

PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 30 SEPTEMBRE 2024

LISTE DE PRÉSENCE

Collège - A - Professeurs et personnels assimilés

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

MM. MOUHOUD, BLANCHOT

Absente et représentée : M^{me} MERAD

Absents et représentés : MM. CARDALIAGUET, AGRIKOLIANSKY

Collège - B - Autres enseignants et assimilés

Présents : M^{mes} ABDELNOUR, CHANTIRI, SZTULMAN

MM. OXIBAR, ABONNEAU, AIRIAU

Absente et représentée : M^{me} CARCASSONE-ROUIF

Collège des Personnels BIATSS

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

Absente et représentée : M^{me} BOUABID

Collège des Etudiants

Présents : M^{me} ABBES

M. LIEBEL

Absente et représentée : M^{me} GALIN

Absente : M^{me} DHIVER

Absent et représenté : M. ABID

Absents : MM. SOLER, KUEN

Collège des Personnalités extérieures

Présents : M^{me} ORAIN

M. BRICE, REDLER

Absente et représentée : M^{me} DE GRENIER

Absentes : M^{mes} ZIGNAGO, GARRIGOS

Absent et représenté : M. CHENUT

Absent : M. DUVAL

Représentante du Recteur

Présente : M^{me} BELLAMY

Membres de droit

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

MM. VENET, DUIZABO, GUENEE, BERNARD, ZECLER

Invités permanents

Présents : M^{me} DESARBRES, SEBERT, MOULIN, RENAUDIN

MM. BRISARD, DAMART, BOUCHARD-DENIZE

Procurations :

- Christophe CHENUT donne procuration à El Mouhoub MOUHOUD
- Myriam MERAD donne procuration à Valérie GUILLARD
- Pierre CARDALIAGUET donne procuration à Valérie GUILLARD
- Eric AGRIKOLIANSKY donne procuration à Sophie LEMAIRE
- Marie CARCASSONE-ROUIF donne procuration à Lydie PARMAS
- Khadija BOUABID donne procuration à Christine LEHINGUE
- Noémie DE GRENIER donne procuration à Sarah ABDELNOUR
- Jules ABID donne procuration à Marlon LIEBEL
- Marion GALIN donne procuration à Marlon LIEBEL

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

E. M. MOUHOUD commence cette séance en évoquant le deuil qui frappe la communauté universitaire à la suite de l'assassinat tragique de Philippine Le Noir de Carlan, étudiante en troisième année de Licence d'Économie et Ingénierie Financière. Il rappelle l'émotion partagée lors de la cérémonie de commémoration avec les étudiants et la communauté de l'Université et transmet un message de dignité et de sérénité des parents de Philippine, notamment celui du père, qui a profondément marqué la communauté. Il s'agit d'un drame sans précédent en 55 ans d'existence de l'Université. Malgré l'absence de consolation possible, il exprime sa satisfaction quant à la solidarité et l'unité dont a fait preuve la communauté dauphinoise. Aucun débordement ni instrumentalisation politique majeure n'ont été observés, hormis quelques cas isolés à l'extérieur de l'Université. Il exprime sa pensée pour toutes les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles, soulignant que la société reste marquée par le patriarcat. Il appelle à la participation à la Journée internationale contre les violences faites aux femmes, qui aura lieu le 25 novembre prochain, avec un hommage particulier à Philippine, organisé en collaboration avec d'autres établissements de PSL, comme l'ENS. Il conclut en exprimant la profondeur de sa peine personnelle, qualifiant ce drame de "plus féroce" qu'il ait connu au cours de sa carrière en soulignant l'impact particulier qu'il ressent en tant que Président de l'Université.

Le Président continue avec quelques points d'actualités :

- Evolution et développement de l'Université PSL, qu'il préside en intérim jusqu'à la fin du mois de décembre 2024 : il exprime sa fierté quant à l'amélioration du classement de PSL dans le Shanghai Ranking, où l'Université a gagné 8 places, atteignant le 33ème rang mondial et se plaçant comme deuxième Université française, derrière Saclay. Bien qu'il rappelle que les classements ne doivent pas être une fin en soi, il souligne qu'ils engagent l'Université à poursuivre ses efforts en matière de recherche, de publications, de formation et de renseignement. Il insiste sur les effets bénéfiques de ce classement pour la qualité et la réputation des diplômes, ainsi que pour la visibilité internationale de PSL, renforçant ainsi l'obligation de maintenir ces standards élevés.

- Annonce de la nomination de François Perrot : il informe de l'élection récente de François Perrot en qualité de nouveau Directeur du Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS). François Perrot, bien qu'absent lors de la séance en raison d'un empêchement, a été recruté comme Professeur de sport à l'Université. Il a pris la Direction du SUAPS et a été élu il y a environ deux semaines. E. M. MOUHOUD lui souhaite bonne chance et bon courage, tout en le remerciant pour son engagement dans les responsabilités collectives au sein de l'Université. Il souligne l'importance du sport à Dauphine, une activité portée par l'Université pour l'ensemble du réseau PSL.

- Contexte et mouvement social : le Président évoque les semaines chaotiques liées à un mouvement social au sein de la société XXXXX, responsable du nettoyage à l'Université. Ce conflit a été marqué par le licenciement de 10 employés pour fraude à la pointeuse. Bien que la fraude ait été avérée, il estime que la sanction de licenciement était disproportionnée et qu'il existait d'autres alternatives. L'Université en particulier par l'intermédiaire de son Président, est intervenue auprès de la direction d'XXXXX pour réintégrer ces employés, certains ayant travaillé à Dauphine depuis des décennies. Ce conflit a été marqué par des intrusions violentes à l'intérieur de l'Université. Malgré cela, l'Université a choisi de ne pas faire appel aux forces de l'ordre, préférant négocier tout en renforçant la sécurité à l'entrée. Il félicite les équipes de sécurité pour leur engagement et leur courage.

F.GELIN ajoute que l'Université a pris des mesures de sécurité strictes en raison du contexte Vigipirate et des violences lors du conflit. Elle rappelle la difficulté de ne pas s'ingérer dans les relations contractuelles entre XXXXX et ses employés, tout en assurant la continuité des activités et la sécurité de l'Université. Elle se félicite de la sortie de crise grâce à la réintégration des employés licenciés.

S. ABDELNOUR soulève la question de l'utilisation des images de vidéosurveillance, qui auraient contribué à la décision de licenciement, ce qui pose un débat éthique sur leur usage. C'est l'un des sujets qui sont en train d'être étudiés en instance. La question est de savoir à quoi peuvent servir ces images de vidéosurveillance qui, a priori, peuvent être données à la police pour des enjeux de sécurité. Elle souligne également que la décision initiale d'interdire l'accès aux employés licenciés fut problématique, même si dans un second temps, ils ont finalement été autorisés à rentrer.

F. GELIN rappelle le contexte Vigipirate où toute personne extérieure à l'Université ne devrait pas pouvoir y entrer sans autorisation préalable. C'est ce qui a été appliqué par les agents de sûreté, qui ne font que suivre ces consignes. L'Université a été confrontée à une grande violence : violence physique et dégradation matérielle. Ceux qui étaient présents ont pu le constater. Il semblait difficile de ne pas mettre en place des mesures visant à ce que, justement, ce type d'intrusion violente ne se reproduise pas. Il s'est avéré que, par rapport à cela, il y a eu une montée progressive de la violence. Il a donc fallu changer de stratégie. Mais la première décision était d'essayer d'assurer la sécurité et les conditions d'activité de l'Université. S'agissant de l'autre point, la caméra de surveillance en question est là depuis longtemps, bien avant que cette pointeuse ait été installée. Elle est présente pour des raisons de sécurité, puisqu'il s'agit de surveiller notamment la salle serveur. Dans ce contexte de cybercriminalité croissante, elle fait partie des caméras qui demeurent importantes dans l'Université. À ce sujet, l'Université respecte l'ensemble des conditions d'utilisation de ce type de dispositif, notamment des affichages qui disent clairement aux usagers qu'ils sont filmés dans cet endroit. Elle précise que les vidéos ont été utilisées à la demande d'un commissaire de justice pour vérifier les relevés de la pointeuse. Elle insiste sur le fait que ces images n'ont pas été utilisées spécifiquement pour licencier les employés, mais pour des raisons de sécurité.

E. M. MOUHOUD rappelle la complexité des questions liées à la sécurité et à la gestion des intrusions violentes. Il souligne la nécessité de concilier principes et pragmatisme, en tenant compte de la sécurité des personnes. Tout en reconnaissant la disproportion des sanctions, il insiste sur le fait qu'il y avait bien eu fraude et qu'une sanction était justifiée.

- Annonce de la fin de mandat et perspectives : le Président informe du prochain terme de son mandat et de celui du Conseil d'administration. Son mandat se terminera le 3 décembre, tandis que celui des membres du Conseil s'achèvera le 4 novembre. Il annonce qu'un dernier Conseil d'administration aura lieu ce jour-là, suivi d'un moment convivial pour marquer la fin des quatre années de travail commun, qu'il qualifie de riches, profondes et parfois houleuses, mais dans l'esprit de la démocratie. Il précise qu'il ne se représentera pas pour un second mandat à la présidence de Dauphine, étant candidat à la présidence de l'Université PSL. Il souligne l'importance de ne pas entretenir d'ambiguïté entre ces deux rôles. Il indique avoir informé les membres de la liste *Demain Dauphine I*, dès la fin août, de sa décision de ne pas briguer un second mandat, dans un souci de transparence. Il exprime sa confiance en l'avenir de l'Université et en la capacité de candidats expérimentés, partageant les valeurs du programme *Demain Dauphine I*, à prendre la relève.

- Point d'actualité sur le règlement intérieur : le Président rappelle que le règlement intérieur de l'Université a été largement révisé pour corriger des anomalies. Des réformes importantes ont été introduites, comme la création du poste de Vice-président RH BIATSS, occupé par David Abonneau, et la mise en place du Conseil environnemental et social. En juin dernier, il restait des points à corriger, mais le vote n'a pas pu avoir lieu. Il propose de laisser ces ajustements à la prochaine gouvernance. Un groupe de travail sera constitué pour impliquer un maximum de collègues et d'étudiants dans les réformes restantes, afin de traiter les points qui ont pu susciter des frustrations. Il souligne l'importance d'être cohérent avec la mission de l'Université, rappelant que leur travail vise à servir les étudiants et les générations futures. Enfin, il informe qu'il n'y aura pas de vote sur le règlement intérieur aujourd'hui, mais que deux points mineurs concernant l'IPJ et la Bibliothèque seront traités, car ils nécessitent des décisions urgentes pour permettre à ces structures de fonctionner correctement.

- Bilan de l'Association Acadamia :

S. BRISARD rappelle que, le 18 décembre 2023, l'Association Acadamia a demandé l'accès aux ordres du jour, comptes-rendus, délibérations et documents associés du Conseil d'administration entre 2018 et 2023. Le Conseil a été informé de cette demande lors de sa séance du 15 janvier 2024. La demande représentait la communication des documents de 56 réunions du Conseil, soit autant d'ordres du jour que de comptes-rendus, et près de 600 délibérations et 797 documents associés. Eu égard à la charge de travail qu'a représenté la lecture des milliers de pages de l'ensemble de ces documents et l'occultation de certaines données par la Loi, la communication desdits documents a été échelonnée dans le temps par 6 envois, un par année, entre mars et juillet 2024. Elle est désormais finalisée. Il souhaite remercier chaleureusement la chargée du conseil d'administration pour le travail qui constituait une nouveauté dans ses missions en lien avec le Conseil d'administration. Maintenant que tous ces documents ont été anonymisés, S. AIRIAU demande s'il y aura une décision de les ajouter sur le site Internet de Dauphine car il lui semble que c'était l'objet de la demande et, pour le moment, ils sont uniquement sur l'ENT. S. BRISARD répond, qu'en effet, il est prévu d'ajouter désormais régulièrement les comptes-rendus du Conseil d'administration, pas forcément les ordres du jour et certainement pas les documents associés. Les comptes-rendus sont quand même une obligation pour toutes les Universités.

- Les procès-verbaux des Conseils d'administration des 24 juin et 8 juillet seront présentés pour vote au Conseil d'administration du 4 novembre prochain.

I. Ressources Humaines

1. Enveloppe et calendrier du dispositif des primes de fin d'année

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

M. SEBERT rappelle que le dispositif indemnitaire de fin d'année est entré en vigueur à Dauphine en décembre 2021. Malgré la persistance d'un contexte budgétaire tendu, l'Université a décidé de maintenir le montant global de l'enveloppe allouée aux primes de fin d'année, soit 830 000 €. L'enveloppe totale est composée de 750 000 €, plus 80 000 €. Le complément de 80 000 € alloué les années précédentes est désormais intégré dans le total de l'enveloppe dédiée à l'indemnitaire de fin d'année. Le dispositif n'a pas changé, c'est le même. Il est donc demandé ici de voter uniquement l'enveloppe dédiée, afin de verser ces primes sur la paye du mois de décembre des agents.

Le Conseil d'administration approuve à 23 voix pour et 5 voix contre, l'enveloppe et calendrier du dispositif des primes de fin d'année.

2. Actualisation du montant de la prime C2

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

S. LEMAIRE présente la prime fonctionnelle annuelle destinée aux chercheurs et enseignants-chercheurs exerçant des responsabilités administratives. Cette prime ne fait pas partie des charges statutaires habituelles et concerne plusieurs fonctions (Directeurs de Laboratoire, Vice-présidents, Référents, Délégués...). Elle propose une augmentation de la prime allouée aux Directeurs de Laboratoire, qui passera de 2 à 3 heures de travaux dirigés par membre et par an, répondant ainsi à une demande des Directeurs de Laboratoire. L'évolution proposée augmentera le coût de la prime de 35 987 € à 52 840 € pour l'Université. Cette augmentation a été votée dans le référentiel précédemment, sans poser de difficulté.

E. M. MOUHOUD souligne l'importance de cet investissement en direction des Laboratoires, tout en évoquant les inquiétudes budgétaires face au nouveau ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Patrick Hetzel. Il met en garde contre la baisse en termes réels du budget de l'Université, qui s'élève à environ 3,5 % en raison de l'inflation non répercutée entraînant une baisse cumulée en termes réels de la subvention de charge pour service public, de 30 % sur une de 10 à 15 ans. Le budget 2025 est particulièrement préoccupant, car des financements prévus pour des projets comme les Chaires de Professeur junior ne seront pas disponibles, ce qui pourrait impacter la qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette inquiétude est liée à la disparition de 500 millions d'euros de financements dans le cadre de la Loi de Programmation pour la Recherche (LPR). Il souligne que la réduction budgétaire est une perte d'investissement majeur pour la Société, avec des effets négatifs sur l'emploi, l'innovation et l'insertion professionnelle des diplômés de PSL. Il est essentiel que le budget de l'Enseignement supérieur soit considéré comme un investissement plutôt qu'une simple dépense. Il exprime ses préoccupations concernant les menaces pesant sur l'apprentissage, qu'il considère comme essentiel pour l'insertion rapide sur le marché du travail et pour la réduction des discriminations à l'embauche, et souligne que la suppression de l'apprentissage aurait des effets négatifs sur l'inclusion sociale et sur l'efficacité du système éducatif. Il est donc important de renforcer la formation continue à la Défense pour compenser la baisse de l'apprentissage et préserver les ressources propres de l'Université, qui sont essentielles face à la diminution de la subvention pour charges de service public.

S. ABDELNOUR exprime des difficultés à comprendre le document relatif aux primes des Directeurs de Laboratoire, notamment en ce qui concerne la combinaison entre décharges horaires et primes en montants monétaires. Elle souligne la confusion liée aux cases "équivalence horaire" et "C2 en chiffres", demandant des éclaircissements sur la logique des décharges et montants, particulièrement pour les Vice-présidents Formation et Recherche. Elle note que le document, bien que public, est difficile à comprendre pour ses collègues et demande des explications sur la distinction entre les options de compensation (heures ou argent) et sur la façon dont les montants sont calculés.

S. LEMAIRE rappelle que la réforme de la prime fonctionnelle permet une flexibilité entre une prime monétaire et une décharge horaire. Elle précise que la décharge est exclusive de toute rémunération complémentaire et que, pour trouver une solution, un système de modulation de service a été introduit, conformément au décret de 1986. Cette modulation permet d'intégrer des heures dans le service ou de les faire rémunérer, ce qui justifie l'utilisation des termes "et/ou" dans le document.

Bien qu'elle comprenne la logique générale, S. ABDELNOUR demande pourquoi il existe des montants dans les cases "équivalence horaire" et pourquoi les décharges varient en nombre d'heures et de montants selon les fonctions. Par exemple, pourquoi y a-t-il un montant dans la case décharge ? Pourquoi, pour le VP Recherche, y a-t-il 240 ou 240 + 54 ? Pourquoi les 240 de décharge équivalent à 10 000 € pour le VP Recherche alors que 128 correspondent à 17 500 € ? De quoi dépend l'utilisation du « et/ou » ?

S. LEMAIRE indique l'avoir déjà expliqué, mais est prête à le réexpliquer autant que nécessaire. Cette réforme de la prime fonctionnelle était complètement contraire à la souplesse dauphinoise selon laquelle il est possible, en principe, soit de bénéficier d'une prime en monnaie sonnante et trébuchante, soit d'intégrer une équivalence horaire dans son service. Dans la réforme LPR, il y avait une option, celle de pouvoir la convertir en décharge. Une décharge est absolument exclusive de toute heure complémentaire qui soit rémunérée. Quelqu'un qui dépasserait, en dépit de ses responsabilités, ces charges de service, ne pourrait pas bénéficier d'un paiement des quelques heures qu'il aurait effectuées. Pour essayer de trouver une solution, il fallait introduire un système, celui de la modulation de service, système prévu par le décret de 1986 et dont l'usage était très peu utilisé à l'Université jusqu'à ce qu'apparaissent ces questions de RIPEC et de LPR. Cela permet, justement parce qu'il y a une souplesse sur les 128 heures au-delà de 64 heures, d'intégrer des heures dans le service ou de se les faire rémunérer. Ce n'est pas exclu par la réforme LPR. Cela justifie ces « et/ou », comme le précise une note de bas de page qui fait référence à l'article 7 alinéa 2 du décret sur le statut des enseignants-chercheurs. C'est la souplesse de la modulation de service. Elle n'a pas les chiffres sous les yeux car ce n'était pas le sujet de la présentation, mais les sommes correspondent à 240 fois 43,5, à savoir 192 heures TD équivalent à 8 352 €. Et 192 + 64 équivalents à 11 136 €. 192 + 64 x 43,5, cela fait 11 136 €. 240 x 43,5, cela fait 10 440 €.

E. M. MOUHOUD propose que les détails techniques soient clarifiés en back office, car cela ne fait pas partie de l'ordre du jour. Il propose de passer au vote sur l'actualisation de la prime des Directeurs de Laboratoire, augmentée de 2 à 3 heures de travaux dirigés par membre.

Le Conseil d'administration approuve à 22 voix pour, 4 voix contre et 2 abstentions, l'actualisation du montant de la prime C2.

II. Vie Etudiante, Pédagogie et Formation

1. Modalités de contrôle des connaissances 2024/2025

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

S. DAMART rappelle que les modalités de contrôle des connaissances est un exercice annuel nécessaire, qui doit être effectué au plus tard un mois après le début des cours. Les modalités votées dans les Départements et au CFVE ne comprennent pas toutes les modalités concernant le parcours MSO, qui sont traditionnellement votées en deux étapes. Une première partie des modalités est présentée pour information, tandis qu'une version plus détaillée sera fournie à la fin d'octobre. Il souligne que les modalités ont peu varié par rapport aux années précédentes. Il évoque quelques éléments de discussion et points qui ont été portés au débat lors du CFVE du 24 septembre dernier :

Direction des Affaires internationales (DAI) : des élus ont exprimé des préoccupations concernant le rôle de la DAI, qui semble agir comme un Département de formation, ce qui constitue une anomalie. Il est noté qu'il faudrait améliorer l'offre de formation en anglais sans faire de la DAI un Département à part entière, car cela pose des problèmes de ressources humaines et de missions des employés.

Seuils de notes éliminatoires : une élue a interrogé la différence des seuils de notes éliminatoires entre les Départements. La réponse apportée a précisé que ces différences résultent de contraintes pédagogiques variées et de la liberté académique des Départements. Bien que cette question ait été soulevée, elle n'a pas empêché l'élue de voter en faveur des modalités proposées.

2. Maquette de la nouvelle offre de formation 2025/2029

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

S. DAMART évoque l'organisation de l'offre de formation à deux niveaux : le premier est la structure de l'offre de formation, qui a été soumise au vote en février dernier et concerne le portefeuille de mentions de l'Université ; le second est le contenu des formations (maquettes), dont le travail a commencé en février 2024 et se poursuivra jusqu'à mi-juillet. Ce processus implique les départements, les équipes pédagogiques et les conseils de perfectionnement. Il s'agit d'un travail collectif et souligne l'importance de la concertation, notamment au sein du département LSO, où deux années pluridisciplinaires partagées ont nécessité une collaboration large, dirigée par Dorothée Gallois-Cochet et Baptiste Venet. Malgré des défis, cette collaboration a abouti à des résultats satisfaisants. En février 2024, il avait été demandé que les maquettes soient votées par le CFVE, mais cela n'a pas été possible en raison de la nécessité de finaliser le travail dans les départements. Les maquettes ont finalement été votées par les conseils de département, avec unanimité en LSO et MSO, et une minorité d'abstentions en MIDO. Cependant, lors du vote en CFVE, les maquettes de LSO et MSO ont reçu un vote négatif, tandis que celles de MIDO ont été acceptées. Le vote négatif pour LSO et MSO est attribué à la non-consultation de la Commission formation, à des préoccupations concernant la gestion des langues, et à des suggestions de synchronisation des votes avec une nouvelle mandature. Un élu a voté négativement en LSO sans fournir d'arguments clairs. Afin d'améliorer les prochaines maquettes, il propose que la Commission formation du CFVE puisse fournir des retours et des suggestions en amont pour enrichir le processus de création des maquettes. Le souci est également dans les contraintes de calendrier : les recommandations du HCERES, qui arrivent tardivement, sont prioritaires par rapport à celles de la Commission formation. Il insiste sur la nécessité de préparer les maquettes le plus tôt possible pour pouvoir communiquer sur la nouvelle offre de formation dès décembre 2024. Les délais sont serrés, et un rétroplanning est nécessaire pour la saisie des maquettes dans les logiciels de scolarité. Il conclut en affirmant sa confiance envers les départements, affirmant qu'ils sont les mieux placés pour élaborer ces maquettes grâce à l'expertise de leurs membres.

A M. CARRE-TALLON qui demande la raison de voter quatre propositions de formation en même temps, E. M. MOUHOUD répond que l'ensemble de l'offre de formation doit être voté en bloc, conformément aux décisions prises par les Conseils de Département. Il souligne que ces Conseils sont responsables des formations et des cours, ce qui rend le vote simultané approprié au sein du Conseil d'administration.

A M. CARRE-TALLON qui note que, lors du CFVE, les votes ont été réalisés département par département, E. M. MOUHOUD rappelle que les Conseils de Département MSO et LSO ont validé toutes leurs formations à l'unanimité, tandis que le Conseil de MIDO a voté à l'unanimité, à l'exception de deux abstentions. Il considère donc inutile de voter formation par formation au sein du Conseil d'administration. Il indique également que le vote au CFVE était facultatif, mais a été réalisé dans toutes les instances. Il rassure en mentionnant qu'il est possible d'ajuster l'offre de formation au fil du temps, en précisant que cela est courant à Dauphine.

S. DAMART ajoute que la structure votée en février est figée pour plusieurs années, mais les maquettes peuvent être modifiées chaque année. Les cours peuvent être déplacés et adaptés selon les besoins.

Le Conseil d'administration approuve à 21 voix pour et 5 abstentions, la maquette de la nouvelle offre de formation 2025-2029 – LSO, MSO, MIDO et IPJ.

3. Délocalisation du parcours de Licence Économie et Ingénierie Financières sur le campus de Dauphine Londres

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

E. M. MOUHOUD exprime sa satisfaction quant au campus de Londres, qui est reconnu par l'Office of Students comme un établissement d'enseignement supérieur à part entière. Ce campus, situé à proximité de la gare St Pancras, a accueilli jusqu'à présent le Bachelor of Economics and Management par délocalisation. Depuis cette reconnaissance, la gouvernance a été restructurée, et un Dean, Duncan Fairgrieve, a été nommé. Il annonce le lancement de nouvelles formations de Master sur le campus, en utilisant l'écosystème local plutôt que de se baser sur des duplications, avec une mise en œuvre prévue pour la rentrée 2025.

S. DAMART souligne la demande des étudiants de première et deuxième année pour une troisième année en Économie et Finances à Londres. Il précise que le campus de Londres offre des opportunités favorables grâce à ses réseaux d'Alumni, de professionnels et d'enseignants. Un semestre de la Licence Économie et Ingénierie Financières (EIF) sera délocalisé sur le campus de Londres, en priorisant les étudiants du parcours EIF de Paris souhaitant faire ce semestre à Londres, suivi des étudiants de BEM 2 de Londres et d'autres.

E. M. MOUHOUD évoque la position stratégique de Londres comme centre d'attractivité internationale, soulignant que la crise actuelle des universités britanniques représente une opportunité pour renforcer la présence de Dauphine à Londres. Il appelle à investir dans ce campus pour attirer les meilleurs talents.

B. VENET félicite les équipes impliquées dans la mise en place des programmes, notamment Sabine Mage, Philippe Bernard, les deux coresponsables de la L3 Économie appliquée à Paris, et Borys Soloviov, qui est en charge de l'undergraduate program à Londres. La collaboration a été extrêmement fructueuse, il y a eu énormément de travail. Ils ont trouvé une bonne manière de faire et il souhaitait les remercier publiquement au nom du Département.

S. DAMART encourage l'organisation de conférences sur le campus de Londres et invite les collègues à y participer.

A. A. SZTULMAN qui demande des précisions sur le nombre d'étudiants pouvant partir chaque semestre, S. DAMARD répond qu'il s'agit de deux groupes de 30 étudiants.

Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour, 2 voix contre et 2 abstentions, la délocalisation du parcours de licence Économie et Ingénierie Financières sur le Campus de Dauphine Londres.

4. Formation continue

a) Création du Certificat Responsabilité, Soutenabilité et Organisations

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

S. DUIZABO indique que ce Certificat traite d'une question cruciale pour Dauphine : la responsabilité et la soutenabilité des organisations. Il vient compléter le Master Développement Durable et Organisations, le premier Master de ce type en France, créé il y a 22 ou 23 ans et exprime la fierté de l'établissement à ce sujet. Bien que le Master soit reconnu pour sa rigueur, il est également long et exigeant. Il note que tous les managers ou cadres intéressés par les questions de durabilité n'ont pas la capacité de s'y inscrire. En réponse à la demande croissante pour des formations plus opérationnelles, les responsables du Master, Frédérique Déjean et Laurence Serval, ont décidé de créer une formation plus courte et plus pratique à côté du Master.

Le Conseil d'administration approuve à 24 voix pour et 4 abstentions, la création du Certificat Responsabilité, Soutenabilité et Organisations.

b) Création du Certificat Hydrogène

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

S. DUIZABO introduit le Certificat qui enrichit l'offre de formation sur la transition énergétique, en particulier sur l'hydrogène et son utilisation dans le monde économique. Il souligne la complexité des sujets abordés et mentionne que le Certificat a été conçu en partenariat avec deux autres écoles de PSL, mettant en avant la synergie entre ces institutions. Concernant les partenariats avec d'autres Écoles de PSL, il indique que Chimie Paris Tech apportera son expertise sur les aspects techniques de l'hydrogène, notamment en matière de stockage et de transport et l'École des Mines de Paris se concentrera sur l'ingénierie technique et l'industrialisation de l'hydrogène, en incluant des visites d'infrastructures industrielles et de laboratoires de recherche. Dauphine, quant à elle, contribuera principalement en analysant les conditions économiques nécessaires pour rendre l'hydrogène rentable sur le marché. L'approche de Dauphine sera également organisationnelle, en se concentrant sur la création d'activités liées à l'hydrogène. L'objectif est de créer une formation originale qui aborde la question de l'hydrogène de manière intégrée, en évitant de se concentrer uniquement sur des aspects techniques ou trop généraux. Cela reflète le rôle unique de PSL dans l'enseignement supérieur.

E. M. MOUHOUD soutient fermement l'idée de développer des formations continues en combinant les compétences des différentes écoles de PSL. Il évoque l'importance de la pluridisciplinarité intelligente, qui permet d'associer les expertises sans les diluer. Il mentionne, en exemple, d'autres initiatives réussies, comme le Master EnaMorna, qui combine mode et management. Il insiste sur le besoin d'offrir aux étudiants des compétences variées et complémentaires, en réponse aux exigences du marché du travail. Il souligne que la collaboration entre les institutions de PSL est une opportunité unique, permettant de rendre l'offre de formation continue plus attractive tout en répondant aux aspirations des étudiants et aux besoins sociétaux.

Le Conseil d'administration approuve à 22 voix pour et 6 abstentions, la création du Certificat Hydrogène.

c) Création du Certificat proposé par Dauphine Tunis pour les administrateurs de société

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

S. DUIZABO souligne que ce Certificat, présenté pour information, est lié au développement du campus de Dauphine à Tunis. L'objectif est de créer des activités de formation continue, en réponse aux besoins des administrateurs d'entreprise dans un pays où les offres de formation adaptées sont limitées. Il mentionne que Dauphine Tunis a déjà proposé des formations pour les administrateurs et souhaite désormais élargir l'audience à tous les administrateurs en général. L'Université a ainsi soutenu Dauphine Tunis en mobilisant des collègues pour intervenir dans ces formations. Il est également assuré que la formation tiendra compte du cadre juridique et des spécificités tunisiennes tout en intégrant des bonnes pratiques en matière de conformité et d'éthique. Bien que le programme cible principalement des administrateurs d'entreprises, il peut être étendu à des organisations non marchandes à l'avenir.

E. M. MOUHOUD indique qu'il faut aborder le campus de Tunis dans le cadre d'une stratégie d'internationalisation. En effet, les campus à Londres et Tunis représentent une approche duale pour accroître la compétitivité et l'attractivité des étudiants internationaux, en coopération avec des universités locales. Il évoque également un futur partenariat avec Dakar, visant à répondre à des objectifs d'aide au développement et de coopération scientifique en Afrique subsaharienne et du Nord. Il considère les initiatives de Dauphine Tunis, notamment la collaboration avec Deloitte pour créer un système d'apprentissage adapté, comme une réussite. Ce partenariat vise à offrir des formations de Master de haut niveau répondant aux besoins locaux et à maintenir les élites sur place. Dans un contexte de découplage géopolitique, le savoir et la connaissance demeurent des liens essentiels entre les populations. Il insiste sur la nécessité d'une présence forte en Afrique subsaharienne et du Nord, promouvant une francophonie progressiste qui soutienne le développement.

d) Proposition d'évolution des tarifs de formation continue en faveur des Alumni de Dauphine

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

S. DUIZABO souligne que plusieurs écoles concurrentes mettent en place des dispositifs favorisant leurs anciens élèves (Alumni) en ajustant le coût de leurs formations. L'Université possède un vaste réseau d'Alumni, avec plus de 100 000 membres, dont 80 000 actifs professionnellement. Toutefois, il note que l'Université n'excellait pas dans l'attraction de ces Alumni pour les formations continues. Pour remédier à cette situation, il propose de tester pendant deux ans un dispositif incitatif. Ce dispositif viserait à augmenter le nombre de participants de qualité aux formations continues, en s'appuyant sur le réseau Alumni. Il suggère d'encourager l'adhésion des anciens à Dauphine Alumni en proposant des remises sur les formations : une remise limitée pour ceux qui ne s'inscrivent pas et une remise plus importante pour ceux qui choisissent d'adhérer à Dauphine Alumni, soit à l'année, soit à vie. L'objectif principal est de renforcer l'autonomie financière de Dauphine Alumni tout en facilitant l'inscription des anciens élèves dans les formations continues de l'Université. Il évoque un "cercle vertueux" où le succès de cette initiative pourrait conduire à une réduction progressive de la contribution financière de l'Université envers Dauphine Alumni. Il félicite cette initiative, qui vise à dynamiser les liens avec les Alumni et à promouvoir leur autonomie financière, renforçant ainsi le réseau de Dauphine.

Le Conseil d'administration approuve à 19 voix pour et 5 abstentions, la proposition d'évolution des tarifs de formation continue en faveur des Alumni de Dauphine – PSL.

III. Bilan de la Cellule de Veille sur les discriminations, les violences sexistes et sexuelles et le bizutage de l'année 2023/2024

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

E. M. MOUHOUD présente Pascale Colisson, référente égalité de l'Université Paris Dauphine - PSL, en poste depuis un an à la suite du départ de Béatrice Delzangles, fondatrice de la Cellule de veille en 2018.

P. COLISSON rappelle les missions de la Cellule de veille, créée en 2018 pour traiter les violences sexuelles, sexistes, discriminations et bizutages. Elle est composée de membres issus de différentes communautés universitaires, régulièrement formés. Depuis son mandat, une permanence téléphonique a été instaurée pour faciliter la prise de contact, une alternative à la saisie par mail souvent perçue comme trop formelle et intimidante. Elle explique le processus de traitement des signalements : réception de la plainte, écoute confidentielle, suivi et préconisations sans jamais imposer de décisions contre la volonté des victimes. Une exception existe toutefois : en cas de danger pour la communauté, l'article 40 du Code de procédure pénale s'applique. Un bilan des signalements est ensuite présenté. Neuf cas ont été traités en 2023, concernant majoritairement des étudiants, avec des types d'incidents variés (bizutages, agissements sexistes lors de stages,

discriminations au handicap, chants homophobes lors de week-ends d'intégration, etc.). Chaque cas fait l'objet d'un suivi attentif, y compris dans les situations où la victime ne souhaite pas poursuivre la procédure. La Cellule de veille agit de manière indépendante du dépôt de plainte auprès des autorités. Un exemple significatif est celui de l'association XXXXX, impliquée dans un cas de bizutage. Ce dossier a nécessité une gestion en urgence sans recourir à une plénière, en raison du caractère immédiat de l'incident. La question des comportements inappropriés au sein des associations étudiantes est aussi régulièrement soulevée. La référente souligne également l'importance de la pédagogie active et des rappels réguliers du cadre de fonctionnement des associations et des groupes d'étudiants, notamment sur les réseaux sociaux. Un cas de harcèlement d'une enseignante chercheuse a illustré la nécessité d'encadrer les prises de position dans les groupes de discussion étudiants. Enfin, elle mentionne les actions de sensibilisation menées régulièrement auprès des étudiants et du personnel administratif et enseignant. Des réunions sont également organisées avec les autres Référents PSL afin de partager les bonnes pratiques. Un bilan des activités de la Cellule depuis 2018 est présenté, en rappelant que la charge de travail est importante, chaque cas nécessitant beaucoup de suivi et de temps. Le nombre de signalements est stable, mais l'expression des personnes s'améliore. La vigilance reste de mise face aux tensions sociales croissantes. Elle termine en soulignant l'importance de l'équipe qui l'entoure et du partage avec d'autres cellules de PSL.

A. SZTULMAN exprime sa gratitude envers la Cellule de veille pour son rôle crucial. Elle souligne qu'il est rassurant pour les enseignants et responsables de formation de pouvoir orienter les étudiants et étudiantes vers ce dispositif en cas de problème. Elle a pour autant deux questions :

- Concernant la gestion des cas liés aux entreprises : qu'est-il conseillé aux responsables de Master face aux entreprises où des situations problématiques ont eu lieu ? Faut-il continuer à collaborer avec ces entreprises ?
- Concernant l'adaptation des pratiques et besoins de ressources supplémentaires : face à l'augmentation des saisines, la Cellule de veille doit-elle évoluer dans ses pratiques ? Y a-t-il un besoin accru de ressources au sein de l'Université pour soutenir cette Cellule ?

P. COLISSON répond que, concernant l'accompagnement des responsables de Master, le cas évoqué concernait une entreprise non-partenaire de Dauphine. La recommandation faite est de déconseiller aux étudiants de faire leur stage dans cette entreprise en raison de la culture sexiste observée. Pour les partenaires réguliers, la situation est plus complexe et pourrait nécessiter une approche différée ou non personnalisée, en rappelant l'importance de l'intégrité des étudiants. Concernant les ressources et évolution des pratiques, elle insiste sur la réactivité nécessaire de la Cellule, rappelant que les situations traitées relèvent souvent de la souffrance. Bien que la Cellule ait pu maintenir ses engagements, elle reconnaît que, si la charge de travail augmentait, il pourrait être nécessaire de professionnaliser certaines fonctions, comme dans d'autres Universités. Cela inclurait la prise en charge des enquêtes administratives, actuellement sous-traitées à des cabinets externes, mais qui pourraient être internalisées à l'avenir pour des raisons de coût et d'efficacité.

F. BLANCHOT soulève une question d'ordre éthique et juridique concernant la mention de noms d'acteurs ou d'organisations dans le cadre de procédures en cours. Il signale avoir observé deux citations de noms dans des cas en instruction et suggère qu'il serait prudent d'anonymiser les informations pour éviter toute réaction juridique des parties concernées.

P. COLISSON confirme que les données confidentielles ne doivent pas être communiquées avant qu'une décision ne soit rendue. Elle précise que dans sa communication, seules des organisations, et non des personnes, sont mentionnées, et ce uniquement quand les faits sont avérés. Elle évoque le cas de l'Association XXXXX, qui a été dé-domiciliée à la suite d'une procédure pour bizutage, mais rappelle que les personnes impliquées ne seront pas nommées avant la fin de l'instruction.

F. BLANCHOT précise que des situations en cours d'instruction sont utilisées à titre d'exemple, ce qui pourrait donner l'impression que les faits sont déjà établis, alors que l'instruction n'est pas encore finalisée.

E. M. MOUHOUD indique qu'aucun nom n'a été cité publiquement, que ce soit pour des personnes ou des organisations, sauf pour l'Association XXXXX, qui a été dé-domiciliée en raison de faits avérés de bizutage. Il rappelle que l'instruction doit garantir l'anonymat des personnes et que la priorité de l'Université est de protéger les étudiants en agissant rapidement et en informant sans divulguer d'identités. Il insiste sur la responsabilité de l'institution dans la prévention de ces comportements. Il est, par ailleurs, avec Sébastien Damart, intervenu dans tous les amphis pour sensibiliser les étudiants, en leur disant de faire attention et qu'il n'y a pas obligation d'accepter quoi que ce soit d'avalissant et de dégradant.

P. COLISSON ajoute que tous ses écrits et comptes-rendus sont systématiquement validés par un juriste membre de la Cellule de veille pour garantir le respect des aspects légaux et éthiques évoqués.

M. LIEBEL évoque la formation faite aux différents bureaux des associations, avec des slides présentées : il s'agissait apparemment d'extraits du rapport (EIA), alors que l'affaire était en instruction, ce qui pose question. Il remercie P. COLISSON pour son travail difficile et précieux. Concernant la souffrance mentale, il demande des précisions sur les étudiants concernés par les situations de souffrance mentale et fait référence à une présentation d'il y a un an sur la possibilité de souscrire à un Mooc sur les violences sexuelles et sexistes diffusé via PSL. Il s'interroge également sur la présentation de la Cellule de veille

en amphi pour les étudiants de Master, en notant que cela pourrait être plus complexe qu'avec les étudiants de Licence. Sur les sensibilisations et approches innovantes, il partage son expérience d'une sensibilisation au cyberharcèlement au lycée, animée par des élèves plus âgés. Il suggère que cette méthode pourrait être une piste à explorer pour sensibiliser les étudiants à des problématiques similaires.

P. COLISSON confirme que les étudiants concernés par la souffrance mentale sont bien pris en charge et orientés vers les services adéquats, avec une bonne coordination à Dauphine et PSL. Elle explique que les sensibilisations ont été mises en place pour les L1 et L3, et que des efforts sont en cours pour inclure les Masters. Concernant la sensibilisation, elle souligne l'importance d'un format interactif et collaboratif, ayant travaillé avec l'association Les Mutines, pour créer un dialogue autour des thèmes de la souffrance mentale et des violences, permettant une meilleure appropriation des sujets par les étudiants.

S. LEMAIRE indique être membre de la section disciplinaire et exprime sa satisfaction concernant le travail réalisé, qui a permis de clarifier des points essentiels et de faciliter le relais des informations. Elle soulève une question relative à la distinction entre violence sexiste et harcèlement moral, citant un exemple d'un chef de service ayant hurlé « ta gueule » à une collègue, sans que ce comportement ne soit référencé comme étant dirigé vers des collègues hommes.

P. COLISSON précise que le caractère sexiste peut être identifié s'il existe une allusion au genre de la personne. Elle indique qu'un « ta gueule » peut s'adresser à tout le monde, mais souligne qu'il est essentiel d'investiguer davantage pour déterminer s'il y a un traitement inégal entre les hommes et les femmes, en s'assurant de comprendre si la collègue est la seule femme concernée ou si d'autres femmes ont également été victimes de comportements similaires.

S. LEMAIRE conclut en mentionnant qu'il pourrait y avoir de nouvelles sollicitations sur ce sujet dans un futur proche.

P. LENFANT remercie les intervenants pour leur travail, soulignant l'importance des initiatives en faveur des personnels administratifs. Elle exprime des préoccupations concernant la solidité du dispositif mis en place pour traiter les souffrances au travail et suggère que la qualité de vie au travail devrait être intégrée dans un cadre plus large au sein de l'Université, plutôt que d'être abordée de manière isolée.

E. M. MOUHOUD rappelle que la Cellule de veille a été créée pour traiter des violences sexuelles, sexistes et des discriminations. Cette cellule est un outil de prévention. Un message sera envoyé à toute la communauté pour rappeler les fonctions de la Cellule. La création d'instruments de signalement entraîne une augmentation des demandes, ce qui peut conduire à une « crise de croissance » dans la gestion des cas. Il évoque également la nécessité d'un investissement plus profond sur les violences liées au harcèlement moral, particulièrement en contexte post-crise sanitaire et de télétravail.

F. GELIN souligne qu'il ne faut pas confondre qualité de vie au travail et risques psychosociaux, précisant que cela ne fait pas partie du périmètre de la Cellule de veille. Elle indique que des efforts ont été faits pour éviter le chevauchement des thématiques afin de ne pas alourdir la charge de travail. Elle mentionne un dispositif de signalement et de prévention des risques psychosociaux, qui a récemment fait l'objet d'un avis défavorable, mais qui doit être mis en place en raison de son importance et de son attente au sein de l'Université. Il est donc nécessaire d'aborder les questions de qualité de vie au travail et de risques psychosociaux, tout en maintenant des périmètres clairs entre les différentes cellules et dispositifs en place. Un suivi et une réflexion approfondie sont prévus sur ces sujets à l'avenir.

H. ORAIN exprime sa gratitude pour le rapport présenté, soulignant qu'il a permis de démontrer la complémentarité entre les Cellules de veille et les procédures disciplinaires. Elle insiste sur l'importance de l'écoute pour encourager les victimes de harcèlement, d'injures sexistes et de discriminations à s'exprimer. Elle met également en avant un nouvel instrument juridique, l'insulte à caractère sexiste, qui peut être cumulable avec d'autres délits. Elle note que dans le cadre universitaire, l'injure sexiste peut être considérée comme aggravée si elle est commise par un professeur ou un supérieur hiérarchique, et conclut en remerciant le Président pour son engagement à sensibiliser la communauté universitaire à ces questions.

P. COLISSON indique que dans tous les cas de figure, il y a un caractère aggravant pour toute personne ayant autorité, quel que soit le fait dénoncé. Elle informe que le partenariat pour le Mooc (cours en ligne) est en cours avec les CPED et qu'il sera accessible sur Moodle cette semaine à tous les étudiants.

E. M. MOUHOUD remercie Pascale COLISSON et souligne l'importance de la charge de travail et de la charge mentale associée à la réception et au traitement des signalements. Il souligne la nécessité d'investir davantage dans ce domaine, tant en ressources matérielles qu'en soutien psychologique, afin de répondre à des enjeux sociétaux cruciaux. Il reconnaît l'engagement de tous ceux qui travaillent dans ce secteur, notant que leur tâche est essentielle pour améliorer la situation au sein de l'Université.

IV. Questions administratives et financières

1. Autorisation donnée au Recteur-Chancelier des Universités de Paris, en application de l'article D762-8 du Code de l'éducation, d'initier une action judiciaire devant le Tribunal Judiciaire de Paris en révision des charges et conditions grevant la donation du XXXXX, aux termes de laquelle les conjoints XXXXX ont donné à l'Université de Paris un ensemble immobilier dénommé « XXXXX » et de réaliser toutes les formalités et actes nécessaires, selon les dispositions du Code général de la propriété des personnes publiques et du Code civil, jusqu'à l'obtention d'une décision définitive

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

C. BELLAMY présente la demande d'autorisation pour que le Président de l'Université Paris Dauphine - PSL puisse engager une action judiciaire devant le Tribunal judiciaire de Paris. Cette action vise à réviser les charges et conditions liées à la donation de la XXXXX, datant de 1953. Cette démarche est en lien avec la délibération du 10 juillet 2024, approuvée par le Conseil d'administration de la Chancellerie des Universités de Paris, et doit être validée par les 11 universités concernées.

Elle explique que l'Institut donné en 1953 devait servir de centre de recherche, mais il a rapidement accumulé des déficits. Aujourd'hui, la villa nécessite des travaux de sécurité à hauteur de 3,3 millions d'euros, que la Chancellerie ne peut pas financer. L'héritière menace de poursuivre en justice pour récupérer la villa. La Chancellerie, incapable d'effectuer les travaux, envisage donc une action judiciaire pour suspendre les démarches.

F. BLANCHOT pose une question sur la propriété de la XXXXX, pensant qu'elle appartenait à l'Université de Paris, et s'interroge sur l'identité des héritiers. Il regrette que la villa, un beau bâtiment, ne soit plus utilisable.

C. BELLAMY précise qu'une héritière, de la personne qui a fait la donation en 1953, est toujours en vie. La crise sanitaire et les changements dans les habitudes de travail, notamment avec la réduction des réunions en présentiel, ont contribué à l'arrêt des activités dans la villa, rendant son exploitation impossible.

E. M. MOUHOUD rappelle que les universités membres de la Chancellerie doivent valider les décisions prises par celle-ci. Les héritiers refusent de payer les travaux et ce n'est pas à la Chancellerie de le faire non plus. Cependant, les travaux étant impératifs pour des raisons de sécurité, une action en justice est nécessaire. Il soumet au vote la délégation donnée au Président pour engager les actions requises.

Le Conseil d'administration approuve à 22 voix pour et 5 abstentions, la délibération suivante : Le Conseil d'administration de l'Université Paris Dauphine - PSL s'associe pleinement à la délibération du conseil d'administration de la Chancellerie des universités de Paris du 10 juillet 2024 relative à la révision de la donation XXXXX du XXXXX et décide également, en tant que de besoin, d'engager une demande de révision des charges et conditions grevant la donation du XXXXX selon les formalités prévues au Code général de la propriété des personnes publiques. A cet effet, le Conseil d'administration autorise le Président de l'Université Paris Dauphine - PSL à initier tous les actes et formalités nécessaires en ce sens et notamment à introduire une action en justice devant le Tribunal Judiciaire territorialement compétent à l'encontre de XXXXX et de tout autre éventuel héritier qui viendrait à être connu en présence du Procureur de la République afin de demander la révision des charges et conditions grevant la donation issue de l'acte authentique de Me BURTHE du XXXXX dans la perspective notamment de la vente de la « XXXXX » avec affectation du prix de vente à une œuvre en conformité avec la volonté des donateurs telle qu'exprimée dans l'acte authentique de Me BURTHE du XXXXX. La présente emporte autorisation de réaliser toutes les formalités et actes nécessaires, selon les dispositions du Code général de la propriété des personnes publiques et du Code civil, jusqu'à l'obtention d'une décision définitive.

2. Modification du règlement intérieur

a. Caractère renouvelable des mandats des membres élus et des personnalités extérieures qualifiées de l'Institut Pratique du Journalisme

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

E. M. MOUHOUD informe que toutes les réformes du règlement intérieur et du décret sont reportées au groupe de travail sur la gouvernance future. Toutefois, deux points urgents doivent être réglés, concernant l'IPJ et la Bibliothèque, pour éviter d'éventuels problèmes.

P. GUENEE revient sur la situation de l'IPJ, qui attend depuis 2017, le rétablissement de ses dispositions spécifiques. L'IPJ, créé en 1978, a toujours fonctionné avec un équilibre entre professionnels et enseignants-chercheurs. L'éligibilité des membres est une question cruciale pour une petite équipe comme celle de l'IPJ, aussi bien pour les enseignants que pour les professionnels, compte tenu du marché restreint de l'emploi dans le journalisme. Il retrace l'histoire de l'intégration de l'IPJ à Paris Dauphine en 2011, où ces règles spécifiques d'éligibilité ont été acceptées et inscrites dans le règlement intérieur. Cependant, lors d'une révision des statuts sous la présidence de Laurent Batsch, ces dispositions n'ont pas été reconduites, probablement par oubli. En janvier 2017, la présidente Isabelle Huault avait reconnu que les modifications du règlement avaient impacté l'IPJ et s'était engagée à les rétablir lors de la révision du décret et du règlement intérieur. Depuis, plusieurs événements, dont la pandémie et les réformes des statuts MSO, ont retardé cette régularisation. Aujourd'hui, l'IPJ se retrouve dans une situation critique avec un renouvellement du Conseil en novembre, sans règles spécifiques rétablies, ce qui compromettrait l'élection des membres du Conseil de Département.

E. M. MOUHOUD affirme la nécessité de régler cette situation rapidement, sans attendre la réforme globale du règlement intérieur, afin de permettre au Conseil de fonctionner correctement. Il propose de soumettre au vote le rétablissement des règles spécifiques.

S. BRISARD présente la modification proposée de l'article II-1 du règlement intérieur, qui concerne la durée et le renouvellement des mandats au sein du Conseil de l'IPJ. La durée du mandat des membres élus et des personnalités extérieures qualifiées de l'IPJ serait de quatre ans, renouvelable sans limite, à l'exception des représentants des étudiants, dont le mandat reste de deux ans, renouvelable une fois. Cette modification vise à restaurer la possibilité de renouvellement multiple des mandats pour l'IPJ.

E. M. MOUHOUD précise que cette modification ne concerne que le Conseil de l'IPJ et appelle à voter en faveur de ce rétablissement, en rappelant l'importance du principe de subsidiarité pour permettre à chaque institut ou département de fonctionner de manière optimale.

Le Conseil d'administration approuve à 19 voix pour, 4 voix contre et 4 abstentions, la modification du règlement intérieur de l'Université Paris Dauphine – PSL, à savoir :

- Le caractère renouvelable des mandats des membres élus et des personnalités extérieures qualifiées de l'Institut Pratique du Journalisme (Art. II-1).

b) Intégration des personnes scientifiques des Bibliothèques dans le corps électoral du Conseil scientifique

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

C. OKRET-MANVILLE présente le statut des personnels scientifiques des Bibliothèques, spécifiquement des conservateurs et conservateurs généraux, en se référant au décret du 9 janvier 1992. Selon ce texte, ces personnels constituent le personnel scientifique des Bibliothèques grâce à leurs compétences en information scientifique et technique, leur participation à la recherche, et leur contribution à la diffusion des connaissances. Ce statut ne dépend pas de la possession d'un Doctorat, bien que certains en aient un. Elle explique ensuite que les conservateurs appartiennent habituellement au collège B [enseignants-chercheurs et personnels assimilés], selon le Code de l'éducation. Cependant, le règlement intérieur de l'Université ne prévoit pas de collège B. Les conservateurs ne peuvent pas être inclus dans les autres collèges existants pour plusieurs raisons : ils ne sont pas enseignants-chercheurs et n'ont pas d'habilitation à diriger des recherches (comme ceux du collège A) ; ils ne sont pas tenus d'avoir un Doctorat ; ils ne sont pas assimilables au collège des ingénieurs d'études et de recherche, car il s'agit de personnels techniques, alors que les conservateurs sont des personnels scientifiques. En conséquence, elle propose d'insérer temporairement les conservateurs dans le collège des ingénieurs d'études et de recherche pour les élections, uniquement pour leur accorder un droit de vote, sans toutefois leur permettre de représenter ce collège, car ils ne sont pas des personnels techniques.

E. M. MOUHOUD soutient la proposition, estimant qu'il s'agit de rétablir une injustice, et souligne que la mesure vise à leur donner un droit de vote, pas une éligibilité.

B. BOUCHARD-DENIZE exprime son soutien total à la proposition, mettant en avant la qualité de l'expertise des équipes des services de documentation, qui sont très précieuses pour les discussions au sein du Conseil scientifique.

Le Conseil d'administration approuve à 19 voix pour, 3 voix contre et 5 abstentions, la modification du règlement intérieur de l'Université Paris Dauphine – PSL, à savoir :

- L'intégration des personnels scientifiques des bibliothèques dans le corps électoral du Conseil Scientifique (Art. II-2).

3. Validation du projet « pré-accompagnement et accompagnement à l'entrepreneuriat des étudiants à l'Université de l'Université Paris Dauphine »

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

S. ADAM-LEDUNOIS présente un projet de sollicitation pour un financement européen. Elle informe que la candidature a été déposée et qu'une validation du plan de financement par les instances de Dauphine, en particulier le Conseil d'administration, est requise. Le projet concerne des thématiques ciblées, notamment l'entrepreneuriat féminin, l'entrepreneuriat étudiant et la reprise d'activité, en lien avec la House of Entrepreneurship. L'instruction des dossiers est gérée par la CCI Ile-de-France, et le projet déposé vise à développer l'entrepreneuriat des femmes, des étudiants en situation de précarité, et l'entrepreneuriat inclusif. Le financement, prévu pour trois ans (2024-2026), porte sur le pré-accompagnement et l'accompagnement entrepreneurial. Les actions se concentrent sur deux aspects principaux :

- Track étudiante entrepreneure : un programme spécifique pour accompagner les femmes entrepreneures, visant à améliorer la posture et la confiance en soi, afin de réduire les disparités entre hommes et femmes dans l'entrepreneuriat.
- Bourses coup de pouce entrepreneur : destinées aux étudiants défavorisés, en partenariat avec la Fondation Dauphine.

Un autre volet répond à l'appel à candidatures européen en matière d'employabilité. Dauphine prévoit de lancer des badges de compétence en entrepreneuriat pour reconnaître les compétences des étudiants entrepreneurs. Le plan de financement sur trois ans s'élève à 369 876,23 €, couvrant les salaires de deux personnes déjà en poste et 15 % de frais de fonctionnement.

Le projet prévoit que 40 % des dépenses totales seront couvertes par le financement européen. Une partie des salaires pourrait être financée par ces fonds. Le budget respecte les ratios imposés par l'Europe pour ce type de projet.

A. A. SZTULMAN qui demande ce que sont les badges de compétence, S. ADAM-LEDUNOIS répond qu'il s'agit de micro-certifications qui commencent à se développer dans divers domaines, comme l'environnement, et qui intéressent également les grandes écoles et les grands groupes. Ces badges permettent de valoriser des compétences acquises, notamment en situation entrepreneuriale. Les badges numériques peuvent être affichés par les étudiants sur des plateformes professionnelles comme LinkedIn. Bien qu'ils puissent sembler gadgets, ces badges contiennent en réalité des données cryptées, telles que la date d'émission et la durée de validité, assurant leur authentification. Cela confirme que le badge a bien été délivré par Dauphine à une date précise et pour une période définie.

Le Conseil d'administration approuve à 18 voix pour et 4 abstentions, la validation du projet "Pré-accompagnement et accompagnement à l'entrepreneuriat des étudiants de l'Université Paris Dauphine - PSL" et de son plan de financement prévisionnel.

4. Politique de recouvrement

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

H. ZECLER présente trois points relatifs à la révision des procédures de la politique de recouvrement :

- Revue des actes de procédure : les actes de procédure ont été examinés sans être modifiés, comme la mise en demeure qui précède la saisie bancaire.
- Révision des seuils pour la saisie : une réflexion a été menée sur les seuils. Par exemple, la saisie par un huissier, bien que coûteuse, est efficace. Il a été décidé de baisser légèrement le seuil à partir duquel une saisie par huissier devient possible, sans pour autant le rendre systématique, pour éviter que cela ne devienne contre-productif.
- Simplification des petites créances : il y avait une demande de certains services ordonnateurs pour ne pas instruire les dossiers de faible montant (inférieurs à 50 €). Des cas comme un indu de paye de 3,97 € créaient des démarches administratives inutiles. Désormais, les services peuvent ne pas instruire ces petits dossiers, à la suite d'un arrêté signé par le Président. L'Agence comptable conserve son droit de ne pas instruire ces petites créances, mais cette partie n'a pas été modifiée. La mesure vise à simplifier et uniformiser les pratiques.

V. Information dans le cadre de la délégation de pouvoir du Conseil d'administration au Président (délibération n° 2021D08 du 18 janvier 2021)

1. Conventions et contrats
2. Forum recrutement

Avant de clore cette réunion à 19H00, E. M. MOUHOUD rappelle que le prochain Conseil d'administration aura lieu le 4 novembre 2024, à 16 heures.

El Mouhoub MOUHOUD