

Rapport à madame la ministre de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

La situation à l'IEP de Grenoble en mars 2021

N° 2021-085 - avril 2021

*Inspection générale de l'éducation,
du sport et de la recherche*

La situation à l'IEP de Grenoble en mars 2021

Avril 2021

Jean-Pascal BONHOTAL
Fabienne THIBAU-LÉVÊQUE

*Inspecteurs généraux de l'éducation,
du sport et de la recherche*

SOMMAIRE

SYNTHESE	1
Récapitulatif des recommandations de la mission	8
Introduction.....	10
1. La situation constatée à l'IEP le 4 mars est l'aboutissement d'une crise commencée début décembre 2020, qui naît d'une controverse entre deux enseignants et tourne à un règlement de comptes orchestré par une organisation étudiante	12
1.1. Analepse et arrêt sur image : une controverse entre deux enseignants sur un sujet sensible devient un conflit impactant l'ensemble de l'établissement.....	12
1.1.1. <i>Au commencement, une controverse dégénère, de maladroites en sur-réactions et dans le contexte du confinement résultant de la crise sanitaire, en un conflit interpersonnel entre trois enseignants</i>	<i>12</i>
1.1.2. <i>Le « communiqué » du directoire du laboratoire Pacte daté du 7 décembre 2020 transforme le conflit interpersonnel en un conflit concernant tous les enseignants de l'IEP</i>	<i>16</i>
1.2. Après la crise de début décembre, le conflit se poursuit et l'organisation étudiante « Union syndicale Sciences Po Grenoble » l'utilise pour mener à bien ses propres projets, qui sont mis en lumière fin février.....	18
1.2.1. <i>Fin décembre, la direction de l'IEP poursuit la gestion d'un conflit qu'elle pense toujours interpersonnel</i>	<i>18</i>
1.2.2. <i>L'Union syndicale saisit l'occasion qui lui est donnée de mener à bien ses propres projets, mis en lumière par le procédé inacceptable de « l'appel à témoignages » anonymes du 22 février</i>	<i>19</i>
1.3. Les tensions accumulées éclatent aux yeux de tous le 4 mars 2021 dans les accusations publiques nominatives placardées sur les murs de l'IEP.....	25
1.3.1. <i>Les jours suivant le CEVIE du 26 février, le conflit semble prendre une autre tournure</i>	<i>25</i>
1.3.2. <i>Le déroulement des faits fait apparaître, dans les conditions particulières du confinement lié à la crise sanitaire, une conjonction de maladroites, manquements et fautes de la part des différents acteurs qui ont permis le développement d'un conflit dont les élus étudiants de l'US ont tiré parti pour tenter d'obtenir l'exclusion de l'IEP des deux enseignants qui ne partagent pas leurs opinions politiques</i>	<i>27</i>
1.3.3. <i>La mise en œuvre des procédures d'alerte en amont et les mesures prises, après le 4 mars, pour protéger la liberté et la sécurité des enseignants pris à partie</i>	<i>29</i>
2. La situation de crise que connaît actuellement l'IEP met en évidence des fragilités de l'établissement, dont les effets se sont accrus dans la période récente, favorisant la transformation d'un conflit interpersonnel en crise ouverte ébranlant l'ensemble de l'Institut	31
2.1. Un établissement qui demeure fragile malgré des efforts de redressement très significatifs qui ont porté leurs fruits depuis 2015.....	31
2.1.1. <i>L'IEP de Grenoble : une institution bien établie par son histoire et sa notoriété mais qui sort à peine d'une période de grave crise financière et de gouvernance.....</i>	<i>31</i>
2.1.2. <i>L'effort de redressement mené par la direction de l'IEP après 2015 a porté ses fruits sans être en mesure de supprimer les causes structurelles des faiblesses de l'IEP</i>	<i>33</i>
2.2. Une direction insuffisamment expérimentée et aguerrie, à la posture incertaine et hésitante, qui commet des maladroites susceptibles de favoriser la transformation de conflits limités en situations critiques	38
2.2.1. <i>Une direction récente qui s'est mise en place dans des conditions peu propices à son affermissement</i>	<i>38</i>

2.2.2. Une situation qui ne s'est pas améliorée fin 2020, une nouvelle étape de la crise sanitaire mettant fin à l'espoir d'un retour à une situation normale.....	40
2.3. Un poids particulier des étudiants qui s'inscrit dans une tradition établie mais qui, face à une direction fragile, peut conduire à des dérives graves	41
2.3.1. Un poids institutionnel réel des représentants des étudiants au sein de l'IEP et une activité associative florissante, mais peu cadrée et peu tournée vers l'extérieur.....	41
2.3.2. Des dérives récentes ayant fortement dégradé le climat au sein de l'IEP auxquelles la direction n'a pas su apporter de réponse.....	43
3. Au-delà des mesures immédiates qu'appelle la situation ayant conduit à la survenance de l'événement inadmissible du 4 mars 2021, l'IEP doit revoir son organisation administrative et pédagogique pour créer les conditions lui permettant de mieux résister aux crises	46
3.1. Des mesures fermes doivent être prises sans tarder par l'IEP pour sanctionner les fautes les plus graves dont l'enchaînement a conduit à la situation constatée le 4 mars.....	46
3.2. Un travail collectif doit être conduit avec l'ensemble de l'équipe pédagogique pour définir des valeurs communes et des règles de fonctionnement partagées	49
3.3. L'IEP doit s'attacher à combler des manques criants en matière de formation de ses étudiants dans le domaine des usages et des risques des communications numériques.....	50
3.4. Renforcer le mode de management de l'établissement et améliorer son organisation pour permettre un pilotage plus efficace	51
Conclusion	54

SYNTHESE

L'apposition sur les murs de l'Institut d'études politiques de Grenoble (IEPG), au matin du 4 mars 2021, d'affiches accusant deux enseignants de cet établissement, MM. A et B, « d'islamophobie » et de fascisme a entraîné, outre des poursuites judiciaires engagées par le procureur de la République, un emballement médiatique autour de cet établissement.

Aussi, dès le 7 mars, la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, après avoir fermement condamné les accusations portées anonymement, par voie d'affichage, contre les deux enseignants de l'IEP, ainsi que les menaces, injures et pressions qui n'ont pas leur place dans l'enseignement supérieur, a annoncé sa décision de diligenter une mission d'inspection générale afin d'établir les responsabilités de chacun et de contribuer à rétablir la sérénité au sein de l'IEP.

Conformément aux termes de sa lettre de saisine, l'inspection générale s'est attachée :

- en premier lieu, à vérifier si toutes les mesures avaient bien été prises par l'IEP de Grenoble pour protéger la liberté et la sécurité des enseignants publiquement accusés et si les procédures d'alerte prévues avaient été mises en œuvre ;
- en second lieu, à clarifier l'enchaînement des faits qui ont conduit à des accusations nominatives publiques à l'encontre de deux enseignants de l'Institut, d'une part, en examinant, au regard du droit applicable, la réalité des enseignements qu'ils ont dispensés et des propos qu'ils ont tenus et, d'autre part, en identifiant les responsabilités des différents acteurs, tant dans le déroulement des faits ayant conduit à la situation du 4 mars, que dans les modalités d'action qu'ils ont choisies.

Les échanges et entretiens conduits par la mission lui ont permis de collecter des documents utiles à ses travaux, mais également de mieux comprendre le climat très dégradé qui règne actuellement à l'IEP de Grenoble, et dans lequel est intervenu l'événement inacceptable du 4 mars.

La mission s'est également attachée à identifier les facteurs liés à la gouvernance, à l'organisation, au management et aux modes de fonctionnement de l'établissement qui contribuent à favoriser la transformation rapide d'une série de tensions au départ limitées à des personnes ou groupes de personnes dans l'établissement en une situation de crise impactant l'ensemble de l'Institut.

1. *L'enquête menée a permis de révéler que la situation constatée à l'IEP le 4 mars est l'aboutissement d'une crise commencée début décembre 2020, née d'une controverse entre deux enseignants, qui a tourné à un règlement de comptes orchestré par une organisation étudiante*

Cette controverse a pour origine les conditions de préparation, en novembre 2020, dans un contexte de crise sanitaire de Covid-19 où les enseignements sont dispensés à distance, d'une « semaine pour l'égalité et la lutte contre les discriminations » prévue en janvier 2021 et organisée de manière participative avec les étudiants au sein de plusieurs groupes de travail composés d'enseignants et étudiants.

Un désaccord apparaît au sein de l'un de ces groupes de travail entre M. A, professeur agrégé (PRAG), et Mme C, maître de conférences, à propos de l'intitulé de la journée de débat dont ce groupe de travail a la charge : « Racisme, antisémitisme et islamophobie », M. A contestant la légitimité de la notion d'« islamophobie » et sa mise sur le même pied que les notions de racisme et d'antisémitisme, alors que sa collègue le considère comme une notion devenue évidente dans les sciences sociales.

La controverse dégénère début décembre 2020 dans un échange de méls au ton virulent entre les deux enseignants, dont plusieurs personnes, en particulier les étudiants membres du groupe de travail, sont destinataires. Après avoir pris connaissance d'un mél du 3 décembre que M. A a adressé à sa collègue avec, en copie, les étudiants membres du groupe de travail, la directrice de l'IEP le rappelle oralement au devoir de respect d'autrui et lui enjoint de présenter ses excuses à sa collègue blessée par la virulence de ses messages, ce que M. A fera par deux fois, le 4 et le 16 décembre.

La directrice de l'IEP s'efforce par la suite d'apaiser ce différend et de ramener chacun à la raison, en rappelant notamment les objectifs de la « semaine pour l'égalité et la lutte contre les discriminations ». Un « communiqué » daté du 7 décembre 2020 du directoire du laboratoire Pacte, auquel appartient Mme C, vient cependant anéantir tous ses efforts en transformant le conflit interpersonnel en un conflit concernant

l'ensemble des enseignants de l'IEP. En effet, outre qu'il place le débat sur le terrain de la défense des sciences sociales, ce qui n'avait pas lieu d'être s'agissant de la préparation de la « semaine pour l'égalité », ce « communiqué » conforte Mme C dans le sentiment qu'elle a été victime d'une « *forme de harcèlement* » et contribue à « marginaliser », au sein de l'IEP, M. A, ainsi que l'enseignant qui a pris son parti dans le débat, M. B, maître de conférences, et conduit M. A à « radicaliser » sa position en multipliant les messages contestant les prises de position de ses détracteurs. Plus encore, ce « communiqué » a fourni aux membres de l'Union syndicale (US) Sciences Po Grenoble, organisation représentative des étudiants majoritaire dans l'établissement, l'occasion et les outils, en termes d'argumentation notamment, pour exploiter la polémique au bénéfice de ses propres projets.

C'est à la rentrée des vacances de Noël, le 9 janvier 2021, que les élus étudiants de l'US s'emparent de la polémique en adressant par mél à la directrice de l'IEP le texte qu'ils ont publié sur leur site internet en soutien à un « post » de « Sciences po Grenoble en lutte », qui, sans nommer M. A, reprend des propos soigneusement choisis des méls qu'il a échangés avec Mme C en décembre 2020, pour le présenter comme « islamophobe » et « d'extrême droite », appeler les étudiants à boycotter « la semaine pour l'égalité » s'il était appelé à y intervenir et la direction de l'IEP « à statuer sur son cas » et à « prendre des mesures pour lutter contre l'islamophobie dans l'établissement ». Le message d'accompagnement de l'US sur les réseaux sociaux demande à la direction de l'IEP de réaffirmer publiquement « l'usage et la scientificité [du] terme [d'islamophobie], de le joindre (...) au nom de la mission "Racisme et antisémitisme" » et réclame « que des actes concrets soient pris, notamment la suppression de CS sur l'Islam¹ qui seraient tenus par des professeur-e-s [sic] dont les propos ont été mis en cause pour leur islamophobie ».

Malgré le nouvel appel à l'apaisement de la directrice en réponse à son mél du 9 janvier, l'US poursuit une campagne virulente pour exiger des sanctions contre M. A et M. B, dont le contenu du cours sur l'islam est également accusé de donner lieu à des propos islamophobes. C'est ainsi que, le 22 février, par un « appel à témoignages » publié sur Facebook, l'US invite les étudiants à dénoncer anonymement les propos islamophobes qui auraient pu être tenus dans ce cours de M. B. La colère prenant le pas sur la peur ressentie à la découverte de la campagne pour islamophobie dont il était la cible sur les réseaux sociaux de la part de l'US depuis janvier 2021, M. B, en dépit des exhortations contraires de la directrice, adresse un mél, le 25 février, à l'ensemble des étudiants inscrits à ses cours demandant à ceux d'entre eux faisant partie de l'US de quitter ses cours, ce qui a pour effet de relancer une violente campagne de l'US à son encontre. Sur le conseil de la directrice, il tente, par un mél adressé à ses étudiants 48 h plus tard, de justifier ses propos et d'en limiter la portée. La plainte de l'US pour discrimination en raison de l'appartenance syndicale sera ultérieurement classée sans suite par le procureur de la République.

Pour sa part, au terme de ses travaux, la mission n'a relevé, parmi tous les documents collectés qu'elle a été amenée à examiner (échanges de méls, témoignages écrits ou oraux, support du cours sur l'islam dispensé par M. B) aucun propos susceptible d'être puni par la loi ou constitutif d'un manquement de caractère déontologique de la part de M. B.

Selon la mission, il ne fait pas de doute que les accusations portées sur les réseaux sociaux par les élus étudiants de l'US à l'encontre des deux enseignants justifiaient un signalement au procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale et, si MM. B et A demandaient à bénéficier de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment afin de porter plainte contre les auteurs de ces accusations à leur encontre, l'octroi de cette protection par l'IEP, leur employeur.

En outre, ces accusations, qui portent atteinte à l'honneur et à la réputation de deux enseignants de l'IEP et, par suite, à l'image et à la réputation du corps enseignant, ainsi qu'à l'ordre, au bon fonctionnement et à la réputation de l'établissement, justifiaient également une action disciplinaire contre les élus étudiants de l'US dans les instances de l'établissement, puisque tous les documents supports de ces accusations sont toujours signés solidairement par la formule : « les élus étudiants pour l'Union syndicale Sciences Po Grenoble ». On relève d'ailleurs que ces accusations ne reposent sur aucun signalement à l'administration, ni aucun élément de fait, ni aucune décision de justice permettant de les étayer.

¹ À l'IEP, le seul cours sur l'islam est un cours spécialisé (CS), autrement dit un enseignement optionnel, dispensé par M. B.

Le conflit connaît un nouveau rebondissement lors du conseil des études et de la vie étudiante (CEVIE) du 26 février, à la fin duquel M. A adopte un comportement très déplacé, qui constitue incontestablement un manquement aux obligations que lui impose son statut de fonctionnaire, et plus encore d'enseignant sur lequel pèsent des exigences accrues d'exemplarité, donnant une nouvelle occasion aux élus étudiants de l'US de demander à la direction de l'IEP la condamnation de son comportement inapproprié et indigne d'un élu enseignant dans une commission administrative. M. A réplique à cette plainte des élus de l'US par un mél du 27 février envoyé à tous les membres du CEVIE et à la direction de l'IEP, ironique et provocateur et tout aussi déplacé de la part d'un enseignant siégeant dans une instance de l'établissement qui s'adresse notamment à des étudiants, ciblant « les petits ayatollahs en germe », et qu'il conclut en se désignant par les mots : « Prosit ! Un enseignant "en lutte", nazi de par ses gènes, islamophobe multirécidiviste (dans l'ordre croissant de la gravité des crimes), recherché intensément par la branche islamo-gauchiste d'Interpol Grenoble ».

M. B renchérit dans cette provocation par un mél adressé à tous les destinataires du message de M. A.

MM. A et B sont convoqués par la directrice de l'IEP à un entretien par visio-conférence, fixé pour chacun d'eux au lendemain, lundi 1^{er} mars. Selon les informations qu'elle a données à la mission, elle a, au cours de ces entretiens, reproché à chacun d'eux son comportement inadmissible de la part d'un enseignant, quand bien même ils sont effectivement victimes de graves accusations diffamatoires et d'injures de nature à justifier un dépôt de plainte, et les a fermement rappelés à l'ordre l'un et l'autre, et notamment M. A.

Il n'est évidemment pas contestable que M. A a commis là de graves manquements à ses obligations de fonctionnaire, dont le respect est tout particulièrement exigé des enseignants, qui s'ajoutaient au précédent du mél du 3 décembre 2020 qui avait déjà donné lieu à un rappel à l'ordre par la directrice.

Le 2 mars, une lettre de la directrice, intitulée « Libertés académiques et débat démocratique » est adressée par mél à l'ensemble des communautés de l'IEP : elle s'y efforce à nouveau de faire appel à la raison de chacun pour tenter de ramener le calme dans l'établissement.

La mission a par ailleurs appris que, le 3 mars, veille du placardage sur les murs de l'IEP des accusations d'islamophobie et de fascisme à l'encontre de MM. A et B, des personnels de l'IEP avaient décidé de réagir aux pratiques violentes de l'US qui, selon eux, rendaient depuis plusieurs mois tout dialogue impossible et de faire connaître à l'ensemble des étudiants de l'établissement leur appréciation des méthodes de communication employées par les élus étudiants de cette organisation. Mais, compte tenu de la gravité des faits commis le 4 mars, cette initiative n'a plus paru appropriée à ses auteurs, qui l'ont abandonnée.

Au bout du compte, il ressort de l'examen des faits que tous les acteurs de cette affaire ont commis des erreurs d'appréciation, des maladresses, des manquements et fautes, plus ou moins graves, plus ou moins nombreux, qui ont fait naître des rancœurs, des rancunes, voire des désirs de vengeance chez tel ou tel membre de la communauté de l'établissement et ont ainsi contribué à transformer une controverse entre enseignants sur un sujet sensible en un conflit disproportionné, dans lequel toutes les communautés de l'établissement se sont engagées délibérément pour les unes ou se sont retrouvées entraînées pour les autres.

Mais, au terme de ses travaux, il ne fait pas de doute pour la mission que ce sont les accusations d'islamophobie à l'encontre de MM. A et B, ainsi que de fascisme en ce qui concerne M. A, diffusées une première fois sur les réseaux sociaux par « Sciences Po Grenoble en lutte », puis relayées ou diffusées de manière réitérée sur les réseaux sociaux par l'US, qui sont la cause de la grave détérioration du climat de l'IEP qui a conduit, au bout du compte, à l'événement déplorable du 4 mars.

De fait, la mission n'a trouvé aucun élément dans les multiples pièces qu'elle a collectées auprès de ses nombreux interlocuteurs (dont l'US), ni aucun témoignage permettant d'accréditer les rumeurs d'islamophobie de MM. A et B relayées ou diffusées par l'US à partir de début janvier 2021 : si les témoignages recueillis soulignent parfois le recours dans leur enseignement à un jeu de la provocation destiné à pousser les étudiants à argumenter leurs positions, jamais ils ne rapportent de propos ou comportements discriminatoires, et notamment islamophobes, de leur part.

En revanche, au travers des multiples pièces qu'elle a collectées et des nombreux témoignages qu'elle a recueillis, la mission a découvert qu'un climat de peur s'était installé depuis plusieurs mois parmi les

étudiants de l'IEP du fait de cette utilisation par l'US d'accusations (graves, puisqu'il s'agit de délits, voire de crimes tels que le viol) diffusées sur les réseaux sociaux contre tous ceux qui ne lui semblent pas partager ses positions. Il s'agit évidemment là de pratiques totalement inadmissibles : d'une part, les rumeurs et accusations diffusées sur les réseaux sociaux ne peuvent se substituer, dans un État de droit, aux procédures d'instruction des plaintes dont la justice doit être saisie et, d'autre part, la dénonciation calomnieuse constitue elle-même un délit.

- 2. La situation de crise que connaît actuellement l'IEP met en évidence des fragilités de l'établissement, dont les effets se sont accrues dans la période récente, favorisant la transformation d'un conflit interpersonnel en crise ouverte ébranlant l'ensemble de l'Institut*

L'IEP de Grenoble est une institution bien établie par son histoire et sa notoriété, mais qui sort à peine d'une période de grave crise financière et de gouvernance entre 2015 et 2017 : malgré une expérience et une qualité reconnues tant en formation qu'en recherche, sa taille réduite (environ 2 000 étudiants) et ses moyens limités en personnels (un effectif d'un peu plus de 150 personnes, toutes catégories de personnels confondus) comme en immobilier (moins de 7 500 m² avant la récente extension) le rendent fragile. Des efforts importants ont été accomplis entre 2016 et 2019 avec un plan drastique d'assainissement de la situation financière, une amélioration de son organisation et de son pilotage et une opération lourde de réhabilitation et d'extension des locaux. Enfin, en rejoignant le 1^{er} janvier 2020 le nouvel établissement expérimental « Université Grenoble Alpes » (UGA) dont il est désormais un établissement composante, l'IEPG a adopté un positionnement stratégique qui conforte son originalité.

Après achèvement de ces grands chantiers, le directeur en fonction depuis huit ans demande l'interruption de son mandat deux ans avant son terme normal. L'actuelle directrice lui succède le 1^{er} février 2020. Mais si le fonctionnement de l'IEPG a été assaini, ses faiblesses structurelles demeurent : un modèle économique encore fragile (ressources limitées et grande rigidité des dépenses avec un poids prépondérant de la masse salariale), des ressources humaines quantitativement et, sur le plan administratif, qualitativement insuffisantes, une organisation et un mode de management avec une segmentation excessive des responsabilités au sein de l'équipe de direction et une organisation des fonctions supports et de soutien très éclatée et, enfin, l'absence de politique de communication.

Dans ce contexte d'équilibre fragile, c'est, autour de la nouvelle directrice, une équipe entièrement renouvelée et manquant d'expérience (sauf le directeur général des services – DGS) qui entre en fonctions dans des circonstances complexes (mouvement social contre le projet de réforme des retraites et contre le projet de loi de programmation pour la recherche, avec blocages de l'établissement) et doit faire face au bout de quelques semaines à une crise sanitaire majeure et sans précédent. La directrice, qui n'a pu encore prendre ses marques, ni véritablement constituer une équipe cohérente, doit faire face, souvent seule, à de multiples situations sans y avoir été préparée et sans pouvoir bénéficier d'un soutien suffisant d'une équipe de direction et d'administration rapprochée et solide.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la directrice a été conduite à prendre ses fonctions dans une situation de crises successives qui se sont enchaînées et à laquelle elle n'était pas préparée. Cette impréparation à la gestion des situations de crise, cumulée à un manque d'expérience administrative, à un mode d'organisation éclatée, à l'absence d'équipe rapprochée pour l'assister et à un type de relations professionnelles laissant une grande place à l'informel dans un contexte où les difficultés du mode distanciel et le recours à des messages écrits rendent difficile l'expression des nuances dans la communication, a produit des réactions souvent à contretemps, des maladresses ou des erreurs d'appréciation. Ces éléments de contexte ont permis de laisser se transformer en situations conflictuelles ouvertes des échanges controversés qui, dans une situation plus apaisée ou une organisation différente, auraient pu être réglés rapidement.

La mission a également pu mesurer le poids tout particulier des étudiants au sein de l'IEP, qui s'inscrit dans une tradition établie mais qui, face à une direction fragile, peut conduire à des dérives graves.

Les étudiants disposent d'un tiers des sièges au conseil d'administration, et contrôlent de fait le conseil des études et de la vie étudiante (CEVIE), instance normalement tripartite (direction / personnels / étudiants). De même, la vie étudiante, florissante, est mal encadrée par un règlement intérieur incomplet et une charte de la vie associative au statut ambigu. Elle se déroule, en outre, essentiellement « en vase clos » à

l'IEPG, ce qui contrevient à l'objectif d'ouverture que doivent promouvoir les activités associatives étudiantes.

Cette grande latitude laissée aux étudiants et à leurs représentants a conduit, dans la dernière période, à des dérives qui ont fortement dégradé le climat au sein de l'IEP. Alors que les élus étudiants adoptaient jusque-là une attitude responsable, un élu étudiant du CA responsable de l'US est entré en conflit ouvert avec la direction de l'IEPG à partir de novembre 2020 après que la direction de l'établissement a rejeté sa demande d'obtention d'un statut de « vice-président étudiant ».

À partir de ce moment, l'US, que co-préside ce représentant, s'est engagée dans un conflit sans concession avec la direction de l'IEP, dans lequel tout moyen de contester ses positions et décisions est immédiatement saisi, tel le conflit interpersonnel entre trois enseignants de l'IEP qu'elle s'efforçait de régler comme tel, et auquel le « communiqué » de Pacte a donné une dimension inespérée pour l'US, en lui permettant d'utiliser la renommée de ce laboratoire réputé pour développer, à partir du 9 janvier 2021, une campagne d'accusations d'islamophobie sur les réseaux sociaux à l'encontre des deux enseignants impliqués, analysée dans la première partie du présent rapport.

Cette stratégie fondée sur des accusations violentes vise en fait la direction, accusée elle-même d'inaction, et donc de complicité. Elle est complétée, sur fond de scandale de l'affaire Duhamel à Sciences Po Paris, par la relance par l'US, par certains de ses membres ou ceux d'associations proches, de rumeurs dénonçant des actes présumés de violences sexuelles ou sexistes (VSS) à l'encontre d'étudiants de l'IEP, sans le moindre signalement enregistré par la direction, sans le moindre témoignage ou la moindre action en justice, rumeurs activement relayées sur les réseaux sociaux visant à exclure de la vie étudiante de l'IEP, voire de l'IEP lui-même, certains étudiants désignés comme cibles. La direction n'a pas négligé l'importance de ces affaires de cyber-harcèlement à propos desquelles des alertes avaient été données, certaines d'entre elles faisant même l'objet de signalements au procureur de la République, mais elle a hésité à prendre des mesures fermes, notamment de caractère disciplinaire, en pleine campagne « #sciences.porcs » en janvier 2021 et elle a choisi de différer les mesures à prendre.

Pour la mission, des mesures disciplinaires doivent désormais être prises sans attendre car les graves accusations diffusées par des membres de l'US sur les réseaux sociaux à l'encontre de certains étudiants de l'Institut sont d'une violence inouïe et relèvent du harcèlement, comme elle en a eu quelques exemples au travers des entretiens qu'elle a réalisés et des documents qu'elle a collectés. À ce stade, il lui paraît essentiel de rappeler qu'il appartient à l'administration de faire cesser les violences dont sont victimes les usagers du service public dont elle a la charge, en prenant pour ce faire toutes les mesures utiles.

- 3. Les recommandations de la mission : au-delà des mesures immédiates qu'appelle la situation ayant conduit à la survenance de l'événement inadmissible du 4 mars 2021, l'IEP doit revoir son organisation administrative et pédagogique pour créer les conditions permettant à l'établissement de mieux résister aux crises*

Des mesures fermes doivent être prises sans tarder par l'IEP pour sanctionner les fautes les plus graves dont l'enchaînement a conduit à la situation constatée le 4 mars.

- En premier lieu, s'agissant des personnels impliqués dans l'affaire :

Il ne fait pas de doute que le comportement inadmissible de M. A, fin février 2021, a porté atteinte à l'image et à la réputation du corps enseignant et, au-delà, de l'établissement, décrédibilisé une instance de l'Institut et, par conséquent, porté préjudice au bon fonctionnement du service – ce qui est d'autant plus condamnable que M. A avait déjà, en décembre 2020, manqué au devoir de respect de l'autre et à l'obligation de neutralité. Toutefois, en prenant en considération les circonstances très particulières de l'espèce, la mission estime qu'il serait inopportun de prononcer une sanction disciplinaire à son encontre.

La mission recommande donc que M. A fasse l'objet d'un dernier rappel solennel et ferme à ses obligations de fonctionnaire par la directrice de l'IEP en présence du DGS, de la DRH et de son directeur de département, son responsable de service², assorti d'une mise en garde sévère pour l'avenir, et que ce

² Responsable du département des langues vivantes de l'IEP.

rappel à ses obligations énumérant les manquements qu'il a commis depuis décembre 2020 assorti de cette mise en garde fassent l'objet d'un courrier qui sera versé à son dossier administratif et lui sera notifié.

En ce qui concerne les deux autres enseignants impliqués dans l'affaire, la mission estime que, compte tenu des circonstances de l'espèce, les rappels à l'ordre oraux que la directrice a adressés à M. B, le 26 février au sujet de la discrimination syndicale qu'il avait commise la veille à l'encontre des étudiants membres de l'US (rappel à l'ordre auquel l'intéressé s'est plié en adressant le mél du 27 février à l'ensemble de ses étudiants) et le 1^{er} mars pour son mél déplacé du 27 février au soutien de M. A, sont adaptés à la situation et donc suffisants.

Elle recommande en revanche que la directrice reçoive Mme C, en présence du DGS, de la DRH et de la directrice du laboratoire Pacte, pour lui rappeler les obligations qui sont les siennes en cas de difficulté : en référer à la directrice de l'IEP, sa supérieure hiérarchique, pour les activités relevant du fonctionnement de l'Institut, et non pas à un tiers, faire preuve de loyauté envers son employeur, la direction de l'IEP. Il pourra à cette occasion être indiqué précisément à Mme C les suites que la directrice a données au différend qui l'a opposée à M. A en décembre 2020 (rappel de M. A à ses obligations, exigence d'excuses qu'il lui a présentées, par deux fois, pour la tonalité virulente de ses méls) et les motifs juridiques qui justifient sa décision de clore ainsi cette affaire.

Comme pour M. A, la mission recommande que le rappel de Mme C à ses obligations fasse l'objet d'une notification écrite à l'intéressée et soit versée à son dossier administratif.

En ce qui concerne la directrice du laboratoire Pacte, Mme D, la mission estime qu'il convient, à partir des constats contenus dans le présent rapport d'inspection, que ses supérieurs hiérarchique et fonctionnel (président de l'UGA et président du CNRS) la convoquent à un entretien, en présence de la directrice de l'IEP, pour lui rappeler solennellement le rôle qui est le sien en qualité de directrice de laboratoire, lequel ne l'autorise ni à signer un communiqué par délégation du président de l'université, ni à s'immiscer dans la gestion des ressources humaines de l'IEP autrement que par des alertes – bilatérales – à la directrice de l'Institut. Là encore, une notification écrite à l'intéressée des fautes qu'elle a commises dans cette lamentable affaire, qui sera versée à son dossier administratif, paraît opportune à la mission.

- En second lieu, s'agissant des étudiants qui ont été impliqués dans cette crise, la mission retient au terme de ses travaux que les fautes les plus graves dans l'enchaînement des faits qui ont conduit à l'événement du 4 mars sont les accusations d'islamophobie et de fascisme à l'encontre de M. A diffusées par « Sciences Po Grenoble en lutte » sur les réseaux sociaux, et les accusations d'islamophobie à l'encontre de MM. B et A et, s'agissant de ce dernier, de fascisme, relayées ou diffusées sur les réseaux sociaux par les élus étudiants de l'US, qui plus est, s'agissant de ces derniers, de façon réitérée.

Indépendamment même de l'événement déplorable du 4 mars, ces accusations sur les réseaux sociaux à l'encontre de deux professeurs de l'établissement et, pour ce qui concerne les élus étudiants de l'US, par méls adressés à la direction de l'établissement, que le juge pénal pourrait qualifier de délits de diffamation et d'injure (publiques lorsqu'elles sont diffusées sur les réseaux sociaux, privées lorsqu'elles sont adressées par mél à des personnels de l'établissement) et, s'agissant de M. B, de harcèlement moral de la part des élus étudiants de l'US, justifient un signalement au procureur de la République par la directrice de l'IEP, sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale ; en outre, portant atteinte à l'honneur et à la réputation de deux enseignants de l'Institut, elles sont de nature à porter atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement et à la réputation de l'établissement et constituent, à ce titre, des fautes disciplinaires qu'il appartient à l'administration de sanctionner, les procédures disciplinaire et pénale étant indépendantes l'une de l'autre.

Ainsi, sans préjudice des éventuelles suites judiciaires, la direction de l'IEP doit engager des poursuites disciplinaires contre chacun des élus étudiants de l'US signataires de ces accusations et donc auteurs de ces comportements fautifs, particulièrement graves et inacceptables, en veillant à faire application de l'article R. 811-23 du code de l'éducation qui prévoit l'attribution de l'examen des poursuites à la section disciplinaire d'un autre établissement lorsqu'il existe une raison objective de mettre en doute l'impartialité de la section disciplinaire initialement saisie dans son ensemble, ou un risque avéré de trouble à l'ordre public ou au bon fonctionnement de l'établissement (autrement dit, procéder à un « dépaysement » de

l'affaire hors des établissements d'enseignement supérieur de Grenoble et des établissements du réseau des IEP).

Un travail collectif doit être conduit avec l'ensemble de l'équipe pédagogique pour définir des valeurs communes et des règles de fonctionnement partagées : il peut se concrétiser par l'élaboration d'un document valant « code de bonne conduite et de civilité », et l'institution d'une fonction de médiation interne pour réguler les situations conflictuelles interpersonnelles.

L'IEP doit également s'attacher à combler des manques criants en matière de formation de ses étudiants dans le domaine des usages et des risques des communications numériques. L'IEP doit assurer une veille sur les réseaux sociaux pour, le cas échéant, sanctionner les faits relevant du cyber-harcèlement et s'engager fortement dans une politique de prévention à cet égard, en mettant en place, pour l'ensemble des étudiants de l'Institut, un module de formation juridiquement solide sur les principes et les règles applicables dans un État de droit en matière de respect de la vie privée, de conditions d'exercice des libertés individuelles et de respect des droits de la défense, qui traitera notamment des réseaux sociaux et de leurs usages, des bonnes pratiques en la matière et des risques psychologiques, sociaux et juridiques résultant de pratiques illégales.

L'IEP doit également faire évoluer son mode de management et améliorer son organisation pour permettre un pilotage plus efficace, avec la définition d'une direction resserrée autour de trois personnes – directrice, directeur-adjoint, DGS – (au lieu d'une vingtaine) et se doter d'un organigramme opérationnel autour de six ou sept pôles (au lieu de treize directions et cellules actuellement). Il doit enfin se doter d'une politique de communication, notamment de communication de crise.

Cet effort de recherche d'un mode de management et d'une organisation plus efficaces doit s'appuyer, compte tenu des moyens propres limités de l'IEP, sur une recherche plus systématique de mutualisation des fonctions supports avec l'UGA, l'IEP devant s'attacher à tirer un meilleur parti de son statut d'établissement composante. À cet égard, la mission déplore que, dans la crise qui a conduit à la situation du 4 mars, la direction de l'IEP n'ait pas donné suite aux propositions d'aide que lui avaient faites le président de l'UGA et des membres de son équipe.

Enfin, sans remettre en cause la place importante des représentants étudiants dans les instances de gouvernance, l'IEP doit clarifier le statut de cette représentation en instituant officiellement une fonction de délégué étudiant désigné par le conseil d'administration et rétablir le fonctionnement tripartite (direction, personnels, étudiants) du CEVIE. De même, sans remettre en cause la vitalité de la vie étudiante, l'IEP doit définir dans son règlement intérieur un cadre juridique plus sécurisé pour ces activités.

Récapitulatif des recommandations de la mission

Recommandation n° 1

- a) rappeler solennellement M. A à ses obligations de fonctionnaire lors d'un entretien avec la directrice, en présence du DGS, de la DRH et de son directeur de département, en l'informant que tout nouveau manquement de sa part à l'avenir fera l'objet de poursuites disciplinaires. Lui notifier par écrit ce rappel ferme à ses obligations énumérant les fautes qu'il a commises depuis décembre 2020, assorti de cette mise en garde, et le verser à son dossier administratif ;
- b) rappeler solennellement Mme C à ses obligations de fonctionnaire vis-à-vis de sa hiérarchie, en présence du DGS, de la DRH et de la directrice du laboratoire Pacte, et l'informer des suites que la directrice a données à sa plainte relative aux échanges de méls de début décembre avec M. A et des motifs juridiques qui justifient cette décision de clore ainsi cette affaire. Lui notifier par écrit ce rappel à ses obligations et le verser à son dossier administratif ;
- c) rappeler solennellement à la directrice du laboratoire Pacte, en présence de la directrice de l'IEP, les attributions qui sont les siennes en qualité de directrice de laboratoire et son incompétence pour intervenir dans les affaires de l'IEP, notamment en matière de ressources humaines. Lui notifier ce rappel à ses obligations par écrit et le verser à son dossier administratif.

Recommandation n° 2

- a) la directrice de l'IEP doit procéder sans délai à un signalement au procureur de la République, sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale, des accusations d'islamophobie à l'encontre de M. B diffusées le 22 février 2021 sur les réseaux sociaux par les élus étudiants de l'US, qui sont susceptibles d'être qualifiées de diffamation ou injure (délai de prescription de trois mois) et, depuis le 9 janvier 2021, d'actes de harcèlement moral (délai de prescription de six ans), et veiller à ce que l'intéressé, s'il entend déposer une plainte, se voie attribuer la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, notamment pour bénéficier de l'aide d'un avocat dans ses démarches en justice ;
- b) la directrice de l'IEP doit engager sans attendre davantage une procédure disciplinaire à l'encontre de chacun des dix-sept élus étudiants de l'US dans les différentes instances de l'IEP (puisque les publications sont signées sous cette formule affirmant leur solidarité), en faisant application des dispositions de l'article R. 811-23 du code de l'éducation, aux fins de sanctionner ces faits qui portent atteinte à l'honneur et à la réputation d'un professeur de l'établissement et, par suite, à celle de l'établissement lui-même, ainsi qu'à l'ordre et au bon fonctionnement de l'IEP.

Recommandation n° 3

- a) engager une réflexion avec l'ensemble de l'équipe pédagogique pour définir des valeurs communes et des règles de fonctionnement partagées, qui pourrait déboucher sur l'élaboration d'une note générale valant « code de bonne conduite et de civilité » à l'intérieur de l'établissement ;
- b) instituer une fonction permanente de médiateur interne destinée à proposer des solutions amiables de règlement des conflits interpersonnels.

Recommandation n° 4

- a) organiser une veille sur les réseaux sociaux pour détecter très vite les faits de cyberharcèlement de sorte d'intervenir rapidement auprès de l'auteur pour y mettre un terme et informer les étudiants chaque année de la procédure de signalement de ces faits mise en place par l'établissement et des sanctions disciplinaires et pénales qu'encourent les auteurs de tels faits ;
- b) instaurer une règle de « tolérance zéro » dans l'établissement vis-à-vis des pratiques de cyberharcèlement, quels qu'en soient l'auteur et la victime : assurer un traitement rigoureux des situations de cyberharcèlement, en engageant immédiatement la procédure disciplinaire contre l'auteur, que la victime soit un étudiant ou un enseignant, et en signalant les faits au procureur de la République dès que l'administration en est informée ;

c) mettre en place le plus tôt possible dans la formation des étudiants et pour l'ensemble des étudiants de l'Institut un module de formation juridique sur les principes et les règles applicables dans un État de droit en matière de respect de la vie privée, de conditions d'exercice des libertés individuelles et de respect des droits de la défense, qui traitera notamment des réseaux sociaux et de leurs usages, des bonnes pratiques en la matière et des risques psychologiques, sociaux et juridiques résultant de pratiques illégales.

Recommandation n° 5

Constituer une équipe de direction resserrée composée de la directrice, d'un directeur-adjoint et du DGS, en clarifiant le rôle de chacun au sein de cette équipe.

Recommandation n° 6

Réexaminer les rôles des directeurs transversaux, des chargés de mission, chargés de projets, délégués et référents, et faire relever directement chacun d'eux de l'un des trois membres de la direction, pour mettre en œuvre et rendre compte de leur action dans le cadre d'une lettre de mission.

Recommandation n° 7

Resserrer l'organigramme administratif en six ou sept pôles relevant chacun respectivement soit du DGS soit du DGS adjoint et établir une lettre de mission pour le DGS, le DGS adjoint et chaque responsable de pôle.

Recommandation n° 8

Travailler dès à présent avec la direction de la communication de l'UGA pour finaliser les objectifs de communication externe et interne et établir une feuille de route claire.

Lancer dans les plus brefs délais une procédure de choix d'un prestataire extérieur pour préparer la mise en œuvre de cette politique.

Recommandation n° 9

Etendre le champ des mutualisations des fonctions supports avec l'UGA afin de dégager des marges de manœuvre favorisant le développement des activités de formation et de recherche de l'IEP.

Recommandation n° 10

Modifier le règlement intérieur de l'IEP par délibération du CA pour :

- instituer et organiser une fonction de délégué étudiant de l'IEP chargé de la représentation des étudiants auprès de la direction, du CA, comme des instances de l'UGA ;
- restaurer le caractère tripartite direction / personnels / étudiants du CEVIE, clarifier son fonctionnement et réaffirmer son rôle consultatif.

Recommandation n° 11

a) clarifier le cadre de la vie associative étudiante en inscrivant dans le règlement intérieur de l'IEP l'ensemble des dispositions applicables à tous les étudiants de l'Institut et en établissant un contrat-type fixant les droits et obligations des associations étudiantes ;

b) mieux articuler la vie étudiante de l'IEP avec celle de l'UGA et inciter les associations étudiantes de l'Institut à collaborer dans leurs domaines respectifs avec les associations homologues de l'UGA.

Enfin, le présent rapport sera transmis au procureur de la République près le tribunal judiciaire de Grenoble pour compléter son information, en complément du signalement des faits susceptibles de recevoir une qualification pénale qui lui sera adressé par la directrice de l'IEP conformément à l'article 40 du code de procédure pénale.

Introduction

Le jeudi matin 4 mars 2021, à leur arrivée peu avant 8 h 30, deux enseignants de l'Institut d'études politiques (IEP) de Grenoble découvrent qu'ont été placardées sur le mur d'entrée de l'établissement des affiches accolant les termes de « fascisme » et « islamophobie » aux noms de deux de leurs collègues enseignants et les appelant à la démission, ainsi que le portrait de l'un d'eux, très reconnaissable, dessiné à l'encre de Chine. Profondément choqués, ils arrachent les affiches comportant les noms et le portrait de leurs collègues, encore humides, selon le témoignage de l'un d'eux auprès de la mission d'inspection.

Le même jour, cet affichage dans son intégralité, y compris les noms des deux professeurs et le portrait de l'un d'eux, est relayé sur les réseaux sociaux par l'UNEF Grenoble³, par un message twitter ainsi rédigé : « *Contre les violences de genre & la campagne islamophobe & sécuritaire, les colleuses ont dénoncé l'intaction [sic] de l'IEPG et les enseignants A & B qui surfent sur cette campagne. / Ce dernier a interdit l'accès à ses cours aux étudiant.e.s syndiqué.e.s* »⁴. Rapidement diffusé sur l'internet, ce « post » publié moins de cinq mois après l'assassinat de Samuel Paty⁵ suscite un tollé médiatique qui conduit 48 heures plus tard l'UNEF Grenoble à le modifier sur son site en supprimant les noms des deux professeurs et le portrait. Le dimanche 7 mars, l'instance nationale de l'UNEF publie un communiqué dans lequel elle admet que la diffusion sur l'internet des affiches accusatoires nominatives du 4 mars par sa section grenobloise est susceptible de déclencher une « *vague de haine* » à l'encontre des deux enseignants ainsi désignés et constitue, par conséquent, une initiative « *irresponsable* », mais affirme que sa section locale n'est pas l'auteur du collage et que l'UNEF est opposée « *à toute haine, à tout lynchage public* » et « *attach[ée] à la liberté d'expression* ».

Saisi le vendredi 5 mars d'un signalement par la direction de l'IEP, le procureur de la République annonce le lendemain l'ouverture d'une enquête par le parquet de Grenoble pour injure publique envers un particulier par parole, écrit, image ou moyen de communication au public par voie électronique, et dégradation ou détérioration légère d'un bien destiné à l'utilité ou la décoration publique par inscription, signe ou dessin, délits punis respectivement de 12 000 et 15 000 euros d'amende⁶.

Lors de ses déclarations publiques le dimanche 7 mars, la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation condamne fermement les accusations nominatives portées anonymement, par voie d'affichage, contre les deux enseignants de l'IEP, ainsi que les menaces, injures et pressions qui n'ont pas leur place dans l'enseignement supérieur et annonce sa décision de diligenter une mission d'inspection générale afin d'établir les responsabilités de chacun et contribuer à rétablir la sérénité au sein de l'IEP. Ces déclarations font l'objet d'un communiqué publié le lendemain.

Le lundi 8 mars, la direction de l'IEP et le président de l'université Grenoble Alpes (UGA), dont l'IEP est un établissement-composante depuis le 1^{er} janvier 2020, publient également un communiqué condamnant fermement les affiches accusatoires injurieuses à l'encontre des deux enseignants, le président de l'UGA qualifiant en outre d'irresponsable l'acte de les relayer sur les réseaux sociaux. Le même jour, la communauté des enseignants-chercheurs de l'IEP, réunie en assemblée générale, publie une « *prise de position* », qui condamne fermement l'affichage public des noms des deux enseignants de l'Institut accompagnés de propos injurieux et leur large diffusion sur l'Internet, ainsi que la divulgation des noms d'autres enseignants de l'établissement dans les médias et sur les réseaux sociaux les deux jours précédents, tout en rappelant « *le cadre légal (...), mais aussi les principes de modération, de respect*

³ L'UNEF n'est pas au nombre des organisations représentatives des étudiants siégeant dans les instances de l'IEP de Grenoble ; elle ne s'est d'ailleurs pas présentée aux suffrages des étudiants de l'Institut au cours des trois dernières élections étudiantes de l'automne 2018, 2019 et 2020.

⁴ Le présent rapport retraçant fidèlement les écrits des étudiants et personnels de l'IEP et de l'université, il reprend dans les citations de leurs publications et messages l'écriture inclusive qu'ils utilisent malgré les instructions contraires adressées aux administrations par le Premier ministre.

⁵ Professeur dans un collège de Conflans-Sainte Honorine (Val d'Oise), Samuel Paty a été assassiné le 16 octobre 2020 par un terroriste islamiste, après qu'un parent d'élève l'avait accusé sur les réseaux sociaux d'avoir injurié l'islam et le Prophète lors d'un cours sur le principe de laïcité dispensé à ses élèves.

⁶ Cf. article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse pour le délit d'injure publique commis par les moyens énoncés à l'article 23 de la même loi et articles 322-1 et 322-3 du code pénal pour le délit de dégradation d'un bien destiné à l'utilité ou à la décoration publique et appartenant à une personne publique.

mutuel, de tolérance et de laïcité, ainsi que le devoir de réserve » dans lesquels doivent s'exercer l'indépendance et la liberté d'expression des enseignants et enseignants-chercheurs.

Le même jour, 8 mars, le ministre de l'intérieur annonce que les deux enseignants objets des accusations publiques d'islamophobie et de fascisme, MM. A et B, sont placés sous protection policière.

Le mardi 9 mars, la directrice de l'IEP publie un nouveau communiqué, dans lequel elle réitère sa condamnation ferme de la violence dont ont été victimes les deux enseignants de l'Institut dont les noms associés à des propos injurieux ont été affichés sur les murs de l'établissement. Elle condamne également les injures dont sont victimes depuis plusieurs jours des étudiants, enseignants et représentants de l'établissement dans des médias et sur les réseaux sociaux, ainsi que « *les abus de langage et les stratégies d'intimidation, notamment entre étudiant.e.s, certain.e.s n'osant plus s'exprimer de peur de représailles* », en rappelant que « *si le droit de militer et d'être syndiqué.e.s est garanti par la loi, il est également soumis à des devoirs de respect de l'autre* » et, enfin, elle « *en appelle à la responsabilité de chacun et de chacune* », « *par la retenue dans les propos avancés dans les médias, les mails et sur les réseaux sociaux (...), la bienveillance et le respect d'autrui* ».

Lors de sa réunion du même jour, le conseil d'administration de l'IEP adopte une motion par laquelle, à son tour, il condamne fermement les violentes accusations d'islamophobie et de fascisme relevant de l'injure et de l'intimidation portées par voie d'affichage contre les deux enseignants de l'établissement, réaffirme son attachement « *au respect des règles établies et légitimes de l'échange académique* » et en appelle « *au respect du devoir de réserve par les enseignants et les enseignants-chercheurs de l'établissement ainsi que de la liberté syndicale* ».

Conformément à la décision prise le 7 mars par la ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche est saisie par le directeur de cabinet le 8 mars. Aux termes de cette lettre de saisine, l'inspection générale est chargée :

- en premier lieu, de vérifier que toutes les mesures ont bien été prises par l'IEP de Grenoble pour protéger la liberté et la sécurité des enseignants publiquement accusés et que les procédures d'alerte prévues ont été mises en œuvre ;
- en second lieu, de clarifier l'enchaînement des faits qui ont conduit à des accusations nominatives publiques à l'encontre de deux enseignants de l'Institut, d'une part, en examinant, au regard du droit applicable, la réalité des enseignements qu'ils ont dispensés et des propos qu'ils ont tenus et, d'autre part, en identifiant les responsabilités des différents acteurs tant dans le déroulement des faits ayant conduit à la situation du 4 mars que dans les modalités d'action qu'ils ont choisies.

La méthodologie de la mission

Dès sa désignation, la mission a pris l'attache la directrice de l'IEP de Grenoble, en fonctions depuis le 1^{er} février 2020, pour l'informer de l'enquête administrative dont elle était chargée par la ministre et lui demander de lui adresser dès que possible l'ensemble des documents en sa possession relatifs à l'affaire d'accusations publiques contre les deux enseignants de son établissement. La mission a également annoncé à la directrice sa venue dans la semaine à Grenoble pour rencontrer les personnes dont l'éclairage lui semblait utile pour comprendre la situation ayant conduit aux accusations publiques du 4 mars et lui a demandé de les en informer ainsi que l'ensemble de la communauté de l'établissement.

Lors de la première journée qu'elle a passée à Grenoble, le 10 mars 2021, la mission s'est entretenue avec la directrice de l'établissement et les deux enseignants victimes des accusations, ainsi qu'avec la chargée de mission « *vie étudiante et associative* » de l'établissement, également référente « *discrimination, racisme et antisémitisme* », et avec des représentants des deux organisations représentatives des étudiants de l'Institut. À cette occasion, afin d'organiser au mieux son deuxième déplacement à Grenoble les 16 et 17 mars, la mission a demandé à la directrice d'informer l'ensemble des personnels et des étudiants de l'établissement qu'elle se tiendrait à la disposition de tous ceux qui souhaiteraient s'entretenir avec elle, en présence ou par visio-conférence, de la situation vécue par l'IEP et de leur communiquer à cet effet les méls des deux membres de la mission.

Lors de son second déplacement à l'IEP de Grenoble, et également dans le cadre de plusieurs visioconférences ultérieures, la mission s'est ainsi entretenue à la fois avec des personnes qu'elle avait identifiées, au travers des documents qu'elle avait collectés, comme ayant joué un rôle dans la succession des faits ayant conduit à la situation du 4 mars ou susceptibles de lui apporter un éclairage utile à la compréhension de cette situation, et avec des personnes ayant souhaité qu'elle les entende.

Ces échanges et entretiens ont bien sûr permis à la mission de collecter des documents utiles à ses travaux, mais également de mieux comprendre le climat très dégradé, pour ne pas dire délétère, qui règne actuellement à l'IEP de Grenoble, dans lequel est intervenu l'événement inadmissible du 4 mars consistant à porter anonymement de graves accusations publiques à l'encontre de deux professeurs de l'établissement nommément désignés. Les membres de la mission ont ainsi pu mesurer également les inquiétudes et le mal-être d'un grand nombre d'étudiants face à cette forte détérioration des relations interpersonnelles dans leur établissement qui nuit à leurs conditions de vie et de travail et ont pu percevoir combien nombre d'entre eux – majorité trop silencieuse parce qu'inquiète –, comme un grand nombre de personnels de l'établissement d'ailleurs, voudraient pouvoir retrouver un environnement de vie et de travail apaisé. Sur la base de ces entretiens comme de la consultation de l'abondante documentation collectée, la mission s'est enfin attachée à identifier les facteurs liés à la gouvernance, à l'organisation, au management et aux modes de fonctionnement de l'établissement qui contribuent à favoriser la transformation rapide d'une série de tensions au départ limitées à des personnes ou groupes de personnes au sein de l'IEP en une situation de crise impactant l'ensemble de l'Institut.

1. La situation constatée à l'IEP le 4 mars est l'aboutissement d'une crise commencée début décembre 2020, qui naît d'une controverse entre deux enseignants et tourne à un règlement de comptes orchestré par une organisation étudiante

1.1. Analepse et arrêt sur image : une controverse entre deux enseignants sur un sujet sensible devient un conflit impactant l'ensemble de l'établissement

1.1.1. Au commencement, une controverse dégénère, de maladroites sur-réactions et dans le contexte du confinement résultant de la crise sanitaire, en un conflit interpersonnel entre trois enseignants

En novembre 2020, l'Institut d'études politiques de Grenoble est, comme l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur, confronté à la suspension de ses activités en présence des étudiants et des personnels en raison du deuxième confinement décidé par le Gouvernement pour faire face à la crise sanitaire de Covid-19 et les enseignements sont dispensés à distance.

Dans le cadre de la préparation de la « *semaine pour l'égalité et la lutte contre les discriminations* »⁷ organisée de manière participative avec les étudiants et prévue cette année du 25 au 29 janvier 2021, un sondage en ligne réalisé auprès de tous les enseignants et étudiants par la référente « discrimination, racisme et antisémitisme » membre de l'équipe de direction de l'établissement a permis de dégager cinq thématiques de travail qui ont été validées par le comité de pilotage, et, pour chacune d'elles, un groupe de

⁷ La « *semaine pour l'égalité et la lutte contre les discriminations* » est un projet pédagogique créé par l'IEP de Grenoble au terme d'une réflexion engagée en novembre 2017 pour promouvoir, à la demande des étudiants, la lutte contre les différentes formes de discrimination et la placer au cœur du projet d'établissement grâce à divers dispositifs institutionnels (notamment l'adoption par le conseil d'administration du 31 mai 2018 d'une charte pour l'égalité et la lutte contre les discriminations, la nomination à compter du 31 mai 2018 d'une déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations, personnalité extérieure et indépendante, bénévole, qui peut être saisie par toute personne de l'établissement s'estimant victime d'une discrimination ; etc.). Cette semaine d'échanges et de réflexion propose des ateliers de formation en partenariat avec des associations spécialisées, des conférences-débats avec des enseignants-chercheurs et des professionnels, des projections-débats, etc. Elle est obligatoire pour les étudiants de troisième année, pour lesquels elle fait partie des modules de formation (dans le cadre des ateliers de professionnalisation) et donne lieu à l'attribution d'1,5 crédit ECTS, mais est ouverte à tous les étudiants de l'IEP (de la première à la cinquième année). Deux éditions (2018 et 2019) avaient déjà été organisées avant celle de 2020 dont il est question dans le présent rapport.

travail composé d'enseignants et étudiants intéressés a été constitué pour organiser l'une des journées de la semaine (choix du nom de la journée, programme des ateliers, table-ronde et projection-débat, etc.).

C'est dans le groupe de travail consacré à la thématique « Racisme, antisémitisme, islamophobie », composé de huit étudiants et de deux enseignants (M. A professeur agrégé affecté dans l'enseignement supérieur – PRAG –, et Mme C, maître de conférences, membre junior de l'Institut universitaire de France), que se fait jour une controverse entre les deux enseignants, par méls partagés entre tous les membres du groupe de travail, sur l'intitulé de la journée d'échanges-débat et, plus précisément, sur le concept d'islamophobie, à l'initiative de M. A.

Le premier mél du 30 novembre 2020 de M. A, qui répond au mél du même jour par lequel Mme C a demandé à l'ensemble des membres du groupe de travail de lui faire part de leurs suggestions et dans lequel il remet en cause le concept d'islamophobie en tant qu'il est mis au même niveau que le racisme et l'antisémitisme, sans cacher que c'est pour la raison-même de ce désaccord qu'il a choisi de participer à ce groupe de travail, n'est pas contestable et ne prête pas le flanc à la critique : d'une part, parce que le concept d'islamophobie est en effet sensible et fait indéniablement l'objet de vives polémiques et, d'autre part, parce que la « semaine pour l'égalité et la lutte contre les discriminations » n'est pas conçue et organisée sous la forme d'une succession de colloques entre scientifiques spécialistes de ces sujets, mais bien comme un projet pédagogique d'échanges ouvert à tous (étudiants et enseignants) sur des questions de société, faisant intervenir des membres de la société civile avec l'éclairage de scientifiques experts de ces sujets, dans l'objectif de sensibiliser les étudiants en sciences politiques à des débats d'actualité, d'aiguiser leur esprit critique et de les préparer à la construction d'une argumentation.

La réponse du 1^{er} décembre de Mme C (« *La notion d'islamophobie est effectivement contestée et prise à partie dans le champ politique et partisan. Ce n'est pas le cas dans le champ scientifique* ») va cependant, sans même qu'elle en ait alors conscience et, selon la mission qui s'est entretenue avec elle, sans même qu'elle en ait encore pris conscience aujourd'hui, blesser profondément son collègue, qui la ressent comme lui refusant le droit d'ouvrir un tel débat et d'y participer en raison d'un manque de compétences scientifiques, et pour tout dire comme une humiliation, un camouflet qui va le conduire à se rebiffer en durcissant le ton. M. A s'en explique ainsi dans son message du 4 décembre dans lequel il présente pour la première fois ses excuses à sa collègue : « (...) *l'arrogance de jeune enseignante-chercheuse qui, d'un revers de main, rejette les arguments du petit vieux prof (...) (simple agrégé, même pas de thèse...) en lui expliquant vite fait bien fait la différence entre "la science, la vraie" et le café du Commerce. C'est ce mauvais début de notre échange qui, j'ai peur, a été le catalyseur de ma réaction vive. / C'est une explication, tu diras, pas une excuse. Je suis d'accord. C'est pourquoi, quant à la forme et le ton de mes mails, je veux te présenter ce soir, formellement, mes excuses. En plus, je m'engage à mieux surveiller ma plume (et ma langue) à l'avenir* ». Il revient également sur cet aspect lors de son entretien avec la mission.

M. A répond donc à sa collègue le jour même, en mettant en copie cachée son collègue M. B, maître de conférences à l'IEP, par un long mél au ton véhément, en usant de termes très durs envers elle et une partie du « *champ académique des sciences sociales devenu partisan et militant* » dont la réponse qu'elle lui a adressée donne, selon lui, un vivant exemple, qui la blesse profondément à son tour et fait basculer la controverse vers un conflit ouvert entre les deux enseignants, avec les étudiants pour témoins muets de leurs échanges méls dont ils sont en copie.

M. B, qui n'est pas membre du groupe de travail, intervient aussitôt au soutien de M. A, pointant « *des universitaires (...) enfoncés dans le militantisme et l'idéologie* » et appelant à ne pas « *associer l'IEP de Grenoble au combat mené par des islamistes, en France et dans le monde* ».

Quoique profondément blessée par les propos de ses deux collègues, et surtout de M. A, qu'elle ressent comme des attaques personnelles violentes⁸ et une remise en cause de ses compétences d'enseignant-chercheur devant les étudiants (dont certains suivent ses propres cours), Mme C fait preuve d'une très grande maîtrise de soi en réprimant sa colère et en répondant d'un ton posé, par un mél du 3 décembre : « *Il me semble pourtant bien que l'usage du terme "islamophobie" n'est pas problématique dans les sciences*

⁸ Précisons d'emblée que, quel que soit le ressenti de Mme C, les propos de ses deux collègues, et notamment de M. A, ne sont pas des attaques personnelles violentes au regard de la liberté d'expression des enseignants de l'enseignement supérieur réaffirmée par l'article L. 952-2 du code de l'éducation tel qu'éclairé par la jurisprudence administrative.

sociales aujourd'hui », tout en réaffirmant son approche scientifique et en marquant sa volonté de mettre fin au débat : « *Les revues British Journal of Political Science (...) et Sociologie, ainsi que les Presses de Sciences Po m'apparaissent constituer des références solides, centrales et légitimes dans les disciplines relevant des SHS. Je maintiens donc mes propos. / (...) / Pour ma part, je proposerai aux membres du groupe thématique qui se réunira la semaine prochaine de conserver ce terme dans l'intitulé de la journée prévue dans le cadre de la Semaine pour l'égalité* ».

M. B lui répond dans l'heure par des renvois à, notamment, l'attentat contre le journal Charlie Hebdo, contre Samuel Paty, et en concluant son message par une demande d'intervention de la direction de l'IEP (« *j'invite la direction à prendre ses responsabilités* ») et en mettant la directrice de l'Institut en copie de son mél. M. A répond en fin d'après-midi par un mél dont le ton est moins agressif que celui de ses précédents messages, mais qui n'en renouvelle pas moins ses critiques sévères contre une partie des sciences sociales et son refus de l'intitulé « *racisme, islamophobie, antisémitisme* » pour la journée de réflexion, tout en essayant de faire une proposition alternative « *pour sortir du conflit* ».

La directrice de l'IEP ne répond pas à cette apostrophe à tout le moins cavalière de M. B, pas même par un court message indiquant qu'elle prendra prochainement contact avec les trois enseignants pour traiter cette question, ce qui peut donner aux participants du groupe de travail, et notamment aux étudiants qui assistent silencieusement à la polémique houleuse entre leurs enseignants, une impression d'inaction ou de désintérêt de sa part pour le conflit en cours.

À ce stade de l'examen de ces échanges, la mission s'étonne que, constatant un désaccord de fond de son collègue sur le contenu du projet pédagogique sur lequel ils engageaient leurs travaux, Mme C, maître de conférences exerçant à l'IEP depuis 2014, n'ait pas adressé son mél du 1^{er} décembre seulement à celui-ci, en écartant des destinataires les étudiants participant au groupe de travail, tant il lui paraît s'imposer que le cadre pédagogique d'une activité proposée aux étudiants par l'équipe enseignante soit précisément défini par cette dernière avant d'être mise en œuvre et travaillée avec les étudiants. La mission s'étonne plus encore que M. A, professeur agrégé expérimenté (il exerce depuis de nombreuses années à l'IEP de Grenoble), ait adressé sa réponse mél du 3 décembre, pour le moins véhémente et peu amène, à l'ensemble des participants au groupe de travail (dont huit étudiants) et non pas à Mme C seule. Pour tout dire, ces premières maladresses blâmables des deux enseignants concernés s'apparentent selon la mission à un manque de professionnalisme déconcertant : aux yeux de la mission, ce conflit entre deux membres de l'équipe pédagogique devait se régler en tout état de cause hors la présence des étudiants, avec, si nécessaire, l'intervention des autorités de l'établissement.

La mission est cependant bien consciente de « l'effet crise sanitaire / confinement » sur ce qui aurait dû rester une controverse sérieuse mais sans conséquences dommageables entre deux enseignants impliqués et passionnés par leur métier, sur un sujet qui suscite de vifs débats : les échanges écrits par méls « figent » les positions, les mots employés demeurent, on les lit, on les relit, on les « rumine » et on nourrit ses rancœurs au fur et à mesure de ces relectures, ils se transmettent, permettent l'interprétation et la manipulation, les bons et les mauvais conseils de tiers plus ou moins bien intentionnés. Il ne fait pas de doute aux yeux de la mission que cette controverse ne se serait pas transformée en psychodrame, puis en crise ouverte, si les échanges entre M. A et Mme C avaient eu lieu dans un contexte plus normal et s'étaient déroulés oralement, autour d'une table de réunion, lorsque l'on perçoit l'effet immédiat de ses propos sur les personnes présentes. Il est vraisemblable que les mots n'auraient pas été les mêmes, et n'auraient certainement pas eu la même portée. Est-ce l'effet de ce face-à-face avec soi-même et de cette absence de véritable échange interpersonnel qui contribue à expliquer ce qui apparaît aux yeux de la mission comme une sur-réaction de la part de chacun des deux enseignants aux propos tenus par son interlocuteur ?

En tout état de cause, en ce qui concerne le contenu de ces échanges de méls, la mission ne relève, dans les propos de M. A, ni propos racistes ou discriminatoires pénalement répréhensibles, ni actes susceptibles d'être qualifiés juridiquement de harcèlement moral à l'égard de sa collègue⁹. Elle retient, en revanche, que la tonalité des propos tenus par M. A justifiait une mise en garde et un rappel à ses obligations de fonctionnaire, en l'espèce la nécessaire mesure dans les échanges avec autrui – collègues ou usagers du service public –, ainsi qu'au principe de tolérance rappelé par l'article L. 952-2 du code de l'éducation, même si, au regard de la liberté d'expression dont jouissent les enseignants de l'enseignement supérieur que rappelle ce même article L. 952-2, ces propos, si critiques et peu amènes qu'ils soient, voire acerbes et blessants pour leur destinataire, n'ont pas, conformément à ces dispositions et au regard de la jurisprudence des juridictions administratives en la matière, excédé les limites de la controverse inhérente au fonctionnement d'une institution d'enseignement supérieur. Elle retient enfin que M. A a, dans son mél du 3 décembre 2020¹⁰, méconnu l'obligation de neutralité, en l'espèce religieuse, qui s'impose aux fonctionnaires en vertu de l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires¹¹.

Si la directrice de l'IEP n'a pas répondu à l'interpellation de M. B dans son mél du 3 décembre, elle est en réalité informée des échanges entre M. A et Mme C dans le groupe de travail depuis le soir du 1^{er} décembre : M. A, qui a sans doute perçu a posteriori la véhémence excessive de la réponse mél qu'il a adressée à sa collègue dans l'après-midi, l'en a informée par un mél à 21 h 15, auquel il a joint la totalité des méls échangés jusqu'alors entre Mme C et lui-même. Comme le montre la réponse de la directrice à M. A, tôt le matin du 2 décembre, et comme elle l'indiquera également à la mission, la controverse entre les deux enseignants lui paraît « normale » sur le sujet dont traite le groupe de travail dans le contexte particulier de la « semaine pour l'égalité », qui est conçue comme un lieu de débat sur des sujets de société, ouvert à tous, étudiants et enseignants, même si un éclairage scientifique est légitimement apporté sur les différents sujets évoqués, et manifestement, elle ne relève pas l'incongruité du déroulement en présence des étudiants de cette polémique entre enseignants. C'est lorsqu'elle reçoit un mél du 3 décembre à 17 h par lequel M. A lui transmet les derniers échanges qu'il a eus avec Mme C et M. B, qu'elle prend conscience¹² de la tonalité virulente des messages qu'il a adressés à sa collègue et de la tournure conflictuelle que prend la controverse : elle invite le soir-même M. A à un entretien le lendemain en début d'après-midi pour en parler de vive voix. La directrice apprend en outre, en fin de matinée du 4 décembre, que les étudiants du groupe de travail ont fait part à la référente « discrimination, racisme et antisémitisme » de leur malaise à la lecture des échanges entre les enseignants et de ce qu'ils se sentaient agressés par les propos tenus au sujet de l'islamophobie.

Lors de cette rencontre du 4 décembre à 14 h, la directrice rappelle à l'ordre M. A en soulignant que, si le débat qu'il a engagé n'est pas en cause, le ton qu'il a employé dans ses messages à sa collègue n'est pas acceptable, et elle l'invite à présenter au plus tôt ses excuses à Mme C.

M. A s'exécute et présente ses excuses à Mme C par un mél du 4 décembre. Mme C ne répond pas à ce message de M. A car elle n'accepte pas ses excuses : elle estime qu'elles ne sont pas sincères, parce que M. A y réitère ses précédents propos et impute à son « *arrogance de jeune chercheuse* » la tonalité inappropriée de ses propres messages.

⁹ Sur ces points, la mission partage totalement l'avis rendu le 12 décembre 2020 par la déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations de l'IEP, que Mme C avait saisie le 8 décembre.

La mission précise également sur ce point que, dans son mél du 3 décembre (cf. note 10 qui suit), M. A a certes fait une critique de l'islam en tant que religion (en raison de la place faite aux femmes et des violences qui sont commises en son nom), mais la critique des religions n'est pas illégale en France et, contrairement à l'interprétation qui semble être celle de « Sciences Po Grenoble en lutte » et l'US, elle n'est pas synonyme de discrimination.

¹⁰ Dans ce mél, M. A écrit : « *Je n'ai personnellement aucune sympathie pour l'islam en tant que religion (le rôle qui y est assigné à la Femme est l'une de mes raisons, importante - je préfère largement le Christ qui, lui, pardonne fameusement à la femme adultère (lisez le passage, c'est beau !); une autre raison, évidente, ce sont les crimes barbares qui sont sans cesse commis au nom de l'islam (...)/ Donc, je le confesse, je n'aime pas beaucoup cette religion (...)* ».

¹¹ Cf. article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations du fonctionnaire : « (...) / Dans l'exercice de ses fonctions, [le fonctionnaire] est tenu à l'obligation de neutralité. / Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. / (...) ».

¹² La directrice de l'IEP explique à la mission qu'elle était alors accaparée par la préparation du conseil d'administration de décembre 2020 et, notamment, par le budget de l'IEP dans le contexte particulier de la vacance du poste de directeur financier.

Dans le même temps, le soir du 3 décembre, Mme C saisit, non pas sa supérieure hiérarchique, la directrice de l'IEP, comme elle aurait dû le faire, mais la directrice du laboratoire Pacte¹³ dont elle fait partie, Mme D, pour lui faire part de son mal-être résultant des attaques dont elle s'estime victime de la part de M. A et dont elle estime que sont également victimes, à travers elle-même, l'ensemble des chercheurs en sciences humaines et sociales.

Mme D appelle la directrice de l'IEP le soir du 4 décembre pour l'alerter sur la polémique entre les enseignants du groupe de travail et le profond mal-être de Mme C qui en résulte et lui demande d'intervenir, mais la directrice de l'IEP lui oppose qu'il s'agit d'un débat d'opinions qui relève de la liberté d'expression des enseignants, qui ne concerne par conséquent que l'IEP, et que, s'agissant de Mme C, apprenant par cet entretien téléphonique qu'elle en est profondément affectée, elle va rapidement prendre contact avec elle. Mme D l'informe alors que si elle n'intervient pas clairement dans cette polémique, le laboratoire Pacte agira.

La directrice de l'IEP prend contact téléphoniquement avec Mme C dès le lendemain, mais ne parvient pas à la joindre et lui laisse un message téléphonique, dont Mme C la remercie par un mél du 6 décembre, auquel la directrice de l'IEP répond le 7 décembre. Des méls et échanges téléphoniques suivent (Mme C a été placée en arrêt de travail par un médecin du 7 au 11 décembre 2021) et toutes deux conviennent d'un entretien en visio-conférence le mercredi 16 décembre, en présence, à la demande de Mme C, du directeur des études du premier cycle, ami de Mme C. La directrice de l'IEP a expliqué à la mission que cette dernière avait pris les propos de MM. A et B de façon très personnelle et qu'elle-même s'était efforcée de replacer la controverse à sa juste place pour l'amener à relativiser leur différend.

Pourtant, sans attendre cet entretien avec sa supérieure hiérarchique, Mme C saisit, le 8 décembre, la déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations de l'IEP, puis, le 9 décembre, la déléguée « discrimination et égalité » de l'UGA.

C'est dans ces conditions que le 7 décembre, le directoire du laboratoire Pacte adopte un « communiqué », qui apparaît, curieusement, certes signé par la directrice du laboratoire mais « *Pour le président [de l'UGA] et par délégation* » et qui n'est en réalité pas un communiqué, puisqu'il s'agit d'une prise de position dans les débats qui se sont déroulés au sein du groupe de travail « racisme, antisémitisme, islamophobie » préparatoire à la « semaine pour l'égalité » qui ne fait pas l'objet d'une publication, mais est diffusée par mél, le 8 décembre, à l'ensemble des membres de ce groupe de travail, ainsi qu'à M. B qui a pris part au débat après que M. A l'en a informé, et à la directrice de l'IEP.

1.1.2. Le « communiqué » du directoire du laboratoire Pacte daté du 7 décembre 2020 transforme le conflit interpersonnel en un conflit concernant tous les enseignants de l'IEP

L'effet de ce « communiqué » est désastreux : au lieu d'apaiser les tensions, de relativiser la portée du différend en le replaçant dans le contexte de ce que sont les débats pendant « la semaine pour l'égalité et la lutte contre les discriminations » de l'IEP, en l'espèce un débat ouvert à tous sur un sujet d'actualité dans lequel s'expriment des opinions divergentes et que vient éclairer l'analyse des chercheurs, il dramatise la polémique en se plaçant sur le terrain d'une mise en cause de la recherche en sciences sociales et fige les oppositions en adoptant sans aucun recul la lecture de Mme C, au côté de laquelle il dresse la renommée scientifique du laboratoire Pacte. Ce faisant, non seulement ce « communiqué » conduit chacun des trois enseignants concernés à s'arc-bouter sur leurs positions, mais il met l'ensemble des enseignants de l'IEP en situation de devoir choisir leur camp. Ainsi, ce qui aurait dû rester un conflit interpersonnel entre trois enseignants, né de divergences d'analyses au cours d'un débat, qu'il appartenait à la direction de l'IEP de gérer comme tout type de conflit interpersonnel similaire, se transforme en un conflit concernant l'ensemble des personnels enseignants de l'IEP.

Le « communiqué » de Pacte a notamment, aux yeux de la mission, contribué à « marginaliser » MM. A et B au sein de l'IEP, mais aussi conduit M. A à « radicaliser » sa position : il suffit de lire sa réponse au directoire de Pacte du 15 décembre et notamment ses points III, IV, V et VI, pour comprendre qu'il y a lu la confirmation de ce qu'il critiquait chez une partie des chercheurs en sciences sociales et de relever que, le 9

¹³ Le laboratoire Pacte, réputé pour la recherche en sciences humaines et sociales, est sous la cotutelle du CNRS, de l'IEP et de l'université Grenoble Alpes, et la majorité des enseignants-chercheurs de l'IEP lui sont rattachés (dont Mme C et M. B).

décembre 2021, il versait sur son site internet de l'IEP, comme il le fait pour l'ensemble de ses cours, ses échanges de méls de début décembre avec Mme C, sans même les anonymiser, en guise d'introduction à un cours sur la « *cancel culture* » avec ses élèves de troisième année¹⁴.

Ce « communiqué » de Pacte, qui conforte Mme C dans le sentiment qu'elle a été victime d'une « *forme de harcèlement* »¹⁵ et se conclut sur l'affirmation de la légitimité de « *la mobilisation du terme « islamophobie » dans le débat scientifique et public* » opposée par Mme C au cours de la controverse avec ses deux collègues, a en outre, selon la mission, contribué à anéantir tous les efforts d'apaisement engagés par la directrice de l'IEP auprès des trois enseignants impliqués, et vouait à l'échec ceux qu'elle a ultérieurement poursuivis : en portant le débat sur la scientificité des sciences sociales, ce « communiqué » contredit la position de la directrice de l'IEP consistant à rappeler les objectifs pédagogiques de la « *semaine pour l'égalité* » pour justifier des débats sur des sujets d'actualité, qui peuvent être animés dès lors qu'ils demeurent respectueux d'autrui. Plus encore, il a fourni aux membres du bureau de l'Union syndicale (US) Sciences Po Grenoble¹⁶ l'occasion et les outils, en termes d'argumentation notamment, pour exploiter la polémique au bénéfice de ses propres projets.

La mission a longuement échangé avec Mme D seule, avant de s'entretenir avec l'ensemble des membres du directoire du laboratoire Pacte. La directrice de Pacte lui a confié être aujourd'hui consciente que l'ensemble du directoire avait agi trop vite et sans suffisamment réfléchir aux conséquences de son texte – elle a précisé à cet égard qu'elle-même ignorait tout à ce moment-là de la forte dégradation des relations au sein de l'IEP – et qu'il avait, en outre, sur-réagi en se focalisant sur les propos tenus par M. A à l'endroit d'une partie des chercheurs en sciences sociales, ce qu'elle a expliqué par le contexte des multiples attaques auxquelles faisaient face les sciences humaines et sociales à ce moment-là dans le débat public (notamment les débats sur l'« *islamo-gauchisme* » soulevés dans l'espace public à la fin de l'année 2020) et par le profond mal-être de leur jeune collègue, très affectée par ses échanges avec MM. A et B, qui les avait profondément émus.

Mme D était également tout à fait consciente des anomalies entachant ce « communiqué » : le terme-même de « communiqué » laissant entendre qu'il a vocation à être largement diffusé ; l'utilisation du cachet de l'université Grenoble Alpes « *Pour le président et par délégation* » à côté de celui de l'IEP de Grenoble, **alors qu'elle ne dispose d'aucune délégation du président de l'UGA pour signer ce genre d'actes ; son absence de compétence pour traiter des questions de ressources humaines relatives à des personnels de l'IEP, pour se prononcer sur une éventuelle situation de harcèlement d'un personnel et pour décider des objectifs et modalités d'un projet pédagogique tel que la « *semaine pour l'égalité* » qui n'était pas, en l'occurrence, un colloque scientifique ou un séminaire de chercheurs.**

Lors de son entretien avec la mission, le président de l'université l'a informée qu'il avait sérieusement admonesté Mme D au sujet du communiqué du 7 décembre et cette remontrance est sans doute à l'origine de cette prise de conscience de l'intéressée. Mais, selon la mission, cette dernière n'a toujours pas mesuré combien l'instrumentalisation de ce « communiqué » du laboratoire Pacte a pesé lourd dans les événements auxquels a été ultérieurement confronté l'IEP tout au long du premier trimestre 2021.

¹⁴ Une étudiante de troisième année qui a assisté à ce cours du 9 décembre de M. A a indiqué à la mission que ce dernier n'avait pas utilisé ces échanges de méls avec sa collègue comme support de son cours, contrairement à la rumeur répandue à l'IEP, mais qu'en introduction de son cours, il avait, pendant une quinzaine de minutes, expliqué les motifs de son désaccord avec sa collègue dans le groupe de travail.

¹⁵ Ce qui, rappelons-le à nouveau, est erroné au regard de la définition, en droit, du harcèlement.

¹⁶ L'Union syndicale (US) Sciences Po Grenoble est issue d'une scission de l'UNEF Grenoble en 2017. À l'issue des scrutins de novembre 2020, l'US détient actuellement sept sièges de représentants des étudiants sur neuf au conseil d'administration de l'IEP (quatre dans le premier collège et trois dans le deuxième collège) et cinq sièges de représentants titulaires des étudiants sur six au conseil des études et de la vie étudiante (CEVIE). Aux termes de ses statuts du 6 octobre 2020, le bureau de l'US comporte deux co-présidents et un trésorier.

1.2. Après la crise de début décembre, le conflit se poursuit et l'organisation étudiante « Union syndicale Sciences Po Grenoble » l'utilise pour mener à bien ses propres projets, qui sont mis en lumière fin février

1.2.1. Fin décembre, la direction de l'IEP poursuit la gestion d'un conflit qu'elle pense toujours interpersonnel

À la mi-décembre 2020, le différend entre les enseignants du groupe de travail est donc loin d'être clos¹⁷.

Comme elles en étaient convenues, la directrice de l'IEP et Mme C s'entretennent le matin du 16 décembre en visio-conférence (la directrice a expliqué à la mission qu'un entretien dans son bureau avec M. A et Mme C était absolument impossible, car cette dernière ne voulait plus avoir aucun contact avec son collègue). La directrice de l'IEP a indiqué aux membres de la mission qu'elle s'était efforcée à nouveau d'expliquer à son interlocutrice que les interventions de MM. A et B nourrissent le débat, qu'elles reflétaient des opinions qui existent dans la société et la vie réelle et qui peuvent être interrogées d'un point de vue scientifique, etc., mais les éléments de fait qui suivent montrent que Mme C n'a pas accepté cet appel à l'apaisement de sa supérieure hiérarchique.

Lors de cet entretien, la directrice de l'IEP n'informe cependant pas son interlocutrice que M. A a fait oralement l'objet d'un rappel à l'ordre de sa part et qu'il lui a été en conséquence demandé de lui présenter ses excuses. La mission s'est beaucoup interrogée sur ce point mais, au bout du compte, elle n'est pas convaincue que la communication de cette information à Mme C aurait suffi à apaiser sa rancœur, tant il lui apparaît, au vu de l'ensemble des éléments du dossier qu'elle a réunis et des entretiens qu'elle a conduits, que l'intéressée attendait de la direction de l'IEP à tout le moins une prise de parti publique en sa faveur désavouant du même coup M. A, du même type que celle qu'elle avait obtenue du directoire du laboratoire Pacte dans son « communiqué » daté du 7 décembre, voire une sanction à l'encontre du professeur¹⁸.

En tout état de cause, la directrice de l'IEP comprend de cet entretien que les excuses de M. A du 4 décembre n'ont pas été reçues comme telles par Mme C.

La directrice de l'IEP s'entend alors avec un professeur de l'IEP, membre de Pacte, qui connaît bien M. A dont il a lui-même été l'élève à l'IEP et avec lequel il est ami, pour s'efforcer d'obtenir de lui qu'il adresse de nouvelles excuses à Mme C. Ce professeur parvient à en convaincre M. A qui, par mél du 16 décembre, adresse un nouveau message d'excuses à Mme C. Cette dernière lui répond le soir du 18 décembre, par un mél dans lequel elle le remercie de son message et lui souhaite de bonnes vacances, et qui a donc bien toutes les apparences d'une acceptation de ces nouvelles excuses¹⁹ permettant de laisser penser que le différend est clos.

En fin d'après-midi du 16 décembre, la directrice de l'IEP essaie de rassembler tous les protagonistes autour de valeurs communes et de limiter l'effet du « communiqué » de Pacte en répondant, par un mél du 16 décembre, au mél de la directrice du laboratoire du 8 décembre transmettant ce communiqué à l'ensemble des membres du groupe de travail, qu'elle adresse à l'ensemble de ces mêmes destinataires : elle y rappelle l'objectif du projet pédagogique que constitue « la semaine pour l'égalité » de l'IEP, l'intérêt de la pluralité des opinions et de la controverse, les principes du débat démocratique et notamment le respect de l'opinion d'autrui et de sa personne. Pour éviter de stigmatiser, voire humilier M. A, ce message ne dit rien, lui non plus, du rappel à l'ordre oral dont il a fait l'objet de la part de la directrice, ni des deux messages qu'il a adressés pour présenter ses excuses à Mme C.

¹⁷ Pour sortir de l'impasse, Mme C, qui ne veut plus avoir de contact avec M. A et ne veut absolument pas devoir échanger à nouveau avec lui sur la question de l'islamophobie, accepte de changer la thématique de cette journée de la « semaine pour l'égalité et contre les discriminations », dont l'intitulé devient « féminisme et antiracisme ». La semaine pour l'égalité se déroule effectivement du 21 au 27 janvier 2021.

¹⁸ À la fin de son entretien avec la mission, le 9 mars 2021, Mme C a notamment conclu que tout cela ne serait pas arrivé si, dans le cadre du conflit l'opposant à M. A début décembre, la direction de l'IEP avait immédiatement pris les mesures qui s'imposaient à l'encontre de ce dernier.

¹⁹ Mme C n'avait en revanche pas répondu au mél d'excuses de son collègue daté du 4 décembre, parce qu'elle ne les estimait pas sincères.

Cependant, contrairement à ce que pensait la directrice de l'IEP au vu de ces derniers développements, l'affaire n'a pas atteint son étape finale.

Le 17 décembre en fin de journée, la directrice des ressources humaines informe la directrice de l'IEP que, saisie par Mme C, d'une part, elle a constaté qu'elle vit très mal la situation, raison pour laquelle elle a décidé de l'orienter vers le médecin et le psychologue du travail, pour qu'elle puisse bénéficier d'un soutien psychologique, et que, d'autre part, l'intéressée s'estime victime de harcèlement et demande une sanction à l'encontre de son collègue.

Le 18 décembre, le jour-même où elle remercie M. A pour son message d'excuses, Mme C saisit par mél, sur le conseil de la déléguée « discrimination et égalité » de l'UGA avec laquelle elle s'est entretenue le 9 décembre, les délégués départementaux du défenseur des droits en leur indiquant qu'elle a été victime d'attaques violentes et graves, que des propos qui lui ont été adressés lui semblent relever du racisme et qu'elle est dans une situation inconfortable car elle n'est pas soutenue par la direction de l'établissement et en leur joignant un récapitulatif des échanges de méls avec M. A, qui ne comporte cependant pas le message d'excuses qu'il lui a pourtant adressé deux jours plus tôt, le 16 décembre.

Les délégués du défenseur des droits ont expliqué à la mission qu'ils avaient reçu Mme C en entretien le 22 décembre 2020, qu'elle leur avait paru très affectée et qu'elle semblait attendre d'eux une qualification juridique des propos que lui avait tenus M. A dans les méls du 1^{er} au 3 décembre 2020. Mais pour les délégués du défenseur des droits, ces propos de M. A n'appelaient ni la qualification de violences, ni celle de harcèlement et s'inscrivaient dans une controverse académique dans laquelle ils n'avaient aucune compétence pour intervenir. Pour eux, dans cette affaire, seul le ton des méls de M. A, qu'ils avaient effectivement trouvé virulent, était susceptible de justifier leur intervention d'un point de vue juridique, raison pour laquelle ils l'ont fondée sur les obligations du fonctionnaire fixées par l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, ainsi qu'il ressort de la lettre datée du 11 janvier 2021 qu'ils ont adressée à la directrice de l'IEP. La directrice de l'IEP leur répond par un courrier du 2 février. Ultérieurement, un échange téléphonique a lieu entre la directrice de l'IEP et l'un des délégués et rendez-vous est pris pour un entretien en visio-conférence le 23 février, associant évidemment Mme C, lequel sera reporté et aura finalement lieu le 5 mars. Au vu de l'ensemble des informations que leur avait communiquées la directrice de l'IEP (notamment les excuses adressées par deux fois par M. A à sa collègue), les délégués du défenseur des droits estimaient que cette affaire avait été traitée convenablement par la direction de l'établissement, mais ils comprenaient également que Mme C attendait une réparation d'un autre ordre.

Le 18 décembre, la directrice de l'IEP est également saisie par mél par une représentante du personnel de l'UGA qui souhaite accéder au registre « Santé et sécurité au travail » pour y faire un signalement de l'état de santé inquiétant de Mme C.

Au vu de l'ensemble de ces pièces du dossier, la mission est convaincue que Mme C voulait, pour s'estimer effectivement « défendue » par la direction de l'IEP, que soit prononcé un désaveu public du comportement de M. A ou une sanction disciplinaire à son encontre, même si, en sa qualité de représentante syndicale, et à ce titre chargée de la défense des personnels, elle ne pouvait pas le réclamer aussi ouvertement. Mais la directrice de l'IEP n'avait pas choisi cette voie : privilégiant l'apaisement, elle avait oralement rappelé à l'ordre M. A et demandé qu'en conséquence, il présente ses excuses à la collègue que sa véhémence et la dureté de ses propos avaient blessée. Mais aux yeux de Mme C, cette décision de sa supérieure hiérarchique n'était pas une décision adaptée à la situation.

1.2.2. L'Union syndicale saisit l'occasion qui lui est donnée de mener à bien ses propres projets, mis en lumière par le procédé inacceptable de « l'appel à témoignages » anonymes du 22 février

L'affaire rebondit à la rentrée des vacances de Noël : le 9 janvier 2021, les élus étudiants de l'Union syndicale (US) Sciences Po Grenoble, l'organisation représentative des étudiants majoritaire dans l'établissement²⁰, adressent par mél à la directrice le texte qu'ils ont publié sur leur site internet en soutien

²⁰ Voir note n° 16 de bas de page.

à un « post », auquel renvoie un lien, publié sur sa page Facebook le 7 janvier 2021 par « Sciences Po Grenoble en lutte »²¹.

Le « post » commençant par : « *Avertissement : islamophobie* », publié par « Sciences Po Grenoble en lutte » sous le titre « *Des propos d'un enseignant à l'IEP Grenoble* », qui ne nomme pas M. A, est une présentation commentée de courts extraits, soigneusement choisis, des propos qu'il a tenus au cours des échanges de début décembre avec Mme C, accompagnés de sous-titres le présentant comme « *islamophobe* » et « *d'extrême droite* ». Il se conclut par un appel aux étudiants à boycotter « la semaine pour l'égalité » si cet enseignant était appelé à y intervenir et par un appel à la direction de l'IEP « *à statuer sur son cas* » et à « *prendre des mesures pour lutter contre l'islamophobie dans l'établissement* ».

Le message de l'US renvoyant à ce « post » apporte son « *soutien à la professeure* » qui a subi la violence des propos de son collègue, « *ainsi qu'aux victimes réelles de l'islamophobie, à Sciences Po Grenoble comme ailleurs* », et demande « *à la direction de l'IEPG de réagir* », notamment, et on retrouve là l'écho des propos de Mme C dans son mél du 1^{er} décembre et de la conclusion du « communiqué » de Pacte, « *[en] réaffirm[ant] publiquement l'usage et la scientificité de ce terme [celui d'islamophobie], de le joindre à la fiche de poste et au nom de la mission "Racisme et antisémitisme"* » et réclame « *que des actes concrets soient pris, notamment la suppression de CS sur l'Islam²² qui seraient tenus par des professeur-e-s dont les propos ont été mis en cause pour leur islamophobie* ». Enfin, l'US déclare se joindre « *à Sciences Po Grenoble en lutte pour appeler la direction à statuer sur le cas du ou des professeur.s concerné.s* ».

La réponse de la directrice de l'IEP, le 11 janvier, reprend à peu de choses près la teneur du message d'apaisement qu'elle a adressé le 16 décembre 2020 aux membres du groupe de travail et à la directrice du laboratoire Pacte, en réponse au « communiqué » du 7 décembre. À aucun moment, cette réponse n'évoque la gravité des accusations d'islamophobie ainsi diffusées par des élus étudiants de l'IEP sur les réseaux sociaux à l'encontre d'un professeur de l'établissement, M. B, facilement identifiable même s'il n'est pas désigné nommément, et dont les propos n'ont, jusqu'à présent, jamais « *été mis en cause pour islamophobie* », si ce n'est précisément dans ce message des élus étudiants de l'US transmis par mél à la directrice ; **cette réponse n'exige donc pas de ses destinataires la suppression des réseaux sociaux de ce message accusatoire sous peine de poursuites disciplinaires.**

En retour, les élus étudiants de l'US lui adressent un mél du 13 janvier à 12 h 58, très injonctif et agressif, lui demandant de « *proposer le retrait du CS sur l'Islam porté par un enseignant-chercheur bien connu dans la communauté de la recherche française en science politique pour ses positions islamophobes* » et lui demandant, « *en leur qualité d'élus étudiants* », « *de mettre à l'ordre du jour du prochain CEVIE la modification des modalités de contrôle continu (MCC) pour supprimer le cours spécialisé (CS) sur l'Islam²³ et de mettre à l'ordre du jour du prochain CA avec potentiellement passage en CEVIE préalable : le changement du nom de la mission racisme et antisémitisme, en y rajoutant l'islamophobie et à [sic] minima l'intégration de la lutte contre l'islamophobie parmi les objectifs de cette mission* ». Enfin, cette lettre se conclut par le paragraphe suivant : « *Nous vous écrivons une motion rappelant ces points et vous demandant expressément en tant que direction de l'IEP pour le CA de l'IEP de reconnaître la scientificité du terme "islamophobie" et condamne[r] clairement les événements mentionnés dans notre mail précédent* ».

Ce message du 13 janvier des élus étudiants, qui n'a pas fait l'objet d'une réponse de la directrice²⁴, n'avait pas été communiqué par cette dernière à la mission, qui l'a obtenu d'un autre interlocuteur. La mission a

²¹ La mission n'a pas réussi à savoir qui fait partie de « Sciences Po Grenoble en lutte », car personne ne le sait, ou du moins ceux qui le savent et/ou en font partie n'en disent rien. Il s'agit d'un groupe très actif sur le campus. De nombreux étudiants et enseignants avec lesquels la mission s'est entretenue soulignent sa proximité avec les étudiants élus de l'US, dont ils supposent qu'au moins une partie appartient également à « Sciences Po Grenoble en lutte ». Pour sa part, la mission a pu constater que de nombreux documents de l'US relaient des messages ou publications issus de ce groupe.

²² A l'IEP, le seul cours dispensé sur l'Islam est un cours spécialisé (CS), autrement dit un enseignement optionnel, dispensé par M. B.

²³ Cette demande de suppression du cours sur l'Islam dispensé par M. B formulée par les élus de l'US le 9 janvier, puis de façon plus appuyée, le 13 janvier 2021, sera réitérée par un mél qu'ils adressent le 16 février à la direction des études de l'Institut dans le cadre de la préparation du CEVIE du 26 février 2021, dans lequel ils demandent l'inscription de ce point à l'ordre du jour du conseil au titre des « questions diverses ».

²⁴ C'est lorsque la mission a interrogé la directrice de l'IEP sur ce message de l'US du 13 janvier que la directrice s'est aperçue que ce message lui avait échappé et avait été basculé dans sa boîte de messages archivés sans qu'elle y ait apporté de réponse.

ainsi relevé avec beaucoup de surprise que, par un mél du même jour, 13 janvier 2021, à 13 h, Mme C avait adressé à la déléguée « discrimination et égalité » de l'UGA et à Mme D, avec un « smiley tout sourire » marquant sa satisfaction du soutien des élus étudiants de l'US, ce mél du 13 janvier 2021 à 12 h 58 adressé par l'US à la directrice de l'IEP, ainsi qu'une copie des méls des 9 et 11 janvier 2021 échangés entre l'US et la direction de l'IEP.

Dans la soirée du lundi 22 février 2021, l'Union syndicale publie sur sa page Facebook un « appel à témoignages » sur les « *propos problématiques* » qui auraient été entendus pendant le cours spécialisé sur l'islam, accompagné d'un message indiquant qu'« *étant donné les problèmes d'islamophobie de certains professeurs de l'IEP, elle souhaite retirer ce cours spécialisé des maquettes pédagogiques pour l'année prochaine si des propos islamophobes y étaient dispensés comme scientifiques* » ; elle précise que les témoignages seront anonymisés et sont attendus avant le vendredi suivant pour permettre d'en débattre au CEVIE qui doit se réunir ce jour-là.

M. B en est informé le même soir par un mél de l'un de ses étudiants et le signale aussitôt à la directrice de l'IEP, en lui faisant part de son inquiétude compte tenu de l'affaire Paty, ainsi qu'à M. A. **Là encore, la direction de l'IEP ne convoque pas les élus étudiants de l'US pour leur rappeler que ces accusations injurieuses diffusées sur les réseaux sociaux à l'encontre de M. B présentent toutes les caractéristiques du délit d'injure publique et, outre d'un signalement au procureur de la République, sont passibles de sanctions disciplinaires, ni a fortiori n'exige d'eux qu'ils retirent immédiatement cet « appel à témoignages » de leur page Facebook.**

En tout état de cause, c'est à ce moment-là que MM. A et B, qui ne sont pas actifs sur les réseaux sociaux et n'en avaient donc pas connaissance jusqu'alors, découvrent les publications des 7 et 9 janvier de « Sciences Po Grenoble en lutte » et de l'US sur les réseaux sociaux les présentant comme islamophobes et, pour M. A, un partisan de l'extrême droite. Tous deux demeurent cependant ignorants du mél du 13 janvier que l'US a adressé à la directrice de l'IEP.

Le 25 février, M. B apprend en outre que le conseil des études et de la vie étudiante (CEVIE)²⁵ prévu le lendemain est appelé à se prononcer, à la demande des élus étudiants de l'US, sur la suppression de son cours spécialisé sur l'islam.

À la peur qui, depuis le 22 février, s'est emparée de lui à la lecture des accusations d'islamophobie dont il fait l'objet sur les réseaux sociaux²⁶, se mêle alors la colère : dans la soirée, il communique à la direction de l'IEP un texte qu'il a rédigé à l'attention des étudiants de l'US élus au CEVIE qu'un représentant des enseignants a accepté de lire en son nom, lui indique qu'il examine les suites judiciaires qu'il pourrait donner à cette affaire, lui demande d'engager les procédures utiles pour prononcer l'exclusion des élus étudiants de l'US de l'établissement et dissoudre cette organisation syndicale et l'informe qu'il va adresser le soir même à tous les étudiants inscrits à ses cours un mél « *somm[ant] les étudiants qui font partie de ce pseudo-syndicat "Union syndicale" de quitter immédiatement [ses] cours et de ne jamais y remettre les pieds* ».

Il s'ensuit un long échange de méls entre lui et la directrice de l'IEP, qui, d'une part, l'invite à saisir les services des ressources humaines et de la médecine du travail, ainsi que la déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations, en lui suggérant notamment d'invoquer la situation de danger grave et imminent²⁷ en raison des accusations d'islamophobie dont il fait l'objet sur les réseaux sociaux (ce que M. B

²⁵ Le conseil des études et de la vie étudiante (CEVIE), qui n'est pas une instance prévue par le décret n° 89-902 du 18 décembre 1989 relatif aux instituts d'études politiques, a été créé en février 2013 par l'IEP de Grenoble pour favoriser le dialogue avec les étudiants au travers de leurs associations représentatives.

²⁶ Comme le montre une lettre qu'il avait adressée par mél le 18 octobre 2020 au président de l'UGA et à la directrice de l'IEP, dont la mission a eu connaissance, M. B avait été complètement bouleversé par l'attentat perpétré contre Samuel Paty. Plusieurs interlocuteurs de la mission lui ont également signalé combien les accusations d'islamophobie publiées par l'US à son encontre sur les réseaux sociaux le terrorisaient.

²⁷ Cf. article 5-6 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : « I. - L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. / Il peut se retirer d'une telle situation. / L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une déféctuosité du système de protection. / II. - Aucune sanction, aucune

fera dès le lendemain, en soulignant que « [s]a sécurité physique, ainsi que celle de [s]es proches, sont menacées, que ce soit dans les locaux de l'IEP ou à l'extérieur ») et, d'autre part et surtout, s'efforce de le calmer et, en vain, de le convaincre de ne pas adresser aux étudiants de ses classes le message d'exclusion de ses cours des étudiants appartenant à l'US qu'il envisage au motif qu'il constituerait une discrimination en raison des activités syndicales (elle lui cite notamment l'article 1^{er} de la Charte pour l'égalité et contre les discriminations de l'IEP). Mais M. B refuse, en lui opposant qu' « [elle] [lui] demande quelque chose qui est au-dessus de [s]es forces » parce qu'il ne pourra pas faire cours en sachant qu'il s'adresse à des étudiants qui n'hésitent pas à mettre sa vie en danger par leurs accusations sur les réseaux sociaux.

C'est dans ces conditions que M. B adresse, le 25 février à 22 h 37, un mél à l'ensemble des étudiants inscrits à ses cours, par lequel il « demande à tous les étudiants qui appartiennent au syndicat dit "Union Syndicale" de quitter immédiatement [s]es cours et de ne jamais y remettre les pieds » et « invite les étudiants concernés à s'adresser à la direction des études, (...) en copie, pour trouver un enseignant qui daignera les accueillir » et précisant qu' « [il] ne comprend pas, du reste, pourquoi ils n'ont pas d'eux-mêmes demandé à changer de CM puisque [s]a personne leur est tellement insupportable qu'ils sont prêts à mettre [s]a vie en danger ».

La réponse de l'US prend la forme d'un « communiqué suite au mail diffamatoire et discriminant de M. B de jeudi dernier » publié le samedi 27 février sur les réseaux sociaux, informant que l'organisation a « porté plainte pour diffamation et discrimination à raison des activités syndicales » et qu'elle va « demander à la direction de prendre des mesures » et saisir « la déléguée de l'IEP à l'Égalité et contre les discriminations ». L'un des co-présidents de l'US a en effet saisi la déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations de l'IEP au nom de l'organisation étudiante, le 28 février 2021, à laquelle il a précisé, lors de leur entretien téléphonique du 2 mars suivant, que son organisation était prête à retirer sa plainte si M. B lui adressait des excuses publiques et démissionnait de ses fonctions à l'IEP.

Dès avant cette réaction de l'US, la directrice de l'IEP avait cependant déjà convoqué M. B, après son mél du 25 février, à un entretien le 26 février, au cours duquel elle lui avait rappelé ses propos de la soirée précédente selon lesquels l'exclusion de son cours des étudiants adhérents de cette organisation étudiante s'analysait comme un acte de discrimination à raison de l'appartenance syndicale et elle l'avait convaincu de les réintégrer. Aussi, dans un long mél adressé à ses étudiants le 28 février, M. B précise les circonstances dans lesquelles est intervenu son mél du 25 février : il dit sa peur (« son effroi ») lorsqu'il a découvert, le 22 février, qu'il était la cible d'accusations d'islamophobie formulées par l'US et diffusées sur les réseaux sociaux depuis le début janvier, son incompréhension et son accablement que des étudiants puissent, quelques semaines seulement après l'affaire Paty, user de « ces étiquettes qui peuvent tuer » et « transformer une personne en cible humaine » et explique que, dans ces conditions, il lui semblait logique de demander aux étudiants de l'US auxquels sa personne est manifestement insupportable de changer de cours, mais qu'il n'était pas dans ses intentions de les exclure par la force, ce dont il n'avait d'ailleurs pas les moyens (en réalité, trois étudiants seulement avaient sollicité un changement de cours après son mél du 25 février).

La mission d'inspection générale observe que, selon les déclarations à la presse du procureur de la République de Grenoble, la plainte déposée par l'US a été classée sans suite pour infraction insuffisamment caractérisée.

En revanche, à ce stade de l'examen des faits de la phase 2 du conflit, la mission retient que les accusations d'islamophobie et de fascisme à l'encontre de M. A diffusées le 7 janvier 2021 sur sa page Facebook par « Sciences Po Grenoble en lutte » et relayées avec son soutien par les élus étudiants de l'US le 9 janvier, et surtout, compte tenu de leur précision, les accusations d'islamophobie à l'encontre de M. B diffusées par l'US sur les réseaux sociaux les 9 janvier et 22 février 2021 sont susceptibles d'être qualifiées de diffamation ou d'injure publique²⁸.

retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux. / (...) ».

²⁸ Pour les délits de diffamation et d'injure, le délai de prescription est très court : trois mois à compter de la date de la première publication ou prononciation orale des propos diffamatoires ou injurieux. La plainte déposée après ce délai n'est plus recevable (cf. article 65 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse).

En outre, les accusations d'islamophobie portées contre M. B les 9 janvier et 22 février par l'US sur les réseaux sociaux sont susceptibles, au vu de l'ensemble des pièces du dossier et, notamment, du mél du 13 janvier 2021 adressé par l'US à la directrice de l'IEP, qui montre que, avant même le plus que discutable « appel à témoignages » anonymes qu'elle a diffusé sur Facebook le 22 février suivant, l'US demandait déjà à la direction de l'établissement la suppression du cours sur l'Islam dispensé par M. B (désigné par la périphrase : « un enseignant-chercheur bien connu dans la communauté de la recherche française en science politique pour ses positions islamophobes », mais le seul cours sur l'Islam à l'IEP est celui dispensé par M. B), d'être qualifiés d'actes de harcèlement moral²⁹.

À ces titres, ces accusations justifiaient un signalement au procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale et, si MM. B et A demandaient à bénéficier de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment afin de porter plainte contre les auteurs de ces accusations à leur rencontre, l'octroi de cette protection par l'IEP, leur employeur.

Par ailleurs, indépendamment de la procédure judiciaire, les accusations des 9 et 13 janvier et du 22 février portées (que ce soit dans des méls à la direction ou à d'autres membres de la communauté de l'IEP, ou sur les réseaux sociaux tels que Facebook) à l'encontre de professeurs de l'établissement, qui ne sont d'ailleurs fondées sur aucune preuve, ni aucun fait établi, ni aucune décision de justice, **justifiaient également une action disciplinaire**³⁰ contre chacun des 17 élus étudiants de l'US dans les instances de l'établissement, puisque tous les méls, « posts » et autres publications de l'US sont toujours signés par la formule : « les élus étudiants pour l'Union syndicale Sciences Po Grenoble », qui affirment ainsi leur parfaite solidarité³¹.

À cet égard, lors de son entretien avec trois représentants de l'US (dont deux représentants du bureau), le 10 mars 2021, la mission a été surprise de constater leur manque d'intérêt marqué à l'égard des règles applicables en matière de droit au respect de la vie privée, en matière de conditions d'exercice des libertés individuelles, ou encore de respect des droits de la défense, etc, attitude surprenante de la part d'étudiants déjà bien avancés dans un cursus de sciences politiques.

Ainsi, lorsque la mission les alerte sur les qualifications de diffamation ou d'injure publique que pourrait recevoir « l'appel à témoignages » que l'US a diffusé sur Facebook, l'un d'eux, X, qui exerce des responsabilités au sein de ce syndicat, répond avec assurance qu'il n'y a pas de risque puisque cet « appel à témoignages » ne désigne pas nommément M. B. Lorsqu'en réponse, la mission lui rappelle que la loi ne subordonne pas ces qualifications à la désignation par son nom de la personne accusée, mais qu'il suffit que son identification soit possible par les écrits en cause – ce qui est le cas ici, puisqu'il suffit d'une très brève recherche (par tout moteur de recherche) sur l'internet, comme les membres de la mission l'ont fait, pour qu'apparaisse le nom de M. B –, le même élu étudiant X répond que l'appel à témoignages de l'US ne dit pas non plus explicitement que M. B a tenu des propos islamophobes pendant son cours, mais demande seulement « s'il a tenu » de tels propos pendant son cours, alors même que les qualifications de diffamation et d'injure publiques peuvent selon la loi être retenues quand bien même l'allégation ou

²⁹ Cf. articles 222-33-2 et suivants du code pénal. Le délai de prescription applicable à la victime qui souhaite porter plainte pour harcèlement moral est de six ans à compter de la dernière répétition de l'infraction (par exemple, dans le cas de M. B : à compter du 22 février 2021), la justice prenant alors en compte l'ensemble des faits commis auparavant même s'ils datent de plus de six ans.

³⁰ En vertu de l'article R. 811-11 du code de l'éducation relatif au régime disciplinaire applicable aux usagers des établissements d'enseignement supérieur, est passible d'une sanction disciplinaire tout fait de nature à porter atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement ou à la réputation de l'établissement.

³¹ Sans doute les rédacteurs de ces méls, « posts » et autres publications sur les réseaux sociaux s'imaginent-ils que la formulation de cette signature, qui ne comporte aucun nom, les rend en quelque sorte anonymes et, ce faisant, les protège collectivement et individuellement de toute poursuite pour leurs écrits et, au bout du compte, leur permet de ne pas en assumer la responsabilité. Mais une telle position est juridiquement erronée : cette signature les désigne très précisément comme les sept représentants de l'US au conseil d'administration et les cinq représentants titulaires de l'US au CEVIE ainsi que leurs cinq suppléants et, par suite, elle les engage, tous les dix-sept, individuellement et solidairement, pour les écrits qu'ils ont ainsi signés collectivement et solidairement. Un représentant syndical a certes des droits, mais il est aussi soumis à des obligations, d'où il résulte qu'il est également passible de sanctions disciplinaires en cas de faute.

l'imputation des faits incriminés est faite « *sous forme dubitative* », ou déguisée, ou si elle est insinuée, par l'emploi du conditionnel par exemple³².

La suffisance de ces représentants étudiants est confondante, puisque, lorsque la mission leur demande si cet « appel à témoignages » garantissant l'anonymat des répondants a été productif, ils lui produisent seulement deux témoignages A et B – évidemment anonymes – qui sont tellement imprécis et peu circonstanciés, et uniquement fondés sur des impressions et ressentis qu'il est inenvisageable qu'un juge puisse les retenir comme présomption, et évidemment encore moins comme preuve. L'un de ces « témoignages », recensé comme « témoignage A » par l'US, montre d'emblée, en sa page 1, combien la désignation non nominative de M. B est limpide pour tout le monde, et, qui plus est, est assorti de la réponse de l'élue étudiant X interlocuteur de la mission qui démontre qu'il s'efforce de veiller - très maladroitement - à ne pas tomber sous le coup de la loi pénale : « [A] : Salut X, ça va : j'ai vu sur le groupe étudiant que vous cherchiez des témoignages sur le CS de B, c'est bien ça ? J'ai plusieurs choses à raconter sur ce CS clairement créé pour cracher sur les arabes et les musulmans » ; « [réponse de l'élue X] : (...) Oui c'est exactement ça. Je l'ai pas cité dans le post pour pas avoir de problèmes. Si ça te va d'en parler, je t'écoute », assorti d'un « smiley tout sourire ».

D'autres exemples sont particulièrement édifiants : lorsque la mission demande aux représentants de l'US pourquoi cet « appel à témoignages » garantissant l'anonymat des répondants diffusé par leur organisation – quand bien même, oublieux des précédents dans l'Histoire, on en accepterait le principe – a ciblé précisément le cours sur l'islam de M. B, au lieu d'ouvrir cet « appel à témoignages » à tous les cours dispensés par l'ensemble des enseignants de l'IEP, puisqu'il n'est pas nécessaire de dispenser un cours sur l'islam pour tenir des propos discriminatoires ou accomplir des actes discriminatoires, elle n'obtient qu'une réponse évasive, qui ne repose sur aucun fait précis établi : « *parce que ça fait longtemps qu'on a des signalements à ce sujet concernant M. B* »...

Ou bien encore, lorsque la mission demande à ces jeunes étudiants en sciences politiques pourquoi leur organisation n'a diffusé cet « appel à témoignages » que le 22 février, en ne laissant que trois jours et demi aux répondants pour se manifester, ce qui ne permettait en tout état de cause pas aux membres de l'US de vérifier le bien-fondé des éventuels témoignages, par exemple en interrogeant d'autres étudiants ayant assisté au même cours, leur réponse élude la question en même temps qu'elle ne laisse pas d'inquiéter : « *parce qu'on avait besoin d'exemples et d'arguments pour sensibiliser les membres du CEVIE et obtenir la suppression de ce CS dès l'année prochaine* », en s'efforçant de démontrer à la mission que, compte tenu du calendrier des séances du conseil d'ici à la fin de l'année, ils n'avaient pas d'autre choix que d'obtenir un avis sur cette suppression de cours lors du CEVIE du 26 février, sans toutefois la convaincre puisque les pièces du dossier démontrent que, dès le 13 janvier 2021, l'US avait annoncé à la direction de l'IEP sa volonté d'obtenir la suppression de ce cours de M. B. De même, lorsque la mission marque son étonnement en rappelant qu'il n'entre pas dans les compétences du CEVIE et que, plus généralement, il n'appartient pas aux étudiants de se prononcer sur le contenu des cours composant leur cursus de formation, les trois représentants de l'US protestent vivement en assurant que ça a toujours été le cas à l'IEP : or, aucun document consulté par la mission, notamment les comptes rendus des instances traitant des questions d'enseignement, ne confirme cette affirmation péremptoire.

Ou encore, lorsque la mission interroge les représentants de l'US sur les droits de la défense – autrement dit le droit de connaître les faits dont on est accusé et l'auteur de ces accusations pour pouvoir assurer sa défense –, afin d'éviter qu'une personne puisse porter de fausses accusations contre une autre dans le seul objectif de lui nuire, par jalousie, volonté de vengeance ou toute autre raison, **la seule réponse qu'elle obtient est une condamnation sans appel de la présomption d'innocence, outil d'une justice de classe, qui muselle la parole des victimes et sert uniquement à perpétuer l'ordre établi**, alors que seule la parole des victimes (c'est-à-dire, au sens des interlocuteurs de la mission : « des personnes s'estimant victimes »)

³² Cf. article 29 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : « *Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation. La publication directe ou par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable, même si elle est faite sous forme dubitative ou si elle vise une personne ou un corps non expressément nommés, mais dont l'identification est rendue possible par les termes des discours, cris, menaces, écrits ou imprimés, placards ou affiches incriminés.* / *Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait est une injure.* »

devrait « compter » et se traduire immédiatement par des sanctions contre les auteurs (c'est-à-dire : « les présumés auteurs ») pour que s'inverse le système qui actuellement conduit, selon eux, à « invisibiliser » [sic] les victimes.

En réalité, cet « appel à témoignages » garantissant l'anonymat aux témoins, qui rappelle des procédés utilisés à certaines périodes sombres de l'Histoire, n'était, le 22 février, d'aucune utilité à l'US, qui, dès le 13 janvier, avait demandé à la direction la suppression du cours de M. B, d'ores et déjà et définitivement jugé comme islamophobe sans qu'il soit besoin de s'embarrasser de faire valoir des faits à l'appui de ces accusations : il s'agissait uniquement pour l'US d'afficher sa détermination, de faire monter la pression et d'intimider la direction pour qu'elle cède à sa revendication, en un mot d'une démonstration de force.

Pour sa part, la mission s'est attachée à porter un regard sur l'activité pédagogique et scientifique de M. B sur l'islam. Sa production scientifique sur cette thématique, quoique déjà ancienne et limitée à deux articles, dont un seul dans une revue à comité de lecture, n'est pas inexistante, ce qui, sans faire de lui un spécialiste, ne le rend pas illégitime à en traiter dans son enseignement. La mission n'a par ailleurs relevé, dans le support du cours sur l'islam dispensé par M. B qu'elle a consulté, aucun propos susceptible d'être puni par la loi ou constitutif d'un manquement de caractère déontologique.

1.3. Les tensions accumulées éclatent aux yeux de tous le 4 mars 2021 dans les accusations publiques nominatives placardées sur les murs de l'IEP

1.3.1. Les jours suivant le CEVIE du 26 février, le conflit semble prendre une autre tournure

Lors du CEVIE du vendredi 26 février se déroulant en visio-conférence, conseil dont M. A est membre en qualité de représentant des personnels enseignants, les questions de la suppression du cours sur l'islam dispensé par M. B et de la motion affirmant « *la scientificité du terme d'islamophobie* », qui avaient été inscrites à l'ordre du jour à la demande des élus étudiants de l'US, ne sont pas abordées : après cinq heures trente minutes de débat, l'administration lève la séance à 19 h 30 et ces deux points de l'ordre du jour sont reportés à une prochaine séance du conseil³³.

Cependant en fin de séance, alors que les échanges s'étaient engagés sur la demande présentée par les élus de l'US de modifier l'intitulé et le contenu de la mission « racisme et antisémitisme » pour y ajouter « la lutte contre l'islamophobie », M. A, qui s'était pourtant préalablement engagé envers l'équipe de direction à rester maître de lui-même et à ne pas s'exprimer pendant cette séance du conseil, intervient pour réaffirmer que l'islamophobie ne peut pas être mise au même niveau que l'antisémitisme, que c'est parce qu'il dit cela que l'US l'accuse d'être islamophobe et qu'après avoir bu plusieurs boissons alcoolisées, il trouve toujours que tout cela n'a aucun sens et que ces attaques de l'US à son égard sont absurdes.

Dans l'après-midi du samedi 27 février, les élus étudiants de l'US adressent à l'ensemble des membres du CEVIE et à la direction de l'IEP un mél signalant ce comportement inapproprié et indigne d'un élu enseignant dans une commission administrative et demandant à la direction de condamner fermement ces agissements et de rappeler la nécessaire exemplarité des élus dans les réunions des instances, même quand elles se tiennent à distance.

Le soir même, incapable de se contrôler, M. A, qui n'ignore plus que l'US est l'auteur de la campagne d'accusations violentes diffusée depuis janvier 2021 sur les réseaux sociaux à l'encontre de M. B et de lui-même, répond par un mél adressé à tous les membres du CEVIE, à M. B et à la direction de l'IEP, intitulé « *Y a-t-il de l'humour en sciences politiques ? Réponse à l'Alerte à la consommation de boissons alcoolisées lancée par l'US* », dans lequel il raille les « *petits ayatollahs en germe (...) dépourvus de tout humour* », « *gardiens des bonnes mœurs autoproclamés* » qui n'hésitent pas, pour leur part, à user de la diffamation sur les réseaux sociaux sans aucune conscience des conséquences de leurs actes, mél qu'il conclut en se désignant, ultime provocation particulièrement déplacée, par les termes : « *Prosit ! Un enseignant "en*

³³ Dans un message publié le soir-même sur leur site Facebook sous l'intitulé « compte rendu du CEVIE du 26 février 2021 », les élus étudiants de l'Union syndicale présentent ce report comme « *la volonté de la direction d'étouffer [leurs] revendications* » avec « *l'attentisme complice des professeurs* ».

lutte", nazi de par ses gènes, islamophobe multirécidiviste (dans l'ordre croissant de la gravité des crimes), recherché intensément par la branche islamo-gauchiste d'Interpol Grenoble »³⁴.

M. B renchérit aussitôt par un mél adressé à tous les destinataires du message de M. A dans lequel il propose à ce dernier de comparer la qualité de quelques bières locales avec celle de la bière bavaroise, éventuellement lors d'un prochain CEVIE.

Découvrant le matin du dimanche 28 février ces échanges de méls post-CEVIE, la directrice de l'IEP convoque immédiatement par mél MM. A et B en leur fixant à chacun un entretien par visio-conférence le lendemain matin, lundi 1^{er} mars. La directrice a précisé à la mission qu'elle leur avait reproché à chacun leur comportement inadmissible de la part d'un enseignant, quand bien même ils sont effectivement victimes de graves accusations diffamatoires et d'injures de nature à justifier un dépôt de plainte, et les avait très fermement rappelés à l'ordre l'un et l'autre, et notamment M. A.

Il n'est pas utile de commenter longuement les propos de M. A à la fin du CEVIE et le mél du 27 février qu'il a envoyé à des collègues et surtout à des étudiants pour préciser que la mission partage cette appréciation de la directrice de l'IEP : quels que soient les motifs qui l'animaient, quelle que soit la violence des attaques dont il faisait l'objet de la part des élus étudiants de l'US – et l'analyse du comportement de ces derniers permet de retenir qu'ils faisaient tout pour le pousser à commettre une faute professionnelle de cette sorte –, **M. A a commis là de graves manquements à ses obligations de fonctionnaire telles que posées par l'article 25³⁵ de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, dont le respect est tout particulièrement exigé des enseignants, compte tenu de la dimension d'exemplarité que revêtent leurs fonctions à l'égard des jeunes adultes en formation.** Ces manquements, de par leur gravité, auraient justifié l'engagement immédiat d'une procédure disciplinaire à son encontre (d'autant plus qu'ils s'ajoutaient au précédent de la méconnaissance, le 3 décembre 2020, de l'obligation de réserve et de neutralité religieuse qui avait déjà fait l'objet d'un rappel à l'ordre de M. A par la directrice).

Le même matin du 28 février, M. A adresse un mél à ses collègues linguistes de l'Institut leur reprochant leur manque de soutien, en privé et en public, face aux accusations graves d'islamophobie dont, avec M. B, il fait l'objet sur les réseaux sociaux depuis janvier 2021 de la part des élus étudiants de l'US.

Le mardi 2 mars, une lettre de la directrice, intitulée « *Libertés académiques et débat démocratique* » est adressée par mél à l'ensemble des communautés de l'IEP : elle s'y efforce à nouveau de faire appel à la raison de chacun pour tenter de ramener le calme dans l'établissement.

Enfin, au cours de ses échanges, la mission a appris que, le 3 mars, veille du placardage sur les murs de l'IEP des accusations d'islamophobie et de fascisme à l'encontre de MM. A et B, des personnels de l'IEP, qui avaient appris l'arrêt de travail du directeur des études du premier cycle à compter du 26 février et la dégradation de l'état de santé de la chargée de mission vie étudiante et associative (selon ses déclarations à la mission, elle a été placée en arrêt de travail à compter du 4 mars), avaient décidé de réagir aux pratiques violentes des élus étudiants de l'US qui rendaient depuis plusieurs mois tout dialogue impossible et de faire connaître à l'ensemble des étudiants de l'établissement leur appréciation des méthodes de communication employées par ces élus étudiants et de certaines de leurs revendications : un projet de « *Lettre ouverte aux étudiantes et étudiants de Sciences Po Grenoble à propos de la vie démocratique de l'IEP par temps de Covid et de la question des violences sexistes et sexuelles* » avait ainsi été préparé et pris en charge par les représentants des personnels élus au comité technique de l'IEP, qui l'avaient soumis à l'avis et à la signature de tous les personnels de l'Institut volontaires.

Au vu de la gravité des faits commis le 4 mars, cette initiative n'a plus paru appropriée à ses auteurs, qui l'ont abandonnée.

³⁴ Au cours de ses entretiens, la mission a pu constater combien la provocation de M. A se désignant comme « *nazi de par ses gènes* » avait profondément choqué et blessé des enseignants et des étudiants, notamment de nationalité allemande ou d'origine germanique, par ce qu'elle contient d'infamant et de stigmatisant envers toutes les personnes d'origine allemande, sur lesquelles elle fait peser une suspicion d'adhésion aux thèses et agissements du régime nazi.

³⁵ Extrait de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 : « *Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. / Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité. / (...) / Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité. / (...)* ».

Compte tenu du climat très inquiétant au sein de l'IEP que lui ont révélé les pièces qu'elle a collectées et les échanges qu'elle a eus avec des étudiants et des personnels, la mission ne peut que déplorer que cette initiative n'ait pas été engagée plus tôt. Elle estime qu'une telle lettre ouverte aurait été de nature à rassurer un grand nombre d'étudiants qui ont le sentiment aujourd'hui de ne pas être soutenus et protégés par la direction et les personnels de l'Institut face aux méthodes fondées sur l'intimidation et la menace que font régner les élus étudiants de l'US et, par conséquent, aurait pu les amener à vaincre leurs craintes pour témoigner et mettre ainsi fin à l'impunité dont ces élus étudiants semblent persuadés de bénéficier.

1.3.2. Le déroulement des faits fait apparaître, dans les conditions particulières du confinement lié à la crise sanitaire, une conjonction de maladresses, manquements et fautes de la part des différents acteurs qui ont permis le développement d'un conflit dont les élus étudiants de l'US ont tiré parti pour tenter d'obtenir l'exclusion de l'IEP des deux enseignants qui ne partagent pas leurs opinions politiques

Comme il ressort de l'examen des faits qui vient d'être exposé, tous les acteurs de cette affaire ont commis des erreurs d'appréciation, des maladresses, des manquements et fautes, plus ou moins graves, plus ou moins nombreux, qui ont dans certains cas fait naître des rancœurs, des rancunes, voire des désirs de vengeance chez tel ou tel membre de la communauté de l'établissement et ont ainsi contribué à transformer une controverse entre enseignants sur un sujet très sensible en un conflit disproportionné, dans lequel toutes les communautés de l'établissement se sont retrouvées entraînées :

- l'équipe pédagogique, collectivement, n'avait pas suffisamment préparé, défini, encadré et fait connaître les objectifs du projet pédagogique dénommé « la semaine pour l'égalité et la lutte contre les discriminations » préalablement à sa mise en œuvre de façon participative avec les étudiants ;
- Mme C et M. A ont manqué de professionnalisme et de présence d'esprit en ne discutant pas leur désaccord sur la notion d'islamophobie hors de la présence des étudiants, entre eux deux et, si nécessaire, avec d'autres collègues ou en sollicitant leur hiérarchie pour faire trancher leur différend ;
- M. A a méconnu, début décembre 2020 et fin février 2021, ses obligations de fonctionnaire (devoirs de réserve, de maîtrise de soi, de dignité, de neutralité, de traitement égal de tous dans le respect de leur dignité...), dont le respect s'impose tout particulièrement aux enseignants en raison de l'exemplarité attendue d'eux vis-à-vis des jeunes en formation initiale qui leur sont confiés ;
- Mme C ne s'est pas adressée à sa supérieure hiérarchique, la directrice de l'IEP, pour régler le différend qui l'opposait à M. A dans la controverse de début décembre 2020, mais à un tiers incompétent pour en assurer le règlement, en l'espèce la directrice du laboratoire Pacte. Par la suite, elle ne s'est pas soumise à la décision de la directrice de l'IEP de privilégier l'apaisement pour régler ce différend et, après que la directrice lui a fait connaître cette décision le 16 décembre 2020 et que M. A lui a, le même jour, présenté des excuses qu'elle a acceptées le 18 décembre, elle a poursuivi l'objectif d'obtenir le prononcé d'une sanction à l'encontre de M. A par d'autres voies : saisine des déléguées à l'égalité et contre les discriminations de l'IEP et de l'UGA, saisine des délégués départementaux du défenseur des droits. Enfin, elle s'est manifestement réjouie (cf. son mél à la déléguée discrimination et égalité de l'UGA et à Mme D du 13 janvier 2021) des actions de l'US qui servaient leur intérêt commun de faire punir M. A. À tous ces égards, ce comportement n'est pas exempt de déloyauté envers la direction de l'IEP ;
- la directrice et le directoire de Pacte ont commis une grave erreur d'appréciation et une maladresse fâcheuse qui ont lourdement pesé dans l'ampleur prise par le conflit à partir de janvier 2021 et dans la détérioration des relations interpersonnelles au sein de l'IEP, en diffusant le 8 décembre à l'ensemble des membres du groupe de travail le « communiqué » daté du 7 décembre ;
- la direction de l'IEP, confrontée à la gestion de la crise sanitaire imposant des mesures urgentes en fonction des évolutions de la pandémie et des conditions sanitaires décidées par le Gouvernement, puis à la reprise de la campagne « #sciences.porcs », dans un contexte de manque de personnel, et en butte à des attaques incessantes des élus étudiants de l'US, a tardé

à percevoir les évolutions du conflit, ce qui l'a conduite à réagir à contretemps, outre que, comme il a déjà été dit précédemment, elle n'a manifestement pas mesuré la gravité des accusations portées à l'encontre de M. A par la publication de « Sciences Po Grenoble en lutte » sur Facebook le 7 janvier 2021 et relayées par l'US sur les réseaux sociaux le 9 janvier 2021 et, surtout, compte tenu de leur précision, des accusations portées à l'encontre de M. B par l'US les 9 et 13 janvier 2021 et le 22 février 2021 et elle n'a donc pas agi avec la rapidité nécessaire dès qu'elle a été alertée et avec la sévérité requise par la gravité des faits, renforçant ainsi pour l'US un sentiment d'impunité : elle aurait dû immédiatement faire un signalement au procureur de la République, s'informer auprès de chacun des deux professeurs de leur intention de porter plainte ou non et leur proposer, selon le cas, de solliciter la protection fonctionnelle pour bénéficier de l'aide d'un avocat dans leurs démarches en justice et, enfin, exiger des élus étudiants de l'US qu'ils retirent ces publications accusatoires des réseaux sociaux et engager une procédure disciplinaire³⁶ à l'encontre de chacun d'eux, qui sont collectivement signataires du mémo du 9 janvier et de la publication sur Facebook qu'il transmet, ainsi que du mémo du 13 janvier 2021 et de « l'appel à témoignages » du 22 février 2021 en « dépaysant »³⁷, dans le cas d'espèce, la procédure dans un autre établissement d'enseignement supérieur hors de Grenoble.

En l'occurrence, si les plaintes pénales portant sur les mémos et publications Facebook de début janvier 2021 sont irrecevables à ce jour, ce n'est pas le cas de l'accusation d'islamophobie à l'encontre de M. B contenue dans « l'appel à témoignages » du 22 février 2021, ni du harcèlement que pourrait invoquer M. B³⁸ ; par ailleurs, l'action disciplinaire à l'encontre des étudiants auteurs de ces accusations n'est en tout état de cause pas prescrite.

Mais, au terme de ses travaux, il ne fait pas de doute pour la mission que ce sont les accusations d'islamophobie à l'encontre de MM. A et B, ainsi que de fascisme en ce qui concerne M. A, relayées ou diffusées sur les réseaux sociaux par l'US, de manière réitérée, qui sont la cause de la grave détérioration du climat de l'IEP qui a conduit, au bout du compte, à l'événement déplorable du 4 mars.

Tirant parti d'une division des enseignants en deux camps à laquelle conduisait le « communiqué » du directoire du laboratoire Pacte du 7 décembre 2020, l'US a voulu en profiter pour exclure de l'IEP deux enseignants qui ne partagent pas ses opinions politiques. Comme l'ont dit tous les étudiants et un certain nombre d'enseignants avec lesquels la mission s'est entretenue : « *en fait, ce sont les deux seuls profs de droite à l'IEP...* ».

Il est d'ailleurs significatif de constater que, même après l'événement inadmissible du 4 mars, les élus étudiants de l'US, au premier rang desquels l'un de ses deux co-présidents, lors d'une conférence de presse le 9 mars, ont continué à exiger des sanctions contre les deux professeurs publiquement accusés d'islamophobie « *tant qu'ils ne se seront pas excusés* », à quoi ils ont depuis lors ajouté de nouvelles exigences : la démission de la directrice de l'Institut et celle de la déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations³⁹.

De fait, la mission n'a trouvé aucun élément dans les multiples pièces qu'elle a collectées auprès de ses nombreux interlocuteurs (dont l'US), ni aucun témoignage permettant d'accréditer les rumeurs d'islamophobie de MM. A et B diffusées ou relayées par l'US.

Au contraire, la quasi-totalité des étudiants que la mission a entendus, sur sa convocation ou à leur demande, ont tenu à lui dire que MM. A et B sont de « *bons professeurs* », très investis dans leur métier d'enseignant, qui se plaisent dans le dialogue et le débat d'idées, au besoin en faisant usage d'un jeu de provocation pour pousser les étudiants à réfléchir et à argumenter leurs positions et que, dans certains cas,

³⁶ Compte tenu de leur jusqu'au-boutisme, on peut douter que les élus étudiants de l'US auraient obtempéré à l'injonction que leur aurait faite la directrice de retirer leurs publications accusatoires des réseaux sociaux, mais si tel avait été le cas, cela aurait permis de prononcer à l'encontre de chacun une sanction disciplinaire moins lourde, à titre d'avertissement pour l'avenir.

³⁷ Cf. articles R. 811-10 et suivants du code de l'éducation, dans leur rédaction issue du décret n° 2020-785 du 26 juin 2020, et notamment les articles R. 811-11 et R. 811-23.

³⁸ Cf. notes n° 28 et 29 de bas de page.

³⁹ Cette dernière a en effet commis la faute inexcusable de retenir que les échanges de mémos de décembre 2020 entre M. A et Mme C ne pouvaient pas être qualifiés, en droit, d'attaques violentes ou de harcèlement envers Mme C.

ces provocations sont mal comprises de certains étudiants qui, parce qu'ils ne comprennent pas tous leurs propos, s'en offusquent, mais que jamais ils n'ont été témoins de propos ou de comportements discriminatoires et notamment islamophobes de leur part.

La direction de l'IEP a, par ailleurs, indiqué à la mission que le cours sur l'islam dispensé par M. B depuis des années, ni aucun des autres cours qu'il dispense n'a jamais fait l'objet d'aucun signalement de discrimination à l'administration.

Quant à M. A, de l'avis de la majorité des interlocuteurs de la mission, comme des membres de la mission eux-mêmes qui se sont évidemment entretenus avec lui, il aime parler, s'entendre parler et débattre, quelles que soient les circonstances et même parfois lorsque le débat n'est pas opportun – il n'est d'ailleurs que de voir son attrait pour les plateaux de télévision et les micros des stations radiophoniques après l'événement du 4 mars pour s'en apercevoir ! –, et l'un de ses amis professeurs – lequel n'a jamais exercé à l'IEP – qui a contacté la mission pour s'entretenir avec elle, lui dira même sans ambages qu'il peut être « *totalelement insupportable* » de ce point de vue, mais tous ces interlocuteurs indiquent également que, quoique ne partageant pas les opinions politiques de M. A, d'ailleurs minoritaires au sein de l'IEP, « ce n'est pas un extrémiste de droite, ni un méchant homme... ». Cette personnalité passionnée et « peu canalisable » explique sans doute que M. A, au contraire de M. B, a eu plusieurs vives controverses, pour ne pas dire des conflits, avec plusieurs de ses collègues par le passé.

En tout état de cause, en l'absence de tout élément de fait et de tout témoignage corroboré par d'autres personnes présentes justifiant ces graves accusations d'islamophobie, la conclusion s'impose : **l'US a utilisé des méthodes éprouvées qui, manifestement, sont d'une redoutable efficacité quelle que soit la cible (étudiants ou enseignants), à savoir les accusations publiques sur les réseaux sociaux d'avoir commis des actes pénalement répréhensibles (ici, l'islamophobie puisque la question en débat était celle-là) qui ne sont fondées sur aucun élément de présomption et encore moins de preuve**, sur aucun fait établi, sur aucune décision de justice, mais qui nourrissent les rumeurs contre lesquelles les personnes mises en cause peuvent difficilement lutter (le plus souvent, la personne ainsi accusée finit par renoncer à se défendre et soit elle est placée en congé de maladie, soit elle quitte l'établissement pour retrouver la sérénité, mais, pour ses accusateurs, le but poursuivi est atteint⁴⁰).

À cet égard, au travers des multiples pièces qu'elle a collectées et des nombreux témoignages qu'elle a recueillis, sur sa convocation de l'interlocuteur ou à la demande expresse de ce dernier, la mission a découvert qu'un climat de peur s'était installé depuis plusieurs mois parmi les étudiants de l'IEP et que les accusations de l'US sur les réseaux sociaux, notamment en matière de violences sexistes et sexuelles, sont ainsi devenues une arme redoutable entre les mains de l'organisation étudiante et qu'elle en use pour tenter de déstabiliser, marginaliser ou exclure de l'IEP tous ceux qui ne lui semblent pas partager ses positions.

1.3.3. La mise en œuvre des procédures d'alerte en amont et les mesures prises, après le 4 mars, pour protéger la liberté et la sécurité des enseignants pris à partie

Comme il a déjà été dit, en amont de l'événement du 4 mars 2021, la direction s'est activement employée à tenter d'apaiser le différend interpersonnel né début décembre 2020 entre trois enseignants et à éviter qu'il ne dégénère en conflit d'une plus grande ampleur, mais il lui était, selon la mission, objectivement impossible de maîtriser et canaliser toutes les interventions intempestives ou stratégies personnelles ou de groupe qui ont été à l'œuvre dans ce conflit. Comme il ressort de l'analyse des faits précédemment exposés, tous les dispositifs de prévention ont par ailleurs été activés (saisine des services de médecine de prévention, saisine des déléguées « égalité »).

En revanche, l'absence de réaction ferme de la direction aux méls de l'US des 9 et 13 janvier 2021, puis à son « appel à témoignages » du 22 février 2021 constitue incontestablement un sérieux manquement, qui a sans aucun doute pesé dans la réitération des publications accusatoires : ces méls et publications sur les

⁴⁰ Rappelons ici, parce que c'est tout à fait emblématique de ce type de pratiques, que, comme il a déjà été dit, l'un des co-présidents de l'US, dans ses échanges avec la déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations de l'IEP qu'il avait saisie au nom de l'US, le 28 février 2021, d'une suspicion de discrimination à raison de l'appartenance syndicale dans le mél du 25 février de M. B à ses étudiants, a indiqué à la déléguée, lors de leur entretien téléphonique du 2 mars, que son organisation était prête à retirer sa plainte si M. B lui adressait des excuses publiques et démissionnait de ses fonctions à l'IEP.

réseaux sociaux imposaient en effet des mesures immédiates selon les membres de la mission, en l'espèce un signalement sans délai au procureur de la République et une information des deux enseignants concernés sur la protection fonctionnelle prévue par la loi du 13 juillet 1983 pour le cas où ils auraient souhaité porter plainte et se faire assister par un avocat dans cette démarche, ainsi que l'injonction à ces élus étudiants de l'US de retirer leurs publications accusatoires des réseaux sociaux et l'engagement de poursuites disciplinaires contre chacun d'eux. Toutes ces mesures font partie de celles dont dispose l'administration pour assurer son obligation de protection de ses agents victimes d'attaques dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et, en l'état, **il est clair aux yeux de la mission que, sur ce point, la direction de l'IEP a failli à cette obligation de protection.**

Pour sa part, le président de l'UGA, outre qu'il a apporté son soutien à la direction de l'IEP par un communiqué du 8 mars 2021 et qu'il avait auparavant, comme il a déjà été indiqué, admonesté Mme D pour son intervention malvenue et inappropriée dans les affaires internes de l'IEP, s'est constamment tenu à la disposition de la directrice de l'Institut, à laquelle il a proposé son aide et celle de ses services, comme l'a également fait l'un de ses collaborateurs selon les documents examinés par la mission, avec la préoccupation opportune de ne pas s'immiscer de façon intempestive dans sa gestion des affaires internes de l'IEP.

S'agissant du recteur de région académique et du recteur délégué à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation, si aucun d'eux n'était présent à la séance du conseil d'administration de l'IEP convoqué en visio-conférence le mardi 9 mars, le recteur délégué a eu plusieurs échanges mêlés et téléphoniques avec la directrice de l'Institut à partir du 2 mars et lui a notamment donné des conseils sur les modalités appropriées de mise en œuvre de la protection des deux enseignants victimes des attaques, notamment dans un mél du dimanche 7 mars.

Quant aux mesures de protection des personnels enseignants publiquement pris à partie par voie de collage d'affiches le 4 mars et, dans les jours suivants, sur les réseaux sociaux compte tenu de l'emballlement médiatique qu'a suscité cette affaire (Mme C, Mme D), la mission n'a pas relevé de manquements :

- comme rappelé dans l'introduction du présent rapport, la direction de l'IEP a saisi le procureur de la République de Grenoble d'un signalement le vendredi 5 mars 2021 et a publié deux communiqués (les 8 et 9 mars) pour condamner les accusations publiques et nominatives du 4 mars et afficher son soutien aux deux enseignants faisant l'objet de ces accusations ;
- le président de l'UGA a, lui aussi, publié un communiqué de presse le 8 mars 2021 condamnant les faits du 4 mars et qualifiant d'irresponsable leur relais sur les réseaux sociaux ;
- la direction de l'IEP a informé MM. A et B, ainsi que, à son retour début avril d'une mission à l'étranger, Mme C, de la possibilité qui leur était ouverte de demander la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, notamment pour qu'ils bénéficient de l'assistance d'un avocat dans le cas où ils entendraient porter plainte. À ce jour, seul M. B a formulé une demande de protection fonctionnelle, actuellement toujours en cours de traitement par la DRH de l'IEP, et des échanges à ce sujet sont en cours entre M. A et la DRH. Mme C a informé la DRH qu'elle ne demandait pas la protection fonctionnelle, car elle ne souhaitait pas à ce stade engager de nouvelles procédures. **La mission ne peut que s'étonner de la durée de traitement de la demande de M. B par la DRH de l'IEP dans une affaire comme celle du 4 mars qui ne laisse aucune place aux doutes et aux interrogations sur le bien-fondé d'une telle demande ;**
- le président de l'UGA a fait de même concernant Mme D, directrice du laboratoire Pacte, victime d'attaques virulentes sur les réseaux sociaux en raison de sa prise de position dans le « communiqué » du 7 décembre 2020 et, sur demande de l'intéressée formulée le 9 mars, la protection fonctionnelle lui a été accordée par une décision du président de l'UGA en date du 10 mars 2021 ;
- **toutes diligences ont été accomplies entre le ministère chargé de l'enseignement supérieur et le ministère de l'intérieur pour évaluer les risques pesant sur la sécurité des personnels faisant l'objet d'attaques par la voie de l'affichage sauvage du 4 mars, ou ultérieurement sur**

les réseaux sociaux, et, compte tenu de cette évaluation par les services de l'État compétents, MM. A et B ont été placés sous protection policière par le ministre de l'intérieur.

2. La situation de crise que connaît actuellement l'IEP met en évidence des fragilités de l'établissement, dont les effets se sont accrus dans la période récente, favorisant la transformation d'un conflit interpersonnel en crise ouverte ébranlant l'ensemble de l'Institut

2.1. Un établissement qui demeure fragile malgré des efforts de redressement très significatifs qui ont porté leurs fruits depuis 2015

2.1.1. L'IEP de Grenoble : une institution bien établie par son histoire et sa notoriété mais qui sort à peine d'une période de grave crise financière et de gouvernance

2.1.1.1 *Un IEP dont l'évolution récente du cadre statutaire et du positionnement stratégique consacre une originalité déjà affirmée depuis un demi-siècle*

L'IEP de Grenoble a été créé en 1948 en même temps que trois autres IEP de région⁴¹, et s'est affermi de manière originale pendant la décennie de direction assurée par Jean-Louis Quermonne (1927-2021) entre 1959 et 1969 : ce directeur⁴² contribue à faire reconnaître en 1967, dans le cadre de la politique nationale d'aménagement du territoire, l'IEP de Grenoble comme un des deux IEP « d'équilibre » avec celui de Bordeaux, afin de contrebalancer le poids national de l'IEP de Paris. À ce titre, l'IEP de Grenoble conclut avec la Fondation nationale des sciences politiques (FNSP) à laquelle est adossé l'IEP de Paris, un partenariat renforcé qui lui permet de bénéficier de moyens supplémentaires à ceux du ministère chargé de l'enseignement supérieur, sous forme de subventions et de personnels de la FNSP mis à sa disposition, destinés au renforcement de la politique de recherche et de documentation. Ce partenariat permet notamment le développement d'un Centre de recherche sur l'aménagement du territoire (CERAT), créé en 1964 par Jean-Louis Quermonne, en lui assurant un rayonnement important.

Cette situation privilégiée conduit l'IEP de Grenoble à se positionner de manière singulière : comme celui de Bordeaux, il ne participe pas au « réseau des IEP » qui a mis en place depuis 2008 un concours commun de recrutement des étudiants de première année. Son originalité lui a permis de porter des innovations en matière de formations⁴³ et de développer une recherche interdisciplinaire dans le domaine des sciences sociales, « *ADN de Sciences Po Grenoble* »⁴⁴, notamment autour du laboratoire *PACTE, laboratoire de sciences sociales (UMR 5194)*, issu directement, par regroupements successifs, de l'ancien CERAT, « *unité d'une envergure inhabituelle dans les sciences sociales françaises* » et qui « *produit une recherche de qualité exceptionnelle* » selon le Haut conseil d'évaluation de recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES)⁴⁵.

Comme tous les autres IEP de région, sauf deux⁴⁶, l'IEP de Grenoble (IEPG) est soumis depuis 1989 au décret n° 89-902 du 18 décembre 1989, qui lui confère un statut d'établissement public à caractère administratif : tout en confortant son autonomie administrative⁴⁷, ce régime impose toutefois une

⁴¹ Décret n° 48-778 du 4 mai 1948 portant création de l'Institut d'études politiques de Grenoble. À la même date, sont créés les IEP de Lyon, Toulouse et Bordeaux. Cette création suit celle des IEP de Paris et Strasbourg (1945) et précède celle de l'IEP d'Aix-en-Provence. Il faudra attendre 1991 pour la création de deux nouveaux IEP (Rennes et Lille), puis 1997, pour la création du dernier en date (Saint-Germain-en-Laye).

⁴² Personnalité importante, qui fut par la suite président de l'université Pierre Mendès France (1971-1975), premier vice-président de la conférence des présidents d'université (1971-1975), directeur général de l'enseignement supérieur et de la recherche (1975-1976), puis président du Comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (1985-1989) et enfin, président de l'Association française de science politique (1995-2000).

⁴³ En s'engageant rapidement dans la réforme du cursus conduisant, dans le cadre du dispositif « licence-maîtrise-doctorat », à faire évoluer son diplôme de trois à cinq ans, puis en organisant les premières années dans un parcours de bachelor.

⁴⁴ Haut Conseil d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES) – *Rapport d'évaluation de l'institut d'études politiques de Grenoble*, mai 2020, page 7.

⁴⁵ HCERES - *Rapport d'évaluation de l'unité Pacte, laboratoire de sciences sociales (UMR 5194)*, juin 2020, pages 5 et 13.

⁴⁶ Les IEP de Strasbourg et de Saint-Germain-en-Laye sont des composantes internes à l'université dont ils dépendent sous le régime d'institut interne régi par l'article L. 713-9 du code de l'éducation.

⁴⁷ Dans le régime du décret n° 69-56 du 18 janvier 1969 relatif aux Instituts d'études politiques d'Aix, de Bordeaux, de Grenoble, de Lyon, de Strasbourg et de Toulouse issu de la loi n° 84-52 du 12 novembre 1968 d'orientation de l'enseignement supérieur (dite

association avec une université ou une communauté d'universités et d'établissements (COMUE)⁴⁸. L'IEPG est ainsi associé à l'université Pierre Mendès France, puis après la fusion de trois universités grenobloises, à l'Université Grenoble Alpes, tout en étant membre associé renforcé de la COMUE du même nom. En 2019, il fait le choix d'accepter de devenir « établissement-composante » du nouvel établissement public expérimental⁴⁹ « Université Grenoble Alpes » (UGA) se substituant à l'université et à la COMUE. Dans ce cadre, les missions de l'IEPG « s'inscrivent dans la stratégie de l'Université Grenoble Alpes que l'Institut contribue à définir »⁵⁰, cette intégration devant correspondre dans un premier temps à une expérimentation de trois ans, à l'issue de laquelle l'IEP, comme les deux autres établissements-composantes, peuvent choisir de se retirer de l'UGA⁵¹.

Cette dernière évolution consacre l'originalité de l'IEP de Grenoble en assurant un ancrage fort dans un établissement universitaire de grande taille et de stature internationale, porteur notamment d'une Initiative d'excellence (IDEX) labellisée en 2017 et qui a reçu une dotation de 800 M€, tout en conservant l'ensemble des attributs et prérogatives d'une personnalité morale distincte de celle de l'UGA, qui lui permet de conserver des initiatives stratégiques propres, comme l'adhésion à la conférence des grandes écoles (CGE)⁵².

2.1.1.2 *Malgré cette notoriété et cette singularité, l'IEP de Grenoble demeure un établissement dont la taille modeste et le caractère limité des moyens sont des facteurs de fragilité révélés dans une importante crise en 2015*

L'IEP de Grenoble regroupe environ 2 000 étudiants (à rapporter aux 56 000 étudiants de l'UGA) et 154 personnels en poste (contre 6 700 pour l'UGA). Son budget propre s'élève ces dernières années à environ 5 M€ (contre 450 M€ pour l'UGA), auquel il convient d'ajouter 7,8 M€ de masse salariale supportée par le titre 2 du budget de l'État, l'établissement ne disposant pas des responsabilités et compétences élargies (RCE)⁵³. Si la taille de l'IEP de Grenoble est supérieure d'environ 25 % à la moyenne des IEP en région⁵⁴, elle constitue sa principale faiblesse.

Cette précarité relative vaut également pour la situation immobilière de l'Institut. En 2015, avant la mise en œuvre du projet d'extension prévu par le Contrat de plan État-région (CPER) 2015-2020, l'IEP occupait 7 467 m² SHON et ses locaux, correspondant aux bâtiments construits en 1966 et conçus pour accueillir 600 étudiants, qui se caractérisaient par leur vétusté et leur exigüité⁵⁵, contrainte particulièrement forte dans une période marquée par une croissance des effectifs étudiants, passant de moins de 1 400 en 2014-2015 à plus de 2 000⁵⁶ en 2018-2019, notamment du fait de l'allongement de la durée des formations.

La période 2014-2015 est marquée par une grave crise financière, dont l'analyse a permis à la Cour des comptes de relever une gestion particulièrement indigente⁵⁷ : l'établissement a alors connu cinq exercices budgétaires déficitaires alors même qu'elle n'assure pas la gestion directe de la masse salariale de ses

« loi Faure »), les IEP (sauf Paris) avaient une situation ambiguë : ils étaient des Unités d'enseignement et de recherche (UER) de leur université, tout en disposant d'un statut d'établissement public à caractère scientifique et culturel (EPSC) qui leur conférait une personnalité morale.

⁴⁸ Avant l'intervention du décret n° 2017-959 du 10 mai 2017 pris en application de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (dite « Loi Fioraso »), les IEP dotés d'un statut d'établissement public devaient être « rattachés » par convention à une université : dans le cadre de l'harmonisation des formes de coopération territoriale, ce « rattachement » est désormais remplacé par une « association ».

⁴⁹ Dans le cadre du régime prévu par l'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

⁵⁰ Article 12 du décret n° 2019-1123 du 31 octobre 2019 portant création de l'Université Grenoble Alpes et approbation de ses statuts.

⁵¹ Article 86 des statuts de l'UGA. Les deux autres établissements-composantes sont l'Institut polytechnique de Grenoble et l'École nationale supérieure d'architecture de Grenoble.

⁵² Séance du conseil d'administration du 8 juillet 2020.

⁵³ L'IEP n'a jamais demandé le bénéfice des RCE, mais, en tout état de cause, la Cour des comptes a estimé dans son référé du 23 décembre 2016, *Instituts d'études politiques en région*, qu'une telle attribution n'était pas envisageable en l'état des moyens de ces établissements.

⁵⁴ Selon les données synthétisées dans le référé de la Cour des comptes mentionné dans la note précédente : 11 000 étudiants et 800 ETP pour les sept IEP concernés, soit en moyenne 1 500 étudiants et 115 ETP par IEP.

⁵⁵ Document MESRI-DGESIP B1-1-FP « Fiche de présentation Sciences Po Grenoble », vague contractuelle 2021-2025.

⁵⁶ Même si l'inclusion de périodes de mobilité notamment internationale dans les parcours n'induit pas une augmentation du taux effectif d'utilisation des locaux strictement proportionnel à l'augmentation du nombre d'étudiants inscrits.

⁵⁷ Référé Cour des comptes, 23 décembre 2016, déjà mentionné.

personnels titulaires, induits par une absence de maîtrise des dépenses, tant immobilières que de personnel (avec des pratiques irrégulières d'allocation d'avantages indus) et un suivi peu rigoureux des produits. Cette situation se traduit par une impasse financière avec l'accumulation des impayés de fournisseurs pour environ 1 M€ et celle des créances irrécouvrables pour un montant équivalent, à rapporter à un budget propre qui s'élève comme déjà signalé à un peu plus de 5 M€. Cette situation s'inscrit dans une gestion profondément dégradée qui rend impossible un diagnostic comptable fiable : « *Compte tenu de l'importance et de la récurrence des désordres comptables et financiers, la Cour n'a pas pu procéder à l'analyse financière des comptes* ». La gestion est également défaillante tant pour les aspects opérationnels (achats, immobilier) que pour la dimension juridique et administrative de la vie de l'établissement : absence de formalisation des procédures, absence de délégation de signatures, règlements intérieurs non mis à jour.

2.1.2. L'effort de redressement mené par la direction de l'IEP après 2015 a porté ses fruits sans être en mesure de supprimer les causes structurelles des faiblesses de l'IEP

2.1.2.1 Les efforts conduits ont permis un assainissement de la situation financière, une amélioration de la gouvernance et du pilotage ainsi que de l'état du patrimoine immobilier

Le rapport du HCERES publié en mai 2020 prend acte des résultats significatifs obtenus par la direction à partir de 2015 et qui ont été acquis essentiellement sur trois exercices (2015, 2016, 2017). Le tableau de bord financier 2015-2020 établi par la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP)⁵⁸ confirme l'amélioration des indicateurs financiers.

La gestion financière a été marquée par des chantiers nombreux : déploiement du système d'information financier, analytique et comptable de la gestion budgétaire et comptable publique (SIFAC-GBCP), rattachement des charges à l'exercice, déversement automatique de la paye dans SIFAC, dématérialisation des missions, travail de recouvrement des recettes et d'apurement de comptes d'attentes, mais aussi par un effort systématique de maîtrise des dépenses : rationalisation du fonctionnement et réduction de la masse salariale (avec gel des salaires des agents relevant du budget de l'établissement et blocage des recrutements). Enfin, l'IEP a pu bénéficier de ressources propres nouvelles essentiellement en matière de formation, avec l'augmentation des droits d'inscription des étudiants qui passent à partir de 2015 de 940 € à 1 300 €⁵⁹ et une contribution plus forte des ressources de formation continue au fonctionnement de l'établissement. Ainsi depuis 2016, tous les exercices budgétaires se traduisent par un résultat net comptable positif, par une capacité d'autofinancement positive, une reconstitution du fonds de roulement (passé de 1,3 M€ en 2014 à 2 M€ en 2018, 3 M€ en 2019, avec une stabilisation en 2020) et de la trésorerie (passée de 0,7 M€ en 2013, à 2,9 M€ en 2019 et 3,9 M€ en 2020, soit 314 jours de charges décaissables, situation confortable dans un contexte hors RCE (même si ce montant est assez faible en valeur absolue).

L'établissement a, par ailleurs, structuré son équipe de direction et revu son organigramme, « *a pris conscience de la nécessité de mettre en place de véritables outils de pilotage* »⁶⁰, notamment pour les ressources humaines et la scolarité des étudiants, et en améliorant son système d'information. Des efforts de formalisation des actes ont été entrepris.

Les entretiens réalisés par la mission tant avec l'ancien directeur en fonction pour toute cette période de redressement qu'avec d'autres personnels soulignent que ces mesures de redressement ont été la préoccupation principale de l'établissement entre 2015 et 2019 et qu'une partie importante de la communauté de l'établissement s'est mobilisée à cet effet, appréciation qui confirme les observations du HCERES : « *Les années difficiles n'ont pas généré de graves conflits même si le travail de redressement a été souvent vécu comme une rigidification administrative par la grande majorité des enseignants-chercheurs (...). Elles ont aussi contribué à tisser des liens de solidarité entre ceux qui ont entrepris de remettre l'institut à flot* »⁶¹.

⁵⁸ MESRI-DGESIP - *Tableau de bord financier 2015-2020*, 4 août 2020.

⁵⁹ Le diplôme de l'IEP, bien que conférant le grade de master, est un diplôme d'établissement dont les droits d'inscription sont fixés librement par le conseil d'administration.

⁶⁰ Rapport HCERES, page 12.

⁶¹ Idem, page 9.

Enfin, la même période 2015-2019 a été celle d'un vaste chantier immobilier : le projet inscrit au CPER a consisté principalement en une rénovation du bâtiment existant, avec restructuration lourde notamment de l'entrée principale, de nouvelles affectations de surfaces intérieures et une mise aux normes d'accessibilité, mais aussi en une extension en continu du bâtiment existant pour une surface utile de 1 122 m².

Le directeur qui a mené l'ensemble de ces chantiers a fait part de sa satisfaction, mais aussi de l'état d'épuisement que lui-même et l'ensemble de son équipe de direction ressentaient à l'issue de cette période⁶², ce qui l'a conduit, considérant que l'essentiel du travail était désormais accompli, à demander l'interruption de son mandat au 1^{er} février 2020, soit bien avant son terme⁶³.

2.1.2.2 Des facteurs de fragilité qui demeurent prégnants

Lors de son entrée en fonction le 1^{er} février 2020, la nouvelle directrice prend la responsabilité d'un établissement dont le fonctionnement et les finances ont été assainis, mais dans lequel la plupart des difficultés, au-delà d'une conjoncture critique qui a pu être surmontée, ont des causes structurelles dont les principaux traits demeurent.

Un modèle économique encore fragile

La concentration des efforts a permis de surmonter une crise importante et de rétablir des bases saines. La tutelle indique que désormais l'IEPG ne fait plus partie de sa « grille d'alerte » en raison notamment d'un « fonds de roulement confortable »⁶⁴. Pour autant, les autorités de l'établissement sont conscientes de la relative précarité de sa situation financière. Lors de la séance du conseil d'administration (CA) du 15 décembre 2020 consacrée notamment au vote du budget pour l'exercice 2021⁶⁵, le directeur général des services souligne les « fragilités structurelles » de la situation budgétaire, tandis que la directrice indique que « le modèle économique de l'établissement reste très fragile » et que le président du CA complète : « ce projet de budget sans être inquiétant mérite une certaine attention ». De fait, le budget 2021 est adopté avec un résultat comptable prévisionnel négatif de - 790 K€ et un solde budgétaire prévisionnel négatif de - 714 K€. La tutelle relève certes que l'établissement établit « des prévisions budgétaires régulièrement pessimistes »⁶⁶, mais ce constat ne résulte pas d'une sous-estimation des recettes mais de la surestimation de la capacité à exécuter le budget en dépenses conduisant à reporter des opérations de recherche ou d'investissement : ainsi la situation très favorable du compte financier 2019, avec un résultat comptable positif de 470 K€ et un solde budgétaire également positif de 1,8 M€, résulte principalement d'un taux de réalisation de dépenses très faible, à 73 % des prévisions. La réalisation des opérations reportées devrait donc affecter réellement les indicateurs financiers de l'établissement sur les deux exercices suivants.

De fait, l'IEP dispose de peu de marges de manœuvre. La subvention pour charges de service public (SCSP) ne correspond qu'à 30 % des ressources de l'établissement ; en recettes propres, les droits d'inscription ont déjà été significativement augmentés en 2015⁶⁷ et la capacité à accroître les ressources de formation continue est très réduite dans un établissement ne comptant qu'une cinquantaine d'enseignants permanents, alors qu'en dépenses, l'importance des charges de personnel (54 % du budget propre⁶⁸) est un facteur de rigidité important.

⁶² Entretien avec la mission du 17 mars 2021.

⁶³ Le prédécesseur de l'actuelle directrice avait été renouvelé sans ses fonctions le 1^{er} mai 2017, son mandat courait donc jusqu'au 30 avril 2022.

⁶⁴ Courriel du service de la contractualisation des établissements de la DGESIP à la mission, 30 mars 2021.

⁶⁵ Procès-verbal de la séance du CA du 15 décembre 2020.

⁶⁶ Courriel de la DGESIP du 30 mars 2021 déjà mentionné.

⁶⁷ La réflexion en cours porte sur l'opportunité d'adopter un mécanisme de modulation de ces droits en fonction des revenus du foyer fiscal dont dépend l'étudiant, à l'instar de l'IEP de Paris et de sept autres IEP de région ; à ce jour, seuls les IEP de Grenoble et d'Aix-en-Provence ont conservé un système de droits identiques pour tous les étudiants.

⁶⁸ En rappelant que l'établissement ne bénéficie pas des RCE : si tel était le cas, ses charges de personnel s'élèveraient à 84 % de ses dépenses.

Des ressources humaines insuffisantes quantitativement et qualitativement

La pénurie de moyens humains est la question qui a été le plus fréquemment évoquée au cours des nombreux entretiens menés par la mission tant avec des membres de la direction qu'avec des enseignants ou des étudiants. L'effectif de personnels enseignants et enseignants-chercheurs en poste s'élevait, en incluant les personnels associés et attachés temporaires d'enseignement et de recherche, à 67 personnes, et il doit être complété par un volume d'heures complémentaires et de vacances d'enseignement, pour environ 13 000 heures, assurées par 500 intervenants, soit l'équivalent de la charge assurée par les personnels en poste.

La sous-dotation en personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens et santé-sociaux (BIATSS) est reconnue depuis 2017 par le ministère par l'attribution dans la SCSP d'une part « masse salariale » (905 K€ pour 2021), supérieure à la part « fonctionnement » (753 K€ pour 2021), qui permet de rémunérer 23,3 ETP d'agents contractuels⁶⁹. L'établissement compensait par ailleurs cette insuffisance numérique par des recrutements financés sur ses ressources propres, mais ceux-ci ont été freinés pendant les années de difficultés financières. Les effectifs totaux BIATSS s'élevaient à 84 agents, les contractuels (47, soit 56 %) étant nettement supérieurs en nombre aux titulaires (37, soit 44 %). Ces effectifs sont complétés par des agents de la FNSP mis à la disposition de l'IEPG, au nombre de 5, mais il s'agit d'une catégorie, issue du partenariat renforcé établi en 1967, qui est appelée à s'éteindre⁷⁰.

Cette faiblesse quantitative se double d'une faiblesse qualitative. Bien que la proportion d'agents de catégorie A soit non négligeable (25, soit 30 %), de nombreux services sont marqués par une insuffisante professionnalisation : les équipes sont réduites et doivent assurer l'ensemble des fonctions de base d'un établissement, ce qui ne permet pas une spécialisation suffisante et le développement d'une expertise solide.

Enfin, l'établissement subit des difficultés d'attractivité qui résultent de l'ensemble de ses autres faiblesses : difficultés financières s'étant traduites par le blocage des salaires des agents contractuels et à limiter l'évolution des régimes indemnitaires des personnels titulaires, crainte d'agents à potentiel de ne pas progresser en compétences dans un établissement de petite taille imposant à chacun une certaine polyvalence, etc. Cette situation conduit les agents en poste à l'IEP à rechercher des postes dans d'autres établissements plus attractifs⁷¹ et limite le nombre de candidatures pour pourvoir les postes vacants, qui ne sont pas pourvus avant de longs mois : ainsi, début 2020, les postes de directeur des ressources humaines, de directeur des affaires juridiques et de directeur des finances étaient vacants ; ce dernier poste a été pourvu au bout de neuf mois, alors qu'au moment du déroulement de la mission, la durée de vacance du poste de directeur des affaires juridiques dépassait déjà une année⁷². Ces vacances de postes n'ont, selon le DGS⁷³, pas conduit à des dysfonctionnements au prix d'une reprise en charge directe par lui-même des dossiers correspondants, mais elle n'a pas pu ne pas avoir des effets négatifs sur la rapidité et la qualité de gestion de ces dossiers.

Comme déjà mentionné, le faible taux d'exécution budgétaire résulte d'une insuffisante capacité à mettre en œuvre les dépenses, ce qui est d'abord une question de ressources humaines. De même, toute initiative de lancement d'activités nouvelles, notamment celles qui pourraient dégager des ressources additionnelles, se heurte immédiatement à cette contrainte : l'IEP de Grenoble ne dispose pas à court terme de la marge de manœuvre suffisante en ressources humaines pour produire un effet de levier.

Au total, les observations de la mission rejoignent celle des évaluateurs du HCERES qui relevaient parmi les points faibles de l'établissement : *« une fragilité parfois inquiétante des équipes et du dispositif des fonctions supports (aggravée par un certain éparpillement des forces), qui ont dû faire face à des changements rapides et ininterrompus depuis plusieurs années avec des moyens humains souvent*

⁶⁹ Bilan social 2018 de l'IEP (dernier bilan social approuvé au moment de la mission) et MESRI-DGESIP « Fiche de présentation Sciences Po Grenoble.

⁷⁰ Ces agents étaient au nombre de neuf en 2015. Au fur et à mesure de leur départ, la SCSP de la FNSP est réduite du montant de leur charge salariale qui vient abonder la SCSP de l'IEP. En revanche, l'IEP bénéficiait d'un agent mis à sa disposition par l'ENA dans le cadre d'un partenariat similaire, mais qui n'a été ni remplacé ni compensé lors de son départ en 2016.

⁷¹ Plusieurs départs vers l'université Grenoble Alpes ont été signalés à la mission au cours des entretiens.

⁷² Note du DGS à l'attention de la mission, 24 mars 2021.

⁷³ Entretien du 16 mars 2021.

limités »⁷⁴, confirmant les observations précédentes de la Cour des comptes formulées à propos de l'ensemble des IEP en région : « *les importants projets de développement des IEP sont en décalage avec la qualité de gestion des établissements, qui s'exposent à d'importants risques juridiques et financiers* »⁷⁵.

Une organisation et un mode de management encore perfectibles

Le rapport du HCERES de mai 2020 indique qu'une réforme de l'organisation a permis de surmonter une situation très critique, tout en soulignant les limites : « *l'organisation interne en place est la résultante de l'effort de restructuration mis en place pour remédier aux dérives constatées par le précédent rapport du HCERES. L'organigramme reflète une organisation horizontale qui se compose de nombreuses entités. L'absence de niveau hiérarchique intermédiaire conjuguée au grand nombre de responsables rattachés directement au directeur général ou au directeur général des services peut toutefois donner le sentiment d'une segmentation excessive des responsabilités* »⁷⁶.

La mission formule une appréciation proche de celle des évaluateurs. La notion de « *direction* » est assez imprécise et labile au sein de l'IEP : le site internet de l'Institut⁷⁷ décrit une « *équipe de direction* » composée, outre de la directrice, de six « *directeurs transversaux* », de neuf « *chargés de mission* », d'une « *chargée de projet* » et de quatre « *référents* », soit au total vingt personnes (une personne apparaissant sous deux titres). Ces personnes sont des personnels enseignants titulaires en poste au sein de l'établissement (sauf une) : plus d'un enseignant titulaire sur trois au sein de l'IEP participe donc de cette acception large de l'« *équipe de direction* ». En revanche, ni le directeur général des services (DGS), ni le DGS adjoint ne sont mentionnés sur cette liste. On peut s'interroger sur la pertinence de la mention de certaines fonctions sur cette liste : la « *chargée de projet* » avec laquelle la mission s'est entretenue n'a pas fait mention de son appartenance à la direction⁷⁸ ; quant à l'une des référentes (déléguée à l'égalité et à la lutte contre les discriminations), elle exerce cette fonction à titre bénévole et est ainsi complètement extérieure à l'établissement, soulignant sur ce point sa totale indépendance à l'égard de la direction, indispensable à sa mission⁷⁹. La directrice de l'Institut⁸⁰ a évoqué quant à elle deux formations de l'équipe de direction, qui ne sont formalisées dans aucun document :

- une *équipe de direction restreinte* : réunie selon un rythme hebdomadaire, elle rassemble autour de la directrice les deux directeurs des études (respectivement en charge du premier et du second cycle), le DGS et le DGS adjoint ;
- une *équipe de direction élargie* : réunie chaque mois, elle regroupe l'équipe restreinte élargie au directeur de la recherche et aux deux directeurs des relations internationales, ainsi qu'à certains chargés de mission.

S'agissant des services relevant de l'autorité du DGS, ils sont au nombre de dix et complétés par trois « *cellules* », ce qui est particulièrement éclaté compte tenu des effectifs de certaines structures et du total des effectifs BIATSS⁸¹. Ces responsables sont réunis périodiquement par le DGS en formation de « *comité de direction* ». Aucune répartition des domaines respectifs n'apparaît entre le DGS et le DGS adjoint pour la supervision et l'animation de ces services.

Au total, une cinquantaine de personnes, sur un effectif total un peu supérieur à 150, exerce un fragment de responsabilité au sein de l'Institut, mais seule la directrice et, pour partie, le DGS disposent d'une vue globale de la vie de l'établissement. L'émiettement des responsabilités, s'il peut être perçu positivement comme un partage des tâches dans une conception participative de la vie de l'établissement, idée mise en avant par plusieurs interlocuteurs de la mission au cours des entretiens, conduit paradoxalement à une centralisation importante : dès lors qu'une question n'est pas strictement circonscrite à un domaine élémentaire de responsabilité, seule la directrice est légitime pour arbitrer, ou le DGS dans son champ de compétence. Cette situation se manifeste y compris dans les domaines centraux de la vie de

⁷⁴ Rapport HCERES 2020, page 28.

⁷⁵ Cour des comptes, référé du 23 décembre 2016.

⁷⁶ Rapport HCERES 2020, page 9.

⁷⁷ Consulté le 12 mars 2021.

⁷⁸ Entretien du 9 mars 2021.

⁷⁹ Entretien du 19 mars 2021.

⁸⁰ Entretien du 9 mars 2021.

⁸¹ Cf. organigramme de l'IEP Grenoble, mise à jour d'octobre 2020.

l'établissement que constituent les études et les relations internationales, répartis chacun entre deux « directeurs transversaux ».

Le rapport du HCERES souligne que cette grande segmentation des responsabilités est tempérée par le fait que les personnes qui les assurent « *se croisent fréquemment lors des réunions des différentes instances* » et « *collabor [ent] sur des bases qui mêlent le formel et l'informel* »⁸². Cette observation a été formulée un an avant le déroulement de la mission, en une période relativement calme de la vie de l'établissement. Un an plus tard, après une année complète de crise sanitaire qui a bouleversé les modes de fonctionnement et dans un contexte de conflits internes, la situation est profondément différente. Or, ce mode de gouvernance peu formalisé s'il peut, en période calme, favoriser un fonctionnement fluide, est inapproprié pour faire face à des situations critiques qui supposent une définition claire du rôle de chacun et des capacités d'arbitrage rapide.

Une communication inaboutie qui a particulièrement manqué dans la dernière période

La communication paraît l'angle mort de la vie de l'établissement. Si par rapport au constat fait par le HCERES⁸³, les moyens de l'équipe de communication ont été significativement renforcés (passage d'un agent à quatre), la mission n'a observé aucune action relevant d'une politique de communication (en dehors du changement de visuel intégrant l'appartenance à l'UGA), ni de document d'orientation en ce sens, ni a fortiori de politique partagée par l'établissement. Aucun des interlocuteurs de la mission et, en particulier, la directrice n'a évoqué d'initiative en ce domaine. Le programme présenté en décembre 2019⁸⁴ par la directrice, alors candidate, abordait pourtant cette question en insistant en communication externe sur une idée clé : « *Sciences Po Grenoble est un établissement bonifié par sa recherche en sciences sociales* », ainsi que sur la nécessité d'une valorisation de ses productions par « *la multiplication des actions, outils et canaux de communication (...) une réflexion stratégique sur les informations diffusées, leur hiérarchisation et les supports à mobiliser* », et en communication interne sur la nécessité de plus de transparence en direction des personnels (mais le programme n'évoquait en aucune manière la communication interne en direction des étudiants). La « note stratégique 2021-2026 » élaborée en 2020 fournit également de nombreux éléments de langage susceptibles de nourrir une politique de communication, mais celle-ci se fait encore attendre. Quant à la direction de la communication, si elle a été, comme déjà signalé, récemment renforcée, les ressources nouvelles sont des techniciens web et le rôle de sa directrice est particulièrement discret : alors que l'IEP constituait début mars 2021 un point d'attention pour tous les médias nationaux, voire internationaux⁸⁵, aucun document de cadrage susceptible de fournir des éléments de langage ou d'aider à la gestion de la crise n'a été produit par ses soins et, ni la directrice de l'IEP, ni aucun autre interlocuteur n'ont même cité son nom au cours des échanges avec la mission. Il s'agit d'une carence importante dans un contexte critique et notamment celui d'une crise dont les caractéristiques principales sont, à l'extérieur, un emballement médiatique et, à l'intérieur, l'incapacité à nouer sereinement le dialogue, dans lequel un plan de communication opérationnel aurait été particulièrement utile. Il est vraisemblable que, mieux conseillée en matière de communication, la directrice de l'IEP aurait commis moins de maladresses.

Un travail d'amélioration immobilière encore inachevé en 2020

Comme mentionné précédemment (voir *supra* point 2.1.2.1), la plus grande partie du programme d'amélioration de la situation immobilière comportant réhabilitation et extension a été menée entre 2015 et 2019. Début 2020, il demeurait cependant des surfaces dont la rénovation n'avait pas pu être menée à bien, en raison notamment de la présence d'amiante. Après mobilisation de compléments de financements complémentaires (État, COMUE UGA, opération Campus, région), un programme complémentaire incluant la cafétéria, deux amphithéâtres et des bureaux du deuxième étage a été engagé. Il devait aboutir courant 2020. Toutefois ces travaux ont été interrompus du fait de la crise sanitaire qui a conduit à la cessation totale de l'activité des entreprises jusqu'au 11 mai 2020. Ces travaux n'ont en définitive pu être livrés qu'en septembre 2020.

⁸² Rapport HCERES page 9.

⁸³ Rapport HCERES page 11/12.

⁸⁴ « Sciences Po Grenoble. Programme pour la direction 2020-2025 » - novembre 2019.

⁸⁵ M. A a fait état, lors de son entretien avec la mission, des sollicitations dont il avait fait l'objet de la part de la presse écrite et audiovisuelle nationale et internationale.

2.2. Une direction insuffisamment expérimentée et aguerrie, à la posture incertaine et hésitante, qui commet des maladresses susceptibles de favoriser la transformation de conflits limités en situations critiques

2.2.1. Une direction récente qui s'est mise en place dans des conditions peu propices à son affermissement

La directrice actuelle de l'IEP de Grenoble a été nommée dans ses fonctions pour une durée de cinq ans, par un arrêté ministériel du 20 janvier 2020 pris sur proposition du conseil d'administration adoptée par délibération du 19 décembre 2019. Elle succède à un directeur qui avait exercé la direction de l'Institut pendant huit ans. Sa prise de fonction intervient le 1^{er} février 2020.

La nouvelle directrice se présente de la manière suivante sur le site internet de l'IEP :

« (...) professeure des universités en science politique. Après des études de science politique à l'Université de Vienne (Autriche) et à la Freie Universität de Berlin (Allemagne), elle a obtenu son doctorat en science politique à Sciences Po Paris. Elle a été chercheure ou professeure invitée au Collège d'Europe à Bruges et aux universités de Lausanne, de Montréal, de l'Université libre de Bruxelles, au Nuffield College à Oxford et comme Theseus Visiting Professor à l'Université de Cologne. Ancienne directrice de la recherche et présidente de la Commission scientifique de Sciences Po Grenoble, elle y a assuré des nombreuses responsabilités pédagogiques et administratives, tout comme au sein d'associations scientifiques nationales et internationales. Membre honoraire de l'Institut universitaire de France (IUF 2009-2014), elle a publié sur les politiques publiques et les institutions européennes, théories de l'intégration européenne, les groupes d'intérêt et le lobbying et le lien entre droit et politique ».

La nouvelle directrice justifie d'un parcours scientifique important marqué par une forte visibilité internationale. Si est évoquée dans cette biographie une expérience administrative, celle-ci est toutefois limitée. Elle est essentiellement constituée par sa fonction de directrice de la recherche de l'IEP dans la mandature précédente. Or, comme il a déjà été souligné (voir *supra* point 2.1.2.2.), la personne qui occupe cette fonction n'est pas au nombre de celles qui participent à l'équipe de direction restreinte et elle n'est donc pas associée à la gestion rapprochée de l'établissement. Enfin, si la fonction de direction de la recherche de l'IEP a longtemps eu un poids particulier, c'est en raison du fait qu'elle était traditionnellement occupée, par cumul de fonctions, par la personne dirigeant le laboratoire PACTE⁸⁶, créé à l'origine par l'IEP (voir *supra* point 2.1.1.1), et longtemps son unique unité de recherche. Cette situation de cumul a cessé avec le choix de l'IEP de promouvoir d'autres unités de recherche. Désormais, le rôle d'animation de la vie scientifique de l'IEP joué par la direction de la recherche est limité.

Du point de vue de la politique scientifique, le HCERES estime que son pilotage est surtout dépendant de structures externes⁸⁷. Le laboratoire PACTE est très autonome et son effectif de personnels (316)⁸⁸ est le double de l'effectif total de l'IEP (157), toutes catégories confondues. La direction de la recherche, limitée à un personnel BIATSS gestionnaire⁸⁹, apporte un soutien aux deux unités de recherche autres que PACTE et répartit une petite enveloppe de crédits de soutien, mais elle n'assure aucune tâche de gestion financière, ni a fortiori de montage de dossiers de financement. Il s'agit donc d'une fonction assez discrète dans la vie de l'établissement⁹⁰. En revanche, plusieurs interlocuteurs ont signalé le rôle particulièrement actif, et reconnu, de l'actuelle directrice de l'Institut alors directrice de la recherche dans la représentation scientifique externe de l'établissement sur le site grenoblois, tant pour la participation à l'IDEX que pour la préparation de la création de l'établissement expérimental UGA. Cette fonction avait donc davantage préparé l'intéressée à la dimension de réflexion stratégique du rôle d'un chef d'établissement qu'à sa dimension managériale et opérationnelle.

⁸⁶ HCERES, rapport 2020, page 17.

⁸⁷ Idem, page 16.

⁸⁸ HCERES, rapport d'évaluation de l'unité de recherche « Pacte, laboratoire de sciences sociales », page 4.

⁸⁹ Cf. organigramme de l'IEP Grenoble, mise à jour d'octobre 2020.

⁹⁰ Au demeurant, aucune des personnes ayant participé aux entretiens conduits par la mission, ni même la directrice elle-même, n'a évoqué le rôle de la direction de la recherche.

De surcroît, si le prédécesseur de l'actuelle directrice a renoncé à ses fonctions par anticipation en annonçant sa décision dès le 12 juillet 2019⁹¹, il n'a pas préparé un successeur. Il a indiqué à la mission avoir tenté quelques contacts infructueux⁹² avant la déclaration de candidature de l'actuelle directrice formulée le 13 novembre 2019, candidature ayant recueilli l'avis favorable de l'administrateur provisoire de l'établissement expérimental UGA⁹³, avant d'être proposée à la nomination ministérielle, par délibération du CA acquise par 26 voix et 2 bulletins blancs⁹⁴.

Au moment de l'entrée en fonction de l'actuelle directrice, c'est en fait l'ensemble de l'équipe de direction qui est renouvelée avec elle. Les autres membres de l'équipe précédente cessent en effet leurs fonctions en même temps que le précédent directeur, après une action continue de près de neuf années, décrite comme « épuisante ». Seul le DGS demeure en fonction, son statut ne le faisant pas dépendre du mandat de la direction⁹⁵ : en fonction depuis six ans, d'abord comme DGS adjoint, puis comme DGS en titre, il est au demeurant mobilisé par les difficultés de ses propres services qui lui imposent d'assurer des fonctions d'intérim pour permettre la poursuite de leur bon fonctionnement (voir *supra* point 2.1.2.2). Ces conditions particulières expliquent que si aucun point de conflit n'a été signalé dans les relations entre la directrice et le DGS, ils ne paraissent pas constituer un véritable « binôme de direction », mais travaillent avec une certaine distance.

De fait, la nouvelle équipe constituée autour de la directrice est peu préparée à ses fonctions et avait probablement envisagé sa mission comme appelée à être exercée dans un établissement stabilisé.

Le programme autour duquel cette équipe a été constituée⁹⁶ fin 2019 s'inscrit dans la continuité de l'action de l'ancien directeur et de son équipe : il rend hommage à l'action de redressement accomplie et veut promouvoir des innovations pour l'avenir en matière de formation et de recherche, mais aussi sur des aspects plus qualitatifs de bien-être de la vie dans l'établissement. La nouvelle période devait ouvrir, après quelques années assez rudes d'efforts, un cours nouveau plus serein.

Or, cette nouvelle équipe prend ses fonctions dans des conditions beaucoup plus difficiles que celles qui avaient été envisagées. Dès le mois de décembre 2019, l'établissement se trouve confronté à un mouvement social d'envergure marqué d'abord par la contestation de la réforme des retraites et rapidement rejoint par une contestation du projet de loi de programmation pour la recherche (LPPR), qui se traduisent dans les semaines précédant la prise de fonctions de la nouvelle directrice par onze journées de blocage de l'établissement⁹⁷, facteur de désorganisation important.

Enfin, six semaines après la prise de fonctions de la nouvelle équipe de direction, l'établissement doit faire face à une crise sanitaire majeure, qui implique des mesures d'urgence d'adaptation pédagogique et d'adaptation des concours⁹⁸, alors même que l'IEP est engagé dans des projets importants comme l'intégration de ses formations dans la plateforme Parcoursup et que le programme de travaux immobiliers entré dans sa phase d'achèvement voit ses chantiers bloqués.

Alors que la directrice et son équipe n'ont pas eu le temps de prendre leurs marques, de se constituer en entité cohérente et de découvrir toutes les facettes de leur « métier », elles doivent faire face à des situations tout à fait inédites. Outre les difficultés pratiques qu'elle implique de gérer au quotidien, cette crise sanitaire sans précédent conduit à des modes de communication à distance qui s'accommodent mal d'une organisation qui, comme il a déjà été signalé (voir *supra* point 2.1.2.2), est assez éclatée, éparpillée, reposant sur des responsabilités excessivement fractionnées, dont la fluidité de fonctionnement était jusqu'alors assurée par de multiples contacts quotidiens souvent informels.

⁹¹ Chronologie rappelée dans le dossier de préparation du CA du 19 décembre 2019.

⁹² Entretien avec l'ancien directeur de l'IEPG du 16 mars 2021.

⁹³ Conformément à l'article 12 du décret n° 2019-1123 du 31 octobre 2019 portant création de l'Université Grenoble Alpes et approbation de ses statuts qui prévoit que le président de l'UGA « émet un avis sur chacune des candidatures aux fonctions de directeur de l'institut (...) ».

⁹⁴ Procès-verbal du CA du 19 décembre 2019.

⁹⁵ Il s'agit d'un administrateur territorial détaché sur un emploi fonctionnel.

⁹⁶ « Profession de foi » de la nouvelle directrice reproduite dans le procès-verbal du CA du 19 décembre 2020.

⁹⁷ Situation rapportée par la directrice dans son premier rapport devant le CA lors de la séance du 21 février 2020.

⁹⁸ Points traités par le conseil d'administration dès le 12 mars 2020.

Or, ces modes de communication à distance ne permettent pas toujours d'apprécier les situations dans tous leurs aspects, de même que la circulation de documents écrits ne permet pas toujours d'exprimer toutes les nuances que permettraient des échanges directs.

Au total, la directrice est conduite à affronter souvent seule, en première ligne, de multiples priorités du quotidien, sans y avoir été préparée et sans pouvoir bénéficier d'un soutien suffisant d'une équipe de direction et d'administration rapprochée et solide, sa consistance comme ses modes de travail étant inappropriés aux circonstances, et alors même qu'elle envisageait l'exercice de cette nouvelle direction avec une vision à la fois plus stratégique et plus sereine du contenu de sa fonction.

2.2.2. Une situation qui ne s'est pas améliorée fin 2020, une nouvelle étape de la crise sanitaire mettant fin à l'espoir d'un retour à une situation normale

Au fil des procès-verbaux des séances du conseil d'administration tenues en 2020⁹⁹, on peut suivre la vie d'un établissement qui se mobilise pour assurer la continuité de ses activités et d'abord la continuité pédagogique qu'il doit à ses étudiants, ce qui suppose des efforts considérables d'adaptation.

La séance du 29 septembre 2020, bien qu'elle se déroule dans un contexte particulier, encore complètement en visioconférence du fait d'une décision prise le 23 septembre de fermer l'établissement pour dix jours en raison d'un foyer de contamination d'une quarantaine de cas identifié dans l'établissement¹⁰⁰, est celle de l'espoir :

La directrice souhaite enfin terminer par les remerciements ci-après : *« La crise sanitaire n'est pas finie. Que l'IEP continue à fonctionner, et plus encore, se développer, nous le devons à l'ensemble du personnel de l'établissement : / - L'équipe de direction, tout d'abord, qui est extrêmement réactive, mais atteint parfois ses limites face à la surcharge de travail créée par la situation. Je les remercie vivement, qu'elles et ils soient toujours et encore présents. / - Les enseignants-chercheurs, qui ont mis en place une continuité pédagogique avec beaucoup d'énergie et d'engagement. / - Le personnel administratif de l'IEP qui a, avec rigueur et sans compter ses heures, mis en place la continuité administrative nécessaire. / - Les étudiants enfin qui ont contribué, par leur volontarisme, à la réussite de l'enseignement, et cela malgré des situations personnelles difficiles et parfois dramatiques. / On continue donc d'assurer la gestion de cet établissement ensemble dans le respect des valeurs qui sont celles de l'IEP de Grenoble : l'ouverture vers le monde, la curiosité scientifique, la solidarité et la responsabilité sociale et environnementale. / En d'autres termes : Une grande école de sciences sociales ouverte aux mondes au sein d'une université de rang mondial ».*

Mais cet espoir allait être une nouvelle fois remis à plus tard avec la reprise de la crise sanitaire et les mesures gouvernementales prises pour y faire face, qui interdisent le maintien de la plupart des activités universitaires autres que celles qui peuvent se dérouler à distance¹⁰¹. La dernière séance du CA du 15 décembre 2020 est l'heure des bilans. Après avoir encore remercié les personnels comme les étudiants pour leur mobilisation, la directrice y dresse un tableau clairvoyant de la situation de l'Institut : une équipe de direction épuisée, un potentiel administratif très limité, une situation budgétaire précaire.

Malgré la prolongation de la crise sanitaire, la directrice pense cependant que la page la plus critique pour l'IEP est désormais tournée ; elle souligne que l'IEP a une capacité de résilience importante et se prépare enfin à ce cours nouveau plus serein qui doit lui permettre de mettre en œuvre ses projets stratégiques et innovants.

⁹⁹ Après la séance du 21 février 2020, le CA s'est réuni à cinq reprises au cours de l'année 2020, les 12 mars, 27 avril, 8 juillet, 29 septembre et 15 décembre 2020.

¹⁰⁰ Procès-verbal du CA du 20 septembre 2020 : *« Au courant de la semaine du 14 septembre, et plus particulièrement à partir du 17 septembre, une augmentation très importante de cas contacts et de cas symptomatiques sans confirmation de contamination parmi les étudiants a été constatée par le suivi des personnes « Contact Covid » et l'ARS. Après avoir transmis un message très ferme aux étudiants au début de la semaine en question, et de nouveau le vendredi, nous avons pris la décision, en concertation avec l'ARS le dimanche 20 septembre, de passer au niveau 3 de l'urgence sanitaire à partir du 23 septembre et pour une période de 10 jours. Ceci signifie un basculement complet des enseignements en distanciel, une fermeture du bâtiment aux publics étudiants et une ouverture aux publics enseignants et administratifs. Ainsi, l'ensemble des activités pédagogiques et de vie étudiante, ainsi que l'accueil en bibliothèque et par les services administratifs ont été suspendus pendant cette période ».*

¹⁰¹ Article 34 du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la directrice de l'IEP de Grenoble a été conduite à prendre ses fonctions dans une situation de crises successives qui se sont enchaînées et à laquelle elle n'était pas préparée. Cette impréparation à la gestion des situations de crise, cumulée à un manque d'expérience administrative, à un mode d'organisation éclatée, à l'absence d'équipe rapprochée pour l'assister et à un type de relations professionnelles laissant une grande place à l'informel dans un contexte où les difficultés du mode distanciel et le recours à des messages écrits conduisent à rendre difficile l'expression des nuances dans la communication, a produit des réactions souvent à contretemps, des maladresses ou des erreurs d'appréciation qui ont permis de laisser se transformer en situations conflictuelles ouvertes des échanges controversés qui, dans une situation plus apaisée ou une organisation différente, auraient pu être réglés rapidement.

2.3. Un poids particulier des étudiants qui s'inscrit dans une tradition établie mais qui, face à une direction fragile, peut conduire à des dérives graves

Le rapport du HCERES de 2020 souligne l'existence d'une « *vie étudiante active, voire foisonnante* », mais il exprime sa surprise de la découverte de cette vie étudiante seulement lors de sa visite du site car le rapport d'auto-évaluation établi par la direction de l'établissement pour la préparer n'en faisait nullement mention. Ce double constat paradoxal correspond bien à la réalité de l'établissement : la vie étudiante est l'affaire des étudiants et l'administration de l'établissement n'intervient guère pour en assurer la régulation.

2.3.1. Un poids institutionnel réel des représentants des étudiants au sein de l'IEP et une activité associative florissante, mais peu cadrée et peu tournée vers l'extérieur

2.3.1.1 Le poids institutionnel des représentants des étudiants est traditionnellement important dans les IEP, mais particulièrement fort à l'IEP de Grenoble

Le décret du 18 décembre 1989 régissant les IEP doté d'un statut d'établissement public administratif¹⁰² accorde aux étudiants des IEP une représentation beaucoup plus forte dans le conseil d'administration (CA) qu'aux étudiants des universités : neuf sièges attribués aux étudiants sur un total de vingt-neuf sièges, contre quatre à six sièges attribués aux étudiants dans les CA des universités qui comportent de vingt-quatre à trente-six membres¹⁰³. Cette représentation des étudiants est par ailleurs fortement légitimée par un taux de participation aux élections étudiantes beaucoup plus fort que dans les universités : pour l'IEP de Grenoble en 2020¹⁰⁴, les taux de participation aux élections des représentants des étudiants ont été de 43 % pour le premier collège (premier cycle en trois ans) et d'environ 20 % pour le second collège (deuxième cycle en deux ans) malgré la crise sanitaire peu propice à la mobilisation des électeurs, alors que la participation aux élections des représentants des étudiants plafonne entre 5 et 10 % dans les universités. Ainsi, les voix des étudiants pèsent sensiblement dans les délibérations du CA de l'IEP.

Il n'existe pas de conseil académique dans les IEP¹⁰⁵, ni d'autre organe statutaire de représentation des étudiants, mais le règlement intérieur (RI)¹⁰⁶ de l'IEP de Grenoble a institué un Conseil des études et de la vie étudiante (CEVIE), « *instance de dialogue, de concertation et de réflexion* » qui rend des avis sur la pédagogie et la vie étudiante et associative.

Le CEVIE est composé de 18 membres, dont six représentants étudiants, six représentants des enseignants, deux représentants des personnels BIATSS et quatre membres de droit représentant la direction, dont la directrice elle-même. Toutefois, ces représentants étudiants (et eux seuls) sont complétés par autant de représentants suppléants. De plus, bien que le deuxième alinéa de l'article 5-1 du chapitre V du règlement intérieur de l'IEP qui institue le CEVIE prévoit expressément : « (...) / La qualité de membre du CEVIE est

¹⁰² Article 10 du décret n° 89-902 du 18 décembre 1989 relatif aux instituts d'études politiques dotés d'un statut d'établissement public administratif associés à une université ou à une communauté d'universités et établissements.

¹⁰³ Article L. 712-3 du code de l'éducation.

¹⁰⁴ Résultats des élections des représentants des étudiants de novembre 2020 au vu des procès-verbaux. La participation a été bien moins importante en 2018 et 2019, années où elle était inférieure à 20 %, mais ce résultat correspond quand même à une mobilisation significative (notamment lors des élections de 2019, où une seule liste se présentait au suffrage des électeurs, contre 2 ou 3 jusqu'en 2018 et 2 en 2020).

¹⁰⁵ L'article 26 du décret n° 89-902 du 18 décembre 1989 déjà mentionné prévoit une commission scientifique qui assume certaines attributions d'un conseil académique, mais ne comporte de représentation que des personnels d'enseignement et de recherche.

¹⁰⁶ Approuvé par délibération du CA du 13 mars 2018.

incompatible avec celle de membre du conseil d'administration. Ainsi le candidat élu à l'une de ces instances déjà membre de l'autre doit, après son élection, démissionner de l'autre mandat », cette incompatibilité est neutralisée par le treizième alinéa du même article qui énonce : « les représentants élus au conseil d'administration siègent de droit au CEVIE, sans droit de vote (...) ».

La mission signale cette situation qui peut conduire, dans les faits, par la présence cumulée des suppléants des représentants étudiants titulaires au CEVIE et des représentants étudiants au CA, à une présence très prépondérante des étudiants qui dévoie le caractère tripartite (direction, personnels, étudiants) de cette instance¹⁰⁷. Elle facilite en outre des stratégies des organisations étudiantes qui contredisent l'objectif d'élargir et de nourrir le dialogue avec les étudiants de l'établissement, puisqu'elle permet de présenter sur la liste des élections au CEVIE des étudiants peu investis dans la vie de l'établissement et de réserver les sièges étudiants du CA aux responsables de l'organisation les plus charismatiques, puisque ces derniers pourront en tout état de cause siéger également au CEVIE avec voix consultative, et fixer la ligne à suivre à leurs camarades élus.

Cette situation pour le moins confuse conduit à ne pas distinguer clairement le rôle du CEVIE : a-t-il bien comme le prévoit le RI un rôle seulement consultatif, préparatoire, dans certains domaines limitativement énumérés¹⁰⁸, aux délibérations du CA, seule instance décisionnaire ? Le doute est permis, puisque le site internet¹⁰⁹ de l'IEP indique, lorsqu'il présente le rôle des instances : « le CEVIE fixe les orientations des enseignements de formation initiale et de formation continue (...) » et qu'un directeur des études peut déclarer en CA : « ce calendrier pédagogique a été présenté en CEVIE et adopté d'un commun accord avec les étudiants du CEVIE »¹¹⁰.

De même, dans son fonctionnement, si le RI de l'IEP prévoit bien, au deuxième alinéa de l'article 5-2 du chapitre V, que les ordres du jour des séances sont arrêtés par la présidence du CEVIE (la directrice ou un directeur des études), les demandes d'adjonction de points demandés par les étudiants sont acceptées sans que soient écartées des questions qui ne relèvent manifestement pas des compétences confiées à cette instance par le RI¹¹¹, ce qui conduit à un allongement excessif de la durée des séances (la séance tenue le 26 février 2021 a par exemple duré 5 h 30, mais cette durée n'a rien d'exceptionnel, selon les informations recueillies par la mission).

2.3.1.2 La vie étudiante est florissante, mais très peu ouverte sur la vie de campus extérieure à l'IEP et insuffisamment cadrée

La vie associative est très active à l'IEP de Grenoble, qui accueille dans ses locaux 28 associations régies par la loi de 1901 couvrant tout le spectre des domaines d'activités associatives : sports, services (cafétéria, bureau des étudiants), culture, loisirs (œnologie, par exemple), mais aussi des questions plus affinitaires, thématiques (Europe, monde arabe, questions de défense) ou sociétales (discriminations, place des femmes dans la société, par exemple). Parmi l'ensemble de ces associations, 24 bénéficient d'un agrément et sont référencées par l'IEP à ce titre et promues sur son site internet. Enfin, les groupements d'étudiants non constitués en associations dotées de la personnalité morale sont reconnus par l'IEP dès lors qu'ils disposent d'au moins un élu au CA de l'IEP ou qu'ils justifient d'au moins trente soutiens écrits d'étudiants. Les associations sont réunies dans une instance, le « Cercle des associations », où elles sont toutes représentées, les élus étudiants au CEVIE et au CA y siégeant de droit.

Le rapport du HCERES de 2020 relève parmi les cinq « points faibles » de l'IEP : « des étudiants encore peu actifs au sein du campus grenoblois et participant peu à la vie hors des murs de Sciences Po au moment de

¹⁰⁷ Les comptes rendus établis conjointement, non par la direction, mais par un enseignant et un étudiant, ne comportent pas toujours la liste nominative des présents ou représentés, ni le titre auquel siègent ces présents ou représentés, ce qui ne permet pas de mesurer précisément la consistance de ce risque.

¹⁰⁸ Cf. les alinéas neuvième et suivants de l'article 5-2 du chapitre V du RI de l'IEP énumèrent limitativement les compétences consultatives du CEVIE dans deux domaines précis : la pédagogie et la vie étudiante et associative.

¹⁰⁹ Consulté le 2 avril 2021.

¹¹⁰ Procès-verbal du CA, séance du 12 mars 2020.

¹¹¹ La direction des études a accepté l'inscription à l'ordre du jour de la séance du 26 février 2021, à la demande des représentants étudiants de l'US, de deux questions diverses alors qu'elle aurait dû opposer leur irrecevabilité : la modification de l'intitulé de la mission d'une chargée de mission, sujet relevant de l'organisation administrative de l'établissement, et la proposition d'adoption d'une motion reconnaissant la « scientificité de la notion d'islamophobie », sujet sans lien avec la pédagogie ou la vie étudiante et associative telles qu'énumérées par les alinéas neuvième et suivants de l'article 5-2 du chapitre V du RI de l'IEP.

l'entrée dans l'établissement public expérimental UGA ». Les échanges de la mission avec les étudiants confirment des préoccupations tournées vers la vie de cercles limités au sein de l'IEP, l'activité de nombreuses associations y confortant paradoxalement l'« entre-soi », alors que l'engagement associatif est plutôt perçu dans les établissements d'enseignement supérieur comme un facteur d'ouverture.

Cette vie associative est en outre insuffisamment encadrée. Aucun service administratif dans l'organigramme de l'Institut ne contribue à son soutien et à son suivi. Il existe seulement une mission « vie étudiante et associative » placée auprès de l'équipe de direction, dont une professeure certifiée assure la charge, en étant également par ailleurs chargée de mission « Discrimination, racisme et antisémitisme ». Cette charge est manifestement éprouvante selon le témoignage de sa titulaire¹¹², au centre de toutes les situations de tension ou de conflit entre groupes d'étudiants, et l'intéressée était au moment de la mission d'inspection en congé de maladie.

Le cadre administratif des activités associatives est défini par deux courts articles assez clairs du RI de l'IEP¹¹³, mais surtout par une charte de la vie associative adoptée par le CEVIE le 27 avril 2017. Cette charte comporte diverses maladroites rédactionnelles et formelles, mais son contenu est assez complet et aborde de nombreuses questions pratiques : événements, régulation des communications notamment électroniques, de l'usage de la marque « Sciences Po » etc. Toutefois le statut de cette charte interroge : de nombreuses questions qui y sont abordées ne concernent pas exclusivement les associations, mais l'ensemble des usagers de l'établissement – étudiants à titre individuel, et personnes morales que sont les associations – : c'est le cas de deux items déjà cités (usage des communications électroniques et usage de la marque « Sciences Po »), mais aussi des questions comme le bizutage, l'usage et l'abus d'alcool¹¹⁴. En outre, cette charte est en l'état dépourvue de valeur réglementaire : approuvée par le CEVIE, instance non investie de compétences décisionnaires ni a fortiori réglementaires, à la différence du CA, elle n'a qu'une valeur indicative et incitative. Cette charte est d'ailleurs présentée comme une sorte de contrat puisqu'elle prévoit la signature conjointe de la directrice de l'IEP et du responsable de l'association. Elle ne s'applique donc qu'aux seules associations constituées en personnes morales et à condition qu'elles y aient souscrit. Si, dans son contenu, les questions traitées et les solutions apportées sont souvent pertinentes, son efficacité est donc très relative car elle n'est pas opposable *erga omnes* par la direction de l'Institut.

La mission estime que l'IEP gagnerait en efficacité dans les moyens de régulation de la vie étudiante en faisant approuver cette charte par son CA, ce qui lui conférerait force réglementaire, à l'instar de la solution retenue pour deux autres chartes : la charte d'usage des systèmes d'information¹¹⁵ approuvée par le CA dès 2011 et, plus récemment, la charte pour l'égalité et contre les discriminations, approuvée par le CA en 2018¹¹⁶.

La solution optimale, selon la mission, consisterait à bien distinguer dans le contenu de cette charte les deux types de normes qui y sont contenues, autrement dit à faire remonter directement dans le RI de l'IEP l'ensemble des dispositions applicables à tous les étudiants et à élaborer un contrat-type applicable spécifiquement aux associations et régissant les avantages qui leur sont concédés (occupations de locaux, mise à disposition de moyens, subventions etc.) comme les obligations qui en découlent (formalités administratives, assurances...). Un travail de clarification du statut comme du contenu d'une autre charte au régime incertain, en l'espèce la charte des événements festifs étudiants, pourrait être engagé selon des principes et des modalités similaires.

2.3.2. Des dérives récentes ayant fortement dégradé le climat au sein de l'IEP auxquelles la direction n'a pas su apporter de réponse

Comme signalé *supra* (point 2.3.1.1.), le poids institutionnel des étudiants est important à l'IEP. Les voix de leurs représentants pèsent fortement au CA. Les élus étudiants approuvent très largement les projets de

¹¹² Entretien du 10 mars 2021.

¹¹³ Articles 1-2 et 1-3 du chapitre I du règlement intérieur de l'IEP.

¹¹⁴ À titre d'exemples, l'usage des communications notamment électroniques, ou de la marque « Sciences Po » et la consommation d'alcool, parfois abusive, n'est pas le seul fait des associations d'étudiants, mais aussi des étudiants à titre individuel ou en groupes n'appartenant pas à une association.

¹¹⁵ Charte type établie par la COMUE « université de Grenoble » à l'intention de tous les établissements grenoblois avant la création de l'UGA, et rendue applicable à l'IEP par délibération du CA le 15 décembre 2011.

¹¹⁶ Délibération du CA du 31 mai 2018.

délibération, y compris budgétaires, soumis au CA ; au cours de l'année 2020, seuls deux projets de délibération ont recueilli les votes négatifs des étudiants¹¹⁷. Il a toutefois été signalé précédemment que l'influence des étudiants peut également peser en amont des séances du CA, notamment sur toutes les questions les intéressant directement. La direction actuelle, comme le faisait déjà régulièrement la précédente, remercie lors de chaque séance la contribution de ces élus à l'avancée des dossiers de l'établissement¹¹⁸.

Jusqu'en 2017, la représentation étudiante était traditionnellement fractionnée en deux ou trois organisations dont l'UNEF-Grenoble¹¹⁹. Pendant une année, de novembre 2019 à novembre 2020, la représentation est revenue en totalité à une seule organisation, l'Union syndicale Sciences Po Grenoble (US)¹²⁰, avant que les élections de 2020 ne conduisent à un nouveau partage des voix, et des sièges, entre celle-ci et un nouveau groupement étudiant local dénommé Agora. À la différence de la situation qui prévalait avant 2018, le poids des forces respectives n'est pas équilibré, l'US représentant aux dernières élections pour le premier et le second collège du CA respectivement 78 % et 70 % des suffrages, contre 22 % et 30 % pour le groupement étudiant concurrent¹²¹.

Depuis 2020, avec l'intégration de l'IEP comme établissement-composante de l'UGA, les étudiants de l'IEP sont également électeurs et représentés dans les instances de cette dernière. Cette situation nouvelle a révélé une distorsion entre le mode de fonctionnement de l'IEP et celui de l'UGA : au sein de cette dernière, est en effet instituée une vice-présidence étudiante (VPE)¹²² qui travaille entourée de diverses commissions. Un représentant de l'IEP est désigné informellement pour représenter collectivement les étudiants de l'IEP dans ces commissions, sans toutefois avoir un statut de VPE qui en ferait un membre de la direction de l'IEP. Le rapport du HCERES avait relevé à cet égard que « *les élus étudiants ne jugent pas forcément dans leur intérêt d'être inclus dans l'équipe de direction et préfèrent conserver une distance leur garantissant une certaine indépendance* »¹²³. Lors de la séance du CA du 8 juillet 2020, l'élue étudiante X de l'US, qui représentait alors les étudiants de l'IEP auprès de la VPE de l'UGA, a contesté ce point de vue : « *Le passage sur la vice-présidence étudiante indiquant que les élus étudiants ne souhaitent pas faire partie de l'équipe de direction est inexact (...) les élus veulent surtout garder une responsabilité vis-à-vis des étudiants et se disent prêts à échanger de nouveau avec l'équipe de direction de l'évolution de la forme de la vice-présidence étudiante* »¹²⁴.

À l'automne 2020, ce même élu étudiant représentant de l'US a donc formellement revendiqué d'être désigné comme VPE de l'IEP, en soulignant qu'il ne s'agit d'ailleurs là que de la reconnaissance des fonctions qu'il exerce déjà dans les faits. Cette demande se voit opposer un refus par la directrice, fondé sur le fait que le mode de gouvernance de l'IEP est différent de celui d'une université et que, dès lors, la notion de VPE ne peut y exister¹²⁵. Ce refus va entraîner entre le 5 et le 27 novembre 2020 des échanges de

¹¹⁷ Celui relatif à l'instauration de droits d'inscription d'un montant plus élevé pour les étudiants étrangers qui suivront le nouveau programme international dénommé « parcours international », créé par l'IEP à compter de la rentrée universitaire 2021 réservé aux étudiants étrangers non titulaires d'un baccalauréat français et dispensé uniquement en anglais (mais les étudiants ne tirent pas de conséquences de leur vote négatif pour la gestion de l'IEP, puisqu'ils approuvent lors de la même séance la délibération budgétaire incluant ce montant plus élevé de droits d'inscription prévu par l'administration pour les étudiants étrangers s'inscrivant dans le parcours international) et celui sur la mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans la fonction publique (projet dont la mission comprend mal l'inscription à un ordre du jour du CA de l'établissement puisqu'il s'agit d'une question de niveau statutaire pour les agents publics ne relevant pas de la compétence d'un établissement public, qui a uniquement la responsabilité de sa mise en œuvre individuelle pour les agents qu'il emploie : cf. article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et décret d'application n° 2019-1593 du 31 décembre 2019).

¹¹⁸ Hommage particulièrement appuyé, en raison des circonstances particulières liées aux difficultés de la vie étudiante pendant la crise sanitaire, lors des séances de septembre et décembre 2020.

¹¹⁹ Organisation implantée sur le site grenoblois, qui aurait été dès cette période en dissidence avec l'UNEF nationale, avant de faire formellement scission pour constituer l'Union des étudiants de Grenoble (UEG) : source entretien avec les élus étudiants de l'US le 10 mars 2021.

¹²⁰ Organisation interne à l'IEP de Grenoble mais affiliée à l'Alternative, coalition regroupant la fédération syndicale étudiante, une partie de Solidaires étudiants et divers groupes locaux. Cette coalition a obtenu deux sièges sur onze dans la représentation étudiante au CNESER lors des élections d'octobre 2019.

¹²¹ Procès-verbal des opérations électorales du 20 novembre 2020.

¹²² Article 30 des statuts de l'UGA.

¹²³ Rapport HCERES 2020, page 25.

¹²⁴ Procès-verbal du CA du 8 juillet 2020.

¹²⁵ Courriel du 26 novembre 2020 et entretien avec la directrice du 10 mars 2021.

courriels entre la directrice et cet élu étudiant de l'US dans lesquels ce dernier, sans renoncer à sa revendication, exprime sa déception de se voir refuser le bénéfice de cette fonction et de ce titre, ce qui n'a en soi rien d'illégitime, mais dans lesquels il adopte un ton et exprime des propos tout à la fois injonctifs et méprisants, d'un irrespect caractérisé pour la fonction comme pour la personne de la directrice, n'hésitant pas à recourir à des menaces.

Les réponses de la directrice l'invitent à plusieurs reprises au dialogue de vive voix. Elle a indiqué à la mission n'avoir pas réagi aussi vivement que la teneur et le ton des messages de cet élu étudiant auraient dû la conduire à le faire, en raison des inquiétudes que certains passages de ces messages suscitaient pour elle, inquiétudes qui la conduisent d'ailleurs à alerter aussitôt la chargée de mission « vie étudiante et associative » en l'appelant à la vigilance sur la situation de cet étudiant et son état de santé.

En définitive, la directrice n'ayant pas cédé à sa revendication, cet élu étudiant de l'US envoie le 7 janvier 2021 à l'ensemble des membres du CA et du CEVIE un mél grandiloquent et virulent, d'une suffisance stupéfiante, par lequel il annonce sa démission, à compter du 4 janvier précédent, « *du poste de représentant étudiant de Sciences Po Grenoble dans les instances interuniversitaires, ainsi que de la fonction d'équivalence Vice-Présidence étudiante de l'IEPG* » et dresse un violent réquisitoire contre la politique de la direction en prenant acte de la « *rupture totale* » de la directrice avec les étudiants.

Lors de sa séance du 26 février 2021, le CEVIE donne à l'unanimité un avis favorable à la désignation d'une autre représentante de l'US pour le remplacer dans les fonctions de représentant titulaire des étudiants de l'IEP dans les instances de l'établissement public expérimental UGA (notamment la commission vie étudiante), ainsi qu'à la désignation d'une représentante de l'US comme suppléante.

À partir de ce moment, l'US dans laquelle cet élu étudiant exerce des responsabilités importantes s'engage dans un conflit sans concession avec la direction de l'IEP, dans lequel tout moyen de contester ses positions et décisions est immédiatement saisi, tel le conflit interpersonnel entre trois enseignants de l'IEP qu'elle s'efforçait de régler comme tel et auquel le « communiqué » de Pacte a donné une dimension inespérée pour l'US, en lui permettant d'exploiter la renommée de ce laboratoire réputé pour développer à partir du 9 janvier 2021 une campagne d'accusations d'islamophobie sur les réseaux sociaux à l'encontre des deux enseignants impliqués, analysée dans la première partie du présent rapport.

Cette stratégie d'attaques *ad hominem* fondée sur des accusations violentes vise indirectement, et en réalité selon la mission, directement la direction, accusée elle-même d'inaction, et donc de complicité. Elle est complétée, sur fond de scandale de l'affaire Duhamel à Sciences Po Paris, par la relance par l'US, par certains de ses membres ou ceux d'associations proches, de rumeurs dénonçant des actes présumés de violences sexuelles ou sexistes (VSS) à l'encontre d'étudiants de l'IEP (ou plus subtilement de rumeurs d'existence de rumeurs), sans jamais le moindre signalement à la direction, le moindre témoignage ou la moindre action en justice, rumeurs activement relayées sur les réseaux sociaux visant à exclure de la vie étudiante de l'IEP, voire de l'IEP lui-même, certains étudiants désignés comme cibles. La direction n'a pas négligé l'importance de ces affaires à propos desquelles des alertes avaient été données notamment par la déléguée « égalité et lutte contre les discriminations », certaines d'entre elles faisant même l'objet de signalements au procureur de la République, mais elle a hésité à prendre des mesures fermes, notamment de caractère disciplinaire, en pleine campagne « #sciences.porcs » en janvier 2021 et elle a choisi de différer les mesures à prendre.

Pour la mission, ces mesures disciplinaires¹²⁶ doivent désormais être prises sans attendre car les graves accusations diffusées par des membres de l'US sur les réseaux sociaux à l'encontre de certains étudiants de l'Institut sont d'une violence inouïe et relèvent du harcèlement, comme elle en a eu quelques exemples au travers des entretiens qu'elle a réalisés et des documents qu'elle a collectés. À ce stade, il lui paraît

¹²⁶ Cf., par exemple, pour un lycéen ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire d'exclusion définitive de son établissement scolaire au motif du harcèlement infligé à deux de ses camarades, notamment par des messages humiliants pour l'un d'eux diffusés sur les réseaux sociaux : TA Lille, 5 juin 2018, n° 1605126 ; ou, pour un lycéen ayant fait l'objet de la même sanction d'exclusion définitive de son lycée, au motif de violences commises contre une élève de l'établissement, notamment des violences verbales établies par une capture d'écran d'une conversation de groupe sur le réseau social « Snapchat » enregistrant les propos injurieux tenus à son encontre : TA Rennes, 6 juin 2019, n° 1804312.

essentiel de rappeler qu'il appartient à l'administration de faire cesser les violences dont sont victimes les usagers du service public dont elle a la charge, en prenant pour ce faire toutes les mesures utiles.

3. Au-delà des mesures immédiates qu'appelle la situation ayant conduit à la survenance de l'événement inadmissible du 4 mars 2021, l'IEP doit revoir son organisation administrative et pédagogique pour créer les conditions lui permettant de mieux résister aux crises

Dans cette troisième partie, la mission présente ses différentes recommandations.

3.1. Des mesures fermes doivent être prises sans tarder par l'IEP pour sanctionner les fautes les plus graves dont l'enchaînement a conduit à la situation constatée le 4 mars

Si, comme il a déjà été dit, la situation du 4 mars résulte d'une succession d'erreurs d'appréciation, de maladresses, de manquements et carences multiples, il n'en reste pas moins qu'ont été commises des fautes qui méritent une sanction appropriée à leur gravité.

Au nombre de ces fautes, figure évidemment le comportement de M.A au cours du CEVIE du 26 février 2021 et dans ses suites (cf. le mél qu'il a adressé le 27 février 2021 à l'ensemble des membres du CEVIE), qui n'est pas acceptable d'un fonctionnaire et encore moins d'un enseignant sur lequel pèse, plus que sur tout autre fonctionnaire, une exigence d'exemplarité. Ce comportement inadmissible, qui porte atteinte à l'image et à la réputation du corps enseignant et, au-delà, de l'établissement, qui décrédibilise une instance de l'Institut et qui préjudicie au bon fonctionnement du service, est d'autant plus condamnable que M. A avait déjà, en décembre 2020, manqué au devoir de respect de l'autre et à l'obligation de neutralité, en l'espèce religieuse, qui s'imposent au fonctionnaire en application de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983, motifs pour lesquels il avait fait l'objet d'un rappel à l'ordre oral de la directrice de l'IEP. Encore faut-il ajouter que M. A a versé sur son site internet de l'IEP, en guise d'introduction à un cours sur la « *cancel culture* », ses échanges de méls de début décembre 2020 avec sa collègue, Mme C, sans même les anonymiser, et qu'il a longuement ignoré les injonctions de sa supérieure hiérarchique visant à la suppression sur son site de ces documents, la contraignant à faire procéder au nettoyage de ce site par le service informatique de l'établissement.

Toutefois, dans les circonstances très particulières de l'espèce, la mission estime qu'il serait inopportun d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de M. A : en effet, âgé de 61 ans, exerçant à l'IEP depuis de nombreuses années, l'intéressé n'a jamais fait l'objet d'une sanction disciplinaire et une telle procédure, s'agissant d'une faute de comportement ponctuelle, de surcroît commise alors qu'il était en butte à des attaques violentes de la part de l'US sur les réseaux sociaux depuis début janvier 2021 sans que l'IEP ait pris les mesures appropriées pour assurer sa protection comme il aurait dû le faire en application de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, conduirait nécessairement à lui infliger une sanction disciplinaire peu sévère pour qu'elle ne soit pas jugée disproportionnée en cas de contentieux, laquelle, pour autant, n'en conforterait pas moins, à n'en pas douter, M. A dans un statut de victime.

C'est pourquoi la mission recommande que M. A fasse l'objet d'un dernier rappel ferme et en forme solennelle à ses obligations de fonctionnaire par la directrice de l'IEP en présence du DGS, de la DRH et de son directeur de département, son responsable de service, assorti d'une mise en garde sévère pour l'avenir, et que ce rappel à ses obligations énumérant les manquements qu'il a commis depuis décembre 2020 et cette mise en garde fassent l'objet d'un courrier qui sera versé à son dossier administratif et lui sera notifié.

En ce qui concerne les deux autres enseignants impliqués dans l'affaire, la mission estime que, s'agissant de M. B, compte tenu des circonstances de l'espèce, là encore, et des deux rappels à l'ordre oraux que la directrice lui a adressés, le 26 février au sujet de la discrimination syndicale qu'il avait commise la veille à l'encontre des étudiants membres de l'US (rappel à l'ordre auquel l'intéressé s'est plié en adressant le mél du 27 février à l'ensemble de ses étudiants) et le 1^{er} mars pour son mél déplacé du 27 février au soutien de M. A, étaient adaptés à la situation et donc suffisants.

Elle recommande en revanche que la directrice de l'IEP reçoive Mme C, en présence du DGS, de la DRH et de la directrice du laboratoire Pacte, pour lui rappeler les obligations qui sont les siennes en cas de difficulté : en référer à sa supérieure hiérarchique et non pas à un tiers, faire preuve de loyauté envers son employeur, la direction de l'IEP. Elle pourra, à cette occasion, lui indiquer précisément les suites qu'elle a données au différend qui l'a opposée à M. A en décembre 2020 (rappel de M. A à ses obligations, exigence d'excuses qu'il lui a présentées, par deux fois, pour la tonalité virulente de ses méls) et les motifs juridiques qui justifient sa décision de clore ainsi cette affaire. La mission recommande de notifier à l'intéressée ce rappel à ses obligations et de le verser à son dossier administratif.

En ce qui concerne la directrice du laboratoire Pacte, Mme D, la mission estime qu'il convient, à partir des constats contenus dans le présent rapport d'inspection, que ses supérieurs hiérarchique et fonctionnel (président de l'UGA et président du CNRS) la convoquent à un entretien, en présence de la directrice de l'IEP, pour lui faire prendre conscience que son attitude inacceptable en décembre 2020 a largement contribué à envenimer la situation alors qu'en sa qualité de directrice d'unité, elle aurait dû s'attacher à apaiser le conflit, et lui rappeler solennellement le rôle qui est le sien en qualité de directrice de laboratoire, qui ne l'autorise ni à signer un communiqué par délégation du président de l'université, ni à s'immiscer dans la gestion des ressources humaines de l'IEP autrement que par des alertes – bi-latérales – à la directrice de l'Institut. La mission préconise de lui notifier ce rappel par écrit et de le verser à son dossier administratif.

Recommandation n° 1

a) rappeler solennellement M. A à ses obligations de fonctionnaire lors d'un entretien avec la directrice, en présence du DGS, de la DRH et de son directeur de département, en l'informant que tout nouveau manquement de sa part à l'avenir fera l'objet de poursuites disciplinaires. Lui notifier par écrit ce rappel ferme à ses obligations énumérant les fautes qu'il a commises, assorti de cette mise en garde, et le verser à son dossier administratif ;

b) rappeler solennellement à Mme C ses propres obligations de fonctionnaire vis-à-vis de sa hiérarchie, en présence du DGS, de la DRH et de la directrice du laboratoire Pacte, et l'informer des suites que la directrice a données à sa plainte relative aux échanges de méls de début décembre avec M. A et des motifs juridiques qui justifient cette décision de clore ainsi cette affaire. Lui notifier par écrit ce rappel à ses obligations et le verser à son dossier administratif ;

c) rappeler solennellement à Mme D, en présence de la directrice de l'IEP, les attributions qui sont les siennes en qualité de directrice de laboratoire et son incompétence pour intervenir dans les affaires de l'IEP, notamment en matière de ressources humaines. Lui notifier ce rappel par écrit et le verser à son dossier administratif.

Cependant, au terme de ses travaux, la mission retient que les fautes les plus graves dans l'enchaînement des faits qui ont conduit à l'événement du 4 mars sont les accusations d'islamophobie et de fascisme à l'encontre de M. A diffusées par « Sciences Po Grenoble en lutte » sur les réseaux sociaux, et d'islamophobie à l'encontre de MM. B et A et, s'agissant de ce dernier, de fascisme, relayées ou diffusées sur les réseaux sociaux par les élus étudiants de l'US, qui plus est, s'agissant de ces derniers, de façon réitérée.

Indépendamment même de l'événement inadmissible du 4 mars, ces accusations sur les réseaux sociaux à l'encontre de deux professeurs de l'établissement outre, pour ce qui concerne les élus étudiants de l'US, par des méls adressés à la direction de l'établissement, que le juge pénal pourrait qualifier de délits de diffamation et d'injure (publiques lorsqu'elles sont diffusées sur les réseaux sociaux, privées lorsqu'elles sont adressées par mél à des personnels de l'établissement) et, s'agissant de M. B, de harcèlement moral de la part des élus étudiants de l'US, sont de nature à porter atteinte à l'ordre, au bon fonctionnement et à la réputation de l'établissement¹²⁷ et constituent à ce titre des fautes disciplinaires qu'il appartient à

¹²⁷ Cf. article R. 811-11 du code de l'éducation.

l'administration de sanctionner¹²⁸, les procédures disciplinaire et pénale étant indépendantes l'une de l'autre.

À cet égard, l'absence d'engagement d'une procédure disciplinaire par la direction de l'IEP constitue une carence grave qui, si elle s'explique incontestablement par l'inexpérience administrative de la nouvelle équipe de direction et par l'accumulation de difficultés à laquelle elle était confrontée dans cette période (crise sanitaire, relance de la campagne « #sciences.porcs » sur fond d'affaire Duhamel à Sciences Po Paris, conflit interpersonnel dégénérant en clivage de l'équipe enseignante, etc.), doit être rapidement redressée, dès lors que la procédure disciplinaire applicable aux étudiants n'est pas enfermée dans un délai de prescription. Cette carence est en effet d'autant plus dommageable en l'espèce que l'action disciplinaire est ici, comme c'est d'ailleurs souvent le cas, l'une des mesures de protection de ses agents victimes d'attaques dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions dont dispose l'administration pour l'application de l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Certes, les membres du groupe « Sciences Po Grenoble en lutte » ne sont pas connus de l'administration, mais un signalement au procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale des accusations diffusées par ce groupe sur les réseaux sociaux le 7 janvier 2021 aurait pu conduire à l'ouverture d'une enquête judiciaire permettant à terme de les identifier, mais compte tenu du délai très court de la prescription pour les délits de diffamation et d'injure (trois mois), un tel signalement n'a plus aujourd'hui aucune chance de prospérer.

En revanche, s'agissant des 17 élus étudiants de l'US, qui signent sous cette formule, et donc solidairement, leurs accusations sur les réseaux sociaux ou dans leurs méls à la direction de l'IEP, il n'est point besoin d'attendre les suites judiciaires d'un signalement au procureur de la République (qui, compte tenu du délai de prescription, ne pourront porter que sur les accusations d'islamophobie du 22 février à l'encontre de M. B, mais si le signalement porte également sur le harcèlement moral dont il fait l'objet depuis le 9 janvier de la part des élus étudiants de l'US, le délai de prescription est de six ans), voire d'une plainte déposée par M. B lui-même, avec l'aide d'un avocat dont les frais seront pris en charge par l'administration dans le cadre de la protection fonctionnelle s'il la demande, pour engager à l'encontre de chacun d'eux une action disciplinaire (la procédure disciplinaire est individuelle) puisqu'ils sont bien identifiés par l'administration. Il conviendra en revanche de veiller à faire application des dispositions de l'article R. 811-23 du code de l'éducation qui prévoient l'attribution de l'examen des poursuites à la section disciplinaire d'un autre établissement lorsqu'il existe une raison objective de mettre en doute l'impartialité de la section disciplinaire initialement saisie dans son ensemble, ou un risque avéré de trouble à l'ordre public ou au bon fonctionnement de l'établissement (autrement dit, il convient de procéder à un dépaysement » de l'affaire hors des établissements d'enseignement supérieur de Grenoble et des établissements du réseau des IEP).

Recommandation n° 2

a) procéder sans délai à un signalement au procureur de la République, sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale, des accusations d'islamophobie à l'encontre de M. B diffusées le 22 février 2021 sur les réseaux sociaux par les élus étudiants de l'US qui sont susceptibles d'être qualifiées de diffamation ou injure (délai de prescription de trois mois) et, depuis le 9 janvier 2021, d'actes de harcèlement moral (délai de prescription de six ans), et veiller à ce que l'intéressé, s'il entend déposer une plainte, se voie attribuer la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, notamment pour bénéficier de l'aide d'un avocat dans ses démarches en justice ;

b) engager sans attendre davantage une procédure disciplinaire à l'encontre de chacun des dix-sept élus étudiants de l'US dans les différentes instances de l'IEP (puisque les publications sont signées sous cette formule affirmant leur solidarité), en faisant application des dispositions de l'article R. 811-23 du code de

¹²⁸ Le cyberharcèlement appelle évidemment l'engagement de poursuites disciplinaires, quelle qu'en soit la victime, enseignant ou étudiant : ici, il s'agit d'un enseignant (M. B), mais la mission a également eu connaissance de faits de cyberharcèlement à l'encontre d'étudiants de l'IEP. À cet égard, si la procédure disciplinaire est individuelle, ce qui signifie qu'une procédure disciplinaire doit être engagée à l'encontre de chacun des 17 élus de l'US cosignataires des publications accusatoires réitérées sur les réseaux sociaux à l'encontre de M. B (ils ne peuvent être légalement déférés collectivement devant le conseil de discipline), des faits de cyberharcèlement commis à l'encontre d'un étudiant, ou d'autres faits fautifs, peuvent être joints aux faits de cyberharcèlement commis à l'encontre de M. B dans le cadre d'une même procédure disciplinaire engagée à l'encontre du même auteur.

l'éducation, aux fins de sanctionner leurs agissements qui portent atteinte à l'honneur et à la réputation de deux professeurs de l'établissement et, par suite, à celle de l'établissement lui-même, ainsi qu'à l'ordre et au bon fonctionnement de l'IEP.

3.2. Un travail collectif doit être conduit avec l'ensemble de l'équipe pédagogique pour définir des valeurs communes et des règles de fonctionnement partagées

Si l'on ne peut qu'être sensible à une approche participative des étudiants visant à les impliquer et les rendre acteurs de leur propre formation, il n'en reste pas moins que l'équipe enseignante est investie de la responsabilité de leur formation et qu'il lui appartient de définir en amont les objectifs d'une activité pédagogique et d'en préciser le cadre et les axes de travail, avant qu'elle ne soit mise en œuvre avec la participation des étudiants eux-mêmes.

À cet égard, l'exemple de ce qui s'est passé autour de la préparation de la « semaine pour l'égalité et la lutte contre les discriminations » doit permettre une prise de conscience de la nécessité de travailler en deux temps : d'abord un travail de l'équipe pédagogique sur les objectifs et le cadrage de l'activité, lesquels doivent être connus de tous, avant de passer à la mise en œuvre, de façon participative, avec les étudiants.

Dans le même ordre d'idée, car ces deux axes d'analyse sont liés, les étudiants n'ont pas à être pris à partie, ni même témoins, de désaccords ou de conflits entre des membres de l'équipe enseignante : de tels désaccords ou conflits doivent être réglés hors de leur présence, avec si nécessaire une intervention de la hiérarchie pour les trancher. Plus encore, des divergences de vues ou des différends entre membres de l'équipe pédagogique ne peuvent tout simplement pas être utilisées dans les cours dispensés aux étudiants : cela relève, on l'a vu, d'un manquement professionnel, mais, au-delà, c'est toute l'équipe pédagogique, dans son ensemble, qui finalement se trouve décrédibilisée.

Enfin, l'IEP doit promouvoir des pratiques respectueuses des personnes dans sa vie interne et s'attacher à régler de manière amiable les situations conflictuelles : ces pratiques respectueuses s'imposent d'abord entre les enseignants eux-mêmes avant que de s'imposer à l'ensemble des membres de la communauté que constitue l'établissement, et l'exemplarité des enseignants à cet égard n'est pas sans conséquences sur l'attitude des autres membres de la communauté de l'établissement. Car si le débat n'est pas possible sans virulence, vexations et rancœurs entre enseignants, comment peut-il l'être ensuite entre les jeunes que ces enseignants forment ?

Les deux premières parties du présent rapport rapportent de nombreuses situations d'échanges entre étudiants, entre enseignants, ou entre enseignants et étudiants qui ont pour caractéristique commune, indépendamment de leur contenu, l'utilisation d'un ton, de formes et de propos dont il a déjà été relevé qu'ils étaient inacceptables par le manque de respect des personnes, ainsi que, dans certains cas, des fonctions que ces personnes incarnent. Ce constat vaut pour les échanges écrits comme pour les attitudes adoptées pendant des réunions d'instances ou dans des situations pédagogiques.

La mission insiste sur le fait que la direction de l'IEP doit prendre au sérieux cette question. Elle doit bien entendu rappeler à l'ordre de manière systématique les personnes qui contreviennent à la plus élémentaire civilité ou adoptent des comportements ambigus, mais elle doit aussi engager les procédures disciplinaires chaque fois que la gravité des propos ou le caractère inacceptable des comportements le justifie.

Mais au-delà, la mission estime que l'IEP ne peut pas faire l'économie d'une réflexion collective partagée par tous les membres de l'équipe pédagogique sur l'ensemble de ces sujets.

Cette réflexion collective pourrait par exemple conduire à l'élaboration d'une note générale valant « code de bonne conduite et de civilité » applicable dans l'établissement, de nature à favoriser l'autodiscipline, ce qui serait sans doute une bonne chose.

La mission a relevé par ailleurs que diverses affaires marquées par des propos ou des comportements irrespectueux avaient fait l'objet de saisines des deux référentes ou déléguées de l'établissement : « Discrimination, racisme et antisémitisme » et « Egalité et lutte contre les discriminations » et, dans un cas, d'une saisine du défenseur des droits. Toutefois, ces instances n'ont pas vocation à se saisir de toutes les situations conflictuelles, qui ne sont pas toutes constitutives de harcèlement, ni fondées sur des discriminations. La direction a indiqué à la mission qu'elle envisageait de recourir à des professionnels de la

médiation en milieu professionnel pour tenter de rapprocher certains des protagonistes des récents conflits. La mission estime que la médiation peut en effet être une voie efficace de traitement des situations de conflits interpersonnels et elle recommande l'institution d'une fonction permanente de médiateur interne au sein de l'IEP, à l'instar de ce que de nombreux établissements d'enseignement supérieur ont déjà mis en place.

Recommandation n° 3

a) engager une réflexion avec l'ensemble de l'équipe pédagogique pour définir des valeurs communes et des règles de fonctionnement partagées, qui pourrait déboucher sur l'élaboration d'une note générale valant « code de bonne conduite et de civilité » à l'intérieur de l'établissement ;

b) instituer une fonction permanente de médiateur interne, destinée à proposer des solutions amiables de règlement des conflits interpersonnels.

3.3. L'IEP doit s'attacher à combler des manques criants en matière de formation de ses étudiants dans le domaine des usages et des risques des communications numériques

Au travers de ses échanges avec des étudiants, la mission a relevé combien nombre d'entre eux étaient peu au fait, pour ne pas dire ignorants, des règles juridiques applicables en matière de droit au respect de la vie privée, en matière de conditions d'exercice des libertés individuelles, ou encore de respect des droits de la défense.

L'une des conséquences les plus stupéfiantes de cette ignorance, ou à tout le moins connaissance très approximative, de ces règles de l'État de droit est manifeste dans l'usage que font certains étudiants de l'IEP des réseaux sociaux, qui pourrait être qualifié de cyberharcèlement ou lynchage en ligne en cas d'action en justice.

Son enquête a en effet permis à la mission de prendre connaissance de comportements délébiles graves, dont plusieurs situations relevant de pratiques de cyberharcèlement de la part de certains étudiants à l'encontre de leurs camarades, avec la diffusion réitérée de messages insultants, humiliants ou accusateurs (et pas des moindres, puisqu'il s'agit parfois de crimes : viols notamment) sur plusieurs réseaux sociaux. Ces pratiques, réprimées par la loi, sont susceptibles de nuire gravement à la santé psychologique et par répercussion à la santé physique et à la poursuite d'études de ceux qui en sont les victimes, et il appartient à l'administration de faire cesser ces violences à l'encontre d'usagers du service public dont elle a la charge aussitôt qu'elle en a connaissance, et ce, en prenant toutes les mesures utiles.

La direction de l'IEP ne peut donc pas rester inactive face à de telles situations : elle doit y être très attentive et engager des procédures disciplinaires à l'encontre des étudiants auteurs de cyber-harcèlement aussitôt qu'elle a connaissance des faits, en procédant en outre à un signalement immédiat au procureur de la République. Comme il a déjà été dit, ces mesures sont au nombre de celles que l'administration est tenue de mettre en œuvre pour assurer la protection qu'elle doit, de la même façon qu'à ses personnels, aux usagers du service public, notamment lorsqu'il s'agit de jeunes adultes en formation initiale.

Compte tenu notamment d'un cas dont elle a eu connaissance, la mission insiste sur ce point : ce n'est pas la victime des faits de cyberharcèlement qu'il faut écarter de l'IEP pour la mettre à l'abri, c'est bien l'auteur des faits de harcèlement qu'il faut sanctionner, le cas échéant d'une exclusion de l'établissement. La mission est convaincue que c'est au prix de cette sévérité à l'égard des pratiques de cyberharcèlement que l'IEP parviendra à interrompre le cycle très inquiétant dans lequel il est entré depuis plusieurs mois, qui ne peut que se poursuivre et s'intensifier encore si les auteurs sont confortés dans leurs pratiques par un sentiment de totale impunité.

À cet égard, la mission recommande que l'IEP mette en place un dispositif de veille sur les réseaux sociaux et qu'elle informe les étudiants, au moins chaque année à la rentrée, puis ultérieurement lorsque l'occasion lui en est donnée, de la procédure de signalement des faits de cyberharcèlement qu'elle a mise en place pour les victimes et des sanctions pénales et disciplinaires qu'encourent les auteurs de telles pratiques, et qu'elle les mette solennellement en garde sur le fait qu'elle sera sans indulgence envers ces derniers.

La mission recommande également à l'IEP de s'engager fortement dans une politique de prévention à cet égard, qui contribuera du même coup à la formation juridique de ses étudiants, en mettant en place, le plus tôt possible dans la formation des étudiants, et pour l'ensemble des étudiants de l'Institut, un module de formation juridiquement solide sur les principes et les règles applicables dans un État de droit en matière de respect de la vie privée, de conditions d'exercice des libertés individuelles et de respect des droits de la défense, qui traitera notamment des réseaux sociaux et de leurs usages, des bonnes pratiques en la matière et des risques psychologiques, sociaux et juridiques liés à des pratiques illégales.

Recommandation n° 4

a) organiser une veille sur les réseaux sociaux pour détecter très vite les faits de cyberharcèlement de sorte d'intervenir rapidement auprès de l'auteur pour y mettre un terme, et informer les étudiants chaque année de la procédure de signalement de ces faits mise en place par l'établissement et des sanctions disciplinaires et pénales qu'encourent les auteurs de tels faits ;

b) instaurer une règle de « tolérance zéro » dans l'établissement vis-à-vis des pratiques de cyberharcèlement, quels qu'en soient l'auteur et la victime : assurer un traitement rigoureux des situations de cyberharcèlement, en engageant immédiatement la procédure disciplinaire contre l'auteur, que la victime soit un étudiant ou un enseignant, et en signalant les faits au procureur de la République dès que l'administration en est informée ;

c) mettre en place le plus tôt possible dans la formation des étudiants, et pour l'ensemble des étudiants de l'Institut, un module de formation juridique sur les principes et les règles applicables dans un Etat de droit en matière de respect de la vie privée, de conditions d'exercice des libertés individuelles et de respect des droits de la défense, qui traitera notamment des réseaux sociaux et de leurs usages, des bonnes pratiques en la matière et des risques psychologiques, sociaux et juridiques résultant de pratiques illégales dans ce domaine.

3.4. Renforcer le mode de management de l'établissement et améliorer son organisation pour permettre un pilotage plus efficace

Dans une lettre aux étudiants et aux personnels diffusée le 29 mars 2021, la directrice de l'IEP invite à « transformer cette crise en solution », en « relevant les défis », en réaffirmant les valeurs que porte l'IEP et en mobilisant les communautés de l'établissement pour les promouvoir. La mission prend acte de cette volonté mais estime qu'au-delà des discours et des valeurs, l'établissement doit s'engager dans un processus de transformation interne pour se renforcer en éliminant les principaux facteurs de fragilité qui ont été décrits *supra* (point 2.1.2.2) et elle formule à cet égard une série de recommandations.

- **En premier lieu, la mission recommande une évolution profonde du management général de l'IEP**

Pour affermir l'efficacité de son action, la direction doit être profondément réorganisée. Pour un établissement qui a la taille d'un gros lycée, la fonction de direction ne peut pas être diluée entre une vingtaine de personnes, ni a contrario excessivement centralisée sur la personne de la directrice dans tous ses aspects, du stratégique au très opérationnel, ce que produit ce fractionnement de responsabilités, dès lors qu'en situation de crise, la nécessité d'initiatives et d'arbitrages très rapides s'impose.

La composition de la formation dénommée « équipe de direction restreinte » n'est elle-même pas adaptée : les deux directeurs des études, au contact rapproché des étudiants et qui doivent déjà se coordonner entre eux pour assurer le pilotage des affaires pédagogiques, ne participent guère en réalité aux fonctions de direction, tandis que le DGS a un rôle limité à la coordination des fonctions supports.

La constitution d'une équipe de direction restreinte à trois personnes, avec la directrice, un enseignant-chercheur désigné en qualité de directeur-adjoint et le DGS serait une solution adaptée. Elle permettrait une répartition des rôles qui pourrait être la suivante : le directeur-adjoint assurerait le suivi des questions générales d'enseignement et de recherche, y compris leurs dimensions internationales, le DGS verrait son champ d'action élargi au-delà des fonctions supports à un rôle d'expertise et de proposition dans la

définition des stratégies de l'établissement et dans leur mise en œuvre¹²⁹, ainsi que dans le suivi des aspects de la vie étudiante non liés à l'enseignement et à la communication interne, ce qui permettrait à la directrice de se consacrer de manière prioritaire aux questions ayant un impact stratégique : la gouvernance de l'UGA, les relations extérieures, la politique de communication externe.

Sur cette base clarifiée, la vingtaine de titulaires de fonctions considérés actuellement comme participant à l'« équipe de direction élargie » pourraient être confirmés ou non dans leurs domaines respectifs actuels, avec en tant que de besoin une redistribution des portefeuilles et se verraient attribuer une lettre de mission précise dont ils rendraient compte de la mise en œuvre à l'un des trois membres de la direction générale.

Recommandation n° 5

Constituer une équipe de direction resserrée composée de la directrice, d'un directeur-adjoint et du DGS en clarifiant le rôle de chacun au sein de cette équipe.

Recommandation n° 6

Réexaminer les rôles des directeurs transversaux, des chargés de mission, chargés de projets, délégués et référents, et faire directement relever chacun d'eux de l'un des trois membres de la direction, pour mettre en œuvre et rendre compte de leur action dans le cadre d'une lettre de mission.

- **En deuxième lieu, l'organigramme administratif doit être simplifié et les responsabilités bien identifiées**

La mission constate qu'une organisation administrative comportant treize structures n'est pas adaptée à un établissement de taille réduite. La mission recommande un resserrement en six ou sept pôles qui permettrait d'optimiser le fonctionnement de l'établissement, le DGS et le DGS adjoint recevant dans leur lettre de mission respective la responsabilité de la coordination de trois ou quatre d'entre eux : dans ce cadre, le responsable de chaque pôle mettrait en œuvre et rendrait compte de son domaine de responsabilité dans le cadre d'une lettre de mission, selon le cas au DGS ou au DGS adjoint.

Recommandation n° 7

Ressermer l'organigramme administratif en six ou sept pôles relevant chacun respectivement soit du DGS, soit du DGS adjoint et établir une lettre de mission pour le DGS, le DGS adjoint et chaque responsable de pôle.

- **En troisième lieu, la direction doit s'atteler sans délai à la mise en œuvre d'une stratégie de communication**

La mission est tout à fait consciente que l'enchaînement des situations de crise qui ont ébranlé la vie de l'établissement depuis la fin de l'année 2019 n'a pas permis à la directrice de concrétiser les pistes de politiques de communication interne et externe inscrites dans son programme avant sa désignation, puis dans la note stratégique qu'elle a élaborée après celle-ci. Mais précisément cette absence de politique de communication réfléchie a constitué un handicap pour la directrice de l'IEP dans sa capacité à gérer la crise et l'emballement médiatique qu'elle a provoqué. La mission prend note également de la lettre du 29 mars 2021 dans laquelle la directrice de l'IEP réaffirme la nécessité de promouvoir l'image et les valeurs de l'IEP. Mais au-delà de cette réaffirmation, la clarification des voies et moyens de cette politique est désormais d'une urgente actualité. La mission est consciente des moyens internes limités dont dispose l'établissement : c'est pourquoi elle lui recommande, d'une part, de travailler dès à présent avec la direction de la communication de l'UGA pour se faire aider à finaliser ses objectifs dans le cadre d'une feuille de route claire et, d'autre part, de choisir dans les plus brefs délais un prestataire extérieur pour la préparation de sa mise en œuvre.

¹²⁹ Conformément au décret régissant les DGS : décret n° 2010-175 du 23 février 2010 relatif à l'emploi de directeur général des services d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel ou d'école nationale d'ingénieurs et au « Référentiel : Directeur général des services » élaboré en 2017.

Recommandation n° 8

a) travailler dès à présent avec la direction de la communication de l'UGA pour finaliser les objectifs de communication externe et interne et établir une feuille de route claire ;

b) lancer rapidement une procédure de choix d'un prestataire extérieur pour préparer la mise en œuvre de cette politique.

- **En quatrième lieu, l'IEP doit mieux tirer parti de sa participation à l'UGA**

Le rapport du HCERES sur l'IEP souligne que « *son intégration dans l'EPE UGA est probablement le plus grand changement institutionnel de l'établissement depuis sa création en 1948* »¹³⁰. Pour autant, il signale également que « *les conséquences pratiques de cette intégration dans un grand ensemble sont à peine évoquées. La perspective de ce changement institutionnel majeur semble pour l'instant ne pas se traduire de manière concrète* »¹³¹. De fait, au cours des entretiens menés par la mission, les seuls effets induits par cette intégration qui ont été évoqués par ses interlocuteurs sont la multiplication des réunions chronophages qui doubleraient dans de nombreux domaines, au niveau de l'ensemble intégré UGA, les réunions propres à l'IEP.

Or, compte tenu du nombre et de la complexité des défis auxquels l'IEP doit répondre pour consolider son fonctionnement et ses activités, la faiblesse de ses moyens humains est son principal handicap. Il en résulte que seule une recherche systématique de mutualisation avec l'UGA peut lui permettre d'envisager de conduire ses ambitions à des succès. Cette mutualisation, qui concerne actuellement essentiellement l'agence comptable et une partie des systèmes d'information, doit s'étendre prioritairement vers d'autres fonctions supports (finances, questions juridiques, ressources humaines, pilotage, logistique), avec l'objectif de réduire la charge interne de ces fonctions supports pesant sur les ressources en personnels BIATSS de l'Institut de manière à dégager une marge de manœuvre pour renforcer le soutien aux activités métiers de formation et de recherche ; ce renforcement du soutien en formation et recherche permettrait au demeurant à l'IEP de développer des activités génératrices de ressources financières supplémentaires, et d'évoluer vers un modèle économique plus solide garantissant son devenir et son développement à moyen terme.

Recommandation n° 9

Étendre le champ des mutualisations des fonctions supports avec l'UGA afin de dégager des marges de manœuvre permettant de favoriser le développement des activités de formation et de recherche de l'IEP.

- **En cinquième lieu, l'IEP doit clarifier le cadre de la représentation étudiante dans les instances de l'établissement**

Le présent rapport souligne le poids des étudiants dans le fonctionnement des instances. La participation est l'un des trois principes fondamentaux, avec l'autonomie et la pluridisciplinarité, sur lesquels reposent les établissements d'enseignement supérieur depuis la loi n° 68-978 du 12 novembre 1968 d'orientation sur l'enseignement supérieur ; que cette participation soit très active au sein de l'IEP de Grenoble en particulier est une situation à apprécier positivement. Pour autant, cette forte présence étudiante ne doit pas se traduire par la perpétuation des dérives révélées dans ce rapport, notamment celles qui ont été constatées tant dans le flou entourant le rôle des représentants étudiants que dans le fonctionnement du CEVIE.

La mission recommande donc une modification du règlement intérieur de l'IEP aux fins de définir précisément une fonction de délégué étudiant, élu par l'ensemble des membres du conseil d'administration, dont les compétences et les modalités d'exercice des fonctions seraient clairement énoncées et qui serait tenu de rendre compte régulièrement de l'exécution de son mandat tant auprès de la direction générale que du CA.

La mission recommande également la modification du règlement intérieur de l'établissement et celui du CEVIE pour restaurer le caractère tripartite (direction / personnels / étudiants) de cette dernière instance

¹³⁰ Rapport HCERES 2020 page 27.

¹³¹ Idem, page 6.

en supprimant l'existence de membres suppléants pour les seuls étudiants, ou en fixant clairement et en faisant respecter la règle selon laquelle le suppléant ne peut siéger en présence du titulaire, et en interdisant la présence de droit en son sein des élus étudiants au CA, ainsi que pour préciser ses règles de fonctionnement (établissement des ordres du jour, organisation des séances, établissement des comptes rendus...) et réaffirmer son rôle strictement consultatif.

Recommandation n° 10

Modifier le règlement intérieur de l'IEP par délibération du CA pour :

- instituer et organiser une fonction de délégué étudiant de l'IEP chargé de la représentation des étudiants auprès de la direction, du CA, comme des instances de l'UGA ;
- restaurer le caractère tripartite direction / personnels / étudiants du CEVIE, clarifier son fonctionnement et réaffirmer son rôle consultatif.

Enfin, le présent rapport souligne les incertitudes entourant la vie associative des étudiants. La mission recommande donc, dans un souci de clarification, de remplacer l'actuelle charte de la vie associative par de nouvelles dispositions inscrites dans le règlement intérieur de l'IEP, reprenant les éléments de la charte applicables à l'ensemble des étudiants de l'Institut, et par un contrat-type à signer avec chaque association domiciliée ou agréée par l'IEP dont les stipulations traiteront des droits et obligations des seules associations.

Par ailleurs, au-delà de ces aspects administratifs, la mission estime que l'enfermement sur l'IEP lui-même de la vie étudiante des étudiants de l'Institut qui a été relevé (l'entre soi) est contradictoire avec la finalité d'ouverture recherchée par le développement d'une vie associative étudiante. Aussi la mission recommande-t-elle que la direction de l'IEP encourage l'articulation de la vie étudiante de l'IEP avec celle de l'UGA et incite fortement les associations étudiantes à travailler de concert avec celles actives au sein de l'UGA, par exemple en faisant d'une telle collaboration une des conditions posées à ces associations d'étudiants de l'IEP pour être domiciliées ou agréées.

Recommandation n° 11

a) clarifier le cadre de la vie associative étudiante en inscrivant dans le règlement intérieur de l'IEP l'ensemble des dispositions applicables à tous les étudiants de l'Institut et en établissant un contrat-type fixant les droits et obligations des associations étudiantes ;

b) mieux articuler la vie étudiante de l'IEP avec celle de l'UGA et inciter les associations étudiantes de l'Institut à collaborer dans leurs domaines respectifs avec les associations homologues de l'UGA.

Conclusion

Même s'il est difficile de le concevoir compte tenu de l'emballage médiatique et des débats qu'il a suscités au niveau national, l'événement inadmissible qu'a connu l'IEP de Grenoble le 4 mars 2021 – des affiches accusant nommément deux enseignants de l'établissement d'islamophobie et de fascisme placardées sur le mur d'entrée de l'établissement – est né d'une controverse entre deux enseignants sur un sujet d'actualité sensible, qui, nourrie d'incompréhensions, de blessures d'amour-propre, de rancœurs, rancunes, voire de volonté de revanche, a dégénéré en une crise ouverte impactant l'ensemble de l'Institut, clivant son équipe pédagogique dont les membres se sont trouvés quasiment contraints de choisir leur camp.

Selon la mission, cette crise est le résultat d'une accumulation de maladresses, d'erreurs d'appréciation, de réactions à contretemps, de manquements et de fautes de chacun des acteurs, plus ou moins graves, plus ou moins nombreuses selon les protagonistes, utilement exploités dans le cadre de stratégies individuelles et de groupes. Mais elle souligne surtout de très grandes fragilités de l'établissement – qui demeurent malgré les progrès accomplis dans sa gestion pendant la période 2015-2018 –, dans son mode de management, dans son organisation, dans ses modalités de fonctionnement, dans sa communication, dans sa gestion de la vie étudiante. Elle révèle également un climat délétère dans cet établissement depuis

plusieurs mois, bien avant la controverse de décembre 2020 qui a impliqué trois enseignants, dont la majorité des étudiants sont les premières victimes – silencieuses par crainte de représailles, et désemparées parce que le soutien attendu est incertain.

La mission a formulé onze recommandations dans différents champs d'action, qui vont des mesures immédiates – notamment disciplinaires – que doit prendre la direction de l'IEP pour mettre rapidement un terme aux dérives qui ont conduit à la situation du 4 mars et qui, au-delà, nourrissent le climat de violence entre étudiants que cette affaire lui a révélé, à des mesures à prendre à moyen terme, notamment en matière de cohésion de l'équipe pédagogique autour de valeurs communes partagées ou de formation des étudiants aux grands principes sur lesquels repose l'État de droit, dont l'usage des réseaux sociaux constitue un excellent exemple, et à des mesures à plus longue échéance qui touchent à l'organisation de l'établissement, à son mode de management et à sa gouvernance.

La mission est convaincue que la crise de mars 2021 peut être l'occasion d'une prise de conscience de l'urgence à agir pour l'IEP de Grenoble, en se saisissant de tous les outils à sa disposition – et ils sont divers et nombreux –, et en faisant appel aux ressources, notamment dans le domaine juridique, de l'UGA dont il est devenu un établissement composante.

Pour sa part, la mission propose que la directrice de l'IEP :

- soit chargée, par lettre de mission de la ministre, de mettre en œuvre les recommandations du présent rapport, dans les délais suivants :
 - dès réception, s'agissant des recommandations concernant des situations individuelles (recommandations n° 1 et 2) ;
 - avant la fin de la présente année universitaire, s'agissant des recommandations relatives à la gouvernance et à la communication (recommandations n° 5, 6 et 8) ;
 - dans un délai d'un an, s'agissant des recommandations relatives aux valeurs communes partagées et à la médiation, à la formation aux principes de l'État de droit et à la pratique des réseaux sociaux, à la révision de l'organigramme administratif, ainsi qu'à la représentation et à la vie étudiantes (recommandations n° 3, 4, 7, 9 et 11) ;
 - dans un délai de trois ans, s'agissant de la mutualisation des fonctions supports avec l'UGA. (recommandation n° 9).
- que, compte tenu de son inexpérience administrative, elle soit soutenue dans sa tâche :
 - de manière rapprochée, par le président de l'UGA, ainsi que par le recteur délégué à l'enseignement supérieur, à la recherche et à l'innovation auprès du recteur de région académique, étant entendu que la directrice de l'IEP doit elle-même accepter explicitement de recevoir leurs conseils et de s'appuyer sur leurs services, plus expérimentés et aguerris que ceux de l'Institut ;
 - en tant que de besoin, par les services du ministère, direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) et direction des affaires juridiques (DAJ notamment) ;
 - si nécessaire, en cas de difficulté particulière, par les membres de la mission de l'IGESR, qui ont désormais connaissance de la situation de l'établissement.

Le présent rapport sera transmis au procureur de la République près le tribunal judiciaire de Grenoble pour compléter son information, en complément du signalement des faits susceptibles de recevoir une qualification pénale qui lui sera adressé par la directrice de l'IEP conformément à l'article 40 du code de procédure pénale.