

COMMISSION PARITAIRE**PROCÈS-VERBAL****de la séance du 9 mars 2015****Présents :**

Pilar CALVO ALVAREZ, Grégoire ETRILLARD, Pierre FRANÇOIS, Daniel MUGERIN et Vincent TERRASSE.

Céline BENTZ, Camille CHEVALIER, Clara KENIG, Hugo LABART, Constance MAUBANT, Anastasia STEINLEIN.

Absents ou excusés

Manuel FLAM, Laure MARCUS (a donné procuration à Daniel MUGERIN), Amélie LUDWIG-DINKEL, Nabil RABAT (a donné procuration à Hugo LABART).

Assistaient à la séance :

Françoise MELONIO	directrice des études et de la scolarité.
Jacques de CHAMPCHESEL	directeur de la vie universitaire,
Sylvie HERLICQ	responsable de la vie enseignante,
Bérandère GAVAUDO	coordinatrice de la vie associative et syndicale,
Delphine GROUES	directrice exécutive des études,
Ismahane GASMI	chargée de mission auprès de Delphine GROUES,
Hélène KLOECKNER	référente égalité femmes / hommes
Amélie ANTOINE-AUDO	chargée de mission auprès du Directeur – Déléguée générale Université Sorbonne Paris Cité.

*

* *

I.	Élection du président enseignant et du président étudiant de la Commission paritaire	2
II.	Élection d'un représentant enseignant et d'un représentant étudiant à la Commission de la Vie Étudiante (CVE)	4
III.	Fonctionnement de la Commission de la Vie Étudiante (CVE)	5
V.	Point d'information sur les élections de la COMUE Université Sorbonne Paris Cité	11
IV.	Présentation du plan d'action égalité femmes-hommes et de la cellule de veille sur le harcèlement sexuel	12
VI.	Adoption du procès-verbal provisoire de la séance du 1er décembre 2014	20
VII.	Échange d'informations sur des questions diverses	21

COMMISSION PARITAIRE

PROCÈS-VERBAL

de la séance du 09 mars 2015

Jacques DE CHAMPCHESNEL ouvre la séance à 18 h 09.

Jacques DE CHAMPCHESNEL rappelle en préambule que cette Commission paritaire représente la première de l'année 2015. Jacques DE CHAMPCHESNEL accueille avec plaisir les élus étudiants, dont certains ont été réélus tandis que d'autres sont présents aujourd'hui pour la première fois, et souhaite à tous la bienvenue.

Jacques DE CHAMPCHESNEL indique en second lieu que la Commission accueille Sylvie HERLICQ, qui a été nommée aujourd'hui et s'est présentée ce matin en Conseil de direction. Sylvie HERLICQ, en effet, a rejoint la Direction de la vie universitaire en tant qu'adjointe de Jacques DE CHAMPCHESNEL sur toutes les questions relatives à l'animation de la vie enseignante. Cette nomination est l'une des réponses de la Direction générale à toutes les questions posées par les enseignants. De la même manière que des interlocuteurs seront présents en Commission paritaire pour la vie étudiante et à l'extérieur, Sylvie HERLICQ jouera désormais ce même rôle d'interlocutrice pour tous les aspects de la vie enseignante.

I. ÉLECTION DU PRÉSIDENT ENSEIGNANT ET DU PRÉSIDENT ÉTUDIANT DE LA COMMISSION PARITAIRE

Élection du président enseignant de la Commission paritaire

Jacques DE CHAMPCHESNEL demande quelles sont les candidatures à l'élection du président enseignant.

Pierre FRANÇOIS se déclare candidat à cette élection.

Jacques DE CHAMPCHESNEL invite celui-ci à se présenter.

Pierre FRANÇOIS rappelle tout d'abord qu'il occupe les fonctions de directeur de recherche au CNRS. Il travaille au sein de Sciences Po depuis 15 ans après y avoir été lui-même étudiant. Il dirige actuellement le département de sociologie, ce qui peut paraître singulier pour un chercheur du CNRS. Cependant, cette fonction témoigne, estime Pierre FRANÇOIS, de son investissement dans le domaine de l'enseignement et dans l'enseignement de cette discipline depuis plusieurs années au sein de Sciences Po. Pierre FRANÇOIS rappelle en second lieu qu'il s'est porté candidat à la Commission paritaire il y a deux ans, suite un certain nombre d'épisodes délicats dont chacun des membres de cette institution a connaissance. En effet, au moment de ces événements, la communauté enseignante de Sciences Po avait notamment revendiqué le fait d'être davantage écoutée. Lors des élections, le message adressé aux candidats était de faire porter la voix de la communauté enseignante au sein de la Commission paritaire. Depuis son élection, Pierre FRANÇOIS s'est efforcé d'être présent au maximum lors des séances de la commission et a pu l'être tout au long de son mandat. Pierre FRANÇOIS souhaite aujourd'hui se présenter à la présidence enseignante avec une idée fort simple, une idée qu'il qualifie lui-même de « durkheimienne hétérodoxe » : Pierre FRANÇOIS croit en l'importance des institutions dans la vie sociale – en ce sens, il est bien durkheimien –, mais il se considère comme hétérodoxe dans la mesure où il est convaincu que les institutions ne vivent qu'à partir du moment où des individus s'en saisissent pour les faire fonctionner. S'il est élu, Pierre FRANÇOIS entend participer et contribuer aux débats de la Commission paritaire, laquelle suppose, comme son nom l'indique, pour fonctionner correctement, notamment au niveau de sa présidence, qu'il existe une forme d'alternance régulière entre la présidence enseignante et la présidence étudiante. De ce point de vue, son objectif est en tout premier lieu d'apporter sa contribution à la tenue de débats qu'il souhaite ouverts, francs et tranchés. À ses yeux, en effet, la philosophie générale de Sciences Po tient précisément dans le principe que l'on peut s'exprimer de manière tranchée. En ce sens, explique en second lieu Pierre FRANÇOIS, il n'a pas de positions particulières à faire valoir sur le fond, mais bien davantage une position sur les *process*. Il espère à ce titre que ces *process* pourront être plus cursifs qu'ils ne l'ont été, parfois, par le passé et, surtout, qu'ils puissent ouvrir sur des débats ouverts et constructifs. Pour terminer, Pierre FRANÇOIS souhaite indiquer ce qu'il ne souhaite *pas*

faire à la présidence enseignante de la Commission paritaire. Premièrement, comme ont pu le constater les membres ayant siégé ces deux dernières années, lui-même s'efforce d'adopter des positions pragmatiques et constructives. Ses interventions ne visent pas à dissimuler les problèmes, mais au contraire à les formuler et les exprimer. En ce sens, il annonce qu'il n'a pas l'intention de s'exprimer moins en se présentant à la présidence enseignante de la Commission paritaire. Cependant, il compte sur chacun des membres de cette Commission pour le rappeler à l'ordre si nécessaire afin de ne pas aller au-delà de ce qui est permis. Pour autant, il ne souhaite pas avoir un rôle effacé au cours des débats et entend par cette présentation lever toute ambiguïté sur ce point. En dernier lieu, l'une des raisons ayant motivé les prises de parole enseignante il y a deux ans, rappelle Pierre FRANÇOIS, bien qu'elle ait été secondaire dans sa candidature à la Commission paritaire à cette époque, était qu'un certain nombre d'enseignants avaient jugé que les conseils de Sciences Po se renouvelaient trop peu. Il pouvait s'y dérouler des carrières ressemblant à celle, selon l'expression de Pierre FRANÇOIS, du « Comité central ». La réforme des statuts devrait remédier à cet état de choses, c'est en tout cas ce que Pierre FRANÇOIS appelle de ses vœux. En revanche, lui-même n'envisage pas de se lancer aujourd'hui dans une carrière d'*apparatchik* pour s'installer *ad vitam aeternam* au sein des institutions de Sciences Po. Il se présente à la présidence enseignante pour un mandat d'un an. Cependant, il déménagera dans 15 mois en Bretagne, de sorte que les responsabilités institutionnelles qu'il assume au sein de Sciences Po et qui lui donnent pleine satisfaction prendront fin à cette date.

Il est procédé à l'élection du président enseignant de la Commission paritaire.

Jacques DE CHAMPCHESNEL précise que les votants doivent faire figurer sur leur bulletin le nom du candidat ou ne rien y mentionner.

Vincent TERRASSE souhaite apporter un commentaire à l'occasion de ces élections. Depuis deux ans, date à laquelle Vincent TERRASSE a commencé à siéger dans cette commission, Pierre FRANÇOIS a été particulièrement présent. Or, il est indispensable que les enseignants le soient et lui-même souhaite que leur présence se renforce, y compris celle de Pierre FRANÇOIS, en 2015. En second lieu, Vincent TERRASSE fonde de fortes attentes sur la présidence de Pierre FRANÇOIS, notamment pour faire évoluer cette institution dans le bon sens. Il a pu constater, depuis deux ans, que les jugements de ce dernier sont très souvent, certes tranchés, mais aussi justes, et que les appréciations qu'il a pu porter sont toujours pertinentes. La Commission paritaire a précisément besoin de cette solidité dans le jugement, mais aussi d'une intégrité qui, selon Vincent TERRASSE, caractérise bien ce candidat, ainsi qu'un sens aigu de l'intérêt général de l'institution dans son ensemble. Le président enseignant, insiste Vincent TERRASSE sur ce point, devrait aussi avoir une certaine perspective d'avenir pour l'institution. Depuis deux ans, estime-t-il, l'institution n'a pas toujours su précisément où elle allait. Ses orientations semblent désormais plus claires et, de ce point de vue, Vincent TERRASSE espère que la nouvelle présidence enseignante contribuera à clarifier toujours plus ces perspectives d'avenir.

Grégoire ETRILLARD souscrit pleinement aux propos de Vincent TERRASSE et se déclare favorable à cette candidature.

Constance MAUBANT est en charge, en sa qualité de membre la plus jeune de la Commission, de procéder au dépouillement des votes.

Pierre FRANÇOIS est élu président enseignant de la Commission paritaire à l'unanimité des membres présents et représentés.

Élection du président étudiant de la Commission paritaire

Après avoir été invité à siéger dans ses nouvelles fonctions de président, Pierre FRANÇOIS indique que l'élection du président étudiant est marquée par une situation quelque peu difficile dans la mesure où l'un des candidats, issus de l'UNEF, est absent suite à un retard de son train. Pour cette raison, Pierre FRANÇOIS propose de reporter l'élection du président étudiant à la prochaine séance de la Commission paritaire afin de lui permettre de s'exprimer et de défendre sa candidature. En principe, et sous réserve de vérification, la procédure d'élection demeure techniquement possible en l'absence de ce candidat, mais reste quelque peu cavalière du point de vue de la procédure.

La proposition de Pierre FRANÇOIS donne lieu à un accord unanime des membres de la Commission paritaire.

Pierre FRANÇOIS tient à préciser que le candidat en question de l'UNEF a prévenu sans attendre les membres de la Commission de cette situation délicate.

II. ÉLECTION D'UN REPRÉSENTANT ENSEIGNANT ET D'UN REPRÉSENTANT ÉTUDIANT À LA COMMISSION DE LA VIE ÉTUDIANTE (CVE)

Jacques DE CHAMPCHESEL rappelle en préambule que la CVE émane de la Commission paritaire. Elle a pour mission d'étudier les dossiers portés par les associations étudiantes demandant des subventions dont le montant est supérieur à 600 €. Suite à l'étude de ces dossiers, cette commission émet un avis qui fait l'objet d'un vote en Commission paritaire sur le bien-fondé de ces financements au regard de plusieurs critères notamment le type de dépenses et l'impact pour Sciences Po et la communauté étudiante. La CVE est composée de quatre membres : deux élus enseignants et deux élus étudiants. Y siègent de droit les présidents étudiants et enseignants, auxquels s'ajoutent un représentant enseignant et un représentant étudiant. Le vote se déroulera à main levée.

Élection du représentant enseignant à la Commission de la Vie Étudiante

Jacques DE CHAMPCHESEL invite les candidats à se présenter à l'élection du second représentant enseignant de la CVE.

Pilar CALVO-ALVAREZ se déclare candidate à cette élection.

Grégoire ETRILLARD se félicite de cette candidature. Lui-même a siégé pendant deux années au sein de la CVE, une institution qui joue un rôle très utile au sein de Sciences Po et œuvre largement en faveur de la vie étudiante. Grégoire ETRILLARD souhaite à ce titre rendre hommage à l'administration de Sciences Po, notamment en la personne de Jacques DE CHAMPCHESEL en premier lieu, mais aussi en celles de Bérange GAVAUDO et de Julien PALOMO qui ont porté le travail de cette instance au cours de ces deux dernières années. Il se réjouit aujourd'hui qu'une candidature différente soit présentée. Il s'est efforcé d'être présent au sein de cette institution malgré les obligations que lui impose son cabinet. S'il souhaite continuer à participer aux débats sur la manière dont les séances doivent être tenues au sein de la CVE, il reste qu'il est difficile, pour un enseignant extérieur, d'être présent à 17 heures une fois par mois pour assister aux réunions. Grégoire ETRILLARD tient cependant à souligner que ces réunions jouent un rôle important dans la vie du campus et est convaincu que Pilar CALVO-ALVAREZ, si elle est élue, sera la hauteur de cette tâche. Il invite donc les membres de la Commission à émettre un vote en faveur de cette candidate.

Pierre FRANÇOIS invite Pilar CALVO-ALVAREZ à se présenter.

Pilar CALVO-ALVAREZ souligne pour introduire son propos qu'elle travaille au sein de la CVE depuis cinq ans. Si elle souscrit aux propos de Pierre FRANÇOIS sur la durée des carrières au sein de ces institutions, elle souhaite, pour une dernière année, reprendre ses fonctions au sein de cette institution. Dans la mesure où elle visite les campus de Sciences Po et s'intéresse à ce qui s'y passe, elle estime pouvoir apporter un regard issu de cette expérience au sein de la CVE.

Il est procédé au vote à main levée.

Pierre FRANÇOIS précise qu'un candidat est autorisé à voter pour lui-même.

Pilar CALVO-ALVAREZ est élue représentant enseignant de la CVE à l'unanimité des membres présents et représentés.

Élection du représentant étudiant à la Commission de la Vie Étudiante

Pierre FRANÇOIS invite les candidats à se présenter.

Constance MAUBANT et Céline BENTZ se déclarent candidates.

Constance MAUBANT présente sa candidature à la CVE. Elle explique qu'elle entend s'inscrire dans la continuité de l'action de l'UNEF, tant dans la forme, par une présence systématique de l'UNEF au sein de

cette Commission, que dans le fond, en défendant une attribution juste des financements et pour agir en faveur de la vie étudiante, un enjeu qui lui tient particulièrement à cœur au sein de l'UNEF.

Céline BENTZ rappelle qu'elle est déjà connue des anciens membres ainsi que des étudiants. En effet, celle-ci a siégé en Commission paritaire l'année dernière et dispose à ce titre d'une certaine expérience. Elle souhaite présenter aujourd'hui sa candidature à la CVE, car cette instance joue un rôle important à Sciences Po en permettant de réguler la vie associative et en assurant une juste répartition des financements, un enjeu qui lui paraît fondamental.

Pierre FRANÇOIS propose de passer au vote sur chacune des deux candidatures successivement. Il se demande toutefois qu'est la marche à suivre dans le cas où les deux candidates obtiennent la majorité.

Delphine GROUES précise que, dans ce cas, la voix du président de la Commission paritaire compte double.

Il est procédé successivement au vote à main levée sur la candidature de Constance MAUBANT puis de Céline BENTZ.

La candidature de Constance MAUBANT recueille neuf voix pour.

La candidature de Céline BENTZ recueille trois votes pour.

Il y a une abstention.

Grégoire ETRILLARD souhaite intervenir en demandant aux membres de ne pas mal interpréter son vote. Grégoire ETRILLARD rappelle qu'il a travaillé avec deux élus de l'UNEF pendant deux ans et souhaite aujourd'hui rendre hommage à leur professionnalisme en pensant aux discussions nourries qu'il a pu avoir avec ceux-ci. L'enjeu de son vote n'est donc pas d'être pour ou contre l'UNEF ou pour l'un des candidats contre l'autre. Il estime que la Commission paritaire doit être nourrie par des débats. Dans la mesure où, selon lui, on peut faire l'hypothèse que la présidence étudiante de la Commission paritaire sera remportée par l'UNEF, il est important, pour le bien même de l'institution, que l'UNEF puisse elle-même avoir des débats en CVE avec des représentants étudiants d'autres organisations. Il invite les membres de la Commission à réfléchir sur cet enjeu, particulièrement important en matière d'attribution des financements. Dans certains cas, il serait préférable d'avoir une configuration différente de celle où sont présents deux élus UNEF, notamment si l'un des représentants enseignants est absent. Dans ce cas, en effet, la Commission est constituée de deux élus UNEF. Grégoire ETRILLARD tient toutefois à préciser qu'il n'a jamais été confronté à des problèmes d'attribution préférentielle. Il souhaite uniquement insister sur le fait que les apparences peuvent être importantes et qu'il est nécessaire, pour les élus étudiants eux-mêmes, que soit présent un élu étudiant d'une autre couleur que l'UNEF au sein de la CVE. C'est pour cette raison que Grégoire ETRILLARD se prononce en faveur de la candidature de Céline BENTZ.

Constance MAUBANT est élu représentant étudiant de la CVE à la majorité des membres présents et représentés, par 9 voix pour.

III. FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE LA VIE ÉTUDIANTE (CVE)

a) Présentation

Jacques DE CHAMPCHESNEL rappelle tout d'abord que la CVE est une émanation de la Commission paritaire. La CVE a pour rôle de traiter les dossiers de financement de la vie associative et de les instruire afin que, dans un second temps, ces dossiers fassent l'objet d'un vote par la Commission paritaire d'une manière aussi clairvoyante que possible. La vie associative, rappelle ensuite Jacques DE CHAMPCHESNEL, recouvre 140 associations dans l'ensemble des campus de Sciences Po. Ne peuvent passer par la CVE que les associations qui ne reçoivent pas de financement *ex ante*, c'est-à-dire des dotations antérieures. En effet, une association ne peut doublement bénéficier de sources de financement. Au contraire, la tendance générale se traduit de plus en plus par des financements sur projet et de moins en moins par la constitution, selon l'expression employée par Jacques DE CHAMPCHESNEL, de « trésors de guerre » obtenus *ex ante*. Des associations permanentes telles que le Bureau des Arts ou l'Association Sportive doivent désormais passer par la CVE pour leur financement. Cet enjeu est important dans la mesure où il n'existe qu'une seule CVE alors que Sciences Po dispose de sept campus. Cela signifie que, pour que les dossiers soient correctement instruits en CVE, il faut que ses membres soient suffisamment nombreux pour accompagner les dossiers. À l'heure actuelle, Julien PALOMO et Bérangère GAVAUDO consacrent un temps important pour accompagner les

associations et instruire ces dossiers. Pour que la CVE puisse continuer de fonctionner avec sept campus, il sera nécessaire de mettre en place un référent CVE sur chaque campus qui accompagnera les étudiants et présentera des dossiers finalisés auprès de cette commission. En second lieu, souligne Jacques DE CHAMPCHESNEL, une CVE se tient chaque mois à l'heure actuelle. Il s'avère que cette périodicité ne sera pas suffisante. Il est donc nécessaire de réexaminer ce mode de fonctionnement si l'on souhaite que l'ensemble des dossiers soit traité en présentiel. Certains pourraient se demander pourquoi ces discussions émergent aujourd'hui. Comme il a été rappelé lors des échanges d'aujourd'hui, les élus enseignants et étudiants peuvent être fortement tenus par leurs calendriers. Ainsi, Sciences Po a été récemment confrontée à la situation dans laquelle aucun élu ne pouvait être présent, de sorte que la CVE ne pouvait plus fonctionner et que le financement de la vie étudiante se trouvait donc bloqué. La Commission paritaire a pu avoir dans ce contexte une discussion avec les élus de la dernière CVE sur cet enjeu. Les uns et les autres sont parvenus à formuler une série de points :

- D'une part, estimer quel serait le quorum pour que le vote soit possible. La question a notamment été posée de savoir s'il faut deux élus, enseignants ou étudiants, pour s'assurer que les dossiers ne sont pas bloqués.
- D'autre part, il a été émis le vœu que, dans le cas où les dossiers sont envoyés aux différents élus et que ceux-ci donnent leur assentiment unanime directement ou après un échange avec la Direction de la vie universitaire ou les référents CVE, que ces dossiers puissent dans un second temps être présentés automatiquement en Commission paritaire sans avoir été traités en présentiel. En d'autres termes, si les quatre élus siégeant en CVE donnent leur accord sur un dossier de financement sans avoir besoin de le traiter en présentiel et donnent un avis favorable, ce dossier est automatiquement présenté en Commission paritaire, permettant ainsi de délester la CVE d'une part de sa charge de travail.

Ce mode de fonctionnement est aujourd'hui proposé à la CVE afin d'obtenir son accord ou de recueillir d'autres propositions sur ce point spécifique. L'idée directrice, insiste Jacques DE CHAMPCHESNEL, est ainsi de fluidifier le financement de la vie étudiante et de s'assurer que les dossiers soient soumis de manière transparente aux élus, ceci pour l'ensemble des campus.

b) Questions et observations

Daniel MUGERIN salue la pertinence des propos de Jacques DE CHAMPCHESNEL. Cette pertinence est du reste éclairée par la pratique. Il est d'autant plus opportun de procéder de cette manière que Sciences Po évolue vers un mode de financement sur projet. Les discussions ne sont pas pour autant inutiles, mais elles seront sans doute mieux cadrées. Daniel MUGERIN fait le pari, de ce point de vue, que les débats qui émergeront permettront d'obtenir un accord plus fréquemment et plus rapidement que cela a été le cas au cours des deux dernières années. Il faudrait aussi envisager sans doute, à l'attention des étudiants qui déposeront des dossiers, que cette règle puisse être rédigée et mise en ligne sur le site Internet de la Direction de la vie universitaire de telle sorte que chacun puisse s'y référer sans qu'il soit nécessaire, à chaque fois, de justifier ce nouveau mode de fonctionnement.

Pierre FRANÇOIS estime que c'est là l'objectif même de cette réforme. Si ces règles sont actées en Commission paritaire, elles seront connues de tous ou presque.

Hugo LABART souhaite avoir quelques précisions sur la situation actuelle des campus. Il se demande également à quelles échéances seront mis en place les référents CVE. Hugo LABART a compris l'intervention de Jacques DE CHAMPCHESNEL comme indiquant que ces référents seront chargés d'aider les étudiants à préparer les dossiers, lesquels remonteraient dans un second temps à Paris.

Jacques DE CHAMPCHESNEL précise que, dans ce nouveau système, les dossiers seraient transmis en étant correctement finalisés, bien explicités et étayés, pour être présentés directement à la CVE.

Hugo LABART acquiesce. Il demande quelle est la procédure actuelle pour examiner les dossiers de financement au sein de la CVE.

Jacques DE CHAMPCHESNEL précise que, sur chaque campus, existent schématiquement trois grandes associations permanentes qui reçoivent des financements *ex ante* : l'Association Sportive, le Bureau des Arts et le Bureau des Élèves. Ces associations ne font pas appel à la CVE dans la mesure où elles reçoivent déjà une dotation. Le principe adopté est de réduire ces dotations, mais de le faire progressivement pour ne pas mettre en question la pérennité de la vie associative sur les campus. En effet, la situation est bien différente lorsqu'il s'agit d'étudiants de première ou de deuxième année que lorsqu'il s'agit d'étudiants en quatrième année, comme à Paris. Le principe est donc, pour toutes les structures qui ne reçoivent pas de financements *ex*

ante, qu'un référent présent sur chaque campus puisse les aider à monter un projet pour le présenter à la CVE. Il en irait ainsi de même qu'à Paris, où toutes les associations présentes, soit près de 120, se rendent au bureau 205 et bénéficient de l'aide de Julien PALOMO et de Bérange GAVAUDO, référents à Paris, pour monter leurs dossiers.

Hugo LABART s'enquiert du caractère progressif de cette démarche. Le transfert progressif des demandes de financement depuis les campus jusqu'à Paris pose toutefois la question du budget de la CVE.

Jacques DE CHAMPCHESEL lui répond que les montants, aujourd'hui réservés *ex ante* aux associations, restent dans l'enveloppe associative et sont donc transférés dans le budget de la CVE. Par exemple, lorsque le Bureau des Arts de tel ou tel campus de Sciences Po décide de programmer un festival « Art et musique », l'enjeu est de savoir si cet événement sera financé *ex ante* ou si cette association devra présenter son projet devant la CVE. Dans le second cas de figure, le montant prévu antérieurement pour ce financement sera désormais inclus dans l'enveloppe de la CVE. Ce nouveau mode d'attribution des financements vise à rendre le système global de financement plus transparent et à renforcer le poids de la CVE dans la mesure où celle-ci, en tant qu'émanation de la Commission paritaire, est l'organe habilité à émettre ses avis sur le financement de la vie associative.

Grégoire ETRILLARD souhaite réserver son opinion dans la mesure où il estime que Julien PALOMO et Bérange GAVAUDO poursuivront leur travail au sein de la CVE et pourront déterminer ainsi, sur la base de cette expérience, quel système est le plus approprié. Les membres de la Commission paritaire pourront alors valider le mode de fonctionnement que ceux-ci estimeront le plus pertinent. Grégoire ETRILLARD souscrit globalement aux propos de Jacques DE CHAMPCHESEL. Pour certains dossiers simples, celui-ci était plutôt favorable à des échanges par téléphone plutôt que par un e-mail tournant en considérant que cette première manière de faire constituait la manière la plus simple de dialoguer sur un certain nombre de dossiers. En revanche, Grégoire ETRILLARD estime, comme il en a déjà fait part à Jacques DE CHAMPCHESEL lors de précédentes conversations, que constituer un quorum de deux personnes représente une erreur grave. Lorsque l'un ou l'autre des élus n'est pas disponible, il ne restera plus que deux étudiants de la même couleur politique pour se prononcer sur l'attribution d'une subvention. Il est donc impératif d'éviter de mettre en place un tel système. Il est possible, par contre, de prévoir, selon les termes employés par Grégoire ETRILLARD, une sorte de « quorum à cliquet » dans lequel peuvent figurer deux personnes dès lors qu'il s'agit d'un élu enseignant et d'un élu étudiant.

Pierre FRANÇOIS demande à Grégoire ETRILLARD en quoi le système de quorum sous condition tel qu'il est envisagé pose problème.

Jacques DE CHAMPCHESEL précise que la difficulté posée par le système actuel est d'ordre on ne peut plus pratique et se pose chaque fois que les élus enseignants ne sont pas présents du fait d'un calendrier chargé.

Pierre FRANÇOIS acquiesce.

Grégoire ETRILLARD explique que, la semaine dernière, il a étudié de dossiers de financement, mais a été bloqué à son cabinet. Il a alors proposé à la CVE d'être joint par téléphone, ce qui lui a été refusé. En tout état de cause, Grégoire ETRILLARD se déclare tout à fait disposé, en tant qu'élus de la Commission paritaire, à voter en faveur de toute proposition facilitant la présence des élus aux réunions, ne serait-ce que par voie téléphonique, et permettant ainsi qu'un réel débat ait lieu.

c) *Vote*

Pierre FRANÇOIS, reprenant les interventions précédentes, indique que deux propositions distinctes sont aujourd'hui formulées sur le quorum, les autres enjeux ne donnant pas lieu à débat. La seconde proposition, formulée par Grégoire ETRILLARD, introduit une rigidité supplémentaire, mais qui pourrait être nécessaire. Pour cette raison, Pierre FRANÇOIS propose que soit mise au vote la première proposition, celle-ci semblant être la plus consensuelle, à savoir celle concernant l'examen des dossiers par mail.

Clara KENIG indique que cette proposition vise à éviter que des étudiants ne soient bloqués dans leurs projets par un report indéterminé de la CVE, du fait d'un nombre insuffisant d'élus y siégeant. Le système actuel a donc pour seul effet de pénaliser les étudiants et les associations dont ils font partie, au risque de perturber fortement l'ensemble de la vie étudiante. C'est en ce sens que Clara KENIG, s'exprimant au nom de l'UNEF, est favorable à cette proposition. L'UNEF souhaite que les élus puissent dans toute la mesure du possible se rendre disponibles pour participer aux réunions de la CVE. En tout état de cause, elle ne se déclare pas en faveur de cette proposition au motif que seuls des élus étudiant UNEF se prononceraient effectivement sur

l'attribution de financement au sein de la CVE, mais dans le seul intérêt des étudiants et pour ne pas les pénaliser du fait des retards pris par l'examen des dossiers.

Grégoire ETRILLARD revient sur la proposition qu'il a formulée pour en préciser les termes. Il est possible, dans une certaine mesure, de limiter le quorum à deux membres, à condition qu'y soit présent au moins un enseignant.

Pierre FRANÇOIS propose de soumettre au vote la proposition formulée par Jacques DE CHAMPCHESNEL selon laquelle le quorum serait constitué de deux élus, quels qu'ils soient, enseignants ou étudiants. Pierre FRANÇOIS précise ensuite que le débat porte sur deux questions qu'il convient de distinguer :

- D'une part, la question des délibérations téléphoniques, et celle de savoir si l'élu peut être joint par Skype ou non ;
- D'autre part, la question du quorum : le quorum doit-il être constitué de deux élus quels qu'ils soient ou bien de deux élus, dont au moins un enseignant ?

Pierre FRANÇOIS propose de soumettre en premier lieu au vote la question des délibérations téléphoniques.

Jacques DE CHAMPCHESNEL précise que l'expérience a montré qu'il existe une différence considérable entre la participation par téléphone et la participation en présentiel. C'est pour cette raison que lui-même et toute l'équipe de la DVU ont souhaité que cette participation se déroule en présentiel.

Céline BENTZ propose une solution intermédiaire fondée sur la possibilité d'organiser des vidéoconférences. Cette manière de faire permettrait d'organiser une participation à la fois téléphonique et incluant un aspect présentiel.

Jacques DE CHAMPCHESNEL insiste sur le fait que les détails d'ordre technique sont ici d'importance. Lorsque les membres de la CVE ignorent à l'avance dans quelle salle ils se réuniront, et en tenant compte de la rareté des espaces disponibles dans les bureaux, il est difficile de trouver une solution parfaitement optimale. En pratique, ces réunions se déroulent souvent dans le bureau de Jacques DE CHAMPCHESNEL ou dans un espace très limité à l'intérieur d'un autre bureau.

Vincent TERRASSE rappelle que les *conférences call* sont désormais pratiquées dans tous les secteurs professionnels. Pour sa part, 80 % de son travail se déroule par le biais de *conférences calls*. Or, l'organisation d'une conférence call peut aujourd'hui se faire de manière très simple et permet à trois ou quatre personnes de dialoguer les unes avec les autres.

Jacques DE CHAMPCHESNEL en convient, mais estime que cette idée est applicable dans des espaces de travail bien équipés.

Vincent TERRASSE rétorque que le seul équipement nécessaire est un téléphone.

Jacques DE CHAMPCHESNEL en convient. Lui-même a régulièrement été amené à échanger dans le cadre de *conférences calls* et à utiliser *Skype*. Pourtant, il a pu constater qu'il existe une réelle différence entre ce mode de communication et la participation à une réunion en CVE.

La proposition relative à la possibilité de participer par voie téléphonique à une réunion de la CVE est rejetée à la majorité des membres présents et représentés, par 9 voix contre et 4 voix pour.

La proposition relative à la constitution du quorum par deux élus quels qu'ils soient, élus enseignants ou étudiants, est adoptée à la majorité des membres présents et représentés, par 8 voix pour et 5 voix contre.

Jacques DE CHAMPCHESNEL propose, suite à ces votes, qu'il soit envisagé à l'usage, après quelques mois, de réexaminer ce mode de fonctionnement afin de l'affiner si nécessaire.

Grégoire ETRILLARD souhaite qu'il soit signalé à la Commission paritaire les membres présents au moment des réunions de la CVE.

Pierre FRANÇOIS s'y engage.

Jacques DE CHAMPCHESNEL souhaite profiter de l'opportunité de ces débats pour soumettre les projets présentés lors de la dernière CVE. Il invite les membres de la Commission paritaire à parcourir rapidement les dossiers dont ils ont reçu copie.

Pierre FRANÇOIS donne lecture de l'avis de la CVE :

« La Commission de la vie étudiante, réunie le 2 mars 2015 à 17 heures sur la base des projets soumis, accorde :

- 4 500 € à l'Association Sportive pour le projet « Événements sportifs de Sciences Po » ;
- 1 500 € à l'Association Sportive pour le projet « Compétition inter-écoles » ;
- 957 € à Germaine, le nouveau nom donné à la radio de Sciences Po suite à la dissolution de l'association précédente pour le projet « Journée de la radio des jeunes » ;
- 1 500 € à L'Artimuse pour le projet « Course de l'Edhec » ;
- 1 039 € à SPIV pour le projet « La Gazelle » ;
- 3 000 € à Sciences Po Environnement pour le projet « Triplétades : Une tripléte presque parfaite » ;
- 2 600 € à Sciences Po Environnement pour le projet « Semaine du développement durable ». »

Pierre FRANÇOIS exprime son étonnement quant à la dénomination donnée à certains projets.

Vincent TERRASSE demande des précisions au sujet de ce qu'il nomme la « troïka ».

Jacques DE CHAMPCHESNEL annonce que cette explication sera apportée. Il souhaite apporter quelques explications complémentaires sur les différents projets associatifs présentés :

- Les deux premiers projets de l'Association Sportive sont désormais soumis, pour ces événements, à la CVE, ce qui constitue une nouveauté.
- Germaine est une radio étudiante et présente un projet en relation avec l'activité radiophonique.
- L'Artimuse est un projet visant à participer à la course de voile de l'Edhec sous les couleurs de Sciences Po. En général, cette association se classe dans le dernier tiers où le dernier quart des classements de cette course. Celle-ci avait initialement fait une demande de financement pour deux bateaux. La CVE a attribué un financement pour un bateau dans un premier temps en attendant de voir quelles seraient les suites de ce projet.
- Le projet « La Gazelle » est un projet de publication papier dont le modèle de financement commence à fonctionner grâce à la vente de ses numéros. Cette revue, précise Jacques DE CHAMPCHESNEL, comporte d'excellents articles sur des sujets variés.
- Sciences Po Environnement est de plus en plus présente dans la vie étudiante, notamment à travers les Triplétades, une épreuve de cuisine ayant lieu le samedi après-midi. Jacques DE CHAMPCHESNEL estime qu'il s'agit ici d'un projet particulièrement intéressant. La Semaine du développement durable, quant à elle, regroupe tous les événements de sensibilisation de la population étudiante de Sciences Po aux enjeux du développement durable.

Daniel MUGERIN estime qu'il est légitime que la Commission paritaire demande quelques informations détaillées sur les postes indiquées dans le relevé de décisions lors de chaque séance de la Commission paritaire consécutive à une réunion de la CVE. Il ajoute néanmoins que l'ordre du jour des réunions de la Commission paritaire est déjà fortement chargé de sorte que, selon lui, l'examen des dossiers en Commission paritaire ne devrait pas avoir pour objet de rouvrir les débats sur les dossiers de financement. Comme l'ont considéré les associations et les membres de la CVE qui se sont réunies le 2 mars dernier, les dossiers présentés par les associations étaient particulièrement bien construits. De surcroît, leur présentation a été améliorée en ce qui concerne la mise en forme, grâce à des tableaux Excel et des organigrammes réalisés par Julien PALOMO et Bérangère GAVAUDO. Daniel MUGERIN rappelle que les élus étudiants déploient des efforts importants pour étudier et améliorer ce dossier. Il invite par conséquent les membres de la Commission paritaire à leur faire confiance quant à l'opportunité des décisions prises par la CVE.

Pierre FRANÇOIS souscrit aux propos de Daniel MUGERIN. En effet, la Commission paritaire doit se montrer attentive à ne pas réinstruire des dossiers qui l'ont déjà été. Il estime toutefois qu'une liste des projets fournis sans autres explications en séance revient à tomber dans l'excès inverse. Il s'interroge de ce fait sur la faisabilité d'une autre organisation sur ce point, avec :

- une communication de la liste des projets associatifs aux membres de la Commission paritaire avant que celle-ci ne se réunisse ;
- quelques lignes d'explications ajoutées à chaque projet examiné ;

- le cas échéant, la possibilité de mettre en ligne sur un outil de *cloud computing* (*Google Drive*) les dossiers traités. Les membres de la Commission paritaire ayant quelques doutes pourraient ainsi exercer un certain contrôle sur le travail mené par la CVE.

Cette organisation, poursuit Pierre FRANÇOIS, permettrait ensuite à la Commission paritaire d'examiner rapidement les dossiers en déléguant *de facto* le travail de fond à Bérangère GAVAUDO et Julien PALOMO – un travail dont Pierre FRANÇOIS a conscience qu'il est d'une ampleur considérable – et le travail d'instruction à la CVE. Cette solution, estime-t-il, permettrait à la Commission paritaire de disposer des éléments pour se prononcer sans avoir à instruire une seconde fois les dossiers.

Jacques DE CHAMPCHESNEL précise que les dossiers figurent déjà sur un *Google Drive* et peuvent être rendus accessibles aux élus de la Commission paritaire.

Pierre FRANÇOIS acquiesce à cette solution.

Daniel MUGERIN considère pour sa part qu'il n'est pas utile d'imposer à Bérangère GAVAUDO et Julien PALOMO de mettre les dossiers à disposition de toute la Commission paritaire, soit un total de 16 personnes, alors que les dossiers ont déjà fait l'objet d'une analyse par les élus de la CVE. Selon lui, cette solution aurait pour conséquence de priver la CVE de son rôle et de son utilité de sorte qu'il serait préférable dans ce cas de supprimer purement et simplement cette instance.

Pierre FRANÇOIS ne partage pas ce point de vue dans la mesure où la CVE a pour mission d'instruire les dossiers.

Daniel MUGERIN rappelle que l'enjeu est d'améliorer les processus, c'est-à-dire, ici, de les rendre moins administratifs et moins pesants pour la Commission paritaire.

Pierre FRANÇOIS précise que son positionnement n'est pas dicté par la volonté d'alourdir des processus. Il est nécessaire que la Commission paritaire puisse examiner rapidement les dossiers. Cependant, il serait préférable, ne serait-ce que d'un point de vue procédural et formel, de donner aux membres de la Commission paritaire la possibilité d'examiner les dossiers soumis grâce à leur mise en ligne. Cette possibilité n'équivaut pas à réaliser une double instruction, mais elle permettra aux membres souhaitant poser des questions sur un projet de disposer de suffisamment d'éléments pour le faire. Pierre FRANÇOIS rappelle également que la faisabilité technique de cette solution est relativement simple. Il suffit en effet de faire figurer une fois pour toutes sur l'interface de *Google Drive* une liste de 16 noms. Dans la mesure où les dossiers figurent d'ores et déjà sur *Google Drive*, cette solution ne représente pas un ajout exigeant des efforts démesurés. Pour Pierre FRANÇOIS, les membres de la Commission paritaire doivent disposer des éléments d'information suffisants de la mesure où ce sont eux qui s'engagent au nom de la Commission paritaire.

Céline BENTZ considère, au nom de l'UNI-MET, que cette solution est très pertinente dans la mesure où elle permettra d'apporter plus de transparence.

Pierre FRANÇOIS acquiesce. Il insiste sur le fait que cette proposition ne vise pas à réaliser deux fois le travail d'instruction d'un dossier.

Vincent TERRASSE abonde dans le sens de l'intervention de Pierre FRANÇOIS. Il estime également que les membres de la Commission paritaire doivent pouvoir disposer, le cas échéant, de la possibilité d'avoir des informations plus détaillées sur les dossiers examinés par la CVE plutôt qu'une simple liste qui ne comporte pas suffisamment d'éléments pour permettre à cette instance de se prononcer.

Grégoire ETRILLARD juge également que cette solution, qu'il avait proposée à plusieurs reprises en séance, est la plus pertinente. Un membre de la Commission paritaire ne peut se prononcer en connaissance de cause sur un dossier s'il n'a pas pu en prendre connaissance. Grégoire ETRILLARD estime également que la liste des projets doit être accompagnée, en quelques mots voire au moyen d'une formule type telle que « *Considérant que le dossier était suffisamment...* », de la mention des raisons pour lesquelles la CVE s'est prononcée favorablement. Grégoire ETRILLARD en revient ensuite au texte lu par Pierre FRANÇOIS. Il estime que la formulation pourrait être reprise sur un point : en effet, ce n'est pas la CVE qui accorde, par exemple, 4500 € pour un projet, mais bien la Commission paritaire. Il propose une formulation différente : « *Sur la base des projets soumis, la Commission de la vie d'étudiante recommande à la Commission paritaire d'accorder 4500 € à...* ».

Daniel MUGERIN se demande si, de la même façon que la question du quorum et des modes de délibération a été soumise au vote, ce débat ne pourrait être soumis au vote afin de le clore plus rapidement.

La proposition relative à :

- 1) *la mise en ligne des documents ayant permis à la CVE d'instruire les dossiers via un Google Drive afin de les rendre accessibles aux élus de la Commission paritaire qui le souhaitent,*
- 2) *l'ajout à la liste des projets communiquée à la Commission paritaire, en même temps que l'ensemble du dossier, d'une description en une ligne de la nature du projet concerné,*

est adoptée à la majorité des membres présents et représentés, par 11 voix pour et 2 contre.

V. POINT D'INFORMATION SUR LES ÉLECTIONS DE LA COMUE UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS CITÉ

Pour des raisons liées aux emplois du temps des membres présentant les sujets, Pierre FRANÇOIS signale qu'il lui a été demandé d'intervir les points 4 et 5 de l'ordre du jour.

a) Présentation

Amélie ANTOINE-AUDO rappelle que le scrutin visant à élire les administrateurs du Conseil d'administration de la COMUE Université Sorbonne Paris Cité a lieu le mercredi 11 mars de 9 heures à 18 heures en salle de réunion, au troisième étage de la Direction des ressources humaines de Sciences Po, 224, boulevard Saint-Germain. 32 administrateurs doivent être élus parmi les 61 membres du Conseil d'administration et sont répartis en quatre catégories :

- 8 professeurs et assimilés ;
- 8 autres enseignants chercheurs ;
- 8 personnels techniques et administratifs ;
- 8 étudiants.

13 listes de candidats ont été présentées, pour un total de 110 personnes. 364 délégués, dont certains membres de la Commission paritaire, sont donc appelés à voter ce mercredi, par collège, pour élire ces administrateurs. Les votants ont en principe reçu un message de la part du service de communication interne de Sciences Po sur les modalités d'organisation du scrutin ainsi qu'un message de Jean-Yves MERINDOL, président de l'USPC, relayant la Commission électorale réunie à l'échelle de l'USPC sur ces questions. Sciences Po n'a donc pas de rôle organisateur direct sur ces enjeux, mais est tenue informée grâce aux informations communiquées par la Commission électorale. Amélie ANTOINE-AUDO attire l'attention de la Commission paritaire sur le fait qu'un bulletin pour les procurations a été mis à jour récemment, ce point pouvant constituer un enjeu important, pour les étudiants notamment. Le vote devant s'effectuer à l'urne, les délégués empêchés peuvent disposer d'une seule procuration par délégué et le mandataire doit être inscrit dans le même collège. Par ailleurs, tous les éléments ont fait l'objet d'un affichage sur les panneaux de la direction et un Intranet dédié à cette question a été mis en place. Le dépouillement aura lieu le vendredi 13 mars au matin et les résultats seront proclamés ce même jour à 17 heures. En second lieu, Amélie ANTOINE-AUDO informe les élus que la prochaine élection concernera les membres élus du Conseil académique. S'agissant du calendrier prévisionnel de cette échéance, le scrutin et la proclamation des résultats auraient lieu le 5 juin 2015. Les candidatures sont, *a priori*, attendues pour le 11 mai. La direction travaille actuellement à l'élaboration d'une note portant sur le dispositif et l'organisation de ce scrutin, note qui sera très vraisemblablement présentée prochainement à la Commission paritaire.

a) Questions et observations

En réponse à une question de Vincent TERRASSE, Amélie ANTOINE-AUDO rappelle que le sigle COMUE signifie « Communauté d'universités et établissements ».

En l'absence d'autres questions, Pierre FRANÇOIS remercie Amélie ANTOINE-AUDO, puis donne la parole à Hélène KLOECKNER.

IV. PRÉSENTATION DU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET DE LA CELLULE DE VEILLE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

b) Présentation

Hélène KLOECKNER indique en préambule que le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes à Sciences Po sera déployé jusqu'en 2017 et pourra évoluer jusqu'à cette date. Les membres de la Commission paritaire doivent donc garder à l'esprit que la version présentée aujourd'hui n'est pas figée. Hélène KLOECKNER et l'équipe d'EGERA poursuivront l'état des lieux suite à la présentation faite aujourd'hui pour compléter ce plan par de nouvelles idées, y ajouter des actions et présenter des points d'étape au fur et à mesure de son évolution. En premier lieu, ce plan concerne l'ensemble des publics de Sciences Po, c'est-à-dire aussi bien les étudiants, un public important et mobilisé sur ce sujet, que les enseignants, les salariés et les chercheurs. S'agissant du contexte, l'une des conditions de réussite de ce plan est l'engagement de la direction sur ces enjeux. Lorsque la direction s'engage, les avancées se font plus rapidement et sont plus efficaces. Toutefois, une série de textes fondamentaux oblige l'École à réaliser un certain nombre d'actions : une série de lois sur ces questions, la Charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, conçue par le Ministère de l'Enseignement supérieur et signée par la CPU. Cette charte engage Sciences Po et impose pour première obligation de nommer un référent égalité femmes-hommes. Toutes les universités sont ainsi tenues de mettre en place ce référent. Au sein de Sciences Po, cette fonction est assurée par Hélène KLOECKNER. D'autres obligations s'ajoutent à celle-ci, notamment celles qui sont intégrées au projet stratégique de Sorbonne Paris Cité. Le cadre général de l'action est défini par le programme européen EGERA, un projet de recherche qui engage, outre Sciences Po, sept établissements d'enseignement et de recherche de l'Union européenne ainsi que de Turquie. Sciences Po occupe une position de *leadership* dans ce projet. De plus, ce projet se caractérise par un financement important. Il s'agit à la fois d'un projet de recherche et d'un projet opérationnel en ce sens que chaque université doit faire un état des lieux dans le domaine et proposer des actions à mettre en œuvre sur son propre terrain. De plus, le projet EGERA, qui se poursuit également jusqu'en 2017, est très structurant dans la mesure où il prévoit qu'un certain nombre de livrables doivent être rendus au fil des années. Si un établissement ne remet pas ces livrables dans les temps, il se voit privé des financements et pénalise de la sorte les institutions partenaires d'EGERA. Enfin, poursuit Hélène KLOECKNER sur ce point, Sciences Po dispose d'un certain nombre d'atouts pour avancer sur ces sujets, à commencer par l'ensemble des disciplines enseignées dans cette institution, lesquelles proposent des idées très innovantes en matière d'égalité femmes-hommes. Il faut également y ajouter le programme PRÉSAGE qui existe depuis 2010.

Hélène KLOECKNER aborde ensuite la situation actuelle de l'égalité femmes-hommes à Sciences Po. Le premier élément distinctif est la création du référent égalité femmes-hommes. Ce poste existe en principe dans toutes les universités, mais est généralement occupé par des enseignants-chercheurs qui bénéficient d'une décharge de temps relativement faibles pour s'y consacrer. Sciences Po, au contraire, a fait le choix de créer un véritable poste dédié à cette question, permettant ainsi d'être plus actif dans ce domaine et de se donner des ambitions plus élevées.

S'agissant des catégories de publics, pour les personnels administratifs, on observe, notamment, une majorité de femmes, dans des proportions sensiblement identiques à celle du public étudiant, une certaine parité parmi les managers avec des mesures de soutien à la parentalité. Cette situation positive ne doit pas cacher le fait que des progrès restent encore à accomplir, notamment pour la parité au sein des instances dirigeantes, ceci malgré une féminisation sensible du ComEx qui doit être soulignée.

S'agissant des personnels académiques, le corps enseignant dans sa globalité est constitué de 37 % de femmes. Mais ce chiffre s'élève à 48 % pour les moins de 30 ans. Il est également à noter que seulement un chercheur sur quatre est une femme et un professeur des Universités ou équivalent (directeur de recherche CNRS) sur cinq. De ce fait, les femmes sont payées un tiers de moins au niveau du personnel académique en raison de cette différence de responsabilité. Ce tableau se retrouve globalement à l'échelon de l'ensemble de l'enseignement supérieur en France et montre que des efforts doivent être accomplis pour apporter des réponses dans ce domaine.

Concernant les étudiants, 60 % sont des femmes. L'insertion professionnelle de celles-ci est similaire pour les anciennes étudiantes et les anciens étudiants de Sciences Po, avec toutefois une réserve importante : selon l'enquête de Sciences Po Avenir, deux ans après l'obtention du diplôme, les anciennes étudiantes gagnent 15 % de moins que les anciens étudiants. Ce sujet fera l'objet d'une étude spécifique dans le cadre du

programme EGERA afin de savoir plus précisément quelles réalités recouvre ce chiffre global, notamment pour savoir quelles sont les causes de ces disparités : différences d'orientations au sein de Sciences Po quant au choix des Masters ; différences dans le comportement au moment de la négociation du premier salaire ; différences entre les femmes et les hommes quant à la manière de se projeter sur certains postes. En bref, un certain nombre d'hypothèses peuvent être posées et l'enjeu est de savoir comment rendre compte de ce chiffre et des disparités dont il témoigne afin de prévoir des actions plus efficaces.

Hélène KLOECKNER présente, après cet état des lieux, les grands objectifs du plan d'action. Il convient de rappeler au préalable qu'EGERA est aussi un projet extrêmement utile pour réaliser l'état des lieux. L'état des lieux a déjà été amorcé et, en parallèle, un plan d'action commence d'ores et déjà à être élaboré sans attendre les résultats plus fins qui seront obtenus au cours de l'année 2015. Ce plan d'action sera affiné en fonction de ces nouvelles données. Ce plan d'action se décline en plusieurs points :

- L'amélioration des outils de mesure des inégalités femmes-hommes

Un travail très intéressant est mené à l'heure actuelle sur ce sujet dans le cadre de programmes EGERA. L'objectif, en effet, est de mesurer les inégalités de façon quantitative et qualitative. Un certain nombre de recherches en cours concernent en particulier le public étudiant.

- La diffusion d'une culture de l'égalité au sein des environnements de travail

Il s'agit, en d'autres termes, d'examiner et le cas échéant de modifier les manières dont sont effectués au sein de Sciences Po les recrutements, la gestion des carrières et l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle. Cet objectif vise également à favoriser la mixité des métiers et des fonctions et à mieux intégrer l'égalité dans la gouvernance et les relations extérieures. Enfin, pour obtenir une plus grande égalité, l'objectif est d'abord de ne pas procéder à des discriminations, quand bien même celles-ci seraient inconscientes, voire bienveillantes, alors que cet écueil est fréquemment observé.

- L'intégration du genre dans l'enseignement et la recherche

Cet objectif s'inscrit dans le prolongement du programme PRÉSAGE et vise à le renforcer sur cet aspect.

- Informer et former l'ensemble de la communauté de Sciences Po

Il s'agit, autrement dit, de donner à voir et de faire comprendre le travail mené en interne, notamment en sensibilisant l'ensemble des publics aux stéréotypes, en formant les personnels dans le cadre de plans de formation élaborés en concertation avec la DRH, enfin en travaillant sur l'orientation et l'insertion professionnelle des étudiants.

L'amélioration des outils de mesure des inégalités femmes-hommes

Cet objectif se traduit par un certain nombre de mesures :

- Recueillir des données sexuées pour l'ensemble des publics. Ce travail se caractérise par son ampleur dans la mesure où de nombreuses données sexuées sont disponibles, mais ne sont pas exploitées comme telles au moment de leur publication.
- Construire des indicateurs quantitatifs et qualitatifs pertinents.
- Mener et publier des études qualitatives innovantes.

Les chercheurs et chercheuses d'EGERA mènent actuellement plusieurs études innovantes.

- L'une d'entre elles a déjà fait l'objet d'une publication et a été présentée lors de plusieurs séminaires de recherche. Elle porte sur l'évaluation des enseignants et des enseignantes par les étudiants et étudiantes. Les détails de cette étude peuvent être communiqués aux membres intéressés de la Commission paritaire. Cette étude confirme notamment qu'il existe des biais sexués et des stéréotypes qui peuvent avoir des conséquences très concrètes sur les carrières des enseignants.
- Parmi les thèmes des autres études menées actuellement, Hélène KLOECKNER mentionne en particulier : la perception du genre par les étudiants, français et étrangers, inscrits actuellement à Sciences Po (projet collectif de Master en cours) ; l'admission des filles et des garçons en première année ; la prise de parole des filles et des garçons (les filles et les garçons à Sciences Po prennent-ils la parole de la même façon lors des conférences de méthode, dans les

amphithéâtres, dans les conférences prononcées par des personnalités extérieures ?) ; le parcours et les choix de filières des élèves, les choix de l'université en troisième année en fonction de critères sexués ; les préférences de choix de carrière pour les filles et les garçons et l'insertion professionnelle post-diplôme au-delà du seul montant de salaire.

- D'autres études portent plus spécifiquement sur les salariés.

La diffusion d'une culture de l'égalité au sein des environnements de travail

Parmi les mesures retenues, plus d'une soixantaine au total pour le plan d'action dans son ensemble, Hélène KLOECKNER mentionne en particulier :

- Aider les étudiants, et non uniquement les salariés, à reprendre une activité après une interruption de carrière ou d'étude.
- Réaliser des entretiens réguliers avec les chercheurs à des moments clés de leur carrière afin de tenir compte des spécificités de l'évolution des carrières de chercheurs et des moments qu'il est nécessaire de réussir sous peine de voir sa carrière fortement ralentie.
- Traiter de la question de la mixité des jurys de sélection, un enjeu qui ne peut se résumer à l'idée que la mixité serait mise en place en considérant que les femmes effectueront moins de discrimination que les hommes. En effet, on sait désormais que cette proposition est fautive. Il faut prendre en compte notamment les enjeux liés à la représentation de l'institution et réfléchir à l'idée selon laquelle les jurys doivent être mixtes dans des institutions qui sont elles-mêmes mixtes.
- Créer une cellule de veille sur le harcèlement sexuel, mesure qui sera détaillée ultérieurement par Hélène KLOECKNER au cours de cette présentation.

L'intégration du genre dans l'enseignement et la recherche

Déjà prévu par le programme PRESAGE, cet objectif peut encore être développé, par exemple dans le cadre des Masters formant à la gestion des ressources humaines. En effet, les étudiants issus de ces formations seront amenés à appliquer les lois relatives à l'égalité professionnelle, au moment où ces lois se multiplient et sont de plus en plus contraignantes. Par conséquent, si les étudiants ne sont pas formés à ces enjeux, ils risquent de rencontrer des difficultés dans la suite de leur carrière. Hélène KLOECKNER ajoute que cet exemple des ressources humaines pourrait se retrouver dans d'autres disciplines, y compris au niveau du Collège. De plus, cette intégration du genre doit se faire dans l'ensemble du cursus, et non uniquement en vue de l'activité professionnelle après l'obtention du diplôme.

Toujours sur ce chapitre, Hélène KLOECKNER rappelle par ailleurs que les projets de recherche financés par l'Union européenne sont de plus en plus assujettis à des critères relatifs au genre et l'égalité femmes-hommes. Cet enjeu conditionne donc un certain nombre de financements, non seulement au sein du programme EGERA, mais aussi dans bien d'autres programmes de recherche. Il convient donc que les chercheurs soient sensibilisés à ces enjeux.

L'information et la formation de l'ensemble de la communauté de Sciences Po

Cet objectif se traduit notamment par :

- L'organisation d'expositions et de conférences, dont un certain nombre ont déjà eu lieu.
- La sensibilisation aux stéréotypes sexués des intervenants en contact avec les étudiants, qu'il s'agisse des enseignants en premier lieu, mais aussi des mentors et des formateurs.
- La création d'un parcours de sensibilisation des étudiants le long des cinq années du cursus. Ce parcours peut prendre plusieurs formes : sessions d'informations en amphithéâtre lors de la pré-rentrée ; entretiens au moment du choix d'un Master pour les étudiants en Collège ; entretiens avec Sciences Po Avenir ou avec des professionnels pour l'insertion sur le marché de l'emploi et les choix de carrière. Des dispositifs existent d'ores et déjà dans ce domaine et le but est d'abord de les renforcer dans la perspective de l'égalité femmes-hommes en prenant en compte le fait que le monde professionnel reste très fortement inégalitaire.
- La connaissance des disciplines et des métiers, dont l'objectif d'une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes.

- Le développement de l'entrepreneuriat féminin, un domaine dans lequel un certain nombre de projets intéressants sont menés avec Sciences Po Entrepreneurs.
- La constitution d'ateliers de gestion de carrière et d'articulation des temps de vie, un domaine où, là aussi, des mesures commencent à être mises en œuvre.
- Des mesures favorisant l'insertion professionnelle pour les étudiants se trouvant encore en Master et avant même le début de leur carrière professionnelle, à travers un partenariat avec une association œuvrant à l'intégration des étudiants dans les réseaux d'entreprises.
- Des formations dédiées en faveur des doctorants et des jeunes chercheurs, pour les étudiants qui se destinent à la recherche plutôt qu'au monde de l'entreprise ou à la fonction publique.

En résumé, conclut Hélène KLOECKNER sur ce point, la variété des mesures présentées montre que ce plan d'action est un plan conséquent. L'appui des programmes EGERA, mais aussi de la direction de Sciences Po, sont de ce point de vue des éléments décisifs. La seconde étape consistera à ce que chacun des services de Sciences Po puisse déployer l'ensemble des mesures intégrées à ce plan.

Hélène KLOECKNER rappelle ensuite qu'il est de la responsabilité de Sciences Po, en tant qu'établissement d'enseignement supérieur et de recherche, de faire en sorte que les inégalités de salaires disparaissent pour ses étudiants deux ans après l'obtention du diplôme, et ceci bien que Sciences Po ne soit pas responsable des pratiques mises en œuvre par les employeurs. Des mesures doivent être prises également à destination des étudiants de Sciences Po destinés à devenir des dirigeants d'entreprises ou d'organismes publics. Ceux-ci auront en effet à développer des politiques favorables à l'égalité femmes-hommes au sein de ces structures. Par conséquent, Sciences Po doit former aujourd'hui de futurs dirigeants responsables et avertis, en particulier sur les enjeux du genre et de l'égalité des sexes. Il s'agit aussi, indique Hélène KLOECKNER, d'une responsabilité de l'institution en tant qu'employeur. En troisième lieu, Sciences Po doit être en mesure de se projeter dans un monde universitaire structuré à l'échelle internationale, dans la mesure où de très nombreuses actions sont aujourd'hui mises en œuvre à ce niveau. En effet, un certain nombre d'universités prestigieuses dont Sciences Po est partenaires ont mis en place des plans d'action particulièrement ambitieux dans ce domaine. Si l'institution souhaite développer son attractivité, elle doit donc également s'engager dans ce type de plan. Plutôt que d'être envisagé comme une contrainte, un plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes doit être conçu comme une opportunité pour repenser un certain nombre de manières de faire. En ce sens, Sciences Po est l'un des espaces les mieux adaptés pour relever ces nouveaux défis intellectuels. Enfin, l'enjeu de l'égalité femmes-hommes s'inscrit dans la problématique générale de la justice sociale. Comme le font aujourd'hui certaines chercheuses de Sciences Po, explique Hélène KLOECKNER, on peut dans cette perspective interroger l'égalité sous la condition de performance de la différence (expression de Réjane Sénac). En d'autres termes, il s'agit de se demander si les avancées réalisées en matière d'égalité femmes-hommes sont réalisées dans le but d'apporter un certain nombre de choses et, corrélativement, si ces avancées cesseront lorsqu'elles n'apporteront plus rien.

Hélène KLOECKNER présente ensuite le dispositif de prise en charge du harcèlement sexuel, intégré au plan d'action présenté, et mis en place depuis janvier 2015. Dans la mesure où ce dispositif porte sur un sujet à la fois sensible et important, il mérite en effet de faire l'objet d'un focus particulier. Des cas de harcèlement sexuel, d'agressions sexuelles ou de viols sont avérés à l'intérieur de Sciences Po comme dans la plupart des établissements d'enseignement et de recherche, dans les entreprises ou dans les organismes publics. Sciences Po en ce sens ne peut prétendre être à l'abri de ce phénomène au seul motif que les populations qui y travaillent seraient constituées d'individus intelligents et responsables. Les cas ayant fait l'objet d'une remontée ont été traités par l'institution, mais il a été demandé à celle-ci de mettre en place une procédure plus formalisée. C'est pour cette raison qu'a été créée en janvier une cellule de veille sur le harcèlement sexuel. Son rôle est de recevoir et d'écouter les personnes victimes de harcèlement sexuel ou de toute autre forme de violence sexuelle, mais aussi toute personne qui en serait témoin et toute personne qui s'interroge sur ces enjeux et souhaite obtenir des informations. Dans le cas où la cellule a connaissance de personnes ayant été effectivement victimes de harcèlement sexuel, elle a pour mission de les orienter dans la suite de leurs démarches. De ce point de vue, cette structure n'a pas vocation à prononcer un jugement moral sur les personnes et *a fortiori* à instruire leur procès. Elle constitue au contraire un point d'écoute pour les victimes et mieux les orienter. Pour ce faire a été créé un point de contact unique, avec une adresse mail et un numéro de téléphone dédiés. Il convient toutefois de noter que le recours auprès du point de contact unique de la cellule de veille n'est pas une obligation et les victimes de harcèlement sexuel peuvent également s'adresser, selon les cas, au Secrétariat pédagogique, aux personnels administratifs présents sur les campus ou au référent égalité

femmes-hommes. Cependant, la mise en place d'un contact unique permet de disposer d'un numéro de téléphone relativement simple à mémoriser pour obtenir des informations claires et identifier les interlocuteurs à qui s'adresser. Cette cellule de veille, constituée d'une équipe d'une dizaine de personnes, est coordonnée par Hélène KLOECKNER. Ses membres ont été nommés en raison de leurs fonctions au sein de Sciences Po. Elle est composée notamment de la directrice juridique de Sciences Po, de l'assistante sociale des salariés, de la chargée de l'aide sociale auprès des étudiants ainsi que du personnel du Pôle Santé de Sciences Po. L'information sur la création de cette cellule et ses missions a fait l'objet d'une diffusion relativement large, explique Hélène KLOECKNER. Un guide d'information sur le harcèlement sexuel a été publié, dans un format à la fois bref et pratique. Un programme de formation des membres de la cellule de veille est également prévu afin de former spécifiquement ses membres aux enjeux du harcèlement sexuel, une question présentant une grande complexité. Ce plan de formation sera par la suite déployé auprès d'un certain nombre de personnels de Sciences Po afin que ceux-ci soient formés pour recevoir les victimes et les orienter dans les plus brefs délais. De plus, ce dispositif a été mis en place en faveur de tous les publics de Sciences Po, étudiants, enseignants, chercheurs et salariés.

a) Questions et observations

Constance MAUBANT indique que l'UNEF soutient ce plan d'action. Elle se félicite de la pertinence des mesures présentées, mais aussi de la volonté d'intégrer les étudiants à ce processus. Constance MAUBANT estime que le dossier présenté aujourd'hui est à la fois clair et complet, mais aussi qu'il s'inscrit dans la continuité des revendications de cette organisation étudiante. L'UNEF se demande toutefois quel est l'origine du financement des deux labels, le label qualité et le label diversité, présenté dans le programme et quelle est la nature des donateurs. En second lieu, l'UNEF souhaite avoir des éclaircissements sur les temps dédiés à l'information et demande en particulier ce qu'Hélène KLOECKNER entend plus précisément par la notion d'information et quelle est leur durée au cours des cinq années du cursus. En troisième lieu, l'UNEF s'interroge sur les mesures prises pour lutter contre les comportements sexistes. En effet, pour cette organisation, il convient de mettre l'accent sur la prévention afin de lutter contre la culture sexiste dans le monde étudiant, notamment telle qu'elle est véhiculée par les associations, et cela malgré les progrès réalisés cette année grâce aux événements qui ont été organisés. En effet, cette culture subsiste, souvent de manière implicite. D'autre part, l'UNEF estime important de rester intransigeant sur les sanctions prises à l'encontre de comportements sexistes, comportement dans cette organisation a pu elle-même être témoin par le passé.

Hélène KLOECKNER répond, s'agissant des financements, que l'ensemble des mesures du plan d'action n'appelle pas de financements spécifiques. De nombreuses mesures sont menées en interne avec les ressources disponibles. S'agissant des labels, la labellisation est une mesure importante dans la mesure où elle permet de structurer la démarche et d'évaluer les actions déjà mises en œuvre. Cependant, l'obtention d'un label n'est pas une mesure prioritaire et ne se fera pas dans l'immédiat, de sorte que la question de leur financement ne se posera qu'ultérieurement. S'il s'avère par la suite que les mesures relatives au label ne sont pas prioritaires pour Sciences Po, elles pourront éventuellement être amendées dans le cadre du réexamen annuel du plan d'action. À l'inverse, d'autres mesures sont aujourd'hui considérées comme prioritaires et commencent déjà à être mises en œuvre ou le seront très prochainement. S'agissant des donateurs, Hélène KLOECKNER indique que ce travail a été mené par la Direction de la stratégie et du développement de Sciences Po. Celle-ci a mené une campagne pour recruter des donateurs individuels et des entreprises partenaires des projets de Sciences Po. Pour ce faire ont été mises en avant un certain nombre de mesures pouvant intéresser des donateurs potentiels, dont certains sont fortement engagés sur les questions de l'égalité femmes-hommes. Ce projet consiste à rendre visibles auprès de ceux-ci les actions menées par Sciences Po et à les inciter à apporter leur soutien financier. Dans ce cas, il est nécessaire de proposer à ces donateurs potentiels des mesures très précises, faute de quoi ils refuseront de s'engager. Concernant les temps d'information, Hélène KLOECKNER demande à Constance MAUBANT de préciser sa question.

Constance MAUBANT indique que l'interrogation de l'UNEF porte sur la partie IV, point n° 2, qui renvoie aux temps d'information au cours des cinq années de la scolarité.

Hélène KLOECKNER explique qu'il s'agit de réfléchir à la manière d'organiser ces temps d'information dans le cadre du parcours de sensibilisation des étudiants. Or, ces temps d'information peuvent renvoyer à des réalités très diverses. Il est possible d'imaginer, par exemple, l'organisation d'une session de pré-rentrée en amphithéâtre avec tous les étudiants entrant en première année. De telles sessions sont déjà organisées à l'Université Paris-Diderot : au moment de la pré-rentrée, tous les étudiants de L1 doivent participer à une session en amphithéâtre pendant une demi-journée. Cette session, animée par un binôme, est exclusivement consacrée aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes. Elle peut intéresser des étudiants de

disciplines très variées dans la mesure où ces enjeux ont des implications dans toutes les disciplines constituées. Hélène KLOECKNER envisage à l'heure actuelle la mise en place d'un dispositif équivalent au sein de Sciences Po. Ces sessions, organisées à la rentrée en L1, pourraient donner lieu à des modes d'organisation spécifiques en fonction des différentes écoles et des différents Masters pour leur équivalent en M1. Ces temps d'information peuvent également prendre la forme, comme Hélène KLOECKNER l'a présenté, d'entretiens avec Sciences Po Avenir, un mentor ou un intervenant extérieur et sont destinés aux étudiants de Master. Leur équivalent au niveau du Collège universitaire (première et seconde année) consisterait en des temps d'échanges ou de *coaching* avec un étudiant déjà inscrit en Master. Hélène KLOECKNER précise toutefois que ces mesures ne sont pas limitatives. Certaines d'entre elles sont plus précises que d'autres et des mesures complémentaires pourront par la suite être construites avec les associations étudiantes, les syndicats étudiants et la Direction des études et de la scolarité. Pour Hélène KLOECKNER, l'intérêt de cette démarche est précisément de pouvoir proposer des mesures sous différents formats et d'organiser des temps d'information qui ne soient pas exclusivement organisés en sessions en amphithéâtre, mais puissent aussi prendre la forme d'entretiens individuels ou d'échanges en groupes plus restreints dans le cadre d'ateliers. S'agissant du troisième point mentionné par Constance MAUBANT, les comportements sexistes et la prévention, Hélène KLOECKNER indique que l'objectif du guide d'information qu'elle a présenté est précisément de développer une stratégie de prévention en présentant de manière claire et explicite ce qu'est le harcèlement sexuel. Quant à la question de la culture sexiste, Hélène KLOECKNER et l'équipe d'EGERA l'étudient, et travaillent en vue du développement d'une culture de l'égalité femmes-hommes. Il s'agit de savoir ce qu'est exactement un comportement sexiste et de s'interroger sur le point de savoir s'il est acceptable ou non. Sur ce point, il s'agit de travailler avec les élus étudiants, de bénéficier de remontées d'informations et de réfléchir en commun tout en acquérant une meilleure connaissance de ce qui se passe sur le terrain. Hélène KLOECKNER se déclare donc tout à fait ouverte pour accueillir des suggestions sur ce sujet. S'agissant, enfin, de la sanction des comportements, Hélène KLOECKNER précise que deux voies de recours, indépendantes l'une de l'autre, sont prévues en matière de harcèlement sexuel : la voie pénale et la voie disciplinaire. Lorsqu'une victime de harcèlement sexuel en fait part à la cellule de veille, l'idée qu'aucune mesure ne serait prise alors que les faits sont avérés serait extrêmement grave. Si la cellule de veille n'a pas vocation à formuler elle-même un jugement, il est indispensable, si un cas est avéré, que des mesures s'ensuivent et que les comportements incriminés soient sanctionnés, que ce soit sur le plan pénal, extérieur à l'institution, ou sur le plan disciplinaire.

Vincent TERRASSE se réjouit que 60 % des étudiants de Sciences Po soient des femmes. Dans ses propres cours, en communication, ce chiffre s'élève à près de 80 %. Pour Vincent TERRASSE, il convient aussi de poser ces questions dans l'autre sens, au regard des débats habituels, sur le déséquilibre considérable en faveur des femmes dans certains Masters. Selon lui, Sciences Po incarne plutôt l'exemple d'une réussite globale dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, à l'exception des plus hauts niveaux de décision, au sein des directions. Cependant, hormis ces instances, on observe selon lui une tendance inverse à un poids croissant de la part des étudiantes dans un certain nombre de Masters, dont le sien. S'agissant des écarts de salaires, chiffrés à 15 %, Vincent TERRASSE fait observer que cet écart est deux fois moindre que la moyenne globale d'écart de salaires. Cette situation doit donc, selon lui, être plutôt perçue comme un progrès.

Hélène KLOECKNER précise toutefois que cet écart est de 15 % deux ans après l'obtention du diplôme. Bien qu'il n'existe actuellement pas de chiffres disponibles, il est vraisemblable que cet écart s'approfondit avec les années et que, 5 ou 10 ans après, la moyenne de ces écarts est bien plus importante.

Vincent TERRASSE a pourtant été informé, sous réserve de vérification, que l'écart de salaire deux ans après l'obtention du diplôme se situait davantage autour de 30 %. En tout état de cause, estime Vincent TERRASSE, le tableau d'ensemble qui a été présenté laisse l'impression que Sciences Po dispose d'une avance considérable en matière d'égalité hommes-femmes par rapport aux autres institutions, quelles qu'elles soient, comme cela a été le cas dans d'autres domaines tels que la diversité. Il se demande par conséquent quels doivent être aujourd'hui les objectifs clés dans une institution ayant réalisé de tels progrès. Vincent TERRASSE demande également des éclaircissements sur l'une des mesures présentées : le recrutement d'un plus grand nombre de femmes parmi les enseignants vacataires pour atteindre un ratio d'au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Il se demande en effet quels sont les 20 % restants et souligne qu'il y a là un problème de formulation. Il serait préférable, selon lui, de mentionner plus clairement un ratio de 50 % entre les hommes et les femmes. Enfin, Vincent TERRASSE s'interroge et souhaite avoir des éclaircissements sur la question de l'évaluation des enseignants et enseignantes par les étudiants et étudiantes, notamment concernant les critères complémentaires qui devraient être ajoutés aux critères d'évaluation actuels.

Clara KÆNIG estime pour sa part qu'il est quelque peu hâtif de se focaliser sur des données purement quantitatives et d'en tirer la conclusion que l'institution a réalisé des progrès. Dans certains Masters, en effet, la situation est l'inverse de celle décrite par Vincent TERRASSE et l'on n'y trouve que cinq ou six femmes sur un total de 25 étudiants. Des différences notables s'observent toutefois selon les Masters. Dans cette perspective, Clara KÆNIG estime qu'il est particulièrement pertinent de travailler sur l'égalité, sur l'orientation en Master et les différentes formes d'autocensure qui peuvent se faire jour. De plus, il est loin d'être certain que le fait que les étudiantes soient plus nombreuses que les étudiants dans certains Masters, par exemple en communication, soit le gage d'un véritable progrès. On peut au contraire faire l'hypothèse inverse et supposer qu'un certain nombre d'étudiantes choisissent la communication dans la mesure où ce secteur est considéré traditionnellement comme étant plutôt féminin.

Vincent TERRASSE acquiesce et estime que cette intervention est pleinement en accord avec ce que lui-même a voulu exprimer.

Clara KÆNIG exprime davantage de doutes quant au fait que certaines situations reflètent un progrès en faveur des femmes. Le déséquilibre entre les Masters, en particulier, peut aussi être interprété dans le sens inverse.

Vincent TERRASSE souscrit à ce propos et précise que son intervention ne doit pas être interprétée en un sens différent de de l'analyse présentée par Clara KÆNIG. Selon lui, l'un des problèmes est précisément d'attirer les garçons et non les filles dans un certain nombre de Masters de communication. Pour sa part, le Master dans lequel il enseigne a toujours été composé de près de 80 % d'étudiantes. En revanche, la répartition est plus équilibrée en marketing ou dans d'autres disciplines. C'est pour cette raison que Vincent TERRASSE a voulu inviter les membres de la Commission paritaire à réfléchir sur les objectifs clés à définir dans ce plan d'action. Il reconnaît toutefois que la problématique de l'égalité entre les sexes est rarement abordée sous l'angle du déficit en garçons au sein de certaines disciplines.

Pierre FRANÇOIS demande si Hélène KLOECKNER et son équipe disposent aujourd'hui des moyens pour comparer les résultats de Sciences Po et ceux des grandes écoles françaises et de leurs formations sélectives. Il constate en effet, au sein de l'École polytechnique dans laquelle il enseigne par ailleurs, que l'une des obsessions de cette institution est d'analyser les différentes filières de l'école ou la réussite aux concours sous l'angle de l'égalité hommes-femmes. Cette analyse quelque peu différente s'explique par les très fortes inégalités régnant au sein de cette école puisque le nombre de femmes n'y est que de 15 %. De plus, au sein de l'École polytechnique, les étudiantes s'orientent de manière quasi systématique vers la biologie et n'envisagent jamais de s'orienter vers des disciplines comme les mathématiques appliquées ou d'autres formations qui très souvent trouvent leurs débouchés dans les métiers de la finance.

Grégoire ETRILLARD indique que, au sein de l'ENM, dans laquelle il enseigne également, le problème se pose exactement dans les termes opposés puisque 85 % des étudiants inscrits sont des femmes. Il s'accorde en ce sens avec l'analyse présentée par Vincent TERRASSE et estime que l'intervention de ce dernier doit être comprise sous cet angle. Dans la mesure où le problème principal est de permettre aux femmes d'accéder à tous postes et tous secteurs auxquels elles aspirent, au lieu de les orienter vers certaines matières et disciplines auxquelles elles seraient prétendument destinées, la question inverse peut aussi se poser par ce fait même. Le fait qu'une école soit composée de 85 % d'hommes n'est certes pas un progrès, mais on peut toutefois se demander si le fait qu'une école soit composée de 85 % de femmes pourrait l'être.

Vincent TERRASSE complète ce propos en faisant observer que, de manière prospective, le niveau des garçons à l'école semble baisser d'année en année et ceci dès leur plus jeune âge. Il est nécessaire, pour s'en rendre compte, d'appréhender les chiffres plus globalement est de disposer sur ce sujet de quelques données chiffrées. Pour Vincent TERRASSE, ce phénomène d'abaissement général du niveau scolaire des garçons est particulièrement préoccupant et appellera à l'avenir d'autres questionnements. La question, envisagée sous cet angle, est digne d'intérêt au regard d'un débat qui a généralement été interprété sous le prisme d'une forme de rattrapage, dont la légitimité ne doit pas être remise en cause, des filles par rapport aux garçons. Selon Vincent TERRASSE, les sociétés contemporaines basculent à l'heure actuelle dans une autre phase sur ces enjeux, de sorte qu'il serait important de garder à l'esprit cet angle de réflexion à l'avenir.

Hélène KLOECKNER indique qu'elle a eu précisément cette idée à l'esprit lorsqu'elle a formulé l'objectif d'une répartition de 40 % de personnes de chaque sexe, et non l'objectif de 40 % de femmes. Selon celle-ci, il est en effet important de raisonner en termes d'équilibre hommes-femmes. S'agissant de la mixité ou de la non-mixité dans certaines filières de formation, puis dans certains métiers, elle indique que la question se pose effectivement dans les deux sens, comme le montrent les exemples évoqués par les précédents intervenants

concernant la communication ou la magistrature, à majorité composée de femmes, et la finance, composée à majorité d'hommes. Le déséquilibre doit donc être constaté dans les deux sens et l'objectif est d'atteindre une meilleure harmonie, quels que soient les disciplines et les métiers. Ainsi, au niveau national, un débat s'est fait jour sur la question de la mixité des métiers. Si l'on parle désormais d'ouvrir des métiers majoritairement dominés par les hommes aux femmes, la réflexion commence à évoluer et la question inverse fait l'objet de nouvelles interrogations : pourquoi les hommes ne s'orientent pas vers des métiers exclusivement occupés par des femmes ? En tout état de cause, admet Hélène KLOECKNER, ces deux questions doivent être posées en parallèle et des avancées doivent être réalisées des deux côtés. Hélène KLOECKNER aborde ensuite la question, soulevée par Vincent TERRASSE, des objectifs clés et du positionnement avancé de Sciences Po en matière d'égalité hommes-femmes. Si elle concède que l'institution est en avance par rapport à d'autres établissements, Hélène KLOECKNER rappelle néanmoins que le fait qu'une discipline comme la communication compte plus de 80 % de femmes alors que d'autres Masters en comptent beaucoup moins, mais aussi la question de l'écart de salaire, de 15 % deux ans après l'obtention du diplôme, demeurent des situations problématiques. Hélène KLOECKNER estime sur ce point que la situation dans le monde étudiant reste encore aujourd'hui un axe prioritaire. Une autre des priorités concerne l'évolution de carrière des chercheurs. Dans ce domaine, en effet, de très fortes inégalités subsistent au niveau national, mais aussi à Sciences Po, et sont bien plus fortes que chez les autres catégories de salariés de l'institution, notamment son personnel administratif. S'agissant du critère de 40 % plutôt que de 50 %, Hélène KLOECKNER explique qu'une répartition 40 %-60 % permet en pratique d'avoir une plus grande souplesse et de tenir compte du fait qu'un plan d'action vise avant tout à mettre en œuvre des mesures, certes ambitieuses, mais aussi praticables et opérationnelles. De plus, il est observé au sein de différentes structures que ce ratio de 40 % est celui à partir duquel les effets de la parité sont effectifs et peuvent être observés. Par exemple, lorsque le Conseil de Paris a atteint une composition incluant 40 % de femmes, le climat au sein de cette instance a sensiblement évolué. Dès cet instant, les femmes se sont trouvées en capacité de s'exprimer alors qu'elles se trouvaient auparavant trop peu nombreuses pour réellement prendre part aux débats. Enfin, s'agissant de l'évaluation des enseignants et enseignantes par les étudiants et étudiantes, Hélène KLOECKNER invite les membres de la Commission paritaire à prendre connaissance de l'enquête d'Anne BORING. Cette chercheuse a en effet étudié les évaluations des enseignants par les étudiants de première année et a pu découvrir que les enseignantes femmes obtiennent en moyenne de moins bonnes évaluations que les hommes. Elle conclut de son enquête que les étudiants attendent de leurs enseignants des qualités différentes selon que les uns et les autres sont des hommes et des femmes. Ils tendent également à valoriser ces qualités en fonction du sexe de l'enseignant. Cette enquête pose donc la question de savoir quel usage doit être fait de ces évaluations dès lors qu'il apparaît clairement qu'elles sont biaisées.

Pierre FRANÇOIS revient ensuite sur la problématique du fonctionnement des jurys de recrutement en première année. Il rappelle un résultat classique, démontré par un certain nombre d'études sur les recrutements à certains examens, notamment aux États-Unis : lorsque des femmes évaluent des étudiantes, le résultat est bien plus défavorable à ces dernières. Pierre FRANÇOIS témoigne également que lui-même a pu entendre, lors de la tenue de certains jurys de première année, des échanges et des propos dans lesquels se combinaient un racisme de classe et une violence de genre à l'intérieur même du genre féminin. Il se demande si cette dimension a été prise en compte et si cette hypothèse avait été testée.

Hélène KLOECKNER indique que cette question est importante, mais n'a pas à l'esprit l'ensemble des études prévues dans le cadre du programme EGERA. Elle renvoie à l'étude plus générale sur les admissions des étudiants en première année, celle-ci comportant des éléments d'analyse sur ce sujet. Elle estime toutefois qu'il serait difficile, pour les chercheuses, de procéder à des observations à l'occasion d'un jury de sélection. Elle s'engage toutefois à vérifier auprès d'EGERA si une étude portant spécifiquement sur cette hypothèse est actuellement en cours.

Grégoire ETRILLARD indique que lui-même n'a pas participé à des jurys au sein de Sciences Po, mais a été confronté dans d'autres cadres à des expériences similaires à celles dont a fait état Pierre FRANÇOIS.

S'agissant de la comparaison entre Sciences Po et les grandes écoles, Hélène KLOECKNER souligne que ces dernières disposent de données statistiques très détaillées et particulièrement intéressantes, à travers les travaux de la Conférence des grandes écoles. Il subsiste cependant un problème, celui de savoir ce qui doit être comparé et comment effectuer ces analyses comparatives. Hélène KLOECKNER dispose d'analyse sur ces enjeux au sein des grandes écoles et peut les communiquer à tous membres intéressés de la Commission paritaire.

Céline BENTZ salue au nom de l'UNI-MET les efforts faits pour promouvoir les femmes au sein de Sciences Po ainsi que l'initiative mise en place pour lutter contre le harcèlement sexuel au sein de cette institution. Elle souhaite toutefois formuler une opposition de principe et se demande, suite aux échanges qu'elle a pu avoir avec d'autres élus, si la présentation qui a été faite aujourd'hui de la situation des étudiantes n'a pas pour conséquence de renforcer des différences. Par ailleurs, s'agissant du parcours de sensibilisation et de l'introduction de l'analyse de genre dans les programmes de formation, elle se demande si ce type de formation présentera un caractère obligatoire ou optionnel. Enfin, revenant sur la question des quotas, elle estime que cet angle d'approche est, à nouveau, une manière de considérer les femmes différemment et de mettre en avant le sexe plutôt que les attitudes.

Hélène KLOECKNER lui répond que ce parcours de sensibilisation sera intégré au programme de formation continue et s'adressera donc à des professionnels déjà en poste, et non à des étudiants. Cette mesure n'est donc pas différente de celle d'autres formations s'adressant des professionnels, par exemple en RH ou dans le cadre du Certificat des Administrateurs de Société. Il est important que ces formations comportent des éléments d'information sur les enjeux liés à l'égalité femmes-hommes. S'agissant en second lieu de la question des quotas, Hélène KLOECKNER explique que la parité consiste à réintégrer des compétences qui ont été écartées pour de mauvaises raisons. De ce point de vue, cette notion a un sens opposé à la manière dont elle est souvent interprétée et, parfois à juste titre, remise en question. La répartition autour d'un ratio de 40 % de personnes de chaque sexe a pour intérêt d'éviter des discriminations fondées sur des raisons extérieures à la prise en compte des compétences. Il s'agit, non pas d'écarter des femmes au seul motif qu'elles appartiendraient à ce sexe, mais d'avoir une approche plus globale du recrutement en examinant l'ensemble des compétences et en traitant de manière équitable tous les candidats et candidates. Dès lors que l'on considère que les compétences sont réparties de manière équilibrée entre tous les individus, au moins sur de grandes masses, l'imposition de certains seuils permet de ce fait de prendre en compte l'ensemble des compétences. Hélène KLOECKNER aborde en troisième lieu la question de la manière d'écrire à la fois au masculin et au féminin. Cette question soulève le problème du masculin neutre et le fait de savoir si le masculin représente véritablement une neutralité. Cet usage, estime Hélène KLOECKNER, soulève pourtant de véritables problèmes de représentation. Le fait d'employer systématiquement des termes comme « directeur » ou « éditeur » sans jamais utiliser le féminin a pour conséquence que les femmes finissent par ne plus pouvoir se projeter sur des postes dont la dénomination même est rédigée au masculin et, qui plus est, sont généralement incarnés par des hommes. Ce mode d'écriture féminisé est donc une manière de contrer cette situation bien que, concède Hélène KLOECKNER, elle s'avère parfois complexe à utiliser et quelque peu contraignant. En toute hypothèse, conclut sur ce point Hélène KLOECKNER, cet enjeu de l'écriture au masculin neutre fait partie des éléments importants à interroger dans une analyse des représentations, des stéréotypes et des biais liés au genre que les individus intériorisent de manière souvent inconsciente.

Grégoire ETRILLARD témoigne qu'un cas de viol d'une étudiante a été avéré au sein d'une autre institution que Sciences Po. Grégoire ETRILLARD a eu connaissance de plusieurs cas similaires et fait observer que, bien souvent, les victimes se tournent bien souvent vers leurs plus proches amies au sein de leur classe, ces dernières prenant alors l'initiative de signaler les faits auprès des institutions. En ce sens, estime Grégoire ETRILLARD, la mise en place d'une cellule de veille dans ce domaine est particulièrement importante pour Sciences Po. Cette cellule doit également prendre en compte le fait que le signalement d'un viol ou de toute autre forme de violence de genre émanera plus souvent, non pas directement de la victime, mais de l'une de ses amies.

Hélène KLOECKNER ajoute qu'il s'agit là précisément de la raison pour laquelle cette cellule de veille a aussi vocation à accueillir toute personne souhaitant obtenir davantage d'informations sur le harcèlement sexuel, et non uniquement les victimes d'une agression.

VI. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL PROVISOIRE DE LA SÉANCE DU 1ER DÉCEMBRE 2014

Le procès-verbal provisoire de la séance du 1er décembre 2014 est adopté à l'unanimité des membres présents et représentés.

VII. ÉCHANGE D'INFORMATIONS SUR DES QUESTIONS DIVERSES

Anastasia STEINLEIN indique que l'UNEF souhaite que soit mis en place un groupe de travail sur le règlement des élections étudiantes. L'UNEF a notamment pour ambition de redéfinir ce qu'est une campagne électorale et se mettre en conformité avec le principe de parité des listes. Anastasia STEINLEIN revient en second lieu sur la question du groupe de travail du COCUBA. En effet, une réunion de cette instance devait avoir lieu il y a deux semaines, mais a été reportée. Dans la mesure où l'UNEF entend participer pleinement à ce projet, elle souhaite savoir à quelle date aura lieu cette réunion.

Camille CHEVALIER indique également que l'UNEF demande à vérifier le nombre et les thèmes de chaque groupe de travail. Cette organisation demande également que soient créés dans ce cadre plusieurs groupes de travail complémentaires sur :

- Le règlement intérieur des procédures électorales ;
- les inscriptions pédagogiques ;
- Les langues en général ;
- La bibliothèque ;
- la levée de fonds.

Clara KËNIG souhaite mettre en avant le travail réalisé par la Commission de suivi social tout au long de l'année, un travail que cette intervenante qualifie de douloureux, précis et exigeant un temps important pour étudier les cas qui lui sont soumis. Toutefois, cette commission est fréquemment bloquée pour des raisons budgétaires et ne peut accorder d'aides alors que les cas examinés le nécessitent de manière incontestable. Elle rappelle à ce titre que le budget de la CSS pour 2014-2015 ne s'élève qu'à 230 000 €, alors que le nombre actuel de demandes s'élève à 247 et que d'autres demandes continuent d'arriver. Le montant par demande est donc inférieur à 1000 €. Or, une baisse des frais d'inscription d'une tranche pour les étudiants en grande difficulté représente déjà un coût supérieur à cette somme. Ainsi, tandis que le nombre de demandes augmente suite à l'information diffusée sur le travail de la CSS, le budget diminue en parallèle, avec des conséquences problématiques pour les étudiants.

S'agissant des groupes de travail, Jacques DE CHAMPCHESNEL indique que le groupe de travail contribuant aux travaux du COCUBA a été reporté pour deux raisons. D'une part, le calendrier électoral a été déplacé à la demande, notamment, des élus étudiants pour éviter que des groupes de travail n'aient lieu le mardi 3 mars, avant la tenue de cette réunion de la Commission paritaire et de celle du Conseil de direction qui s'est déroulée ce matin. D'autre part, la date du mardi 21 avril a été proposée afin de bénéficier de la présence de la future doyenne du Collège universitaire, Bénédicte DURAND, dans la mesure où celle-ci prendra part à sa mise en œuvre. La proposition de cette date n'a pas été faite pour des raisons dissimulées, mais uniquement dans le but d'optimiser les échanges et de favoriser un dialogue serein pour contribuer aux travaux de cette commission.

S'agissant de la création de groupes de travail complémentaires, Jacques DE CHAMPCHESNEL précise le calendrier des prochaines réunions. Le but est de pouvoir inviter pour chacun de ces groupes l'interlocuteur pertinent autour de la table.

- mardi 17 mars : groupe sur les langues ;
- mardi 24 mars : groupe sur la bibliothèque ;
- mardi 31 mars : groupe sur la procédure de reconnaissance des associations ;
- mardi 14 avril : groupe sur la levée de fonds ;
- mardi 28 avril : groupe sur les inscriptions pédagogiques.

Jacques DE CHAMPCHESNEL indique ensuite que la procédure électorale et le règlement des élections peuvent donner lieu à la création d'un groupe de travail sur toutes les problématiques rattachées au règlement et aux procédures électorales. Un groupe de travail distinct peut aussi être créé pour réfléchir de manière plus globale au règlement intérieur au sein de Sciences Po. Jacques DE CHAMPCHESNEL propose en troisième lieu d'organiser un groupe de travail le mardi 7 avril sur la thématique « règlement et procédures

électorales ».

Clara KENIG demande quels seront les sujets abordés au sein du groupe de travail consacré au règlement intérieur.

Camille CHEVALIER répond que, suite aux incidents survenus lors de la première journée des élections étudiantes, l'UNI-MET a constaté que Sciences Po ne disposait pas de règlement intérieur en matière de sécurité des étudiants. Pour cette raison, l'UNEF propose de créer un groupe de travail afin de réfléchir à l'élaboration d'un véritable règlement intérieur, applicable non seulement en période électorale, mais également durant toute l'année scolaire.

Jacques DE CHAMPCHESEL fait observer que des groupes de travail sont déjà prévus toutes les semaines. Il propose de faire état de ce problème au sein du groupe de travail « règlement et procédures électorales » afin d'envisager le cas échéant la création d'un second groupe de travail pouvant être programmé lors de la prochaine rentrée. La disponibilité des élus étudiants, notamment pendant la période des examens, ne permet pas en l'état actuel du calendrier d'ajouter un groupe de travail supplémentaire.

Pierre FRANÇOIS fait observer que l'idée de former une assemblée constituante pour créer un groupe de travail dédié à une réflexion générale sur le règlement intérieur, si elle peut être légitime, n'est pas particulièrement urgente. En revanche, dès lors que des questions spécifiques sont posées au sujet de l'organisation des élections, il est normal de pouvoir y réfléchir en tenant compte du calendrier déjà chargé tel qu'il a été présenté par Jacques DE CHAMPCHESEL.

Jacques DE CHAMPCHESEL propose la date du mardi 7 avril entre 17 heures et 19 heures pour le groupe de travail dédié au règlement intérieur. La fixation de cette date ne s'oppose pas à ce que des contributions soient apportées sur cette question avant cette échéance.

Pierre FRANÇOIS s'étonne vivement qu'il n'existe pas de règlement intérieur au sein de Sciences Po. Il estime pourtant que cette question ne pourra pas être réglée en quelques jours.

Jacques DE CHAMPCHESEL précise que son questionnement porte exclusivement sur la disponibilité des élus pouvant participer à ce groupe de travail.

En l'absence de disponibilité des intéressés, estime Camille CHEVALIER, il pourrait être créé un groupe de travail dédié de manière plus générale aux règlements et aux procédures au sein de Sciences Po.

Jacques DE CHAMPCHESEL juge cette proposition difficile à tenir dans la mesure où il existe une multiplicité de règlements au sein de cette institution (règlement de la vie étudiante, règlement de la scolarité...).

Pierre FRANÇOIS abonde en ce sens. Il estime qu'un groupe de travail ne peut être créé sur l'ensemble des problèmes de règlement au sein de Sciences Po. Le règlement électoral à lui seul fera au minimum l'objet de deux heures de travail. Plutôt qu'un groupe de travail très large sur les règlements, il est préférable d'envisager une réflexion de fond sur la mise en place d'un règlement intérieur au sein de Sciences Po, que cette réflexion ait lieu dans le cadre d'un groupe de travail ou à d'autres occasions. En tout état de cause, un sujet d'une telle ampleur exige des délais de réflexion suffisants.

Jacques DE CHAMPCHESEL propose d'acter que ce groupe de travail sur le règlement intérieur soit organisé en priorité lors de la prochaine rentrée de septembre.

Céline BENTZ souscrit à l'idée que le groupe de travail sur les procédures électorales puisse inclure dans sa réflexion les aspects les plus urgents concernant le règlement intérieur.

Jacques DE CHAMPCHESEL acquiesce. Il précise en outre que le calendrier qu'il a présenté sera transmis aux élus avec les deux dates ajoutées : mardi 7 avril et mardi 21 avril.

Pierre FRANÇOIS lève la séance à 20 h 10.