

**PROCÈS VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 3 FEVRIER 2025**

LISTE DE PRÉSENCE

Collège 1 – Enseignants chercheurs et personnels assimilés, enseignants et chercheurs

Présents : B. BOUCHARD, G. NOGATCHEWSKY, P. GEOFFRON, D. GALLOIS-COCHET, E. AGRIKOLIANSKY, M. OZTURK ESCOFFIER, M. CARRE-TALLON, F. BLANCHOT, D. ABONNEAU, M-J. BELLOSTA, S. ABDELNOUR, P. PEGON
Représentés : J. EL HADDAD, K. MULLER-MEZIANI, E. CAMPOY

Collège 2 - Personnalités extérieures qualifiées

Présents : T. BEGUE, A. LELEUX
Représentés : C. CHENUT, S. PLANCHEZ, C. SOULEAU
Absents : B. WITVOET

Collège 3 et 4 – Représentants de la Région d'Ile-de-France et de la Ville de Paris

Absents : G. GARRIGOS

Collège 5 - Etudiants

Présents : A. MUNZILA DE CASTRO E SILVA, J-L. MORALES, R. GROSHEITSCH, A. ZIELINSKI, M. GOUVERNET, G. KUEN, Y. ATTAL
Représentés : L. SIMON

Collège 6 – BIATSS

Présents : A. CORBLET, V. BENARD, L. MONTARON
Représentés : Y. TOMIC

Invités de droit

Présents : F. GELIN, H. ZECLER, C. BELLAMY, B. VENET, R. CHANTIRI, P. BERNARD, S. DUIZABO, F. PERROT, C. OKRET-MANVILLE
Absents : A. ROSSI, P. GUENEE

Invités permanents

Présents : S. BRISARD, R. ARIBI, M. MOULIN, A. MIAS, I. CATTO, S. ADAM-LEDUNOIS, J. ATIF, S. MERITET, S. MONJON, V. RENAUDIN, F. BENOIT-MOREAU
Absents : E-M. MOUHOUD, M. GUILLIOMET-DUCHE, M. SEBERT, T. CHAUVEAU

Procurations :

- J. EL HADDAD donne procuration à M. OZTURK ESCOFFIER
- K. MULLER MEZIANI donne procuration à P. GEOFFRON
- E. CAMPOY donne procuration à M-J. BELLOSTA
- C. CHENUT donne procuration à B. BOUCHARD
- S. PLANCHEZ donne procuration à B. BOUCHARD
- C. SOULEAU donne procuration à P. GEOFFRON
- L. SIMON donne procuration à M. GOUVERNET
- Y. TOMIC donne procuration à P. PEGON

En cours de séance :

- G. NOGATCHEWSKY donne procuration à E. AGRIKOLIANSKY
- T. BEGUE donne procuration à D. ABONNEAU
- M. GOUVERNET donne procuration à Y. ATTAL
- L. SIMON donne procuration à Y. ATTAL
- D. GALLOIS-COCHET donne procuration à E. AGRIKOLIANSKY
- A. LELEUX donne procuration à D. ABONNEAU

Le quorum étant atteint, B. BOUCHARD ouvre la séance à 16H00.

Le Président annonce quelques informations relatives à la vie de l'Université :

- Projet Key Labs

Ce projet, porté par le CNRS sous l'impulsion de son Directeur, vise à créer une nouvelle catégorie de laboratoires de recherche de rang mondial, qui serviraient de têtes de pont pour la recherche française. Ces laboratoires concentrent déjà une part significative des moyens alloués, environ 45 %, sachant que l'ambition du projet est d'accroître encore plus leurs ressources en leur attribuant un label spécifique. Toutefois, il existe un problème majeur : l'absence totale de concertation avec les Universités. Ces dernières n'ont pris connaissance du projet que la veille d'une assemblée générale rassemblant l'ensemble des Directeurs d'UMR du CNRS. Une mobilisation rapide et massive s'est ensuivie pour plusieurs raisons :

- un manque de dialogue stratégique : le projet concerne des laboratoires partagés entre le CNRS et les Universités, et pourtant, ces dernières n'ont jamais été consultées. L'absence de discussion sur la stratégie de recherche est particulièrement dommageable,

- un risque de hiérarchisation des laboratoires : en attribuant un label spécifique, le CNRS risque d'instaurer une différenciation entre des laboratoires de "première catégorie" et d'autres considérés comme secondaires. Une telle distinction aurait des effets négatifs sur les personnels des laboratoires non labellisés, suscitant des inquiétudes quant aux financements et à l'attractivité de ces unités.

Face à cette situation, France Universités ainsi qu'UDICE ont exprimé leur opposition au projet, demandant un moratoire. Malgré quelques divergences entre Universités, les chefs d'établissement ont globalement fait remonter leur mécontentement aux tutelles. Lors des vœux de Philippe Baptiste, Ministre délégué chargé de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, il a été annoncé la mise en place d'un moratoire sur le projet des Key Labs, laissant espérer que cette initiative ne sera pas mise en œuvre sous la forme initialement prévue.

E. AGRIKOLIANSKY indique que lui-même y était très opposé. Il précise que le moratoire ne constitue pas un abandon du projet. Même si le CNRS a annoncé un moratoire temporaire, valable jusqu'à l'été, rien n'indique que la philosophie, la politique qu'il souhaite impulser soit durablement infléchi. Il en sera peut-être empêché par le ministère mais, en tout cas, il ne faut pas penser que le projet est abandonné. Il n'est que suspendu pour quelques mois.

B. BOUCHARD confirme l'importance de maintenir une surveillance active sur l'évolution du dossier. Il note cependant que Philippe Baptiste, dans une déclaration relayée par l'AEF, a affirmé que le CNRS n'a pas vocation à délivrer des labels. Cette prise de position pourrait marquer un infléchissement du projet, et il espère que la situation restera ainsi.

- Label Développement Durable & Responsabilité Sociale (DD&RS)

Le label Développement Durable & Responsabilité Sociale (DD&RS) a été renouvelé jusqu'en 2028. Ce renouvellement témoigne des efforts déployés par l'Université pour s'inscrire dans une démarche durable et socialement responsable. Le Président souligne l'ampleur du travail accompli, notamment par S. Monjon et de nombreux autres membres de l'Université et précise que l'audition par le Comité de labellisation a été exigeante, preuve que les critères de renouvellement sont de plus en plus rigoureux. Ce succès marque donc une reconnaissance importante des engagements pris en matière de développement durable et de responsabilité sociale.

S. MONJON insiste sur le caractère collectif de cette réussite. Selon elle, si l'Université a pu obtenir ce renouvellement, c'est grâce à l'implication de l'ensemble des services, directions et départements, qui travaillent sur ces thématiques depuis plusieurs années. Elle met en avant l'évolution des exigences pour la re-labellisation. Par rapport à l'attribution initiale du label, les critères se sont nettement renforcés, illustrant une attente croissante en matière de durabilité et de responsabilité sociale. Cette progression impose donc à l'Université de poursuivre ses efforts et d'intensifier son engagement sur ces enjeux. Elle conclut en soulignant la satisfaction collective quant à ce renouvellement, tout en rappelant qu'il reste encore du travail à accomplir pour mobiliser davantage l'ensemble de l'Université sur ces problématiques.

- Réseau social X

B. BOUCHARD informe de la décision de Dauphine de quitter le réseau social X, décision prise dès décembre en Comité exécutif. La migration vers Bluesky a été privilégiée, mais a nécessité une coordination avec Paris Sciences et Lettres (PSL), ce qui a allongé le processus. Grâce à l'intervention du Président de PSL, El Mouhoub Mouhoud, une coordination efficace a été mise en place, permettant à tous les établissements concernés de se retirer une semaine avant la date limite de l'initiative HelloQuitteX.

- L'alliance Sigma (Societal Impact and Global Management Alliance) et YERUN (Young European Research Universities Network)

Dauphine fait partie de deux réseaux internationaux : l'alliance Sigma et YERUN, intégrés sous la présidence d'Isabelle Huault. Contrairement à YERUN, qui dispose d'une structure administrative, l'alliance Sigma était pilotée directement par les établissements membres, partageant une orientation en Sciences des organisations. Parmi ces établissements figurent notamment Copenhagen Business School, Singapore Management University, l'Université de Vienne, Renmin University (Chine), l'Université de Rio et Hitotsubashi University. L'alliance Sigma a décidé de s'autodissoudre. Malgré quelques projets de recherche et de MOOC, la gestion s'est avérée complexe pour chaque membre. L'établissement envisage néanmoins de maintenir des relations bilatérales avec certains partenaires, ces échanges étant considérés comme le principal bénéfice de l'alliance.

- Samedi des lycéennes et des lycéens

Le « Samedi des lycéennes et des lycéens » a eu lieu le 25 janvier dernier et a mobilisé énormément de monde. Ce fut un très beau succès. Remerciements notamment aux Départements, à la DFVE et à la Direction de la Communication.

- Tournées de l'Excellence

L'Université a accueilli, le 1^{er} février dernier, une nouvelle édition des « Tournées de l'Excellence », un événement organisé par l'association Les Entretiens de l'Excellence. Cette initiative vise à sensibiliser les lycéens et collégiens issus de milieux ruraux et défavorisés aux nombreuses voies d'excellence qui leur sont accessibles, tant pour leurs études que pour leur avenir professionnel. L'événement s'est déroulé dans l'amphithéâtre Raymond Aron, et la forte implication des jeunes participants a été particulièrement marquante. L'association mène un travail de fond à travers toute la France et organise chaque année depuis 2012 une halte à Dauphine.

- Composition des différentes Commissions

S. BRISARD rappelle que l'élection du Conseil environnemental et social (CES), dont l'arrêté a été publié le 14 janvier 2025, approche. Cette élection se tiendra à l'urne avec 18 sièges à pourvoir : 6 enseignants-chercheurs, 6 membres du personnel BIATSS, 6 étudiants. Ce sont des membres élus par et parmi les membres des Conseils centraux et des Conseils de Département, chacun dans leur collège, au scrutin de liste proportionnel à un tour. La publication des listes électorales se fera au plus tard le 4 mars 2025 avec une date limite de candidature fixée au 11 mars 2025 et un scrutin le 25 mars 2025. Concernant cette élection, d'autres étapes suivront : des désignations se feront en dehors des Conseils centraux et de Département. Trois désignations : celle d'un représentant par syndicat disposant d'au moins un siège au Comité social d'administration (CSA) ; celle de 3 représentants d'associations étudiantes dauphinoises impliquées en matière de RSE, sur proposition et à l'unanimité des étudiants élus du CES, faute d'unanimité, par désignation du Président de l'Université ; celle de 6 représentants des personnels enseignants-chercheurs, chercheurs, BIATSS et Doctorants salariés, par élection à la majorité, sur proposition du Bureau du CES, par les membres de droit et les membres élus dudit CES.

La désignation du Comité électoral consultatif (CEC) est en cours. Une révision de l'article II-6 du règlement intérieur est nécessaire. Une réunion s'est tenue le 17 janvier 2025 avec les membres actuels du CEC et les délégués de liste du Conseil d'administration. Une proposition de révision sera soumise lors du Conseil d'administration du 10 mars 2025, avec une présentation de la composition du CEC.

Enfin, la section disciplinaire, compétente à l'égard des usagers, pour laquelle des dossiers sont déjà enregistrés. La mandature précédente avait mis en œuvre la dérogation à l'article R.717-11, alinéa 2 du Code de l'éducation, qui permettait d'avoir une section disciplinaire usagers de 8 membres, à savoir : 2 professeurs (PU), 2 maîtres de conférences (MCF) et 4 usagers. Il a été décidé d'élargir la composition de cette section car, effectivement, le retour des membres était que qu'il y avait un travail assez conséquent à fournir en termes de disponibilité et de charge. Ce nombre se doublera donc avec : 4 PU, 4 MCF et 8 usagers, sachant qu'il faudra une parité totale. À l'intérieur de cette section disciplinaire, les membres élus éliront ensuite leur Président et 2 Vice-présidents parmi les membres PU et MCF de la section disciplinaire. Ensuite, il faudra composer la section disciplinaire, compétente à l'égard des enseignants. Pour rappel, la composition est de 4 PU, 4 MCF, et particularité de cette section disciplinaire, 2 représentants des personnels titulaires exerçant des fonctions d'enseignement appartenant à un autre corps de fonctionnaires que les PU et les MCF. Cela nécessitera certainement un appel à candidatures externes, c'est-à-dire en dehors du Conseil d'administration, parmi les personnels enseignants au sein de l'Université. Un calendrier sera proposé d'ici quelques temps, car cela est moins urgent.

B. BOUCHARD indique avoir déjà contacté quelques administrateurs pour savoir s'ils acceptaient d'y participer. Cela demande du travail effectivement, mais cela est très important. Si certains souhaitent y participer, ils peuvent le contacter. L'idée est d'arriver en Conseil d'administration avec une proposition de liste.

I. Procès-verbaux

1. Procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 4 novembre 2024

Ce point n'a pas nécessité de vote car cela concernait l'ancienne mandature.

M-J. BELLOSTA indique qu'il est noté, sur la première page des procès-verbaux, la qualité des personnes : « Monsieur », « Madame ». Il lui semble que lorsqu'il avait été abordé le plan LGBT+, il avait été suggéré que soit désigné les personnes par leurs prénom et nom, sans aucun qualificatif.

2. Procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 9 décembre 2024

M-J. BELLOSTA indique qu'il y a eu des ellipses sur ses propos. De plus, il y a une question qu'elle souhaiterait poser sur une information qu'elle avait donnée sur ce qu'avait voté le Comité social d'administration (CSA). Il est noté : « sans avis formel » ou « sans explication formelle ». Elle demande si elle est chargée de communiquer les votes du CSA avec une explication formelle, car cela voudrait dire qu'après chaque projet émis au CSA, il faudra se réunir pour faire des explications formelles. En fait, elle n'a pas bien compris la notion « d'explication formelle » dans le procès-verbal. Quand il existe plusieurs organisations syndicales, elles ne se permettent pas de parler au nom de l'ensemble des organisations syndicales, à moins qu'il y ait eu une explication votée sous forme d'avis par l'ensemble des membres. En principe, c'est à l'administration

d'indiquer ce qu'il s'est décidé au CSA, de rappeler systématiquement les votes et de faire si besoin un résumé des propos échangés. Elle a rappelé les votes car ce n'était pas fait dans les documents qui avaient été discutés en CSA. Elle souhaite que la mention « sans explication formelle », soit supprimée car cela lui donne l'impression d'avoir mal fait son devoir.

F. GELIN répond que, de mémoire, il lui semble qu'il s'agissait plutôt de dire qu'il n'y avait pas eu d'explication de vote sur ce vote précis du CSA. Après, étant donné que ce n'est pas très clair, cela peut sans doute être retiré sans trop de difficultés.

B. BOUCHARD propose à M-J. Bellosta d'adresser ses observations directement à la chargée du Conseil d'administration.

Le Conseil approuve à l'unanimité, soit 31 voix pour, le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 9 décembre 2024.

II. Election à la Vice-présidence chargée des conditions d'exercice d'activité des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé (BIATSS), déléguée auprès de la Vice-présidente chargée de la politique relative aux conditions d'exercice d'activité des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs

B. BOUCHARD propose la nomination de David Abonneau au poste de Vice-président, fonction qu'il occupait déjà lors de la précédente mandature. Il l'invite à se présenter et à exposer son projet.

D. ABONNEAU indique qu'il est Maître de conférences en Gestion depuis 2013 au sein de l'équipe MLab à DRM, il a occupé plusieurs fonctions institutionnelles, notamment élu aux Conseils de Départements LSO et MSO, ainsi qu'au Conseil d'Administration. Il a également exercé des responsabilités pédagogiques, comme la coordination de la L3 MGO et de la Mention Gestion, contribuant notamment à l'évaluation HCERES. Il a aussi été impliqué dans l'enseignement à la Direction des Affaires internationales et au Département Éducation Permanente (DEP), où il est coresponsable d'un exécutif Master « Management & Coaching ». Il rappelle avoir succédé à Hélène Nasom-Tissandier, il y a un an, en qualité de Vice-président BIATSS et souhaite vivement poursuivre cet engagement. Il expose quatre axes prioritaires pour son action :

- Mise en cohérence RH et réglementaire avec la poursuite des travaux sur le RIFSEEP et la mise en place d'un nouveau dispositif sur la prime de fin d'année, une harmonisation des dispositifs RH et des pratiques, notamment sur le temps de travail et une meilleure lisibilité des actions en faveur des personnels BIATSS.
- Installation d'une dynamique de gestion des carrières avec la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et compétences à horizon 3-4 ans et le développement des perspectives de mobilité et progression de carrière pour les personnels BIATSS.
- Intégration de la responsabilité sociale avec la prise en compte systématique des questions d'égalité professionnelle, de handicap et de responsabilité environnementale dans toutes les actions.
- Communication et concertation avec une transparence sur les décisions et les contraintes budgétaires, une concertation avec les personnels BIATSS, une implication dans les chantiers transversaux et un renforcement du dialogue social avec les organisations syndicales.

Il conclut en affirmant son engagement à inscrire son action dans ces axes prioritaires.

M-J. BELLOSTA remercie pour les précisions apportées et indique qu'avant les élections, il y avait une négociation collective concernant la politique de rémunération des agents contractuels. Or, ce sujet n'a pas été mentionné dans les axes présentés.

D. ABONNEAU indique que cette question relève principalement du travail de mise en cohérence, tout en reconnaissant qu'il s'agit d'un chantier d'ampleur. Il confirme la poursuite de cette négociation avec une comparaison de la rémunération des contractuels et des titulaires sur la base des grilles ITRF et de la cartographie des fonctions RIFSEEP, dont l'analyse s'effectuera fonction par fonction, agent par agent, afin d'évaluer les rémunérations à fonctions et anciennetés équivalentes. Il annonce que l'état des lieux sera présenté dans les semaines ou mois à venir, après finalisation des données avec la Direction des Ressources Humaines. Il propose la tenue d'une nouvelle réunion de négociation, afin de partager ces résultats et avancer sur la mise en cohérence de la politique de rémunération des personnels BIATSS contractuels.

M-J. BELLOSTA rappelle que lors des échanges précédents, une simulation devait être réalisée et partagée assez rapidement ; elle n'avait pas compris que cela allait prendre quelques mois.

D. ABONNEAU explique que la production des données est plus complexe que prévu, nécessitant une analyse approfondie par groupe de fonction et par agent. Il insiste sur la nécessité de comparer précisément la rémunération des contractuels et des titulaires, en tenant compte des traitements et primes FSE. Il réaffirme l'engagement à finaliser la simulation et à la présenter aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation en cours.

B. BOUCHARD souligne l'importance d'avoir un état des lieux clair avant d'engager toute discussion approfondie, ce qui n'est pas encore le cas à ce stade.

P. PEGON s'interroge sur les primes de fin d'année, notamment sur une éventuelle intégration au RIFSEEP. Il évoque la nécessité d'une politique plus égalitaire, éloignée de l'arbitraire, visant à garantir un complément de revenu stable pour les agents. Il demande donc quelle direction sera prise sur cette question.

D. ABONNEAU explique que la question des primes relève d'un alignement réglementaire et d'une mise en cohérence. Il rappelle que l'actuel dispositif de primes de fin d'année repose sur un mécanisme d'intéressement, appliqué aux titulaires et aux contractuels. L'objectif est de garantir que la transition vers CIA/PIA ne soit pas défavorable aux agents, en maintenant autant que possible les plafonds de primes existants. La politique ne s'orientera pas vers un lissage des primes à l'échelle de l'Université, mais plutôt vers un dispositif stable et cohérent, sans impact négatif pour les agents.

P. PEGON aborde la question des congés, soulignant une disparité importante entre les titulaires (55 jours) et les contractuels (45 jours). Il interroge sur les évolutions prévues à cet égard.

D. ABONNEAU admet que cette question est également complexe, relevant de la mise en cohérence des pratiques. L'accord sur le temps de travail en vigueur présente des difficultés et même des ambiguïtés réglementaires, relevées notamment par la Cour des comptes. En 2014, pour des raisons assez difficiles à retracer en termes d'historique, il a été proposé à des contractuels de basculer de 55 à 45 jours, parfois avec une contrepartie salariale. La situation actuelle mérite donc une sérieuse réflexion à ce sujet puisqu'aujourd'hui, il y a des titulaires qui sont à 55 ou 60 jours et des contractuels à 45 ou 55 jours. Certains ont eu une contrepartie salariale quand ils ont basculé à 45 jours, d'autres ont été recrutés après et n'ont pas eu cette contrepartie. Il insiste sur la nécessité d'un état des lieux précis, à réaliser dans l'année, afin de clarifier la conformité réglementaire de l'accord et d'analyser la diversité des situations. Ce travail sera mené en concertation avec les organisations syndicales.

M. CARRE-TALLON demande si l'ambition est d'établir un régime commun unique, ou bien s'il faut s'orienter vers le maintien de plusieurs formules coexistantes.

D. ABONNEAU indique que la philosophie générale est de garantir la conformité du dispositif avec les pratiques institutionnelles. Les raisons du passage à 45 jours pour certains contractuels restent à éclaircir, d'où la nécessité d'effectuer au préalable un état des lieux et d'analyser toutes les situations actuelles. Plusieurs options peuvent être envisagées, comme un dispositif modulaire, qui pourrait intégrer des évolutions comme la semaine de quatre jours, en fonction des attentes des agents. Mais à ce jour, et sans un état des lieux précis, il est prématuré de trancher sur un modèle définitif.

B. BOUCHARD ajoute que cette réflexion devra aussi prendre en compte des contraintes budgétaires, limitant ainsi les possibilités d'évolution du dispositif.

M-J. BELLOSTA souhaite apporter des précisions sur les points suivants :

- L'accord ARTT, voté en 2010, n'a jamais été revu par le Conseil d'administration et demeure le seul texte de référence. Depuis 2014, la situation des agents contractuels bénéficiant de 45 jours de congés est non conforme à cet accord. Elle demande l'application de l'accord avant toute négociation, contrairement à D. Abonneau, qui prône une réflexion préalable, alors qu'il y a des agents qui demandent à avoir le même traitement, vu que l'accord n'a jamais été modifié.
- Le RIFSEEP, en vigueur depuis 3 ans, doit être révisé pour les catégories C et B. Actuellement, les montants IFSE représentent 48 % de la rémunération des personnels ITRF, IGR, conservateurs de la filière Bibliothèque et attachés de la filière AENS (échelon 7, clause normale), contre seulement 20 % pour les adjoints de toutes filières. Elle propose de rehausser cette proportion à 30 % pour les adjoints et les catégories B, comme prévu initialement par le ministère.
- Le dispositif CIA : comme c'est la réalisation de la prime au mérite effective depuis plusieurs années à Dauphine, laquelle amène des situations de souffrance, qui font penser que ce n'est pas un bon dispositif, elle annonce que son groupe ne pourra pas donner un avis favorable à la candidature de D. Abonneau, même s'il est énormément respecté.

Même si cela ne concerne pas que les BIATSS, S. ABDELNOUR soulève la question de la mensualisation du paiement des vacances, toujours en attente de mise en application. Certains vacataires sont rémunérés avec des délais excessifs, plusieurs mois après, voire des années, et demande quelles mesures seront mises en place pour accélérer le processus. Elle précise que certains BIATSS sont également concernés par ces paiements en vacation.

B. BOUCHARD confirme que la gouvernance est consciente de ce sujet et qu'il y a une réelle volonté de faire avancer le processus. Pour autant, des freins techniques existent, qui ne peuvent pour l'instant être ignorés.

D. ABONNEAU confirme que des réflexions ont été entamées pour identifier les contraintes techniques liées à la mise en œuvre de la mensualisation des vacances. Il admet la nécessité de progresser sur ce point.

F. BLANCHOT souligne l'intérêt des quatre axes abordés, mais il insiste particulièrement sur le dernier point relatif aux primes, un sujet sensible. Il évoque la distinction entre primes égalitaires, équité et égalité, et partage une observation issue d'une étude menée auprès d'un grand organisme de recherche. Malgré une demande de répartition équitable des primes, ce qui

implique une inégalité en fonction des critères d'attribution, certaines équipes, notamment les ITA (Ingénieurs, Techniciens et Administratifs), choisissent finalement d'opter pour des primes égalitaires, contre l'avis de leur Direction générale, en raison des nombreuses difficultés soulevées par une approche plus différenciée. Il propose ainsi de consulter le corps social pour identifier les préférences réelles des agents, au-delà des positions idéologiques sur la question.

D. ABONNEAU confirme cette nécessité de consultation, laquelle est essentielle dans la réflexion menée. Il rebondit ensuite sur la question de la réévaluation triennale du RIFSEEP et fait un parallèle avec d'autres universités en matière de rémunération indemnitaire, en s'appuyant notamment sur un rapport de la Cour des comptes concernant le temps de travail des BIATSS. Bien que l'Université ne soit pas en position avantageuse sur ces aspects, la distribution des indemnités de fonction y est alignée avec celle des autres établissements, voire avec des écarts moindres entre les rémunérations les plus élevées et les plus basses. Concernant CIA/PIA et les primes de fin d'exercice, l'enjeu n'est pas seulement réglementaire. En effet, au-delà de la simple application d'un dispositif déjà existant, il est nécessaire de réfléchir aux critères d'évaluation et au processus d'attribution car ils ne sont pas totalement conformes à la réglementation actuelle et nécessitent une mise à jour. Sur la question des primes égalitaires, la démarche suivie jusqu'à présent ne va pas dans cette direction. Cependant, une consultation des agents est prévue, avec un travail impliquant des groupes mixtes associant les organisations syndicales, les encadrants et les agents. L'objectif est d'obtenir une vision plus claire du ressenti des agents sur ce dispositif. Une mise au vote en Conseil d'administration en septembre sera nécessaire pour valider la mise en place du dispositif et permettre le versement des primes.

Le Conseil élit à 18 voix pour, 8 voix contre, 2 abstentions et 3 voix « ne prend pas part au vote », Monsieur David ABONNEAU, en qualité de Vice-président chargé des conditions d'exercice d'activité des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé (BIATSS), délégué auprès de la Vice-présidente chargée de la politique relative aux conditions d'exercice d'activité des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs.

III. Présentation de la feuille de route de la gouvernance pour l'année à venir

B. BOUCHARD souhaite qu'une présentation soit faite des orientations pour l'année à venir. Le programme reste accessible et la feuille de route générale est détaillée dans le programme de la liste Demain Dauphine. L'objectif principal est de faire un point sur les actions qui seront engagées cette année, sans prétention d'exhaustivité. Il propose que les différents Vice-présidents et délégués présentent les projets de leur domaine respectif.

1. Vice-président du Conseil scientifique

A. MIAS expose les chantiers prioritaires du Conseil scientifique pour l'année à venir :

- Une réduction de l'empreinte carbone des activités de recherche : le Conseil d'administration avait adopté en avril dernier le schéma directeur en développement durable et responsabilité sociale et environnementale. Ce cadre stratégique s'applique à l'ensemble de l'établissement et concerne directement les collectifs de recherche dans les Laboratoires. La mise en œuvre de ces mesures impliquera une collaboration étroite entre le Conseil scientifique et un groupe de travail inclusif, comprenant des représentants des différents Laboratoires, des enseignants-chercheurs ainsi que des BIATSS.
- La cartographie des publications, recherches et expertises dauphinoises : ce projet, prévu pour le second semestre 2025, vise à développer un outil permettant d'améliorer la visibilité et la valorisation des travaux de recherche menés à Dauphine. Cet outil sera destiné à renforcer la reconnaissance interne au sein de Dauphine, faciliter les collaborations interdisciplinaires et inter-établissements au sein de PSL, et accroître la diffusion des expertises à l'externe, notamment dans le cadre du dialogue Science/Société.
- La Science ouverte : un bilan des initiatives engagées ces deux dernières années sera réalisé. Le Conseil scientifique aura pour mission d'évaluer ces actions et d'envisager des axes de prolongement.
- Usage de l'Intelligence Artificielle (IA) dans les activités de recherche : ce chantier vise à identifier les usages actuels de l'IA dans la recherche, d'aborder les questions éthiques liées à son emploi et de soutenir les apports positifs de l'IA dans les travaux scientifiques. Ce projet sera mené conjointement avec J. Atif.
- Le volet recherche de l'Institut d'action publique de PSL : depuis cette rentrée, une mineure Action publique a été mise en place à PSL pour les étudiants de Master et de Doctorat. Il convient maintenant de développer le volet recherche de cet Institut, en collaboration avec l'ENS et d'autres établissements intéressés. L'objectif est de positionner PSL comme un acteur majeur en matière d'expertise dans le domaine de l'action publique, notamment en lien avec les administrations publiques et la Fonction publique d'État.

2. Vice-présidente du Conseil de la Formation et de la Vie Étudiante

I. CATTO présente les axes principaux de ses missions :

- Préparation de la rentrée 2025 et mise en œuvre de la nouvelle offre de formation : les premiers mois de son mandat seront principalement consacrés à la préparation de la rentrée universitaire 2025, ainsi qu'à la mise en place de la nouvelle offre de formation. Ce travail s'effectuera en collaboration avec V. Renaudin, notamment en raison des travaux en cours sur le Campus, qui constituent un enjeu majeur pour cette rentrée.
- Cartographie des enseignements : parallèlement à la préparation de la rentrée et à la mise en œuvre de la nouvelle offre de formation, il est prévu d'établir une cartographie détaillée de l'ensemble des enseignements dispensés à l'Université.

L'objectif principal est d'obtenir une vue d'ensemble de l'offre actuelle et d'améliorer sa lisibilité, en particulier dans le cadre d'une réflexion plus large sur l'intégration au sein de PSL.

- Suivi de l'attractivité des formations et trajectoires étudiantes : un projet d'étude approfondie sur l'attractivité des formations et le suivi des parcours étudiants sera lancé. Bien que certains indicateurs existent déjà, il est nécessaire d'approfondir l'analyse afin de mieux comprendre les trajectoires des étudiants, depuis leur entrée à l'Université jusqu'à leur insertion professionnelle. Cette analyse vise notamment à identifier d'éventuelles difficultés entre la Licence et le Master et à améliorer la fluidité des parcours académiques. Cette réflexion s'inscrit également dans une démarche de valorisation et de mise en visibilité de l'offre de formation sur le site de l'Université.
- Bilan de l'évaluation HCERES et évolution des enseignements : l'Université vient de terminer son évaluation par le Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES), un processus quinquennal. Il est important d'analyser ce bilan et de répondre aux recommandations formulées, notamment en matière d'évaluation des enseignements et d'approche par compétences. Certains enseignements ont déjà entamé cette évolution, et l'expérimentation de formations pilotes est envisagée avant une extension plus large au sein de l'Université.
- Formation aux IA génératives : en lien avec les travaux entrepris par A. Mias concernant les IA génératives, la formation des étudiants et des enseignants sur ces outils constitue une priorité. P. Laniray a déjà initié plusieurs actions en ce sens, qui devront être renforcées et accélérées dans les mois à venir, compte tenu de l'évolution rapide de ces technologies.
- Bilan des programmes « Égalité des chances » et « Talents » : un état des lieux des programmes phares « Égalité des chances » et « Talents » sera réalisé afin d'identifier leurs éventuelles faiblesses et de déterminer les axes d'amélioration. L'objectif est de renforcer l'ampleur et l'impact de ces initiatives au sein de l'Université.
- Internationalisation des formations : l'un des axes stratégiques majeurs concerne l'internationalisation des formations, avec pour ambition d'augmenter les mobilités étudiantes sortantes et entrantes. Pour ce faire, le développement de formations en anglais sera progressivement renforcé. Une priorité pour l'année à venir sera, avec la collaboration de S. Meritet, le projet de Bachelor en Licence Science des organisations qui proposera une troisième année dispensée en anglais. De plus, la valorisation des enseignements de langues sera améliorée en donnant une meilleure visibilité au groupe « Langues et civilisations ».
- Relance du Parlement des associations : le Parlement des associations, mis en place lors de la précédente mandature, sera relancé. Une première réunion est prévue le jeudi suivant. Les discussions porteront sur l'élaboration d'une charte du vivre ensemble des associations, notamment en lien avec les nouveaux espaces disponibles sur le Campus, ainsi que sur l'amélioration de la communication inter-associative concernant leurs activités.
- Schéma directeur pluriannuel du handicap : le schéma directeur pluriannuel du handicap de l'Université arrive à échéance en 2025. Un bilan sera réalisé afin d'évaluer les actions mises en place et d'identifier les améliorations nécessaires. L'objectif est de faire de l'Université un établissement exemplaire en matière d'accessibilité pour les étudiants en situation de handicap.
- Tableau de bord de la vie étudiante : un tableau de bord spécifique à la vie étudiante sera mis en place. Bien que plusieurs indicateurs existent déjà, un outil plus exhaustif permettant d'avoir une vision d'ensemble des actions et dispositifs dédiés à la vie étudiante fait encore défaut.

3. Vice-présidente Responsabilité Environnementale et Sociale de l'Université (RESU)

S. MONJON rappelle que les thématiques liées au Développement Durable et à la Responsabilité Sociale et Environnementale (DD&RSE) sont intrinsèquement transversales et qu'elles s'inscrivent dans plusieurs feuilles de route déjà présentées. L'objectif de cette intervention est de mettre en lumière des éléments clés et d'aborder des actions en cours ainsi que les chantiers à venir dans ce domaine.

- Organisation et structuration des actions DD&RSE : il y a une augmentation significative des demandes adressées à l'université en matière de responsabilité environnementale et sociale. Afin de répondre efficacement à ces sollicitations, un schéma directeur a été mis en place pour structurer et améliorer l'organisation des actions en cours. Ce dispositif vise à assurer le bon fonctionnement des initiatives existantes, d'avoir une meilleure coordination entre les services et directions concernées et une capacité accrue à traiter de nouveaux sujets de manière efficiente. Un effort particulier est également porté sur le chantier du reporting. En effet, les exigences en matière d'indicateurs, notamment celles liées au dispositif Service Public Écoresponsable (SPE), imposent une adaptation rapide. L'université devra ainsi mettre en place un suivi précis et répondre aux nouvelles demandes dans un délai restreint.
- Le chantier TEDS (Transition Écologique pour un Développement Soutenable) s'articule notamment autour des volets suivants :
 - ✓ Cours obligatoire en L1 : Depuis sa mise en place, ce cours a pour objectif de sensibiliser les étudiants aux enjeux de la transition écologique. Une extension à la L2 est prévue dès la prochaine rentrée universitaire.
 - ✓ Formation des formateurs : Plusieurs enseignants ont déjà été mobilisés pour dispenser ces cours, avec une volonté de favoriser un enseignement en petits groupes plutôt qu'en amphithéâtre. Cette approche vise à renforcer l'interactivité et l'impact pédagogique.
- Sensibilisation du personnel : Un travail de sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel universitaire est engagé et devra être intensifié.
- Dialogue avec la vie associative et lutte contre les discriminations : l'université réaffirme son engagement en faveur de la lutte contre toutes formes de discrimination et de violences. Dans cette perspective, des discussions ont été engagées avec les associations étudiantes et les instances concernées sur les thématiques suivantes : lutte contre les discriminations, prévention des violences sexuelles et sexistes, lutte contre l'antisémitisme et le racisme. La relance à venir du Parlement des

associations, par I. Catto, constitue un espace privilégié pour approfondir ces échanges et co-construire des réponses adaptées aux défis actuels.

- Sobriété numérique et intelligence artificielle : la question de la sobriété numérique est un autre enjeu central pour l'université. La Direction du numérique a déjà initié plusieurs actions, notamment en allongeant la durée de vie des équipements informatiques. Par ailleurs, l'émergence de l'IA générative est un phénomène qui nécessite une réflexion approfondie quant à son intégration dans une démarche écoresponsable. Cette thématique sera intégrée aux travaux en cours sur la sobriété numérique.

- Stratégie de décarbonation : dans le cadre du schéma DD&RS, l'université s'est engagée à réduire de 3 % par an ses émissions de gaz à effet de serre. À ce titre, un nouveau bilan sera réalisé sur les données de 2024. Cette évaluation permettra d'ajuster et d'intensifier les efforts pour atteindre les objectifs fixés, en veillant à une progression continue sur le court, moyen et long terme.

S. MONJON conclut en insistant sur l'ampleur du travail restant à accomplir et sur la nécessité d'une mobilisation collective. La structuration des actions, la sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes et la mise en œuvre des engagements pris seront des axes prioritaires dans les mois à venir.

4. Vice-présidente Partenariats et Relations entreprises

S. ADAM-LEDUNOIS indique que, lors de cette première année de travail, plusieurs axes stratégiques seront développés afin de renforcer la soutenabilité économique et financière de l'Université, notamment en effectuant une analyse approfondie de l'existant, permettant d'identifier les leviers d'amélioration et d'intensifier certaines actions, en particulier celles qui répondent aux enjeux de viabilité économique et financière.

- Valorisation de la marque dauphinoise : un premier axe stratégique portera sur l'image de marque de l'établissement, notamment du point de vue des recruteurs et des partenaires économiques. L'objectif sera de renforcer son attractivité et de refléter la qualité et l'excellence des enseignements ainsi que de la recherche.

- Développement et consolidation des partenariats : le deuxième axe portera sur l'optimisation des partenariats existants et la création de nouvelles collaborations. Cette démarche s'inscrira dans une logique de responsabilité sociale universitaire, en cohérence avec les enjeux récemment évoqués.

- Formation exécutive et adaptation aux évolutions du secteur : le troisième axe concernera l'évolution de la formation exécutive. Dans un environnement en constante mutation, notamment sous l'effet des avancées juridiques et technologiques, en particulier l'IA, il s'agira de positionner Dauphine comme un acteur de référence. Ce travail se fera en lien étroit avec les laboratoires et les équipes pédagogiques. Par ailleurs, une réflexion sera menée sur les formations intra afin d'optimiser les ressources propres de l'université.

- Anticipation des évolutions réglementaires et financières : un travail d'anticipation sera mené pour évaluer les impacts des évolutions réglementaires sur le financement de la formation professionnelle. Cela inclut notamment les modifications liées au reste à charge des formations en apprentissage ainsi que les changements relatifs à la taxe d'apprentissage.

5. Vice-Président Intelligence Artificielle et Numérique

J. ATIF indique qu'au cours de l'année à venir, plusieurs chantiers majeurs seront menés pour renforcer l'intégration de l'IA et du numérique au sein de l'université, en s'appuyant notamment sur des collaborations stratégiques et des financements dédiés.

- Soutien aux laboratoires et ingénierie de l'IA : l'Institut ACSS, dirigé par E. Brousseau à l'échelle de PSL, constitue un levier clé pour accompagner les laboratoires dans l'usage de l'IA. Dans cette nouvelle stratégie, Dauphine s'appuiera sur cet institut afin d'apporter un ensemble de supports d'ingénierie adaptés à la recherche. Cette initiative bénéficie d'un premier financement par le mécénat, via le programme Dauphine Numérique, et d'un recrutement initial d'un ingénieur dédié. L'objectif est d'offrir aux laboratoires des outils concrets pour intégrer l'IA dans leurs recherches, en complément du programme IA & Recherche. La coordination avec les ingénieurs déjà impliqués dans l'Institut sera essentielle pour garantir un accompagnement optimal. Un point important concerne les capacités de calcul, opérées par ACSS, qui devront être maîtrisées pour répondre aux besoins des chercheurs.

- Déploiement de l'IA générative et simplification administrative : l'IA générative constitue un axe de travail important, en particulier pour optimiser les supports administratifs. L'enjeu est d'adopter des outils sécurisés, respectueux de la confidentialité des données. Une étude de marché est en cours avec la Direction du Numérique (DNUM), parallèlement à une expérimentation des solutions proposées par les services de l'État, notamment la DINSIC et la DINUM. Une initiative spécifique concerne l'expérimentation de l'outil ALBERT, qui pourrait être utilisé pour la simplification administrative. L'État cherche actuellement à harmoniser les efforts sur cette question, et Dauphine participera à cette réflexion pour évaluer son potentiel d'application.

- Intégration de l'IA dans l'offre de formation et création de la Paris School of AI : l'intégration de l'IA dans l'ensemble des formations est une priorité. Un projet structurant dans ce domaine est la création de la Paris School of AI à l'échelle de PSL, qui concernera directement Dauphine. Deux nouvelles formations verront le jour en septembre 2026 : un Bachelor et un Master dédiés à l'IA. L'objectif est d'assurer une coordination avec l'offre de formation existante, notamment le Master IA & Société, qui constitue un débouché naturel pour les étudiants de la double Licence. Cette dynamique s'accompagne d'une collaboration renforcée avec les Chaires et Instituts dans lesquels Dauphine est déjà impliquée.

- Refonte du programme Dauphine Numérique et diversification du mécénat : le programme Dauphine Numérique, historiquement centré sur le soutien à la recherche, via des bourses de thèse et des thèses binômées, entre dans une nouvelle

phase. L'enjeu est désormais d'élargir son périmètre d'action pour financer non seulement la recherche, mais aussi l'ingénierie et les services numériques. Dans ce cadre, une refonte du modèle de mécénat est engagée. Jusqu'à présent, le mécénat était principalement motivé par des actions de recherche interdisciplinaires. Désormais, il s'agit de convaincre les mécènes que ces financements peuvent bénéficier à l'ensemble des initiatives de l'université, nécessitant ainsi une approche plus globale. Dauphine continuera à valoriser son ADN numérique et IA à travers des initiatives telles que les Dauphine Digital Days, le podcast Ex Machina, et le Cercle Dauphine Numérique, qui servent également à attirer des financements.

- Schéma directeur numérique et amélioration des systèmes d'information : un autre chantier majeur concerne le schéma directeur numérique, conçu comme un outil de simplification administrative, afin de pouvoir continuer à offrir un ensemble de services à la communauté.

Un travail d'accompagnement sera mené pour s'assurer que les collectifs en charge de ces projets disposent des conditions nécessaires à leur bonne exécution.

6. Vice-présidente chargée de la politique relative aux conditions d'exercice d'activité des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs (Ressources Humaines)

F. BENOIT-MOREAU indique que, dans les six à douze mois à venir, plusieurs chantiers prioritaires seront menés pour optimiser le fonctionnement des ressources humaines et renforcer l'inclusivité et l'attractivité de l'enseignement :

- Diagnostic et optimisation de la direction RH : un travail d'analyse approfondi des recommandations issues du diagnostic de la direction RH sera réalisé. L'objectif est d'identifier et de mettre en œuvre des mesures d'accompagnement visant à fluidifier et améliorer le fonctionnement de la direction. Ce chantier sera mené en concertation avec la Direction Générale des Services, D. Abonneau et l'ensemble de la direction en charge.

- Ajustement du processus d'attribution de la composante C3 RIPEC : à très court terme, une évaluation du processus d'attribution de la composante C3 RIPEC sera menée. Ce bilan permettra d'ajuster les modalités d'évaluation au niveau des laboratoires afin d'optimiser ce mode d'attribution. Les lignes directrices de gestion ayant déjà été mises en œuvre, il s'agit d'un travail de perfectionnement pour assurer une application plus efficace et cohérente.

- Encadrement des enseignants-chercheurs contractuels : un chantier prioritaire et urgent concerne les enseignants-chercheurs contractuels. Si les critères et politiques de recrutement sont aujourd'hui bien définis, un travail est nécessaire sur l'évolution de carrière de ces enseignants une fois recrutés. L'objectif est d'établir un cadre clair pour mieux structurer et accompagner leur parcours professionnel au sein de Dauphine.

- Inclusion et égalité : un premier chantier concerne la parité hommes-femmes et le suivi du plan d'action d'égalité qui a des connexions avec les politiques HRS4R au niveau de la recherche. En parallèle, la question du schéma directeur pluriannuel du handicap sera renouvelé, dont l'objectif est d'attirer sur une nouvelle version pour l'automne 2025.

- Chantiers d'amorçage pour le long terme :

- ✓ Attractivité de l'enseignement en Licence : ce chantier sera mené conjointement avec I. Catto pour renforcer l'engagement des étudiants et enseignants dans cette filière.
- ✓ Accompagnement des enseignants-chercheurs : un travail d'analyse des besoins sera conduit pour améliorer le soutien à la carrière des enseignants-chercheurs, en parallèle du chantier sur l'accompagnement des carrières BIATSS. L'objectif est de garantir un cadre évolutif et épanouissant pour tous.
- ✓ Encadrement des vacataires à fort investissement : une réflexion sera menée pour mieux intégrer et accompagner ces enseignants qui assurent un grand volume d'heures dans les formations de Dauphine. Un groupe de travail se penchera sur les solutions envisageables pour valoriser leur engagement.

7. Vice-président délégué, en charge des conditions d'exercice des personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques et Sociaux et de Santé (BIATSS)

D. ABONNEAU présente les quatre actions prioritaires qui structureront la première année de son mandat. Deux de ces actions s'inscrivent dans la continuité des travaux engagés précédemment, tandis que deux autres constituent de nouveaux chantiers :

- Poursuite de la mise en œuvre du RIFSEEP : le premier chantier concerne la mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) pour les titulaires et d'une prime individuelle annuelle (PIA) pour les non-titulaires. Ce travail vise un double objectif : un alignement réglementaire avec les cadres existants et une mise en cohérence managériale, en révisant les critères d'évaluation et les processus d'attribution de ces primes de fin d'année.

- Formalisation de la politique de rémunération des personnels non-titulaires : dans la continuité des négociations déjà entamées, un état des lieux des rémunérations des personnels contractuels sera dressé. Cette analyse permettra de comparer les grilles salariales avec celles des titulaires, à ancienneté et fonctions équivalentes, afin de fixer des objectifs de convergence et d'établir une trajectoire salariale à long terme.

- Gestion des carrières des personnels BIATSS : un chantier structurant et ambitieux sera mené sur la gestion des carrières, en miroir du travail amorcé pour les enseignants-chercheurs. L'objectif est de mettre en place une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC), à l'image des dispositifs existant dans d'autres universités. La première année sera consacrée à identifier les dispositifs existants au sein de l'Université, à améliorer la communication sur ces dispositifs et à analyser les trajectoires de carrière et les besoins d'accompagnement des personnels BIATSS.

- Renforcement de la place des personnels BIATSS dans l'Université : un grand chantier de simplification va être lancé, conformément aux engagements de campagne. L'un des objectifs sera d'assurer une meilleure intégration des personnels BIATSS dans les réflexions et décisions stratégiques de l'Université. Il s'agira de faire entendre leur voix et de veiller à ce que ces réformes bénéficient non seulement aux enseignants-chercheurs mais aussi aux BIATSS.

8. Vice-présidente Relations Internationales et Mobilité Etudiante

S. MERITET présente les priorités en matière de développement international :

- Premier axe : La mobilité étudiante

L'objectif est le développement de l'english track en L3 LSO pour avoir une L3 MGO en anglais, avec une augmentation du nombre de places, le développement de cours pour les étudiants entrants et des objectifs clairs, à savoir l'intégration des étudiants internationaux et des mobilités entrantes au niveau de la L3. Ce sera important en termes de visibilité internationale, également pour réduire le nombre de cours gérés par la Direction internationale et pour mieux accueillir les étudiants en mobilité dans les formations. C'est également la mise en place de programmes courts européens. Il s'agit donc de conception de formations intensives, en partenariat soit avec des partenaires internationaux, soit avec les Campus de Dauphine. Cela entre dans le cadre du programme Erasmus+ qui finance de telles formations.

- Deuxième axe : Accréditation et gouvernance

Aujourd'hui, Dauphine est dans le processus de ré-accréditation EQUIS (European Quality Improvement System), et plus précisément, dans la phase de rédaction du rapport d'auto-évaluation, avec un audit prévu en présentiel en septembre 2025. Aussi, la réinstauration de l'International Advisory Board, avec des institutions qui sont soit déjà des partenaires-clés, soit avec lesquelles Dauphine souhaiterait développer des partenariats plus larges. Et puis, la mise à jour de la cartographie des relations internationales. En effet, depuis 4 ans, les relations internationales, notamment au niveau mobilité, ont beaucoup évolué, avec une rationalisation du portefeuille de partenaires. Même les formats ont évolué, aussi bien au niveau du Campus de Paris que des Campus à l'étranger. Une actualisation des relations internationales dans ses différentes composantes est importante. Il s'agit de faire un point et d'identifier potentiellement de nouvelles opportunités stratégiques.

- Troisième axe : La coopération internationale

Il s'agit ici notamment de l'accueil des Professeurs invités, qu'il est temps de mettre en œuvre en ayant un accueil un peu plus structuré et personnalisé des Professeurs invités. Enfin, la coordination internationale avec les Campus, qui sont aussi bien des collaborations académiques que des programmes conjoints ou des échanges qui seraient facilités.

9. Vice-présidente Immobilier et Campus

V. RENAUDIN présente les principales orientations pour l'année à venir. La priorité est la finalisation et l'ouverture de l'aile F, prévue pour le 2 mai prochain. Ce projet implique l'accompagnement des déménagements de 250 collègues, l'organisation des festivités inaugurales, ainsi que l'aménagement du mobilier et des espaces informels. De plus, un travail est mené en lien avec la Fondation pour mettre en valeur les contributions des donateurs au sein du Campus. Par ailleurs, la collaboration avec les étudiants du groupe « Travaux'Dau » a repris afin d'anticiper l'organisation des futurs locaux associatifs, qui seront situés dans un espace commun au sommet de l'aile F. Une sensibilisation des associations dauphinoises est en cours pour leur expliquer les transformations à venir. Un autre objectif majeur est la réouverture progressive de la cour d'honneur, très attendue par la communauté universitaire. Un autre chantier d'ampleur concerne l'installation du DEP dans la tour Europlaza à La Défense, avec un emménagement prévu en novembre. Des travaux d'adaptation sont en cours pour accueillir les équipes, et une réflexion est menée sur l'optimisation des salles de réunion mutualisées, en raison de la réduction des espaces disponibles après le déménagement. Enfin, un travail collaboratif avec le LAMSADE est engagé pour assurer une répartition équitable des espaces entre les équipes de recherche et les services. Les directeurs d'unité sont également impliqués dans cette réflexion sur l'occupation des locaux. Une amélioration de la communication autour des futurs travaux est prévue afin d'informer plus largement la communauté universitaire des évolutions à venir.

10. Président

B. BOUCHARD indique que les réflexions sur la simplification à Dauphine sont en cours et feront l'objet d'un suivi spécifique. Un travail de révision progressive du règlement intérieur est prévu, afin de corriger ses nombreuses insuffisances identifiées. Cette démarche se fera de manière graduelle pour assurer une mise à jour efficace et adaptée aux besoins de l'établissement. Un axe majeur de l'année sera la mise en place d'une réflexion approfondie sur les leviers financiers, dans le but d'assurer un retour à l'équilibre budgétaire de manière durable. L'enjeu dépasse la seule gestion des finances pour les années à venir : il s'agit de repenser le modèle économique de Dauphine sur le long terme, en envisageant des solutions viables pour les 10 à 20 prochaines années. Ce travail stratégique nécessitera du temps et une approche structurée. Par ailleurs, un effort important sera consacré à un plan stratégique de levée de fonds. L'objectif est de mobiliser des ressources financières externes afin de soutenir les ambitions et le développement de l'université. Enfin, la stratégie de formation et de recherche sur les Campus de Dauphine à l'étranger, déjà abordée précédemment, reste un sujet central qui s'inscrit dans cette dynamique d'évolution et de consolidation du positionnement de Dauphine à l'international.

A M. CARRE-TALLON qui demande à quelle date il est prévu de déménager la crèche, V. RENAUDIN répond que cela se fera a priori à peu près au même moment que le déménagement du reste des collègues, c'est-à-dire mi-mai.

F. GELIN précise que la date précise n'est pas encore connue, car elle dépendra de l'avis de la Commission de sécurité. Cette commission doit valider l'ouverture de cette partie du bâtiment accueillant du public. La date de la Commission elle-même dépend d'un retour de la Préfecture et des Pompiers. Néanmoins, la date estimée est autour de la deuxième quinzaine de mai.

M. CARRE-TALLON indique que de nombreuses entreprises interdisent à leurs salariés l'utilisation de ChatGPT pour éviter les fuites de données confidentielles. Dans le cadre de la recherche, lorsqu'un travail n'est ni labellisé, ni publié en document de travail, l'utilisation de ces outils présente un risque important. Elle demande si une réflexion pourrait être menée, par exemple au niveau du CNRS ou de France Universités, pour développer des outils internes sécurisés, en lien avec les bibliothèques, comme le font certaines entreprises.

J. ATIF confirme que c'est exactement l'idée. Il est difficile d'interdire aux collègues l'accès à ces outils, mais il est nécessaire de les sensibiliser aux risques et de leur proposer des alternatives. Il est nécessaire de permettre aux chercheurs de travailler avec des outils internes personnalisés, garantissant la confidentialité des données et fournissant des résultats plus précis. Ces systèmes fonctionneraient sur la base documentaire des chercheurs eux-mêmes. Actuellement, il existe un support ingénieur, mais il manque encore l'infrastructure matérielle nécessaire.

A M. CARRE-TALLON qui demande si cette mise en place pourrait être rapide et s'il y aura une mise à disposition d'ici un an, J. ATIF répond qu'il est possible qu'une première offre soit proposée d'ici deux à trois mois.

A M. CARRE-TALLON qui indique que ce sera donc « Albertine » et non « Albert », J. ATIF répond que le nom vient d'Albert Einstein, mais il ne sait pas si cela a bien été choisi. La DINSIC et la DINUM, directions interministérielles, ont déjà commencé à exploiter ces technologies pour la simplification des amendements du Sénat et d'autres tâches administratives.

M. GOUVERNET souligne un possible décalage entre les aspirations des étudiants et les partenariats proposés par l'Université. Il évoque la tenue récente du Forum de l'Offre d'Emploi Étudiante et questionne l'existence d'un volet dédié aux partenariats responsables. De nombreux étudiants souhaitent aujourd'hui évoluer dans des entreprises engagées sur le plan éthique et environnemental. Il cite notamment la présence de British American Tobacco lors du Forum, ce qui, selon lui, soulève des interrogations quant aux critères de sélection des entreprises partenaires. Il demande si des normes seront mises en place pour garantir une meilleure adéquation avec les attentes des étudiants.

S. ADAM-LEDUNOIS rappelle que cette question fait partie des axes de réflexion déjà identifiés et intégrés dans la feuille de route de l'Université. La méthodologie adoptée repose sur une approche pragmatique, fondée sur les enquêtes d'insertion et les critères que les étudiants privilégient dans leur recherche d'emploi. Elle confirme que les enjeux de développement durable sont pris en compte, bien qu'ils ne soient pas systématiquement la priorité absolue pour tous les étudiants. L'objectif est de structurer une stratégie claire, alignée avec les valeurs et missions de l'Université, tout en intégrant les étudiants dans cette réflexion.

A M. GOUVERNET qui demande à quelle échéance les discussions pourront être approfondies, S. ADAM-LEDUNOIS répond qu'un atelier dédié à la stratégie partenariale est prévu au printemps. Elle précise que lorsque des avancées concrètes auront été réalisées, une communication sera faite auprès des étudiants. Le processus nécessite du temps pour être mené de manière cohérente et efficace.

A. MUNZILA DE CASTRO E SILVA s'interroge sur la raison pour laquelle le développement du English Track en L3 est actuellement limité au parcours Management et Gestion des Organisations (MGO), alors que d'autres filières susceptibles d'accueillir des étudiants étrangers pourraient également en bénéficier. Elle relève également des difficultés rencontrées par la Cellule de veille, notamment en matière de traitement des signalements, qui semblerait être très lente selon des retours d'étudiantes. Elle demande si une éventuelle discussion pourra être possible au sein du Conseil environnemental et social afin d'améliorer son fonctionnement.

I. CATTO explique que l'extension des parcours en anglais est bien inscrite dans la feuille de route de l'Université, mais que le calendrier actuel prévoit leur généralisation progressive. Pour 2025, la priorité a été donnée au L3 MGO, car c'est ce parcours qui est opérationnel à court terme.

S. MERITET justifie ce choix en précisant que 75 % des étudiants sortant de L3 MGO suivent ensuite ce type de parcours, ce qui constitue un flux particulièrement important. D'autres formations en Économie et en Droit proposent déjà des enseignements en anglais, mais à un niveau Master. L'Université a donc décidé de commencer par la L3 MGO, avec l'objectif d'élargir l'offre par la suite.

B. BOUCHARD reconnaît que la Cellule de veille fait face à une charge de travail très importante et assure que son renforcement est prévu, avec l'arrivée prochaine d'une nouvelle personne. Il souligne toutefois que la Cellule ne peut pas tout traiter seule et qu'elle joue principalement un rôle d'écoute et d'orientation. Certains cas dépassent le cadre de l'Université et nécessitent des procédures externes, ce qui explique les délais parfois longs.

F. GELIN invite à préciser les critiques formulées sur la Cellule de veille, car celle-ci constitue seulement la première étape du processus. Une fois les signalements effectués, ils peuvent suivre différentes voies, notamment des procédures disciplinaires, qui nécessitent un traitement approfondi et expliquent parfois la lenteur perçue. Elle reconnaît que ces délais peuvent sembler trop longs et qu'il serait pertinent d'identifier des pistes d'amélioration.

P. GEOFFRON témoigne de son expérience au sein de la Cellule de veille, qu'il a rejointe il y a un an et demi. Il souligne l'importance de la formation reçue par les membres et le rôle essentiel d'orientation qu'elle joue. Il propose d'inviter P. Colisson, responsable de la Cellule, à venir en Conseil d'Administration afin d'expliquer son fonctionnement et d'apporter un éclairage sur ses actions.

B. BOUCHARD valide cette proposition et rappelle qu'un bilan annuel de la Cellule sera réalisé, ce qui constituera une opportunité pour approfondir le sujet et identifier des axes d'amélioration.

D. GALLOIS-COCHET soulève une préoccupation concernant la cartographie des publications et des enseignements. Les enseignants-chercheurs sont déjà fortement sollicités pour remplir correctement DFIS et s'interroge sur la possibilité que la cartographie des publications et des enseignements entraîne une charge de travail supplémentaire pour ces derniers. Elle se demande également si de nouveaux formulaires seront demandés pour des informations déjà fournies dans le cadre des syllabus d'UE.

A. MIAS répond en précisant que l'objectif est de ne pas créer de charge de travail supplémentaire. Il n'y aura pas de saisie nouvelle, mais une évolution importante est à venir avec la bascule vers HAL, facilitant le dépôt des publications. Ce système permettra une cartographie plus efficace à partir du printemps, mais n'entraînera pas de travail additionnel pour les enseignants-chercheurs. L'objectif est de mieux valoriser non seulement les publications mais aussi les compétences et expertises des chercheurs, y compris des travaux non encore publiés. Cette démarche s'inscrit dans une réflexion en cours visant à diversifier la présentation des recherches et à inclure une plus large variété de travaux dans des domaines comme la DD&RSE (Développement Durable et Responsabilité Sociétale des Entreprises). Cette cartographie devra refléter les diverses approches disciplinaires, prenant en compte les spécificités des domaines tels que le LAMSADE et le CEREMADE, tout en dépassant les grandes priorités institutionnelles comme les programmes "Dauphine Durable" et "Dauphine Numérique". Le Conseil scientifique sera impliqué dans la réflexion sur la meilleure manière de mener cette initiative.

M. CARRE-TALLON s'interroge sur l'importance de sensibiliser les étudiants à la recherche dès la Licence, en demandant s'il existe un déclin de l'intérêt des étudiants pour le Doctorat et si certaines disciplines rencontrent des difficultés à attirer des candidatures pour des thèses. Elle souligne également un manque de financement pour les Doctorats, indiquant que si la sensibilisation est une chose, les faibles allocations de financement pour les thèses constituent un obstacle majeur pour les étudiants désireux de poursuivre une thèse.

B. BOUCHARD répond en évoquant la constatation que de nombreux étudiants à Dauphine, même après cinq ans d'études, ne sont pas suffisamment informés sur la recherche et les laboratoires de recherche. Il met en lumière l'importance d'une initiation à la recherche dès la Licence, même si ce travail est déjà réalisé en Master. La recherche à Dauphine n'est pas assez visible pour les étudiants, notamment dans des disciplines comme le Management ou les Mathématiques et l'Informatique. L'objectif est donc de mieux faire connaître la recherche aux étudiants, ainsi qu'aux personnels administratifs. Concernant le financement des thèses, il indique qu'il n'y a pas actuellement de pénurie de financements. Au contraire, les opportunités de bourses de thèse n'ont jamais été aussi nombreuses, grâce aux PEPR et aux partenariats. Toutefois, bien que des financements soient disponibles, un grand nombre d'étudiants abandonne en cours de thèse, ce qui laisse supposer qu'il n'y a pas un réservoir suffisant de candidats qui poursuivent leur thèse jusqu'à son terme.

F. BLANCHOT soulève une question concernant la cartographie des enseignants-chercheurs, notamment sur la présentation des sites des Laboratoires. Il fait remarquer qu'il y a depuis un certain temps deux volets sur ces sites permettant de mieux connaître les enseignants-chercheurs, à savoir leur biographie et leurs dernières publications. Il suggère que ces volets pourraient être améliorés, en prenant exemple sur d'autres institutions qui, selon lui, offrent des supports plus dynamiques. Il mentionne que dans DFIS, des mots-clés peuvent être renseignés pour mieux décrire l'expertise des chercheurs, et se demande si cette fonctionnalité ne pourrait pas être utilisée pour améliorer la visibilité des chercheurs en modifiant la présentation des sites des Laboratoires, afin d'accroître la visibilité de leurs travaux.

A. MIAS confirme que l'idée de faire évoluer la présentation des sites des Laboratoires fait partie des réflexions en cours. Il fait référence à des exemples d'Universités étrangères, bien que cela puisse aussi exister en France, où des plateformes sophistiquées permettent de rechercher des informations à partir de mots-clés. Ces plateformes fournissent des résultats renvoyant non seulement à la page personnelle des chercheurs, mais aussi aux programmes de recherche en cours, aux équipes concernées, ainsi qu'aux formations proposées (Licence, Master, ou Doctorat). Il évoque la possibilité de créer un moteur de recherche performant qui s'appuierait sur une cartographie riche des travaux et des ressources disponibles. Ainsi, les pages des Laboratoires pourraient être enrichies pour devenir un portail d'accès à toutes ces informations, facilitant la recherche et la visibilité des compétences et des projets.

IV. Lancement d'un chantier de simplification pour la recherche, la formation et la vie étudiante

B. BOUCHARD rappelle que, lors de la campagne, une des priorités qui avait été dégagée était de prendre le temps de discuter avec l'ensemble des personnels pour réexaminer les processus internes et la manière de travailler au sein de l'institution. L'objectif est de simplifier les règles internes et alléger la charge de travail pour tous. Pour cela, il annonce la mise en place de trois groupes de réflexion sur les thématiques suivantes : formation, vie étudiante et recherche. Ces groupes commenceront très bientôt : pour la formation le 6 mars, pour la recherche le 18 mars et pour la vie étudiante le 25 mars. Il précise que ces groupes se réuniront plusieurs fois, en fonction des besoins et des sujets à aborder. Au départ, chaque groupe aura un nombre de séances défini (3 pour la formation, 2 pour la recherche et 2 pour la vie étudiante), mais il ne s'agit pas de limiter ces discussions à ces premières séances. L'idée est d'avoir une première séance ouverte, permettant d'explorer les sujets et de déterminer les points d'intérêt à approfondir. Les groupes seront composés de différents acteurs selon la thématique. Les Directions se sont déjà impliquées dans cette démarche et proposeront des noms de personnes pour participer à ces groupes et répondre aux questions soulevées. Le Président souligne l'importance d'avoir des participants motivés et prêts à s'impliquer activement dans cette réflexion collective. Cette démarche fait partie de l'effort plus large pour améliorer le quotidien de tous les membres de la communauté en simplifiant les processus administratifs et en optimisant les pratiques internes. Il invite les membres du Conseil d'administration qui souhaiteraient participer aux groupes de réflexion à se manifester par écrit. Les dates des sessions seront communiquées à ceux qui souhaitent y participer. L'objectif est de maintenir des groupes de travail suffisamment grands pour être représentatifs, tout en évitant qu'ils ne soient trop nombreux pour permettre une réelle discussion et un brainstorming efficace.

M-J. BELLOSTA demande si un représentant par organisation syndicale sera inclus dans les groupes de réflexion. Elle précise que toute modification impliquant des simplifications pourrait avoir un impact important et qu'il serait pertinent que des représentants syndicaux puissent assister à ces groupes de réflexion.

B. BOUCHARD répond qu'il n'est pas prévu d'inclure une représentation syndicale formelle dans les groupes de réflexion. Toutefois, il précise que si des membres des syndicats souhaitent participer aux discussions, ils sont invités à le faire. Après ces groupes de réflexion, les travaux seront restitués dans les différentes instances, notamment le CSA (Comité Social et Administratif), où un dialogue sera établi avec les syndicats. Il indique que cette réflexion pourrait s'étendre jusqu'à décembre 2025, et que l'objectif est de produire un document de synthèse avec des mesures à court, moyen et long terme. Ce document constituera une sorte de schéma directeur pour la simplification des processus, qui sera suivi tout au long de la mandature. Les groupes de réflexion sont donc indépendants des instances officielles, mais la discussion avec les syndicats se fera ultérieurement lors de la restitution des travaux.

M-J. BELLOSTA précise qu'elle fait référence à un mode de fonctionnement similaire à celui utilisé pour la modification du règlement intérieur, lorsque des représentants syndicaux avaient participé aux groupes de réflexion sur l'inclusion des écoles. Elle propose donc que des représentants des organisations syndicales soient invités à participer à ces groupes de réflexion, dans le même esprit de co-construction et de collaboration avec les autres parties prenantes, comme les représentants des Départements.

B. BOUCHARD précise que les membres du Conseil d'administration qui le souhaitent peuvent aussi se joindre aux groupes de réflexion. Il invite notamment M-J. Bellosta à participer si elle le souhaite.

S. ABDELNOUR s'interroge concernant ce chantier de simplification. Elle demande d'où provient le diagnostic initial, en particulier les lourdeurs identifiées qui ont conduit à la mise en place de ces groupes de réflexion. Elle s'interroge également sur la transparence de la composition de ces groupes. Selon elle, la représentativité au sein des groupes de travail devrait être plus claire, et elle soulève le fait que, malgré la présence de M-J. Bellosta et elle-même dans ces groupes, représentant déjà deux organisations syndicales et deux listes, elles n'avaient pas été informées à ce sujet. Elle cherche à savoir si des critères de représentativité ont été définis, notamment en ce qui concerne la diversité des disciplines et des listes ou organisations présentes dans les groupes.

B. BOUCHARD explique que les remontées de la campagne ont permis d'identifier plusieurs points de friction, tels que des problèmes liés à l'outil Nautilus, les emplois du temps, ou encore les saisies multiples réalisées par les assistantes de formation. Ces éléments ne signifient pas que tous les processus ne fonctionnent pas, mais il existe des "crispations" souvent liées aux outils utilisés. L'objectif des groupes de réflexion n'est pas de résoudre tous ces problèmes immédiatement, notamment ceux relatifs aux systèmes d'information qui demandent du temps, mais de lancer une dynamique pour essayer de trouver des solutions, même ponctuelles et rapides, aux problèmes identifiés. Concernant la composition des groupes de travail, il explique que plusieurs collègues ont déjà été sollicités pour participer, et la porte est ouverte pour toute personne souhaitant s'impliquer. Il n'est pas nécessaire de former des groupes trop larges, mais d'assurer une représentativité adéquate. La participation se fait sur la base de la volonté des personnes de travailler à cette co-construction dans un bon esprit et de suivre les séances de manière régulière. L'un des critères majeurs pour participer aux groupes est donc l'engagement et la disponibilité des membres, qui doivent pouvoir assister à plusieurs séances pour que le travail soit efficace. En réponse à la question de S. Abdelnour sur la transparence des critères, il indique que les noms des participants pourront être partagés, et qu'ils ont notamment été choisis parmi les retours des Directions et des Départements.

M. CARRE-TALLON estime qu'il y a un manque de clarté de l'appel à candidatures pour les groupes de réflexion. Bien qu'elle reconnaisse que la démarche semble intéressante et utile, elle déplore l'absence d'informations précises, notamment sur la fréquence des réunions, le nombre de participants à ces réunions, ainsi que sur le processus de décision des ordres du jour. Elle se questionne également sur sa propre pertinence à participer à ces groupes, ne sachant pas si elle est la personne la mieux placée, et souligne que l'initiative semble déjà en cours sans qu'elle en ait été informée au préalable.

B. BOUCHARD répond qu'il s'agit justement aujourd'hui d'en informer le CA et rappelle que des points d'information seront faits en Conseil d'administration pour informer les membres sur l'avancement des réflexions. La démarche est ouverte à tous ceux qui souhaitent s'y engager. Il rappelle les dates des premières séances : formation le 6 mars, recherche le 18 mars et la vie étudiante le 25 mars, sachant que des séances supplémentaires seront prévues en mai et juin. Même si les dates sont fixées de manière définitive, les premières séances seront des discussions libres, avant de procéder à un cadrage pour aborder les différents points soulevés. L'objectif n'est pas d'imposer un agenda rigide à long terme, mais de commencer à travailler de manière collaborative.

M-J. BELLOSTA souligne l'absence de documents préalables qui rend difficile une participation constructive aux groupes de réflexion. Elle demande que les dates des séances et les informations relatives aux axes de simplification soient envoyées après le Conseil d'administration, afin que les membres puissent se préparer et se positionner. Elle insiste sur l'importance d'avoir des documents clairs pour initier un débat informé, plutôt que de répondre uniquement à des informations fournies à la dernière minute, ce qui pourrait mener à des réactions moins pertinentes.

B. BOUCHARD confirme que les dates et informations complémentaires seront envoyées après le Conseil d'administration, comme cela a été demandé. L'objectif est d'informer les membres pour qu'ils puissent mieux se positionner et participer activement aux discussions. Cette démarche vise à éviter des réactions précipitées et permettre une réflexion plus approfondie.

M. GOUVERNEMENT aborde la question de la simplification des processus de la vie étudiante, en mettant en lumière des demandes récurrentes de la part des étudiants. Il prend l'exemple du processus de valorisation de l'engagement étudiant, qui est jugé opaque et complexe, notamment pour les étudiants qui travaillent. Il mentionne également un exemple concret d'un groupe d'étudiants en L1 souhaitant créer une association de club d'échecs et participer aux championnats universitaires français. Ces étudiants ont renoncé, les processus administratifs étant trop contraignants. Il insiste sur le fait que ces démarches, bien que n'étant pas festives, sont nobles et importantes pour l'attractivité de l'université. Il appelle à simplifier ces processus pour encourager les initiatives étudiantes et ne pas perdre cet avantage compétitif dans la vie associative.

M. CARRE-TALLON intervient pour souligner un malentendu concernant la simplification des processus. Elle rappelle que l'identification des problèmes liés à la vie étudiante, notamment ceux des programmes et de l'engagement étudiant, est déjà bien avancée. Elle explique que l'opposition n'est pas contre la simplification mais concerne davantage la manière dont cette réflexion sera menée. Elle insiste sur l'importance d'associer la diversité des points de vue pour assurer une intelligence collective et aborder les enjeux de manière complète et efficace.

F. BLANCHOT met en avant l'importance d'une méthode de travail inclusive et équilibrée pour éviter qu'une simplification n'aboutisse à des solutions qui favorisent certaines parties prenantes au détriment d'autres. Il propose un « 360° » sur le processus, afin de garantir une représentation équitable de toutes les parties concernées. Selon lui, il est essentiel que des critères méthodologiques clairs soient établis dès le début de la réflexion, même si ces critères peuvent être enrichis au fur et à mesure du travail des groupes de réflexion, afin d'éviter de tomber dans des pièges qui ralentiraient l'avancement des discussions sur ces sujets importants.

B. BOUCHARD précise que, dans la constitution des groupes de réflexion, une attention particulière a été portée à la présence de toutes les parties prenantes pertinentes. Il assure que des étudiants, des enseignants-chercheurs, des responsables de Master et des Directions sont impliqués en fonction des sujets abordés. Il reconnaît que la sélection des participants peut encore être ajustée pour mieux refléter les besoins de chaque groupe, et que des ajustements seront possibles si des manques sont identifiés. La composition des groupes sera partagée avec le Conseil d'administration et invite ses membres à se joindre aux groupes de réflexion. Des travaux préparatoires ont été effectués avec les différentes listes étudiantes et dans le cadre du COPILDGS pour organiser les groupes de travail de manière structurée. Enfin, il assure qu'un suivi sera effectué et que des comptes rendus seront faits pour garantir l'évolution des travaux.

V. Maquette de la nouvelle offre de formation 2025/2029 – Master Droit des Affaires

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

B. BOUCHARD rappelle qu'un important travail a été mené sur la maquette du Master Droit des Affaires afin de l'améliorer. La nouvelle version de la maquette semble donner satisfaction à l'ensemble des participants. Ce travail a été supervisé par I. Catto et R. Chantiri.

R. CHANTIRI rappelle que la maquette actuelle de Droit, dans le cadre de la nouvelle offre de formation, subit une restructuration profonde aboutissant à la création de trois nouvelles mentions. La Mention Droit des Affaires avait été présentée lors du Conseil d'administration du 4 novembre 2024, après passage en Conseil de Département et en CFVE. Certains points avaient alors été soulevés. Afin d'y répondre, des discussions ont été organisées avec les juristes concernés, conduisant à une version de la maquette jugée acceptable par tous. Les ajustements effectués sont les suivants : harmonisation, forme, retrait des noms des collègues et précision des volumes horaires. Sur le fond, il y a eu des évolutions surtout en M1, notamment la reformulation de certains intitulés pour éviter des redondances et marquer une progression cohérente entre la L3 et le M1. Il y a eu également la réintroduction d'un cours de procédure civile supprimé dans la première version, jugé essentiel pour les étudiants préparant le Barreau. Enfin, une amélioration de l'articulation entre les deux M1 de la Mention a été effectuée.

VI. Désignation des membres de la Commission financière du Conseil d'administration

B. BOUCHARD annonce la tenue d'un vote à bulletin secret concernant la liste des candidats pour intégrer la Commission. Il précise qu'un certain nombre de personnes ont été contactées et que la porte reste ouverte à d'autres candidatures.

M-J. BELLOSTA indique qu'elle n'a pas pu assister à la formation prévue en raison de contraintes d'enseignement. Elle indique son intention de relire le webinaire et précise qu'elle ne se sent pas très compétente en finance. Elle propose d'ouvrir la Commission, comme cela s'est fait en CFVE, aux autres membres du Conseil d'administration afin de favoriser la circulation des informations et une meilleure compréhension. Elle indique que dans les membres extérieurs, il y deux hommes, alors que la parité a été demandé.

B. BOUCHARD suggère d'inclure M-J. Bellosta dans la Commission, afin qu'elle puisse bénéficier d'une présentation anticipée du Directeur financier sur le budget. Cela permettrait aux membres également d'aborder sereinement les discussions budgétaires lors du Conseil d'administration.

Sur proposition du Président de l'Université, le Conseil approuve à l'unanimité, soit 31 voix pour, la désignation des membres de la Commission financière du Conseil d'administration, à savoir :

- Professeurs d'Université ou assimilés : Patrice GEOFFRON (Demain Dauphine), Martine CARRE-TALLON (Dauphine Aujourd'hui)

- Maîtres de Conférences : Katia MULLER MEZDANI (Demain Dauphine), Marie-José BELLOSTA (Réinventons Dauphine), Eric CAMPOY (Réinventons Dauphine), Paul PEGON (Engagés avec la CGT pour une université démocratique, sociale et émancipatrice)

- Etudiants : Rachel GROSHEITSCH (Dauphine Ensemble pour une université écologique, solidaire et inclusive), Mathéo GOUVERNET (Esprit Dauphine), Germain KUEN (Uni Dauphine : pour l'excellence, pour votre sécurité, pour votre liberté), Yoni ATTAL (Gratin Dauphinois)

- Personnels BIATSS : Vivien BERNARD (Demain Dauphine), Loubna MONTARON (Réinventons Dauphine)

- Personnalités extérieures : Thierry BEGUE, Bruno WITVOET

VII. Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI)

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

V. RENAUDIN rappelle que l'État et ses opérateurs, dont Dauphine fait partie, possèdent un parc immobilier de 94 millions de m². La politique immobilière de l'État vise à rationaliser et optimiser ce patrimoine en intégrant des considérations environnementales. Le SPSI est un outil central pour structurer cette politique et doit être validé pour permettre l'agrégation des projets et leur labélisation. Le SPSI comprend :

- un diagnostic : description du parc, des sources de financement, et des équipes en charge de la gestion
- une stratégie patrimoniale : projection sur l'évolution du périmètre d'implantation
- une stratégie d'intervention : évaluation de la qualité et de l'usage des bâtiments
- une optimisation de l'exploitation : rationalisation de l'utilisation des espaces (salles de cours, bureaux, etc.)

Les axes d'analyse sont la connaissance et la valorisation du patrimoine immobilier, la rationalisation et l'optimisation de la gestion, la modernisation et l'amélioration de la performance énergétique et la professionnalisation de la fonction immobilière. Le SPSI est nécessaire pour valider des projets immobiliers et répondre à des appels à projets. Celui de 2024-2028 accompagne les travaux de transformation du Campus et leurs impacts. Les travaux du site principal de la Porte Dauphine se résument à un budget de 163,5 M€, financé à 75 % par l'État, 1 % par la Région et 24 % par Dauphine. La livraison de l'aile F est prévue en mai 2025. L'IPJ (1 360 m²) sera intégré à Dauphine en 2026, le Pôle Léonard de Vinci (1 247 m²) sera libéré en 2025 et le DEP sera transféré à Europlaza (bail de 9 ans signé en décembre 2024). Des améliorations énergétiques sont envisagées grâce notamment à l'isolation renforcée et chauffage urbain CPCU permettant une réduction de 37 % de la consommation énergétique et une baisse de 531 tonnes de CO₂ par an ; ainsi que des économies de loyers, environ 700 000 €/an pour l'IPJ et 450 000 € pour le Pôle Léonard de Vinci. L'autofinancement du loyer d'Europlaza s'effectuera par le DEP grâce à une augmentation des formations et des tarifs. Le SPSI a été validé le 7 juillet 2024 par la Direction de l'Immobilier de l'État (DIE). La tutelle a émis un avis positif et formulé les recommandations suivantes :

- Sécuriser le planning et le budget des rénovations
- Mener à bien les libérations prévues (Pôle Léonard de Vinci en 2025, IPJ en 2026)

- Organiser la fin des travaux et préparer le retour du DEP après 2032 en valorisant temporairement les locaux rénovés
Le SPSI 2024-2028 est validé et inscrit dans une stratégie immobilière cohérente visant à rationaliser le patrimoine immobilier, optimiser les ressources et améliorer la performance environnementale de l'Université.

F. BLANCHOT soulève une question concernant l'espace de travail alloué par poste. Il constate que la surface par poste semble inférieure aux normes étatiques et alerte sur la situation des Doctorants, qui sont nombreux dans des espaces restreints. Il souligne le risque de non-conformité légale et la dégradation des conditions de travail.

V. RENAUDIN indique que les normes étatiques en termes de surface par occupant sont respectées et même considérées comme vertueuses par l'administration.

F. BLANCHOT répond que cette "vertu" ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail.

L. LENFANT rappelle que le programme Nouveau Campus a défini une allocation de 6 Doctorants par bureau de 15 m², ce qui entraîne en effet une densité importante.

V. RENAUDIN mentionne que d'autres établissements, comme l'IAE de Paris, ont adopté le flex office, où les enseignants-chercheurs n'ont plus de bureaux attitrés. Elle souligne que, bien que des universités en province disposent de plus d'espace, le site actuel ne permet pas une augmentation des surfaces allouées. La répartition des bureaux pourrait être réévaluée pour permettre plus d'espace aux Doctorants. Certains laboratoires (IRISSO, LAMSADE, DRM) ont déjà adopté des configurations où les Professeurs sont regroupés à deux par bureau afin de libérer de l'espace. Le télétravail pourrait être une option pour optimiser l'utilisation des espaces.

F. BLANCHOT indique que l'attribution des bureaux ne prend pas en compte les charges de responsabilité. Certains enseignants-chercheurs gèrent plusieurs programmes et doivent fréquemment accueillir des étudiants, ce qui rend le partage de bureau plus complexe.

P. GEOFFRON précise qu'il existe une incohérence des règles d'occupation des espaces de Dauphine définies à la fin du XXe siècle par rapport aux besoins actuels et futurs (2030-2040). Il estime que les arbitrages ne peuvent pas être faits à l'échelle individuelle des Laboratoires et insiste sur la nécessité d'une occupation cohérente des espaces, notamment pour l'accueil des Doctorants.

B. BOUCHARD ajoute qu'après la rénovation complète, des zones seront attribuées aux Laboratoires pour une gestion sur les 10 à 15 prochaines années. Ce nouveau système mettra fin aux déplacements entre étages pour la recherche de salles. Les Laboratoires devront organiser l'occupation de leurs espaces en fonction des bureaux disponibles.

M-J. BELLOSTA remarque que l'avis du ministère est plus qu'une simple recommandation, il exige une clarification sur les postes permanents et les effectifs. Elle exprime des préoccupations concernant : la surface moyenne allouée par personne (7,8 m² alors que la circulaire de 2023 évoque 16 m²), les effectifs BIATSS surévalués (5 386 alors que ce chiffre est erroné), le nombre de Doctorants (341 recensés sur ENT contre 445 annoncés), l'absence d'informations sur les surfaces attribuées à la Fondation et à l'incubateur et le décalage des travaux de 9 mois et celui de l'ouverture de l'aile F de 20 mois, ainsi que l'impact potentiel sur le budget.

F. GELIN confirme qu'un surcoût est inévitable en raison des retards, ce qui avait été évoqué lors des précédents Conseils d'administration.

M-J. BELLOSTA rappelle que le ministère a insisté sur la durée limitée à 9 ans de l'occupation de la tour Europlaza. Cet engagement peut surprendre certains.

V. RENAUDIN confirme que l'Université s'est engagée à respecter cette durée de 9 ans et que cet engagement était incontournable. Durant les travaux, une zone tampon est mobilisée, réduisant temporairement la surface disponible. Une réflexion devra être menée pour anticiper le retour du DEP sur le site de Dauphine ou pour démontrer à l'État une meilleure valorisation des espaces.

M. CARRE-TALLON s'interroge sur la durée de 9 ans du bail et se demande pourquoi ce choix a été fait plutôt qu'une durée plus courte de 5 ans.

V. RENAUDIN explique que cette durée correspond aux pratiques du secteur immobilier. Les baux commerciaux sont généralement de 9 ans, ce qui permet aux bailleurs d'amortir les investissements nécessaires pour accueillir les occupants. Elle précise que l'engagement pris est de maintenir le DEP dans ces locaux pendant 9 ans et que personne d'autre ne pourra l'occuper à d'autres fins, notamment pour des formations initiales.

A M. CARRE-TALLON demande si des pistes ont été envisagées concernant l'occupation des locaux une fois les travaux achevés, V. RENAUDIN répond que ce sujet sera abordé dans le prochain SPSI et qu'il reste encore 2 à 3 ans pour y réfléchir.

B. BOUCHARD souligne la difficulté de trouver des locaux adaptés et abordables, rappelant que la recherche actuelle a déjà pris 3 ans.

A M-J. BELLOSTA qui interroge sur l'absence de mention de l'incubateur dans le schéma présenté, F. GELIN précise que cette omission est due au fait que la DIE n'a pas exprimé d'attente spécifique à ce sujet. Le schéma se concentre sur les surfaces occupées, tandis que la manière dont elles sont utilisées relève d'un autre cadre.

L. LENFANT confirme que l'incubateur n'était pas un indicateur attendu et que les effectifs ainsi que les surfaces sont inclus dans les catégories générales des bureaux et des effectifs.

F. GELIN indique que l'État attend une bonne gestion des locaux après la fin des travaux, étant donné qu'il a autorisé la signature d'un bail de 9 ans pour la formation continue. L'objectif est d'assurer une utilisation optimale des surfaces mises à disposition. Elle souligne qu'il reste du temps pour définir les modalités d'exploitation de ces locaux et que plusieurs pistes sont envisagées.

M-J. BELLOSTA évoque une autre information selon laquelle Dauphine disposerait d'une autorisation d'occupation des locaux pour 15 ans, jusqu'en 2029. Elle exprime son étonnement et demande ce qu'il adviendra après cette date.

F. GELIN confirme cette incertitude, précisant que la situation est similaire pour d'autres établissements d'enseignement supérieur qui sont locataires de l'État. Elle rappelle que seuls certains établissements ayant obtenu la dévolution de leur patrimoine échappent à cette incertitude, ce qui n'est pas le cas de Dauphine.

Le Conseil approuve à 20 voix pour, 2 voix contre, 9 abstentions et 1 voix « ne prend pas part au vote », le schéma pluriannuel de stratégie immobilière.

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

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

1. Conventions et contrats

S. ABDELNOUR s'interroge sur la nature de certains partenariats et sur les montants engagés. Elle cite en exemple le partenariat avec le groupe des Écoles nationales d'économie et de statistiques (ENSAE) pour la conception d'un diplôme de formation continue, dont le coût s'élève à 264 000 €. Elle souhaite comprendre les raisons de cette somme élevée.

B. BOUCHARD précise qu'il s'agit d'un Executive Master en partenariat avec Dalloz et l'ENSAE, impliquant un partage des recettes. Le montant correspond sûrement aux flux financiers liés à ce partenariat.

S. DUIZABO explique que ces formations se déroulent sur plusieurs années et que les rétrocessions peuvent également s'étaler sur cette durée. Le tarif d'inscription étant d'environ 15 000 €, avec plus de 40 participants, les sommes collectées sont importantes. Il souligne que cette formation est un succès et que le partenariat est pertinent.

2. Principes et tarifs 2025 de l'Académie d'Economie des Institutions et des Organisations (IOEA)

Concernant la conférence à Cargèse, S. ABDELNOUR s'interroge sur la justification du dépassement du *per diem* pour cet événement scientifique. Elle soulève également la question de son impact écologique, en raison des nombreux déplacements internationaux nécessaires, notamment en avion.

B. BOUCHARD rappelle que toute demande de dépassement du *per diem* doit être justifiée et validée. Il souligne que ce sujet s'inscrit dans une réflexion plus large sur les conférences internationales et la politique de voyages.

F. BLANCHOT précise que la gestion financière est assurée par la Chaire et que, malgré des dépassements, les contreparties en termes de financements sont significatives.

P. GEOFFRON rappelle que la trajectoire, en matière d'impact climatique, est une réduction de -3 % par an. Il estime nécessaire d'instaurer un débat sur la manière d'atteindre cet objectif, tout en reconnaissant la difficulté d'évaluer chaque projet individuellement.

P. BERNARD souhaite sensibiliser contre un suivi trop strict de la trajectoire de réduction des émissions sans outil de mesure précis. Il insiste sur la nécessité d'une approche globale et d'un suivi à long terme.

P. GEOFFRON partage cette préoccupation et souligne la nécessité d'une vision d'ensemble pour garantir une mesure rigoureuse des impacts.

Avant de clore cette réunion à 19H00, B. BOUCHARD rappelle que le prochain Conseil d'administration aura lieu le 10 mars 2025, à 16 heures.

Bruno BOUCHARD

Annexe :

- Explications de votes, transmises par Marie-José BELLOSTA et Loubna MONTARON, le 5 février 2025 par courriel à la chargée du Conseil d'administration.

Dispositions du Règlement intérieur, relatifs aux procès-verbaux, article V-7, alinéa 2 : « Y sont toutefois annexées les explications de vote remises par écrit, soit au cours de la séance, soit dans les 2 jours ouvrables qui suivent, au secrétaire de séance ».

Explications de votes Conseil d'administration 3 février 2025

Le conseil d'administration s'est réuni le 3 février 2025 pour délibérer en formation plénière, entre autres, sur la désignation du vice-président délégué en charge des conditions d'exercice du personnel BIATSS et le schéma Pluriannuel de Stratégie immobilière.

En liminaire, nous demandons que les avis du comité social d'administration soient communiqués en amont de la séance du conseil d'administration conformément à la réglementation.

I. Positionnement par rapport à la désignation du vice-président délégué en charge des conditions d'exercice du personnel BIATSS

Le vice-président a présenté les orientations stratégiques qu'il souhaitait menées pour cette mandature, notamment :

1. Discussions avec le personnel et représentants du personnel sur l'accord de réduction du temps de travail pour définir de nouvelles dispositions sans application au préalable de l'accord actuel.
2. Introduction du complément indemnitaire annuel (CIA) pour le personnel administratif titulaire en définissant un dispositif qui permettrait de ne pas baisser les plafonds actuels.
3. Maintien de la négociation sur le régime indemnitaire et progression de carrière du personnel administratif contractuel mais en annonçant une étude préalable de l'administration sur les six prochains mois.

Les votes défavorables résultent d'un désaccord profond sur la politique RH à l'égard du personnel BIATSS.

Nous défendons :

1. **L'application immédiate de l'accord de réduction du temps de travail avant tout autre axe de réflexion.** Cet accord, validé en mars 2010 par le conseil d'administration, n'a jamais été remis en cause depuis devant ce conseil. Il dispose que le personnel titulaire et contractuel ont 55 jours de congés. Nous réfutons la mise en œuvre actuelle, irrégulière : pour une même fonction, les titulaires ont 55 jours et les contractuels 45 jours.
2. **La révision du régime indemnitaire RIFSEEP durant l'année 2025 conformément à la réglementation qui fixe à trois ans cette révision.** A la place du CIA, nous demandons un seul groupe de fonctions pour les corps de catégorie B de toutes les filières et une augmentation des montants IFSEE pour les corps de catégories C et B afin que cette prime corresponde à minima à 30% du traitement indiciaire moyen pour tout collègue administratif titulaire, objectif fixé par le ministère lors de l'introduction de ce dispositif.
3. **La reprise sans délai de la négociation avec une mise en place d'une grille de traitement équivalent à la grille de traitement des corps de la filière ITRF pour les agents contractuels**, ainsi qu'un dispositif indemnitaire équivalent à celui du RIFSEEP de la filière ITRF : pour une même fonction, un agent contractuel devrait percevoir la même prime et son traitement devrait être défini en fonction de sa catégorie, expérience et ancienneté. La demande de négociation collective a été effectuée le 26 janvier 2024, la première réunion s'est tenue le 24 avril 2024 suivie d'une deuxième le 26 septembre 2024. La réunion prévue en novembre 2024 a été annulée par l'administration. La négociation est au point mort en raison d'un choix politique de la gouvernance : l'attente de six mois supplémentaires n'est pas soutenable.

II. Positionnement sur le schéma Pluriannuel de Stratégie immobilière

Les documents concernant le schéma pluriannuel de Stratégie immobilière comportaient deux volets : le premier est l'examen du projet de schéma pluriannuel de Stratégie immobilière (SPSI) de l'université Paris Dauphine effectuée par la direction de l'immobilier de l'Etat ; le second est le schéma pluriannuel de stratégie immobilière défini par la gouvernance en 2024.

Les votes d'abstention reconnaissent l'enjeu du projet Nouveau campus mais ne peuvent valider une stratégie basée sur :

1. **un projet SPSI non sincère** : les effectifs des permanents ne correspondent pas aux effectifs annoncés dans le rapport social unique de 2023. Ainsi il est annoncé 573 personnels administratifs, 500 enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs et 445 doctorants soit un effectif total de 1518 alors que dans le rapport RSU 2023, il est noté 557 personnels administratifs, 319 EC titulaires, 87 personnels hébergés, 265 enseignants contractuels regroupant les ATER, doctorants contractuels, chercheurs, post-doctorants lecteurs et maîtres de langues, les MCF et PR associés et les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels (LRU), soit un effectif total de 1228.
Cet effectif de 1518 conduit à un ratio d'occupation résident de 7,8. Les conditions de travail des résidents de l'université sont drastiquement restreintes du fait d'un accueil surdimensionné de personnes qui ne font pas partie de l'effectif de l'université (fondation, incubateur, institut de recherche non encore hébergé).

La direction immobilière de l'état ne s'est pas trompé en demandant que « *l'occupation des surfaces de bureau, en prenant en compte la notion de résidents conformément à la circulaire surface du 8 février 2023, devra aussi être affinée au regard du nomadisme supposé de certains personnels et doctorants, afin de vérifier le respect du ratio cible de 16m² SUB par résident.* »

2. **un projet SPSI avec des points d'ombre inquiétants sur la soutenabilité financière**, le projet SPSI présente un budget actualisé de 163,5 M€ à la suite d'un retard de 9 mois des travaux, avec une participation de l'université Paris Dauphine PSL de 38 M€ dont 6,4 M€ ont été déjà mobilisé. Cependant, le projet a 20 mois de retard et les administrateurs n'ont pas eu connaissance du coût supplémentaire et donc de l'augmentation de l'enveloppe.

La direction immobilière de l'état demande de sécuriser le budget et le planning du projet « nouveau campus »

Cette enveloppe de 38 M€ a nécessairement des conséquences sur les restrictions financières et vont avoir un impact sur les conditions d'emplois et de carrière de l'ensemble du personnel. Or, rien n'est indiqué à ce sujet.

3. **un projet SPSI comportant un risque sur la pérennité de la crèche au sein de l'université**, l'université Paris-Dauphine PSL est dans l'attente de la visite de la commission crèche avec un doute sérieux sur l'obtention de l'habilitation : nous notons que depuis juillet il n'y a plus de bébé entrant, en septembre dernier, les grands sont partis ainsi progressivement l'effectif des enfants baisse avec le groupe des moyens devenu groupe des grands et le groupe des bébés groupe des moyens. En septembre prochain, il ne restera qu'un seul groupe si l'ouverture aux nouveaux entrants n'est pas activée.

Par ailleurs, nous regrettons l'absence de documentation sur les points d'information concernant la feuille de route de la gouvernance pour l'année avenir et le lancement d'un chantier de simplification pour la recherche, la formation et la vie étudiante. Les administrateurs ont été placés dans l'incapacité de pouvoir exprimer un avis éclairé, ce qui a nui à la richesse des débats.

Paris le 5 février 2025



Marie-Jo Bellosta

Loubna Montaron