posée pour les vacataires, en essayant de déterminer le problème. Étant donné que l'action consiste à mettre à jour la procédure de recrutement, elle demande s'il y a finalement un problème avec cette procédure. Elle rappelle que le budget propre pour le DEP avait été demandé l'année dernière par les administrateurs et l'est également dans le Code de l'Éducation.

R. ARIBI précise avoir déjà répondu à cette deuxième question lors d'un précédent Conseil d'Administration. Effectivement, le Code de l'Éducation prévoit que les marges dégagées dans le cadre de l'activité de formation continue soient redistribuées à celle-ci. Or, il n'y a pas de marge dégagée à Dauphine : l'ensemble des coûts est comptabilisé au coût complet.

A M. CARCASSONE-ROUIF qui demande si cela sous-entend qu'il n'y a pas de marge dégagée par le DEP, R. ARIBI répond par l'affirmative. Les marges auxquelles fait référence le Code de l'Éducation sont calculées au coût complet, en tenant compte de la masse salariale, y compris celle des permanents travaillant dans le cadre de cette activité. L'ensemble de ces éléments fait qu'aucune marge n'est dégagée dans le cadre de la formation continue.

M. EL OUAFI indique que le risque 9 concerne les cas des enseignants vacataires et chercheurs, n'ayant plus de titre de séjour en cours de validité. Il a été convenu de prévoir tout simplement la validité du contrat par rapport à la validité du titre de séjour. Cela fait partie des changements à mettre en place en 2023, en collaboration avec les équipes RH.

G. GARRIGOS indique qu'actuellement, compte tenu des difficultés pour obtenir des rendez-vous en Préfecture, certaines personnes se retrouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler, voire privées de logements, parfois même avec une OQTR. Il s'agit d'un sujet extrêmement préoccupant, évoqué avec la Défenseure des droits. Elle propose d'être alertée lorsque ces cas se présenteront, afin qu'elle puisse intervenir auprès de la Préfecture, notamment pour accélérer une prise de rendez-vous. Ce serait en effet inadmissible que des professeurs, des enseignants ou des étudiants se retrouvent en situation très difficile car ils ne peuvent pas avoir de rendez-vous en Préfecture. Il ne faut pas hésiter à la contacter.

E. M. MOUHOUD remercie vivement G. GARRIGOS pour cette proposition. En effet, il est fort utile de coordonner toutes les forces vives.

Le Conseil d'administration approuve à 28 voix pour et 4 abstentions, le bilan du Contrôle Interne Comptable et Budgétaire (CICB).

III. Bilan du Rapport Social Unique 2020 (RSU)

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

H. NASOM-TISSANDIER indique que le rapport transmis est le premier RSU de l'Université, lequel découle d'une obligation réglementaire. Il remplace l'ancien bilan social et le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes. Ce document, extrêmement important, fournit une photographie de l'Université pour tout ce qui concerne ses ressources humaines, pour celui-ci à la date du 31 décembre 2020. Il s'agit d'une présentation objective de l'ensemble des éléments sur l'emploi, les effectifs, le recrutement, les rémunérations, les carrières ou la formation. Cet outil est mis à la disposition de l'ensemble des membres de la communauté universitaire, afin d'appréhender la situation de l'Université. Elle cite quelques exemples d'informations importantes :

- augmentation des effectifs de 15 % en 7 ans,
- majorité de femmes et de fonctionnaires,
- stabilité de la part de contractuels, proportionnellement à l'augmentation des effectifs,
- augmentation de la part des CDI depuis 2018,
- explosion du nombre de conventions télétravail depuis l'adoption du nouveau protocole.

Ce RSU permet d'avoir des indicateurs fiables et transparents, utiles pour définir les orientations futures de l'Université et les plans d'action. Elle remercie les RH, en particulier T. VOYEZ et M. SEBERT pour le travail conséquent qu'a représenté le passage du bilan social au RSU.

T. VOYEZ indique que la transformation du bilan social en RSU a enrichi la majorité des tableaux présents dans ce rapport, en croisant plus de données entre elles pour une analyse plus fine. Ce rapport regroupe 46 classeurs Excel, plus de 150 tableaux et environ 80 graphiques. Pour l'élaborer, il y a eu 25 interlocuteurs, dont 70 % à la DRH. Ce RSU a été réalisé avec les organisations syndicales, lors d'une phase préparatoire, incluant 2 réunions au cours desquelles ont été émis des remarques, des demandes et des suggestions des représentants du personnel, notamment par rapport au bilan social 2019. Une réponse a été apportée aux 38 demandes formulées, *via* 28 propositions, toujours sous forme d'enrichissement de tableaux et de graphiques. Ainsi, 74 % des demandes ont pu recevoir une proposition favorable. Certaines demandes n'ont pas pu aboutir, notamment du fait de données incomplètes ou non fiabilisées dans les SIRH.

M. SEBERT indique que sur 1 096 agents au 31 décembre 2020, 54 % sont des femmes, 59 % du personnel enseignant sont des hommes et 69 % du personnel BIATSS sont des femmes. L'effectif est constitué de 51 % de fonctionnaires. La population non-titulaire est très présente chez les personnels BIATSS, plus importante que les fonctionnaires. Pour autant, il faut tenir compte de tous les agents contractuels, y compris les agents non permanents. Depuis 2013, les effectifs de Dauphine ont augmenté de 15 %, soit 143 agents. Il y a une augmentation de 32 % du personnel enseignant contractuel, essentiellement dans les effectifs des doctorants. Le personnel BIATSS est en augmentation de 18 % depuis 2013, principalement sur la population des contractuels. La filière ITRF reste majoritaire avec 60 %. Il n'y a pas de modification dans la répartition des BIATSS entre filières, c'est-à-dire qu'il n'y a pas d'évolution, pas plus de personnel des filières AENS et bibliothèque par rapport à l'ITRF. Il y a 271 personnels contractuels, dont 106 en CDI et 165 en CDD. Le nombre de CDI est en augmentation : +26 % depuis 2018 et +15 % depuis 2019. Concernant les concours administratifs, l'Université a ouvert 13 postes au concours en 2020 et en a pourvu 9. Concernant l'avancement de grade par le biais de listes d'aptitude, une secrétaire d'administration scolaire et universitaire et 1 assistant ingénieur recherche formation ont été recrutés. Le nombre de CDI est en nette augmentation depuis 2017, plus particulièrement en 2019 et 2020 : +28 % depuis 2018 et +15 % depuis 2019. Depuis 2018, le nombre de contractuels reste stable, seul le rapport CDI/CDD change : la répartition des contractuels est passée de 30 pour 70 en 2018 et à presque 40 pour 60 en 2020. Il y a plus de CDI puisque les agents contractuels en CDD qui atteignent les 6 ans de contrat, basculent en durée indéterminée. La population enseignante en 2020 représente 315 titulaires, 291 enseignants chercheurs et 24 enseignants du second degré. Concernant les titulaires, le corps des maîtres de conférences est le plus représenté, à hauteur de 59 %. En 2020, l'Université comptait 2 246 enseignants vacataires. À Dauphine, les recrutements d'enseignants et d'enseignants-chercheurs contractuels se poursuivent dans le cadre des politiques mises en place depuis 2019 par la gouvernance : 48 % des maîtres de conférences sont des femmes ; 36 % des professeurs des Universités sont des femmes. En 2020, 14 départs à la retraite ont été constatés : 9 personnels administratifs et 5 enseignants. Les prochains départs à la retraite seront moins nombreux que ceux des 5 dernières années. Concernant les heures complémentaires et les vacances d'enseignement, en 2020, Dauphine comptait 2 246 vacataires d'enseignement, réalisant 106 886 heures de vacation d'enseignement ; 288 enseignants-chercheurs et enseignants ont réalisé 57 411 heures complémentaires, en plus de leur service d'enseignement. Le volume d'heures complémentaires réalisées par les enseignants et les enseignants chercheurs, en plus de leur service d'enseignement et les heures d'enseignement réalisées par les enseignants vacataires, représentent un total de 164 297 heures. 65 % de ces heures sont assurés par des enseignants vacataires et 34 % sont assurés par des enseignants et des enseignants chercheurs. La masse salariale est en constante augmentation depuis 2011, avec une moyenne de plus de 3 % sur la période. Elle représente 70 % du budget de Dauphine. Différentes mesures sont venues impacter la masse salariale : la revalorisation du point d'indice en 2016, le PPCR de 2017 à 2019 ou les refontes des grilles. En 2020, la masse salariale était de 79 M€ et la part des ressources propres dans la masse salariale est passée de 27 % en 2013 à 34 % en 2020. À Dauphine, il y a une forte proportion de ressources propres qui financent des recrutements et des actions sur la masse salariale. Un sujet nouveau dans le RSU : les écarts de rémunération femmes-hommes. Pour analyser ces rémunérations, la DRH utilise un outil mis en place par la DGAFP, simplifiant l'analyse des fichiers de paye. Chez les titulaires, un écart de rémunération brute, en équivalent temps plein, de 17 % en défaveur des femmes, a été constaté en 2020. Concernant les actions sociales et l'activité culturelle, ce n'est pas très représentatif sur l'année 2020, puisque la crise sanitaire liée à la Covid-19 a impacté très fortement ce pôle. Le montant total des aides versées est de 54 310 €, en baisse par rapport à 2019. Le montant global des subventions versées pour les repas distribués à Dauphine, plus le PULV, est de 6 279 €, en baisse de 55 %. 49 agents de l'Université étaient inscrits au SUAPS en 2020 : une forte baisse des inscrits s'explique par la fermeture du SUAPS pendant la crise sanitaire. Concernant le handicap, en 2020, il y avait 32 personnels en situation de handicap, soit 3,36 % du taux d'emploi. En conséquence de la crise sanitaire, les dépenses en matière d'aide au handicap ont fortement baissé. Les aides liées aux aménagements de poste de travail, la mise en place de moyens de transport individuel pour se rendre sur le lieu de travail ont également baissé. Il y a une baisse de 0,75 % du pourcentage du taux d'emploi des personnels bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé, essentiellement due au départ de personnels en situation de handicap de Dauphine. Pour information, l'obligation légale est de 6 %. Le télétravail est également nouveau puisqu'il a été mis en place en janvier 2020. Il y a eu 420 demandes de convention de télétravail : 58 sur le premier protocole, adopté pour une mise en place en janvier 2020 et 362 sur le deuxième protocole, mis en place à partir de mai ou juin. Les conventions prévoyant uniquement des jours fixes de télétravail sont majoritaires en 2020 et les bénéficiaires des conventions sont très largement des femmes : 79 % sur l'ensemble des conventions. Le protocole télétravail évolue et sera encore amené à évoluer dans les prochaines années.

M. CARCASSONE-ROUIF pense que ce point devrait faire l'objet d'un vote du Conseil d'administration. Par rapport au contenu du rapport, les collègues, siégeant en Comité Technique, voulaient remercier ceux qui ont travaillé sur ce rapport, car leurs remarques ont été prises en compte dans une deuxième version. Par ailleurs, ils ont constaté le travail conséquent qu'a nécessité l'établissement de ce rapport. Cela étant, il y a quand même des données manquantes peut-être intéressantes, notamment par rapport à la rémunération moyenne des enseignants-chercheurs. Tout est amalgamé entre maîtres de conférences, pourtant majoritaires à l'Université, et professeurs des Universités. Le salaire moyen d'un maître de conférences n'est pas mentionné contrairement à celui d'un enseignant-chercheur, lequel salaire est bien supérieur à celui d'un maître de conférences hors classe avec 20 ans d'ancienneté. Ce n'est donc peut-être pas très représentatif. De même, les heures complémentaires gagneraient peut-être à être prises en compte, ainsi que la rémunération avec et sans prime ou la distinction hommes et femmes, puisque cela fait partie du plan d'action du Ministère. Enfin, ce RSU est censé être adossé ou prendre en compte une base de données sociale. Or il n'y a aucune référence.

E. M. MOUHOUD confirme qu'il faut effectivement contrôler par catégories. Le rapport sur l'état des lieux des enseignants-chercheurs, qu'il avait présenté en 2016, tenait compte des grades et du genre. Les résultats montraient une sous-représentation des femmes au niveau PR et classe exceptionnelle, même si Dauphine présentaient des résultats bien meilleurs que la moyenne nationale. Néanmoins, il restait une sous-représentation, qui expliquait les écarts de salaire moyen entre femmes et hommes. Pour la prochaine fois, il est important d'essayer d'avoir un contrôle par catégories, afin que les comparaisons soient moins biaisées. Même constat pour les BIATSS, puisqu'il y a des écarts salariaux, persistant pour les titulaires, alors qu'il n'y a presque pas d'écart pour les contractuels.

M. SEBERT indique qu'il y a effectivement des axes d'amélioration. C'est la première fois que ce type d'exercice sur les rémunérations a été fait. Il faut également savoir que, dans l'outil utilisé, les salaires des contractuels ne sont pas à disposition. Cela est donc perfectible. Un travail est en cours, notamment avec la DNUM, car mettre en place cette base de données est assez complexe. Pour autant, il a été fait le choix ici de ne pas bloquer la publication de ce RSU, en espérant que les prochains rapports pourront être issus de cette base, laquelle facilitera également la collecte des données.

H. NASOM-TISSANDIER indique que, concernant la BDS, la DRH a effectué un travail énorme sur la base de données sociale, avec le recensement de tous les indicateurs, même s'il n'y avait pas d'outil permettant de le mettre facilement en œuvre. Elle a bon espoir que ce problème technique soit résolu très prochainement. Par ailleurs, le travail sur le RSU 2021 est déjà en cours.

F. BLANCHOT s'étonne que le périmètre retenu ait été 2020. Il comprend que l'année 2022 ne soit pas présente, mais il trouve cela totalement incompréhensible et regrettable que les données 2021 n'y figurent pas. Il s'agit d'un état du bilan des actions de la précédente mandature, ce qui n'est pas très satisfaisant. Par exemple, concernant les données sur les rémunérations brutes, il demande si elles incluent toutes les primes et les heures complémentaires, car cela ne va pas de soi. Il pense que cela devrait l'être, mais ce n'est pas sûr. Sur toutes ces données-là, il faut donc indiquer les périmètres retenus. Cela est fondamental, ne serait-ce que pour faire des comparaisons entre périodes, notamment si des périmètres devaient évoluer pour des raisons diverses et variées. De même qu'il n'y a aucune information d'ordre qualitatif, par exemple, sur le télétravail, sur la manière dont cela a été vécu ou sur les conditions de travail. Il s'agit ici que de statistiques. Lorsqu'un rapport social est présenté, il y a généralement un rapport sur le diagnostic social, à savoir avec des enquêtes de climat social.

H. NASOM-TISSANDIER indique qu'il y avait déjà un retard à Dauphine sur la réalisation des bilans sociaux. Le confinement n'a pas aidé. Le bilan social 2018 et celui de 2019 ont été faits. Celui de 2019 a été présenté, il n'y a pas si longtemps. Ensuite, il y a eu le RSU, représentant un saut quantitatif et qualitatif important. Le RSU 2020 est présenté aujourd'hui, avec l'espoir de présenter également celui de 2021 très prochainement. Le retard pris est en cours de rattrapage. Mais, réglementairement, il n'est pas possible d'inclure 2021 dans le RSU 2020. Effectivement, les indicateurs n'apportent pas une vision avec des développements qualitatifs, cela fait partie des projets d'amélioration. Il y aura un peu plus d'analyse qualitative dans le RSU 2021. En revanche, les enquêtes n'ont pas leur place ici, car cela n'est pas ce qui est attendu d'un RSU d'une administration pour le moment.

E. M. MOUHOUD indique que ce sera plus facile d'être à jour sur les prochains RSU, maintenant que les problèmes de rupture de série et de passage, à un nouveau modèle, sont réglés. Il a fallu recomposer une série cohérente avec le nouveau modèle. La DRH a effectué le travail pour la gouvernance précédente, mais il était nécessaire d'avoir une série cohérente pour pouvoir l'actualiser rapidement et avoir une photographie à jour.

S. AIRIAU indique avoir été surpris par le fait que les enseignants-chercheurs titulaires font, en moyenne, 200 heures supplémentaires par an. Cela sous-entend qu'ils font double service d'enseignement en moyenne. Pour une Université, essayant d'effectuer de la bonne recherche, il s'agit d'un chiffre assez impressionnant. Il demande s'il serait possible d'avoir une distribution, afin de savoir comment ce chiffre a été calculé et quelles sont les implications par rapport à la recherche et à l'enseignement.

E. M. MOUHOUD indique qu'il y a quelques années, une très forte polarisation des heures complémentaires sur les catégories et les secteurs, en particulier le DEP, a été observée. Il faut aussi avoir une décomposition de ces heures, sachant que la politique initiée consiste à favoriser la recherche, en particulier pour les nouveaux arrivants, ayant une décharge et n'effectuant pas d'heures complémentaires. En effet, il n'est pas autorisé de cumuler des heures complémentaires avec la

décharge. En 2016, ce rapport se focalisait sur des catégories et des secteurs très précis. Pour le reste, il s'agissait plutôt d'heures complémentaires moyennes assez raisonnables. Il observe que, dans ce RSU, ne sont pas intégrées les nouvelles modalités mises en œuvre, en particulier le compte enseignant. C'est la raison pour laquelle, il demande que les nouveaux dispositifs soient mis en place et que la répartition des heures complémentaires soit documentée. Il avait également signalé que le fait d'avoir mis en place une politique d'enseignants contractuels sans mission de recherche avait réduit le nombre d'heures complémentaires par rapport aux années précédentes, puisque cela est en partie assumé par les enseignants contractuels.

H. NASOM-TISSANDIER confirme que les heures complémentaires des enseignants pourraient être effectivement affinées. Il est rémunéré en heures complémentaires, des heures qui ne sont pas des heures d'enseignement.

T. VOYEZ confirme que sont présentées ici uniquement les heures d'enseignement, sans la partie responsabilité. Il s'agit de 200 heures en moyenne, à savoir 57 411 heures divisées par les 288 enseignants chercheurs, même si dans les 288 enseignants-chercheurs et enseignants ne sont comptabilisés que ceux qui ont réalisé au moins une heure complémentaire. En comptabilisant ceux qui n'en ont pas fait, cette moyenne revient à 200 heures.

E. M. MOUHOUD indique qu'il vaut mieux présenter la moyenne par tête, en incluant les enseignants chercheurs contractuels et les enseignants contractuels, sans quoi la photographie est faussée. Tout ceci devrait être pris en compte pour les prochains rapports.

S. ABDELNOUR indique que ce document est très complet. Cela a été soulevé par les élus en Comité technique, qui ont demandé que cela soit dit en Conseil d'Administration. Quelque chose a été dit dans les présentations orales mais ne figure pas dans le rapport : il a été indiqué que le pourcentage de contractuels n'avait pas augmenté, qu'il était stable. Or, en reprenant les données du côté des EC, en 2018, il y avait 210 non-titulaires sur 519 EC, donc 40,4 % de non-titulaires, et en 2020, 45,6 %. Cela représente tout de même une augmentation importante de 5 points, environ 12 %. Ce qui n'est pas négligeable. Elle se demande pourquoi alors il a été signalé qu'il n'y avait pas d'augmentation, d'autant que l'explication n'est pas que cela est compensé par les BIATSS pour lesquels cela irait dans l'autre sens, puisque cela passe de 52,8 % de non-titulaires à 53,5 %. Donc, des deux côtés, cela augmente, notamment pour les EC. Et puis, sur la version écrite, une petite remarque formulée en Comité technique : sur les vacataires, une équivalence est faite, en équivalent temps plein, sur la base de services de 384 heures. Il semblerait plus logique de le rapporter à des services de 392 heures, le modèle de l'enseignant-chercheur étant très majoritaire à l'Université. Elle demande également plus d'informations sur les rémunérations des EC, à savoir une distribution plus précise, plutôt que la moyenne, vu que cela a été déjà effectué sur les primes.

E. M. MOUHOUD rappelle que ce sont des évolutions jusqu'à 2020. La politique de recrutement d'enseignants contractuels sans mission de recherche a débuté en 2018. Il y avait un plan de recrutement de 5 enseignants contractuels sans mission de recherche, validé par le Conseil d'Administration, lequel a permis de déprécier des enseignants contractuels. S'agissant des enseignants-chercheurs contractuels, la politique de régulation des recrutements d'EC contractuels a produit les résultats escomptés.

M. SEBERT indique que, concernant la notion de contractuels, il y a aussi les ATER et les doctorants, y compris les contractuels type LRU. C'est la raison pour laquelle, il est indiqué que cela est stable car, dans l'ensemble, il n'y a pas eu de constat d'évolution. Par exemple, les contrats doctoraux sont catégorisés en contractuels. Il s'agit d'une particularité de l'Université.

M. CARRE-TALLON trouve que l'information donnée sur le taux d'emplois vacants est intéressante parce que quantitative et, en même temps, elle peut donner des indices qualitatifs, notamment sur le bien-être au travail, avec un indicateur sur les difficultés à recruter. Les postes vacants peuvent sûrement être différenciés par niveau ou par catégorie. Il y a des postes vacants à des niveaux de direction importants, ce qui a pu peser sur l'ensemble de la Direction ces derniers temps. Il peut être aussi intéressant d'avoir un indicateur sur le *turnover*, car celui-ci peut être très important dans certains Départements. Connaître le nombre d'arrêts maladie peut être aussi intéressant. Elle est ravie de savoir qu'il ne faudra pas attendre un an pour avoir le rapport 2021 et que le retard sera rattrapé.

M. SEBERT répond que cela est tout à fait possible, mais que cela sera compliqué.

R. CHANTIRI comprend qu'il s'agit d'un rapport, répondant à des exigences réglementaires. En général, ces exigences de *reporting* sont faites pour que l'organisation rende compte, mais aussi pour qu'elle puisse identifier les risques, les points de vigilance et les points à améliorer. Elle demande quels sont les points de vigilance, les axes d'amélioration et les enseignements tirés de ce bilan. Par ailleurs, le personnel administratif avait augmenté sur les dernières années. Dans les départements au niveau opérationnel, il y a cette impression d'avoir beaucoup de postes vacants. Elle souhaite savoir dans quel secteur le personnel administratif a-t-il particulièrement augmenté.

M. SEBERT indique qu'il est très difficile d'identifier les postes vacants. Le rapport social se base sur l'instant T. Quand il est indiqué que les emplois ont augmenté, cela sous-entend que le nombre d'emplois mis aux recrutements a augmenté. Il y a plus d'emplois au niveau des personnels administratifs qu'avant. Ces dernières années, il y a beaucoup plus de *turnover* et d'emplois vacants, sans que la donnée du secteur soit connue. Ce travail sera fait pour les prochains rapport.

F. GELIN indique que Dauphine, comme tous les établissements d'enseignement supérieur parisien et beaucoup d'entreprises, subit un taux de postes vacants assez élevé. À l'été, il était d'environ 40 pour 500, soit à peu près 8 %. Ce phénomène n'est pas nouveau et il a déjà été évoqué. Cela touche tous les secteurs de Dauphine : les emplois d'assistante de formation, les métiers plus techniques de gestionnaire RH, de gestionnaire financier, de gestionnaire administratif, mais aussi les postes d'encadrement ou de direction, y compris au sein de la Direction de la recherche et d'autres Directions. Aujourd'hui, il est vraiment compliqué de recruter. Il est difficile d'avoir un instantané, à un moment précis, du taux d'occupation ou du *turnover* de telle ou telle Direction, car cela est extrêmement changeant. Pour autant, ce facteur est suivi de près, car cela impacte la façon de fonctionner et la qualité de vie de tous les personnels.

H. NASOM-TISSANDIER rappelle que ce RSU 2020 concerne le bilan de la gouvernance précédente. Les évolutions entre 2020 et 2021 seront intéressantes pour voir les évolutions, y compris post confinement. Concernant les conditions de travail des BIATSS, il y a des évolutions importantes. L'augmentation du nombre de CDI est intéressante, ainsi que le développement du télétravail. Il y a des points qui seront à examiner d'un peu plus près pour développer certaines politiques, mais l'essentiel reste le recrutement. Il faut avoir une politique RH de recrutement et les chiffres de 2021 seront importants en ce sens.

Le Conseil d'administration approuve à 22 voix pour et 8 abstentions, le bilan du Rapport Social Unique 2020 (RSU).

IV. Vie Etudiante, Pédagogie et Formation

1. Désignation des nouveaux membres étudiants du Conseil de la Documentation parmi les élus des trois conseils de l'Université

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

C. OKRET-MANVILLE indique que le Conseil de la Documentation assiste le Directeur du service commun de la documentation dans la mise en œuvre des missions de son service, à savoir contribuer aux activités de formation et de recherche de l'Université. Plus spécifiquement, il vote le règlement intérieur de la bibliothèque, se prononce sur le projet de budget du service avant le vote en Conseil d'Administration et sur la création d'une Commission scientifique consultative de la documentation. Les travaux de cette Commission sont présentés en Conseil de la Documentation, lui permettant de définir la politique documentaire de l'Université que la bibliothèque applique. Plus globalement, il s'agit d'un lieu d'information sur l'activité de la bibliothèque, les projets en cours ou à venir. Un bilan de l'année écoulée est effectué. Souvent, les étudiants ne viennent pas au Conseil de la Documentation. Or, cela est très utile pour connaître les projets en cours qui vont impacter l'usage de la bibliothèque. C'est l'occasion également de transmettre des souhaits, d'être informé des problèmes et d'interagir. La présence des étudiants est vraiment appréciée à ces Conseils.

F. BLANCHOT souhaite à nouveau attirer l'attention sur le fait que la mobilisation des étudiants dans différents Conseils et Commissions est parfois difficile. Ce n'est pas forcément parce qu'ils ne veulent pas. Pour la section disciplinaire, par exemple, il y a des échanges au second semestre et une partie significative des étudiants élus sont à l'étranger, rendant la gestion des Commissions assez compliquée.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 30 voix pour, la désignation des nouveaux membres étudiants du Conseil de la Documentation, parmi les élus des trois Conseils de l'Université, à savoir : Jules ABID (Conseil d'Administration), Nils LEPRETRE (Conseil de la Formation et de la Vie Etudiante) et Malo ARTUR (Conseil Scientifique).

2. Désignation de trois élus étudiants pour la Commission Contribution de Vie Etudiante et de Campus (CVEC) du CFVE

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

S. DAMART indique que la Commission CVEC a pour vocation essentiellement de statuer sur les subventions accordées aux projets étudiants, provenant des associations dites généralistes. Une circulaire de mars 2022 rappelle que la structure et la fonction, assignées à cette Commission, ne sont pas tout à fait en ligne avec ce que le Ministère attend de cette Commission. Il est probable que, sur les prochains mois ou sur les deux prochaines années, il faudra effectuer un travail de réforme pour la scinder en deux : une Commission CVEC et une Commission Fonds Social de Développement des Initiatives Étudiantes (FSDIE).

A M. CARCASSONE-ROUÏF qui demande si la CVEC s'est déjà prononcée sur les candidats, S. DAMART répond que le Conseil d'Administration a lieu avant la CVEC. Sauf erreur, il n'y a pas de règle formelle indiquant l'ordre dans lequel les différents membres de la Commission doivent être élus. A noter qu'il s'agit d'élus du Conseil d'Administration.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 30 voix pour, la désignation de trois élus étudiants pour la Commission Contribution de Vie Etudiante et de Campus (CVEC) du CFVE, à savoir : Shane L'UTILE, Marion GALIN et Germain KUEN.

3. Désignation d'un élu étudiant pour la Commission des droits du Département LSO

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

S. DAMART indique que cette Commission a pour vocation de procéder à l'examen de changements de situation d'étudiants concernant leurs droits de scolarité. Les étudiants s'inscrivent, déclarent les revenus fiscaux bruts des parents et, parfois, les situations familiales changent. En général, cette commission se réunit en fin d'année civile.

Le Conseil d'administration approuve à 29 voix pour et 1 voix « ne prend pas part au vote », la désignation d'un élu étudiant pour la Commission des droits de département LSO, à savoir : Mariem ABBES.

4. Désignation d'un élu étudiant pour la Commission des droits du Département MSO - IPJ

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

Le Conseil d'administration approuve à 29 voix pour et 1 voix « ne prend pas part au vote », la désignation d'un élu étudiant pour la Commission des droits de département MSO - IPJ, à savoir : Marlon LIEBEL.

V. Questions administratives et financières

1. Demande de remise gracieuse

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

Y. SALASC indique que la demande de remise gracieuse est atypique à double titre : par son montant de 16 440 € et par son motif, puisqu'il s'agit malheureusement du décès d'une des personnes suivant un cursus de formation. Il s'agit d'un événement rarissime. La demande est présentée par Mme X et porte sur une partie des frais d'inscription à une formation Executive Masters Statistique et Big Data de janvier 2019 à juin 2020. Mme X et M. Y suivaient ce cursus, et M. Y est décédé en cours de formation, en février 2020. À la suite du décès de son époux, Mme X n'a pas eu d'autre choix que d'abandonner la formation qu'elle suivait également. Il a été procédé, par certificat administratif du DEP, à une constatation de l'abandon pour force majeure et à une réduction des frais de formation s'élevant, à l'origine, à 15 500 €, soit 31 000 € pour les deux. Cela a été ramené à 8 370 €, pour M. et Mme, pour la partie qu'ils avaient suivie avant leur abandon ou avant le décès. Mme X a également fait deux versements en 2022, mais elle se trouve désormais dans l'incapacité de régler le solde de ces frais de formation, s'élevant à 8 070 € pour sa part et 8 370 € de reliquat restant dû pour son époux décédé. La situation financière du foyer est délicate, elle nous a en effet présenté un bilan de charges supérieures à ses revenus. Après examen des justificatifs fournis par Mme X, il a formulé un avis favorable à la demande de remise gracieuse de l'intéressée.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 30 voix pour, la demande de remise gracieuse, d'un montant de 16 440 euros.

2. Liste de marché

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

C. ROSSONI indique que le marché concerne les prestations de déménagement à intervenir dans le cadre de l'opération du projet Nouveau Campus, entre octobre 2023 et 2027 ou 2028, en fonction de l'affermissement ou pas de la tranche optionnelle du marché de travaux. La consultation est lancée par l'Université, en lien avec une assistance à maîtrise d'ouvrage externe, pour aider à déterminer les aspects techniques ; les prestations de déménagement étant exclues du champ de l'opération de réhabilitation confiée à l'XXXXX. La direction du projet Nouveau Campus est prescriptrice en ce domaine. La décision a été prise, à titre prospectif, d'avoir recours, en phases 0 et 1 du marché de travaux, à la centrale d'achat XXXXX, proposant une offre sur étagère, en charge à la fois de la chefferie de projet et de la réalisation des prestations proprement dites. Après ce recours au dispositif et après l'avoir éprouvé, notamment *via* les déménagements des archives fin 2021 et en phase 0 cet été, il s'avère que la vision sur le dispositif est plus circonspecte. C'est la raison pour laquelle, il faut lancer cette consultation pour mesurer sa pertinence. Le montant global de l'opération est estimé à 1,76 M€, pour un marché de 5 ans, 3 ans nativement reconductibles 2 fois un an. La date prévisionnelle de notification du marché est prévue début avril 2023, afin de permettre un commencement d'exécution en octobre.

A M. CARCASSONE-ROUIF qui demande ce que signifie la phrase « *challengeur l'offre sur étagère proposée par la centrale d'achat XXXXX* », C. ROSSONI répond qu'en qualité d'acheteur public, à partir du moment où le montant du besoin dépasse un certain montant, il faut réaliser des formalités de publicité et de mise en concurrence. Cela peut se faire directement, en lançant son propre marché, ou en ayant recours à des centrales d'achat, dont l'XXXXX fait partie. À ce titre, l'XXXXX a réalisé ces formalités et a attribué son marché à XXXXX. L'offre technique proposée par la centrale était vraiment pertinente, avec une expertise des référents techniques de l'XXXXX. L'important est d'être en adéquation avec les besoins.

A M. CARCASSONE-ROUIF qui demande si cette dépense est prévue dans le projet Nouveau Campus ou cela s'ajoute-t-il, C. ROSSONI répond que cette dépense a été prévue à la charge de l'Université dès le départ.

A S. AIRIAU qui demande pourquoi cela ne peut pas être fait en interne, au moins pour la partie du site de la porte Dauphine, C. ROSSONI répond que cela est dû à l'ampleur du dispositif. Ces travaux sont importants en volume et les délais sont contraints. Les interventions peuvent être réalisées à partir du vendredi soir et le week-end. En tout état de cause, l'opération est trop importante quantitativement et les personnels en charge de déménagement sont insuffisamment dotés pour pouvoir y procéder. Il s'agit vraiment dans une opération d'envergure.

Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour et 4 abstentions, la liste de marché, à savoir : Marché de prestations de déménagement intervenant dans le cadre de l'opération de restructuration d'ensemble des locaux, dit projet Nouveau Campus.

3. Demande du Rectorat : Réalisation de logements pour étudiants et chercheurs

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

C. BELLAMY indique que la délibération porte sur l'autorisation de signer un bail emphytéotique d'une durée de 85 ans sur un bien situé au XXXXX à Paris. Ce bien était laissé à l'abandon depuis 8 ans environ. Les opérations ont commencé en 2017, pour une durée de 5 ans. Ce bail sera au profit de la Régie Immobilière de la Ville de Paris (RIVP), moyennant une redevance

capitalisée de 4,3 M€. Il faut donc donner pouvoir à la Chancellerie des Universités de Paris représentée par le Recteur de la Région académique d'Ile-de-France, le Recteur de l'Académie de Paris, et le Chancelier des Universités de Paris et d'Ile-de-France, afin de convenir des modalités des contrats, de signer tous les actes et pièces nécessaires, notamment les actes permettant la publication au fichier immobilier des transferts entre Universités, tout avant-contrat éventuel et contrat de bail emphytéotique, et de percevoir la redevance revenant à l'indivision des Universités de Paris. La date de commencement des travaux n'est pas encore connue, mais toutes les étapes ont été validées.

S. ABDELNOUR découvre qu'il y a des bâtiments, sur plusieurs numéros d'une rue centrale, laissés à l'abandon. Elle a du mal à naviguer dans ce vocabulaire technique, notamment concernant le terme de « bail emphytéotique ». Sur le projet lui-même, elle souhaite avoir plus d'informations sur la sélection des personnes qui vont bénéficier de ces logements : savoir si cela est gratuit, comment cela va se passer et quelles sont les conséquences financières de ce bail.

C. BELLAMY répond qu'un bail emphytéotique est un bail de longue durée, de 55, 65 ou 85 ans. Le choix a été fait de réhabiliter ces logements pour des logements d'étudiants et de chercheurs. Il existe maintenant une politique de récupérer ces bâtiments, laissés à l'abandon, et de les exploiter. Elle rappelle les étapes du processus, qui ont duré 5 ans :

- 10 mars 2017 : le Conseil d'Administration de la Chancellerie a approuvé le projet de réhabilitation de cet ensemble immobilier en vue d'y créer des logements dédiés aux étudiants et aux chercheurs.
- En 2021 : le Conseil d'Administration a autorisé la mise en place d'un bail emphytéotique de 85 ans, en vue de la réalisation de logements pour des étudiants et des chercheurs, et en a négocié les termes avec la RIVP. Dans le contrat proposé, la RIVP a été le meilleur prestataire pour effectuer ce genre de réhabilitation, en partenariat avec le CROUS.
- 7 avril 2022 : conformément à la politique immobilière de l'État, la Chancellerie a publié un appel à manifestation d'intérêt, de manière à s'assurer qu'elle acceptera la meilleure offre possible.
- mai 2022 : à l'issue du premier tour de consultation, la Chancellerie a choisi de conserver 4 candidats bailleurs sociaux, afin de répondre à la demande de caractère social du projet.
- 17 novembre 2022 : le Conseil d'Administration a retenu l'offre de la RIVP, car plus avantageuse financièrement et sans aucune condition suspensive. Cette offre, émise le 1er juillet 2022, a été jointe aux documents proposés.

S. ABDELNOUR souhaite savoir à qui cela sera destiné et selon quelle procédure. Elle demande également sous quelle forme ce bail est-il pris et quels sont les revenus engagés et générés par ces opérations.

C. BELLAMY répond que la Chancellerie va recevoir une redevance capitalisée de 4,3 M€, étant ici précisé que la RIVP se charge de la vente et de la commercialité sur l'ensemble du projet. Elle versera 75 % de cette commercialité à la Chancellerie des Universités. Le CROUS versera, quant à lui, des loyers à la RIVP, d'un montant de 190 000 €, pour loger des étudiants et des chercheurs, soit 13 logements T1 pour des chercheurs, 1 logement T2 et 49 logements T1 pour des étudiants. Des espaces communs seront également à disposition pour le bien-être des étudiants.

M. CARRE-TALLON indique que pour le logement étudiant, cela lui semble tout à fait standard et extrêmement bienvenu et important. En revanche, pour les chercheurs, elle souhaite avoir plus de précisions. Elle demande si cela concerne des doctorants ou bien des chercheurs étrangers en visite à Paris et avec quelle durée prévue pour le contrat de logement.

C. BELLAMY répond qu'elle n'a pas, à cet instant, d'éléments complémentaires, mais elle peut se renseigner. A noter que l'Université ne sera pas associée au processus puisque cela est délégué au CROUS. Spontanément, elle pense qu'il s'agira de doctorants, mais étant donné qu'il y a déjà une politique d'ouverture existante dans les logements, cela peut être également des chercheurs étrangers.

E. M. MOUHOUD indique avoir œuvré pour que les jeunes enseignants-chercheurs soient éligibles à ce dispositif, un peu à l'instar de l'accord passé avec la Cité internationale. Il revient au CROUS de mener sa politique de sélection et d'affectation des dossiers, car il s'agit de logement social habituel, étendu aux doctorants chercheurs. Il n'y a pas de raison qu'une Université soit dépositaire, sinon à avoir des emplacements au CROUS dédiés. L'affectation paraît bonne, puisque ces locaux étaient laissés vacants et n'ont pas été cédés sur le marché pour être vendus. Il a déjà eu l'occasion de se prononcer sur ce sujet à la Chancellerie. Une meilleure connexion entre la politique immobilière de l'État, et la politique universitaire lui semble nécessaire. Il en a fait la remarque au Conseil d'Administration de la Chancellerie.

C. BELLAMY indique qu'elle le signalera dans son compte rendu.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité, soit 28 voix pour, la réalisation de logements pour étudiants et chercheurs, conformément à la demande du Rectorat, à savoir :

- ***Autoriser la signature d'un bail emphytéotique d'une durée de 85 ans, portant sur un bien sis au XXXXX - Paris 6ème, au profit de la Régie Immobilière de la Ville de Paris, moyennant une redevance capitalisée de quatre millions et trois cent mille euros (4 300 000 €), hors frais et droits ;***
- ***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, de convenir des modalités des contrats, de signer tous actes et pièces nécessaires et notamment les actes permettant la publication au fichier immobilier des transferts entre universités, tout avant-contrat éventuel et le contrat de bail emphytéotique, et de percevoir la redevance revenant à l'indivision des universités de Paris.***

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

1. Conventions et contrats

2. Forum Alternance

3. Bilan des Frais d'Accompagnement Logement (FAL) pour les étudiants boursiers logés

VII. Questions diverses

M. CARCASSONE-ROUIF souhaite aborder une réflexion relative à l'intelligence artificielle, le ChatGPT, car il y a déjà eu plusieurs problèmes dans les Universités. Elle évoque également la préoccupation de certains collègues, à la suite d'un article paru dans le Canard Enchaîné sur le pôle Léonard de Vinci et sa gestion.

E. M. MOUHOUD répond que l'Université n'est pas concernée sur ce dernier point, laquelle est juste locataire des locaux pour le DEP, jusqu'en 2025. Cette gestion concerne le Conseil général des Hauts de Seine et non Dauphine. S'agissant du premier point, il s'agit d'un vrai sujet central qu'il faudra absolument mener. Il lui semble nécessaire de réfléchir, avec l'ensemble de la formation de la vie étudiante de l'Université, sur la stratégie à adopter sur ce sujet.

Le Président profite de cet instant pour remercier très chaleureusement et avec beaucoup d'émotion, mais aussi de reconnaissance, Joyce AMZALAG pour ses services de plusieurs années pour l'Université Paris Dauphine - PSL, qu'elle a donnés sans relâche. Au nom de toute la communauté, il réitère ses chaleureux remerciements pour tout ce qu'elle a apporté avec beaucoup d'abnégation et d'engagement et lui souhaite le meilleur pour la suite de ses activités.

J. AMZALAG remercie le Président. Elle a été vraiment très heureuse de travailler à Dauphine, dans cette Université tellement dynamique et qui développe tellement de choses. Elle gardera un très bon souvenir de cet établissement, des différentes équipes avec qui elle a travaillé, de toutes les composantes, enseignants et personnels.

F. GELIN remercie également Joyce AMAZALAG pour toutes ces années passées. Elle souhaite saluer son travail et le fait qu'elle ait bien voulu rester deux mois de plus, alors qu'elle devait être déjà partie.

(Applaudissements de tous les membres)

Avant de clore cette réunion à 19H00, E. M. MOUHOUD remercie chaleureusement les membres. Il rappelle que le prochain Conseil d'administration aura lieu le 13 mars 2023, à 16 heures.

EI Mouhoub MOUHOUD