

05/10

CONSEIL DE L'INSTITUT
PROCÈS-VERBAL
DE LA SÉANCE DU 18 MAI 2021

Présents :

Laurence BERTRAND DORLEAC, Dominique CARDON, Alain CHATRIOT, Nicolas CHAUSSIN, Simon CORDONNIER, Audrey COURIOL, Pascale EISENBERGER, Yannig GOURMELON (départ à 9h40, procuration à Romaric LAZERGES), Emeric HENRY, Jean-François HUCHET (départ à 10h), Hugo JEAN, Samuel KHALIFA, Jeanne LAZARUS, Romaric LAZERGES, Marie-Christine LEMARDELEY, Marie-Christine LEPETIT, Raykhant LIANOVA, Nathan RIVET, François RUGGIU (départ à 9h50, procuration à Alain CHATRIOT), Elphie SANTISO, Emma SALLEY, Santa TARDIEUX, Daniel TEBOUL, Sebastian URIOSTE GUGLIELMONE, Alexandre URVOIS, Ethan WERB, Raphaël ZOUATI.

Absents ou excusés (à vérifier)

Anne BISAGNI-FAURE (procuration à Jeanne LAZARUS), François HEILBRONN (procuration à Laurence BERTRAND DORLEAC), François WERNER, Cornelia WOLL.

Assistaient à la séance :

Nelly ANTOINE	Représentante du recteur
Judith AZEMA	Directrice éditoriale et marque
Amandine BUISSON	Rapporteuse du groupe de travail VSS
Pauline BENSOUSSAN	Directrice du pilotage
Francesca CABIDDU	Directrice de l'accueil et de l'accompagnement
Catherine DE SALINS	Présidente du groupe de travail déontologie
Myriam DUBOIS-MONKACHI	Directrice de la formation par intérim
Bénédicte DURAND	Administratrice provisoire de Sciences Po
Ismahane GASMI	Chargée de mission
Danièle HERVIEU-LÉGER	Présidente du groupe de travail VSS
Arnaud JULLIAN	Secrétaire général de l'Institut d'études politiques
Aurianne MORILLAS	Responsable juridique
Vanessa SCHERRER	Directrice des affaires internationales
Vincent TENIERE	Adjointe au secrétaire général
Mélanie VILLIERS	Rapporteuse du groupe de travail déontologie
Sébastien THUBERT	Directeur de la vie de campus et de l'engagement

*

* *

- | | | |
|------|---|----|
| I. | Présentation des rapports et des recommandations des groupes de travail consacrés à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et à la déontologie | 2 |
| II. | Désignation de deux personnalités qualifiées membres de la commission de proposition | 16 |
| III. | Adoption du procès-verbal provisoire de la séance du 13 avril 2021 | 24 |
| IV. | Échange d'informations sur des questions diverses | 25 |

**CONSEIL DE L'INSTITUT
PROCÈS-VERBAL
DE LA SÉANCE DU 18 MAI 2021**

La séance est ouverte à 8 h 30 par Jeanne LAZARUS.

Jeanne LAZARUS

Bonjour à toutes et tous. Merci d'être présents ce matin. Je voudrais commencer par saluer la présence parmi nous de la nouvelle présidente de la FNSP Laurence BERTRAND DORLEAC qui a été élue, comme vous le savez, le 10 mai dernier. La séance d'aujourd'hui marque la fin d'une période très difficile pour l'ensemble des communautés de Sciences Po. Nous pouvons être fiers d'avoir désormais une nouvelle présidente qui portera haut les couleurs de notre institution. Nous pouvons également être fiers de voir aboutir un très important travail collectif mené par deux autres présidentes, le terme ne se conjugue plus qu'au féminin désormais, qui débouche sur les deux rapports qui vont nous être présentés ce matin. Au nom de toutes les communautés qui composent ce Conseil, je voudrais vous remercier profondément toutes les deux, Madame DE SALINS et Madame HERVIEU-LÉGER, du temps que vous avez accordé à notre institution en difficulté et de la qualité des travaux que vous avez menés, qui sont une aide inestimable et vont nous permettre de sortir meilleurs de ces mois de tempête. Cette séance sera aussi celle du démarrage du processus de nomination du futur directeur ou de la future directrice de l'IEP. Nous allons aujourd'hui voter pour les personnalités qualifiées qui participeront à la commission de propositions. Celle-ci devrait être opérationnelle dès demain, après la réunion du Conseil d'administration où deux autres personnalités qualifiées seront élues. Je vous informe que les points à l'ordre du jour ont été inversés. Vous avez peut-être reçu un mail à ce sujet, je ne sais pas si tout le monde a pu en prendre connaissance. Nous commencerons par la présentation des rapports et procéderons au vote ensuite. Je prie celles et ceux qui ne pourront pas rester de m'excuser, n'oubliez pas de laisser une procuration avec vos consignes de vote.

Alors que la période de crise aigüe se termine, je ressens bien sûr une part de soulagement, mais aussi une grande reconnaissance envers toutes celles et tous ceux qui ont tenu la barre, qui ont agi en responsabilité, qui ont donné leur énergie, qui ont travaillé tant et plus, dans des conditions particulièrement difficiles, comme si la pandémie et l'intégration d'un Parcoursup n'étaient pas des défis suffisants. Je remercie en particulier notre administratrice provisoire, Madame Bénédicte DURAND, à qui nous devons beaucoup. Je lui laisse sans plus tarder la parole pour dire quelques mots sur le premier rapport dont nous allons parler ce matin, le rapport sur la déontologie, écrit par Madame DE SALINS.

**I. PRÉSENTATION DES RAPPORTS ET DES RECOMMANDATIONS DES
GROUPES DE TRAVAIL CONSACRÉS À LA LUTTE CONTRE LES
VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES ET À LA DÉONTOLOGIE.**

Bénédicte DURAND

Merci Madame la présidente. Vous l'avez dit, deux rapports importants qui nous proposent, l'un et l'autre, dans leur différence, un changement de culture d'établissement, ou plutôt la formalisation et l'inscription dans notre projet d'établissement, d'une culture de l'égalité, du respect, de la civilité et des droits défendus, quelle que soit les circonstances et pour l'ensemble de tous les membres de chacune de nos communautés. En effet, le défi est immense et le travail, vous l'avez dit Jeanne, produit autour de chacune de nos deux présidentes par l'ensemble des acteurs de Sciences Po est une base absolument formidable de cet engagement dans ce nouveau projet d'établissement. Cet engagement devra nécessairement prendre plusieurs semaines, plusieurs mois, peut-être plusieurs années. Pour autant, je crois qu'il ne peut attendre un démarrage immédiat, notamment sur l'engagement que j'ai moi-même pris auprès des communautés étudiantes, d'une révision forte et d'un renforcement, à la fois de la prise en charge des étudiantes et étudiants victimes de violences sexistes et sexuelles, mais aussi de la révision de la procédure disciplinaire qui engage la sanction des agresseurs, auteurs de ces violences. Par ailleurs, je proposerais au dernier conseil de l'année – nous verrons dans quelle mesure et dans quel agenda nous

pourrons le poser – un agenda de la mise en œuvre de ces rapports et l’annonce des premières mesures que je souhaite voir mise en œuvre dès la rentrée prochaine. J’ajouterais que pendant la période de transition de gouvernance que connaît notre institution, il me paraît fondamental que les conseils de Sciences Po prennent en charge, en responsabilité la discussion autour de ces deux rapports, c’est ce que nous commençons aujourd’hui, mais aussi le suivi de leur mise en œuvre et s’engagement dans une forme de vérification régulière de l’avancée des travaux qui, encore une fois, me paraissent fondamentaux pour que durablement nous sortions de la crise. Nous venons de sortir de la crise aigüe, vous l’avez dit, Madame la présidente, je crois que nous devons nous installer dans un relèvement plus durable et je crois, à nouveau, que ces deux rapports en sont le socle. À mon tour, je remercie très chaleureusement du fond du cœur Catherine DE SALINS et Danièle HERVIEU-LÉGER qui nous ont permis d’engager ce relèvement. Merci à tous.

Jeanne LAZARUS

Madame de SALINS. J’ai oublié de mentionner Mélanie VILLIERS qui a été une aide très précieuse dans tous ces travaux. Je vous laisse la parole pour une brève présentation du rapport que nous avons tous eu. Nous engageons ensuite une discussion.

Catherine DE SALINS

Merci de me convier à cet exercice de présentation du rapport. Le groupe de travail a été mis en place dans le contexte de la crise que Sciences Po a connu en début d’année avec l’affaire DUHAMEL qui a vu consécutivement le Président du Conseil d’administration de la Fondation et l’administrateur directeur de Sciences Po démissionner. La lettre de mission du groupe témoigne de l’intention, pour tourner la page, d’en faire une occasion de rebond, et plus précisément une opportunité de changement en interrogeant l’institution sur ses responsabilités en termes de déontologie et une occasion collective de se réengager sur les dispositifs de régulation mis en place dans l’établissement. Le groupe de travail a été composé de façon mixte, mêlant les parties prenantes internes à l’établissement actuellement soumis à la charte de déontologie commune à Sciences Po, c’est-à-dire tous ceux qui interviennent, qui y travaillent et des personnes extérieures, des juristes et aussi des personnes compétentes en matière de gouvernance, de structure et de ressources humaines. Ce n’est pas le rapport d’une personne, mais de ce groupe de travail assisté par la rapporteure Mélanie VILLIERS. Très vite, au sein du groupe, s’est créée une vraie dynamique d’écoute, de réflexion pour parvenir à mettre en œuvre la lettre de mission. Le groupe de travail ne comportait pas en son sein d’étudiants, car cela a été une approche classique que de se dire qu’on s’intéresse à la déontologie et on prend au sein du groupe ceux qui y sont soumis, ce qui n’est pas le cas aujourd’hui des étudiants s’agissant de la charte de déontologie commune de Sciences Po. En cours de parcours et au fil des auditions, notamment à mi-parcours, il nous est apparu, je le dis honnêtement, que ce parti pris n’était sans doute pas le bon. À un mois de la remise du rapport, il était trop tard pour changer notre mode de fonctionnement alors que l’essentiel des auditions avait déjà eu lieu, d’inviter des étudiants à nous rejoindre. C’était remettre en cause notre capacité de rendre le rapport dans les délais prévus, alors que le respect de ces délais nous paraissait très important. Nous nous sommes livrés à un travail d’écoute, et en particulier d’écoute des étudiants qui ne faisaient pas partie de ce groupe.

La méthodologie. Pour nourrir sa réflexion, le groupe de travail a procédé à plus de cinquante heures d’auditions et auditionné plus de 80 personnes. Là aussi, je voudrais remercier toutes les personnes qui se sont prêtées à ces auditions, à la fois des personnalités extérieures à Sciences Po, en France et à l’étranger, spécialistes des questions de déontologie dans le champ de l’enseignement supérieur et de la recherche et, bien sûr, des personnes travaillant à Sciences Po. Chaque audition a été précédée de l’envoi aux personnes concernées d’un questionnaire, en particulier les membres de la communauté de Sciences Po ont été amenées à s’interroger à quels risques déontologiques ils s’estiment exposés, à nous expliquer les dispositifs mis en œuvre pour y répondre, à éventuellement partager les bonnes pratiques mises en œuvre ainsi que les éventuels manques auxquels il conviendrait de remédier. L’immense majorité des personnes sollicitées s’est prêtée de manière très constructive à l’exercice et a même marqué son intérêt pour la démarche proposée. Nous avons aussi testé auprès de ces personnes les pistes d’évolution que le groupe envisageait. Le rapport est donc bâti à partir de ce travail d’écoute et de comparaisons en ayant toujours à l’esprit l’objectif fixé par cette lettre de mission, faire des propositions concrètes sans nous

interdire de proposer des modifications de texte. Avant d'en venir au rapport, je voudrais dire que le constat fait, par l'étude des textes et des dispositifs dont Sciences Po s'est doté en matière de déontologie et de ce travail d'écoute, est que Sciences Po ne part pas de nulle part en matière de déontologie, loin de là. L'institution peut s'appuyer sur une communauté sensible aux considérations déontologiques et des personnes guidées par de solides considérations éthiques. Science Po a mis au point différents instruments, structures. Il existe une Commission de la déontologie commune, une charte de la déontologie commune a été adoptée en octobre 2020, le Conseil d'administration de la Fondation a adopté dès 2016 une charte des participations publiques et privées et mis en place un comité des dons. Le comité scientifique a lui-même mis en place un comité de déontologie de la recherche et s'est attelé à la rédaction d'une charte des principes de déontologie en matière de recherche de façon très concrète et pragmatique. Ce qui nous est apparu, c'est qu'il a manqué de la lisibilité, de la communication. On était frappé de voir, nos auditions se déroulant au mois de mars, que la charte de déontologie commune publiée au mois d'octobre commençait simplement à être mise en ligne et à être connue, que la commission de déontologie commune n'était pas très connue des parties prenantes. Manque de visibilité, manque de communication, manque de pédagogie et difficulté pour chacun de connaître les règles qui s'appliquent et de se les approprier. Il nous a semblé aussi qu'il manquait des process pour alerter et signaler des problèmes de sorte que la seule façon de les faire connaître est d'utiliser les réseaux sociaux pour se plaindre. Enfin, le sentiment que, dans le champ de la recherche par exemple, on n'était pas allé au bout du processus. Il nous est aussi apparu une extrême autonomie des structures au sein de Sciences Po et un travail en silos. C'est-à-dire que des questions peuvent apparaître dans certains centres de recherches, des écoles et pas dans d'autres, des réponses y être apportées sans être partagées entre les différentes structures de Sciences Po.

Le rapport se décompose en 5 parties. Le premier chapitre qui est très long rend compte de la richesse des auditions internes à Sciences Po, des risques exprimés, de la diversité des perceptions de ces risques et des pratiques pour y faire face, dont certaines très bonnes, laissant cette impression de travail en silos au sein de Sciences Po sur cette question de déontologie, sans véritable pilotage. Au fil des risques évoqués, le rapport propose de mettre en place des mesures dont une partie est inspirée de mesures déjà développées à Sciences Po. Les 4 autres chapitres développent une démarche pour répondre à une quadruple question. À Sciences Po, l'exigence déontologique c'est quoi ? C'est pour qui ? C'est quand ? C'est comment ?

La déontologie, c'est quoi ? C'est le travail d'identification tant des principes qui s'imposent à Sciences Po que des valeurs et principes que Sciences Po entend se donner pour l'accomplissement de la mission énoncée. C'est le rôle des chartes dont Sciences Po a commencé à se doter et de ce point de vue, le groupe de travail propose de prolonger cet exercice par un exercice de cartographie des risques impliquant toutes les structures de base et une mise en commun par la suite.

La déontologie, c'est pour qui ? Le groupe de travail a été unanime pour considérer que l'exigence déontologique est un enjeu stratégique et doit être pris en main et piloté au plus haut niveau, pour autant, elle ne doit surtout pas être l'affaire de la seule gouvernance et elle n'est pas non plus l'affaire des autres. Elle est l'affaire de chacun et donc de tous.

La déontologie, c'est quand ? Ce n'est pas un process que l'on met en place à une date donnée et ensuite, qu'on laisse appliquer. C'est une exigence qui doit être revisitée à intervalles réguliers, sur la base de rapports sur l'existant, sur la base d'une appréciation de l'évolution des risques, des attentes et des technologies qui peuvent avoir un impact sur les risques ou la façon de les traiter. C'est un exercice qui doit être mené très régulièrement.

La déontologie c'est comment ? Tous les chapitres du rapport abondent de propositions qui s'articulent autour des 6 idées fortes suivantes : communiquer, expliciter, faire connaître, rendre visible et accessible le référentiel, par exemple en regroupant sur une même page dédiée du site tous les documents relatifs à la déontologie, en articulant bien les différents documents énonçant les principes déontologiques. En résumé, tout membre de la communauté Sciences Po doit connaître les principes qui s'appliquent à elle, à lui, comprendre le comportement attendu d'elle ou de lui, et savoir qu'elle ou il sera évalué en fonction de leur respect. C'est donc faire s'engager chacun en toute connaissance de cause à respecter ces principes. Le groupe de travail formule ainsi des recommandations concernant les contrats de recrutement et les lettres d'engagement. C'est proposer autant que de besoin des formations adaptées à ceux qui en ont besoin. C'est permettre de prendre conseil auprès de référents, des personnes physiques,

connues, identifiées et accessibles. Des personnes physiques qui pourront s'appuyer sur la collégialité d'une commission déontologie dont ces référents seront membres. C'est aussi mettre en place des dispositifs d'alerte, et plus largement de signalements, les rendre visibles et mieux expliciter leur rôle. C'est permettre que lorsqu'un signalement, une alerte est donnée, systématiquement cela soit suivi d'une enquête pour vérifier si le signalement a un fondement, et si c'est le cas, procéder à une enquête préalable et, c'est le sixième point, sanctionner les manquements. En matière de manquement, le groupe formule deux propositions, d'une part de mieux faire connaître les procédures disciplinaires et les sanctions applicables. Il nous a semblé que ces procédures n'étaient pas bien connues des intéressés. Enfin, en cas de manquement, mettre en place une procédure d'enquête préalable à la saisine de la procédure disciplinaire applicable pour qu'au moment où la section disciplinaire est saisie, ce manquement soit vraiment bien identifié et que la sanction ne fasse pas de doute. Parmi les très nombreuses recommandations, les plus significatives et sur lesquelles je voudrais insister, me semblent être les suivantes. La première est de faire de l'exigence déontologique un critère de recrutement de la personne qui assurera les fonctions d'administrateur-directeur de Sciences Po, car il nous semble que c'est une question dont la gouvernance doit s'emparer durablement. La deuxième recommandation importante est d'inclure les étudiants dans le champ de la charte en tant qu'elle énonce des principes communs. Je prends pour exemple le respect mutuel, mais il y a aussi des exigences en matière de déontologie de la recherche qui s'appliqueront au fur et à mesure du déroulement de leur cursus universitaire. Cette recommandation répond au double objectif de renforcer la cohésion de la communauté Sciences Po et de compléter la formation des étudiants en les faisant entrer d'emblée dans une logique de déontologie professionnelle. Elle implique une plus grande association des étudiants à l'élaboration et la mise en œuvre de cette politique de déontologie.

La troisième recommandation est de mettre en place un dispositif d'alerte, tel que la loi l'exige, et plus largement de réception et de traitement des signalements. La dernière recommandation sur laquelle je veux insister est celle de revoir la composition de la commission de déontologie commune, ce qui nécessitera, à terme, une modification des décrets de la fondation et de l'Institut afin de permettre d'ouvrir davantage cette Commission à des personnalités extérieures à Sciences Po et de lui permettre de désigner en son sein plusieurs de ces membres comme étant des référents qui peuvent être saisis directement pour demander conseil par les membres de la communauté Sciences Po.

Le groupe de travail a eu le sentiment que sur ces questions de déontologie que Sciences Po fonctionne par structures et a tendance à ne se tourner que vers les ressources internes connues. Or, l'État met à la disposition de ses administrations et de ses établissements publics, dont l'IEP fait partie, des structures publiques qui sont là aussi pour les accompagner et les conseiller, tels que la HATVP et son secrétariat général, le Collège de déontologie de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, ou encore le HCÉRES et en son sein l'OFIS. Ces ressources, riches d'une très grande expérience, doivent être mobilisées par Sciences Po chaque fois que nécessaire. Certaines recommandations sont parfois très précises et détaillées et nous avons même envisagé un tempo pour les réaliser. Il nous semble qu'elles forment un tout et que toutes doivent être mises en œuvre si Sciences Po veut avancer dans cette démarche de déontologie. Certaines nécessiteront la modification de textes, mais aussi la mobilisation de moyens humains et matériels. L'accueil reçu par le groupe de travail, et surtout les attentes que nous avons perçues lors de nos auditions, montrent qu'il y a une réceptivité sur ces questions et que c'est sans doute le moment pertinent pour aller de l'avant en la matière. Merci de votre écoute.

Jeanne LAZARUS

Merci pour cette présentation. Est-ce que Simon CORDONNIER ou Arnaud JULLIAN, qui avaient tous deux participé à ce groupe de travail, vous souhaitez ajouter quelque chose ?

Arnaud JULLIAN

Simplement un mot, Madame la présidente, pour dire qu'à la suite des deux groupes de travail, notre ambition, comme l'a indiqué Bénédicte DURAND, est de mettre en œuvre le plus rapidement possible les préconisations du groupe de travail déontologie, qui viennent de nous être présentées. Nous nous sommes d'ores et déjà attelés à identifier les mesures qui peuvent le plus rapidement possible être mises en place. Nous allons continuer de le faire. Ensuite, nous allons mettre en place un calendrier de mise en œuvre des mesures qui nécessitent plus de temps. L'idée est de faire bien, mais assez vite également,

pour battre le fer tant qu'il est chaud et créer une véritable dynamique autour de ces enjeux extrêmement importants.

Jeanne LAZARUS

Pouvez-vous nous préciser quelles sont les mesures qui vont immédiatement être mises en place ?

Arnaud JULLIAN

A ce stade, nous sommes en train de les identifier. Nous essaierons d'en mettre en place plusieurs avant l'été. Je ne vais pas me risquer à vous en faire le détail en séance à ce stade.

Simon CORDONNIER

Je voudrais remercier la présidente et la rapporteure pour l'immense travail qu'elles ont accompli et l'esprit extrêmement constructif et ouvert dans lequel se sont tenus ces travaux. Je pense qu'il y a énormément d'éléments de réflexion qui devront être repris et intégrés dans nos différents documents, chartes, des éléments de réflexion qui vont prendre un peu plus de temps aussi, mais qui permettront de restructurer un certain nombre de dispositifs au sein de notre institution. Je trouve très important que cela fasse écho à ce qu'on s'était dit au sein de ce conseil lorsqu'on a adopté la charte de déontologie dans sa première version, à savoir qu'il y avait de nombreux éléments sur lesquels il convenait de poursuivre le travail, notamment la question de la prévention des conflits d'intérêts qu'on avait déjà pointés du doigt à l'époque, et sur laquelle on a maintenant beaucoup plus d'éléments dans le rapport pour avancer concrètement. Cela va vraiment dans le sens de ce qu'on s'était dit au sein de ce conseil. En tant que conseil, ce sera important de suivre la mise en œuvre des différentes mesures proposées et avoir des points réguliers d'avancement sur ces questions et prendre aussi notre part aux réflexions qui doivent encore être menées. Il y a un certain nombre de recommandations dans le rapport qui sont de mettre en œuvre une réflexion sur différents sujets sans nécessairement préconiser une réponse établie. Ce sera à nous, communauté, parfois le conseil de l'institut, parfois les chercheuses, chercheurs, parfois d'autres communautés de Sciences Po de définir les réponses et les règles qu'on souhaite s'imposer. Elles ne peuvent pas être imposées de l'extérieur, mais il est important que sur certains points on ait des règles communes, qu'on puisse s'y tenir, qu'il y ait éventuellement un dispositif de sanctions si on ne s'y tenait pas. C'est vraiment ce sur quoi ce rapport peut nous permettre d'avancer.

Jeanne LAZARUS

Pour rebondir sur ce que vous venez de dire, au terme de cette discussion (et je vais laisser la parole aux questions) je crois qu'il faudrait que l'on réfléchisse, au sein du conseil, à la façon d'organiser notre réflexion. Il serait possible de proposer un petit groupe de travail avec celles et ceux qui souhaitent réfléchir sur les questions qui concernent directement le fait d'être élu, de participer à nos réunions et à la façon de nous doter un règlement intérieur. C'est aussi une question : fait-on un règlement intérieur pour notre conseil ou utilise-t-on le règlement de l'IEP ? En tout cas, il faut que l'on stabilise un certain nombre de choses pour nous sécuriser en matière de déontologie.

Santa TARDIEU

Merci pour cette riche présentation qui rend entièrement compte de cet immense travail. Je parle au nom de NOVA. Nous nous félicitons pour ce travail sur la déontologie et la manière dont les acteurs évoluent et interagissent au sein de l'institut. Nous trouvons primordial de traiter de ces sujets, des conflits d'intérêts, de la déontologie, des pratiques de recrutement, tout ce qui a été mentionné au cours de la présentation. Plus précisément, NOVA a activement lutté, et continue à lutter, pour la protection des libertés académiques, de la liberté d'expression dont vous avez également rappelé l'importance. J'avais à ce sujet des questions. Je ne sais pas si vous avez des précisions à ce jour, mais j'ai une question quant à la mise en place des divers référents dont vous parlez dans le dossier, notamment le référent laïcité par exemple. Je pense que c'est un sujet qui nous tient à cœur à NOVA. Quelles seraient ces missions, ses leviers d'action ? On se questionnait sur sa mise en place et ses possibilités d'action. Vous avez aussi souligné les dangers des réseaux sociaux. En tant qu'étudiant, on est en première ligne et on voit ces dangers directement. Vous avez également montré la complexité de réguler ces relations sur les réseaux sociaux, avez-vous déjà des idées ? Mes questions portaient plutôt sur ces sujets. Encore merci. Un seul

petit regret, comme vous l'avez souligné, qui est que les étudiants n'aient pas pu participer à ce travail, on espère qu'au prochain travail, on pourra apporter également notre pierre à l'édifice.

Raykhant LIANOVA

Je voudrais d'abord remercier l'ensemble des personnes qui ont participé à l'élaboration de ce rapport. Ma question concerne la mise en place concrète de ces propositions : selon quel calendrier ? Est-ce que toutes les propositions seront retenues ? Merci.

Jeanne LAZARUS

Merci. Madame DE SALINS, je pense que vous pouvez répondre à la première question et c'est plutôt vers Arnaud JULLIAN ou Bénédicte DURAND que l'on va se tourner pour la deuxième, même si on a déjà eu un début de réponse.

Catherine DE SALINS

J'ai plus l'impression que les questions sont orientées vers la mise en œuvre des recommandations que vers les recommandations elles-mêmes, c'est pour cela que je laisserai Arnaud JULLIAN répondre. Le référent laïcité est prévu par la loi. Sciences Po est un établissement public et comme tel, il doit être doté d'un référent laïcité. La commission de déontologie commune a, si on se réfère aux décrets qui l'envisagent, une mission en termes de laïcité. Il nous semble qu'il serait logique qu'en son sein il y ait un référent laïcité pour que quand des questions se posent, il puisse y avoir, dans un premier temps, des demandes de conseil et, si problème, signalement et traitement de ces questions. Sur la mise en œuvre, je laisse Arnaud JULLIAN répondre. Il nous a semblé qu'il était du devoir de Sciences Po d'aller de l'avant en la matière, même si lors des auditions, ce n'est pas le point le plus mis en avant sur les problèmes déontologiques qui pouvaient se poser, mais il n'empêche.

Bénédicte DURAND

Juste un mot sur la mise en œuvre. C'est ce que je souhaitais dire tout à l'heure. En ce moment, autour d'Arnaud JULLIAN, nous mettons l'ensemble des propositions au tamis de l'analyse et nous essayons de les mettre dans un système, de les faire vivre en écho les unes des autres. Vous l'avez lu, il y a beaucoup de convergences entre les deux rapports. On voit que surgit l'exigence pour l'institution de faire vivre une dynamique de défense des droits et du respect des devoirs. Pour le faire très simple. Cette dynamique exige un certain nombre de renforts en termes de ressources humaines, c'est sur ce quoi nous travaillons et peut-être des modifications d'organisation de ces enjeux. Nous travaillons sur tout cela. L'idée que je soumets aujourd'hui à ce conseil est de préparer une forme d'agenda opérationnel de l'ensemble des mesures, que l'on pourrait présenter au conseil de l'institut avant la trêve estivale, avec, pour certaines d'entre elles, une proposition de mise en œuvre dès la rentrée universitaire prochaine. De ce point de vue, notre degré d'urgence va aux étudiants pour lesquels nous devons proposer un dispositif révisé de prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles et de révision de la procédure disciplinaire. Il y a un point d'urgence qu'on a parfaitement identifié qui va être entouré d'une réflexion plus large et d'un agenda qui, naturellement, sera soumis au conseil et qui engagera non pas l'administration provisoire, mais la future direction de Sciences Po, sous le regard et le contrôle de la présidente de la Fondation qui a déjà eu l'occasion de dire à quel point ces deux rapports étaient centraux dans la vision qu'elle se faisait de son mandat. Fort de ces deux forces que sont le vote du conseil de l'institut à la veille de l'été et l'engagement de la présidente, nous pourrions engager la rentrée universitaire avec des mesures immédiatement prises autour des violences sexistes et sexuelles et une proposition d'agenda qui aura été soumis au conseil de l'institut avant l'été. Je crois que la feuille de route est suffisamment claire pour nous permettre d'avancer vite et tout le travail de concertation a été très puissant. Nous avons aujourd'hui des choses extrêmement prêtes à être mises en œuvre. Pour autant, on a un travail d'organisation, de lisibilité et d'opérationnalisation à proposer au conseil. C'est ce que nous sommes en train de faire pour être prêts d'ici la fin du mois de juin. J'espère avoir été claire sur la manière dont on peut avancer sur ces deux dossiers.

Jeanne LAZARUS

Pour préciser, le conseil sera amené à voter en juin sur ces mesures qui prendront effet dès septembre.

Bénédicte DURAND

Et sur une proposition d'agenda qui devra engager la future direction de Sciences Po et qui aura reçu un go ou pas du conseil de l'institut. Il me paraît important que le conseil de l'institut puisse s'engager sur cet agenda d'opérationnalisation de ces deux rapports.

Jeanne LAZARUS

Je suggérerai qu'un groupe de travail soit organisé en interconseil, comme nos groupes de travail habituels, pour permettre d'avoir une discussion plus longue sur cet agenda avant de le voter. Cela nous permettrait d'en discuter ensemble si le temps nous le permet. Ce serait bien pour qu'on se saisisse tous de ces propositions que l'on puisse avoir cette discussion et par ailleurs, une discussion pour savoir comment on travaille au sein du conseil de l'institut pour faire avancer les choses. Je me tourne vers Sébastien THUBERT pour savoir s'il est possible de faire un groupe de travail dans les semaines à venir sur ce sujet.

Sébastien THUBERT

Ce serait bien d'organiser un temps de travail en amont pour qu'on ait le temps à la discussion, mais il faudra qu'on fasse le point avec les bureaux des conseils par rapport à la charge des programmes de travail prévus. Nous en avons encore 3 de prévues d'ici l'été. Il faudra voir si on en reporte un à la rentrée ou pas, pour que ce soit soutenable et faisable.

Emma SALLEY

J'avais une question sur une certaine partie du rapport, celle sur les réseaux sociaux et la liberté d'expression. À la lecture, j'ai eu l'impression que les problèmes qui pouvaient se poser sur cette question, notamment des groupes de promotion et des réseaux sociaux, n'étaient pas forcément bien cadrés, c'est-à-dire que, globalement, de ce que j'ai compris à la lecture de cette partie, c'est que dans le cadre de cette affaire DUHAMEL, les personnes ne demandaient pas la démission de Frédéric MION qui était vue comme discriminée. À la lecture de cette partie, il m'a semblé que c'était une partie problématique dans un contexte où on a des attaques envers l'université et envers Sciences Po disant qu'il y aurait une pensée unique dans notre établissement, pour le dire clairement, une pensée islamo-gauchiste puisque ce sont les termes employés. Cela m'a semblé un peu dangereux de formuler les choses comme cela et de ne pas faire la différence entre l'expression d'un désaccord sur des groupes de promotion et de débat, car tant que cela reste dans des termes respectueux, ce n'est pas un problème d'avoir ces moments d'échanges et de débats entre les étudiants et ce qui relève d'attaques envers les personnes. Par exemple, hormis la mention d'un cas où il y avait eu une sanction pour antisémitisme, je n'ai pas vu mention de ce qui devient absolument intolérable dans les débats, en cours ou sur les groupes de promotion dans les réseaux sociaux, c'est quand il commence à y avoir des attaques envers les personnes et notamment des discriminations sexistes, racistes par exemple. Certainement que l'autocensure existant dans certains cadres d'échanges au sein de l'établissement ou « en dehors », puisque les réseaux sociaux sont particuliers, ils seraient plus liés à des contextes d'attaque personnelle et à de l'autocensure liées des discriminations plutôt qu'au fait d'avoir des opinions qui ne seraient pas majoritaires au sein de l'établissement. Cette partie m'a posé question à la lecture.

Jeanne LAZARUS

Pour préciser, le terme d'islamo-gauchiste n'est pas employé dans le rapport, ou alors cela m'a échappé.

Emma SALLEY

Non, il n'est pas employé dans le rapport, mais c'était en lien avec les polémiques ayant eu lieu ces derniers temps.

Jeanne LAZARUS

On est bien d'accord que ce n'est pas cela qui est écrit.

Catherine DE SALINS

Je laisserai Mélanie VILLIERS compléter. Je prends note que cette partie du rapport est considérée comme n'étant pas claire. Nous avons uniquement en tête les formes de harcèlement et de mise aux piloris qui peuvent intervenir de façon nominative contre des personnes au motif qu'elles auraient exprimé des idées qui sont les leurs sans être pour autant agressives. C'est plutôt ce type de comportement que nous avons en tête que le fait de débattre d'idées et de continuer à en débattre sur les réseaux sociaux. Cela ne nous posait pas problème. Je prends acte du fait que la rédaction est considérée comme n'étant pas claire, mais Mélanie voudra sans doute préciser les choses.

Mélanie VILLIERS

Je regrette que cette partie puisse donner prise à des questionnements sur la façon dont on a souhaité rendre compte des auditions. Notre point était de souligner qu'il y avait un besoin de modération pour assurer le respect entre les membres d'un groupe de promotion. C'est un point qui a été relevé dans une ou deux auditions. Ce défaut de modération pouvait donner lieu à des agressions et comme le fer-de-lance, vous l'avez vu dans les réflexions, c'était le respect mutuel, il nous semblait important de souligner cet enjeu de modération. Désolée si on a pu laisser croire qu'on voulait politiser la lecture de la déontologie. Ce n'est absolument pas notre intention.

Simon CORDONNIER

Pour compléter, il y a un élément qui a nourri nos débats - sans intervenir dans les réseaux sociaux puisqu'on n'en a ni les moyens ni la vocation comme c'est écrit dans le rapport, ce sont des groupes qui, pour la plupart sinon la totalité, sont extérieurs à l'institution - et nous avons réfléchi à la façon dont l'institution pourrait offrir à ces différentes communautés d'autres plateformes que les réseaux sociaux pour exprimer un mécontentement. C'est autour de cela que s'articule la réflexion autour du dispositif du lanceur d'alerte qui n'existait pas jusqu'à présent et qui existera bientôt. On espère et on estime que ce dispositif peut éventuellement permettre à des personnes - se sentant discriminées, agressées, tout un panel de raisons pour lesquelles on peut être amené à se saisir de ce dispositif - de se saisir de ce premier dispositif avant d'aller se répandre sur les réseaux sociaux avec toutes les dérives que l'on connaît. Ce n'est pas une réponse parfaite, mais c'est un dispositif auquel on a réfléchi dans ce sens. C'est peut-être cela qui transparait un peu dans cette partie sur les réseaux sociaux avec cette difficulté qui est qu'on ne peut pas intervenir sur ces réseaux sociaux, mais on aimerait trouver des prises pour faire en sorte que les débats y soient plus respectueux.

Arnaud JULLIAN

Pour avoir été membre du groupe, je pense que le rapport veut surtout que soit rappelées les règles du jeu relatives au respect dû à chacun dans les différents espaces d'échanges, y compris sur les réseaux sociaux. L'idée est que tout le monde se respecte, y compris dans les échanges externes, ce qui est indispensable dans une université de recherche internationale telle que la nôtre, dont la vocation est de permettre un débat d'idées et que celui-ci soit le plus constructif possible. Un des moyens pour renforcer cette qualité des échanges, pour éviter des phénomènes de lynchages, de prises à partie individuelle, c'est évidemment la formation. A la fois pour former nos communautés au respect du débat d'idées, mais aussi former à la spécificité des réseaux sociaux dans ces débats. En effet, sur les réseaux sociaux peuvent s'enclencher, plus rapidement qu'ailleurs, des phénomènes de harcèlement en ligne. Notre idée, avec Sébastien THUBERT et notre DPO, Marion LEHMANS, est de voir s'il est possible de mettre en place une formation sur ces sujets de harcèlement en ligne qui serait disponible pour tout un chacun.

Émeric HENRY

J'aimerais remercier la commission pour ce travail qui est impressionnant. Les interactions ont toujours été très bonnes, avec la prise en compte des commentaires, on sent un vrai désir de changer les choses. En tant qu'élu à la commission déontologie, j'insiste sur le fait que j'apprécie cette proposition de réforme de la commission. J'encourage Arnaud JULLIAN à aller très très vite, car depuis janvier la commission de facto n'est pas vraiment opérationnelle, puisque des membres sont partis. On parle d'une réforme importante du fonctionnement de la commission et je pense qu'on ne peut pas se permettre

d'avoir un laps de temps avant que cette commission puisse opérer et agir. Il faut aller très vite. En tout cas, merci pour ce travail.

Jeanne LAZARUS

Merci. Y a-t-il d'autres commentaires ou questions ? Je vais vous remercier une nouvelle fois. Ce rapport sera l'objet de nombreuses appropriations par l'administration et l'ensemble des communautés. On a rendez-vous très vite pour des groupes de travail, pour un nouveau vote, pour discuter sur le calendrier. Ce n'est que le début de l'usage que nous allons pouvoir faire de ce rapport.

Nous allons maintenant écouter Madame HERVIEU-LÉGER nous présenter le second rapport. Les deux rapports étant complémentaires et ayant des références l'un avec l'autre. Madame HERVIEU-LÉGER et Madame Amandine BUISSON, rapporteure pour ce rapport sur les violences sexuelles et sexistes, je vous laisse la parole.

Danièle HERVIEU-LÉGER

Merci Madame la présidente. Vous entendez immédiatement à ma voix devant quel problème je suis placée. Je suis pratiquement aphone. Je vais faire de mon mieux pour vous rendre compte du rapport dans des conditions d'audition acceptables. Si je n'y parviens pas, je passerai le relais à Amandine qui sera parfaitement capable de me relayer. Si ce n'est pas insupportable pour vous, je vais essayer de tenir bon jusqu'au bout de cette présentation.

J'aimerais commencer, comme l'a fait Catherine DE SALINS, par dire la reconnaissance que j'ai à l'égard de toutes les communautés de Sciences Po qui se sont prêtées activement et avec un engagement remarquable au jeu de ce travail collectif, qui y ont beaucoup contribué, dans des conditions de circulation du débat particulièrement agréable. L'enjeu était lourd, les préoccupations étaient fort sérieuses et les conditions de travail ont été aussi bonnes qu'elles pouvaient l'être, compte tenu de l'engagement de tous.

Le rapport sur les violences sexuelles et sexistes est construit en trois parties correspondant à trois moments principaux du travail du groupe. Le premier moment est le moment de la mise en discussion des problèmes les plus immédiatement concrets, ceux de l'accompagnement des victimes et ceux de la procédure disciplinaire, dont le traitement des faits avérés de violences sexuelles et sexistes. C'est le premier bloc et c'était logique que nous entrions dans le sujet de cette façon compte tenu de la définition du périmètre de travail du groupe. Le deuxième moment est celui du diagnostic des situations dans lesquelles les violences sexuelles et sexistes sont les plus susceptibles d'apparaître. Diagnostiquer ces situations est une condition majeure pour engager une action de prévention sur tous les fronts. Second moment que nous avons consacré à identifier, répertorier et à analyser des situations à risque. Un troisième moment est celui de l'inscription du travail précis sur les violences sexistes et sexuelles dans un horizon plus large, à savoir celui de cet avènement d'une culture du respect, de la civilité et de l'égalité qui était l'horizon du travail, sans lequel tout cela n'aurait pas de sens.

Le premier moment (je vais essayer de faire bref compte tenu de l'état pitoyable de ma voix) sur les deux sujets majeurs qu'étaient, d'abord, la question de l'écoute, l'accueil et l'accompagnement des victimes et ensuite, celui de la procédure disciplinaire. Je précise que sur ces deux terrains, Sciences Po avait déjà un équipement relativement plus étoffé que dans bien des endroits universitaires ou de grands établissements. Sous prétexte que l'affaire était lancée dans un contexte de très grande sensibilité à ces questions, il ne faut pas penser que l'on ne parlait de rien. On ne parlait absolument pas de rien. Notre premier travail a été d'examiner l'action tout à fait importante de la cellule de veille et d'écoute qui existait déjà pour réaliser très vite que cette cellule était insuffisamment équipée, trop limitée dans ses moyens, reposant en réalité sur une seule personne, pour pouvoir faire face à l'accueil et à l'écoute des victimes, sachant qu'au moins 90 des cas soumis à cette cellule sont des cas qui se sont produits hors de l'établissement ou dans les marges de la vie de l'établissement. Très peu d'entre eux se sont passés dans les murs de l'établissement.

Comment accompagner les victimes ? Notre première observation a été de repérer la nécessité qu'il y ait sur tous les campus, pas que sur Paris, une présence physique de référents, avec, par ailleurs, tous les moyens adjacents, les lignes dédiées, les sites, etc., mais avant tout des personnes référentes capables de recueillir la première expression du problème de la part des victimes. Le deuxième élément que nous avons mis en avant est que cette personne n'est pas vouée à prendre en charge l'accompagnement. Celui-

ci est un processus lourd, qui doit être professionnalisé, qui suppose, compte tenu du coût psychologique qu'il a pour les personnes qui le font, cela implique, pour ces mêmes personnes, un type de supervision. Nous avons donc prôné la mise en place de référents, partout, susceptibles de recueillir et d'accueillir la première parole des victimes et qui soient surtout capables de les orienter vers des dispositifs d'accueil professionnalisés capables de prendre en charge l'accompagnement et l'orientation vers des solutions qui peuvent être psychologiques, médicales, judiciaires, etc. donc externalisées. Voilà notre premier point d'approche du travail. Traiter de l'accueil des victimes est une chose, il faut aussi penser à la manière de traiter les auteurs de violence et d'abus au sein de l'établissement quand ceux-ci relèvent de la juridiction disciplinaire de l'établissement. Nous nous sommes attachés à la procédure disciplinaire, avec d'autant plus de soin qu'il était extrêmement clair dans tous les débats que nous avons entendus, dans les auditions que nous avons eues, que la procédure disciplinaire était le principal point de cristallisation de la défiance qui s'exprimait en particulier dans l'idée, plus ou moins justifiée, peu importe, le ressenti est capital, qu'une part importante de cette procédure était aux mains de l'administration laquelle pouvait utiliser des moyens dilatoires ou pour évacuer les choses progressivement.

En tout état de cause, les victimes se sentant totalement exclues de la connaissance des processus engagés du côté de la procédure disciplinaire. La remise à plat de cette procédure nous a paru essentielle. En fait, il faut bien voir que cette procédure est contrainte, pour toute une partie et pour la partie spécifiquement liée au jugement et aux sanctions, et déterminée par le Code de l'éducation. En amont de cette procédure formalisée, il y a une phase d'enquête d'établissement des faits qui tend à établir l'objectivité des faits par rapport, y compris, au récit subjectif de la victime qui doit être entendue et pour laquelle il faut faire fonctionner une présomption de véracité, mais qui, lorsqu'il s'agit de passer au registre de la sanction, doit être passée au tamis d'une objectivation des faits permettant à l'institution de se saisir elle-même du problème. Notre principale préconisation en matière de procédure disciplinaire concerne la mise à plat de la mesure disciplinaire autour, en particulier, de la formalisation, de la professionnalisation et de la judiciarisation de l'enquête interne afin qu'elle soit rendue aussi transparente, contradictoire que possible, afin que l'idée d'une évacuation subreptice des problèmes à travers cette procédure puisse disparaître. J'insiste d'autant que sur ce point nous avons complètement croisé les réflexions de la commission de déontologie où il a déjà été question de cette formalisation de l'enquête interne, au sein d'une cellule dédiée, présidée par une personnalité extérieure et autant que possible, selon nous, un magistrat.

Deuxième moment, le diagnostic des situations susceptibles de pouvoir faire émerger des violences sexuelles et sexistes avec, là encore, trois questions principales. D'abord, les situations à risque pour les étudiants, d'autre part les relations entre enseignants et enseignés, enfin les questions du personnel, des salariés pris dans des relations hiérarchiques. D'abord, les situations à risque touchant spécifiquement les étudiants. Un point immédiatement sur la table est celui des festivités étudiantes, de la sociabilité festive étudiante, des soirées qui sont, on le sait, le moment le plus risqué de la vie étudiante en termes de violences sexuelles et sexistes. De ce point de vue, nous avons à la fois essayé de comprendre pourquoi ces situations étaient aussi sensibles, et d'autre part, quels étaient les types de protocoles de sécurité qui devaient être mis en place pour accompagner les responsables d'associations, les responsables du BDE, les responsables d'associations sportives dans leur encadrement. Pas question de limiter cette sociabilité festive qui, en tant que telle, fait partie de la vie étudiante et qui, de toute façon la régulation n'est pas à la main de l'établissement, mais une réflexion sur les moyens d'offrir aux organisateurs des dispositifs de sécurité fiables. Deuxième situation à risque pour les étudiants, les stages, les années de césure, les apprentissages, les séjours en échange à l'étranger, toutes les situations dans lesquelles les personnes se trouvent plus isolées, coupées de leur milieu habituel de travail, de leur réseau amical, familial, et qui se trouvent plus vulnérables. Là encore, une réflexion sur les dispositifs d'accompagnement, de suivi permettant de rompre cet isolement qui est au principe de la plupart des situations à risque. Sachant aussi que la confrontation avec des cultures différentes, à travers l'apprentissage ou les années de césure, implique aussi une information préalable sur ce que les étudiants sont susceptibles de rencontrer.

Deuxième niveau de diagnostic, les relations asymétriques, qui sont structurelles dans un établissement d'enseignement, mais qui sont susceptibles de dériver en situation de domination et d'emprise en particulier du côté des relations entre enseignants et enseignés, avec deux points de réflexion particuliers

dans notre travail, le problème de la fluidité, de l'hétérogénéité, de la difficulté d'appréhender une très grande population d'enseignants vacataires, d'assistants d'enseignement qui ne sont pas des enseignants professionnels si j'ose dire, au regard du corps, relativement restreint de la faculté permanente. Une interrogation autour de la manière de placer cette grande masse flottante d'enseignants vacataires devant leur responsabilité pédagogique et professionnelle, sachant qu'un certain nombre de questions posées touchent au comportement éventuel de certains de ces vacataires. Dans ce point autour des relations enseignant/enseigné, la situation hybride des doctorants qui ont abondamment fait part de leur malaise, de leur inconfort dans une relation inégalitaire et solitaire face à leur directeur, directrice de thèse. Par ailleurs, ils se trouvent pris dans une sorte d'ambiguïté dans leur mode de socialisation au sein des laboratoires, ils sont des étudiants avancés, toujours en formation et d'autre part, ils sont aussi de jeunes collègues en formation qu'on place devant des auditoires étudiants avec lesquels ils ont peu de distance d'âge et sans grande préparation pédagogique, avec des problèmes de méconnaissance des bonnes distances à tenir dans cette relation. Ils sont doublement vulnérables : dans leur mode de socialisation et dans leur intégration à la vie du laboratoire d'un côté, et inconfort dans leur relation pédagogique quand ils sont amenés eux-mêmes à enseigner. C'est un sujet tout à fait important.

Dans tous les cas, le problème dans la relation enseignant/enseigné, c'est la particulière vulnérabilité des personnes concernées liée à la conviction qui est la leur, et qu'il faut arriver à rompre, selon laquelle dire ce qui se passe serait susceptible de mettre en péril leur parcours étudiant ou professionnel. Ensuite, nous avons évoqué la question de la situation des personnels salariés en situation hiérarchique, avec là aussi, de possibles situations de domination et d'emprise, sachant que la question qui se pose et qui est assez singulière, est le souci intense des personnes concernées pour, à la fois, rendre possible l'expression des problèmes qui se posent et, en même temps, ne pas compromettre des formes d'intégration professionnelle et de vie collective au travail dans lesquels elles sont impliquées pour une longue durée. Les étudiants sont là pour 1, 2, 3, 4 années, ces personnels travaillent depuis 10, 15 ans dans l'établissement en tant que salariés, ont pour l'expression des problèmes des barrières très spécifiques à faire tomber dont ils nous ont parlé.

Après cette période d'analyse et de diagnostic pour identifier les situations les plus susceptibles de faire émerger des violences sexistes et sexuelles, nous sommes passés au dernier volet, le plus large, le plus ambitieux, qui rejoint par de multiples fils, qu'on aurait même pu tisser davantage si on avait plus de temps pour travailler avec la commission déontologie, ce qui touche aux manières de faire advenir dans l'établissement une culture du respect, de la civilité et de l'égalité en allant au-delà des situations violentes sexistes et sexuelles, en pensant à l'ensemble des formes de discrimination et en engageant, c'est la première des préconisations, le volet principal de nos recommandations, une politique globale adressée à tous de sensibilisation et de formation. Sensibilisation d'abord, rigoureusement obligatoire pour l'ensemble des personnes susceptibles de circuler dans cet établissement et politique de fond différencié, singularisé en fonction des requêtes professionnelles, situationnelles des populations concernées. C'est un gros volet formations décliné de toute sorte de façon qui engage en particulier l'information sur la qualification des violences sexistes et sexuelles, les questions du consentement, les questions du respect et de la civilité et qui engage aussi la question de la connaissance des sanctions encourues en cas de transgression. Une politique de sensibilisation qui passe par les individus et qui doit nécessairement être adossée à une action sur les structures en matière d'égalité entre femmes et hommes et en matière de lutte contre les discriminations.

En matière d'égalité entre femmes et hommes nous avons, en particulier, posé un problème qui nous paraît crucial à Sciences Po qui est celui de la parité du corps enseignant, de l'importance pour les étudiantes et étudiants de se trouver face à un corps enseignant paritaire, à des femmes en situation d'enseignement sur, non seulement des cours spécialisés, localisés dans telle ou telle école, mais aussi sur les grands cours, une visibilité des femmes académiques susceptible d'offrir des modèles, des représentations personnelles, des incarnations de l'égalité pour les différentes populations d'étudiante et étudiants. Dans un établissement comme Sciences Po, établissement de recherche et d'enseignement, qui a vocation, comme institution de sciences sociales critiques à faire avancer le questionnement autour de ces questions, nous n'avons pas pu séparer les enjeux de formation et les enjeux structurels de parité d'une mention plus qu'importante sur les enjeux en termes de recherche et d'enseignement que l'établissement doit porter. Sciences Po a déjà un dispositif, nous proposons qu'il soit encore renforcé, et surtout qu'il puisse contribuer en tant que tel à nourrir les pratiques de formation et de sensibilisation.

Dans ce pôle de recherche, à Sciences Po, il y a des ressources importantes déjà constituées qu'il faut mobiliser pour abonder le travail de sensibilisation à l'échelle de l'établissement, mais d'autre part aussi, il nous a paru important d'insister sur le fait que ce travail de recherche devait irriguer l'ensemble des enseignements et des pratiques pédagogiques et bien au-delà des cours touchant spécifiquement aux questions d'égalité et de parité. Au fond, il doit devenir une sorte de priorité scientifique, intellectuelle au sein de Sciences Po qui doit être rendue visible à l'échelle de l'ensemble de l'offre d'enseignements de l'établissement. C'est extrêmement ambitieux, mais on ne peut pas imaginer ce changement de culture évoqué par Bénédicte DURAND sans l'incarner directement dans ce qui est le cœur du métier de la maison, à savoir l'enseignement. Merci. Pardonnez-moi encore de vous avoir infligé ma voix.

Jeanne LAZARUS

Merci d'avoir, malgré votre toux, réussi à nous exposer tout cela. Dans votre groupe de travail, vous aviez un certain nombre de membres du conseil de l'institut, je vais énumérer leur nom et j'invite celles et ceux qui souhaitent rajouter quelque chose à prendre la parole. Mathéa BOUDINET n'est pas là aujourd'hui, Frédéric GROS qui n'est pas là non plus, Arnaud JULLIAN, Sébastien THUBERT et Raphaël ZOUATI et Pascale EISENBERGER.

Pascale EISENBERGER

Tout d'abord quelques mots pour remercier Madame Danièle HERVIEU-LÉGER et Amandine BUISSON. Grâce à leur dynamisme, on a pu avancer tambour battant si je puis dire. Je reprends les mots de Monsieur HENRY : il y a eu des interactions très riches et tous les commentaires ont été pris en compte. Je vous en remercie encore une fois. Je souhaite remercier tous les membres du groupe de travail, dont certains ont eu du mal à s'organiser, à libérer du temps et les étudiantes et étudiants qui avaient des cours et des examens. Un grand merci à eux. Souligner qu'une des grandes difficultés est la communication. Il faudra trouver le bon canal. Je représente les vacataires qui sont très nombreux, ce sera très difficile de faire parvenir ce message aux vacataires. Nous nous tenons à votre disposition pour trouver des solutions. Je voudrais relayer et appuyer une des demandes des membres du groupe de travail lors de la dernière séance. Quand nous nous sommes dit au revoir, nous étions d'accord pour dire qu'une expertise collective s'était forgée durant ces deux mois et pour souhaiter que, peut-être, un suivi puisse nous être offert pour qu'on puisse puiser dans cette expérience collective à l'avenir, au besoin. À titre personnel, j'aimerais souligner à quel point je souscris à la conclusion de Madame HERVIEU-LÉGER dans son rapport, quand elle dit que c'est un horizon plus vaste encore d'une culture du respect et de l'égalité, mettant en question les logiques culturelles et structurelles de toutes les discriminations, qui est en jeu. Le dernier CI s'était presque terminé, et je reprends ce qu'avaient dit Monsieur HEILBRONN et Monsieur WERB sur les discriminations en cours en ce moment. Je vous remercie encore.

Raphaël ZOUATI

Je participais également au groupe de travail présidé par Madame HERVIEU-LÉGER. Je souhaitais aussi remercier la présidente et l'ensemble des membres de ce groupe de travail pour le travail qu'on a pu fournir à l'issue de ces deux mois de réunions nombreuses, mais qui, comme le disait très bien Pascale EISENBERGER, nous ont permis d'acquérir une certaine expertise collective et d'aboutir à de nombreuses propositions extrêmement ambitieuses pour notre institution, qui reprennent beaucoup de points soulevés au cours des auditions, avec l'ensemble des parties prenantes, notamment des étudiantes et étudiants. Je pense qu'on peut se féliciter de ce rapport. Je ne vais pas répéter ce qu'a dit Madame EISENBERGER, mais maintenant il faudra s'intéresser à la mise en place et au déploiement de toutes les mesures et propositions qui sont dans ce rapport. La mise en place de tout cela va devoir se faire rapidement pour que l'on puisse, dès la rentrée de septembre et l'arrivée des nouvelles étudiantes et nouveaux étudiants à Sciences Po, pour leur présenter tous ces enjeux relatifs à la formation, à l'écoute, à la procédure de sanction disciplinaire. C'est à mon avis par ce suivi et cette mise en place rapide que nous pourrions faire évoluer rapidement les choses dans notre institution.

Jeanne LAZARUS

Peut-être que Arnaud JULLIAN ou Sébastien THUBERT pourraient prendre la parole pour préciser le calendrier. Est-ce que ce sera le même que celui proposé pour les travaux sur la déontologie ? Avec, là

aussi, certaines mesures immédiatement mises en place et puis un calendrier de travail au mois de juin ou est-ce un autre tempo sur ces questions ?

Arnaud JULLIAN

Nous essayons que le calendrier soit globalement le même. C'est-à-dire annoncer fin juin de premières mesures qui pourraient être mises en œuvre dès la rentrée et vous soumettre un échéancier de mise en œuvre des autres mesures du groupe de travail VSS. Pour la rentrée, plusieurs mises en œuvre sont urgentes, par exemple du côté du renforcement des dispositifs d'accompagnement ou encore de la mise en place d'un réseau de personnes référentes sur les campus en région, évoquée par Danièle HERVIEU-LÉGER. La plateforme externalisée, nous n'en disposerons probablement pas avant la fin de cette année universitaire, car elle pourrait impliquer un marché. Toutefois, nous avons déjà commencé à travailler sur ce que pourrait être le cahier des charges d'une telle plateforme pour ensuite identifier quel prestataire pourrait correspondre au besoin et fournir une prestation de qualité.

Nous aurons également à traiter rapidement le sujet des formations, avec la nécessité d'identifier quels types de formations pourraient correspondre à tel ou tel type de public, sachant - et vous l'avez tous lu dans le rapport - qu'il devra y avoir plusieurs formats de formation suivant que cela concerne nos enseignants vacataires, nos étudiants, nos personnels ou encore les responsables associatifs.

Nous devons enfin faire évoluer la procédure de traitement des signalements, en mettant notamment en place les nouvelles modalités de l'enquête interne. Sur l'ensemble des procédures, nous essaierons d'aller le plus vite possible. Madame la présidente, nous sommes certes un peu débordés, avec la mise en œuvre simultanée des préconisations des deux groupes de travail, mais nous sommes très motivés pour essayer d'avancer rapidement.

Jeanne LAZARUS

Merci. Cela ne pas vous simplifier la vie, mais il serait intéressant de voir comment réfléchir à ces mises en œuvre et ces calendriers avec les conseils ou les membres du groupe de travail, comme l'a dit Madame EISENBERGER, qui souhaitent utiliser l'expertise qu'ils ont constituée au moins pour les personnes internes à Sciences Po, pour éventuellement vous aider. On sait bien que cela complique la rapidité de mise en œuvre de penser à faire des réunions et des concertations préalables, mais c'est aussi utile pour une bonne appropriation pour que tous les enjeux puissent être vus. D'autres personnes souhaitent-elles intervenir ?

Daniel TEBOUL

J'interviens pour Solidaires. Je remercie tout le monde pour le travail effectué. Pour la forme, et pour les travaux à venir, nous souhaitons souligner, contrairement à ce qui avait été promis, aux engagements pris durant la période de mise en place de cette *task force*, nos demandes de suppléance ou les systèmes de binômes ont été rejetés, ce qui a significativement alourdi le travail et compliqué une approche de travail collectif et efficace et de ce fait, réduit la présence et l'engagement des étudiantes et étudiants dans ces travaux. Néanmoins, à Solidaires, nous sommes satisfait.e.s des préconisations faites et du fait que toutes les propositions ont été prises en compte. Nous espérons simplement que toutes les préconisations seront suivies d'effet.

Sébastien URIOSTE GUGLIELMONE

Je voudrais remercier l'équipe interne et externe qui s'est occupée de ce rapport qui était fort attendu. Je suis extrêmement intéressé par les recommandations faites pour les enseignants vacataires. On parle d'une nébuleuse peu identifiée, cette proposition permet d'éclairer cette masse d'enseignants qui n'est pas toujours très visible, même pour nous, représentants de ces vacataires, nous ne sommes pas toujours au courant du type d'hétérogénéité existant au sein de ce corps enseignant. Je viens renforcer et accompagner la dernière préconisation qui dit, je me permets de le lire : « On complètera ces recommandations en ajoutant, bien que ce point déborde largement la thématique du présent groupe de travail, la nécessité qu'il y aurait, au-delà des mesures spécifiques à la prévention énoncées plus haut, d'explicitier, à l'échelle de l'établissement, les modalités de recrutement des enseignantes et enseignants vacataires, et notamment de ceux qui enseignent dans le Collège Universitaire. A été remarqué, à plusieurs reprises, le manque de clarté des processus d'évaluation auxquels sont soumises les

candidatures spontanées à un enseignement à ce niveau ». Je suis fort heureux que cette commission ait pris le temps de scruter ce type d'aspect qui n'est pas forcément pris en compte quand on aborde un sujet aussi sensible que les violences sexistes et sexuelles. Je m'en félicite.

Jeanne LAZARUS

Cela renvoie au groupe de travail qui a eu lieu il y a quelque temps sur les enseignants vacataires. On voit que les enjeux sont multiples. Les enseignants vacataires étant extrêmement importants dans l'enseignement et la vie de notre institution, qu'il est essentiel de réfléchir globalement aux relations que Sciences Po entretient avec eux. On ne peut pas considérer que la façon dont on recrute et rémunère les vacataires est anodin. Ne serait-ce que sur la question des grands cours dont Madame HERVIEU-LÉGER a parlé : la féminisation des cours les plus visibles ne concerne pas seulement la faculté permanente mais aussi les enseignants vacataires.

Danièle HERVIEU-LÉGER

Je voudrais répondre en un mot sur la question des suppléances pour dire que je persiste et signe. Le choix fait au sein du groupe avait été d'un travail collectif extrêmement intense. J'ai fait l'hypothèse que je soutiens toujours qu'un turn-over permanent de représentants venant une fois, remplacés la fois d'après par quelqu'un d'autre, sachant que parfois, nous avons 3 ou 4 réunions par semaine, aurait rendu le travail absolument impossible. L'idée n'était pas du tout de limiter la participation étudiante, mais au contraire, de lui permettre d'avoir toute sa place en concentrant, en quelque sorte, le travail avec un certain nombre d'étudiants extrêmement motivés. C'est ce qui s'est passé. Nous avons eu une présence étudiante très régulière et très importante dans cette commission. Je dois dire que leurs propositions ont été très largement reprises et utiles. Je les remercie d'ailleurs l'ensemble des étudiants puisque nous avons obtenu des contributions écrites de toutes les formations étudiantes. Nous avons annexé et listé dans le rapport toute sorte de contributions produites par les étudiants. Pour ma part, je me félicite pour la qualité et l'intensité de leurs réponses à la sollicitation qui leur a été faite.

Laurence BERTRAND DORLEAC

Je voudrais remercier à mon tour les protagonistes de ce processus dont nous voyons bien tout l'intérêt après les événements traumatisants qui auront servi d'accélérateur pour aller de l'avant. Nous voyons ce qui était déjà bien ébauché à Sciences Po, mais aussi ce qui nous manque pour être efficace dans notre politique déontologique de façon générale. Dès demain, au CA nous voterons pour compléter la commission de déontologie pour qu'elle fonctionne dès cet été comme le demande notre administratrice provisoire. Je la remercie d'insister sur le bon tempo. Ce n'est pas tout, cet été, nous allons préparer l'élargissement de la commission à des membres internes et externes, je pense à des profils idoines, mais aussi à la représentation de la population étudiante qui réclame, à juste titre, de participer au processus de propositions, de discussions et de décisions. Tout cela en relation avec les préconisations des excellents rapports rendus. Je remercie infiniment encore les présidentes des deux rapports et leurs collaboratrices.

Jeanne LAZARUS

Merci. S'il n'y a plus de question, nous allons vous remercier encore une fois et vous dire à quel point nous allons utiliser tout ce travail et trouver les moyens de vous tenir au courant de ce qu'on va en faire et de revenir vers votre expertise si cela est nécessaire. Merci encore d'avoir accepté ces deux missions dans une période qui n'était pas évidente.

Départ à 9 h 53 de Mesdames Amandine BUISSON, Catherine DE SALIN, Bénédicte DURAND, Danièle HERVIEU-LÉGER et Mélanie VILLIERS.

II. DÉSIGNATION DE DEUX PERSONNALITÉS QUALIFIÉES MEMBRES DE LA COMMISSION DE PROPOSITION

Jeanne LAZARUS

Sans transition et sans que cela soit complètement hors sujet, nous allons passer au vote pour les personnalités qualifiées. Ce n'est pas hors sujet, car les enjeux de déontologie sont très importants dans la procédure qui s'ouvre, la procédure de nomination du futur directeur, de la future directrice. Cette procédure va être menée conjointement sous l'autorité de la présidente de la fondation et moi-même qui allons présider la commission de propositions qui va se réunir dès qu'elle sera constituée, c'est-à-dire dès demain puisque nous allons avoir un vote aujourd'hui et il y en aura un demain au conseil d'administration. Nous démarrerons nos travaux. Nous sommes en train de travailler sur le calendrier là aussi, en espérant avoir un vote des conseils, car ce sont bien eux qui voteront in fine. La commission de propositions vous proposera une liste avec un certain nombre de noms et ce seront ensuite les conseils qui auront à voter. Nous espérons que ce vote aura lieu fin octobre ou mi-novembre au plus tard. C'est le cadre général.

Pour rappel, la commission de propositions est constituée des bureaux des deux conseils, conseil d'administration et conseil de l'institut. Pour le conseil de l'institut, les trois vice-présidents, Raphaël ZOUATI, Simon CORDONNIER, Pascale EISENBERGER et moi-même formons le conseil. Pour le conseil d'administration, il s'agit de la présidente et de trois vice-présidents également, qui sont Laurence PARISOT, Alexandre MARIANI, qui représente les salariés, et Philippe MARTIN, qui est professeur d'économie. À ces deux bureaux, les statuts prévoient d'ajouter 2 personnalités qualifiées par conseil, donc 4 personnalités qualifiées en tout. Ce sont les conseils qui votent. Il y a quelques semaines nous avons envoyé un message pour demander aux membres qui le souhaitent de proposer des noms et surtout, s'assurer que les personnes proposées soient disponibles. C'est très important. Si les personnes ne sont pas disponibles, nous ne pourrions pas commencer nos travaux et nous retarderions, encore, cette période d'administration provisoire qui n'est pas souhaitable pour une institution.

Sur le vote d'aujourd'hui, nous allons procéder en plusieurs temps. Nous allons d'abord voter sur les modalités du vote. J'en suis désolée, nous allons voter plusieurs fois et je vais vous expliquer comment on va s'y prendre. Les modalités du vote ne sont pas précisées dans nos statuts et pour s'assurer que les choses soient faites en bonne et due forme, je vais vous proposer une modalité de vote et nous allons voter dessus. Si vous avez des commentaires à faire sur ces modalités ou des modalités différentes qui vous semblent meilleures, n'hésitez pas à le dire. Ma proposition est que, comme nous avons une liste assez longue, nous votions au premier tour chacun votant pour deux noms dans la liste et que les personnes ne soient élues que si elles obtiennent la majorité absolue des suffrages exprimés. Madame GASMI nous dira combien nous sommes entre les personnes présentes et celles qui ont laissé des procurations. Si deux personnes ont la majorité, elles sont choisies et nous arrêtons le vote. Si ce n'est pas le cas, nous continuerons. Ma proposition est que seules les personnes qui auront obtenu un quart des suffrages soient maintenues pour le tour suivant et que nous continuions en réduisant la liste au fur et à mesure et en arrivant, le plus rapidement possible, à une ou deux personnes qui auront la majorité. Est-ce que la proposition est claire ? Avez-vous des commentaires ou des remarques à faire ? Avez-vous des propositions alternatives ? Non. Alors, nous allons commencer par voter. Madame GASMI, est-ce que ce vote peut se faire à main levée ou doit-on le faire à bulletin secret ?

Ismahane GASMI

Il peut se faire à main levée.

Jeanne LAZARUS

Je vais mettre au vote cette proposition. Pourriez-vous nous annoncer les procurations ?

Ismahane GASMI

- Madame BISAGNI-FAURE à Madame LAZARUS ;
- Monsieur HEILBRONN à Madame BERTRAND DORLEAC ;

- Monsieur GOURMELON à Monsieur LAZERGES ;
- Monsieur RUGGIU à Monsieur CHATRIOT.

Jeanne LAZARUS

Merci. Y a-t-il des votes contre ? Des abstentions ?

Je note une abstention.

Le Conseil de l'institut émet un avis favorable aux modalités de vote à la majorité des votants (1 abstention).

Jeanne LAZARUS

Parfait. La proposition est adoptée. Nous allons passer à la deuxième étape qui est la présentation des candidatures. Je vous propose que chaque groupe ou personne qui a proposé des candidatures dise quelques mots rapides sur le profil des candidats, mais surtout sur ce que ces candidats apporteraient à la commission et pourquoi ils ont été choisis. Essayez de vous tenir à 1 ou 1, 30 minutes par personne. On va faire dans l'ordre des propositions les plus nombreuses. Je donne la parole à l'UNEF qui a une longue liste et je vous demanderais également de préciser si vous avez bien contacté les personnes dont vous nous proposez le nom aujourd'hui et si celles-ci ont donné leur accord.

Hugo JEAN

Je vais prendre la parole pour présenter les candidatures. Je dois dire que notre liste va être amenée à évoluer, si cela est possible. Nous n'étions pas au courant de certaines procédures, notamment par l'obligation de prévenir les candidats. Pour nous, il ne s'agissait pas d'une obligation statutaire et cela relevait uniquement de la courtoisie. Il est vrai que nous n'avons pas prévenu à temps certains candidats. Certains nous ont signifié leur volonté de ne pas être intégrés à cette liste, c'est un premier élément. Le second élément que je tiens à signaler est que certains candidats se sont rétractés au dernier moment, à quelques heures d'être présentés à candidature. Par conséquent, nous devons également les retirer. Je ne peux que dénoncer certaines pressions faites de la part de certaines personnes du conseil qui, ce week-end, ont appelé nos candidats pour leur mettre la pression, leur disant qu'ils étaient présents sur une liste blague. Ce n'est pas très respectueux à la fois pour notre liste, car nous avons fait des propositions sérieuses, mais également pour ces personnes qui se retrouvent affublées du titre « blague » à côté de leur proposition. Nous retirons donc des propositions que nous avons faites les noms de Madame FILIPPETTI, Monsieur MONTEBOURG et Madame Najat VALLAUD-BELKACEM. Il ne reste plus que 4 noms que nous vous soumettons ce matin. Ces 4 noms ont tous pour point commun d'avoir un lien fort avec l'institution. Ce sont souvent d'anciens enseignants, étudiants ou alors un lien fort avec l'enseignement supérieur de manière générale.

Ce sont des personnalités engagées dans des domaines qui nous paraissent cruciaux pour les mois à venir dans les processus de désignation, soit parce qu'elles seront garantes de la transparence, de la démocratie présentes dans ce processus de désignation, soit parce qu'elles ont un lien fort avec la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles, la lutte contre le racisme. Ce seront aussi des critères sur lesquels nous serons vigilants dans les prochains mois. Nous avons Dominique SOPO, président de SOS Racisme, Caroline DE HAAS, référente de Nous Toutes, Ariane CHEMIN, journaliste d'investigation au journal *Le Monde* et Fabrice ARFI, journaliste à Médiapart. Il y avait aussi une asymétrie d'information nous concernant, car nous avons compris que nous devions diviser les candidatures entre les deux conseils. À l'origine, nous avons présenté 14 candidatures que nous avons séparées en deux. Nous aurons donc aussi des propositions demain au conseil d'administration. On est à votre disposition si vous avez besoin de précisions. Cela nous paraît important que des propositions issues de la communauté étudiante soient retenues dans le processus de désignation parce que la présence étudiante est insuffisante à nos yeux.

Jeanne LAZARUS

Sur les questions d'information, il me semble que nous avons indiqué dès le premier mail du 29 avril la nécessité de prévenir les personnes et de s'assurer de leur disponibilité. Il n'y a pas d'asymétrie d'information puisque tout le monde a reçu cette même information et qu'il n'y en avait pas d'autres.

Hugo JEAN

Je n'ai peut-être pas été clair, Madame la présidente. Nous avons prévenu à l'oral certains participants, pas à l'écrit. Nous avons les accords oraux de tous ces participants jusqu'à ce week-end. Là où je parlais d'asymétrie, c'est que cette obligation n'est pas statutaire. Cela peut être une obligation de cordialité de prévenir les personnes, ce que nous avons fait, mais statutairement, il n'est pas écrit que nous devons prévenir obligatoirement par écrit les participants. De même, malheureusement, nous n'avons pas compris que nous pouvions présenter les candidatures au sein des deux conseils. Nous pensons que c'est une asymétrie d'information puisque d'autres communautés, visiblement, étaient au courant de ces enjeux.

Simon CORDONNIER

En tant que membre du bureau, on en a longuement discuté. Il n'est pas non plus écrit dans les statuts que nous avons le droit de faire des propositions. Le conseil a décidé d'instaurer une procédure qui a été définie dans le message que nous avons tous reçu, nous permettant de faire des propositions, ce qui n'est pas écrit dans les statuts. C'est une décision qui a été prise et qui me semble être la bienvenue. Quant à la décision de présenter aux deux conseils, je ne crois pas qu'il y ait de l'information donnée ni dans un sens ni dans l'autre. J'y reviendrais tout à l'heure, mais nous avons fait le choix de proposer la même personne aux deux conseils, ce n'était pas une obligation. Les deux choix sont possibles. Je ne crois pas qu'on soit dans une asymétrie d'information, on n'est plutôt dans une différence de stratégie ou de choix.

Hugo JEAN

Je tiens à préciser que ce n'est pas un choix ou une stratégie de notre part, mais simplement un manque de compréhension de notre part, si vous préférez, vis-à-vis de ce qui était attendu.

Jeanne LAZARUS

N'hésitez pas à venir vers moi si vous avez besoin d'information au fur et à mesure. Monsieur ZOUATI pour NOVA, vous avez trois propositions.

Raphaël ZOUATI

Pour rassurer Hugo JEAN et l'UNEF, d'autres organisations étudiantes proposent des noms. Les étudiants sont pleinement investis dans ce processus de sélection du futur directeur. Je vais vous présenter 3 personnalités qui, selon nous, sont extrêmement qualifiées pour faire partie de ce comité de sélection. D'abord, Madame Suzanne BERGER, qui était déjà membre du comité de sélection la dernière fois et qui a déjà pu montrer son implication pour notre institution et qui est, par ailleurs, professeur au MIT et une très grande politologue qui saura apporter un regard extérieur, international sur sa procédure de sélection. À mon sens, c'est un excellent profil pour faire partie de ce comité de sélection. Dans la même idée, pour apporter des profils internationaux, qui ont un regard extérieur sur l'institution, mais qui ont également une très bonne connaissance de Sciences Po, nous proposons Giacinto DELLA CANANEA, un professeur de droit administratif à la Bocconi, qui est extrêmement impliqué en Italie dans le domaine juridique, à la Cour des comptes également, et qui a également eu différentes responsabilités pédagogiques dans un certain nombre d'universités européennes, y compris à Sciences Po. Enfin, Paul LIGNIERES qui est vice-recteur de l'université catholique de Paris depuis 2019, et par ailleurs avocat en droit public. Il pourra apporter au comité de sélection une expérience d'administrateur d'un établissement de l'enseignement supérieur tout en connaissant également parfaitement Sciences Po pour y avoir donné des cours et participer à des comités pédagogiques.

Jeanne LAZARUS

Merci. Je donne la parole aux représentants de la faculté permanente.

Alain CHATRIOT

Un mot sur la logique des discussions que nous avons eues entre élus de la faculté permanente. Les enjeux de compétences, de représentation internationale, le souci d'un certain nombre de sujets portés par ces personnalités qualifiées ont animé nos débats. Nous étions, nous aussi, partis en demandant à

chacun de nos départements sur de très longues listes que nous avons très fortement réduites pour la présentation d'aujourd'hui. Avec un enjeu que le décret n'impose pas, mais conseille fortement, et qui est sain, qui est que la désignation de ces personnalités qualifiées soit paritaire. C'est aussi un élément que nous avons intégré. Dans toutes les considérations qui ont animé nos échanges en amont de notre réunion d'aujourd'hui, les élus de la faculté permanente, ce qui nous a paru très important est aussi d'avoir des personnalités qui ont eu une expérience de responsabilité d'établissement, d'enseignement et de recherche. Il nous a semblé que c'était un point très important et donc nous n'avons pas seulement favorisé des collègues que nous connaissions ou avec lesquels certains d'entre nous pouvez avoir des liens, mais des personnes qui avaient cette expérience, considérant que dans le complément des deux bureaux, des deux conseils pour cette commission de propositions, c'était une dimension essentielle. À ce sujet, nous vous proposons plusieurs noms : Marion GUILLOU, polytechnicienne, elle est aussi docteur, c'est donc un rapport avec l'enseignement supérieur et la recherche qui est important. Elle a présidé l'INRA (qui s'appelait encore l'INRA à l'époque) pendant une période assez longue, elle a accompagné les mutations de cet établissement de recherche. Elle a ensuite présidé le conseil d'administration de l'école polytechnique à un moment où cette école a connu un certain nombre de réformes, ce qui nous a paru être un point important. Par ailleurs, c'est une personne qui connaît notre établissement. Enfin, elle siège actuellement au haut conseil pour le climat. Il nous semblait que c'était aussi un signe intéressant de prendre en compte ces enjeux pour l'avenir de notre institution. Je laisse la parole à mon collègue Emeric HENRY pour présenter l'autre nom.

Émeric HENRY

Je vais présenter rapidement Jean-Pierre BOURGUIGNON. C'est un mathématicien, professeur à Polytechnique qui travaille en mathématiques, applications physiques, etc. C'est un regard externe, car il n'a aucun lien avec Sciences Po, ce qui de notre point de vue est une qualité. Il n'est pas lié à nos disciplines, il ne baigne pas dans le monde proche de Sciences Po, mais il a une expérience en termes de recherche qui est tout à fait impressionnante. Il a dirigé l'institut des Hautes Études scientifiques, et surtout de 2013 à 2019, il a été le président du conseil européen de la recherche, c'est-à-dire le conseil qui gère le financement de la recherche au niveau européen. C'est une grande expérience en termes de recherche. Il a aussi une expérience en termes d'enseignement. Il a une qualité tout à fait importante dans le contexte d'aujourd'hui, c'est qu'il a une dimension éthique très importante puisqu'il a dirigé la commission éthique du CNRS de 2007 à 2011. Je ne le connais pas personnellement, mais tout le monde témoigne de sa grande éthique, de son professionnalisme et de sa bienveillance, ce qui sera une qualité importante dans les discussions. Nous soutenons fortement sa candidature.

Simon CORDONNIER

Avec ma collègue Audrey COURIOL de ce conseil, on a fait le choix de travailler conjointement avec nos collègues au conseil d'administration, Alexandre MARIANI et Régine SERRA pour proposer un nom. Pour nous, l'enjeu n'était pas d'aller chercher un nom académique en tant que tel, car cela relevait plutôt de la faculté permanente, mais plutôt d'aller chercher quelqu'un qui avait des responsabilités au sein d'un établissement et surtout qui pouvait apporter un regard international. C'est une dimension qui nous semble vraiment fondamentale pour cette commission puisque Sciences Po est très ouvertement une université internationale. Cela nous semblait important d'avoir ce regard extérieur. Néanmoins, dans cette internationalité, il nous semblait important de garder la francophonie pour pouvoir échanger plus facilement au sein de notre commission et une certaine proximité géographique pour espérer avoir des réunions en présence de l'ensemble des participants, plutôt qu'à distance. Voilà pourquoi nous avons choisi le nom d'Yves FLÜCKIGER qui, pour nous, à cette qualité de diriger une grande université européenne, en l'occurrence l'université de Genève, qui est aussi président de l'équivalent de la conférence des universités suisses et qui, à ce titre, a une ouverture sur plusieurs établissements. De notre point de vue, le risque des internationaux dans ce type de groupe est qu'ils se sentent moins légitimes que d'autres, ou moins impliqués de par leur moindre connaissance du système dont ils parlent. Du coup, leur apport est un peu limité.

Dans le cas présent, Yves FLÜCKIGER a présidé le comité d'experts en charge des évaluations de Sciences Po dans le cadre de la dernière évaluation HCERS en 2018. Il a une connaissance fine de l'institution et des enjeux auxquels Sciences Po fait face. Cela nous semble être utile dans le cadre de

cette commission, afin qu'il puisse apporter son regard en ayant en tête tous les enjeux auxquels la personne que nous cherchons à recruter devra faire face. Voilà pourquoi nous avons décidé de proposer ce nom. Un autre aspect qui nous paraît important est d'avoir dans cette commission une personne ayant les fonctions de ressources humaines pour détecter des qualités de ressources humaines chez notre future directrice ou futur directeur. En l'occurrence, une proposition au conseil d'administration remplit à peu près ces critères donc on ne souhaitait pas multiplier les propositions donc on a décidé de se concentrer sur un seul nom.

Jeanne LAZARUS

Je rajouterai quelques mots quant à la candidature d'Isabelle HUAULT qui est actuellement la présidente de l'EM Lyon, école de commerce avec laquelle Sciences Po a beaucoup de liens très internationalisés et qui est en pleine mutation et qui a également été présidente de Dauphine pendant plusieurs années avant de prendre la présidence de l'EM Lyon. Isabelle HUAULT est professeure de gestion. Elle a participé à la précédente commission de propositions qui s'est soldée par le renouvellement du mandat de Frédéric MION. On avait pu, à ce moment-là, mesurer ses qualités d'analyse, son professionnalisme. C'est pour cela que je présente à nouveau sa candidature, car je pense que ce serait quelqu'un de très utile, avec un regard venant d'institutions qui ont rencontré des questions proches des nôtres. À Dauphine, il y a la plupart des disciplines qui sont à Sciences Po, mais aussi des formes un peu hybrides d'universités, entre le public et le privé. Je pense que c'est une très bonne candidate. Je crois que toute la liste a été présentée. Nous passons directement au vote. Nous allons aller sur la plateforme Néovote que nous connaissons désormais. Madame GASMI, avez-vous des instructions particulières à nous donner ?

Ismahane GASMI

J'ai supprimé les trois noms à enlever de la liste proposée par les élus UNEF. Nous avons donc 11 personnalités. Vous avez reçu vers 8 h 30 le lien et les codes pour vous connecter à la plateforme de vote. Les personnes qui portent les procurations ont également reçu les codes des personnes qu'ils représentent. Je précise que vous avez la possibilité de choisir jusqu'à deux personnes. J'ouvre le vote.

Emeric HENRY

Entre-temps, j'avais une question de procédure. On a décidé que c'était un quart des votes, donc 25 % des votes. Si personne n'atteint cette barrière, il va falloir qu'on définisse un nouveau montant minimum de votes pour passer au deuxième tour. Il vaudrait mieux le faire maintenant que quand on aura vu les résultats. J'ai peur que 25 % ce soit un peu ambitieux.

Jeanne LAZARUS

Oui. Que proposez-vous ? 25 % cela doit faire 7 ou 8 voix.

Emeric HENRY

On n'est pas plus ?

Jeanne LAZARUS

On est 32, mais tout le monde n'est pas là, on n'a pas laissé les procurations. Madame GASMI combien serons-nous à voter ?

Ismahane GASMI

Vous êtes 28 à voter, 24 présents et 4 représentés. Par contre, je précise que c'est un quart des voix exprimées.

Jeanne LAZARUS

S'il y a des abstentions, on passe à 6 voix pour pouvoir être maintenu au tour suivant.

Emeric HENRY

D'accord. Ce n'était peut-être pas fondé. Je n'aimerais pas qu'on redéfinisse un niveau en fonction des résultats du premier tour.

Jeanne LAZARUS

Par exemple, on peut dire qu'on garde les 4 premiers puisqu'on cherche à nommer deux personnes. Cela vous irait comme modalité ?

Émeric HENRY

C'est juste pour proposer une alternative.

Jeanne LAZARUS

Oui, cherchons une alternative. Est-ce qu'on garde les premiers ? Est-ce qu'on revote ? On peut aussi dire qu'on vote entièrement dans ce cas. C'est peut-être le mieux. Cela vous va ? On vote sur l'ensemble de la liste si aucun nom n'atteint le quart des voix.

Émeric HENRY

D'accord.

Simon CORDONNIER

J'ai une autre hypothèse. Si au premier tour, une personne atteint 50 % et une autre 25 % et que personne d'autre n'atteint 25 %, est-ce que la personne qui a atteint 25 % est de fait proposée seule au second tour et probablement élue ?

Jeanne LAZARUS

C'est une excellente question. Oui, d'après la règle que nous avons donnée, il me semble que c'est comme cela qu'on peut faire.

Simon CORDONNIER

D'accord.

Jeanne LAZARUS

Madame LEPETIT propose que si on n'a pas le quart des voix, plutôt que de revoter sur l'ensemble de la liste, on élimine les derniers de la liste. C'est aussi une possibilité.

On est bien d'accord, on est 28 donc il faut 7 voix pour pouvoir passer au second tour, sauf si on a eu des abstentions, dans ce cas, cela fera baisser la barre. Est-ce que les résultats sont disponibles ? Monsieur THUBERT me suggère que, plutôt que d'éliminer autoritairement quelques noms – puisque nous avons le temps, allons au bout de notre discussion – de proposer des retraits, c'est-à-dire que les personnes qui ont proposé des noms, les retirent s'ils n'ont pas reçu de voix suffisantes. Monsieur LAZERGES renonce à son vote.

Romarc LAZERGES

Je renonce à mon vote, car je n'y arrive pas. J'ai deux codes, mais cela me donne toujours le même. Je propose d'avancer et on verra le résultat. Je ne veux pas faire perdre du temps à autant de personnes. Je peux voter sans confidentialité, ce qui ne me pose pas problème.

Jeanne LAZARUS

Cela, on ne peut pas malheureusement.

Romarc LAZERGES

Alors on avance.

Jeanne LAZARUS

Madame GASMI.

Ismahane GASMI

Je clos le vote et vous partage mon écran pour les résultats

Jeanne LAZARUS

On a eu 27 votes exprimés et 3 votes blancs, donc ce qui fait baisser la barre à 24, donc à 6 votes exprimés pour pouvoir passer au tour suivant. Pour 24, cela fait une majorité à 13. Jean-Pierre BOURGUIGNON...

Ismahane GASMI

Pour la majorité, ce sont les 27 votes.

Jeanne LAZARUS

Ce n'est pas avec les votes blancs, êtes-vous sûre ?

Ismahane GASMI

Oui. Nous avons parmi nous une personne de la direction juridique qui peut intervenir si elle le souhaite mais le Conseil se prononce bien à la majorité des présents ou représentés.

Résultats du premier^r tour :

13 voix pour Jean-Pierre BOURGUIGNON

7 voix pour Marion GUILLOU

6 voix pour Arianne CHEMIN

6 voix pour Isabelle HUAULT

3 voix pour Suzanne BERGER

3 voix pour Yves FLÜCKIGER

3 voix pour Dominique SOPO

2 voix pour Fabrice ARFI

2 voix pour Giacinto DELLA CANANEA

1 voix pour Caroline de HAAS

1 voix pour Paul LIGNIERES

Jeanne LAZARUS

Merci, je vous suis.

Nous avons 4 personnes qualifiées pour le 2^e tour, Jean-Pierre BOURGUIGNON, Marion GUILLOU, Ariane CHEMIN et Isabelle HUAULT. Donc nous allons revoter. Madame GASMI va préparer l'interface.

Pendant ce temps, si certains ont des questions sur la procédure de désignation en général qui s'annonce, on peut en profiter pour en discuter.

Alain CHATRIOT

J'ai une question. La procédure est assez précise, pas totalement dans le décret, mais je m'interrogeais, sans empiéter sur le travail de la commission de propositions qui sera constituée, avez-vous déjà des idées sur le nombre de noms que vous pensez présenter dans les conseils ? À quel niveau pensez-vous placer la short list ? Anticipez-vous déjà, ou bien est-ce que cela fera partie de la discussion qui s'ouvrira prochainement, des auditions des candidats short listés ? Ces auditions auront-elles lieu seulement devant la commission de propositions ou aussi devant les conseils ? Je sais qu'un certain nombre de collègues, de la faculté permanente en tout cas, se sont parfois interrogés sur le fait, qui n'est pas prévu dans le texte du décret, me semble-t-il, de savoir s'il y aurait des interventions des candidat.e.s short listés aussi devant le conseil scientifique. En tout cas, ce sont des questions que nous avons eues. Je ne sais pas si vous, les deux présidentes, avez déjà acté des décisions sur ce point ou si vous attendez que la commission de préparation soit constituée ? C'est une question que je me pose et dont je me fais l'écho. Certains de nos collègues vont parfois un peu vite, oubliant complètement le texte du décret et la procédure, malgré tout, je ne sais pas si vous avez déjà acté ces éléments.

Jeanne LAZARUS

Ma réponse va être rapide. Oui, on attend d'avoir notre première réunion de la commission pour répondre à toutes ces questions. Si vous le souhaitez, je m'adresse à tous les membres du conseil, vous pouvez nous adresser un certain nombre de questions que vous souhaitez que la commission discute, comme toutes ces questions de procédure, par exemple, est ce que les candidats peuvent s'adresser à d'autres espaces que celui des conseils qui voteront pour eux ? C'est une question dont nous allons débattre. Je ne suis absolument pas en mesure de répondre aujourd'hui. De la même façon, pour le nombre de personnes proposées, etc., je ne peux pas du tout répondre.

Dominique CARDON

Une question en complément de celle d'Alain CHATRIOT qui est sur la publicité faite au poste. Est-ce que la commission va bien mettre en place un système de communication et de publicité international pour la mobilisation des candidatures ?

Jeanne LAZARUS

Le poste va être publié au Journal officiel, c'est la première étape. Ensuite, il sera indiqué sur le site de Sciences Po et nous allons, là aussi, réfléchir, nous sommes en train et je ne peux pas vous dire exactement comment on va s'y prendre, mais à des procédures de communication les plus larges possibles pour avoir une audience internationale autour de cet appel à candidatures. On n'a pas encore établi le modus operandi. En revanche, ce qui est déjà tout à fait clair dans notre esprit, c'est que quand ces décisions seront prises, nous vous en informerons et nous vous tiendrons au courant de nos décisions sur les différentes étapes, ne serait-ce que vous donner le plus en amont possible les dates des auditions pour que vous puissiez être disponibles à ce moment-là et d'assurer la transparence la plus grande possible tout en gardant des formes de confidentialité aux étapes qui le nécessiteront. Madame GASMI.

Ismahane GASMI

Les 4 noms proposés sont Monsieur BOURGUIGNON, Madame CHEMIN, Madame GUILLOU et Madame HUAULT.

J'ouvre le vote.

Jeanne LAZARUS

Vous nous dites dès que tout le monde a voté.

Ismahane GASMI

Tout le monde a voté, je clos le vote et partage mon écran.

Résultats du second tour :

23 voix pour Jean-Pierre BOURGUIGNON

9 voix pour Marion GUILLOU

8 voix pour Arianne CHEMIN

8 voix pour Isabelle HUAULT

Jeanne LAZARUS

Nous avons Jean-Pierre BOURGUIGNON qui est élu cette fois-ci.

Nous allons procéder à un 3^e tour. Cette fois-ci, nous ne voterons que sur un seul nom entre Mesdames CHEMIN, GUILLOU et HUAULT.

Raphaël ZOUATI

J'ai une question. Comment se fait-il que Monsieur BOURGUIGNON n'ait pas été élu dès le premier tour s'il avait atteint les 50 % ?

Jeanne LAZARUS

Ce sont les 50 % des présents, mais pas des votants puisque dans ce cas, on compte les abstentions, donc il fallait qu'il ait 14 ou 15 voix.

Simon CORDONNIER

Il en avait 13 et il y avait 27 votants.

Ismahane GASMI

J'ouvre le vote pour le 3^e tour.

Jeanne LAZARUS

Madame GASMI, vous nous prévenez quand tout le monde a voté.

Ismahane GASMI

Tout le monde a voté, je clos le vote et vous partage les résultats.

Résultats du troisième tour :

12 voix pour Marion GUILLOU

8 voix pour Arianne CHEMIN

6 voix pour Isabelle HUAULT

Jeanne LAZARUS

Nous devons voter une fois de plus puisque nous n'avons toujours pas 50 % des suffrages pour une candidate. Donc on vote pour Madame CHEMIN, Madame GUILLOU et Madame HUAULT.

Ismahane GASMI

On vote uniquement pour Madame GUILLOU et Madame CHEMIN, c'est bien cela ?

Jeanne LAZARUS

On est au-delà de 28 donc on n'en a plus que deux effectivement, merci de me rappeler à l'ordre.

Ismahane GASMI

26 exactement, puisque ce sont les votes exprimés.

Le vote est ouvert.

Jeanne LAZARUS

Nous avons donc élu les deux premiers du premier tour. On aurait pu faire plus vite, mais voilà. Nous avons deux personnes élues à la majorité absolue des suffrages, donc Jean-Pierre BOURGUIGNON et Marion GUILLOU. Merci à tous pour votre patience et à Madame GASMI pour sa dextérité avec ces outils.

Résultats du quatrième tour :

18 voix pour Marion GUILLOU

8 voix pour Arianne CHEMIN

Le Conseil de l'institut a désigné comme personnalités qualifiées membres de la Commission de proposition Monsieur Jean-Pierre BOURGUIGNON et Madame Marion GUILLON à la majorité des votants.

III. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL PROVISOIRE DE LA SÉANCE DU 13 AVRIL 2021.

Jeanne LAZARUS

Nous pouvons passer au point suivant qui est l'adoption du procès-verbal de la séance précédente. Vous avez tous reçu ce matin un message. Je vous propose d'expurger le procès-verbal d'un certain nombre

de passages un peu trop vifs qui ont, semble-t-il, heurté la sensibilité de l'ancien président du conseil de l'institut et que nous remettons le vote à la semaine prochaine si cela vous convient.

Alain CHATRIOT

Juste un détail. J'ai été très étonné que cet ancien président accède à un procès-verbal non définitif. Je n'ai pas très bien compris non plus comment il avait eu accès au lien Zoom de notre réunion de ce jour. Je continue d'être dubitatif sur ce type de procédure. Ensuite, tout est relatif, mais j'avais pesé mes mots et je ne souhaite pas que ma courte intervention soit modifiée. Je ne m'étais pas permis la moindre attaque personnelle diffamatoire, j'avais fait état d'un constat que je déplore et que je continue de déplorer. Je ne veux pas envenimer les choses, mais au sens strict, j'ai relu ma partie après ce très curieux mail qui nous a été adressé, et je ne change pas ce que j'avais dit lors de ce précédent Conseil de l'institut.

Jeanne LAZARUS

Il va de soi que les parties qui seront expurgées le seront avec l'accord des personnes qui se sont exprimées. Il ne s'agit en aucun cas de censurer. Je vous rejoins parfaitement sur le fait que ces communications n'ont pas lieu d'être. Ce message n'était pas envoyé à l'ancien président, qui n'est plus président et qui n'a plus de lien avec notre conseil. Il n'y a pas de raison qu'il se mêle de nos débats.

Simon CORDONNIER

Ancien président ou pas, un PV non adopté n'a pas vocation à circuler où que ce soit en dehors de ce Conseil.

Jeanne LAZARUS

Parfaitement. Nous n'avons pas encore établi nos règles de déontologie noir sur blanc, mais je crois que ces règles peuvent être de bon sens et réexprimer aujourd'hui, puisque nous avons déjà eu plusieurs fois des discussions quant au PV. On va travailler avec Madame GASMI à reprendre certains passages et à contacter les personnes en question pour leur demander s'ils/elles veulent changer et s'ils ne le souhaitent pas...

Émeric HENRY

Quelqu'un a-t-il demandé à modifier un passage ?

Jeanne LAZARUS

Après ce mail ?

Émeric HENRY

Oui, s'il n'y a pas eu de demande, je ne vois pas la question.

Jeanne LAZARUS

Il y a eu une réflexion à ce sujet de la part de l'une des personnes qui a parlé à ce moment-là et qui n'est pas présente aujourd'hui.

IV. ÉCHANGE D'INFORMATIONS SUR DES QUESTIONS DIVERSES

Ethan WERB

J'aimerais prendre la parole sur un élément important de la vie de campus qui nous touche directement, c'est la lutte contre les discriminations. Dans ce cadre, l'UNEF, entre autres, a participé avec NOVA à un voyage mémoriel organisé par l'EJF Sciences Po. Cette idée a retenu notre attention, car elle a réuni différents représentants des associations à Sciences Po, du BDE jusqu'à la Croix-Rouge, en passant par toutes les associations qui rythment la vie du campus. Ce voyage avait pour but de perpétuer la mémoire et le souvenir pour lutter contre des enjeux actuels, dont l'antisémitisme, puisque c'était le but de ce

voyage. On l'a dit au cours du dernier conseil, ce n'est pas une haine du passé, même si par le passé elle a amené à des calamités. C'est important d'avoir ces temps pour lutter contre l'antisémitisme aussi à travers l'histoire. Je vais reprendre une phrase de Élie WIESEL qui, à mon sens, reflète assez bien cet enjeu : « Pourquoi nous nous souvenons ? Pour les morts il est trop tard, mais il n'est pas trop tard pour nos enfants ». C'est vraiment cela l'enjeu, c'est d'utiliser ces temps, ces voyages mémoriels pour avoir une action concrète sur les enjeux politiques comme la lutte contre l'antisémitisme. Nous souhaiterions que ce genre d'initiative soit accompagnée dans l'avenir par Sciences Po dans le cadre de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme avec un financement dédié afin d'inviter différents représentants associatifs à ce voyage et ainsi faire vivre cette histoire, les souvenirs et aussi répondre à ces enjeux actuels de lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Cela nous semble fondamental. On voit que l'antisémitisme d'hier et d'aujourd'hui est lié. Il suffit d'ouvrir Twitter pour s'en rendre compte. Cette préoccupation pourra trouver un écho au sein de notre conseil. Je vous remercie.

Jeanne LAZARUS

Qu'entendez-vous par trouver un écho ? Que souhaiteriez-vous plus précisément ?

Ethan WERB

Que cette initiative fasse partie du dispositif de lutte contre le racisme et l'antisémitisme à Sciences Po et cela passe par des financements. Finalement, c'est dans la continuité de ce qu'on disait la semaine dernière, notamment Monsieur HEILBRONN sur la nécessité d'avoir une place à la formation. Ce voyage a été fait en partenariat avec le mémorial de la Shoah, dont Monsieur HEILBRONN est vice-président. Ce serait bien que Sciences Po accompagne directement ces initiatives.

Sébastien THUBERT

L'UEJF de Sciences Po m'a informé 48 heures avant de ce voyage, sinon nous aurions pu les accompagner dans le cadre des financements des projets ouverts à l'ensemble des associations étudiantes. L'UEJF n'en a pas fait la demande, mais dans les années à venir, il n'y a aucune difficulté pour que cela soit fait. Je crois que le conseil de la vie étudiante et de l'information est très vigilant à soutenir l'ensemble des projets étudiants, notamment ceux qui s'inscrivent là-dedans. Je vous rappelle que nous avons un groupe de travail interconseil prévu avant l'été sur la lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme. Comme l'a indiqué Madame DURAND lors du message adressé en accompagnement des rapports, qu'elle a diffusé à l'ensemble du comité, elle souhaitait que l'on poursuive ce travail sur ces questions pour poser les sujets, tel que vous posez, de la question du renforcement de la formation. C'est un renforcement que nous intégrons dès maintenant dans le parcours de formation des responsables associatifs. Il va y avoir un module dédié à la question de la lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme. Nous sommes en dialogue avec 3 organisations qui opèreront de façon complémentaire : le Camp des Milles, le Mémorial de la Shoah et la LICRA pour nous aider à accompagner l'ensemble des responsables associatifs et plus tard, sûrement, la communauté étudiante sur ces questions.

Daniel TEBOUL

Sur un autre sujet, je voulais soulever un point qui nous est venu du campus de Nancy, qui a déjà été traité, mais qui n'a pas reçu de suite auprès de l'administration. Concernant le parcours civique, un sondage a été réalisé avec plusieurs associations étudiantes et syndicats sur le campus de Nancy avec une participation d'environ 80 % des étudiant.e.s donc très représentatif, qui a obtenu des résultats assez dramatiques. À savoir, 46,5 % des étudiant.e.s n'ont pas encore trouvé leur stage. La moitié des demandes sont refusées à 70 % en raison de la situation sanitaire. Enfin, il a été démontré que le nombre d'heures est indiqué comme un motif de refus dans 44 % des candidatures, avec 23 % des personnes qui ont trouvé un stage et qui ont dû baisser leurs critères afin d'obtenir une réponse positive. La revendication portée concerne la diminution du nombre d'heures obligatoire pour ce stage et pour deux raisons. D'abord, un étalement dans la durée de la période durant laquelle les heures peuvent être réalisées aurait un impact négatif, car cela empêcherait les étudiant.e.s de travailler dans la seconde partie de l'été, ce qui est une nécessité pour beaucoup et que le passage en distanciel, permettant de

compenser un certain nombre d'heures, serait aussi extrêmement pénible, voire impossible pour beaucoup d'étudiant.e.s, surtout après un semestre, voire deux, en distanciel.

Myriam DUBOIS MONKACHI

Je n'ai pas d'information précise sur la situation à Nancy, mais je sais que le collège universitaire a mis en place des mesures d'ajustement concernant le parcours civique, compte tenu précisément de la situation dans laquelle nous vivons. Si vous êtes d'accord, nous vous fournirons les informations directement via le collège universitaire dès que nous aurons obtenu des précisions sur le campus de Nancy.

Daniel TEBOUL

Merci. Pour préciser, il y a eu certains aménagements sur la période de réalisation des heures, mais je précise que ce sondage montre également la nécessité d'avoir ce temps sur l'été, notamment pour le travail, ce qui rend difficile de simplement étendre la période de réalisation des heures et non la réduction du nombre d'heures.

Myriam DUBOIS MONKACHI

Vous savez qu'il y a une aide financière qui est proposée pour les étudiants qui ne peuvent pas travailler, depuis le début de la mise en place du parcours civique. La commission va se réunir afin d'octroyer des aides pour répondre en partie à cette impossibilité de travailler pendant un mois l'été.

Raphaël ZOUATI

Je tenais à remercier Ethan WERB pour ce qu'il a dit à propos du voyage sur la mémoire qui a été organisé et auquel NOVA a participé, mais également sur des réflexions plus larges sur les discriminations à Sciences Po. Je souhaitais faire le porte-voix des étudiants de dernière année de Sciences Po et également des Alumni de la promotion 2020. Beaucoup parmi vous sont d'anciens élèves et je pense que vous comprendrez donc leur étonnement concernant la cérémonie de diplomation prévue en ligne. Celle-ci a déjà été reportée d'un an. On s'interroge sur les motivations qui empêchent la tenue de cette cérémonie à la rentrée, ce qui permettrait de faire de cette cérémonie, extrêmement importante pour les étudiants, une cérémonie en présentiel. C'est d'autant plus incompréhensible que Bénédicte DURAND a très récemment communiqué à l'attention de la communauté étudiante sur le retour en présentiel dès la rentrée. J'espère vivement que cette cérémonie pourra être reportée de quelques semaines pour qu'elle puisse se tenir en présentiel afin de véritablement marquer, comme il se doit, la fin des études pour les étudiants de notre institution.

Arnaud JULLIAN

Tout le monde souhaite célébrer du mieux possible la diplomation de nos étudiants de la promotion 2020 et de la promotion 2021. L'enjeu est de réussir à respecter les règles sanitaires. Toutes les hypothèses de tenue de cette diplomation ont été à un moment sur la table. Nul ne pouvait être certain que la tenue intégralement en présentiel à la rentrée serait possible, si on pense à des cérémonies comme celles qui ont pu avoir lieu, en 2019 par exemple, à la Philharmonie de Paris. Et ce pour des raisons liées au Pass sanitaire, à la vaccination et aux tests obligatoires en raison du nombre de personnes impliquées et à l'évolution malgré tout incertaine du contexte sanitaire. C'est dans ce cadre que nous nous sommes orientés vers un format hybride dont on espère qu'il donnera satisfaction. Si nous avons retenu une diplomation en présentiel, personne ne pourrait garantir à cette heure qu'elle aurait effectivement lieu et que nous ne soyons in fine pas contraints de la repousser à nouveau, à une date incertaine. Je sais que les équipes qui travaillent à la diplomation sont parfaitement motivées pour assurer la meilleure célébration possible dans le contexte actuel.

Emma SALLEY

Pour Solidaires Étudiant, j'aimerais refaire un point sur ce qui s'est passé dans les élections CNESER puisqu'il y a eu des problèmes et des manquements cette année par rapport à l'organisation du vote pour ces élections. Tout d'abord, une absence de communication suffisamment tôt aux grands électeurs, ce qui nous a amenés très rapidement à devoir communiquer notre adresse postale pour le vote à distance.

On avait moins de 24 heures, ce qui aurait pu poser des problèmes à certains. Moins de 24 heures par mail, on ne pouvait pas être sûr que tout le monde ait le temps de prendre connaissance du mail et de renvoyer ses coordonnées. Ensuite, il y a eu le problème du dépôt de la liste au ministère trop tard. La première liste affichée sur le site du ministère ne prenait pas en compte les grands électeurs de l'IEP de Paris. Par la suite, je sais que ce problème a été réglé, car le ministère a rouvert le dépôt suite à ce problème, mais il y a eu des cafouillages sur le sujet. Apparemment, la direction de la vie de campus et de l'engagement n'avait pas reçu la circulaire. C'est nous qui l'avons trouvé en ligne et qui l'avons envoyé. Il y a eu un cafouillage, cela semble être réglé et le vote des étudiants pour le CNESER va être possible, mais on voulait alerter, car ce n'est pas la première fois que des problèmes de ce type se présentent. Il faudra être vigilant pour les prochains votes.

Jeanne LAZARUS

Si j'entends bien, la bonne nouvelle est que le problème est réglé. Monsieur THUBERT.

Sébastien THUBERT

Je ne sais pas quel autre problème vous évoquez, car vous dites que c'est récurrent, j'aimerais bien que vous me citiez l'autre moment où il y a eu des difficultés. Nous avons eu le problème de communication dans la réception des circulaires qui nous permettaient d'organiser des modalités, mais au-delà, des identifiants mêmes qui nous permettaient de télécharger sur la plateforme numérique du ministère. Comme 25 autres établissements de l'enseignement supérieur qui étaient dans la même situation que nous, le ministère a rouvert la plateforme pour télédéclarer notre liste électorale qui a été faite, elle, dans les temps. Bien sûr, dans l'urgence, car nous nous sommes mobilisés dès que nous avons eu l'alerte pour que les choses puissent se faire. N'hésitez pas à revenir vers moi pour que nous puissions évoquer les situations antérieures que vous évoquez, car j'avoue ne pas saisir à quoi vous faites référence.

Jeanne LAZARUS

Merci beaucoup. S'il n'y a plus de questions diverses, je vais vous remercier d'avoir participé à cette longue séance. Nous nous retrouvons la semaine prochaine pour la deuxième moitié de cette séance, car nous avons un ordre du jour trop copieux pour le faire en une seule fois. Je vous souhaite une bonne journée.

Jeanne LAZARUS lève la séance à 11 h 09.