



UNIVERSITE PARIS-EST CRETEIL VAL-DE-MARNE (UPEC)

PROCES-VERBAL

**CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU LUNDI 17 OCTOBRE 2011**

ETAIENT PRESENTS

Parmi les membres élus du conseil, ayant voix délibérative, étaient présents :

Mme Simone BONNAFOUS, présidente de l'Université

Collège A – dit « des Professeurs des universités » :

Mme Florence BOURILLON, M. Patrick CEGIELSKI, Mme Nicole GUIMEZANES, Mme Marie-Claude MILLOT, M. Michel SAVY et M. Pierre WOLKENSTEIN

Collège B – dit « des autres enseignants » :

Mme Sandrine CADENAT et M. Yves PALAU

Collège des personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers, de Service et de Santé (BIATOSS) :

Mme Joëlle FAURE et M. Gérard JAGOUDEL

Collège des étudiants et usagers :

Melle Caroline N'GUYEN

Collège des personnalités extérieures :

M. Christian DUSSALE

Parmi les membres élus du conseil, ayant voix délibérative, étaient présents par procuration :
Collège A – dit « des Professeurs des universités » :

/

Collège B – dit des « autres enseignants » :

/

Collège des personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers, de Service et de Santé (BIATOSS) :

/

Collège dit des « usagers » :

/

Collège des personnalités extérieures :

/

Parmi les membres non-élus du conseil, ayant voix consultative, étaient présents :

M. Christian CUESTA, directeur de l'institut universitaire de technologie de Créteil-Vitry

Mme Jeanne-Marie BOIVIN, directrice de l'unité de formation et de recherche des lettres et des sciences humaines

Parmi les autres membres du conseil, n'ayant ni voix délibérative ni voix consultative, invités par la présidente, étaient présents :

M. François TAVERNIER, directeur du cabinet de la présidente de l'université

Mme Colette GUILLOPE, Chargé de mission parité

Mme Marie-Claude BILLON, Assesseure au conseil des études et de la vie universitaire

M. Eric LEONEL, Responsable du SCEPPE

Mme Marie-Thérèse CUOMO, Représentant du Recteur de l'aécadémie

Mme Catherine ACHIN, Enseignant-chercheur du Largotec, UFR d'Administration et Echanges Internationaux

Mme Frédérique PIGEYRE, Enseignant-chercheur de l'IRG

La séance est ouverte à 17h sous la présidence de Madame BONNAFOUS.

Mme LA PRESIDENTE.- Je vous remercie d'être présents pour ce CA exceptionnel sur un seul sujet qui est la parité. Nous n'allons l'aborder pour la première fois dans cette instance. Je résume un peu et ensuite, je passerai la parole à Colette GUILLOPE. Vous avez reçu une information avant le précédent CA. Nous n'avions pas eu le temps de traiter ce thème au dernier CA. Par ailleurs, il me semblait que cela méritait mieux que 20 minutes au moment où nous étions épuisés par les autres sujets. Pour nos invités, je précise que nous avons fait un CA marathon d'une journée, notamment sur les emplois et le budget. C'était alors difficile d'avoir une vraie réflexion.

Le sujet n'est évidemment pas nouveau. Ce qui l'est, c'est que nous avons eu un bilan social cet été qui a montré que l'UPEC n'échappait pas au sujet de l'inégalité des représentations des hommes et des femmes dans les instances et les responsabilités. De plus, le décret statutaire a été modifié et il a été introduit dans le décret électoral la nécessité de veiller à une représentation équilibrée, le texte est prudent, des personnes dans les instances. A la fin de l'été ou juste avant, le Président de Paris 7 a communiqué sur le vote de son Conseil en faveur de listes alternées. Une association de chargés de mission pour la parité s'est constituée. Je me suis alors dit : « Je ne vais pas quitter la présidence de cette Université sans avoir réfléchi sur le sujet ». Je pense qu'il est temps de faire quelque chose. Par ailleurs, pour certaines responsabilités, l'UPEC n'est pas totalement en retard.

J'ai nommé Colette GUILLOPE qui a été présidente de l'association Femmes et Sciences à cette fonction, pour impulser cette première action sur les listes et les conseils, puisque nous sommes à la veille de votes, donc de constitution de listes pour les conseils centraux. J'ai proposé qu'aujourd'hui, nous puissions l'entendre, afin de prendre conscience que nous avons des spécialistes en recherche du genre, mais qui comme toujours en France travaillent dans des lieux très dispersés. Je le dis d'autant plus que moi-même j'ai travaillé sur le sujet. En général, en France, il n'existe pas d'étude de genre en tant que telle et encore moins de département de recherche ou d'enseignement. Tous ceux qui sont allés aux Etats-Unis, au Canada ou dans d'autres pays connaissent l'importance de ces études.

Généralement en France, c'est relativement récent, on développe des études au sein de nos différentes disciplines. Cela a été mon cas au CEDITEC, je travaillais sur les femmes en politique en termes de communication et de discours, mais ce n'était qu'une partie de mon activité de recherche.

Aujourd'hui, nous avons le plaisir d'accueillir Frédérique PIGEYRE qui est professeur en *management* et qui va vous préciser ce qu'elle fait et comment elle voit les choses et Catherine ACHIN qui vient de nous rejoindre au sein du LARGOTEC dirigé par Yves PALAU et qui est politiste. Je connaissais personnellement ses travaux bien avant de la voir arriver avec grand plaisir à l'UPEC. Ce sont deux personnes dont les travaux sont connus dans le secteur. Nous n'allons pas mentionner nos historiennes et les spécialistes de l'histoire des reines. Nous avons également en histoire des personnes très calées sur les femmes et le pouvoir politique sous l'Ancien Régime par exemple, mais dont les travaux n'interfèrent pas énormément. J'espère que nous pourrons faire un groupe interdisciplinaire fort dans les mois qui viennent.

Mme GUILLOPE.- Nous avons envoyé un petit rapport que j'ai fabriqué en vous donnant quelques éléments statistiques. Je vais également dire quelques mots sur l'état de la loi en France et sur ce que nous pouvons éventuellement faire à l'UPEC. Je demanderai ensuite un éclairage un peu différent des spécialistes que sont Catherine ACHIN et Frédérique PIGEYRE. Je pense que tout le monde pourra alors

participer au débat.

Premièrement, je voudrais remercier toutes les personnes présentes aujourd'hui pour cette question qui me tient à cœur et qui me paraît très importante de l'égalité femmes hommes à l'Université. C'est un sujet débattu dans la société civile, mais relativement très peu dans les universités et en tout cas à l'UPEC, bien que des travaux aient récemment été formalisés lors de la conférence des chargés de mission égalité diversité. Une association a été créée en juin dernier rassemblant ces chargés de mission.

Vu que nous sommes à l'Université, c'est la fonction publique, l'idée est que nous sommes tous égaux et qu'il n'y a pas de différences sur le genre, le concours donnant des résultats. Que l'on soit un homme ou une femme, nous sommes tous aussi compétents et égaux, il n'y a pas de discrimination visible. Cela étant, le bilan social de 2010 fait apparaître des différences importantes entre les hommes et les femmes.

Mme LA PRESIDENTE.- Il a été présenté en 2011.

Mme GUILLOPE.- Oui, c'était le bilan social 2010 présenté récemment en 2011. Il fait apparaître des différences importantes entre les hommes et les femmes. Les chiffres sont dans le document que je vous ai fait distribuer. Le bilan social est une chose, il est nécessaire de faire des études plus approfondies en particulier en termes de disciplines ou de fonctions occupées lorsqu'il s'agit des personnels IATOS par exemple, si c'est du personnel scolarité ou du personnel plus technique. Il existe d'énormes différences.

C'est une Université pluridisciplinaire, donc plutôt plus favorable à la parité, où il y a beaucoup de femmes prenant des responsabilités. La situation est contrastée pour le corps des enseignants-chercheurs et le corps des IATOS. A l'Université, nous avons 55 % de femmes, 70 % parmi les IATOS, 45 % parmi les IGR et 87 % parmi les personnels de bibliothèque. Parmi les personnels enseignants et les enseignants-chercheurs, 45 % sont des femmes, mais il y a de grandes diversités et notamment 14 % de femmes parmi les PU-PH. Concernant les MCU-PH, 53 % sont des femmes. J'ai pris exprès des chiffres marquants. C'est un corps très différent de celui des enseignants-chercheurs où il y a un tiers de professeurs et deux tiers de maîtres de conférences.

Parmi les professeurs, nous avons 39 % de femmes, alors qu'elles sont 20 % au niveau national. Nous sommes plutôt bien. Parmi les maîtres de conférences, 47 % sont des femmes et au niveau national, elles sont 41 %. Nous passons de 47 à 39 % lorsque nous passons de maître de conférences à professeur. Notre taux est relativement élevé, car nous avons intégré l'IUFM et parmi les enseignants du premier et du second degré, 52 % sont des femmes.

Le bilan social ne nous donne pas les différences en termes de disciplines, c'est une question qu'il faudrait creuser. Les moyennes d'âge pour les professeurs sont de 53 ans et 52,5 ans au niveau national. Pour les maîtres de conférences, c'est 44 ans et 44,3 ans au niveau national.

Je vous ai donné le bilan des élections 2008 pour les conseils actuels. Nous constatons que le Conseil d'Administration est équilibré, il y a autant d'hommes que de femmes. Le Conseil scientifique contient 30 % de femmes et de façon un peu surprenante, le CEVU contient 35 % de femmes.

Mme LA PRESIDENTE.- Il faut que nous travaillions sur le CEVU et que nous comprenions pourquoi, c'est assez extraordinaire comme résultat.

Mme GUILLOPE.- Il y a beaucoup d'étudiants et parmi ceux-ci, il y a beaucoup d'hommes.

Mme LA PRESIDENTE.- Nous avons une étudiante présente et nous l'en remercions. C'est vraiment quelque chose qui m'a surpris dans le bilan social.

Mme GUILLOPE.- Il y a la prise de responsabilité. Dans tous les niveaux de la société, ce sont les hommes qui sont dans les fonctions de responsabilité. Lorsqu'il s'agit de monter une liste, ce sont souvent les hommes d'abord et les femmes après.

Mme LA PRESIDENTE.- Est-ce valable dans d'autres CEVU ? Si cela se vérifie, c'est dû aux étudiants. Il faut tout de même faire l'étude pour vérifier qu'au CEVU, c'est dû aux étudiants. Traditionnellement, qui dit études et pédagogie dit femmes. A 80 %, c'est la règle. Cela m'a énormément surpris. Il faudrait regarder plus finement. Cela renvoie-t-il à une difficulté des jeunes femmes d'accéder aux responsabilités ? C'est peut-être dû au hasard des listes chez nous.

Mme GUILLOPE.- C'est le constat à l'Université Paris Est Créteil. Concernant la situation en France à l'Université, il y a une prise de conscience générale. Au début des années 2000, nous avons eu la parité en politique. Une loi est passée, à savoir la loi Génisson dans la vie professionnelle qui s'applique partout sauf à l'Université, elle est dérogatoire. Récemment, en janvier 2011, il y a eu la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Conseils d'Administration et de Surveillance et à l'égalité professionnelle pour les grandes entreprises. Elle prévoit au moins 40 % de femmes en 2017 dans les instances dirigeantes des grandes entreprises.

Pour ce qui est de la fonction publique, cette loi n'a pas été votée, je ne saurais pas dire pourquoi.

Mme LA PRESIDENTE.- C'est du fait du concours.

Mme GUILLOPE.- Non, elle était prévue pour la fonction publique, mais elle a été enlevée au moment du vote à l'Assemblée ou au Sénat. De toute façon, le Ministre de la fonction publique souhaite faire avancer les choses. Il y aura probablement quelque chose de similaire sous peu pour la fonction publique.

Effectivement, le décret électoral pour nos élections a été modifié le 24 août 2011. Un certain nombre de points devait être modifié concernant le collège électoral, à savoir qu'il fallait faire un minimum d'enseignement et non une seule heure. C'est quelque chose qui avait été demandé par les responsables de composantes et les présidents d'Université. Il y a eu des prises de position en juin de la Ministre de l'époque disant : « On peut faire quelque chose si les présidents d'Université ne souhaitent pas le faire ».

Mme LA PRESIDENTE.- Le rapport entre les deux n'est pas évident. La Ministre a profité du fait qu'il fallait changer techniquement le décret pour rétablir le minimum de 64 heures d'ETD pour pouvoir voter. Il n'y a pas de rapport entre les deux.

Mme GUILLOPE.- Cela entraine dans un contexte où il y a eu une initiative du président de Paris 7. Tout cela avait également été préparé au niveau du ministère dans le service la MIPADI, la mission parité et lutte contre les discriminations. Quelque chose s'est passé d'un coup et c'est parti sur les ondes et dans les journaux. Il y a eu des articles dans « Le Monde » en première page. Valérie PECRESSE s'était engagée et le texte est sorti avec cela : « *Les listes de candidats sont composées au vu de l'objectif de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes* ».

Cela arrive dans un contexte de rénovation du statut suite à la LRU et des décrets de 2009 où ces dispositions existent aussi. Elles ont été mises dans les textes, à la fois le texte sur le statut des enseignants-chercheurs et le texte sur le Conseil national des universités. Cette notion de

représentation équilibrée existe. Il n'y a pas de loi Génisson pour l'enseignement supérieur et la recherche. Par exemple, la loi Génisson dit que dans tous les jurys, il faut un tiers de membres de chaque sexe, c'est-à-dire au moins un tiers d'hommes et un tiers de femmes. Cela s'applique au CNRS, mais pas à l'Université qui est dérogatoire. A l'époque, les scientifiques ont dit : « Ce n'est pas possible, car de toute façon, il y a 10 % de femmes professeurs. Comment voulez-vous constituer des jurys avec un tiers de femmes professeurs ? » C'est donc dérogatoire. Je ne sais pas si cette loi Génisson sera un jour remise sur le tapis et s'appliquera à tout le monde.

C'est un point rapide de la situation. Nous nous sommes demandé ce que nous pourrions faire pour les prochaines élections à l'Université Paris Est. Le constat est que le CA comporte autant de femmes que d'hommes. Il y avait plus de femmes élues que d'hommes. La nomination des personnalités extérieures a eu pour effet de rétablir la parité.

Mme LA PRESIDENTE.- Je propose de donner la parole à nos deux expertes pour qu'elles vous expliquent comment elles travaillent et comment elles voient ce sujet avant d'ouvrir le débat des membres du CA et ensuite, nous débattons du texte à voter.

Mme PIGEYRE.- Je travaille en sciences de gestion. Cela fait plus de 10 ans que j'ai repris des recherches sur les femmes dans les entreprises et notamment les carrières des femmes. J'avais fait ma thèse en sociologie du travail sur la socialisation des jeunes dans les écoles d'ingénieurs et de gestion avec des différences hommes femmes. Il y a eu toute une période où ce n'était pas bien vu de travailler sur les femmes, je m'y suis donc remise en 1999 seulement.

J'ai également eu l'occasion de travailler sur deux enquêtes successives à l'Université. L'une était financée par le Ministère de l'Education spécifiquement sur les femmes à l'Université, autocensure ou plafond de verre et l'autre portait sur les carrières dans trois disciplines, pas spécialement centrée sur les différences hommes femmes, mais dans laquelle nous nous efforcions de comparer les hommes et les femmes.

Ce qui est le plus frappant, c'est le manque de prise de conscience générale du problème. Lorsque l'on interroge les collègues et qu'on leur demande s'ils ont des collègues femmes, ils nous disent : « Oui, il y a Madame X et Madame Y et il y a même Madame Z ». Cela fait trois personnes. Si on leur demande ensuite combien ils sont, ils nous répondent : « Nous sommes bien 30 professeurs ». On leur fait remarquer que cela fait donc 3 femmes pour 30, soit 10 %. Ils disent alors : « Oui, ce n'est pas beaucoup ».

Tel est le premier problème : il y a des femmes, donc tout le monde peut y arriver. Ensuite, la difficulté est de savoir pourquoi il n'y en a pas plus que cela. C'est très compliqué. Je me souviens dans cette enquête sur la question de savoir si c'était autocensure ou plafond de verre que certains collègues qui étaient avec nous n'avaient jamais travaillé sur le genre et pensaient qu'à l'issue de la recherche, nous allions trouver la réponse. Il n'y a pas de réponse. C'est très compliqué, il existe de nombreux cas particuliers. C'est difficile de ne s'en tenir qu'à l'autocensure, sinon on ne fait rien. Elle ne se fabrique pas non plus toute seule, elle a un certain nombre de causes. Le problème est que les causes sont souvent très anciennes.

J'en profite pour vous parler de l'IEC, l'Institut Emilie du Châtelet qui est un DIM, domaine d'intérêt majeur de la région Ile-de-France. Il porte sur la promotion des recherches sur les femmes, le sexe et le genre. Tous les ans au mois d'octobre, se tiennent les assises de l'IEC le lundi après-midi et la première séance à laquelle j'ai assisté il y a deux semaines portait sur l'égalité dans la petite enfance.

Une personne d'une crèche de la banlieue parisienne est venue présenter son expérience. Ils ont pris conscience que l'on ne traitait déjà pas les petits garçons et les petites filles de la même manière dès la crèche. Ce n'est pas un *scoop*. C'est pour dire que cela commence très tôt. Lorsque l'on arrive à l'Université, si l'on a 10 % de femmes mathématiciennes professeurs, c'est parce qu'il y a toute une histoire.

Pour autant, n'a-t-on rien à faire ? Nous avons des choses à faire. Pendant longtemps, on disait que les femmes n'étaient pas assez éduquées. C'était vrai il y a 30 ans, ce n'est plus du tout vrai aujourd'hui. La preuve est que selon les disciplines, il y a pratiquement la parité au niveau des maîtres de conférences. Le problème est de savoir comment passer au niveau supérieur. C'est bien pire que dans les entreprises privées. Il y a plus de femmes cadres dans les entreprises privées qu'il n'y a de professeurs femmes à l'Université. C'est embêtant, car on a toujours l'impression que c'est mieux dans le public de ce point de vue et que l'on est tous égalitaire. Les chiffres montrent le contraire.

Je pourrais en parler des heures. Je vais m'arrêter là et peut-être répondre à vos questions.

Mme ACHIN.- J'ai beaucoup travaillé sur la représentation politique des femmes et mener dans un cadre collectif des enquêtes sur la parité en politique, ainsi que des débats dans la moitié des années 1990 jusqu'à la modification de la Constitution en 1999 qui a permis l'adoption de la loi dite sur la parité de 2000. J'avais une question par rapport à cela. Pour l'Université, en quoi le décret électoral de cet été permet-il à ce Conseil d'être souverain sur la façon de la décliner ?

La Constitution a été modifiée pour que nous puissions voter la loi dite sur la parité qui met en place des dispositifs très contraignants. Faut-il juste respecter ce cadre un peu flou ?

Mme LA PRESIDENTE.- Nous ne pouvons pas aller au-delà du flou.

Mme ACHIN.- Ne pouvez-vous pas décider de rendre obligatoire le texte ?

Mme LA PRESIDENTE.- Non, nous ne pouvons pas du fait de la hiérarchie des normes. Nous avons bien examiné la question et c'est évident que nous ne pouvons pas aller au-delà de ce que permet le texte. En revanche, nous pouvons voter ce que propose Colette GUILLOPE. Là, nous sommes dans l'incitation et l'invitation. Si nous contraignons, le premier recours serait perdu.

En dehors de l'aspect opportunité, sur le plan juridique, je pense que c'est impossible.

Mme ACHIN.- Il s'agit de discuter ensemble de comment inviter à et d'être le plus convaincant possible.

Mme LA PRESIDENTE.- Il faut tout de même avoir un texte. Nous sommes dans le symbolique, mais nous n'avons jamais dans l'Université écrit quelque chose sur ce sujet qui soit envoyé à tout le monde, diffusé à l'issue du Conseil dans « La Lettre » et envoyé à tous les syndicats. C'est un premier geste, mais nous sommes dans le geste, j'en suis bien consciente. Nous ne pouvons pas pénaliser quelqu'un qui ne respecterait pas cela, puisque la loi ne le prévoit pas.

Mme ACHIN.- Là où la loi sur la parité n'est pas contraignante, il ne s'est rien passé et notamment à l'Assemblée Nationale, au Sénat et dans les Conseils Généraux. C'est travailler sur une situation qui n'est pas du tout honteuse ou catastrophique, j'ai plutôt été agréablement surprise des chiffres. Je pense que l'idée de l'indice de parité qui accompagnerait chaque liste est une bonne idée.

Ces listes vont-elles se contenter d'être paritaires ou vont-elles également prendre en charge des dossiers importants pour lesquels on a l'impression que l'Université est dispensée de les prendre en charge ? Je pense par exemple à la question du harcèlement sexuel ou des congés maternité, certaines

universités ont pris des dispositions récentes sur ces questions.

Nous pourrions peut-être en profiter pour porter quelques dossiers.

Mme LA PRESIDENTE.- Cette équipe nomme Colette GUILLOPE en fin de mandat. Pour nous, c'est presque un passage de relais, c'est ainsi que nous l'avons conçu. Il nous a semblé que ce n'était pas possible de ne pas avancer. En même temps, c'est la chargée de mission avec la prochaine équipe quelle qu'elle soit qui aura à porter une politique dans ce domaine. Nous sommes en octobre, les élections seront en janvier. Nous n'aurons pas la prétention de lancer de grands chantiers. Ce ne serait pas très sérieux.

En revanche, lorsque nous avons présenté le bilan social au CPP, la question du bon respect des congés de maternité a été posée. *A priori*, ils sont respectés, mais nous pouvons peut-être aller plus loin. Dans l'enquête de la CPU que j'ai fait circuler récemment, nous voyons que des universités sont allées assez loin dans la réflexion sur les horaires, sur l'organisation du travail ou sur les comités de sélection. En relisant le document de la CPU que nous avons reçu il y a quelques jours, j'ai vu que des universités ont déjà pas mal travaillé sur ce sujet, mais c'est quelque chose qui ne se décrète pas. C'est important que ce soit un travail du CPP, des conseils et d'un chargé de mission qui propose et anime autour de lui. Je pense que c'est devant nous.

Je le dis très clairement, cette équipe n'a absolument pas travaillé sur cette dimension. Ce n'était pas par désintérêt, nous avons fait d'autres choses.

M. SAVY.- Si cette équipe n'a pas fait grand-chose, elle n'a pas non plus à rougir de la situation. Nous ne sommes pas à 10, mais à 39 %. La réforme territoriale va se traduire par un terrible recul de l'égalité hommes femmes dans les instances représentatives des Conseils Régionaux et des Conseils Généraux. Une thèse a été faite sur les grands conducteurs routiers, elle est absolument remarquable. J'étais l'un des deux directeurs de cette thèse.

Mme LA PRESIDENTE.- Elle a été primée par le Conseil Général.

M. SAVY.- Je ne le savais pas, elle le mérite, j'en suis ravi.

Mme LA PRESIDENTE.- J'étais à la remise des prix.

M. SAVY.- J'en suis très heureux pour elle.

Cette sous-représentation des hommes dans les personnels IATOS va-t-elle être corrigée ? Va-t-on faire un quota d'hommes ? Sur le tableau de la situation, je pense que l'on ne comprend pas les choses si l'on n'est pas en dynamique. Je sais que le plafond de verre existe, je ne chipote pas sur le fond du problème. Il me semble que comme dans la médecine ou la magistrature, la féminisation souhaitable se produit progressivement. Si les professeurs de demain sont les maîtres de conférences d'aujourd'hui, en projection, les choses ne vont-elles pas évoluer ? Ce n'est pas pour dire qu'il n'y a pas de problème.

Mme LA PRESIDENTE.- La perception que j'ai en tant que présidente et pour avoir fréquenté certaines instances, Pierre WOLKENSTEIN pourra nous le dire pour la médecine où il y a une féminisation énorme des étudiants, est qu'il y a un niveau où il y a un décrochage. On a atteint un niveau important parmi les étudiants dans toutes les disciplines. Vous l'avez dit toutes les deux, les femmes sont aussi diplômées voire plus que les hommes. Là-dessus, il n'y a pas de sujet. Cependant, dans la carrière universitaire et la prise de responsabilité, un décrochage se produit.

L'autre jour, j'ai assisté à l'inauguration du LABEX Bézout, c'était vraiment frappant. Cela dit, à la

tribune, j'étais seule comme je le suis dans les trois quarts des cas. Un collègue me disait que la HDR se fait aujourd'hui dans la foulée de la première thèse pour les sciences dures. Là, on tombe dans le pire âge pour les femmes. Je me souviens avoir baissé de régime quelques années entre mes deux thèses. Pour la carrière universitaire, il y a tout de même une difficulté réelle qui ne peut être corrigée que s'il y a une organisation et une égalité parfaite dans les familles. C'est une réalité.

Je constate par exemple qu'à la CPU, chez les présidents et présidentes, cela ne bouge pas.

M. SAVY.- Ma question portait sur Créteil.

Mme LA PRESIDENTE.- En médecine, je ne sais pas. Pierre WOLKENSTEIN, vois-tu bouger les choses ?

M. WOLKENSTEIN.- D'abord, il y a une féminisation de la médecine de manière évidente. C'est très compliqué à expliquer. Il y a une dévalorisation des études médicales qui s'est produite. Le constat est qu'il y a de plus en plus de femmes parmi les étudiants en médecine. Par ailleurs, on sait que parmi les bacheliers, ce sont les meilleures. La réussite en première année de médecine est corrélée à la mention du baccalauréat. Une étude a été faite sur le sujet. On se retrouvera forcément avec un fort pourcentage de femmes en deuxième année de médecine.

A l'intérieur de la médecine, il y a la spécialité qui sera sélectionnée en fonction de la facilité de l'exercice. Pour être simple, il y a les chirurgiens et les médecins. Un métier de médecin est moins physique et moins contraignant qu'un métier de chirurgien. Je suis dermatologue et c'est considéré comme une spécialité à faibles contraintes. En dermatologie à Paris, sur six départements, il n'y a qu'un seul chef de service homme. C'est extrêmement multifactoriel.

On sent la contrainte lorsqu'il faut s'investir politiquement ou scientifiquement. Par ailleurs, il y a un point sur la qualité d'investissement que l'on peut y mettre en termes de temps qui est aussi contrebalancé par la vie moderne en général. Dans le monde médical, à partir d'un certain niveau, 70 % d'entre nous sont divorcés ou avec des familles éclatées dans tous les sens. A un moment donné, cela va générer autant de problèmes d'investissement chez les hommes que chez les femmes. On est dans quelque chose où l'on ne sait pas très bien où l'on va aujourd'hui.

On voit émerger de nouveaux *challenges*. Aujourd'hui, dans ma spécialité, la dermatologie, dans le corps professoral, c'est caricatural, il doit y avoir 70 % de femmes à Paris. Je pense qu'en chirurgie, on voit arriver des spécialités plus féminines. Par exemple, la chirurgie pédiatrique est féminisée à Paris. C'est très complexe. Il existe de multiples facteurs. Faire une politique là-dessus est complexe.

Pour conclure, c'est vrai pour tout, la médecine est moins un lieu d'exercice de pouvoir que cela ne l'était il y a 20 ou 30 ans. C'est clairement un point majeur. En revanche, ce qui est très intéressant, c'est que les doyennes de comité de médecine sont très rares.

Mme LA PRESIDENTE.- Elles sont très rares voire inexistantes.

Mme GUILLOPE.- Il y a tout de même un lieu d'exercice de pouvoir.

M. WOLKENSTEIN.- Je n'ai pas nié qu'il y avait un lieu d'exercice de pouvoir, mais entre ce qu'était le doyen de la faculté de médecine en 1950 qui allait directement voir le Président de la République et qui ne prenait pas rendez-vous pour aller chez le Ministre de la Santé et ce qu'il est aujourd'hui, ce n'est pas la même chose.

Mme LA PRESIDENTE.- C'est sûr. Les pouvoirs qui sont en déclin apparents restent tout de même attractifs pour beaucoup d'hommes.

M. WOLKENSTEIN.- La répartition est assez claire dans les instances universitaires en médecine. Le

pouvoir reste aux hommes très majoritairement, à 90 %. En revanche, sur les chefferies de service qui sont aujourd'hui à proportion de ce que l'on peut trouver dans la proportion de femmes que l'on trouve en deuxième année de médecine, on sera dans une relative cohérence.

Mme PIGEYRE.- J'ai travaillé sur les historiens. C'est une discipline des sciences humaines qui est assez largement féminisée au niveau des étudiants, mais il y a toujours des effets de domination qui fait que c'est une des disciplines des sciences humaines et sociales où il y a le moins de femmes professeurs. Même au sein des milieux « féminisés », on retrouve toujours les hiérarchies. C'est vrai dans la magistrature, en médecine, en biologie et dans beaucoup de domaines. C'est très compliqué de trouver des leviers efficaces, parce que c'est multiculturel et cela touche à des questions d'organisation du temps social en général.

M. WOLKENSTEIN.- En médecine, pour conclure sur le sujet qui est très compliqué, il y a l'exercice partiel. On sait aujourd'hui qu'en médecine, environ 20 à 30 % des médecins en général ont un exercice partiel de la médecine. Le choix est parfois le choix de l'exercice partiel, c'est également compliqué.

Mme LA PRESIDENTE.- Pour nos invités, Patrick CEGIESKI est professeur d'informatique.

M. CEGIESKI.- En informatique, en première année, nous avons 2 à 5 % de femmes. Au niveau professoral, à Paris 12, on a exactement la parité. A ma connaissance, dans les autres universités, on a plus ou moins la parité.

Mme GUILLOPE.- Par rapport aux études informatiques, de nombreuses études ont été faites là-dessus. Elles ont commencé dans les années 1970 et c'était une opportunité pour les femmes. A ce moment-là, beaucoup de femmes étudiaient l'informatique. Ensuite, elles ont peu à peu disparu et sont aujourd'hui extrêmement minoritaires. Beaucoup de choses sont en marche. L'éducation des garçons et des filles n'est pas du tout la même. Les consoles de jeu sont faites pour les garçons. Il y a une représentation de ce qu'est l'informatique pour les jeunes qui n'a pas beaucoup de rapport à ce qu'est l'informatique dans la vie professionnelle.

Concernant le fait qu'il y ait beaucoup de femmes dans les universités au niveau des maîtres de conférences et des professeurs, il faudrait voir s'il n'y a pas une perte de charge. Beaucoup d'hommes vont directement en entreprise où ils gagnent beaucoup mieux leur vie même si c'est avec plus de contraintes.

Mme PIGEYRE.- En gestion, on fait partie des disciplines comme le droit ou les sciences politiques où l'on a une agrégation pour devenir professeur. C'est très intéressant parce que l'on a travaillé sur tous les concours d'agrégation externes depuis leur création et cela montre que le concours n'est pas discriminant. Les femmes candidates ont autant de chance de réussir que les hommes candidats, sauf qu'elles se présentent deux fois moins au concours que les hommes. La discrimination s'effectue avant. Elles ne sont pas enclines à présenter le concours de l'agrégation pour diverses raisons qu'il faudrait analyser. Les faits sont là. D'une certaine façon, c'est une fausse inégalité.

Mme LA PRESIDENTE.- Effectivement, Patrick CEGIESKI, dans les choses qu'il faudrait creuser, je pense qu'il y a d'autres disciplines où l'Université est en concurrence avec le privé. C'est parce qu'il y a le pouvoir, mais aussi l'argent. Ce n'est pas anodin.

M. CEGIESKI.- C'est vrai qu'en informatique, il peut y avoir un problème d'argent lorsqu'il ne s'agit pas de l'informatique théorique, mais à Paris 12, ce n'est pratiquement que de l'informatique théorique, c'est-à-dire des mathématiques. Il n'y a donc pas de concurrence avec le privé. Mes collègues n'ont pas

commencé en 1970, elles sont jeunes.

Mme LA PRESIDENTE.- C'est donc un cas intéressant à étudier.

M. CEGIESKI.- Je pense concernant les maîtres de conférences, qu'il n'y a pas de parité.

Mme LA PRESIDENTE.- C'est une bizarrerie par rapport aux sciences, car ce n'est pas le cas en général. Il suffit d'aller dans un IUT.

M. CUESTA.- C'est très variable.

Mme LA PRESIDENTE.- Je parle des sciences

M. CUESTA.- En secondaire, c'est très variable. Beaucoup de femmes sont étudiantes en gynécologie, alors que dans des spécialités comme l'informatique, le génie électrique ou le génie industriel, ce n'est pas le cas. C'est vraiment lié à la représentation. Par exemple, il n'y a pas de raisons particulières de faire des études en génie électrique. Quasiment aucune femme ne se présente. Ce n'est pas que l'on ne les prend pas, mais elles ne viennent pas. Dans des spécialités comme les mesures physiques, on ne voit pas ce qui pourrait faire que c'est plus un domaine féminin ou l'inverse. En chimie, il y a plus de femmes. Même dans les sciences, il y a des différenciations.

M. PALAU.- Concernant l'importance du mode d'élection, il est clair que les femmes sont sous-représentées systématiquement dans les assemblées élues au scrutin uninominal, ainsi que les jeunes et les immigrés. Il y a un effet conservateur évident.

Mme LA PRESIDENTE.- Il n'y a pas que les femmes, c'est certain.

M. PALAU.- Dans les conseils municipaux, on arrive quasiment à la parité, ainsi que dans les conseils régionaux, mais dans les conseils généraux, on a à peine 20 % de femmes. Il y a parfois des aspects assez mécaniques.

M. DUSSABLE.- C'est un sujet important. On ne peut pas compter sur l'évolution naturelle pour que les choses évoluent, il faut prendre des dispositions. La première est de connaître les situations et de les mettre en évidence. Autrement, cela ne se voit pas.

Ensuite, il y a la question des conseils. J'étais tout à fait intéressé par l'enquête de la CPU qui montre qu'il existe beaucoup d'autres mesures à prendre.

Mme LA PRESIDENTE.- C'est pourquoi on vous l'a envoyée.

M. DUSSABLE.- C'est en faisant de la dentelle que l'on arrivera à faire évoluer les choses. De nombreuses micromesures et études fines sont à faire pour faire avancer les choses.

Mme LA PRESIDENTE.- Un président ne se lance pas dans un plan d'action général au mois d'octobre à trois mois de sa fin de mandat. Je ne veux pas me lancer dans un plan d'action général. Je pense que c'est vraiment à l'équipe suivante et le chargé de mission avec le groupe peut travailler pour préparer. Le CTP est lui-même en cours de réélection. Toutes les instances sont en cours de réélection. Je pense que nous avons devant nous une fourchette de possibilités d'actions et ce sera aux instances de choisir. Je pense au Conseil scientifique en particulier par rapport aux comités de sélection. Il peut vraiment y avoir des incitations assez fortes.

Mme FAURE.- Nous l'avons vu pour le bilan social. Y a-t-il une liste d'indicateurs possible ?

Mme LA PRESIDENTE.- Qui est concerné par cette liste d'indicateurs ?

Mme FAURE.- Je parle d'indicateurs plus précis dans les statistiques.

Mme LA PRESIDENTE.- Nous pouvons en avoir.

Mme FAURE.- Dans le bilan social, nous n'avions pas les catégories.

Mme LA PRESIDENTE.- Il faut que le prochain CTP et le prochain Conseil d'Administration disent ce qu'ils veulent voir. Autrement, on peut faire des milliers d'indicateurs. Cela ne sert à rien si on ne les exploite pas. Il faut procéder dans l'autre ordre. A partir de ce qui a été produit l'an dernier, que veut-on travailler ? Ensuite, on trouvera les indicateurs utiles. C'est l'une des questions.

Mme FAURE.- Pour l'organisation du temps de travail, c'est une donnée essentielle. Certaines personnes restent près de chez elles et ne vont pas progresser, parce qu'elles ont une charge de famille et l'autocensure s'est faite, c'est le mari qui fait sa carrière. C'est un peu moins vrai en Ile-de-France, mais en province, on le voit plus.

Le critère assez absurde des jours donnés pour enfant malade ne correspond pas à une réalité, c'est une façon de se débarrasser du problème. Lorsqu'une maman prend ses jours enfant malade dans ses congés, on ne regarde pas la situation de près. C'est quelque chose qui a été un acquis à une époque et l'on n'a jamais regardé quelles étaient les pratiques en réalité.

Mme LA PRESIDENTE.- Toutes ces questions sont à retravailler en tenant compte également de ce que dit Pierre WOLKENSTEIN. Je déteste, dès que l'on parle de parité, l'approche par la crèche ou par le jour enfant malade qui laisse entendre que c'est un problème de femme. Dans la façon de le formuler, il ne faut surtout pas donner ce sentiment. Si l'on veut changer un peu les représentations, il faut aussi considérer que le problème est partagé dans le couple. A titre d'information, un groupe d'étudiants de l'IAE travaille sur l'amélioration du bilan social en particulier dans sa lecture responsabilité sociale des entreprises. Je pense qu'il serait bien Colette GUILLOPE que l'on puisse te mettre en cheville avec ce groupe.

Melle NGUYEN.- Pour apporter un éclairage au niveau des étudiants, la difficulté primordiale est de trouver des étudiants qui veulent s'engager. Généralement, dans les associations étudiantes, on trouve plus de femmes que d'hommes. Ensuite, je pense qu'il faut faire une distinction entre les listes étudiantes apolitiques et celles qui sont politisées. Là aussi, on trouve une petite différence entre les étudiants qui s'engagent au niveau du sexe. Il y a plus d'hommes dans les listes politisées et plus de femmes dans les listes non politisées.

Concernant les candidatures au niveau des conseils de l'Université, c'est déjà très difficile en temps normal de trouver des étudiants qui veulent s'investir et se porter candidat au-delà du sexe. Ensuite, si l'on fait entrer la question du sexe, généralement, les femmes dans les associations étudiantes ont plus tendance à vouloir rester sur le terrain. Ici, à Créteil, je trouve que c'est plutôt équilibré en termes d'hommes et de femmes sur les listes étudiantes. Je me souviens que pendant une période, il y avait plus de femmes qui étaient sur les listes. C'est très mouvant. Il y a des périodes où les bureaux sont plutôt masculins et d'autres où c'est plus féminin. C'est très difficile de faire une véritable analyse au niveau étudiant, parce que c'est vraiment quelque chose de très mouvant.

Mme LA PRESIDENTE.- Suzanne PONTIER, comment veux-tu que nous procédions ?

Melle NGUYEN.- Je souhaite ajouter par rapport aux étudiants que je pense que c'est effectivement très mouvant. L'étude reste à faire. Il y a environ 60 à 65 % d'étudiantes à l'Université. Par ailleurs, dans la prise de responsabilité, cela reproduit ce qui se passe dans la société, ce n'est pas différent. J'ai constitué des listes et lorsque j'allais chercher des étudiants, pour les inciter à s'investir et à se présenter en tant que candidat, je leur parlais du travail en conseil. Il y a le problème du temps par rapport aux études. Ce n'est pas une histoire de sexe. Est-ce compatible avec les études ? Parfois, des

étudiants travaillent à côté.

Ensuite, il y a tout le côté enseignement supérieur, c'est tout de même quelque chose de très abstrait. Le fonctionnement de l'Université est quelque chose de très compliqué lorsque l'on décide de s'y intéresser quand on est simple étudiant. Ce n'est pas une histoire de sexe, mais de volonté de s'engager. Généralement, les femmes sont beaucoup plus favorables à ce discours que les hommes.

Mme MILLOT.- Je suis totalement favorable, étant une femme, à la défense de la représentation de la gente féminine dans les instances. Personnellement, j'ai toujours évolué dans un milieu typiquement masculin. Lorsque j'ai fait mes études, nous étions 6 filles dans une promotion de 55. Lorsque j'ai fait mon doctorat, cela a été la même proportion et aujourd'hui, je vois une évolution très positive de la représentation des jeunes filles, car il y a plus de 50 % de filles. Je pense que tout cela avance dans le bon sens et on ne peut que s'en réjouir.

En revanche, je m'interroge, je vois un décret qui nous incite à plaider la représentation équilibrée dans les instances. Est-il vraiment nécessaire de faire voter un texte au CA qui comme vous l'avez dit tout à l'heure est une incitation et non une obligation ? Où est la nécessité de le faire voter par le CA ? C'est quelque chose que je ne saisis pas totalement, mais je suppose que vous allez me l'expliquer.

Mme LA PRESIDENTE.- On n'est pas dans un acte de contrainte, mais dans un acte purement symbolique. Aujourd'hui, dans les universités, il y a une prise de conscience du fait que l'on est même par rapport à d'autres lieux de la fonction publique ou des entreprises privées plutôt en train de prendre du retard pour l'accession aux responsabilités et aux lieux de décision. Je parle de l'ensemble des niveaux.

Le mouvement que je proposais était d'engager une série d'actions dont celle-ci. Les autres actions ne dépendront pas de moi, mais de la prochaine équipe. On est beaucoup dans un sujet de représentation et de discours. Yves PALAU l'a dit tout à l'heure, c'est vrai que les seuls endroits où la parité en termes politiques et de participation aux instances décisionnelles a bougé sont ceux ayant des contraintes. Il a comparé les élections municipales et régionales d'un côté par opposition aux conseils généraux. C'est un fait. En France, cela ne bouge que lorsqu'il y a une contrainte.

Nous ne pouvons pas aujourd'hui, même si je le voudrais bien, aller au-delà du texte. C'est vrai que nous sommes dans le symbolique. Faisant partie des sciences humaines, je crois beaucoup au symbolique, parce que je sais que le simple fait de dire quelque chose, même si cela n'empêchera pas une liste qui n'est pas paritaire d'exister, fait passer du discours et la nécessité d'avancer sur ce point. C'est uniquement à ce niveau-là.

Mme MILLOT.- Je trouve que ce texte est plutôt dévalorisant pour les femmes. On a l'impression que l'on a besoin de ce texte symbolique pour que les femmes puissent se défendre et apparaître sur ces fameuses listes. Cela me gêne, je ne suis pas sûre que ce texte n'aille pas dans le sens contraire de ce que l'on recherche.

Mme PIGEYRE.- C'est vrai que c'est un argument que l'on entend souvent. Les études montrent par exemple aux Etats-Unis que pour toutes les femmes qui ont bénéficié à une époque de mesures d'égalité et d'*affirmative actions*, cela a été préjudiciable. On leur a ensuite dit : « Vous n'êtes pas là parce que vous êtes compétentes, mais parce que vous êtes une femme ». C'est pourquoi cela a évolué.

Cependant, si l'on ne fait rien, il ne se passe rien. Des personnes ont calculé qu'il faudrait 150 ans. Je pense qu'il faut des mesures contraignantes, ce sont des mots nécessaires. Ce n'est pas une panacée,

c'est loin d'être vertueux à tous les points de vue. Cela doit peut-être être limité dans le temps, mais c'est probablement la seule manière de faire prendre conscience de la nécessité de bouger. J'ai beaucoup d'étudiants qui travaillent sur ces sujets en entreprise et on dit toujours qu'il faut faire évoluer les mentalités. Je veux bien mais si l'on attend que les mentalités évoluent, cela peut être très long. Il faut provoquer un peu et sur un temps limité.

M. MAITROT DE LA MOTTE.- Un discours est nécessaire. La simple tenue d'un Conseil d'Administration sur cette question est déjà symboliquement extrêmement importante. Cela veut dire qu'il y a une prise de conscience des difficultés que peuvent rencontrer les femmes.

Peu importe ensuite la forme qui est prise, que ce soit une forme contraignante ou une forme associative, le discours disant qu'une femme est là du fait des quotas est un discours que l'on entendra toujours, il faut que le discours se banalise.

M. SAVY.- Personne ne s'est soucié de la sous-représentation masculine dans certains collèges professionnels.

Mme LA PRESIDENTE.- Si, c'est le cas.

M. SAVY.- Je n'ai entendu aucune réponse sur les personnels IATOS. On peut faire de l'obligatoire symbolique. On peut peut-être décider aujourd'hui que le taux de féminisation des listes sera publié.

Mme LA PRESIDENTE.- C'est écrit dans le texte.

M. SAVY.- C'est une disposition pratique. Si l'on fait une règle disant que c'est calculé et publié, on est déjà dans l'intervention.

Mme LA PRESIDENTE.- Il existe des types de métiers et pas seulement les personnels IATOS, les enseignants de primaire et du secondaire sont très majoritairement des femmes. Cela renvoie à des représentations des métiers. Je vous conseille d'aller voir l'exposition au Grand Palais sur les jouets qui est par ailleurs superbe, c'est édifiant. Cela ne bouge pas. C'est vrai que les représentations pèsent énormément. Les métiers les plus dévalorisés sont souvent pour les catégories non pas minoritaires en nombre, mais dévalorisées, à savoir les femmes, les immigrés... Regardez les services et comment cela s'organise, qui est en personnel de service dans les hôpitaux, qui à La Poste fait tel travail, qui dans les rues nettoie, vous retrouvez les femmes, les immigrés...

M. WOLKENSTEIN.- La faculté de médecine de Créteil a été créée en 1969 et on sait très bien que c'est une faculté qui va produire des médecins de médecine générale. C'est historiquement clair. Les analyses ont été faites. On sait très bien quel est le niveau socioculturel des étudiants de la faculté de médecine par rapport à ceux de Necker.

Voter un texte sur le sujet me paraît important. En revanche, le côté passionnel me gêne toujours. Je suis toujours très factuel. Par exemple, il est écrit : « *à tout faire pour respecter ces objectifs* ». La mission du CA est de rappeler à la communauté en étant factuel.

Mme LA PRESIDENTE.- Pour répondre à Marie-Claude MILLOT, je souhaite dire qu'en fin de mandat, je suis ravie de présenter ce texte. Sur le plan de la sous-représentation des femmes à un point incroyable dans certaines instances, je n'en peux plus. L'UPEC est un cas complètement à part. J'ai également baigné dans le discours disant que tout est possible pour les femmes. Je vous assure que mon premier choc a été la CPU. J'ai réalisé qu'à l'UPEC, nous étions sur un nuage et même sur beaucoup d'autres choses, sur le rapport concernant les maîtres de conférences, les professeurs, les personnels administratifs et les enseignants. Je me suis rendu compte de la domination symbolique extrêmement

forte des femmes.

Dès que l'on est sur des instances comme un Conseil de développement, il n'y a que des messieurs qui se renouvellent les uns et les autres, qui cumulent les mandats à la retraite et continuent à occuper les fonctions. Je crois même que j'écrirai à certaines personnes quand je partirai, car c'est insupportable comme vieilleries. C'est l'âge, le cumul et la succession. Cela produit de la langue de bois, de l'enfermement, ce n'est pas ouvert, cela ne respire pas les idées. En fin de mandat, je me dis que l'UPEC est complètement à part de ce point de vue, c'est atypique.

Pour toutes les instances de discussions économiques, c'est le *summum* comme le PRES. Des personnes me disent que c'est au PRES qu'il y a un problème. C'est d'abord les directeurs et présidents d'établissements, je suis la seule femme. A ce niveau-là, le problème est le résultat de tout ce qui se bâtit avant et les connivences. Ma situation n'est pas un problème. Je vois trop cette inégalité se conjuguer avec la surreprésentation des femmes dans les fonctions dominées. A la CPU, j'ai passé plus d'un an avec la seule femme du Conseil d'Administration, mais en face de moi, j'avais 10 chargées de mission femmes. Une fois, je l'ai dit. Cela n'a d'ailleurs pas plu aux uns et aux autres. C'était frappant.

Je suis totalement convaincue qu'il faut voter le texte pour avoir profondément vécu ce que le fait d'être seule produit comme effet de blocage. La capacité d'expression et d'existence est totalement différente que si vous êtes ne serait-ce que trois ou quatre. Je suis absolument convaincue que le problème est réel et d'après ce que me disent des présidents bien plus anciens, cela ne bouge pas. Il y a plus de directrices et de rectrices nommées que de présidentes élues.

Mme PONTIER.- Un débat est porté par Mme MILLOT demandant s'il faut voter un texte, sachant que la Présidente préférerait que nous votions ce texte.

Mme LA PRESIDENTE.- Nous le soumettons au vote et chacun vote comme il l'entend.

Mme PONTIER.- Nous n'allons pas faire un vote en deux temps. Nous vous laissons la possibilité de voter contre.

(Rires.)

Mme FAURE.- Pouvons-nous préciser que ce texte est voté dans un contexte où l'équipe actuelle va changer ? Le CA souhaite qu'un travail soit engagé à l'avenir et ne s'arrête pas là. Il aimerait qu'il y ait des propositions.

M. DUSSABLE.- Il aimerait qu'il y ait un bilan régulier avec une mesure régulière de la situation et de son évolution avec les mêmes indicateurs.

Mme LA PRESIDENTE.- Nous pouvons ajouter une phrase : « *Le CA souhaite par ailleurs qu'un plan de travail d'ensemble soit présenté* ».

M. CEGIELSKI.- Cela me gêne beaucoup. On a fait ou on n'a rien fait pendant cinq ans et les personnes qui vont nous remplacer doivent absolument le faire. On n'avait qu'à le faire avant, on n'a pas de leçons à donner aux personnes qui viendront derrière.

Mme LA PRESIDENTE.- C'est le CA, non moi.

M. CEGIELSKI.- Justement, nous n'avons pas de leçons à donner à ceux qui viendront derrière.

Mme LA PRESIDENTE.- Ce CA peut souhaiter ce qu'il veut contrairement à la présidence.

M. CEGIELSKI.- Des élections se profilent.

Mme LA PRESIDENTE.- C'est le premier point.

M. WOLKENSTEIN.- Le fait de voter un tel texte est non pas un engagement pour le futur, car je sais que le terme engagement a une notion juridique, mais cela veut dire que l'on s'y intéresse. C'est déjà important.

Mme LA PRESIDENTE.- De toute façon, nous aurons le procès-verbal de ce Conseil. Je pense qu'il faut dissocier le texte qui est vraiment pour les élections et le fait qu'il a été débattu de la nécessité d'approfondir le travail. J'ai noté qu'il fallait enlever le côté passionnel.

(Discussions générales.)

Mme LA PRESIDENTE.- Je rappelle que l'objectif est d'avoir une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes.

M. CUESTA.- Je trouve que l'indice de parité n'est pas bien tel qu'il est calculé, sinon on se retrouve dans le cadre des élections citées précédemment. Vous mettez quatre hommes en tête et quatre femmes derrière et vous avez un indice de parité de 0,5. Je préférerais que le premier compte 8, le second 7 et ainsi de suite, on fait la somme et à la fin, on a l'indice.

Mme LA PRESIDENTE.- Tu vas concocter cela avec Pascale SAINT-CYR.

(Discussions générales.)

Mme LA PRESIDENTE.- Il faut enlever la note, car le calcul de l'indice est faux.

Mme FAURE.- J'aimerais que soit ajouté dans cette note qu'un travail sur ces axes sera fait.

Mme LA PRESIDENTE.- On a dit qu'on allait le mettre dans le procès-verbal du CA.

Mme FAURE.- Je pense que ce n'est pas suffisant. Je regrette beaucoup que les collègues du SNESUP ne soient pas venus, car je sais qu'ils ont dit que cette réunion était totalement futile. J'ai entendu d'autres choses qui m'ont profondément blessée en tant que femme. Je pense qu'il faut acter dans le texte que c'est un premier pas et non uniquement pour les élections, c'est un travail qui va sur la continuité et qui demande de travailler sur nos pratiques au quotidien. J'ai été extrêmement choquée par ce qui a été dit autour de moi sur ce CA.

Mme LA PRESIDENTE.- Il faut que l'on dépasse cela.

Mme FAURE.- Je trouve cela regrettable.

Mme LA PRESIDENTE.- Je pense que c'est un peu plus compliqué, car pour certaines listes, c'est plutôt l'inverse qui est compliqué à faire, à savoir d'arriver à avoir autant d'hommes que de femmes. En réalité, c'est plutôt cela le problème.

Ensuite, en disant au début que la présidente de l'Université a nommé Mme GUILLOPE chargée de mission sur la parité, il me semble que les choses sont dites. La parité ne se résume pas à ce qui suit.

Mme SAINT-CYR.- Il faudrait peut-être préciser que c'est un texte sur la parité pour les élections.

Mme LA PRESIDENTE.- Il faut laisser que c'est sur la parité et préciser que c'est pour les élections aux conseils centraux.

M. CEGIELSKI.- Ce sont les listes qui sont paritaires.

Mme SAINT-CYR.- Le texte est sur la parité des listes.

Mme LA PRESIDENTE.- Là, nous sommes simplement au niveau des élections. Ensuite, c'est aussi le rôle des futurs présidents potentiels de réfléchir aux personnes à qui ils proposent d'être membres extérieurs des conseils. Ce qui a été montré dans le bilan social, c'est que dans certains cas, ce sont les personnalités extérieures qui ont inversé la tendance. Là, nous ne sommes que sur les élections.

M. CEGIELSKI.- Les personnalités extérieures ne sont pas nommées uniquement par le président.

Mme LA PRESIDENTE.- C'est le président qui les propose.

M. CEGIELSKI.- Ce n'est pas le cas de toutes.

Mme LA PRESIDENTE.- C'est pour celles qui dépendent de nous, tu as raison.

Mme SAINT-CYR.- Par rapport aux nominations, on peut tout de même dire comment est le conseil et demander aux personnes qui nommeront qu'elles nomment une femme ou un homme pour telle ou telle raison.

Mme LA PRESIDENTE.- Dans la pratique, cela se passe bien. Dans les collectivités territoriales, je trouve que c'est plutôt bien réparti. Ce n'est pas là qu'il y a des problèmes.

Mme SAINT-CYR.- Aurions-nous intérêt à suivre l'affaire ?

Mme LA PRESIDENTE.- Oui, nous pourrions regarder ce qui se passe.

M. SAVY.- C'est intéressant de savoir comment vont réagir les personnes. Ce texte voté aura-t-il un impact sur les listes ? Il sera également intéressant de savoir quel est impact sur la constitution d'un CA. On peut le penser. Il faudra étudier les choses avec un œil critique. Le contournement est tout de même la règle.

Mme SAINT-CYR.- C'est un indice de parité pondéré.

Mme LA PRESIDENTE.- Pour ne pas mélanger les sujets, je propose de dire au début : « *Au vu des données établies par le bilan social qui révèle une forte inégalité de représentation et de statuts* », là on n'est pas que sur la question des élections, « *entre les hommes et les femmes à l'UPEC, la présidente de l'Université a nommé Mme GUILLOPE chargée de mission sur l'ensemble du sujet « Parité »* ». Cela, c'est ma responsabilité. C'est ce que j'ai fait. Pour le coup, je n'ai pas attendu mes successeurs. Ensuite, nous sommes sur le sujet d'aujourd'hui.

Mme GUILLOPE.- Nous récapitulons : « *Texte sur la parité des listes aux élections aux conseils centraux soumis au vote du Conseil d'Administration du 17 octobre 2011* ».

Mme FAURE.- Pourquoi ne serait-ce pas les conseils de gestion au lieu des conseils centraux ?

(Discussions générales.)

Mme GUILLOPE.- Je reprends : « *Texte sur la parité des listes aux élections aux instances de l'Université soumis au vote du Conseil d'Administration du 17 octobre 2011* ».

Ensuite, les deux premières lignes ne changent pas et cela finit par : « *entre les hommes et les femmes à l'UPEC, la présidente de l'Université a nommé Mme GUILLOPE chargée de mission sur l'ensemble du sujet « Parité »* ».

Le deuxième paragraphe n'a pour l'instant pas fait l'objet de proposition de modification, de même pour le troisième paragraphe. Pour le quatrième paragraphe, il est écrit : « *Le Conseil d'Administration de l'UPEC invite les responsables des listes qui vont être constituées pour les élections au CA, au CEVU et au CS à atteindre cet objectif, en particulier en présentant des listes alternées.*

L'indice de parité pondéré (2) de chaque liste, ainsi que l'indice de parité de l'ensemble des listes déposées sous la même profession de foi, sera publié sur le site Internet de l'UPEC. »

La petite note (1) ne gêne personne.

Mme PONTIER.- C'est simplement le texte.

Mme GUILLOPE.- Dans la note (2), on précise que c'est pondéré par le rang.

Mme PONTIER.- Nous en tenons-nous à l'exposé de Mme Colette GUILLOPE ou ajoutons-nous le fait qu'il y a deux expertes ?

Mme GUILLOPE.- Nous pouvons préciser : « *et de deux enseignantes-chercheuses* ».

Mme LA PRESIDENTE.- Nous mettrons en note les noms. Est-ce clair pour tout le monde ?

M. TAVERNIER.- Véronique GUILLOU avait donné procuration, mais aucun de ses mandants n'est présent. Gilles ROUSSEL a donné procuration à Simone BONNAFOUS

Mme PONTIER.- Il y en a d'autres. Mme BONNAFOUS a reçu procuration de Mme RICHARD. Patrick CEGIESKI a reçu procuration de M. MIALOT et de Mme GUIMEZANES. Marie-Claude MILLOT a reçu procuration de Mme BOURILLON.

Qui est contre ? Qui s'abstient ? Qui refuse de voter ? Qui est pour ?

Résultats du vote : 14 pour, 1 abstention et 1 refus de vote.

Mme LA PRESIDENTE.- C'est donc adopté. Je vous remercie.

La séance est levée.

