

05/10

CONSEIL DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA FORMATION**PROCÈS-VERBAL****DE LA SÉANCE DU 17 MAI 2021****Présents :**

Céline BUON, Raphaël CHARPENTIER, Kévin COHEN, Florence DANTON, Mariana de ABREU NUNES DA SILVA, Mario DEL PERO, Golvine de ROCHAMBEAU, Grégoire ÉTRILLARD, Pauline LEBARON, Agathe LECOULANT, Pauline PHAM, Élise ROUGER, Julie SAADA, Paul VIGNAT.

Absents ou excusés :

Sarah BONVALET-YOUNES, Théo GAUDY (procuration à Elise ROUGER), Emiliano GROSSMAN, Ann-Sophie SCHOEPFEL.

Assistaient à la séance :

Karine AURÉLIA	Directrice déléguée à l'égalité des chances
Amandine BUISSON	Rapporteuse du groupe de travail sur les violences sexuelles et sexistes
Myriam DUBOIS-MONKACHI	Directrice de la formation par intérim
Bénédicte DURAND	Administratrice provisoire de Sciences Po
Ismahane GASMI	Chargée de mission
Danièle HERVIEU-LÉGER	Présidente du groupe de travail sur les violences sexuelles et sexistes
Catherine de SALINS	Présidente du groupe de travail sur la déontologie
Arnaud JULLIAN	Secrétaire général de Sciences Po
Sébastien THUBERT	Directeur de la vie de campus et de l'engagement
Mélanie VILLIERS	Rapporteuse du groupe de travail sur la déontologie

*

* *

I. Reconnaissance des associations étudiantes	2
II. Validation des conventions annuelles 2020-2021 des associations permanentes	2
III. Adoption des financements des projets étudiants soumis à l'avis de la Commission de la vie étudiante du 3 mai 2021	3
IV. Adoption du procès-verbal provisoire de la séance du 29 mars 2021	3
V. Présentation des rapports et des recommandations des groupes de travail consacrés à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et à la déontologie	3
VI. Point d'information relatif au dispositif Conventions Éducation Prioritaire (CEP)	21
VII. Point d'information sur la rentrée 2021-2022	25
VIII. Échange d'informations sur des questions diverses	26

CONSEIL DE LA VIE ÉTUDIANTE ET DE LA FORMATION

PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 17 MAI 2021

La séance est ouverte à 8 h 37 par Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA.

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

Bonjour à toutes et à tous, on s'était accordées sur le fait que l'on inversait les points de l'ordre du jour pour procéder aux votes d'abord. Nous commençons donc par la reconnaissance des associations.

M. THUBERT, je vous cède la parole.

I. RECONNAISSANCE DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

Sébastien THUBERT

Merci, Mme la Présidente. La reconnaissance des associations étudiantes est un dossier que vous connaissez bien. Donc, je ne vais pas rentrer dans les détails. Nous avons deux nouvelles associations qui sont Afric@ction sur le campus de Nancy et Prométhée Education sur le campus de Reims. Donc, c'est soumis à votre reconnaissance et à disposition si vous avez besoin d'éléments complémentaires.

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

Si personne n'a rien à dire sur ce point, je pense que l'on peut procéder au vote directement. Est-ce qu'il y a des procurations ?

Ismahane GASMI

Oui, M. GAUDY à Mme ROUGER.

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

Est-ce qu'il y a des abstentions ou des votes contre ? Non, on peut valider à l'unanimité.

Nous pouvons enchaîner avec la validation des conventions annuelles des associations permanentes.

La reconnaissance de ces deux associations est approuvée à l'unanimité.

II. VALIDATION DES CONVENTIONS ANNUELLES 2020/2021 DES ASSOCIATIONS PERMANENTES

Sébastien THUBERT

Très rapidement pour vous dire que vous pouvez trouver baroque que nous fassions valider des conventions annuelles en fin d'année d'universitaire, mais c'était important de mettre ces associations dans le processus de notre règlement de la vie étudiante pour que vous puissiez derrière assurer un meilleur suivi, et qu'elles puissent ensuite revenir vers vous pour mieux vous rendre compte. Je pense que ça reste très en lien avec les sujets que l'on va pouvoir évoquer plus tard dans le Conseil. Donc, il y a cinq associations qui seront conventionnées. Et, vous avez les montants ainsi que les conventions qui sont accessibles dans le document qui vous a été transmis le 6 mai.

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

Très bien. Donc, je suppose que les procurations sont les mêmes que pour le point précédent. Est-ce qu'il y a des oppositions ou des votes contre ?

Je note 2 abstentions.

Ismahane GASMI

Deux abstentions et dix voix pour.

Les conventions de ces associations sont validées à l'unanimité des voix exprimées.

III. ADOPTION DES FINANCEMENTS DES PROJETS ÉTUDIANTS SOUMIS À L'AVIS DE LA COMMISSION DE LA VIE ÉTUDIANTE DU 3 MAI 2021

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

On peut passer ensuite à l'adoption des financements des projets étudiants soumis à l'avis de la CVE. Je n'ai pas de point particulier à ajouter, mais la commission a donné un avis favorable à l'octroi du statut d'association à deux associations : Afrique action pour le campus de Nancy. C'était un projet humanitaire du campus. Mais, également à Prométhée Education à l'antenne de Sciences Po. On a également émis deux avis favorables pour des attributions de financements, à la fois pour le Polish Paris Forum qui est organisé par l'association des Polonais de Sciences Po, qui est une quatrième édition d'une conférence annuelle organisée par cette association. Elle vise à faire découvrir les réalités de la Pologne que ce soit des réalités économiques, politiques ou sociales. Cette année, ils aborderont ce point dans le contexte de la Covid. Ensuite, on a également émis un avis favorable pour l'organisation de la conférence du Brésil, un financement de 1 100 €. C'est une conférence qui s'organise tous les ans également. On a eu quelques points de débat sur la hauteur des financements que l'on allait attribuer. Mais, on a fini par statuer en faveur après quelques aménagements qui ont été réalisés par l'association. Est-ce qu'il y a des abstentions ou des votes contre ? Non. Donc adoption à l'unanimité.

Les financements des projets étudiants sont adoptés à l'unanimité.

IV. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL PROVISOIRE DE LA SÉANCE DU 29 MARS 2021

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

Il s'agit de l'adoption du procès-verbal de la séance du 29 mars 2021. Est-ce qu'il y a des abstentions ou des votes contre ? Non. Je pense qu'on peut passer à la présentation des rapports des groupes de travail.

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

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

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

Je voulais remercier Mme Catherine de SALINS et Mme Danièle HERVIEU-LÉGER d'être parmi nous aujourd'hui pour nous présenter ces deux rapports qui sont le fruit d'un long travail de la communauté de Sciences Po, à la fois enseignante, salariée et étudiante. Sans plus tarder, je ne sais pas l'ordre dans lequel vous voulez passer. Mais, je vous laisse faire ce point. Mme de SALINS, si vous souhaitez commencer.

Catherine de SALINS

Le groupe de travail sur la déontologie a été mis en place à la suite de la crise provoquée en début d'année par l'affaire Duhamel qui a vu consécutivement le président du conseil d'administration de la Fondation et l'administrateur directeur de Sciences Po démissionner. Mais, la lettre de mission du groupe témoigne de l'intention, pour tourner la page, d'en faire une occasion de rebond et plus profondément une opportunité de changement en interrogeant l'institution sur ses responsabilités en

matière de déontologie. Une occasion collective de se réengager sur les dispositifs de régulation mis en place dans l'établissement, et d'en faire un levier pour faire bouger les lignes actuelles, y compris d'organisation. Le groupe de travail constitué est un groupe de travail mixte qui a mêlé à la fois des personnes faisant partie de la communauté de Sciences Po soumise à l'actuelle charte de déontologie commune, mais aussi des personnes extérieures juristes, mais aussi spécialistes des questions de gouvernance et de ressources humaines. Ce groupe de travail a procédé à de très nombreuses auditions, plus de 50 heures d'auditions, plus de 80 personnes auditionnées. Ce sont à la fois des personnes travaillant à Sciences Po qui ont été auditionnées, le plus grand nombre possible. Nous nous sommes vraiment mis à leur écoute, mais aussi des personnes extérieures tant en France qu'à l'étranger spécialistes des questions de déontologie dans le champ de l'enseignement supérieur et de la recherche. Nous avons invité les personnes travaillant à Sciences Po à se livrer à un exercice d'interrogations sur les risques déontologiques auxquels ces personnes sont actuellement exposées dans le cadre de leurs fonctions, les dispositifs qui ont d'ores et déjà été mis en œuvre pour y répondre, et les éventuelles bonnes pratiques que ces personnes ont pu identifier, et qu'elles ont souhaité partager avec le groupe de travail ainsi que les éventuels manques auxquels il conviendrait de remédier. L'immense majorité des personnes ainsi interrogées s'est livrée de façon très constructive à cet exercice, et a marqué son intérêt pour cette démarche proposée. Nous avons aussi testé auprès de ces personnes les pistes d'évolution que le groupe envisageait. Le rapport est donc bâti à partir de ce travail d'écoute et de comparaisons, en ayant toujours à l'esprit l'objectif fixé par la lettre de mission qui est de faire des propositions concrètes sans nous interdire de proposer des modifications de textes. C'est ainsi que le rapport se décompose en cinq parties. La première partie qui est longue est le reflet de la richesse des auditions, précisément sur ces risques exprimés par chacun de nos interlocuteurs au sein de Sciences Po, sur la diversité aussi de perception de ces risques parce qu'il est intéressant d'entendre que dans certaines écoles, dans certains centres de recherche des risques étaient identifiés, mais pas dans d'autres ; les bonnes pratiques. Tout ça fait ressortir une impression de travail en silo, en très grande autonomie pour ne pas dire de solitude de chacune des structures de base de Sciences Po face à ces questions de déontologie. Cela montrait aussi que Sciences Po ne part pas nulle part en matière de déontologie et loin de là. Et, l'institution peut s'appuyer sur une communauté sensible aux considérations déontologiques, et de personnes guidées par de solides considérations éthiques. Mais, tout cela a montré aussi les manques dans le dispositif.

À partir de ce constat, la deuxième partie envisage le référentiel déontologique pour Sciences Po. Nous avons élaboré cette partie à partir de la cartographie des risques qui remontent et des auditions, et nous proposons d'aller plus loin dans cet exercice de cartographie des risques. Cela renvoie aussi à l'articulation des chartes déontologiques, à leur adoption puisque la charge déontologique de la recherche n'est toujours pas adoptée, mais aussi à leur mise en forme de façon très concrète. Mise en forme qui permet à la fois de trouver des principes énoncés, l'explication de ces principes, mais aussi des fiches pratiques sur la manière de faire.

Ensuite, la troisième partie est consacrée à la manière de renforcer les réflexes déontologiques à Sciences Po. C'est là que nous avons trouvé les plus grands manques. Il ne suffit pas d'avoir des chartes dans lesquelles on fixe des principes, il faut aussi informer et sensibiliser. Il faut personnaliser l'engagement de chacun. Il faut former, et il faut aussi pouvoir s'appuyer sur une collégialité pour expliciter les règles à appliquer.

La quatrième partie envisage la question de la personne vers qui se tourner en cas de problèmes de déontologie. C'est vrai qu'il existe d'ores et déjà une commission de déontologie commune. Un comité de déontologie de la recherche a été mis en place, mais sa compétence est extrêmement limitée. Et, existe également sur les questions de financements des participations, d'acceptation des financements publics et privés, une charge des dons. Mais, il y manque un dispositif renforcé d'alertes et plus largement de signalements des difficultés, mais aussi une plus grande proximité des dispositifs de conseils, savoir à qui s'adresser quand on a un problème. La collégialité est importante, mais il faut aussi des personnes physiques identifiées que l'on connaît vers lesquelles on peut se tourner. C'est le sens des propositions dans cette quatrième partie.

La cinquième partie porte sur les conséquences en cas de manquements aux règles déontologiques. Cette partie clarifie le cadre disciplinaire qui existe et qui est là, et préconise de renforcer l'information sur le

cadre disciplinaire qui ne semble pas partager par tous, mais de renforcer également lorsqu'un manquement a été constaté la phase d'instruction et d'établissement des faits, avant même de saisir la section disciplinaire compétente.

En conclusion, il nous a semblé que la déontologie pouvait être pour Sciences Po un outil de cohésion et de gouvernance. Pour nous, c'est vraiment un point essentiel. La déontologie est un enjeu stratégique pour Sciences Po. L'exigence déontologique fait partie intégrante de la qualité de l'accomplissement des missions pour toute institution, et constitue la condition sine qua non de la confiance que lui accordent ses usagers, ceux qui travaillent ainsi que ses partenaires. L'exigence déontologique ne fera pas tout, mais sans elle rien de solide ne se fera. C'est la raison pour laquelle le groupe de travail préconise de faire de l'exigence déontologique un élément clé du recrutement de la personne qui assurera les fonctions d'administrateur directeur. C'est aussi une exigence à partager. L'exigence déontologique n'est pas simplement l'affaire de la gouvernance. Ce n'est pas non plus l'affaire des autres, mais c'est bien l'affaire de chacun et donc de tous. Plusieurs recommandations du groupe traduisent cette exigence. Deux l'illustrent tout particulièrement, l'une assez novatrice. C'est celle qui consiste à inclure les étudiants dans le champ de la charte en tant qu'elle énonce des principes communs, en particulier l'exigence de respect mutuel, mais aussi des principes en matière de déontologie de la recherche, l'absence de plagiat et au fur et à mesure de la progression dans les études d'autres principes en matière de déontologie de la recherche. Il nous semble donc vraiment important que les étudiants entrent dans cette démarche de déontologie professionnelle, ce qui impose aussi qu'ils soient plus associés plus qu'ils ne l'ont été à l'élaboration des principes et à leur mise en œuvre. Parmi les 30 propositions concrètes que nous faisons, il y a aussi celle de mettre en place un dispositif d'alerte tel que la loi l'exige et plus largement un dispositif de réception et de traitement des signalements. Il ne suffit pas d'énoncer des principes. Il faut aussi permettre de garantir leur respect. Nous proposons aussi de revoir la composition de la commission de déontologie commune, ce qui nécessitera une modification des décrets portant statut de la fondation et de l'institut d'études politiques afin d'ouvrir davantage cette commission de déontologie à des personnalités extérieures, mais lui permettre aussi d'intégrer en son sein plusieurs référents qui serviront de conseils, de personnes physiques clairement identifiées vers lesquelles pourront se tourner les membres de la communauté de Sciences Po pour demander des conseils. Voilà, pour l'essentiel, la présentation que je peux faire de ce rapport. Je vous remercie de votre attention.

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

Merci beaucoup madame de SALINS. Je propose qu'on enchaine avec la présentation de Mme HERVIEU-LÉGER avant de passer aux questions.

Danièle HERVIEU-LÉGER

En introduction, il était dit que le travail avait été long. Je dirais qu'il a été intense, mais pas extrêmement long, c'est-à-dire que nous avons travaillé dans un temps très contraint, et il nous a fallu avoir un travail collectif extrêmement dense pour arriver à réaliser ces rapports. Et, évidemment, le travail a signifié, mais je n'y reviens pas parce que les deux rapports ont eu les mêmes conditions de travail, un nombre considérable d'auditions. Et, je salue, comme l'a fait tout à l'heure Catherine de SALINS, la disponibilité de toutes les communautés de Sciences Po et la façon extrêmement généreuse avec laquelle tout le monde au sein de l'établissement du côté des étudiants, des enseignants, de l'administration, des personnels s'est prêté à nos interrogations multiples. Donc, le point de départ, là aussi, la crise du mois de janvier sous un angle particulier : la libération de la parole qu'elle a déclenchée, l'expression qu'elle a déclenchée autour des violences sexuelles et sexistes. Nous avons logiquement pris pour point de départ cette question de la manière de faire face à ces expressions autour des violences sexuelles et sexistes, pour lesquelles il faut dire que la grande majorité de ces expressions concernent des faits extérieurs à l'établissement, même s'il y en a qui se passent à l'intérieur, mais qui concernent l'établissement évidemment à travers les différentes conséquences qu'elles peuvent avoir pour des personnes qui sont impliquées dans la maison et notamment des étudiants.

Notre méthode de travail a consisté à travailler en trois temps qui correspondaient à des élargissements progressifs de la perspective. Premier temps, nous avons ciblé les violences sexuelles et sexistes sous deux angles : la manière d'accompagner et écouter les victimes au mieux d'une part, la manière de traiter le cas des auteurs d'abus s'il y a eu et s'ils sont repérables au sein de l'établissement d'autre part. Deuxième moment : le diagnostic à poser sur différentes situations susceptibles d'émerger un peu dans tous les pôles de l'établissement et qui peuvent favoriser l'émergence de violences sexuelles et sexistes. Nous avons balayé toute une série de situations en vue d'identifier ces situations à risque. Et, troisième temps, le problème n'est pas seulement de faire face aux violences quand elles se produisent. Le problème est non seulement de les empêcher autant que possible d'émerger, et donc de créer à l'échelle de l'ensemble de l'établissement une culture du respect et de l'égalité qui passe par un certain nombre de moyens que nous avons essayé d'identifier.

Donc, premier moment : la manière d'aborder la question des violences sexuelles et sexistes. D'abord, en évaluant le dispositif actuel d'écoute, d'accueil, mais aussi d'accompagnement des victimes pour lequel il nous est apparu très vite qu'il reposait trop exclusivement sur une seule personne, certes extrêmement mobilisée, mais qui n'avait pas les moyens qu'il fallait pour déployer sa présence, son activité, à l'échelle de l'ensemble de la maison. Premier point : créer à l'intérieur de la maison les moyens d'accueil des victimes au plus près et sur l'ensemble des campus à travers un réseau de référents, des personnes physiques disponibles, et qui peuvent orienter ensuite les victimes vers une écoute pour laquelle nous avons souligné l'importance qu'elle soit effectuée par des professionnels eux-mêmes supervisés. Il faut savoir qu'accueillir la parole des victimes est une tâche difficile, lourde, psychologiquement éprouvante, et l'on ne peut pas faire reposer sur une seule personne la charge de l'écoute. Donc, déploiement d'un réseau de référents à l'échelle de l'ensemble des camps d'une part, externalisation et professionnalisation de l'écoute d'autre part. Ce sont les deux points cruciaux de réforme du dispositif existant que nous proposons.

Deuxième point crucial, et nous avons remarqué dans l'émotion créée autour des affaires de janvier que ce point était très sensible, comment traiter les auteurs d'abus quand les auteurs d'abus relèvent de la compétence disciplinaire de l'établissement ? D'abord, ce qui nous est apparu, c'est la même chose que ce qu'évoquait Catherine de SALINS tout à l'heure, c'est la faiblesse du dispositif ou l'opacité du dispositif d'enquête interne. Comme vous le savez, la procédure disciplinaire fonctionne en deux temps ou plus exactement elle ne déclenche dans un second temps que lorsqu'une enquête interne menée par l'administration recommandée par les textes, mais pas formalisée, a établi l'objectivité des faits, car il faut toujours maintenir le principe selon lequel si le récit de la victime doit être entendu avec le maximum d'empathie, d'écoute, etc., dans des conditions dans lesquelles la présomption de véracité lui est entièrement accordée, c'est la condition de la confiance et la condition de l'expression. Il faut, par ailleurs, que les faits soient établis à partir – y compris la convocation du fauteur d'abus ou de la personne concernée par l'affaire, qui peut être entourée de témoins, il faut faire appel à des témoins, il faut que la victime lorsqu'elle a levé la clause de confidentialité dire la manière dont les choses se sont passées. Il faut faire une véritable enquête. Et, donc, nous avons insisté sur la nécessité de donner une plus grande formalité à cette procédure d'enquête interne en la judiciarisant. C'est un peu analogique puisque ce n'est pas d'une instance judiciaire qu'il s'agit, mais en lui donnant une forme plus transparente et plus explicite. Donc, réforme de l'enquête d'une part et d'autre part affirmation d'un point qui nous paraît très crucial. Dès lors qu'une victime a levé la clause de confidentialité et que le dossier est transmis à l'administration de Sciences Po, tout signalement déclenche automatiquement une enquête interne. C'est un point extrêmement important. Donc, remise à plat de la procédure disciplinaire qui était vraiment le point de cristallisation de la défiance telle que nous l'avons repéré dans les auditions.

Deuxième moment : réfléchir aux conditions d'émergence des violences. Donc, travailler à diagnostiquer des situations présentant un certain nombre de risques. Là, nous avons observé que Sciences Po n'était pas du tout démunie de moyens, pas plus que du côté de l'écoute des victimes, mais d'importantes marges de progrès existaient. Donc, diagnostic des situations à risque autour de trois points particuliers. Premièrement, les situations objectivement à risque dans lesquelles les individus sont dans des situations de vulnérabilité qui peuvent être favorables à l'émergence de violences. D'une part,

autour des sociabilités festives étudiantes pour lesquelles je précise qu'il n'a été à aucun moment question de les restreindre ou de les limiter, mais de créer les conditions de sécurité les plus denses possible de telle sorte qu'elles puissent ne pas donner lieu à des débordements. On sait, en effet, que ces sociabilités festives et notamment les sorties de ces sociabilités festives surtout dans leurs formes plutôt informelles puisqu'il y a vraiment deux types de sociabilités festives. Il y a celles qui sont vraiment organisées par les bureaux des élèves, par les associations sportives, etc. Et, d'autre part, il y a toutes les soirées informelles sur les campus qui peuvent donner lieu à des violences. Évidemment, elles sont infiniment moins susceptibles d'encadrement. Donc, autour des sociabilités festives, créer des dispositifs de sécurité adéquats.

Deuxième situation de vulnérabilité : les stages ; les années de césure ; les apprentissages ; des séjours dans des universités étrangères ; toutes situations dans lesquelles les étudiants se trouvent placés dans des situations d'isolement, de perte de contacts habituels de leur environnement. Ils se trouvent éventuellement confrontés à des milieux professionnels pour lesquels ils ignorent les codes. Nous avons réfléchi aux moyens de leur assurer au mieux un type de suivi d'accompagnement pendant la durée de ces moments hors les murs propres à assurer leur protection.

Troisième situation à risque extrêmement évidente pour tous — j'imagine — et probablement la plus difficile à contrôler, nous l'avons bien constaté, c'est évidemment ce qui touche aux réseaux sociaux, au cyberharcèlement et à toutes ces manifestations montantes de haine, de harcèlement, d'agressivité en ligne. Premier bloc dans les situations à risque.

Deuxième situation que nous avons essayé de diagnostiquer en tant qu'elles sont susceptibles de créer des situations de domination et d'emprise : tout ce qui touche aux relations asymétriques. Je répète que les relations asymétriques sont évidemment inévitables dans un établissement d'enseignement. Il y a des enseignants et des enseignés. Ces relations sont asymétriques, mais elles peuvent aussi de temps en temps dériver dans des situations qui créent pour les personnes concernées des vulnérabilités, par exemple, renforcées par les craintes que le fait de dénoncer ou le fait de signaler des faits puissent avoir des conséquences pour leur avenir professionnel ou pour leur avenir universitaire. Donc, nous avons, dans cette perspective, réfléchi aux relations entre enseignants et enseignés, en mettant le focus sur deux populations particulières. D'une part, la population extrêmement nombreuse des enseignants vacataires qui est une caractéristique propre de Sciences Po. Une faculté permanente relativement réduite en nombre au regard du nombre d'étudiants. Par contre, une population considérable, extrêmement hétérogène, extrêmement fluide, mouvante, etc., d'enseignants vacataires qui entrent, qui sortent, qui peuvent réapparaître en un point d'établissement après en être sortis. Une situation un peu floue, un peu fluide qui doit appeler une meilleure prise en compte en matière de mise en présence pour les enseignants en question de leur responsabilité pédagogique et de leur responsabilité éthique. L'idée, par exemple, de renforcer par la signature d'une charte et par la formalisation d'une sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles de soumettre l'embauche des vacataires à ce type de pratiques.

Deuxième situation que nous avons essayé d'identifier parce que les auditions nous ont montré qu'il y avait un problème, c'est celle des doctorants qui sont en situation hybride au sein des laboratoires où ils sont à la fois encore enseignés et déjà enseignants, jeunes collègues, mais pas tout à fait. Une situation un peu ambiguë qui favorise éventuellement des situations de vulnérabilité renforcée par les conditions très particulières de la préparation d'une thèse dans laquelle l'on se trouve en situation durable, face à face, avec un directeur ou une directrice de thèse. Et, là, nous avons insisté sur l'importance de renforcer le rôle régulateur et le rôle arbitral de l'École de la recherche qui est le point de pilotage de la population doctorante à Sciences Po. Donc, deuxième situation asymétrique là aussi structurelle, celle des relations hiérarchiques pour les personnels et toutes les questions de harcèlement dans le cadre des relations de travail.

Tout ceci, ces diagnostics seraient intéressants, mais sans plus si elles n'étaient pas reliées au projet qui est celui non seulement du groupe, mais aussi de l'établissement en créant y compris ce groupe qui est de travailler à un changement de culture, et à l'instauration d'une culture du respect et de l'égalité au sein de Sciences Po, avec deux grandes dimensions. D'une part, une politique globale de sensibilisation de l'ensemble des personnes vivant dans l'établissement, de sensibilisation à la question des violences sexistes et sexuelles. Et, au-delà, bien entendu à la question des discriminations et aux questions de

consentement et de respect. D'autre part, une action sur les structures en matière d'égalité entre femmes et hommes, action sur les structures qui implique notamment que l'établissement mène une véritable réflexion sur la parité du corps enseignant, mais aussi sur l'importance de faire apparaître clairement dans la manière dont non seulement les cours sont attribués, mais dont les cours sont distribués dans leur importance respective. Il y a de grands cours et il y a des enseignements plus spécialisés ou plus locaux. Et, la manière d'assurer dans ce cadre une meilleure parité. Elle est loin d'être en œuvre actuellement.

Tout ceci se passe dans une université de sciences sociales qui a l'ambition d'être une grande université de sciences sociales. Il s'agit donc que toute cette politique de sensibilisation, de formation et d'action sur les structures soit elle-même ancrée dans un développement constant de la recherche et de l'enseignement autour de ces questions. Sciences Po est déjà dotée d'un appareil de recherche non négligeable sur les questions d'égalité de genres et de sexe. Il est probablement indispensable, et cela relève évidemment de la politique scientifique de l'établissement, que cette dimension non seulement soit développée dans ce qu'elle implique de recherches spécifiques sur ces questions, mais serve également à irriguer à la fois le dispositif de formation mis en place au sein de l'établissement et l'ensemble des enseignements. Au fond, le changement de culture et de mentalité générale visée implique précisément que l'enseignement lui-même soit irrigué par cette culture du respect et de l'égalité. Au final, 61 préconisations. Nous avons envisagé de les hiérarchiser, de dire qu'il y en a qui sont plus immédiatement applicables, d'autres plus à long terme. Et, nous nous sommes dit que nous n'allions pas les hiérarchiser. On allait les présenter depuis celles extrêmement concrètes qui peuvent être mises en œuvre demain matin jusqu'à celles qui impliquent une politique à moyen terme ou à long terme, par exemple, de développement de l'enseignement dans ces domaines. Elles ont été présentées ensemble avec le projet de manifester qu'elles font système et qu'elles correspondent toutes à la mise en place d'un dispositif de transformation culturelle qui est, je crois, est l'objectif poursuivi par tous au sein de la maison.

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

Merci beaucoup Mme HERVIEU-LÉGER. Je propose que l'on passe à la session de questions. Vous pouvez utiliser l'outil converser pour poser vos questions.

Pauline LEBARON

Je suis l'une des représentantes des élus de l'UNE. Je souhaitais intervenir non pas pour poser véritablement une question, mais plutôt pour intervenir un peu au niveau de l'UNEF en réaction à ces deux rapports. Tout d'abord, concernant le rapport sur les violences sexistes et sexuelles, le deuxième que vous avez présenté, nous sommes très satisfaits des propositions qui ont été faites dans ce rapport qui rejoignent les propositions et les revendications portées par l'UNEF depuis un moment. Et, nous pensons qu'il est prioritaire de réussir à mettre en place ces propositions rapidement, comme tout le monde, je pense ici. Mais, nous veillerons en tout cas à ce que ce soit appliqué le plus rapidement possible, et que ce soit effectivement appliqué. On regrette, tout de même, qu'il ait fallu une affaire nationale, un scandale national, pour que ces questions, pour que les revendications de l'UNEF et d'autres organisations étudiantes, féministes à Sciences Po soient prises en compte, qu'il ait fallu finalement une affaire nationale pour que soit pris au sérieux le problème des violences sexistes et sexuelles. En ce qui concerne les revendications de professionnalisation de la cellule de veille, d'externalisation de cette cellule, la mise en place de référents sur les campus, la formation, la sensibilisation du personnel, des étudiants, la surveillance accrue des soirées, des événements festifs, des activités des BDE ou encore la systématisation des enquêtes disciplinaires à la suite de violences sexistes et sexuelles, c'était des revendications que nous portions localement à l'UNEF Sciences Po et nationalement à l'UNEF depuis des années. Donc, nous nous réjouissons que des propositions aillent dans ce sens.

Ensuite, concernant le rapport sur la déontologie, là nous sommes un peu plus réservés dans notre appréciation, et nous regrettons très vivement qu'il n'y ait pas eu d'élus étudiants inclus dans le suivi de la préparation de ce rapport. Il y a eu une audition d'un élu étudiant, mais cette audition devait être suivie

d'une intégration dans le processus, ce qui n'a pas été le cas. Nous le regrettons. On pense que l'intervention d'élus étudiants et l'écoute d'élus d'étudiants auraient été intéressantes pour l'élaboration de ce rapport. On regrette encore une fois le manque d'implication de celui-ci qui se trouve dans d'autres institutions de Sciences Po, institutions qui selon nous méritent des changements d'une ampleur plus vaste que des réflexions déontologiques. Quand on voit, par exemple, le manque de démocratie de la procédure de désignation de la direction de la FNSP où nous n'avons pu que voter en Conseil pour Mme BERTRAND DORLÉAC ou nous abstenir, ce qui était un choix un petit peu limité.

En tout cas, on est en tout cas heureux qu'il y ait eu au moins un tel travail notamment sur les violences sexistes et sexuelles. On vous remercie pour la présentation de ces deux rapports qui étaient très clairs et très complets. Merci beaucoup.

Golvine de ROCHAMBEAU

Bonjour, je suis enseignante-chercheuse à Sciences Po. Je voudrais vous remercier, Mme HERVIEU-LÉGER, et Mme de SALINS, pour votre exposé ce matin qui était très clair, et pour ces rapports qui sont très complets. Ils répondent complètement à ce que j'en attendais personnellement. Merci à vous. J'avais plus une question pour Mme DURAND. C'était sur l'application de ces rapports. Maintenant que l'on a écrit ces rapports, c'est très bien. C'est une très bonne première étape. Qu'est-ce qu'il va se passer à la fois en matière de budget ? Est-ce que l'on va avoir le budget pour effectivement appliquer ces rapports et prendre toutes les mesures préconisées ? Est-ce qu'il va y avoir des garants, des personnes attirées à Sciences Po pour effectivement appliquer tout ce qui en a été dit ?

Raphaël CHARPENTIER

Je voulais à mon tour remercier les présidentes et les rapporteurs de ces deux groupes de travail qui ont mené effectivement en un temps extrêmement restreint beaucoup d'auditions. Et, pour avoir eu la chance de participer à certaines, je sais l'esprit d'écoute et d'ouverture avec lequel vous l'avez fait et la qualité des rapports qui ont été remis. Ils répondent, je crois, assez bien et c'est d'ailleurs le sens un peu des deux premières interventions que nous avons eues aux questions et aux interrogations qui se posaient, à la fois sur les violences sexistes et sexuelles. C'était peut-être le rapport le plus attendu. Également sur la déontologie qui est importante. Le rapport portait d'ailleurs bien sur les questions de déontologie et non pas sur les processus de désignation des élus à Sciences Po, etc. Ça n'était pas le sens de la mission qui avait été confiée. Je ne dis pas que cette question ne mérite pas qu'on s'y attarde. Je dis simplement que ce n'était pas l'objectif forcément de ce groupe de travail. Je voulais les saluer, saluer en particulier effectivement les réflexions sur les changements de procédures disciplinaires, et sur les changements concernant la commission de déontologie avec une capacité d'avoir en son sein quelques personnes référentes vers lesquelles se porter quand on a une question particulière quel que soit son statut dans la communauté de Sciences Po. Et, ma question s'adresse à la fois aux présidentes effectivement pour savoir ce qui peut peut-être leur paraître le plus urgent à mettre en œuvre, mais également effectivement peut-être à Bénédicte DURAND que je salue et qui a rejoint cette réunion, tout comme Golvine de ROCHAMBEAU du coup à qui je me joins, sur la mise en œuvre opérationnelle maintenant de ces recommandations qui nous semblent à la fois urgentes et importantes. Et, par ailleurs, sur le fait — je le dis également sous votre contrôle, Mariana — que le CVEF sera particulièrement attentif et souhaite du coup pouvoir avoir une forme de surveillance — cela pourrait paraître hostile — bienveillante de la manière dont les différentes recommandations seront mises en place. Et, souhaite naturellement y être associé. D'ailleurs, je ne sais pas si vous l'avez évoqué au début, Mariana, du Conseil. L'une des premières choses qui vont pouvoir être faites, c'est le retour de notre lettre d'information du CVEF qui s'était un peu perdue avec les élections puis les différents événements de ces derniers mois. Et, elle devrait pouvoir reprendre très rapidement après ce Conseil justement pour que chacune et chacun des élus puisse exprimer son avis, mais aussi ses inquiétudes, ses réflexions et partager aussi du coup l'avancée peut-être de la manière dont les recommandations sont mises en place.

Catherine de SALINS

Merci beaucoup pour ces questions. Je répondrais peut-être tout d'abord à la critique adressée par la représentante de l'UNEF sur le fait que le groupe de travail ne comportait pas de représentants d'étudiants en son sein. C'est tout à fait exact. C'est vrai que l'approche dans la composition du groupe a été une approche très classique en matière de déontologie qui consiste à considérer que la déontologie s'adresse à ceux qui travaillent dans une instance et pas à ceux qui en sont les usagers. Au début, nous avons composé le groupe de travail sans y intégrer des étudiants. Ils ont été immédiatement invités et nous aurions aimé qu'ils soient parmi les premiers que nous auditionnions. Nous avons auditionné les représentants de chacun des syndicats et des doctorants. Pour nous, c'était une priorité. Malheureusement, leurs disponibilités ont fait que cette audition n'a pu survenir qu'au début du mois d'avril, alors que nous avons déjà plus d'un mois de travail, et notamment plus d'un mois d'audition sur un calendrier qui s'arrêtait à la fin du mois d'avril, début du mois de mai. Et, ces auditions nous ont montré effectivement que le parti pris de départ n'était sans doute pas le bon. Nous le reconnaissons très clairement, mais il n'était plus possible un mois après avoir fait l'essentiel des auditions d'inverser complètement les choses. Sinon, cela voudrait dire que nous n'aurions pas été en capacité de remettre notre rapport parce qu'il y a une dynamique de groupe qui se forme. On ne pouvait pas tout reprendre à zéro. Mais, nous avons, encore une fois, prêté la plus grande attention à ce que nous ont dit les étudiants comme d'ailleurs les autres intervenants que nous avons écoutés. Et, c'est la raison pour laquelle nous sommes convaincus que la déontologie ne doit pas simplement être l'affaire de ceux qui travaillent, de ceux qui interviennent à Sciences Po, mais bien l'affaire de tous. D'ailleurs, dans les principes qui sont d'ores et déjà énoncés dans la charte de déontologie commune, il y a des principes qui s'adressent aussi aux étudiants, et qui sont déclinés dans le règlement de la vie étudiante. Ils doivent être partie prenante non seulement pour certaines des obligations qui sont énoncées, mais aussi dans l'élaboration et la mise en œuvre. Cela fait partie des préconisations que nous faisons. C'est le premier point sur lequel je voulais répondre.

La question qui est de savoir ce qui est le plus urgent dans les différentes préconisations que nous faisons. Nous nous sommes efforcés de donner des agendas de mise en œuvre, mais comme pour le groupe de travail sur les violences sexuelles et sexistes, nous partons de l'idée qu'il y a un tout. Il faut vraiment que toutes les mesures soient mises en œuvre, ce qui suppose que la personne que l'on va recruter comme administrateur directeur de Sciences Po soit quelqu'un pour qui la déontologie est une priorité. Sinon, rien ne se fera. Mais, ça doit être mis en œuvre à tous les niveaux. Et, c'est la raison pour laquelle il faut continuer d'adopter les chartes là où elles ne l'ont pas été. Je pense à la charte de la déontologie de la recherche. Il faut mettre en œuvre les chartes. Il faut informer, communiquer. Il faut former. Il faut faire s'engager chacun à respecter la charte en tant qu'elle le concerne, en personnalisant. Donc, c'est un très gros travail qui doit être mis en œuvre et vraiment un travail tous azimuts. Et, ensuite, mettre en place ces référents, ces conseils et les procédures en cas de manquement. Vraiment, pour nous, il y a une urgence partout et sur tous les fronts, sur les moyens à mobiliser et à mettre en œuvre. Voilà pour l'essentiel sur les questions qui m'ont été posées.

Danièle HERVIEU-LÉGER

Bien entendu, ces 61 préconisations ne peuvent pas rentrer dans les faits immédiatement de la même manière. Certaines sont des mesures pratiques, concrètes qui peuvent être immédiatement prises si on le veut. D'autres correspondent à des évolutions plus lentes, et il va falloir que ça infuse progressivement au sein de l'établissement. Je pense, par exemple, à ce qui concerne la question des manières d'intégrer les doctorants dans les laboratoires. Ce ne sont pas des choses qui se décrètent entièrement. Cela m'amène à une remarque. Je comprends très bien que la réaction de tous après la remise des rapports soit de se tourner vers la direction en demandant si l'on va y aller, en demandant si les moyens seront là, en se demandant si tout va être mis en place le plus vite possible. C'est parfaitement légitime. À vrai dire, si vous ne disiez pas cela, ce serait horriblement frustrant pour Catherine et moi parce que cela signifierait que l'on aurait travaillé pour rien. Mais, j'ai envie en même temps de dire une autre chose qui est que ces 61 préconisations ne sont pas simplement 61 préconisations en direction de l'administration de Sciences Po. Elles sont des préconisations à direction de l'ensemble de la maison,

c'est-à-dire que le changement de culture que l'on évoque implique une participation de tous. Tout le monde soit se tenir impliqué, non seulement dans la surveillance de la bonne application par l'administration, mais aussi dans la bonne mise en œuvre à son propre niveau. Et, ceci me paraît une chose qu'après tout — je pense aussi bien Catherine que moi dans l'extériorité qui nous caractérise l'une et l'autre par rapport à la maison — c'est que c'est aussi l'affaire de tous de faire en sorte que ces rapports donnent un résultat, et pas uniquement la réponse immédiate en matière administrative, même si bien entendu, je répète, nous serions bien frustrées, Catherine et moi, si rien ne se passait du côté de l'administration.

Bénédicte DURAND

C'est ce qui s'appelle me tendre la main, ma chère Danièle, et je le fais avec plaisir. Merci à vous, Catherine et Danièle, pour l'exceptionnel engagement qui a été le vôtre pour nous aider à panser ce double choc du mois de janvier, et à nous relever collectivement avec un projet magnifique qui est celui de reconstruire une culture d'établissement. Je dis cela parce que c'est au fond ce que vous nous proposez bien au-delà des points de l'accident de vie qu'a connu notre institution. Vous nous proposez un chemin vers une culture d'établissement qui met la civilité, le respect, l'égalité au cœur de ces fonctionnements et de tous ces fonctionnements — tu l'as dit, Danièle — concernant chacune et chacun des membres de nos communautés. Effectivement, c'est un engagement de très long terme que vous nous proposez et très ambitieux. Cette culture d'établissement, je pense que la manière dont vous avez travaillé avec toutes les communautés nous montre qu'elle est en germe, qu'elle est présente. Je pense que vous n'auriez pas pu faire ce travail si vous n'aviez pas eu autour de vous des étudiants, des enseignants, des salariés et des personnalités extérieures déjà prêts à construire. Au fond, la maturité de cette maison sur les sujets que vous avez traités était visible dans la manière dans laquelle vous avez pu travailler. Vous vous êtes tous beaucoup engagés. Vous avez travaillé intensément. Là encore, avec chacune et chacun des acteurs présents déjà très murs sur ces sujets, ce qui fait la qualité finale des propositions que vous nous faites qui constituent véritablement une feuille de route. Je profite de l'occasion pour remercier aussi chacune et chacun des membres des groupes qui n'ont pas compté les heures supplémentaires à leurs agendas, comme le vôtre, Mesdames, pour faire avancer l'institution. De ce point de vue, on a quelque chose qui est un fondement, un socle d'une culture d'établissement qui est là et qui ne demande qu'à se formaliser, qu'à s'exprimer et qu'à avoir finalement aussi les moyens suffisants. Et, j'y reviendrai.

Il n'a échappé à personne que nous étions dans une période de transition de gouvernance au sein de Sciences Po. Donc, nous avons une nouvelle présidente depuis une semaine à la tête de la Fondation. Nous allons vers le renouvellement du directeur ou de la directrice de Sciences Po dans les mois qui viennent. Et, nous sommes face, en effet, dans ce cadre à une feuille de route qui va engager l'institution pendant plusieurs mois voire plusieurs années. Au fond, la question de l'administratrice provisoire que je suis est de porter le dossier le plus loin possible, dans le cadre de mes responsabilités d'administrative provisoire, sans par ailleurs engager de manière prématurée une gouvernance qui n'est aujourd'hui pas complète. C'est au cœur de l'automne que cette gouvernance sera désignée.

La question d'inscrire ces deux chantiers dans le projet d'établissement : comment fait-on, de mon point de vue ? D'abord, on partage dans les conseils, et ce que nous sommes en train de faire, et ce sera l'enjeu de cette semaine puisque ces deux rapports sont discutés à la fois au CVEF, demain au Conseil de l'institut et mercredi au conseil d'administration. Cela veut dire non seulement qu'il y a eu énormément de constructions participatives en amont pour construire la feuille de route, mais nous sommes dans ce temps de partage complètement libre et très intense sur l'ensemble de nos conseils, afin de faire porter par nos conseils ces deux rapports au-delà de l'administration actuellement en responsabilité. Cela me paraît très important qu'on puisse s'engager collectivement sur un chemin de longue haleine qui va être ambitieux, qui va être exigeant. Ce sont nos conseils, finalement, qui constituent le lien de continuité pour permettre à ces rapports de vivre, quels que soient finalement les engagements qui pourraient être pris à partir de l'automne prochain.

Pour ce qui est de ma responsabilité particulière, j'ai pris dès le début de ce travail, que je suis évidemment très heureuse de voir aboutir aujourd'hui avec cette ampleur, un engagement très précis

auprès des communautés étudiantes qui était que la prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles, leur accompagnement et les modalités de sanctions, c'est-à-dire le fonctionnement de la procédure disciplinaire, puissent être le plus renforcé possible, le mieux révisé possible avec une échéance qui est la rentrée prochaine. De ce point de vue, j'ai demandé au secrétaire général, Arnaud JULLIAN, de réunir autour de lui un groupe de travail opérationnel qui puisse se saisir des propositions les plus immédiates à la fois portées par le rapport VSS, mais aussi inspirées d'un certain nombre de propositions portées par le rapport déontologie pour faire une proposition d'ici la fin de l'année universitaire d'un nouveau cadre de prise en charge d'accompagnement des victimes et de sanctions des étudiants responsables d'agressions de ce type. C'est vraiment le premier bloc, le plus urgent pour moi qu'il me paraît utile et possible de mettre en œuvre d'ici la fin de l'année universitaire que nous vivons actuellement. Par ailleurs, nous allons engager une réflexion de ce type sur la question des discriminations, de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et toutes les discriminations au sein de notre institution. Enfin, je souhaite que nous puissions proposer au Conseil de la fin de l'année universitaire un agenda plus global de mise en œuvre de ces deux rapports qui finalement seront posés devant la future direction, quelle qu'elle soit dans quelques mois. Un agenda qui prendrait de manière systémique, encore une fois, de l'ensemble de la presque centaine de propositions qui nous est fait aujourd'hui dans une dynamique de très long terme. Donc, rendez-vous cette semaine pour une discussion extrêmement approfondie dans l'ensemble des Conseils. Nouveau rendez-vous dans les derniers Conseils de l'année pour travailler sur le point précis VSS et révision de notre dispositif, avec un agenda lié qui engagera la nouvelle Direction de Sciences Po sous le contrôle des Conseils. Comme je vous l'ai dit, je pense que ces deux rapports nous invitent à un changement de culture d'établissement. Je suis assez convaincue qu'ils doivent être formalisés comme étant partie prenante d'un projet d'établissement. Le projet d'établissement pour les cinq ans qui viennent doit être porté par la nouvelle Direction de l'établissement. Je crois que cette nouvelle direction aura entre les mains un agenda, un premier pas posé sur la question des VSS et des Conseils qui seront très avertis et partie prenante de cette dynamique. Voilà ce que je vous propose.

Grégoire ÉTRILLARD

Merci notamment aux deux présidentes des groupes de travail. Je voulais juste parler spécifiquement des sujets de sections disciplinaires et de l'articulation avec l'enquête interne dans le cadre des VSS. En fait, c'est plus général. Je siége depuis six ans, je pense, à peu près à la section disciplinaire qui avait été réinstituée à l'occasion d'une triste affaire d'antisémitisme abominable, sans vouloir donner mon opinion personnelle parce que ça a été une décision collective. J'ai lu avec attention tout particulièrement le chapitre 2 du rapport du groupe de travail qui porte sur un point qui est tout à fait juste, à savoir la difficile articulation entre l'enquête interne et la phase d'instruction de la section disciplinaire. C'est vrai que c'est assez compliqué. J'ai été rapporteur plusieurs fois et notamment dans certaines affaires de VSS. Ce qui est préconisé, sauf erreur de ma part, par le rapport, normalement l'institution reçoit un signalement par le biais, par exemple, du maître directeur. Il y a une enquête interne qui est lancée. Pour l'instant, ce n'est pas très formalisé. C'est justement ce que déplore le rapport. Ensuite, si la cause est suffisamment solide, la section disciplinaire est saisie. Là, le Code de l'éducation dans ses articles 712.32 prévoit que le président de la section disciplinaire saisit à son tour un rapporteur au sein des membres de la commission de discipline qui va mener une deuxième enquête. C'est vrai qu'il y a une sorte de doublon un peu étrange. Le rapporteur fait un rapport, dans un délai de deux mois, qui donne ensuite lieu à la section disciplinaire à proprement parler qui est une formation de jugement qui décide de la position d'une sanction disciplinaire ou pas d'imposition de sanctions disciplinaires. J'ai eu à le faire plusieurs fois, et effectivement ce qui est proposé par le rapport consiste à renforcer schématiquement la phase qui est avant la saisine du président de la section disciplinaire en disant qu'il faut que ce soit formel. Il ne suffit pas d'interroger la personne. Il faut aller plus loin, etc. En réalité, mener une véritable enquête pour ensuite saisir le président de la section disciplinaire qui, du coup... Cela ne servira plus à grand-chose d'avoir une instruction ultérieure. Il pourrait y avoir des débats, mais ça ne serait pas forcément utile. Je trouve que l'on retrouve un peu... Il s'avère que je suis avocat pénaliste pour ceux qui ne me connaissent pas. Mme HERVIEU-LÉGER, je crois que l'on n'a pas eu

l'occasion encore de se rencontrer. Je fais ça. C'est l'une des raisons d'ailleurs, je pense, pour laquelle l'on me fait confiance à la section disciplinaire depuis toutes ces années. Je trouve que l'on retrouve des débats qui sont très profonds dans le système pénal sur l'articulation entre l'enquête préliminaire sous la revue du procureur et l'instruction sous la revue du juge d'instruction, enquête essentiellement du côté secrète, inquisitoriale, et l'enquête confiée au juge d'instruction qui est plutôt contradictoire. Certes, secrète à l'égard de l'extérieur, mais pas secrète à l'égard des parties, notamment à l'égard de la personne qui est poursuivie aussi bien d'ailleurs que de la partie civile ou victime, en tout cas de la plaignante ou du plaignant. Mais, dans les affaires de VSS, c'est quand même régulièrement des plaignantes. Il faut dire la vérité. Et, je trouve dans ce qui est proposé... Vous ne décidez pas complètement, mais je me demande s'il ne serait pas mieux pour le coup que cette enquête est... Certes, j'ai vu le problème. Il y a eu des enquêtes qui n'ont pas vraiment été faites. Du coup, j'ai dû faire en quelque sorte l'instruction moi-même à partir de deux ou trois documents épars. De toute façon, ce ne sont pas les membres de la section disciplinaire qui auront le pouvoir, le temps ou les moyens de mener les enquêtes. Mais, il me semble que ça pourrait être pour l'assurance parce que vous le dites très bien dans votre rapport qu'il faut avoir un débat contradictoire de qualité, c'est-à-dire à la fois laisser la personne qui a déposé une sorte de plainte ou en tout cas un signalement s'exprimer correctement, si elle a envie d'ailleurs. Parfois, elle n'a pas envie de donner des documents. Et, savoir l'avancée de la procédure.

Du côté de la personne qui est poursuivie, cela ne doit pas s'apparenter à un lynchage. Mais, il ne s'agit pas non plus de lui mettre du coton. Il faut trouver un bon équilibre. Je trouve que le débat contradictoire sera à mon avis plus facile à organiser tel qu'il est déjà d'ailleurs dans le Code de l'éducation qui prévoit que l'on doit faire un rapport accessible aux deux personnes. On doit bien recevoir les conclusions des deux côtés. En faisant un système qui serait plus proche de l'instruction que du côté de l'enquête préliminaire, c'est-à-dire en donnant, par exemple — je suis désolé, c'est très technique, mais je voulais avoir votre opinion là-dessus — au rapporteur — vous en parlez en une phrase — l'obligation — vous dites que ça peut être une invitation ferme — de s'appuyer en fait sur les services internes. Et, au lieu de mener une enquête interne et donc l'obligation de déclencher une enquête interne, donne ou ne donne pas ensuite une saisine du président de la section disciplinaire. On ne saura plus trop ce qu'il va faire ultérieurement. Plutôt saisir au départ la section disciplinaire, le président, qui nomme le rapporteur lequel immédiatement ouvre l'instruction qui sera menée par les services adéquats que vous appelez de votre vœu, et que j'appelle aussi des miens parce que pour le coup ce sera très utile. En d'autres termes, est-ce que vous avez réfléchi parce qu'il ne faut pas oublier dans le système pénal que c'est à peu près la même chose ? Aujourd'hui, on a 96/98 % des affaires qui sont en enquête préliminaire, même plus puisque le nombre d'instructions concerne 1 % des affaires en France. C'est vraiment une portion congrue. Fut un temps, il y a cent ans, où c'était 98 % de l'instruction. Pour concilier les droits de la défense et les droits de la victime, il me semble que de directement passer à la phase d'instruction serait peut-être quelque chose qui permettrait d'avoir ce débat contradictoire. Et, je signale simplement que vous mettez une petite erreur de pratique parce que je pense sur les lignes que c'est vrai, mais de pratique dans le rapport. Vous mettez à juste titre que l'on n'est pas obligé d'entendre le plaignant ou la personne « poursuivie » ou en tout cas objet de la plainte dans le cadre de l'instruction. C'est ce que nous faisons de façon systématique. J'ai toujours entendu les deux parties. Et, précisément, je pense que ça pose un problème parce qu'il faut imaginer pour une victime que l'on parle souvent actuellement dans la libération des paroles des difficultés qu'ont les victimes de VSS. Elles sont interrogées dans le système judiciaire. Je le sais. J'en ai représenté pas mal. Plaintes. Puis, être entendues par les services de police une deuxième fois. C'est ce que l'on appelle une audition-plainte. Puis, être entendues au moment de la confrontation, mais aussi au moment de la saisine du juge d'instruction. Et, une nouvelle confrontation devant le juge d'instruction avant une première instance. Ensuite, appel. Donc, sept fois, il faut répéter ce que l'on a vécu. Je trouve qu'en instaurant une enquête interne avec ces auditions puis peut-être une instruction avec ces auditions, c'est ce que j'ai eu comme problème. J'étais dérangé par le Code de l'éducation sur ce sujet. Je me suis dit, pour le contradictoire, que j'étais un peu obligé d'entendre les deux personnes sauf que la pauvre personne plaignante doit se plaindre auprès de la direction, parfois être reçue par le directeur, puis être reçue par moi dans le cadre de l'instruction, puis être reçue dans le cadre de la section disciplinaire. Là, on en est qu'au début parce que si la section disciplinaire considère

qu'il y a effectivement un problème, il peut ensuite y avoir une procédure pénale dans laquelle elle va refaire les sept auditions déjà évoquées. Simplement, ma question pour la résumer : est-ce que vous ne pensez pas que dans l'organisation interne — évidemment, c'est plus de la tambouille, mais je crois que ça a un vrai impact pour les personnes — qu'il ne serait pas mieux finalement de s'appuyer sur le Code de l'éducation tel qu'il est en prenant la phase d'instruction pour mener l'enquête, plutôt que de faire une enquête préliminaire antérieure ? Cela suppose effectivement les moyens, c'est-à-dire que ça ne va pas être le rapporteur qui va faire l'enquête. C'est certain. Pardon d'avoir été un peu long. Sinon, merci à tous. Je trouve que c'est formidable de pouvoir parler de ces sujets. Je ne veux pas avoir l'air critique.

Danièle HERVIEU-LÉGER

Non, mais toutes les questions que vous posez sont extrêmement pertinentes, bien entendu, et nous les avons longuement mijotées. Effectivement, vous soulevez toute une série de problèmes : la répétition de la présentation ; le redoublement ; etc. Simplement, j'attire votre attention sur un point. Le Code de l'éducation lui-même est très embarrassé par rapport à ce problème parce que la procédure disciplinaire, une fois qu'elle est lancée, elle est lancée. On ne revient pas en arrière. L'instruction que vous évoquez telle qu'elle est précisée dans le Code de l'éducation marque l'entrée de la procédure dans le registre disciplinaire. Or, précisément, le Code de l'éducation est parfaitement conscient qu'il y a un problème, c'est-à-dire que tout signalement ne signifie pas forcément qu'il y a matière. Le Code de l'éducation est suffisamment embarrassé pour introduire dans le texte l'idée qu'il faut qu'il y ait — on ne dit pas qu'il faut absolument, on dit qu'il est vivement recommandé de — une enquête interne pour que l'on sache vraiment bien à quoi l'on s'engage quand on lance la procédure disciplinaire. Vous voyez le problème. Quelqu'un qui est pris dans une procédure disciplinaire est marqué et engagé dans une procédure disciplinaire.

Compte tenu de la relative fragilité éventuelle de certaines situations de signalements, il a été indispensable de prévoir cette enquête interne. Mais, on la prévoit sans la prévoir. C'est là que ça ne va pas. Je peux vous dire pour en avoir parlé avec le service juridique de l'inspection générale qu'ils sont parfaitement conscients de la difficulté, au point de se demander s'il ne faudrait pas modifier le Code de l'éducation. Donc, il y a un problème d'établissement des faits, compte tenu de l'extrême... Cela vaut pour les problèmes de VSS, mais ça vaut tout autant, par exemple, pour les problèmes de plagiat ou d'appropriation. Le plagiat se vérifie empiriquement, mais l'appropriation des données qui est un truc hyper subtil, si vous faites rentrer un Chercheur. Je prends volontairement un exemple en dehors de ma sphère. Vous faites rentrer un Chercheur dans une procédure disciplinaire pour plagiat alors qu'il y a un problème d'appropriation des données où les choses sont relativement floues, c'est extrêmement lourd. D'où l'intérêt d'avoir une procédure interne formalisée avec effectivement, si cette enquête interne est bien faite, la phase d'instruction au sein de la procédure disciplinaire telle qu'elle existe actuellement ne fait pas grand sens. Elle ne fait pas sens sauf à offrir la garantie d'un deuxième regard, d'offrir la possibilité d'une présentation devant une section disciplinaire qui, vous le savez comme moi — j'ai géré des opérations disciplinaires dans mon propre établissement — n'est pas forcément très au fait des procédures, et ça vaut la peine de leur expliquer. Vous avez probablement dû le faire vous-même devant la section. Donc, il y a un rôle de médiation qui est en fait celui de cette phase d'instruction de vérification que les conditions étaient bonnes. Et, je pense que l'on ne peut pas échapper dans l'état actuel des choses au redoublement. Ce qui nous a posé problème dans le groupe, c'est que ce redoublement avec une phase A qui n'est absolument pas formalisée, dont les délais ne sont pas fixés où les rubans flottent, donne évidemment l'impression que l'opération est entièrement à la main de l'administration. Elle est forcément destinée à mettre la poussière sous le tapis. Et, il faut sortir de ça. Il faut créer un choc de confiance autour de l'engagement de l'administration dans une procédure disciplinaire claire et formalisée. Cela ne règle pas tous les problèmes, c'est-à-dire le problème que vous dites existe. Simplement, entre deux difficultés, on a choisi la solution qui nous a paru la plus raisonnable pour ne pas faire embrayer à tout va des procédures.

Qu'est-ce qu'il se passe si l'on embraye à tout va une procédure disciplinaire ? En réalité, chaque fois que l'administration pressent que le signalement est un peu mou ou qu'il n'est pas bien établi, rien ne se passe, c'est-à-dire que l'on ne transmet pas. Or, notre propos était aussi de faire en sorte que tout

signalement donne lieu à enquête, ne serait-ce que pour moraliser une culture de la parole libérée au sein de l'établissement. Ce que j'appelle personnellement de mes vœux, c'est que le Code de l'éducation bouge sur ce terrain. C'est qu'il donne les moyens que les administrations sont tenues d'établir auprès d'elles une instance indépendante. Il ne vous aura pas échappé que nous demandons que le président de cette cellule disciplinaire soit extérieur à l'établissement, et qu'il soit si possible de professionnel. Donc, confier la régulation de cette procédure interne à quelqu'un d'extérieur pour manifester l'indépendance de la procédure par rapport à l'administration, lui fixer un délai pour que les affaires ne s'ensablent pas pendant des lustres, créer une possibilité de saisine automatique à laquelle les étudiants sont très attachés, les personnels salariés sont très attachés, ce qui est absolument normal. Quand quelqu'un paye le coût psychologique de lever la confidentialité sur un fait de violence qui lui est arrivé, il faut que ça donne lieu à une procédure d'enquête. Cela fait partie de la réparation due à la victime, mais ça ne veut pas forcément dire que ça débouche sur une procédure disciplinaire au sens strict.

Catherine de SALINS

Et, j'ajoute que c'est un point de convergence des deux rapports. Nous sommes arrivées à la même conclusion. Je ne reprendrai pas tous les arguments très bien développés par Danièle, mais le dernier argument que je voudrais ajouter, c'est que toutes les personnes qui travaillent à Sciences Po ne relèvent pas de la procédure du Code de l'éducation à laquelle vous faites référence. Il nous a semblé que cette phase préalable d'enquête systématique concourrait à l'égalité de traitement. Au vu de cette enquête, le signalement peut ne pas être fondé et l'on arrête tout. Sinon, il est fondé et l'on a les éléments pour engager la procédure disciplinaire et aller à une sanction qui sera celle qu'elle devra être en fonction des circonstances, de la situation de l'auteur des faits. Et, qui sera la plus équitable possible selon que l'on relèvera d'une procédure ou d'une autre parce que les faits auront été clairement établis en amont. Voilà ce que je voulais ajouter à ce que disait Danièle.

Grégoire ÉTRILLARD

Merci beaucoup. Juste pour vous dire, dans ce cas, je comprends très bien ce que vous avez dit. Dans ce cas, je pense qu'il sera vraiment essentiel dans le cadre de cette enquête interne d'essayer de tendre plutôt vers une phase contradictoire qu'une phase vraiment inquisitoriale parce que c'est l'un des défauts des tendances naturelles administratives — y compris si vous mettez un juge administratif, ça va être encore plus fort — que de se dire que l'on fait le bien des personnes sans qu'elles puissent avoir accès à ce qui est en cours. Bien entendu, il y a forcément une phase un peu secrète parce qu'il faut réfléchir à un équilibre. Il n'y a pas forcément besoin que tous les témoins soient nommément cités quand on lui donne un document. Mais, je trouve qu'il est important que la personne qui est aussi poursuivie, même coupable, ait la possibilité d'exprimer sa position avant même dans ce cas la saisine de la commission d'instruction. Mais, effectivement, on sort un tout petit du cadre.

Danièle HERVIEU-LÉGER

Pas tout à fait parce que dans le rapport, l'affaire est précisée dans le sens que vous dites, c'est-à-dire une procédure contradictoire, l'audition des témoins, la possibilité de se faire assister des procès-verbaux établis à toutes les étapes.

Catherine de SALINS

C'est vraiment pour cela qu'il est important que ce soit mené par quelqu'un qui a l'habitude à la fois de ces questions de droit, de fait, et des procédures contradictoires.

Paul VIGNAT

Merci beaucoup à Mmes de SALINS, HERVIEU-LÉGER et DURAND pour leur exposé et leurs réponses. Ma question est sur le même volet : les sanctions et les procédures disciplinaires liées aux VSS. Vous notez au début de ce deuxième ou troisième chapitre, je ne sais plus, l'existence d'une opacité en tout cas ressentie par les étudiants qui ne savent pas forcément ce qu'ils encourent et la manière dont se passent les résolutions d'affaires, et ce que les agresseurs encourent réellement. Et, je voulais savoir, parce que sauf erreur de ma part je n'ai pas vraiment trouvé de réponses dans le rapport, si vous prévoyez

très clairement une automaticité des sanctions. En d'autres termes, est-ce que l'on peut imaginer qu'un viol commis par un étudiant de Sciences Po sur une étudiante de Sciences Po donnera lieu automatiquement à une exclusion de l'établissement ? C'est un point sur lequel l'opacité à laquelle je faisais référence se manifeste tout particulièrement. C'est mon cas, mais je pense que beaucoup d'étudiants de Sciences Po ont de près ou de moins entendu des affaires où il y avait des viols avérés, et les personnes concernées sont toujours à Sciences Po. Cela pose un problème de confiance envers l'institution. Ma question est là-dessus. Sinon, je rejoins tout ce qui a été dit d'extrêmement optimiste et positif sur les conclusions de ces rapports et sur écriture. Je rejoins également l'UNEF sur le petit regret que l'on ait de ne pas avoir été associés en tant qu'étudiants au groupe de travail sur la déontologie, mais ce qui est dit est extrêmement intéressant. On a vraiment hâte de voir les chartes et de pouvoir introduire ça dans les faits à Sciences Po sur la question de la liberté d'expression, les conflits d'intérêts, les partenariats. Peut-être que Mariana reviendra là-dessus aussi. Sur la question des sanctions, est-ce que vous prévoyez une automaticité des sanctions ? Quand un viol est avéré, est-ce que l'on peut être sûr à partir de maintenant que la personne sera exclue de Sciences Po ?

Danièle HERVIEU-LÉGER

Je ne vois pas la manière dont on peut établir une procédure avec une forme de judiciarisation suffisante qui assure précisément sa transparence et sa clarté en ayant un système automatique de sanctions. C'est contradictoire dans les termes. C'est contradictoire dans les principes mêmes du droit. On ne peut pas créer un dispositif automatique. Sinon, à quoi bon avoir toutes les sanctions, toute la procédure contradictoire que nous avons ? Il est requis de laisser de la place au jugement. Sinon, nous ne sommes plus dans le droit. Je suis sociologue et pas juriste, mais j'ai été un peu juriste dans une vie intérieure. Je laisse les juristes qui sont infiniment plus qualifiés que moi ici s'exprimer, mais il me semble qu'il y a là une contradiction. Par contre, que des faits graves... Vous parlez de viols, mais je ne sais pas si vous vous rendez compte que quand il y a un viol, l'administration de l'établissement au titre de l'article 40 du Code de procédure pénale est tenue de saisir le procureur de la République. Autrement dit, il y a une disposition automatique. En cas de viol, l'affaire doit être immédiatement conduite par une procédure pénale. Donc, la prise au sérieux de l'affaire est extrêmement importante. Le problème que vous posez, à mon avis, c'est moins le problème des sanctions automatiques, car j'imagine que l'administration serait intraitable dans un cas aussi grave que celui que vous évoquez. Mais, ce que vous évoquez plutôt, c'est les problèmes de mesures de protection qui doivent être mises en œuvre notamment pendant les périodes d'enquête interne en direction des victimes, par exemple, pour faire en sorte que les victimes ne croisent pas leurs agresseurs, que des étudiants concernés ensemble dans une procédure ne se retrouvent pas dans un même cours, etc. Là, effectivement, il y a un point de sensibilité que nous évoquons dans le rapport, mais qui relève pour le coup de la compétence de l'administration. On peut imaginer, à partir du moment où l'enquête interne est extrêmement formalisée, que les mesures de protection qui accompagnent le temps de l'enquête soient mises en œuvre avec la même rigueur de la part de l'administration. Voilà ce que je peux répondre. Sur votre question de l'automaticité des sanctions, je pense que vous voulez évoquer le fait que quelqu'un ne se retrouve pas sur le même campus après avoir été mis en cause dans une procédure. Est-ce que je me trompe ?

Paul VIGNAT

Non, j'ai cru comprendre en tout cas que la « jurisprudence » pointait en ce sens, à savoir des changements de campus. Je me fais simplement le relai d'une certaine indignation que j'éprouve moi-même, et que beaucoup, je pense, d'autres étudiants éprouvent, à savoir que — excusez-moi d'être un peu cru — des violeurs avérés qui étaient étudiants à Sciences Po le sont toujours. Certes, sur d'autres campus, mais ils n'ont pas été exclus même après l'établissement d'une véracité absolument accablante. Mais, je comprends très bien ce que vous dites sur la nécessité d'avoir un droit qui se module et qui n'a pas d'automaticité. C'était simplement là-dessus que je voulais intervenir.

Catherine de SALINS

Je ne peux que rebondir sur ce qu'a dit Danièle HERVIEU-LÉGER pour dire que je partage tout à fait cette analyse et cette présentation des choses. Il ne peut pas y avoir d'automaticité, mais précisément le but d'une enquête préalable bien menée est que si les faits sont graves et établis, la section disciplinaire saisie et compétente sera amenée à prononcer une sanction exemplaire et rapide. C'est l'objectif. Mais, on ne peut pas flécher par avance parce qu'on aurait un gros problème juridique.

Élise ROUGER

Je souhaite remercier Mme HERVIEU-LÉGER et Mme de SALINS pour ces rapports et leur présentation. Ma remarque rejoint celle de l'UNEF d'une part sur le regret que nous ayons qu'il a fallu une crise et un scandale pour mener ces réflexions en profondeur au sein de l'institution. Et, également la mise en retrait des étudiants de manière très claire au sein du groupe de travail de déontologie, et de manière un peu plus insidieuse sur le groupe de travail sur les VSS, avec le refus de suppléance que Solidaires a demandé. Par contre, Solidaires souhaite saluer le travail de ces deux rapports auquel on a participé à la fois par la présence dans le groupe de travail sur les VSS, et au travers de nos auditions. On ne réjouit de ces propositions et l'on espère que l'institution saura vraiment s'emparer des propositions, de leur mise en œuvre et de leur application. Solidaires veillera à travers les élus dans les Conseils à leur bonne application et à la hauteur de ce qui a été proposé.

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

S'il n'y a pas d'autres remarques, j'ai moi-même quelques questions à poser. Elles portent surtout sur le groupe de travail sur la déontologie. En fait, j'ai plusieurs questions. Je voulais savoir... J'ai vu dans le rapport qu'il y avait un référent laïcité qui était mentionné. Je m'interrogeais en fait sur les missions particulières d'un référent laïcité et les situations auxquelles il pouvait être confronté. C'était ma première question. Ma deuxième question, c'était de savoir si la saisine d'un de ces dispositifs qui fait l'objet de vos recommandations, donc les dispositifs d'alerte, déclencherait automatiquement une enquête interne à l'instar de ce qui a été proposé pour le groupe de travail sur les VSS pour la cellule de harcèlement. Ensuite, j'avais quelques questions sur les partenariats. Vous dites dans votre rapport qu'il faudrait prévoir un réexamen régulier de la charte d'acceptation des financements publics et privés. J'aimerais savoir si ce réexamen porterait également sur les critères éthiques auxquels sont soumis l'accord de ces partenariats. Il me semble que c'est quelque chose d'important. En commission de vie étudiante, on est confronté à des associations qui demandent des financements et l'on peut ne pas accorder ces financements si l'on estime que les actions de ces associations ne respectent pas, par exemple, les principes et les valeurs de Sciences Po, à savoir, par exemple, l'écologie. J'aimerais savoir si ce réexamen des chartes pourrait aussi conduire à un réexamen des valeurs auxquelles ces partenariats sont soumis. Enfin, ma dernière question c'était de savoir le droit de regard qui serait accordé aux instances ou au Conseil, par exemple, mais plus largement aussi aux titulaires de fonctions au sein de l'IEP, parce que la charte de déontologie prévoit que les titulaires de fonctions au sein de l'IEP de Paris ou de la FNSP sont soumis à une obligation de vigilance en matière de prévention. J'aimerais donc savoir concrètement le droit de regard de ces titulaires de fonctions vis-à-vis de ces instances, par exemple, l'accord des partenariats. Avant de terminer, je voulais bien sûr vous remercier pour votre travail, et je renouvelle totalement la volonté évoquée par Raphaël tout à l'heure que le CVEF soit intégré à la mise en place de ces propositions. Je vous remercie.

Catherine de SALINS

Merci pour ces questions. Pour ce qui est du référent laïcité, c'est la loi qui prévoit la présence d'un référent laïcité dans tout établissement public. Et, l'IEP de Paris est un établissement public. D'ailleurs, les deux décrets portant statut de la FNSP et de l'IEP prévoient une compétence de la commission de déontologie commune en matière de laïcité. C'est vrai en matière d'Enseignement supérieur que les règles de laïcité s'imposent principalement à ceux qui travaillent à Sciences Po. Après, tout dépend des questions qui peuvent se poser, de la situation. Mais, en la matière, il y a une obligation qui existe et qui résulte de la loi. C'est sur la première question.

Sur la question des dispositifs d'alerte, nous préconisons que ce soit non seulement des dispositifs d'alerte qui sont encadrés par la loi, et la loi sur ce point est très restrictive puisque l'alerte doit correspondre à un crime ou un délit d'une part et doit correspondre à une violation assez manifeste d'une obligation. Nous proposons que ce soit non seulement des dispositifs d'alerte, mais aussi des dispositifs de signalement. Effectivement, quand il y a un élément dans le signalement qui montre que ce signalement est tout à fait crédible, une enquête interne est menée. Nous proposons quelque chose de plus large que le simple dispositif d'alerte parce que nous craignons un vide juridique. D'un signalement de manquement à un signalement d'alerte, il y a une différence. Et, il faut que tout signalement d'un fait

qui correspond à une méconnaissance d'une règle donne lieu à une instruction. Sinon, on va avoir, comme Danièle HERVIEU-LÉGER le soulignait, un problème de confiance.

Sur les partenariats, c'est vrai que nous soulignons que la déontologie est aussi une dynamique, c'est-à-dire que l'on ne fixe pas les règles pour un temps indéterminé, *ad vitam aeternam*, il faut à intervalle régulier réinterroger ces principes que l'on s'est posés et les moyens que l'on s'est donnés de veiller à leur respect. Cela vaut dans tous les domaines y compris dans le domaine de l'acceptation des financements publics et privés. Maintenant, quant à savoir dans quel sens les faire évoluer, c'est aux instances de Sciences Po d'en décider. Mais, il est clair que le contexte et les attentes dans lesquels les règles sont fixées sont de nature à évoluer tout comme les risques et les menaces. Il faut donc à intervalle régulier les réexaminer pour vérifier que les principes que l'on s'est donnés, la façon de les respecter sont toujours adaptés aux circonstances qui ont pu évoluer.

S'agissant de la dernière question sur le droit de regard accordé aux instances, je ne suis pas sûre d'avoir parfaitement compris votre question. Il est clair qu'il nous semble qu'il doit y avoir, à intervalle régulier, au moins une fois par an, un bilan qui est fait de l'application de ces textes en matière de déontologie, et que ces bilans doivent être présentés aux différentes instances de Sciences Po pour précisément vérifier que les règles posées, les dispositifs mis en œuvre pour veiller à leur respect sont adaptés et adéquats. Et, je ne sais pas si, ce faisant, j'ai bien répondu à votre dernière question.

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

Oui, c'est un peu ça. J'avais aussi cru comprendre à la lecture d'anciens procès-verbaux du Conseil de l'institut qu'il était possible, par exemple, pour le Conseil de l'institut de statuer sur l'accord d'un partenariat qui dépassait une certaine somme d'argent, par exemple. En fait, c'était aussi dans ce sens-là que je m'interrogeais sur le droit de regard des instances.

Catherine de SALINS

C'est aux instances d'en décider et de définir, si elles l'estiment nécessaires, des seuils au-delà desquels la décision relèverait de leur compétence. Encore une fois, pour nous, ça ne serait pas un problème, bien au contraire. C'est aux instances de Sciences Po d'en décider.

Pauline LEBARON

Juste pour rebondir très rapidement sur la question de la façon dont les sanctions sont décidées et sont prises dans la section disciplinaire. Là-dessus, je pense que ce serait intéressant et important qu'il y ait une meilleure formation des élus et des personnes qui siègent à la section disciplinaire sur les sanctions qu'ils peuvent décider, ce qu'elles impliquent. Là-dessus, on observe que les élus, les membres de la section disciplinaire ne sont pas assez informés, ne sont pas assez formés sur son déroulement et les sanctions, ce qui fait que ça manque aussi de judiciarisation. Et, sur le fait que ce qui n'est pas négligeable à des problèmes dans la façon dont on traitait les cas de VSS avec des confrontations qui vont être organisées entre victime et agresseur, ce qui peut être très difficile psychologiquement pour la victime. Et, là-dessus, ce serait important qu'il y ait une formation et aussi pour que les élus aient en tête que l'objectif des sanctions prises en section disciplinaire est avant tout de protéger les victimes. La section disciplinaire a quand même aussi sûrement pour objet d'éviter qu'il y ait d'autres problèmes par la suite et qu'il y ait d'autres agressions par la suite, ce qui change un peu la façon dont on pense la procédure disciplinaire et les sanctions qui vont être prises.

Sébastien THUBERT

Mme la Présidente, si vous me permettez de répondre à Mme LEBARON. Effectivement, sur la nécessité de formations des membres de la section, nous sommes justement en train de travailler à un programme de formations, notamment d'être très au clair sur la caractérisation par exemple de faits de VSS et un certain nombre de sujets, pour leur permettre de disposer d'outils pour bien comprendre la matière à laquelle ils vont avoir à faire face. Et, pour réagir aussi aux propos de M. VIGNAT tout à l'heure qui laissaient sous-entendre — peut-être que ce n'était pas ce qu'il pensait vraiment — que nous laisserions des violeurs sur les campus sans agir, sans réagir lorsque cela nous est signalé. Je m'inscris

un peu en faux par rapport à ça. Après, pour reprendre une conversation tout à l'heure, il faut quand même se rappeler que la section disciplinaire juge en autonomie et en indépendance. C'est donc cette section qui va déterminer la sanction qui sera appliquée. On peut entendre que certains estiment que les sanctions ne sont pas assez fortes, etc., mais pour le coup c'est la section disciplinaire, comme cela est prévu dans le Code de l'éducation, qui est seule maîtresse des sanctions, ce qui fait, comme le disait Mme HERVIEU-LÉGER aussi, le fondement du droit de cette procédure. En tout cas, la direction a toujours pris ses responsabilités par rapport à ça, et notamment dans les signalements au titre de l'article 40 et de signalement immédiat au procureur de la République. Et, bien sûr, après de transmission à la section disciplinaire. Après, il y a aussi la question de la publicité, en tout cas de la communication un peu aussi sur le travail de la section disciplinaire pour qu'il soit visible, compréhensible par les communautés pour voir aussi ce travail qui est effectué sans forcément passer devant le tableau de la direction où les sanctions sont affichées. Mais, en tout cas, que les communautés saisissent les matières aussi et qu'il y a une action de l'établissement.

Danièle HERVIEU-LÉGER

C'est une réaction à la question précédente. En ce qui concerne la section disciplinaire, je pense qu'il y a une chose qui est quand même très importante à rappeler, qui est très difficile à intégrer quand on est pris dans l'indignation face à un cas avéré de violence, qui est le fait que dans la procédure disciplinaire la personne victime, si j'ose dire, est en réalité très peu impliquée, même pas du tout. Elle est impliquée au titre de l'établissement des faits, mais la procédure disciplinaire n'est pas une réparation en direction de la victime. La procédure disciplinaire est une réparation en direction de l'établissement. C'est Sciences Po qui, quand il lance une procédure disciplinaire, considère que l'établissement est agressé, que l'établissement est victime. Il faut que tous aient bien conscience que la procédure disciplinaire n'est pas la réparation en direction de la victime qui se joue devant les tribunaux, le tribunal pénal et le tribunal civil. La procédure disciplinaire, c'est l'institution qui atteste et qui sanctionne le fait que ses règles, ses valeurs ont été violées d'une façon intolérable pour elle. Cela explique aussi quelquefois les difficultés de compréhension par rapport au dispositif de sanctions. Mais, on ne peut pas faire autrement. Cela fait partie du dispositif juridique d'ensemble. Je pense que je ne me trompe pas en disant cela. Cela me paraît un point important à souligner. Il y a un changement de régime quand on passe de l'accompagnement, de l'écoute, et c'est d'ailleurs pour ça qu'il y a autant de répétitions et de moments qui sont durs à vivre pour la victime. Mais, qui sont une situation de fait. L'autre chose que je voulais dire, c'est que vous avez parfaitement raison de souligner l'importance d'une formation de tous à la procédure disciplinaire elle-même. Elle est en réalité extrêmement mal connue. On a pu le vérifier et je pense que Catherine de SALINS a fait les mêmes observations que nous. La procédure disciplinaire est extrêmement mal connue au sein de l'établissement. Et, pour ma part, je pense dans le travail de sensibilisation élémentaire à travers lequel toute personne travaillant à Sciences Po, étudiants, personnels, etc., doit passer qu'il y a aussi une information à introduire dans cette sensibilisation à la procédure disciplinaire d'une part, mais aussi aux sanctions encourues d'autre part. Par exemple, la sensibilisation aux VSS pour les étudiants qui vont participer à des fêtes, etc., doit inclure non seulement l'information sur la qualification des violences, l'information sur le consentement, mais aussi l'information sur ce que l'on encourait au cas où l'on franchirait les lignes rouges.

Grégoire ÉTRILLARD

J'ai beaucoup siégé à la section disciplinaire. Je me permets simplement d'abonder ce qu'a dit Sébastien THUBERT. C'est évident — même si je ne préside pas et ce que n'est pas moi qui décide, c'est une décision collective — que la section disciplinaire ne laisserait pas une personne sans sanction qui aurait violé, dont les faits sont avérés, etc. Après, il y a toujours des sujets de dynamique, c'est-à-dire qu'il faut le temps quand même de l'instruction. Il faut que les choses soient vérifiées. Bien entendu que le procès, c'est d'abord l'établissement de faits. Pour ça, il faut malheureusement prendre le temps d'établir les faits. Sinon, c'est précisément la porte ouverte à des possibilités de lynchage. Parfois, ce sera « régulièrement ». L'Histoire nous a démontré que les procès expéditifs sont rarement pertinents.

Effectivement, je voulais rebondir sur ce que disait Mme HERVIEU-LÉGER, je crois que c'est un sujet contemporain extrêmement général qui est la place de la victime dans le procès. Vous savez, en Angleterre, qu'il n'y a pas de victime dans les procès pénaux. Elles viennent uniquement au civil pour demander des dommages et intérêts, mais elles ne font pas partie comme chez nous du procès. La question se pose avec beaucoup d'acuités sur les grands procès collectifs que nous allons connaître sur les sujets des attentats, la catastrophe de Brétigny. Et, c'est vrai que la place de la victime dans la procédure est un sujet particulier. Les procédures pénales et les procédures disciplinaires ont ceci en commun qu'elles sont plutôt les procès des personnes concernées. On dit que le procès est le procès de l'agresseur. Ce n'est pas le procès de la personne plaignante. Effectivement, la place de la victime est complexe. Quand on est face à une section disciplinaire, la section disciplinaire a pour objet d'apposer une sanction à une personne et non pas de reconstruire la personne plaignante. Il faut essayer de faire en sorte de ne pas la blesser plus. C'est déjà en soi un objectif. Mais, c'est vrai que c'est un sujet très profond qui se pose de manière, je pense, générale dans la société. Je pense que l'ouverture quand même de l'ouverture interne telle qu'elle est proposée permettra sans doute de plus informer la personne plaignante. Et, je crois que l'information du fait de l'existence d'une procédure en cours, que la personne — pour avoir accompagné beaucoup de personnes victimes, pour le coup, puisque c'est à peu près les seules parties civiles que j'ai faites dans mon parcours — sache qu'il y a une procédure en cours, c'est quand même pour la victime quelque chose de majeur.

Paul VIGNAT

Très rapidement, pour répondre à M. THUBERT et à M. ÉTRILLARD, je n'étais pas du tout en train d'accuser implicitement dans mon intervention précédente Sciences Po de ne pas prendre les mesures nécessaires quand des affaires aussi graves étaient avérées. Et, je sais très bien que la commission disciplinaire prononce des sanctions. Et, que ces sanctions sont appliquées ! C'était simplement sur la nature de la sanction et l'éventuelle systématisation de l'exclure pure et simple pour les cas de viols. Je sais bien qu'il existe des graduations possibles et des nuances là-dessus, et que des sanctions sont prononcées. C'était simplement dans l'état actuel des choses, il est possible même après sanction pour un étudiant qui a été reconnu de viol de continuer d'étudier à Sciences Po. Et, c'était ce point particulier qui posait question, et qui je pense pose question à pas mal d'étudiants. Mais, c'était simplement pour rappeler ça.

Grégoire ÉTRILLARD

Il est certain que la section disciplinaire qui, je le rappelle, contient à la fois des membres de toute l'académie de Sciences Po, y compris des étudiants, prononce des sanctions, et prononcera bien sûr dans ces cas-là des sanctions très sévères pouvant aller jusqu'à l'exclusion et même aussi jusqu'à l'interdiction définitive de passer des concours de la fonction publique. Donc, ne vous inquiétez pas sur le fait que la section disciplinaire prend ses responsabilités, me semble-t-il.

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

Merci, si plus personne ne veut rebondir ou n'a de remarques ou de questions, je vous propose de passer au point suivant. Merci beaucoup, Mme de SALINS et Mme HERVIEU-LÉGER, d'être venues pour répondre à toutes ces questions et pour présenter les rapports de vos groupes de travail respectifs. Merci encore une fois pour votre travail et merci également aux rapporteuses Mme VILLIERS et Mme BUISSON.

VI. POINT D'INFORMATION RELATIF AU DISPOSITIF CONVENTIONS ÉDUCATION PRIORITAIRE (CEP)

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

Mme Karine AURÉLIA est la directrice déléguée à l'égalité des chances et est parmi nous. Elle va faire cette présentation.

Karine AURÉLIA

Merci, Mme la Présidente. Bonjour à toutes et à tous. Je vous remercie de m'accueillir ce matin pour ce point de l'extension du dispositif des CEP à de nouveaux établissements. Permettez-moi de vous rappeler l'approche méthodologique que nous avons adoptée. L'évolution du dispositif s'est adossée sur l'expertise d'Ariane AZEMA qui est inspectrice générale de l'éducation nationale, et qui a effectué une mission de février à décembre 2020 dans une approche qui est maintenant concertée avec les autorités académiques. Cette mission d'expertise a permis d'établir les caractéristiques actuelles des lycées partenaires qui mettent en évidence des équilibres interacadémiques. Le dispositif actuel est en effet centré sur un axe historique Paris — Lyon — Marseille auquel nous pouvons ajouter Lille avec une surreprésentation francilienne. Au total, 14 académies métropolitaines sont concernées, mais 11 académies sont absentes du dispositif. Et, la quasi-totalité des académies d'outre-mer est représentée à l'exception de Mayotte. Cette mission nous a permis de mesurer l'impact géographique du dispositif au niveau du recrutement du collège universitaire, avec une surreprésentation de la région francilienne au niveau des admis et des admissibles. Plus de 40 % des admis et des admissibles au CEP proviennent d'un lycée situé dans des départements les plus populaires de la région parisienne. Et, donc il y a également un poids significatif des élèves issus des académies d'outre-mer puisque nous avons plus de 12 % des admis et seulement 3 % pour les autres procédures. Nous avons choisi d'adopter une stratégie territorialisée afin de mieux accompagner les parcours des élèves boursiers avec la prise en compte de la dimension rurale, de la proximité d'un campus en région de Sciences Po, mais aussi des enjeux de coopération avec d'autres IEP plutôt que de privilégier une logique très arithmétique par académie ou une logique de projet innovant proposé par les académies.

Tout au long de l'année 2020, nous avons entretenu un dialogue très étroit avec l'ensemble des recteurs et des rectrices. Nous avons échangé sur leurs priorités académiques en matière de politique d'égalité des chances en leur présentant la démarche, les nouveaux critères de sélection lors de la conférence des recteurs qui s'est tenue fin novembre 2020. Nous avons également eu l'occasion d'échanger avec le réseau des autres IEP et également avec la direction générale de l'enseignement scolaire concernant l'articulation de notre dispositif CEP avec les politiques nationales d'égalité des chances, notamment voir la manière dont il était possible d'articuler le dispositif avec le dispositif des cordées de la réussite. Nous avons proposé l'année dernière un nouveau cadre de sélection au Conseil de l'institut qui articule à la fois une logique sociale et territoriale. De nouveaux critères de sélection ont été adoptés par le Conseil de l'institut. Ce sont à la fois des critères statistiques et qualitatifs alors que la délibération de 2003 était fondée uniquement sur des critères statistiques. Ces critères statistiques visent à n'exclure aucune académie. Nous avons adopté des critères nationaux, mais qui sont appliqués à l'échelle académique afin d'intégrer la difficulté sociale et territoriale relative. Ces critères permettent également d'intégrer des établissements de la politique de la ville, mais également du rural éloigné. Pour être éligible, un établissement doit appartenir aux 20 % d'établissements accueillant au sein d'une académie la plus grande part d'élèves issus de milieux sociaux défavorisés, et qui est définie par le taux d'élèves issus de la catégorie PCS défavorisés. Pour être éligible, il faut donc appartenir à ces 20 % d'établissements ou appartenir aux établissements qui accueillent plus de 50 % d'élèves issus de l'éducation prioritaire ou afin d'intégrer cette dimension de ruralité appartenir aux établissements ruraux qui accueillent plus de 30 % de boursiers d'enseignement secondaire, et qui ont un indice de position sociale inférieur à la moyenne des lycées généraux et technologiques publics.

Les critères adoptés par le Conseil de l'institut sont également qualitatifs afin d'introduire une politique volontariste explicite en faveur des boursiers d'enseignement secondaire, sans pour autant exclure de futurs boursiers de l'enseignement supérieur. Le dispositif CEP est déployé dans une complémentarité avec d'autres dispositifs d'accès à l'enseignement supérieur et à l'égalité des chances. Pour être éligible, l'établissement candidat devra présenter un projet pédagogique de qualité et accueillir au moins 50 % de boursiers de l'enseignement secondaire, avec la prise en considération d'atouts, comme disposer d'un programme d'accompagnement spécifique à l'internat, être labellisé cité éducative, être à proximité d'un

campus en région, et de ne pas déjà disposer d'un programme pédagogique d'accès à l'enseignement supérieur.

L'instruction des dossiers de candidatures s'est déroulée selon le calendrier suivant. En fin d'année, un courrier de Frédéric MION a été adressé aux autorités académiques de chaque région académique afin de les informer sur le nouveau cadre de sélection. Les académies ont défini la modalité la plus appropriée d'identification. C'était un appel à manifestation d'intérêt ou une préidentification d'établissement. Les établissements avaient jusqu'à fin février/début mars pour transmettre leur dossier de candidature. Ces dossiers ont été examinés au niveau académique en mars. Le pôle égalité des chances a reçu les dossiers début avril. Et, a disposé de 15 jours pour vérifier s'ils étaient recevables au regard de nouveaux critères qui ont été définis par le Conseil de l'institut. Les dossiers de candidatures ont également fait l'objet d'un examen par un comité d'évaluation que nous avons constitué.

Au niveau de notre approche méthodologique, nous avons fait appel à un comité d'experts pour l'évaluation des projets pédagogiques. Ce comité était constitué d'inspecteurs académiques et de chargés d'enseignements de Sciences Po qui étaient tous dotés d'une expérience de dans l'éducation prioritaire. Ces experts ont évalué la qualité des projets pédagogiques selon des critères d'évaluation qu'ils ont déterminés. Au niveau de la grille d'évaluation, il y avait trois notes. Les projets notés A correspondaient aux projets qui avaient une identité propre, qui intégraient à la fois les disciplines scientifiques et proposaient un parcours personnalisé de l'élève. Ont été évalués A les projets qui répondaient vraiment aux attendus spécifiques de Sciences Po, à savoir une approche transdisciplinaire, un projet dans lequel les élèves sont vraiment acteurs de leur apprentissage, avec des productions personnelles ou en équipe qui mobilisent les compétences qui sont vraiment essentielles pour réussir dans l'enseignement supérieur, à savoir les compétences expressives, méthodologiques et sociocomportementales. Les experts ont noté B les projets qui respectaient les attendus pédagogiques proposés par Sciences Po, mais qui ne proposaient pas de séquences très innovantes. Donc, ce sont des projets qui doivent être renforcés. Ces notations sont pour nous un point de départ et vont nécessiter un accompagnement dès lors que les lycées vont rentrer dans le dispositif, et proposer dès la rentrée prochaine une nouvelle mouture d'ateliers. Enfin, le comité d'experts a noté et évalué C les projets pédagogiques qui manquaient de transversalité, qui doivent être affinés avec un accompagnement pédagogique, notamment des projets qui doivent définir plus précisément les objectifs à atteindre au cours des deux années préparatoires à l'enseignement supérieur. Nous allons leur demander aux nouveaux lycées partenaires d'affiner le contenu pédagogique des ateliers.

Nous avons également fait appel à un comité d'évaluation qui a porté son avis sur les candidatures des établissements que nous avons reçues. Et, ce comité d'évaluation était notamment composé de trois personnalités qualifiées extérieures, dont Ariane AZEMA, mais également Frédérique-Alexandre BAILLY, Directrice générale de l'ONISEP, et Béatrice GILLE, Présidente du conseil de l'évaluation de l'école. Ces personnalités qualifiées ont pu émettre un avis sur la liste des établissements qui leur ont été présentés. Et, également un avis sur la stratégie territoriale à adopter pour la prochaine campagne de candidatures.

S'agissant des nouvelles candidatures, nous avons donc reçu 77 nouvelles candidatures. Comme vous pouvez le voir à l'écran, 14 régions académiques nous ont transmis des candidatures. Au niveau de ces 77 dossiers de candidatures, 14 ne respectent pas les critères. Nous comptabilisons au total 10 nouvelles académies. Donc, 28 académies sur 30 seraient maintenant représentées avec deux régions académiques absentes : la Bretagne et les Pays de la Loire. Vous voyez à l'écran les 14 établissements qui ne respectent pas les critères statistiques qui sont définis par le Conseil de l'institut. Nous avons bien sûr accompagné et échangé avec ces lycées. Ils étaient quand même très loin notamment au niveau du taux de PCS défavorisé des critères qui étaient attendus par le Conseil de l'institut.

Il est intéressant la manière dont est maintenant visible la carte des lycées partenaires avant et après. Vous voyez maintenant que les lycées sont représentés avec — comme je l'indiquais — une région grand ouest qui reste absente. Il y a donc 63 dossiers de candidatures qui respectent à la fois les critères quantitatifs et qualitatifs qui ont été définis par le Conseil de l'institut.

Parmi ces 63 candidatures qui sont recevables, nous avons 25 établissements qui disposent d'un programme d'accompagnement spécifique à l'internat qui est défini comme un atout. 10 établissements

sont labellisés cité éducative et 19 lycées sont à proximité d'un campus en région, ce qui porterait à 45 le nombre total de lycées conventionnés à proximité d'un campus en région. Sur les 63 nouvelles candidatures recevables, la proportion rurale/urbaine est répartie comme vous le voyez affiché à l'écran avec la part de nouveaux établissements qui correspond à 32 % des établissements qui seraient potentiellement entrants dans notre dispositif versus 9 % actuellement. Nous avons également la part des établissements issus de zones urbaines qui correspond à 68 % des potentiels nouveaux entrants versus 91 % aujourd'hui. Donc, une part d'établissements issus des zones rurales qui est maintenant significative. Le comité d'évaluation que nous avons constitué a émis un avis favorable au conventionnement des 63 établissements qui respectent à la fois les critères quantitatifs et qualitatifs. Bien sûr, ils ont préconisé un accompagnement personnalisé pour les établissements qui ont été notés C afin de leur permettre d'améliorer dès la rentrée prochaine leur offre pédagogique, avec un accompagnement du pôle d'égalité des chances.

Sur les lycées qui sont déjà engagés dans le dispositif, 101 ont renouvelé leur candidature. Trois établissements conventionnés quittent le dispositif de leur propre initiative, dans les académies de Lyon, Reims et d'Orléans-Tours. 98 dossiers de renouvellement de candidatures ont été reçus. Sur ce sujet, 17 établissements ne respectent pas les critères quantitatifs, mais ces lycées vont disposer d'une période de transition de trois ans pour se conformer aux nouveaux critères. Sur ce sujet, le comité d'évaluation que nous avons constitué recommande d'inciter les établissements qui se rapprochent le plus des critères votés par le Conseil de l'institut à mettre en place une politique volontariste en faveur des élèves les plus éloignés de l'enseignement supérieur, et notamment avec le soutien des autorités académiques. Il est vraiment important de travailler de manière encore plus resserrée avec les académies, afin qu'elles proposent à la candidature des établissements qui correspondent aux critères lors de la seconde phase d'extension du dispositif.

Cette première campagne de candidatures a rassemblé 10 nouvelles académies ce qui nous permettrait de couvrir, comme vous l'avez vu sur la carte, 28 académies sur 30. Elle sera complétée l'année prochaine par un nouvel appel à candidatures afin d'atteindre l'objectif des 200 lycées en intégrant les sorties de dispositif pour les anciens lycées qui ne répondent plus aux critères, mais comme je vous le soulignais ces lycées disposent d'une période de transition de trois ans. Au regard de la situation des établissements qui sont potentiellement sortants, il resterait 34 places pour une seconde campagne en intégrant les établissements en transition. Cette seconde campagne aura comme priorité de renforcer l'impact territorial en ciblant les académies absentes, à savoir les régions académies de Bretagne et des Pays de la Loire qui ont manifesté leur intérêt cette année, mais qui n'ont pas eu suffisamment de temps pour se préparer. Nous souhaitons donc également, dans le cadre de la seconde campagne, maintenir l'amélioration de l'équilibre rural/urbain et la proximité des établissements avec nos campus en région. Pour finir, voici les prochaines étapes du calendrier de mise en œuvre. Nous vous avons présenté aujourd'hui l'extension du dispositif CEP à de nouveaux établissements. La semaine prochaine, nous présenterons ces dossiers de candidatures au Conseil de l'institut avec également une présentation de critères qualitatifs qui sont enrichis. Nous avons introduit une dimension supplémentaire au niveau des critères qualitatifs. Nous souhaitons nous assurer que les établissements vont proposer des projets de qualité. C'est pour cela que nous avons ajouté le critère de projet pédagogique de qualité évalué au regard des compétences transversales et de l'approche disciplinaire qui seront développés dans le cadre des nouveaux ateliers. Dès le 25 mai, donc dès la semaine prochaine, nous allons faire un retour aux établissements et aux autorités académiques pour que les lycées puissent dès le mois de juin sensibiliser les élèves de seconde, et leur proposer ces nouveaux ateliers dès la rentrée. Nous allons présenter le nouveau cadre contractuel au Conseil de l'institut du 22 juin pour signer dès la fin du mois de juin des conventions qui seront désormais tripartites.

J'ai terminé ma présentation et je suis prête à répondre à vos questions.

Florence DANTON

D'abord, merci pour cette présentation très exhaustive. On voit bien qu'il s'agit d'un projet ambitieux et donc exigeant aussi qui va supposer une plus grande disponibilité des équipes du pôle d'égalité des chances, puisqu'il y aura un plus grand nombre de lycées concernés, si j'ai bien suivi. On passe de 106

à 166. Il y a une plus grande couverture géographique également puisqu'il y a 10 nouvelles académies. Visiblement, il y a un projet d'extension en seconde étape avec un chiffre élargi du nombre d'établissements à 34 établissements en plus. Est-ce qu'il est donc bien prévu de renforcer les moyens humains du pôle d'égalité des chances dans ce contexte pour permettre à ce pôle d'assurer un suivi et un accompagnement de qualité auprès à la fois de l'ensemble des établissements, en particulier des nouveaux établissements, et de tous les élèves concernés ? C'était ma question. Merci.

Pauline LEBARON

Merci pour cet exposé, effectivement très complet. Je souhaitais poser une question sur les lycées qui ont arrêté le dispositif CEP. Est-ce que l'on connaît un peu les raisons ? Est-ce que ces lycées se sont eux-mêmes aperçus qu'ils ne rentraient plus dans les critères statistiques ? Ou, est-ce que ce sont d'autres raisons qui les ont poussées à rompre leur convention ? Je me demandais également, parmi... Peut-être que cela a été dit, mais par rapport aux 17 établissements qui ne rentrent pas dans les critères et auxquels on accorde une période de transition, je me demandais si géographiquement s'ils étaient concentrés dans une académie précise. Si j'ai bien compris, la période de transition de trois ans va être une période où la possibilité leur est laissée de remplir à nouveau les critères statistiques. Mais, si ce n'est pas le cas, si j'ai bien compris, au bout de trois ans, leur convention sera interrompue. Est-ce que je pourrais avoir plus de précisions là-dessus ? Merci beaucoup.

Karine AURÉLIA

Sur la question de l'accompagnement par le pôle d'égalité des chances dans le cadre d'une extension des lycées partenaires, aujourd'hui nous sommes quatre au niveau du pôle d'égalité des chances. Mais, nous sommes soutenus par nos collègues des campus en région. L'accompagnement ne se fait pas uniquement par le pôle d'égalité des chances, mais par toute l'institution, et notamment par les équipes des campus en région, puisque nous faisons des visites dans les lycées partenaires. Et, nous nous appuyons sur leur connaissance fine des territoires. Nous allons également déployer ce nouveau dispositif avec l'aide des équipes de nos campus. Nous allons également pouvoir nous appuyer sur un accompagnement à la fois en présentiel, mais également à distance. Il est très important, et comme vous l'avez vu, d'accompagner au mieux dès la rentrée les nouveaux établissements partenaires avec des réunions de lancement que nous pourrions assurer à distance. Nous avons créé également une plateforme. Nous utilisons le réseau Whaller pour interagir avec les lycées partenaires, avec ses enseignants référents qui ont besoin d'informations, d'interactions sur les contenus pédagogiques. Et, nous nous appuyons sur cette plateforme pour échanger avec nos lycées partenaires. Cet accompagnement ne va pas uniquement se faire en présentiel, mais également à distance. Nous allons pouvoir également disposer de l'aide de notre faculté permanente pour déployer cette nouvelle mouture d'ateliers.

S'agissant de la deuxième question, est-ce que vous pouvez me la rappeler ? J'ai noté la question sur les 17 établissements qui quitteraient le dispositif. Ils vont bénéficier d'une période de transition de trois ans. S'ils ne respectent plus les critères à l'issue des trois ans, ils devront sortir du dispositif. Se pose la question de la prolongation de la collaboration avec ces établissements. Nous pouvons envisager une logique de réseaux. Ces établissements pourraient s'adosser à un réseau pour continuer à travailler avec Sciences Po dans une démarche de préparation à l'enseignement supérieur et de préparation en Sciences Po. La deuxième question portait sur les trois établissements qui souhaitent quitter le dispositif à leur initiative. Il s'agit en fait d'établissements qui n'ont pas forcément proposé de candidats à Sciences Po ces dernières années par manque de moyens humains. Il n'y avait pas suffisamment d'enseignants pouvant accompagner les élèves dans le cadre de l'atelier. C'est la raison pour laquelle ils ont souhaité quitter le dispositif.

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

Merci beaucoup. S'il n'y a pas d'autres questions, je propose que l'on passe rapidement au point sur la rentrée.

VII. POINT D'INFORMATION SUR LA RENTRÉE 2021/2022

Sébastien THUBERT

Mme DUBOIS-MONKACHI a dû nous quitter parce qu'elle a une réunion programmée juste après. C'est pour vous dire qu'une communication a été diffusée le 12 mai à la fois à la communauté étudiante et à la fois à la communauté enseignante, et qui reprend — nous l'avions évoqué dans les précédents Conseils — à savoir que l'objectif majeur et principal est la reprise du présentiel pour toutes et tous, tout en prévoyant notamment quand même un dispositif hybride pour les étudiants et étudiantes qui seraient dans l'incapacité de rejoindre les campus dès le début de l'année, du fait de restrictions sanitaires aux frontières ou qu'un certain nombre de choses relatives à bien sûr à la santé. En tout cas, nous sommes organisés vraiment pour une reprise en présentiel. C'est en tout cas le message en ce sens qui a été communiqué, en sachant bien sûr qu'il faudra que nous voyions les évolutions d'accueil règlementaire au fur et à mesure des semaines qui vont venir. Mais, déjà, dès le 19 mai, nous pouvons déjà reprendre à 50 % de la capacité bâtementaire, etc. En tout cas, nous nous organisons pour. Et, nous travaillons à l'heure actuelle avec les écoles et le collège universitaire à travailler la phase de préintégration et d'intégration qui doivent se dérouler dès la fin juin jusqu'à fin août pour permettre aux étudiantes et étudiants primo arrivants à Sciences Po de disposer des éléments pour préparer la rentrée bien sûr et leur phase d'intégration, notamment les phases qui vont intégrer les sujets qui ont été évoqués en Conseil dans les rapports, notamment la lutte contre les VSS, mais, également penser à la réintégration des étudiants et étudiantes qui font partie de nos promotions, mais qui ont besoin de reprendre « pied » sur nos campus. Et, de proposer notamment en lien avec les associations étudiantes un certain nombre d'événements, de temps forts, etc., pour reprendre pied sur notamment les aspects de vie étudiante. Voilà ce que l'on peut dire ce matin. À disposition, si vous avez des questions spécifiques pour que l'on puisse éventuellement y répondre.

Élise ROUGER

Merci, M. THUBERT pour cette présentation. J'aurais plusieurs questions. Une première question sur l'accessibilité notamment pour les étudiants en situation de handicap et la question des masques inclusifs qui revient et qui nous paraît très importante à Solidaires. Pour celles et ceux qui ne sont pas tout à fait au courant, certaines personnes notamment avec des déficiences auditives ont besoin de lire sur les lèvres. Et, nous avons demandé au pôle santé et à la direction de la scolarité de fournir des masques inclusifs, c'est-à-dire avec une sorte de vitre pour que les étudiants puissent lire sur les lèvres à la direction de Sciences Po. Il nous a été dit jusqu'à maintenant que certains masques seraient proposés aux étudiants en situation de handicap, et qu'ils devraient ensuite les distribuer à leurs enseignants voire même aux autres étudiants de leur classe pour qu'ils puissent suivre le cours, tout simplement. On pense non seulement que c'est complètement insuffisant. Si un étudiant ou une étudiante a plusieurs cours dans la journée, on ne peut pas passer les masques à tous les étudiants de la classe. Ce n'est absolument pas possible. Donc, on aimerait que Sciences Po fournisse les masques en quantité beaucoup plus importante, et que soit inscrite une véritable politique d'inclusion à l'instar de ce qui est fait dans d'autres grandes universités internationales. King's College a envoyé un mail très récemment à la communauté à ce sujet, mais c'est aussi développé dans d'autres universités. C'était la première remarque.

Ma deuxième remarque porte sur la levée de l'assiduité, de la défaillance qui a été notamment évoquée dans le mail que Mme DURAND a adressé à la communauté étudiante. Il est fait mention du maintien du règlement de la scolarité adaptée, et par ailleurs du suivi de l'assiduité. Est-ce que vous pouvez me confirmer que l'assiduité sera notée comme ce semestre pour vérifier que les étudiants ne sont pas en décrochage, mais que la défaillance sera levée ?

Enfin, un dernier point qui nous paraît très important à Solidaires qui est celui de la capacité d'accueil de l'établissement. Il manque depuis des années des places en bibliothèques. En premier, on aimerait que les salles en autonomie soient maintenues pour les prochaines années tant qu'il n'y aura pas assez de salles en bibliothèques avec une communication assez claire sur l'emplacement de ces salles, la manière d'y accéder, etc.

Enfin, j'aimerais focaliser l'attention de ce Conseil sur la question de la bibliothèque de l'École de la recherche qui avec le campus 2022, mais ce n'est peut-être pas précisément sur la rentrée qui vient là, mais à plus long terme, sur la réduction. Il est prévu de déplacer la bibliothèque de recherche sur le

campus Saint-Thomas-d'Aquin avec une réduction de la moitié des places de la bibliothèque de recherche, alors même que le bâtiment du 199 va être maintenu. Donc, on aimerait – et l'on relaye notamment la demande des étudiants de l'École de la recherche – que la bibliothèque de la recherche soit maintenue au 199 d'une part pour contribuer toujours à créer cette communauté au sein de l'École de la recherche, mais surtout proposer des conditions d'études et de recherche qui sont dignes d'un établissement de haut niveau comme peut l'être Sciences Po.

Sébastien THUBERT

Merci, Mme ROUGER. Si vous me permettez, Mme la Présidente, de répondre. Assez rapidement, sur les masques inclusifs, nous sommes effectivement en train de travailler pour la rentrée pour voir la manière dont nous allons accompagner cette démarche. Sur cette année, nous avons un stock de masques inclusifs que nous avons orienté prioritairement sur les enseignants. Nous allons voir la manière dont nous allons accompagner le dispositif si nous devons l'accompagner de manière différente pour la rentrée. Et, on ne manquera pas de vous informer bien sûr. Mais, ça va dans le bon sens.

Pour ce qui est du cadre de l'assiduité, on est dans une reprise globale du dispositif et de tenir bon sur notre cadre de scolarité. Ce point sera évoqué au Conseil de l'institut de fin juin pour l'éventuelle prolongation de la modification, de l'adaptation du cadre réglementaire. Du coup, les ajustements finaux seront évoqués à ce moment-là. En tout cas, nous avons bien vu et bien mesuré l'importance du suivi de l'assiduité qui nous a permis d'être au plus proche des étudiantes et étudiants, et de pouvoir être très réactifs pour accompagner les étudiantes et étudiants qui étaient en situation de décrochage ou de fragilité pour au mieux les accompagner.

Ensuite, pour la bibliothèque, je n'aurais pas les éléments de réponse complets pour bien vous répondre. Si vous me l'autorisez, je reviendrais au prochain Conseil sur ce point. Je ne voudrais pas répondre juste pour répondre. En attendant, sûrement vous répondre par mail. Après, il y a une autre logique d'occupation des bâtiments. Et, en tout cas, le site du 1 Saint-Thomas où justement les centres de recherche, la recherche vont prendre une place nouvelle et plus visible peut-être avec des espaces de travail aussi plus importants, des espaces de travail collectifs plus importants. Tout cela est réfléchi non pas dans des îlots qui seraient réservés à telle ou telle personne, mais en tout cas une mobilisation plus importante et des opportunités de croisements des communautés notamment autour de la recherche, etc., qui sera possible. Mais, sur la question spécifique des bibliothèques, je reviendrai vers vous. Après, sur les salles de travail en autonomie, nous allons reconquérir — et ce n'est pas anodin — le bâtiment du 13 rue de l'Université qui était complètement fermé cette année, et qui va nous permettre aussi d'avoir un peu plus de places. Et, aussi l'ouverture du 1 Saint-Thomas va nous permettre aussi l'accès à un certain nombre de salles projet qui sont des salles qui seront plus accessibles plus facilement pour les étudiants et étudiantes pour justement disposer d'espaces de travail complémentaires ?

Voilà, Mme la Présidente, ce que je pouvais répondre ce matin.

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

Merci beaucoup, M. THUBERT. Si vous n'avez pas davantage de questions, je vous propose que l'on passe au dernier point. Je ne sais pas si vous avez des questions diverses.

VIII. ÉCHANGE D'INFORMATIONS SUR DES QUESTIONS DIVERSES

Élise ROUGER

J'aurais une remarque assez précise dans les questions diverses. Cela concerne les élections au CNESER. Le CNESER est le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il me semble qu'il y a eu un souci dans l'organisation assez important de la part de la direction. Pour résumer brièvement, les élus étudiants de ce Conseil sont renouvelés tous les deux ans. Cette année, c'est le renouvellement. Le CNESER est cadré par le Code de l'éducation et les modalités de ces élections sont précisées par arrêté puis par la circulaire. Donc, l'arrêté a été publié fin mars puis une circulaire a été diffusée par le ministère le 8 avril. La direction de la vie étudiante a dit de ne pas avoir reçu la circulaire. Et, je ne mets absolument pas en cause ce point. Mais, des informations assez précises étaient déjà présentes dans cet arrêté, et l'IEP de Paris ne s'est pas conformé aux consignes dans cet arrêté. En l'occurrence, la publication des listes provisoires des électeurs puis la transmission de la liste définitive des électeurs au ministère. Donc, le premier point. Cela aurait dû être fait le 3 mai puis le 10 mai. On a

alerté la direction de la vie étudiante qui a réagi très tardivement. M. THUBERT m'a communiqué récemment que l'application proposée par le ministère pour déposer les listes électorales pour le CNESER a rouvert ce matin. Cette information n'a pas été communiquée de manière officielle aux élus titulaires qui voteront pour le CNESER. Donc, je regrette cela. Et, ma question : est-ce qu'une fois que le dépôt de la liste sera fait sur cette application aujourd'hui ou demain, il me semble, le problème sera enfin réglé pour la question du CNESER ?

Sébastien THUBERT

Mme ROUGER, pour vous répondre, comme 25 autres établissements de l'enseignement supérieur, il y a eu des problèmes de diffusion des identifiants et d'un certain nombre de documents relatifs aux élections du CNESER. Effectivement, nous avons vu l'arrêté, mais il y a un certain nombre de dispositifs qui ne reposent que sur des circulaires d'application et un certain nombre de choses. Nous n'avons pas reçu ces documents. Et, nous n'avons pas reçu les identifiants. Nous avons alerté en ce sens le secrétariat général du CNESER qui nous a répondu après la date limite. Face aux 26 autres établissements comme nous qui ont été dans cette situation, le ministère a bien dû constater qu'il y avait eu une défaillance. Du coup, le dépôt de listes a été rouvert ce matin à 9 heures. Les 20 grands électeurs de l'IEP de Paris sont bien inscrits. Du coup, nous sommes à jour par rapport à la procédure. Dès que nous recevrons les enveloppes T, une partie du matériel de vote du ministère, nous ferons les envois en recommandé pour lesquels les étudiantes et étudiants, grands électeurs, nous ont communiqué leur adresse. Du coup, les choses reprennent leurs cours.

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA

Merci à toutes et tous, je vous souhaite une bonne semaine.

Mariana de ABREU DE NUNES DA SILVA lève la séance à 11 h 05.