

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

Secrétariat général
Direction générale des ressources humaines
Service des personnels enseignants de
l'enseignement supérieur et de la recherche
Sous-direction des études de gestion prévisionnelle,
statutaires et des affaires communes
Département des études statutaires et réglementaires -
DGRH A1-2

**GUIDE DE FONCTIONNEMENT DU COMITE DE SELECTION DE
L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PREVU PAR L'ARTICLE L. 952-
6-1 DU CODE DE L'EDUCATION ET PAR LES ARTICLES 9 A 9-2
DU DECRET N° 84-431 DU 6 JUIN 1984**

Afin de garantir une parfaite sécurité juridique des opérations de recrutement effectuées à l'initiative des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et des établissements publics d'enseignement supérieur, le présent guide a pour objet de rappeler les principales règles de procédure devant être observées en matière de constitution et de fonctionnement des comités de sélection. Ces règles s'appuient sur les références législatives et réglementaires dont vous trouverez la liste en annexe.

Ce document est un document de travail à l'usage des services et instances ayant à connaître le déroulement des procédures de recrutement des enseignants-chercheurs. Il n'a pas vocation à être diffusé en dehors de ces services et instances et, en toute hypothèse, n'est pas opposable aux administrés.

Il a été réactualisé pour prendre en compte les modifications apportées par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 et le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Il tire également les conséquences de la jurisprudence afférente intervenue à la date de diffusion de ce document.

Sommaire

I – Le rôle des comités de sélection	5
1. Le domaine d'intervention du comité de sélection	5
a) Le recrutement des enseignants-chercheurs titulaires	5
b) Le recrutement des agents contractuels sur le fondement de l'article L. 954-3 du code de l'éducation	6
c) Le recrutement des contractuels bénéficiant d'une obligation d'emploi	6
2. L'examen simultané des candidatures à la mutation, au détachement et au recrutement	7
3. Les comités de sélection ne peuvent pas être pérennes, mais ils peuvent se prononcer sur plusieurs postes	7
II – La création et la composition du comité de sélection	8
A. La création du comité de sélection	8
1. Deux délibérations du conseil académique (ou du conseil d'administration pour les établissements dépourvus de conseil académique) sont nécessaires :	8
2. La notion de formation restreinte	9
B. La composition du comité de sélection	10
1. La notion de membres choisis hors de l'établissement	10
2. Le cas particulier d'un enseignant-chercheur exerçant ses fonctions dans une unité mixte de recherche rattachée à titre secondaire à un établissement	10
3. La notion de « spécialiste » de la discipline	11
4. La notion de parité maîtres de conférences-professeurs des universités	11
5. La notion de parité femme-homme	11
III – Qualité des membres d'un comité de sélection	12
1. Les membres d'un comité de sélection doivent être en position d'activité	12
2. Les maîtres de conférences stagiaires	13
3. La notion de personnels assimilés	13
4. Le cas des personnels hospitalo-universitaires et des personnels enseignants titulaires de médecine générale	14
5. Les enseignants-chercheurs d'autres départements ministériels	14
6. Le cas des chercheurs des établissements publics à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils ont une fonction de recherche (CEA, ADEME, CNES)	14
7. Les universitaires et les chercheurs appartenant à des institutions étrangères peuvent être membres d'un comité de sélection	14
8. Exclusion des professeurs agrégés et certifiés du second degré	15
IV – Le fonctionnement du comité de sélection	15
A. Avant le début des travaux du comité de sélection, jury de recrutement	15
1. La désignation du président et du vice-président	15
2. La constitution d'un bureau	16
3. La date du début des travaux du comité de sélection	16
4. La convocation des membres du comité de sélection	16
5. La modification du comité de sélection avant la tenue de la première réunion	16
6. Le cas de la démission d'un membre du comité de sélection après la première réunion	16
B. Pendant les travaux du comité de sélection	17
1. La désignation des rapporteurs et la répartition des dossiers entre ces derniers	17
2. Les règles de quorum	17
3. Les principes d'égalité des candidats et d'impartialité des membres du comité de sélection	18
4. La participation d'un directeur de laboratoire ou d'unité de formation et de recherche, avec voix consultative, aux réunions d'un comité de sélection	22
5. Le cas de l'absence d'un membre du comité de sélection lors de la première réunion	22
6. L'établissement de la liste des candidats à auditionner	22
7. La langue de l'audition des candidats	23
8. Les modalités de transmission des travaux et thèses des candidats	23
9. La possibilité de mettre en place des sous-commissions lors de l'audition des candidats	23

10. L'organisation de la visioconférence	23
11. Le caractère obligatoire des auditions	24
12. L'audition d'un candidat à la mutation ou au détachement prioritaire :	25
13. La mise en situation professionnelle	25
14. L'audition et la mise en situation professionnelle d'un candidat handicapé	26
15. Les règles de vote applicables aux délibérations d'un comité de sélection	26
16. La transmission des documents, liés à une procédure de recrutement, aux candidats qui en font la demande	28
17. La signature des avis motivés émis par le comité de sélection	29
C. La fin des travaux du comité de sélection	29
D. La procédure de nomination	29
1. Le rôle du conseil académique	29
2. Le rôle du conseil d'administration de l'établissement doté d'un conseil académique	29
3. Le pouvoir des directeurs d'instituts ou d'écoles internes d'émettre un avis défavorables motivé	30
E. Les différents droits de veto	30
Annexe 1 – Liste des références législatives réglementaires et jurisprudentielles	32
Annexe 2 – Modèles de documents	34

I. Le rôle des comités de sélection :

Le comité de sélection constitue le jury de recrutement des maîtres de conférences et des professeurs des universités régis par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. En outre, il émet un avis simple sur le recrutement de certains enseignants-chercheurs contractuels.

En revanche, les membres des corps assimilés aux enseignants-chercheurs du décret du 6 juin 1984 ne sont pas recrutés par des comités de sélection, à l'exception des professeurs et maîtres de conférences du Muséum national d'histoire naturelle. Pour ces derniers, les règles posées dans ce guide sont à concilier avec le décret n° 92-1178 du 2 novembre 1992 portant statut du corps des professeurs du Muséum national d'histoire naturelle et du corps des maîtres de conférences du Muséum national d'histoire naturelle.

Enfin, il convient de rappeler l'obligation de confidentialité qui s'impose aux membres du comité de sélection.

1. Le domaine d'intervention du comité de sélection

a) Le recrutement des enseignants-chercheurs titulaires

Référence législative :

Article L. 952-6-1 du code de l'éducation : « Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation d'enseignement supérieur et des dérogations prévues par les statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs ou par les statuts des établissements, lorsqu'un emploi d'enseignant-chercheur est créé ou déclaré vacant, les candidatures des personnes dont la qualification est reconnue par l'instance nationale prévue à l'article L. 952-6 sont soumises à l'examen d'un comité de sélection créé par délibération du conseil académique ou, pour les établissements qui n'en disposent pas, du conseil d'administration, siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés. »

Ainsi, dès lors qu'est prise la décision de créer ou de déclarer vacant un emploi d'enseignant-chercheur au sein d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel ou d'un autre établissement public relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, la constitution d'un comité de sélection est obligatoire. N'est toutefois pas soumise à l'avis du comité de sélection la première affectation des candidats lauréats du concours de l'agrégation de l'enseignement supérieur ni le recrutement par concours ouvert en application de l'article 46-1 du décret du 6 juin 1984 (concours réservés aux maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés ayant achevé depuis moins de cinq ans un mandat de président d'université).

Référence réglementaire :

Article 9 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 : « Des comités de sélection sont institués en vue des concours de recrutement des professeurs et des maîtres de conférences, de la nomination de fonctionnaires d'autres corps en position de détachement dans ces corps et des mutations prévues aux articles 33 et 51 » du même décret.

Le comité de sélection donne donc son avis sur :

- le recrutement des enseignants-chercheurs ;
- les détachements de fonctionnaires d'autres corps ;
- les mutations (sauf lorsqu'elles sont prononcées en conséquence d'une mesure prise au titre de l'article L. 719-6 du code de l'éducation, ou lorsque le conseil académique a retenu un candidat à la mutation ou au détachement prioritaires selon les dispositions de l'article 9-3 du décret du 6 juin 1984.)

Dans sa décision (n° 316927) du 15 décembre 2010, le Conseil d'Etat a rappelé que la procédure des comités de sélection s'applique également dans les cas où l'emploi ouvert au recrutement est à pourvoir par la voie de la mutation ou du détachement. Seules les mutations et détachements prioritaires peuvent donc, le cas échéant, ne pas être soumis à la procédure des comités de sélection.

b) Le recrutement des agents contractuels sur le fondement de l'article L. 954-3 du code de l'éducation

Référence législative :

Article L. 954-3 du code de l'éducation : « Sous réserve de l'application de l'article L. 712-9, le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels [...] 2°) pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1. »

Il appartient aux conseils d'administration des établissements de fixer les règles de fonctionnement des comités de sélection dans le respect des dispositions de l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation.

Le comité de sélection doit donc être constitué conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 952-6-1 du même code.

Toutefois, les règles de constitution, de composition et de procédure définies par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 pour le recrutement des enseignants-chercheurs de statut universitaire ne sont pas applicables aux recrutements d'agents contractuels mentionnés au 2° de l'article L. 954-3 du code de l'éducation. Il appartient à chaque établissement de déterminer ses règles propres dans le respect des dispositions de l'article L. 952-6-1.

c) Le recrutement des contractuels bénéficiant d'une obligation d'emploi

Référence réglementaire :

Article 29 du décret du 6 juin 1984 : « Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du code du travail peuvent (...) être recrutés en qualité d'agent contractuel lorsque leur handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé (...).

Les candidats aux emplois à pourvoir doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études mentionnés au 1° de l'article 26 et être inscrits sur une liste de qualification aux fonctions de maître de conférences. Ils peuvent être dispensés d'une inscription sur la liste de qualification dans les conditions mentionnées à l'article 22. Ils sont sélectionnés selon la procédure définie aux articles 9, 9-1 et 9-2. »

Les membres du comité de sélection qui se prononceront sur le recrutement des contractuels BOE devront être sensibilisés aux questions du handicap. Le dossier qui leur sera remis devra comporter une fiche rappelant les informations essentielles sur le recrutement des personnes handicapées.

En revanche, le comité de sélection ne peut se prononcer sur :

- les mesures ayant trait au recrutement des professeurs des universités par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur ;
- les mesures ayant trait au recrutement des professeurs des universités par concours réservés aux maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés ayant achevé depuis moins de cinq ans un mandat de chef d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, de président ou de vice-président mentionné dans les statuts de l'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel ;
- le recrutement d'ATER, d'enseignants associés ou invités, de vacataires ;
- le recrutement des professeurs des universités-praticiens hospitaliers et des maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers ;
- le recrutement des corps assimilés aux enseignants-chercheurs, à l'exception des professeurs et maîtres de conférences du Muséum national d'histoire naturelle ;

2. L'examen simultané des candidatures à la mutation, au détachement et au recrutement

Références réglementaires :

Article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « Le comité de sélection examine les dossiers des maîtres de conférences ou professeurs postulant à la nomination dans l'emploi par mutation et des candidats à cette nomination par détachement et par recrutement au concours parmi les personnes inscrites sur la liste de qualification aux fonctions, selon le cas, de maître de conférences ou de professeur des universités. Au vu de rapports pour chaque candidat présentés par deux de ses membres, le comité établit la liste des candidats qu'il souhaite entendre. »

Article 9-3 du décret du 6 juin 1984 (modifié par le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017) : « Par dérogation à l'article 9-2, le conseil académique ou l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, en formation restreinte, examine les candidatures à la mutation et au détachement des personnes qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, sans examen par le comité de sélection. (...) »

Lorsque la procédure prévue au premier alinéa n'a pas permis de communiquer un nom au ministre chargé de l'enseignement supérieur, les candidatures qui n'ont pas été retenues par le conseil académique ou qui ont fait l'objet d'un avis défavorable du conseil d'administration sont examinées avec les autres candidatures par le comité de sélection selon la procédure prévue à l'article 9-2. »

Le comité de sélection examine donc, si aucune candidature à une mutation ou un détachement prioritaires n'a été retenue, ou si plusieurs ont été retenues, l'ensemble des dossiers des candidats au poste de maître de conférences ou de professeur des universités, que ces derniers postulent à la nomination dans l'emploi par mutation (prioritaire ou non), par détachement (prioritaire ou non) ou par recrutement. Il établit un rapport sur chacun d'entre eux et, au vu de ces rapports, arrête la liste des candidats qu'il souhaite auditionner. Cette liste peut donc inclure des candidats à la mutation ou au détachement, prioritaires ou non.

3. Les comités de sélection ne peuvent pas être pérennes, mais ils peuvent se prononcer sur plusieurs postes

Référence législative :

Article L. 952-6-1 du code de l'éducation : « (...)lorsqu'un emploi d'enseignant-chercheur est créé ou déclaré vacant, les candidatures des personnes dont la qualification est reconnue par l'instance nationale prévue à l'article L. 952-6 sont soumises à l'examen d'un comité de sélection créé par délibération du conseil académique ou, pour les établissements qui n'en disposent pas, du conseil d'administration, siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés ».

Les comités de sélection sont donc créés en vue de recruter sur des postes déjà créés ou déclarés vacants. Cela exclut la mise en place de comités de sélection pérennes, ayant la responsabilité de l'ensemble des recrutements dans une discipline.

En revanche, il est possible de créer un comité de sélection pour pourvoir plusieurs postes relevant de la même discipline. La délibération adoptée en termes identiques par les conseils académiques, ou les conseils d'administration, de chaque établissement concerné doit préciser les postes en question.

Références réglementaires :

Article 9 du décret du 6 juin 1984 : « Sous réserve des articles 46-1 et 49-2 un comité de sélection est constitué pour pourvoir chaque emploi d'enseignant-chercheur créé ou déclaré vacant dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et dans les autres établissements publics relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur auxquels sont affectés des enseignants-chercheurs.

Toutefois, un même comité de sélection peut être constitué pour pourvoir plusieurs emplois d'enseignant-chercheur lorsque ces emplois relèvent d'une même discipline. »

Article 9-1 du décret du 6 juin 1984 (modifié par le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017) : « Un comité de sélection peut être commun à plusieurs établissements associés à cette fin, notamment dans le cadre des regroupements prévus au 2° de l'article L. 718-3 du code de l'éducation. Il est créé par une délibération adoptée en termes identiques par les conseils académiques ou, pour les établissements qui n'en disposent pas, les conseils d'administration de chaque établissement concerné siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés.

Ce comité de sélection peut être constitué pour pourvoir un ou plusieurs emplois d'enseignant-chercheur lorsque ces emplois relèvent d'une même discipline. »

II. La création et la composition du comité de sélection

Il convient de veiller tout particulièrement au respect des grands principes énoncés ci-dessous au moment de la création et de la composition d'un comité de sélection.

A. La création du comité de sélection

1. Deux délibérations du conseil académique (ou du conseil d'administration pour les établissements dépourvus de conseil académique) sont nécessaires

Référence législative :

Article L. 952-6-1 du code de l'éducation : « (...)lorsqu'un emploi d'enseignant-chercheur est créé ou déclaré vacant, les candidatures des personnes dont la qualification est reconnue par l'instance nationale prévue à l'article L. 952-6 sont soumises à l'examen d'un comité de sélection créé par délibération du conseil académique ou, pour les établissements qui n'en disposent pas, du conseil d'administration, siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés ».

Dans les établissements dépourvus de conseil académique, l'article L. 952-6-1 dispose que c'est le conseil d'administration qui en exerce les compétences pour le recrutement des enseignants-chercheurs par des comités de sélection. Il lui revient donc d'adopter la délibération qui crée le comité de sélection et de voter sur les noms de ses membres. Il a également la capacité d'écarter certains des candidats retenus par le comité de sélection, pour des motifs liés à la stratégie de l'établissement. En conséquence, les établissements dépourvus de conseil académique doivent considérer que leur conseil d'administration est compétent chaque fois que le conseil académique est mentionné dans le texte qui suit, sauf mention contraire.

Référence réglementaire :

Article 9 du décret du 6 juin 1984 : « Le comité de sélection est créé par délibération du conseil académique ou, pour les établissements qui n'en disposent pas, du conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés. Cette délibération précise le nombre de membres du comité, compris entre huit et vingt, et, conformément aux dispositions de l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation, le nombre de ceux choisis hors de l'établissement et le nombre de ceux choisis parmi les membres de la discipline en cause. »

Article L. 712-6-1 du code de l'éducation : [...] « Lorsqu'il examine en formation restreinte des questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs, autres que les professeurs des universités, il est composé à parité d'hommes et de femmes et à parité de représentants des professeurs des universités et des autres enseignants-chercheurs, dans des conditions précisées par décret. » (exigence de double parité)

Les membres du comité de sélection sont proposés par le président ou le directeur de l'établissement au conseil académique ou d'administration siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés.

Le conseil académique ou d'administration en formation restreinte statue par un vote sur la liste des noms qui lui sont proposés par le président ou le directeur. Ce vote est émis par les seuls professeurs et personnels assimilés pour les membres du comité relevant de ce grade, et par les enseignants-chercheurs et personnels assimilés **sans exigence de double parité** pour les autres membres du comité.

Ainsi, la première délibération du conseil académique ou d'administration siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés précise le nombre de membres du comité de sélection.

La deuxième délibération du conseil académique ou d'administration réuni en formation restreinte est consacrée au choix des membres du comité de sélection à l'issue d'un vote sur une liste de noms proposés par le président ou le directeur de l'établissement. Au cours de cette même réunion sont également désignés le président ainsi que le vice-président du comité de sélection.

Dans le dispositif antérieur à la publication du décret du 2 septembre 2014, deux réunions du conseil d'administration en formation restreinte étaient nécessaires et ne pouvaient être organisées le même jour, notamment parce que la proposition du président de l'université concernant le choix des membres du comité de sélection devait être faite après avis du conseil scientifique.

Un tel avis n'étant désormais plus exigé, rien ne fait obstacle à ce que le conseil académique ou d'administration en formation restreinte puisse, au cours de la même réunion, délibérer à la fois sur la création d'un comité de sélection et

sur le choix des noms proposés par le président de l'université. Toutefois, ces deux décisions doivent faire l'objet de deux délibérations distinctes. De plus, la seconde délibération doit respecter la composition fixée par la première (voir en ce sens un arrêt du Conseil d'État du 1er octobre 2012, n° 351225). Pour un comité de sélection commun à plusieurs postes, la première délibération doit préciser les postes pour lesquels le comité a été créé. Le comité de sélection mettra fin à son activité quand il aura rendu un avis sur les emplois pour lesquels il a été constitué.

Signalé : Si des postes n'ont pu être pourvus au cours d'une première publication et même dans l'hypothèse où la deuxième publication reprend toutes les caractéristiques du ou des postes initialement prévus, la totalité du processus de création du comité de sélection (1^{ère} délibération du conseil académique ou d'administration pour la création et 2^{ème} délibération pour la composition proprement dite) doit être reprise.

Signalé 2 : Les délibérations du conseil académique ou d'administration sur la création du comité de sélection sont rendues en formation restreinte aux enseignants-chercheurs, chercheurs et personnels assimilés **sans exigence de double parité**.

2. La notion de formation restreinte

Référence législative :

Article L. 952-6-1 du code de l'éducation : « sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, lorsqu'un emploi d'enseignant-chercheur est créé ou déclaré vacant, les candidatures des personnes dont la qualification est reconnue par l'instance nationale prévue à l'article L. 952-6 sont soumises à l'examen d'un comité de sélection créé par délibération du conseil académique ou, pour les établissements qui n'en disposent pas, du conseil d'administration, siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés. ».

Référence réglementaire :

Article 9 du décret du 6 juin 1984 (modifié par le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017) : « Le comité de sélection est créé par délibération du conseil académique ou, pour les établissements qui n'en disposent pas, du conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés.

Les membres du comité de sélection sont proposés par le président ou le directeur de l'établissement au conseil académique ou, pour les établissements qui n'en disposent pas, du conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés.

Le conseil académique ou, pour les établissements qui n'en disposent pas, le conseil d'administration en formation restreinte statue par un vote sur la liste des noms qui lui sont proposés par le président ou le directeur. Ce vote est émis par les seuls professeurs et personnels assimilés pour les membres du comité relevant de ce grade. »

L'article L. 952-6-1 du code de l'éducation a défini les modalités de composition d'un comité de sélection en précisant notamment que ses membres sont proposés par le président et nommés par le conseil académique ou d'administration siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés.

Lorsque le président de l'université propose les noms des membres du comité de sélection au conseil académique, il convient de distinguer deux cas :

- s'il s'agit de noms de professeurs et personnels assimilés, que ce soit pour le recrutement d'un professeur ou celui d'un maître de conférences, seuls les membres élus du conseil académique qui sont professeurs ou assimilés votent ;

- s'il s'agit de noms de maîtres de conférences ou personnels assimilés, tous les membres élus du conseil académique, maîtres de conférences, professeurs et assimilés, votent sans exigence de double parité.

Ainsi, au moment de statuer par un vote sur la liste de noms qui lui sont proposés par le président ou le directeur, peuvent seuls délibérer les professeurs des universités et assimilés devant composer un comité de sélection chargé de recruter un professeur des universités. Pour la nomination des membres d'un comité de sélection chargé de recruter un maître de conférences, deux formations du conseil académique interviendront :

- la formation restreinte aux professeurs des universités et assimilés, pour la nomination des membres du comité de sélection qui ont rang de professeurs des universités ou assimilés ;
- la formation restreinte aux professeurs des universités, maîtres de conférences et assimilés, pour la nomination des membres du comité de sélection qui ont rang de maître de conférences ou assimilés.

B. La composition du comité de sélection

1. La notion de membres choisis hors de l'établissement

Références réglementaires :

Article 9 du décret du 6 juin 1984 : « Sont considérés comme membres extérieurs à l'établissement, les enseignants-chercheurs et les personnels assimilés qui n'ont pas la qualité d'électeur pour les élections au conseil d'administration de l'établissement dans lequel l'emploi est à pourvoir. »

Les articles D. 719-9 et D. 719-12 du code de l'éducation prévoient les conditions à remplir pour être inscrit sur les listes électorales pour les élections aux conseils d'administration des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel.

Pour les enseignants-chercheurs, il faut être affecté en position d'activité dans l'unité ou l'établissement, ou y être détaché ou mis à disposition, ou y effectuer sur l'année universitaire un nombre d'heures d'enseignement au moins égal au tiers des obligations d'enseignement de référence, et ne pas être en congé de longue durée.

Pour les chercheurs, il faut être affecté à une unité de recherche de l'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, à savoir une unité qui lui est rattachée à titre principal en application du contrat pluriannuel d'établissement mentionné à l'article L. 711-1.

2. Le cas particulier d'un enseignant-chercheur exerçant ses fonctions dans une unité mixte de recherche rattachée à titre secondaire à un établissement

Si l'enseignant-chercheur a été recruté par l'établissement pour exercer des fonctions dans une unité mixte de recherche, il ne doit pas être considéré comme membre extérieur à l'établissement, dans la mesure où il y est électeur. Il ne pourra donc siéger en cette qualité dans un comité de sélection créé par l'établissement recruteur.

3. La notion de « spécialiste » de la discipline

Référence législative :

Article L. 952-6-1 du code de l'éducation : (...) Le comité est composé d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés, pour moitié au moins extérieurs à l'établissement, d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé. (...) Ils sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes de la discipline en cause et après avis du conseil scientifique. (...)

Référence réglementaire :

Article 9 du décret du 6 juin 1984 : « Cette délibération précise le nombre de membres du comité, compris entre huit et vingt et, conformément aux dispositions de l'article L. 952-6-1 du code de l'éducation, le nombre de ceux choisis hors de l'établissement et le nombre de ceux choisis parmi les membres de la discipline en cause. »

Il résulte de ces dispositions que plus de la moitié des membres du comité de sélection retenus lors de sa création doivent être des spécialistes de la discipline en cause.

Dans sa décision n° 316927 du 15 décembre 2010, le Conseil d'Etat a par ailleurs estimé qu'aucun texte ou principe n'oblige que les disciplines devant être représentées au sein du comité de sélection, soient définies selon les disciplines de référence des sections du Conseil national des universités. Il a ainsi écarté l'hypothèse d'un critère unique de définition des disciplines.

Signalé : La haute juridiction considère également que le comité de sélection ne peut siéger valablement que si la moitié au moins des membres présents sont spécialistes de la discipline (cf. les règles de quorum page 17).

4. La notion de parité maîtres de conférences-professeurs des universités

Référence réglementaire :

Article 9 du décret du 6 juin 1984 : « Les comités créés en vue de pourvoir un emploi de maître de conférences sont composés à parité de maîtres de conférences et assimilés et de professeurs des universités et assimilés. »

Seuls les enseignants-chercheurs d'un rang au moins égal à l'emploi à pourvoir peuvent siéger au sein d'un comité de sélection. Celui-ci doit donc être composé à parité de maîtres de conférences ou assimilés et de professeurs des universités ou assimilés lorsqu'il s'agit du recrutement d'un maître de conférences. Pour le recrutement d'un professeur des universités, seuls les professeurs des universités ou assimilés doivent composer le comité de sélection.

Le respect de la notion de parité doit être combiné avec l'obligation de faire figurer dans les comités de sélection, la moitié au moins de membres extérieurs à l'établissement.

5. La notion de parité homme-femme

Références législatives :

Article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique : « A compter du 1er janvier 2015, pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue au premier alinéa. »

Article L. 952-6-1 du code de l'éducation : « La composition du comité concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes lorsque la répartition entre les sexes des enseignants de la discipline le permet. »

Références réglementaires :

Article 9 du décret du 6 juin 1984 : « Les comités de sélection comprennent une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe et au moins deux personnes de chaque sexe.

Un décret en Conseil d'Etat fixe la liste des disciplines, dans lesquelles, compte tenu de la répartition entre les sexes des enseignants-chercheurs, il peut être dérogé à la proportion minimale de 40 %, ainsi que la proportion minimale dérogatoire que doit respecter chacune de ces disciplines. »

Article 9-1 du décret du 6 juin 1984 : « Ces comités de sélection comprennent une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe et au moins deux personnes de chaque sexe.

Pour les disciplines dans lesquelles il n'est pas possible de respecter la proportion minimale de 40 % compte tenu de la répartition entre les sexes des enseignants de ces disciplines, un décret en Conseil d'Etat détermine le seuil minimal dérogatoire devant être respecté. »

Les disciplines dérogeant à la proportion de 40 % de personnes de chaque sexe sont listées dans le décret n° 2017-1606 du 24 novembre 2017 fixant des dispositions dérogatoires à la proportion minimale de quarante pour cent de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités.

III. Qualité des membres d'un comité de sélection

1. Les membres d'un comité de sélection doivent être en position d'activité

Références législatives :

Article L. 952-6 du code de l'éducation : « L'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière relève, dans chacun des organes compétents, des seuls représentants des enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé s'il s'agit de son recrutement et d'un rang au moins égal à celui détenu par l'intéressé s'il s'agit de son affectation ou du déroulement de sa carrière. »

Article L. 952-11 du code de l'éducation : « Les conditions dans lesquelles le titre de professeur émérite est conféré aux professeurs des universités admis à la retraite, ainsi que la durée de l'éméritat et les droits attachés à ce titre sont fixés par décret en Conseil d'Etat. »

Références réglementaires :

Article 40-1-1 du décret du 6 juin 1984 : « Les maîtres de conférences admis à la retraite et qui sont habilités à diriger des travaux de recherche peuvent pour une durée déterminée par l'établissement recevoir le titre de maître de conférences émérite. (...) Les maîtres de conférences émérites peuvent continuer à apporter un concours, à titre accessoire et gracieux, aux activités de recherche. »

Article 58 du décret du 6 juin 1984 : « Les professeurs des universités admis à la retraite peuvent pour une durée déterminée par l'établissement recevoir le titre de professeur émérite. (...) Les professeurs émérites peuvent continuer à apporter un concours, à titre accessoire et gracieux, aux missions prévues à l'article 3, et notamment peuvent diriger des séminaires, des thèses et participer à des jurys de thèse ou d'habilitation. »

Les enseignants-chercheurs en surnombre, en congés pour recherches ou conversions thématiques, en délégation, en détachement sortant ou mis à disposition, sous réserve que les congés auxquels ils ont droit (congés annuels, de maternité, d'adoption, de paternité, congés pour formation syndicale, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie) ne les empêchent pas d'assister aux travaux du comité, sont considérés en position d'activité et peuvent donc participer aux travaux d'un comité de sélection.

Sont exclus de toute participation à un comité de sélection, les chercheurs, les enseignants-chercheurs et assimilés en disponibilité, en position hors cadre, en congé de maladie, de longue maladie, de longue durée et en congé parental. De même, les chercheurs, les enseignants-chercheurs et assimilés, à la retraite, y compris les enseignants-chercheurs émérites, ne peuvent en aucun cas participer à ces comités.

2. Les maîtres de conférences stagiaires

Référence réglementaire :

Article 9 du décret du 6 juin 1984 : « Les comités créés en vue de pourvoir un emploi de maître de conférences sont composés à parité de maîtres de conférences et assimilés et de professeurs des universités et assimilés. »

Cette disposition ne précise pas que la qualité de membre titulaire est requise.

Toutefois, l'article L. 952-6 du code de l'éducation précise que l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs, relève dans chacun des organes compétents, des seuls représentants des enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui de l'emploi postulé par l'intéressé s'il s'agit de son recrutement et d'un rang au moins égal à celui détenu par l'intéressé s'il s'agit de son affectation ou du déroulement de sa carrière.

Cet article autorise donc un maître de conférences stagiaire à donner un avis sur des candidatures au poste de maître de conférences par la voie du recrutement ou celle du détachement. En revanche, un maître de conférences stagiaire ne peut se prononcer sur la candidature à la mutation de maîtres de conférences titulaires. Or une jurisprudence récente du Conseil d'Etat en matière d'impartialité consacre les principes d'unicité du jury et d'égalité des candidats (CE n° 386400 du 17 octobre 2016). Cela implique qu'un membre de jury qui s'abstient de se prononcer sur un candidat doit également s'abstenir de participer aux interrogations et délibérations concernant tous les autres candidats.

Il en ressort qu'un maître de conférences stagiaire ne peut être membre d'un comité de sélection si un des dossiers examinés concerne un candidat à la mutation. En effet, il devrait dans cette hypothèse non seulement s'abstenir de participer aux interrogations et aux délibérations concernant ce candidat mais aussi aux interrogations et délibérations sur l'ensemble des candidats. Or au moment de la constitution des comités de sélection, il est impossible de déterminer si les candidatures seront effectuées dans le cadre d'un recrutement, d'un détachement ou d'une mutation.

Par conséquent, il est conseillé de ne pas retenir les maîtres de conférences stagiaires comme membres d'un comité de sélection.

3. La notion de personnels assimilés

Cette notion a été élargie par la loi n° 2013-660 ESR du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. En effet, elle ne concernait jusque-là que les corps mentionnés par l'arrêté du 15 juin 1992 fixant la liste des corps de fonctionnaires assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences pour la désignation des membres du Conseil national des universités.

L'article L. 952-24 du code de l'éducation, modifié par la loi susmentionnée, élargit cette assimilation aux « chercheurs exerçant dans les établissements et les organismes de recherche ».

En conséquence, il convient d'apprécier au cas par cas si les personnels remplissent les conditions pour être assimilés aux enseignants-chercheurs pour la composition des comités de sélection, à savoir :

- Une condition relative à l'établissement : il faudra regarder les statuts de celui-ci pour déterminer s'il a une activité de recherche qui permet de le qualifier d'« organisme de recherche » ; à titre d'exemple, les établissements mentionnés au livre III du code de la recherche sont des établissements ou organismes de recherche ;

Signalé : le Conseil d'Etat a été amené à préciser le champ des chercheurs concernés par les dispositions de l'article L. 952-24 du code de l'éducation en considérant «[...] qu'il ressort des travaux préparatoires de l'article 77 de la loi du 22 juillet 2013 qu'en assimilant aux enseignants chercheurs " les chercheurs exerçant dans les établissements et les organismes de recherche ", le législateur n'a entendu viser que les chercheurs exerçant dans des établissements ou organismes relevant de personnes morales de droit public» (décision n° 394370 du 5 décembre 2016).

- Une condition relative à la personne : il faudra regarder son statut ou son contrat pour voir si une activité de recherche y est mentionnée, qui permettrait de le qualifier de « chercheur ».

L'établissement (le conseil académique ou l'organe en tenant lieu) doit en outre se prononcer sur le rang de l'intéressé, à savoir déterminer s'il est assimilé aux professeurs des universités ou s'il est assimilé aux maîtres de conférences.

Signalé : Les enseignants associés ou invités, qui ont une obligation de recherche dans leur statut (articles 8 et 10 du décret n° 85-733 du 17 juillet 1985) et exercent dans une université, ne sont pas des personnels assimilés au sens de l'article L. 952-24 du code de l'éducation et ne peuvent pas être membres de comités de sélection. En effet, l'article L. 952-6 du code de l'éducation dispose dans son deuxième alinéa que « l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière de ces personnels relève (...) des seuls représentants des enseignants-chercheurs et personnels assimilés (...). Toutefois, les statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs peuvent prévoir, dans les organes compétents en matière de recrutement, la participation d'enseignants associés à temps plein (...) ».

En conséquence, les enseignants associés ne peuvent pas siéger dans un comité de sélection, dans la mesure où le décret du 6 juin 1984 ne le prévoit pas.

Par extension, les agents contractuels recrutés au titre de l'article L. 954-3 du code de l'éducation ne sont pas non plus des personnels assimilés pouvant siéger dans un comité de sélection.

4. Le cas des personnels hospitalo-universitaires et des personnels enseignants titulaires de médecine générale

Ces personnels ne sont pas des « personnels assimilés » mais des enseignants-chercheurs dotés d'un statut particulier exerçant des fonctions particulières en plus de leurs fonctions d'enseignement et de recherche. Ils peuvent donc participer aux travaux d'un comité de sélection au même titre que les personnels figurant sur l'annexe susmentionnée.

5. Les enseignants-chercheurs d'autres départements ministériels

Il existe des corps spécifiques de personnels enseignants-chercheurs dépendant des ministères chargés de l'économie, de l'équipement, de l'agriculture.

Dans la mesure où les statuts de ces personnels mentionnent une activité de recherche, qui est exercée au sein d'organismes qui peuvent être qualifiés d'« organismes de recherche », ils peuvent être sollicités pour participer à un comité de sélection.

Ainsi, les enseignants des écoles des mines régis par le décret n° 2007-468 du 28 mars 2007 portant statut particulier des enseignants de l'Institut Mines-Télécom et les agents contractuels de recherche régis par le décret n° 2000-677 du 18 juillet 2000 portant dispositions statutaires communes aux agents contractuels des écoles nationales

supérieures des mines et des écoles nationales supérieures des techniques industrielles et des mines placées sous la tutelle du ministre chargé de l'industrie répondent aux deux critères énoncés au 3. ci-dessus. Ils peuvent donc être sollicités pour participer à un comité de sélection.

6. Le cas des chercheurs des établissements publics à caractère industriel et commercial lorsqu'ils ont une fonction de recherche (CEA, ADEME, CNES)

Ces personnels répondent aux deux critères énoncés au 3. Ils peuvent donc être sollicités pour participer à un comité de sélection. En revanche, les personnels relevant d'association ou de fondations (Pasteur, Curie) ne peuvent pas être membre d'un comité de sélection.

7. Les universitaires et les chercheurs appartenant à des institutions étrangères peuvent être membres d'un comité de sélection

Référence réglementaire :

Article 9 du décret du 6 juin 1984 : « *Peuvent être choisis pour siéger dans les comités de sélection, des universitaires et des chercheurs appartenant à des institutions étrangères, d'un rang au moins égal à celui auquel postulent les candidats.* »

La vérification de la notion de rang égal doit être faite par le conseil académique ou l'organe en tenant lieu.

8. Exclusion des professeurs agrégés et certifiés du second degré

Même s'ils peuvent être élus dans les instances de l'université dans le même collège que les enseignants-chercheurs, ils ne sont pas considérés comme étant d'un rang égal à celui des enseignants-chercheurs. La notion de rang est en effet définie par rapport au niveau détenu par un fonctionnaire dans la hiérarchie des emplois. Son appréciation doit donc être fondée sur une similitude des fonctions, des missions, des évolutions de carrière et des conditions de rémunérations entre des corps. Or, cette similitude n'existe pas entre les corps des enseignants-chercheurs et assimilés et ceux des professeurs agrégés ou certifiés.

IV. Le fonctionnement du comité de sélection

En application de l'article 9 du décret du 6 juin 1984, la composition du comité de sélection doit être rendue publique avant le début de ses travaux, c'est-à-dire avant la date de sa première réunion.

A. Avant le début des travaux du comité de sélection, jury de recrutement

1. La désignation du président et du vice-président

Référence réglementaire :

Article 9 du décret du 6 juin 1984 (modifié par le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017) : « *Le conseil académique ou, pour les établissements qui n'en disposent pas, le conseil d'administration, siégeant en formation restreinte, désigne parmi les membres du comité de sélection celui qui exercera les fonctions de président ainsi qu'un vice-président appelé à le suppléer en cas d'absence.* »

Signalé : Le conseil académique ou d'administration doit désormais désigner un vice-président du comité de sélection, afin d'anticiper une éventuelle défection du président. Le vice-président dispose des mêmes prérogatives que le président empêché. Il doit notamment veiller de manière générale à la régularité du concours. Il a par ailleurs voix prépondérante en cas de partage égal des voix.

Si l'empêchement du président a lieu avant la première réunion du comité, deux voies sont envisageables :

- Le vice-président, désigné dans les conditions décrites supra, assure la présidence du comité de sélection.

- le conseil académique en formation restreinte peut se réunir et désigner un nouveau président. Ce nouveau président pourra être désigné parmi les membres restants du comité ou bien être un nouveau membre du comité prenant la place laissée vacante par le président empêché. Il dispose des mêmes prérogatives que le président empêché, notamment une voix prépondérante en cas de partage des voix. Le délai nécessaire au conseil académique pour procéder à cette désignation peut, le cas échéant, conduire à repousser la date de tenue de la première réunion du comité.

Si l'empêchement du président a lieu alors que les travaux du comité ont déjà commencé, deux solutions sont également envisageables :

- Le vice-président, désigné dans les conditions décrites supra, assure la présidence du comité de sélection.
- le conseil académique en formation restreinte peut désigner, parmi les membres restants du comité, le nouveau président qui dispose des mêmes prérogatives que le président empêché, notamment d'une voix prépondérante en cas de partage des voix. Cette solution ne porte pas atteinte au principe selon lequel la composition du comité doit être rendue publique avant le début de ses travaux. En revanche, le remplacement du président empêché par un membre extérieur au comité dans sa composition initiale ne peut être envisagé.

Dans tous les cas où le vice-président supplée le président empêché, l'absence de ce dernier ne doit pas nuire au respect du triple quorum.

Par ailleurs, il convient de souligner qu'aucune disposition réglementaire n'interdit à un maître de conférences d'assurer la présidence d'un comité de sélection chargé de recruter un maître de conférences.

2. La constitution d'un bureau

Même si une telle possibilité n'est expressément prévue ni par les textes législatifs et réglementaires, ni par la circulaire du 23 avril 2008 précitée, il est néanmoins loisible de laisser au comité de sélection le choix de se déterminer en la matière.

3. La date du début des travaux du comité de sélection

La date de début des travaux du comité de sélection correspond à la date de la réunion au cours de laquelle les dossiers des candidats sont distribués aux membres du comité de sélection, et les rapporteurs désignés. Cette première réunion doit être effective c'est-à-dire avoir recueilli les quorums requis.

L'article 20 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat dispose, dans son 6ème alinéa, que lorsqu'il s'agit d'un concours comprenant un examen des titres du candidat, la vérification de ces derniers doit être effectuée lors de la première réunion du jury chargé de la sélection des dossiers. Dans la mesure où l'examen des candidatures des enseignants-chercheurs est effectué par le comité de sélection, tous ses membres doivent avoir été régulièrement nommés au plus tard la veille de la réunion prévue pour l'examen des dossiers des candidats.

4. La convocation des membres du comité de sélection

Référence réglementaire :

Article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « Le président du comité convoque les candidats et fixe l'ordre du jour de la réunion. »

Il est recommandé de respecter un délai d'au moins une semaine entre l'envoi de la convocation et la date effective de la réunion. Cette convocation peut être envoyée par tous moyens (courrier, télécopie, courrier électronique). Elle doit préciser le jour, l'heure et le lieu de convocation.

Rien n'interdit, afin de garantir une sécurisation parfaite des convocations des membres, d'utiliser plusieurs des modes de convocation évoqués (courriers papier et courriels).

5. La modification du comité de sélection avant la tenue de la première réunion

Référence réglementaire :

Article 9 du décret du 6 juin 1984 : « Les membres du comité de sélection sont proposés par le président ou le directeur de l'établissement au conseil académique ou à l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1, siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés. »

Si une modification du comité de sélection liée à une démission ou à une impossibilité de siéger d'un ou plusieurs membres reste possible tant que le comité n'a pas commencé ses travaux, elle nécessite toutefois une nouvelle réunion du conseil académique en formation restreinte en application des dispositions de l'article 9 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 (statut des enseignants-chercheurs) et le respect impératif de l'ensemble des procédures déclinées dans cet article.

Ces modifications et les délais qu'ils induisent doivent donc rester compatibles avec les dates de prise de fonction mentionnées dans les fiches de postes.

6. Le cas de la démission d'un membre du comité de sélection après la première réunion

L'acceptation de la démission d'un membre, de même que son remplacement, relève de la seule compétence du conseil académique ou d'administration, et non du président de l'université. Le remplacement est possible dans la mesure où l'examen des candidatures par le comité n'a pas commencé.

Toutefois, compte tenu des délais souvent très contraints impartis à un comité de sélection, un conseil académique peut refuser, dans l'intérêt du service, la démission d'un membre nommé à un comité de sélection.

B. Pendant les travaux du comité de sélection

1. La désignation des rapporteurs et la répartition des dossiers entre ces derniers

Référence réglementaire :

Article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « Au vu de rapports pour chaque candidat établis par deux de ses membres, le comité de sélection établit la liste des candidats qu'il souhaite entendre. »

La désignation des rapporteurs choisis parmi les membres du comité de sélection et la répartition des dossiers entre eux est faite par le président du comité au cours de l'une des premières réunions du comité de sélection.

Chaque candidature, qu'elle soit effectuée dans le cadre d'un recrutement, d'une mutation ou d'un détachement doit donc faire l'objet de deux rapports. **Ces dispositions sont rappelées par la circulaire du 23 avril 2008 précitée.**

Signalé : Les rapports établis par les deux rapporteurs et en vertu desquels le comité de sélection établit la liste des candidats qu'il souhaite auditionner, doivent être rédigés de manière individualisée et faire l'objet de présentations distinctes reflétant les opinions respectives de leurs auteurs. C'est le sens d'une décision du Conseil d'Etat qui a annulé pour excès de pouvoir la nomination d'un candidat au motif que sa candidature avait fait l'objet d'un rapport unique. (CE n° 330366 du 11 juillet 2012)

2. Les règles de quorum

Référence réglementaire :

Article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « Le comité de sélection siège valablement si la moitié de ses membres sont présents à la séance, parmi lesquels une moitié au moins de membres extérieurs à l'établissement. »

Cette règle du double quorum a été complétée par le Conseil d'Etat dans son arrêt du 15 décembre 2010 précité. Ce dernier a en effet estimé que le comité de sélection ne peut siéger valablement que si la moitié au moins des membres présents sont spécialistes de la discipline.

Pour que le comité de sélection siège valablement, **cette règle du « triple quorum » est impérative et doit être respectée durant toute la réunion.** Si les quorums ne sont pas atteints, une interruption de séance doit être prononcée.

Le respect de cette règle ne peut être assuré en faisant quitter la salle à un membre appartenant à l'établissement. En effet, les membres du comité de sélection sont élus par le conseil académique ou d'administration (par les seuls professeurs et personnels assimilés pour les membres du comité de sélection relevant de ce grade) à partir d'une liste de noms proposés par le président ou le directeur de l'établissement. Dans ces conditions, il n'est juridiquement pas envisageable de demander à un membre de quitter la séance pour permettre le respect des règles de quorum instituées par les textes.

Afin d'éviter ces inconvénients, il est conseillé de ne pas retenir une composition de comité de sélection trop réduite qui risque de fragiliser la tenue des réunions du comité de sélection et de s'assurer, préalablement à leur nomination, de la disponibilité des membres proposés pendant la période considérée. De même, il serait préférable que le conseil académique prévoie dans sa première délibération un nombre de membres extérieurs et un nombre de spécialistes de la discipline supérieur à 50 % du nombre des membres du comité de sélection.

Il est également conseillé de s'assurer, après l'envoi des convocations, de leur participation effective aux réunions.

En revanche, aucune disposition réglementaire ni aucune jurisprudence n'imposent le respect de la proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe ni de la parité maîtres de conférences-professeurs des universités lors des délibérations des comités de sélection.

Cas pratique de la règle des quorums :

Un comité de sélection composé de 12 membres :

7 membres sont présents, 4 membres appartenant à l'établissement et 3 membres extérieurs à l'établissement. Parmi les membres présents, deux appartiennent à la discipline concernée.

Signalé: plus de la moitié des membres présents doivent être des spécialistes de la discipline dans laquelle le poste est offert au recrutement, à la mutation ou au détachement.

Dans cet exemple, les règles de quorum ne sont pas respectées. Pour qu'elles le soient, la proportion entre membres présents appartenant à l'établissement et membres extérieurs aurait dû être inversée (3 membres appartenant à l'établissement et 4 membres extérieurs). En outre, seuls deux des membres présents appartiennent à la discipline alors qu'il en aurait fallu quatre.

En revanche, le nombre de femmes par rapport au nombre d'hommes, de même que le nombre de professeurs des universités et assimilés par rapport à celui de maîtres de conférences et assimilés, n'ont aucune incidence sur la régularité de la réunion du comité de sélection.

3. Les principes d'égalité des candidats et d'impartialité des membres du comité de sélection

➤ Le principe d'égalité des candidats

Le principe d'égalité découle de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen aux termes duquel « tous les citoyens sont également admissibles à tous les emplois publics sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ». Ce principe général du droit est un des principes essentiels qui gouvernent l'organisation des concours et des recrutements dans la fonction publique. Les comités de sélection, agissant en qualité de jury, sont également soumis à ce principe à valeur constitutionnelle qui interdit toute discrimination entre les candidats sur le fondement de critères prohibés par la loi parmi lesquels figurent l'âge, la religion, le handicap, le sexe ou encore les opinions politiques.¹ Les candidats doivent ainsi être recrutés sur le fondement de leurs seules compétence et qualités scientifiques.

Il existe plusieurs formes de discriminations :

- directe lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi ;
- indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre, sont susceptibles d'avoir le même impact qu'une discrimination directe et d'entraîner un effet défavorable pour une personne.

¹ Article 225-1 du Code Pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée. [...]

S'il est vrai que le comité de sélection est souverain dans ses appréciations sur les mérites des candidats, sa décision finale ne doit donc pas être fondée sur des appréciations discriminatoires pour départager les candidats (CE, 10 avril 2009, n° 311888).

Toutefois, l'administration doit tenir compte du handicap lors d'une opération sélective impliquant une appréciation comparée des mérites des candidats (CE 11 juill. 2012, n° 347703, *Vaulot Pfister*). En matière d'avancement, un tribunal administratif a ainsi jugé que : « le conseil académique était tenu, « pour apprécier les mérites d'un candidat (professeure des universités) qui a la qualité de travailleur handicapé, de prendre en considération son handicap et les contraintes qui en résultent pour l'exercice de son emploi, et d'apprécier sa valeur et ses mérites professionnels [...] avant de les comparer aux mérites des autres candidats non atteints d'un handicap » (tribunal administratif de Paris 12 octobre 2016).

➤ Le principe d'impartialité

Les principes d'impartialité, d'indépendance, de continuité, d'unicité et de souveraineté du jury, constamment réaffirmés par la jurisprudence visent tous à garantir, tout au long du déroulement des opérations d'un concours, l'égalité de traitement entre les candidats à laquelle le Conseil d'Etat a reconnu la valeur de principe général du droit (CE, ass. 9 déc. 1978, n° 03285, Association générale des attachés d'administration centrale).

Le respect du principe d'impartialité impose en particulier à l'administration la plus grande attention dans la composition des jurys de concours. C'est non seulement une condition de légalité des actes administratifs, mais aussi une obligation déontologique individuelle des agents publics.

Il convient donc d'être particulièrement attentif à ce principe compte-tenu, notamment, de la spécificité des règles qui gouvernent le recrutement des enseignant-chercheurs (indépendance des enseignants-chercheurs, évaluation par les pairs). En effet, le risque est grand que puisse exister entre certains candidats et membres du comité de sélection une certaine proximité professionnelle et/ou personnelle de nature à susciter un doute légitime quant à l'impartialité du jury.

Le Conseil d'Etat a dégagé des conditions qui permettent de garantir l'impartialité d'un jury de concours à travers une jurisprudence ancienne et très abondante. Il n'exclut pas pour autant une lecture pragmatique des cas d'espèce pour retenir des solutions adaptées, compte-tenu des modalités particulières des concours litigieux.

Le Conseil d'Etat propose ainsi une définition des relations qui de façon générale, doivent être regardées comme incompatibles avec les exigences d'impartialité et d'unicité du jury en soulignant que : **« si la seule circonstance que le membre du jury d'un concours connaisse un candidat ne suffit pas à justifier qu'il s'abstienne de participer aux délibérations de ce concours, le respect du principe d'impartialité exige que, lorsqu'un membre du jury a avec l'un des candidats des liens, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles, qui seraient de nature à influencer sur son appréciation, ce membre doit non seulement s'abstenir de participer aux interrogations et aux délibérations concernant ce candidat mais encore, en raison du principe d'unicité, s'abstenir de participer à celle concernant l'ensemble des candidats au concours. En outre, un membre du jury qui a des raisons de penser que son impartialité pourrait être mise en doute ou qui estime, en conscience, ne pas pouvoir participer aux délibérations avec l'impartialité requise, doit également s'abstenir de prendre part à toutes les interrogations et délibérations. »** (décision n° 386400 du 17 octobre 2016).

Le Conseil d'Etat a fixé un cadre minimal dans lequel les appréciations ont vocation à s'effectuer au cas par cas. Le fait de connaître un candidat, à lui seul, n'interdit donc pas de siéger au sein d'un comité de sélection. En effet, un membre du jury est présumé respecter ses obligations en matière d'impartialité. Cette présomption ne tombe que si la partialité est corroborée par des circonstances particulières telles que l'existence d'un lien entre les intéressés.

Liens familiaux

Un membre du jury a l'obligation de s'abstenir de participer aux interrogations et délibérations relatives à un candidat avec lequel il a des liens, du fait de la vie familiale, de nature à influencer sur son appréciation. Ainsi, les parents, frères et sœurs ou alliés des candidats ne doivent pas prendre part aux travaux des comités de sélection. Il s'agit d'une présomption quasi-irréfragable de partialité (CE 10 février 1922, *Sieurs Aldeguer et Branlière*, père d'un candidat).

Liens personnels

Le simple fait, pour un membre du jury, de connaître un candidat n'est pas en soi une atteinte au principe d'impartialité. Toutefois, un membre du jury a l'obligation de s'abstenir de participer aux interrogations et délibérations relatives à un candidat avec lequel il a des liens, du fait de la vie personnelle, de nature à influencer sur son appréciation, voir par exemple : ancien mari d'une candidate (CE 10 févr. 1995, n° 109204, Mme Perrin).

Cette obligation d'abstention s'étend désormais à l'ensemble des candidats au concours (cf. encadré ci-dessus).

Lien professionnels

En ce qui concerne l'existence de liens professionnels entre un membre du comité de sélection et un candidat, il conviendra de se livrer à une appréciation in concreto de la situation. En effet, le Conseil d'Etat considère que l'existence de relations professionnelles antérieures au recrutement ne suffit pas à considérer qu'il y a présomption de partialité.

La Haute juridiction recherche en effet souvent, dans les cas d'espèce, des éléments de souplesse, par l'introduction d'un certain nombre de critères permettant d'apprécier l'intensité des liens entre le jury et les candidats tels que le nombre de membres du jury ou encore la nature hautement spécialisée de la discipline en cause et le faible nombre de spécialistes de la discipline.

Il a par exemple estimé que le fait d'avoir exercé des responsabilités d'enseignement ou de jury ou cosigné des travaux de recherche avec des candidats n'est pas de nature à révéler un défaut d'impartialité de la part d'un membre d'un comité de sélection, sauf en présence d'un nombre élevé de co-publications (décisions n° 298437 du 17 octobre 2007 et n° 330687 du 9 juin 2010). De même, la circonstance que l'un des membres du jury ait présidé le jury de thèse de l'un des candidats (décision n° 109792 du 13 mars 1991) n'est pas de nature à démontrer le manque d'impartialité du jury. Par ailleurs, le Conseil d'Etat a estimé que la présence en tant que président du jury du directeur de l'école d'architecture au sein de laquelle enseigne l'un des candidats avec lequel il aurait eu des relations conflictuelles n'a pas privé ce candidat de garanties d'impartialité (décision n° 265262 du 29 septembre 2004), et que la circonstance que des candidats aient été membres de laboratoires de recherche dirigés par des membres du jury et qu'ils aient entretenu avec eux des relations professionnelles, ne suffit pas à démontrer le manque d'impartialité du jury (décision n° 299540 du 22 octobre 2008).

Par ailleurs, il est déconseillé de choisir comme membre du comité le directeur de thèse d'un candidat, notamment lorsque d'autres liens sont susceptibles de révéler un défaut d'impartialité. La participation au comité de sélection du directeur de thèse d'un candidat est en revanche totalement proscrite, dès lors que la soutenance de thèse a eu lieu moins de 5 ans avant le concours.

Les règles d'abstention et de déport

Invoquant notamment les principes d'unicité du jury et d'égalité des candidats, le Conseil d'Etat a récemment fait évoluer sa jurisprudence traditionnelle qui limitait l'abstention du membre du jury aux seules interrogations et délibérations concernant le candidat pour lequel son impartialité était douteuse. Il considère désormais que : **« lorsqu'un membre du jury d'un concours a avec l'un des candidats des liens, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles, qui seraient de nature à influencer sur son appréciation, ce membre doit non seulement s'abstenir de participer aux interrogations et aux délibérations concernant ce candidat mais encore concernant l'ensemble des candidats au concours ».** (CE 17 oct. 2016, n° 386400)

Un arrêt du 7 juin 2017 (n°382986), distingue de surcroît les deux phases de la procédure devant le comité de sélection : établissement de la liste des candidats à auditionner d'une part et auditions d'autre part. Cette jurisprudence limite en effet, durant la première phase, l'obligation d'abstention du membre du comité concerné aux rapports et à la décision particulière d'auditionner ou non le seul candidat « lié » au membre du comité.

L'établissement qui organise le recrutement et le président du comité de sélection doivent garantir l'impartialité du jury en excluant par avance, lorsque cela est possible, de la composition du comité toute personne dont l'impartialité est avérée du fait de ses liens avec le candidat.

Toutefois, il peut arriver que le défaut de partialité d'un membre du comité de sélection soit soulevé tardivement.

1ere phase : examen des candidatures avant l'établissement de la liste des candidats à auditionner

A ce stade, le comité de sélection statue en tant que jury d'examen. Le membre dont l'impartialité a été mise en cause doit s'abstenir de participer tant aux rapports sur le candidat avec lequel il a un lien, qu'à la décision particulière de procéder ou pas à l'audition de ce dernier. S'il reste dans la salle de réunion, il doit s'abstenir d'intervenir de quelque façon que ce soit. En revanche, il peut prendre part aux décisions particulières d'auditionner ou pas chacun des autres candidats.

Un arrêt du 26 janvier 2018 du Conseil d'Etat (n° 404004) est venu confirmer dans son quatrième considérant : **« qu'aucune règle ni aucun principe n'impose que, lorsqu'il se prononce sur les mérites des candidats pour choisir, ou non, de les entendre, le comité de sélection statue dans une composition identique pour tous les candidats (...) »**

A la fin de la première phase, si la décision d'auditionner ou pas le candidat auquel est lié le membre du comité de sélection a préalablement été arrêtée de façon définitive –avec déport du membre du comité dont l'impartialité est en cause- en amont de la délibération finale, le membre du comité concerné pourra prendre part à cette délibération finale. Celle-ci prendra alors la forme d'un simple récapitulatif des décisions particulières déjà arrêtés d'auditionner ou pas chacun des candidats,

Si en revanche la délibération finale revient sur l'ensemble des dossiers des différents candidats y compris celui du candidat à l'égard duquel l'impartialité du membre du comité est en cause, ce membre ne pourra pas prendre part à la délibération.

Si un compte-rendu des débats est établi, il doit permettre de retracer que ni lors de l'examen particulier du dossier du candidat lié à ce membre du comité, ni lors de la délibération finale, ce membre du comité de sélection dont l'impartialité est en cause ne s'est prononcé sur le candidat concerné, de façon directe ou de façon indirecte à travers un réexamen portant sur l'ensemble des dossiers incluant celui du candidat concerné.

Le membre du comité dont l'impartialité est en cause ne pourra participer à la deuxième phase (audition des candidats retenus en première phase) que si le candidat avec lequel il est lié n'a pas été retenu en première phase sur la liste des candidats à auditionner.

2^{ème} phase : la phase des auditions

A ce stade, le comité de sélection statue en tant que jury de concours. Le membre dont l'impartialité est mise en cause pendant cette phase doit non seulement s'abstenir de participer aux interrogations et aux délibérations concernant le candidat auquel il est lié mais encore concernant l'ensemble des candidats au concours. Il ne peut donc pas siéger.

Il reste toutefois recommandé, lorsque possible, dès la 1^{ère} phase, de ne pas recourir à un membre d'un jury lié à un candidat dès lors que ce membre devrait se déporter pour l'ensemble des auditions si le comité décidait d'auditionner le candidat auquel ce membre du comité est lié.

Recommandations

Plusieurs actions peuvent être mises en œuvre afin de prévenir les soupçons d'impartialité de manière à assurer la sécurité juridique des résultats des concours :

- prévoir un temps dédié à l'information des membres du comité sur la notion d'impartialité ;
- communiquer aux membres du comité de sélection les dossiers des candidats au fur et à mesure de leur dépôt afin de permettre aux membres du comité de sélection de signaler en amont du début des travaux toute présomption de partialité ;
- prévoir systématiquement une réunion du conseil académique entre la date limite de réception des dossiers des candidats et la date prévue pour la première réunion du comité de sélection afin de pouvoir, le cas échéant, modifier la composition du comité.

Une grille indicative d'aide à la détection de situations de partialité à disposition des membres de comité de sélection et un référentiel « Analyse de la jurisprudence relative aux situations d'impartialité des membres des comités de sélection » sont consultables sur Galaxie. Ces outils sont destinés à vous aider à détecter des situations constitutives ou susceptibles d'être perçues comme contraires au respect du principe d'impartialité des jurys.

4. La participation d'un directeur de laboratoire ou d'unité de formation et de recherche, avec voix consultative, aux réunions d'un comité de sélection

Aucune disposition réglementaire ne prévoit cette possibilité.

Aussi, permettre à d'autres intervenants d'assister aux réunions d'un comité de sélection, même avec voix consultative, risque d'entacher d'illégalité les travaux de cette instance, la composition irrégulière dans laquelle elle aurait siégé constituant un vice de forme.

En revanche, aucune règle n'interdit que le directeur de l'UFR ou du laboratoire bénéficiaire de l'emploi mis au concours soit nommé membre avec voix délibérative d'un comité de sélection, dès lors qu'il s'agit d'un enseignant-chercheur ou d'un personnel assimilé tel que défini ci-dessus.

En toute hypothèse, la réglementation concernant les comités de sélection relève des questions statutaires relatives aux enseignants-chercheurs régis par des décrets en Conseil d'Etat et en conseil des ministres, et ne peut donc pas être complétée par le règlement intérieur de l'établissement, qui n'est pas compétent en ce domaine.

5. Le cas de l'absence d'un membre du comité de sélection lors la première réunion

Le comité de sélection doit examiner les candidatures en siégeant dans la même formation. Si un membre n'est pas présent lors de la première réunion, il ne peut pas participer aux suivantes. La réglementation n'a en effet pas prévu de suppléants pour les membres des comités de sélection.

Dans l'hypothèse où cette absence nuit au respect du triple quorum évoqué plus haut, le président du comité de sélection doit organiser une nouvelle réunion du comité. En effet, dans la mesure où les membres du comité sont élus par le conseil académique, il ne peut pas être demandé à l'un d'eux de sortir, même si cela permettrait au comité de sélection de compter à nouveau une moitié de membres externes et une moitié de spécialistes de la discipline.

En revanche, le remplacement en cours d'épreuves est absolument exclu. En effet, les principes d'égalité de traitement des candidats et d'unicité des jurys supposent que la composition du jury reste inchangée pendant la durée des épreuves, et un membre du jury doit avoir pris part à toutes les épreuves pour pouvoir participer aux délibérations.

En cas de démission ou d'absence d'un membre du jury après l'ouverture des épreuves, celui-ci ne peut donc pas être remplacé. Cette démission ou cette absence ne porte pas atteinte à la régularité du concours si elle obéit à un motif légitime, qu'elle ne nuit pas au respect du triple quorum et que seuls les membres ayant pris part à toutes les épreuves ont participé aux délibérations finales.

En revanche, le respect du principe d'égalité de traitement des candidats implique que l'absence sans motif légitime d'un membre du jury constitue une irrégularité dans la procédure de recrutement, qui doit être déclarée infructueuse (CE n° 47662 du 5 février 1960, CAA Bordeaux n° 00BX00401 du 17 février 2004), quand bien même les quorums auraient été respectés.

6. L'établissement de la liste des candidats à auditionner

Référence réglementaire :

Article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « Au vu de rapports pour chaque candidat présentés par deux de ses membres, le comité établit la liste des candidats qu'il souhaite entendre. Les motifs pour lesquels leur candidature n'a pas été retenue sont communiqués aux candidats qui en font la demande. »

Il appartient au comité de sélection d'arrêter la liste des candidats qu'il souhaite auditionner. Cette liste peut inclure des candidats à la mutation ou au détachement, y compris des candidats à la mutation ou au détachement prioritaires.

Signalé : Le comité de sélection ne peut pas par avance décider qu'il auditionnera tous les candidats en raison de leur faible nombre : la liste des personnes que le comité souhaite auditionner ne peut être arrêtée qu'après l'examen de tous les rapports des rapporteurs. Il en résulte que la ou les réunions consacrées à l'audition des candidats ne peuvent avoir lieu immédiatement après la réunion consacrée à l'examen des rapports des rapporteurs et à l'établissement de la liste des candidats que le comité souhaite auditionner. En effet, dans cette hypothèse, les délais de convocation des candidats retenus pour l'audition ne seraient pas respectés (la circulaire du 23 avril 2008 conseille un délai raisonnable de l'ordre de 15 jours).

7. La langue de l'audition des candidats

La langue de l'enseignement, des examens et concours ainsi que des thèses et mémoires dans les établissements publics et privés d'enseignement est le français sauf exceptions justifiées par les nécessités de l'enseignement des langues et cultures régionales ou étrangères.

Ainsi, même si le comité de sélection intègre des personnalités étrangères, les dossiers des candidats doivent être rédigés en français et leurs auditions doivent également se dérouler en français.

8. Les modalités de transmission des travaux et thèses des candidats

Elles sont déclinées dans les arrêtés permanents du 13 février 2015 relatifs aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des professeurs des universités et des maîtres de conférences, publiés au Journal officiel et également mis en ligne sur l'application Galaxie.

9. L'impossibilité de mettre en place des sous-commissions lors de l'audition des candidats

L'article 20 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat prévoit que « le jury peut, si nécessaire, et pour toute épreuve, se constituer en groupes d'examineurs. Toutefois, afin d'assurer l'égalité de notation des candidats, le jury opère, s'il y a lieu, la péréquation des notes attribuées par chaque groupe d'examineurs et procède à la délibération finale. »

Aucune disposition réglementaire spécifique aux enseignants-chercheurs ne prévoit une telle possibilité. Aussi, il conviendra de veiller à respecter la composition initiale retenue lors de la constitution du comité de sélection tout au long des différentes étapes du recrutement, sauf à justifier de nécessités matérielles imposant la mise en place de groupes d'examineurs.

En outre, le comité de sélection doit examiner les candidatures en siégeant dans la même formation. Si un membre n'est pas présent lors de la première réunion, il ne peut pas participer aux suivantes. La réglementation n'a en effet pas prévu de suppléants pour les membres des comités de sélection.

10. L'organisation de la visioconférence

Références réglementaires :

Article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « Les membres du comité de sélection peuvent participer aux réunions par tous moyens de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur. Les membres qui participent par ces moyens aux séances du comité sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité mentionnés à l'alinéa précédent. Toutefois le comité ne peut siéger valablement si le nombre des membres physiquement présents est inférieur à quatre.

Les candidats figurant sur la liste établie par le comité de sélection, peuvent à leur demande être entendus dans les mêmes formes. »

Article 4 de l'arrêté du 17 novembre 2008 fixant les modalités de recours aux moyens de télécommunication pour le fonctionnement des comités de sélection et pris pour l'application de l'article 9-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences : « Les candidats aux concours de recrutement qui optent pour cette procédure, peuvent recourir à ces mêmes moyens dans un établissement relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ou du rectorat de l'académie la plus proche de leur domicile, dans un autre organisme de recherche ou d'enseignement supérieur à l'étranger ainsi que dans les missions diplomatiques et les postes consulaires de la France à l'étranger. »

Si votre établissement souhaite mettre en place une visioconférence, vous devez établir un cahier des charges précis mettant en place les moyens techniques permettant :

- d'identifier à tout moment les personnes participant à la réunion ;
- de s'assurer que seules les personnes autorisées sont présentes dans les salles équipées de matériel de visioconférence ;
- de garantir aux participants la possibilité d'intervenir et de participer effectivement aux débats ;
- de garantir un débit continu des informations visuelles et sonores, la sécurité et la confidentialité des données transmises, ainsi que la fiabilité du matériel utilisé et du personnel technique intervenant pour la mise en place et le déroulement des réunions.

Ces prescriptions devront être respectées pendant toutes les phases de la visioconférence.

Le seul argument qui peut être opposé à un candidat qui souhaiterait être auditionné par visioconférence est fondé sur l'impossibilité, au moment où est présentée la demande, de respecter les garanties techniques prévues.

Signalé : Le décret n° 2017-1748 du 22 décembre 2017 ainsi que l'arrêté du même jour fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique de l'Etat ne sont pas applicables aux procédures de recrutement des enseignants-chercheurs par le biais des comités de sélection et ne peuvent donc pas être juridiquement invoquées. Rien n'interdit toutefois aux établissements de reprendre celles des modalités définies par ces textes qui sont compatibles avec l'article 9-2 du décret du 6 juin 1984 et avec l'arrêté du 17

novembre 2008 fixant les modalités de recours aux moyens de télécommunication pour le fonctionnement des comités de sélection.

11. Le caractère obligatoire des auditions

Référence réglementaire :

Article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « Au vu de rapports établis pour chaque candidat et présentés par deux de ses membres, le comité de sélection établit la liste des candidats qu'il souhaite entendre. »

Ainsi, même si l'emploi proposé n'a suscité qu'une seule candidature qui correspond, au travers de l'examen des deux rapports, au profil proposé, le comité de sélection ne peut s'abstenir d'organiser une audition s'il veut transmettre le nom du candidat au conseil académique.

Si l'examen des rapports indique qu'aucun candidat ne correspond au profil du poste proposé, le comité de sélection transmet un avis motivé unique en ce sens. La procédure de recrutement sera alors interrompue.

En tout état de cause, un candidat convoqué pour une audition et qui ne se présenterait pas le jour fixé, même pour un motif légitime, serait considéré comme ayant renoncé à poursuivre le concours et ne pourrait figurer sur la liste de propositions transmise au conseil d'administration.

12. L'audition d'un candidat à la mutation ou au détachement prioritaires

Référence réglementaire :

Article 9-3 du décret du 6 juin 1984 : « Par dérogation à l'article 9-2, le conseil académique ou l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1, en formation restreinte, examine les candidatures à la mutation et au détachement des personnes qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, sans examen par le comité de sélection. Si le conseil académique retient une candidature, il transmet le nom du candidat sélectionné au conseil d'administration. Lorsque l'examen de la candidature ainsi transmise conduit le conseil d'administration à émettre un avis favorable sur cette candidature, le nom du candidat retenu est communiqué au ministre chargé de l'enseignement supérieur. L'avis défavorable du conseil d'administration est motivé.

Lorsque la procédure prévue au premier alinéa n'a pas permis de communiquer un nom au ministre chargé de l'enseignement supérieur, les candidatures qui n'ont pas été retenues par le conseil académique ou qui ont fait l'objet d'un avis défavorable du conseil d'administration sont examinées avec les autres candidatures par le comité de sélection selon la procédure prévue à l'article 9-2. »

Même si les dossiers des candidats à la mutation et au détachement sont préalablement soumis à l'examen du conseil académique, le comité de sélection examine **l'ensemble** des dossiers des candidats si la procédure échoue. Chaque candidature doit donc faire l'objet de deux rapports établis par des membres du comité de sélection désignés par le président du comité. Au vu de ces rapports, le comité de sélection arrête la liste des candidats qu'il souhaite auditionner, liste qui peut inclure des candidats à la mutation ou au détachement prioritaires non retenus par le conseil académique ou ayant reçu un avis défavorable du conseil d'administration.

13. La mise en situation professionnelle

Référence réglementaire :

Article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « L'audition des candidats par le comité de sélection peut comprendre une mise en situation professionnelle, sous forme notamment de leçon ou de séminaire de présentation des travaux de recherche. Cette mise en situation peut être publique. Préalablement à l'ouverture du concours, pour chaque poste ouvert, le conseil académique en formation restreinte ou l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1 décide s'il y a lieu de recourir à une mise en situation et en définit les modalités. Les candidats en sont informés lors de la publication des postes. »

Les modalités sur lesquelles le conseil académique doit se prononcer sont notamment les suivantes :

- La forme que revêt la mise en situation professionnelle : leçon, séminaire de présentation des travaux de recherche par exemple ;
- La durée de la mise en situation et la durée de préparation : elles doivent être les mêmes pour tous les candidats ;

- La publicité de la mise en situation : elle peut en effet être réalisée en présence des seuls membres du comité de sélection, mais elle peut aussi être publique, dans les conditions habituelles d'une leçon ou d'un cours. Toutefois, l'évaluation des candidats ne pourra être effectuée que par les membres du comité de sélection. Il conviendra donc de veiller à ce qu'aucun des membres extérieurs au comité de sélection ne puisse intervenir au moment de la mise en situation professionnelle. Les délibérations ne peuvent ensuite avoir lieu qu'entre les membres du comité de sélection ;

- Le choix des thèmes des exposés des candidats : ils peuvent être librement choisis par ces derniers, ou leur être imposés.

Ces modalités doivent être identiques pour l'ensemble des candidats retenus pour l'audition. Le comité de sélection doit respecter les modalités décidées par le conseil académique. Dans le cas contraire, le conseil académique peut interrompre le recrutement lorsque l'avis du comité de sélection lui est transmis.

14. L'audition et la mise en situation professionnelle d'un candidat handicapé

Le candidat doit avoir été reconnu « travailleur handicapé » par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ou appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnées à l'article L. 323-3 du code du travail.

Il peut ainsi bénéficier de dérogations aux règles normales de déroulement des concours, prévues par les services organisateurs en faveur des candidats handicapés.

La durée et le fractionnement des épreuves doivent être adaptés aux moyens physiques du candidat. Des aides humaines et techniques peuvent lui être apportées. Des temps de repos suffisants sont également accordés entre deux épreuves successives.

Le candidat doit déposer une demande d'aménagement des épreuves auprès de l'établissement. Les aménagements d'épreuves sont décidés après avis du médecin agréé. Le médecin consulté (dans le département du domicile de l'intéressé), établit un certificat déterminant, en fonction du degré d'invalidité et de la demande du candidat, de quelles conditions particulières (installation, majoration de temps, assistance) il peut bénéficier lors des épreuves.

Par ailleurs, l'établissement informé à l'avance de la participation à un concours d'un candidat handicapé devra s'assurer de l'accessibilité des salles d'examen et de l'existence d'un délai raisonnable entre les épreuves en cas de majoration de durée.

Les membres du comité de sélection qui se prononceront sur le recrutement du candidat devront être préalablement sensibilisés aux questions de handicap. Le dossier qui leur sera remis devra comporter une fiche rappelant les informations essentielles sur le recrutement des personnes handicapées.

15. Les règles de vote applicables aux délibérations d'un comité de sélection

Référence réglementaire :

Article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « Le comité de sélection se prononce à la majorité des membres présents. En cas de partage des voix, le président du comité de sélection a voix prépondérante. »

Il résulte de cet article que les décisions doivent recueillir un nombre de votes favorables supérieur à la moitié du nombre des membres présents pour être considérées comme adoptées. Les votes nuls, abstentions, refus de vote ou votes blancs sont tous pris en compte comme des votes défavorables dans le calcul de la majorité, au même titre que les votes expressément défavorables.

Exemple :

Un comité de sélection de 16 membres

7 votes pour, 4 votes contre, 2 refus de vote, 3 abstentions : la proposition du comité est rejetée dans la mesure où 9 votes sur 16 sont considérés comme étant défavorables.

Signalé : Cette règle résulte de la jurisprudence du Conseil d'Etat qui précise que les votes sont acquis à la majorité des suffrages exprimés sans que les votes blancs ou nuls, les abstentions ou les refus de vote soient pris en compte sauf disposition contraire formalisée dans les statuts ou le règlement intérieur de l'établissement. (CE 21 mai 1997 n° 181334).

Le Conseil d'Etat a précisé les modalités de comptabilisation des votes lors d'une délibération du comité de sélection sur la candidature individuelle d'un enseignant-chercheur en cas d'abstention en estimant que « *chaque fois que le*

comité de sélection, qui a la qualité de jury de concours, statue sur une candidature individuelle, soit pour décider ou non de procéder à l'audition du candidat, soit pour statuer sur sa candidature à l'issue de son audition, une éventuelle abstention doit être regardée comme traduisant un vote défavorable ; » . (CE 27 sept. 2017, n° 404475)

Exemple :

Un comité de sélection de 8 membres

4 votes pour, 3 votes contre dont le président, 1 abstention : la proposition de l'instance est rejetée, le président ayant voix prépondérante.

Signalé :

Dans un arrêt du 18 décembre 2017 (n° 404997), le Conseil d'Etat a jugé que : « [...] *Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le comité de sélection institué en vue de ce concours comprenait huit membres, dont quatre membres extérieurs à l'établissement et quatre internes à l'établissement ; qu'au cours de la réunion du 23 mai 2016 du comité de sélection, destinée à statuer sur l'établissement de la liste des candidats retenus après audition, quatre de ses membres - deux membres extérieurs à l'établissement et deux membres internes à l'établissement - étaient physiquement présents et ont délibéré ; que si un cinquième membre du comité de sélection, membre interne à l'établissement, était également présent, il s'est abstenu de participer aux délibérations, pour un motif tenant au respect du principe d'impartialité ; que, dans ces conditions, il doit être retenu, ainsi qu'il a été dit au point 1, que quatre membres du comité de sélection, soit la moitié des membres du comité, parmi lesquels une moitié au moins de membres extérieurs à l'établissement, ont participé à la délibération litigieuse, de sorte que les règles de quorum et de composition fixées par l'article 9-2 du décret du 6 juin 1984 ont été, en l'espèce, respectées ; que, par suite, la requérante est fondée à soutenir que le conseil d'administration a entaché sa délibération d'erreur de droit en se fondant, pour mettre fin au concours, sur le motif tiré de ce que le comité de sélection avait délibéré en méconnaissance de ces règles ; [...]*

Il ressort de cette jurisprudence que les membres qui, tout en étant physiquement présents, ne prennent pas part aux débats et aux délibérations, pour un motif tenant au respect du principe d'impartialité, ne sont donc pas des membres présents au sens des dispositions du décret et ne doivent pas être pris en compte pour le calcul des quorums.

Exemple : Un comité de sélection de 8 membres siégeant lors de la seconde phase :

5 membres physiquement présents dont 1 membre s'abstenant de participer aux délibérations, pour un motif tenant au respect d'impartialité :

On doit considérer que 4 membres sur huit sont présents : le 1^{er} quorum est atteint (le nombre total de membres du comité de sélection, déterminé par la première délibération du conseil d'administration restant intangible).

Pour que les deux autres quorums soient atteints, il convient en outre que deux des quatre membres présents soient spécialistes de la discipline du poste à pourvoir et que deux des quatre membres présents soient extérieurs à l'établissement. Les règles de quorum s'apprécient donc compte tenu du départ.

Règles de comptabilisation des votes

Le membre s'abstenant de participer aux délibérations pour un motif tenant au respect du principe d'impartialité n'étant pas comptabilisé pour le calcul des quorums est également regardé comme absent au regard des règles de comptabilisation des votes.²

La présence du membre qui se déporte ne doit donc pas être comptabilisée, au contraire d'une abstention non liée au respect du principe d'impartialité qui est, elle, comptabilisée comme une voix exprimée et est regardée comme exprimant un vote défavorable.

Les votes peuvent être à main levée ou à bulletin secret, sauf dans le cadre d'une visioconférence, où les opérations de vote ne peuvent avoir lieu qu'à main levée.

² Le Conseil d'Etat n'a pas eu l'occasion de préciser ce point dans sa jurisprudence mais il découle logiquement de la solution retenue par la Haute assemblée sur le calcul des quorums.

Signalé : il importe d'appeler l'attention des comités de sélection sur le fait qu'une liste sur laquelle des candidats ont été classés ex-aequo présente des risques susceptibles d'invalider la procédure de recrutement. En effet, en les classant ex-aequo, le comité de sélection estime que les candidats ont des mérites scientifiques identiques. A moins que le conseil académique n'écarte l'un d'entre eux pour des raisons liées à la stratégie de l'établissement, ou qu'un candidat mieux classé accepte le poste, il n'y aura aucun moyen de départager les deux candidats. Il sera donc impossible de proposer le poste à l'un ou à l'autre.

16. La transmission des documents liés à une procédure de recrutement aux candidats qui en font la demande

Référence réglementaire :

Article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « Au vu de rapports pour chaque candidat présentés par deux de ses membres, le comité établit la liste des candidats qu'il souhaite entendre. Les motifs pour lesquels leur candidature n'a pas été retenue sont communiqués aux candidats qui en font la demande. »

(...)

Le comité de sélection émet un avis motivé unique portant sur l'ensemble des candidats ainsi qu'un avis motivé sur chaque candidature. Ces deux avis sont communiqués aux candidats sur leur demande. »

Par ailleurs, les rapports établis par les deux membres du comité de sélection désignés en qualité de rapporteurs sont des documents administratifs communicables au candidat concerné, sous réserve de l'occultation, le cas échéant, des informations relatives à des tiers (appréciations portées sur d'autres candidats notamment), en application du II de l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978.

« Ainsi, les rapports relatifs aux personnes qui n'ont pas été sélectionnées pour être auditionnées par le comité de sélection leur sont communicables dès lors que ce dernier a fixé la liste des candidats retenus pour l'audition. Les candidats sélectionnés pour être entendus par le comité de sélection, qu'ils aient été ou non retenus sur la liste qui sera transmise au conseil d'administration restreint, peuvent quant à eux obtenir communication des rapports les concernant, à la date à laquelle le comité de sélection rend ses avis sur l'ensemble des candidatures et les transmet au conseil d'administration, les rapports concernant ses candidats perdant seulement alors leur caractère préparatoire » (décision de la commission d'accès aux documents administratifs – CADA - n° 20093902 du 22 décembre 2009).

En ce qui concerne les délibérations des conseils académiques et des conseils d'administration, elles ont la qualité de documents administratifs. Elles sont donc communicables de plein droit à toute personne qui en fait la demande. Toutefois, si elles contiennent des données personnelles, leur communication doit être organisée de façon restrictive.

Doivent donc être expurgés de ces documents tous les éléments relatifs à la vie familiale et personnelle des agents ainsi que toute appréciation ou jugement sur la manière de servir.

Ainsi, les délibérations concernant les questions relatives au recrutement ou à la carrière des agents ne sont pas diffusables à l'ensemble du personnel mais seulement par extrait à chaque personne intéressée qui en ferait la demande.

De la même manière, les avis défavorables motivés du directeur d'institut ou d'école peuvent être transmis aux candidats qui en font la demande.

Il convient donc de transmettre :

- Aux candidats non auditionnés qui en font la demande : les deux rapports des rapporteurs, les motifs pour lesquels ils ne sont pas auditionnés et l'avis motivé unique sur l'ensemble des candidatures ;
- Aux candidats auditionnés qui en font la demande : les deux rapports des rapporteurs, l'avis motivé sur leur candidature et l'avis motivé unique sur l'ensemble des candidatures.

L'avis motivé unique est un rapport de jury, tel qu'il existe pour d'autres concours de la fonction publique. Il recense les critères sur lesquels ce dernier s'est appuyé pour juger et comparer les candidatures.

Ces documents sont transmissibles à compter de la fin des travaux du comité de sélection. Il en est de même des listes de candidats classés par ordre de préférence établies par le comité de sélection (CADA n° 20122233 du 21 juin 2012). En effet, la CADA considère que le classement des candidats par ordre de mérite, qui ne fait apparaître ni notes, ni appréciations littérales, n'est pas au nombre des documents par lesquels il est porté une appréciation ou un jugement de valeur sur des personnes physiques au sens des dispositions du II de l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978 (nouvel article L. 311-6 du code des relations entre le public et l'administration).

Signalé : Pour les candidats malheureux à la mutation prioritaire, les rapports des deux rapporteurs devant le conseil académique, l'avis du conseil académique et/ou l'avis du conseil d'administration sont transmissibles dès la fin de la

procédure de mutation prioritaire, quand bien même celle-ci se serait avérée infructueuse. (CADA n° 20151568 du 4 juin 2015)

17. La signature des avis motivés émis par le comité de sélection

Annexe de la circulaire du 23 avril 2008 : Une liste d'émargement doit être établie pour chaque séance du comité de sélection. Il vous appartient de vérifier que celle-ci est bien signée par chacun des participants.

Toutefois, le président du comité de sélection peut émarger seul les avis du comité, notamment dans le cas de recrutements générant de très nombreuses candidatures, dès lors que figurent sur la liste d'émargement les éléments permettant d'identifier les membres du comité de sélection présents lorsque l'avis a été rendu (noms et signatures).

C. La fin des travaux du comité de sélection

Elle correspond à la date à laquelle le comité de sélection mis en place pour recruter un ou des enseignants-chercheurs sur un ou des emplois relevant d'une même discipline transmettent leur(s) avis motivé(s) unique(s) portant sur l'ensemble des candidatures reçues par l'établissement au conseil académique ou d'administration.

D. La procédure de nomination

1. Le rôle du conseil académique

Référence réglementaire :

Article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « Au vu de l'avis motivé [unique portant sur l'ensemble des candidatures reçues par l'établissement] émis par le comité de sélection, le conseil académique ou l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1, siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés de rang au moins égal à celui de l'emploi auquel il est postulé, propose le nom du candidat sélectionné ou, le cas échéant, une liste de candidats classés par ordre de préférence. Il ne peut proposer que les candidats retenus par le comité de sélection. En aucun cas, il ne peut modifier l'ordre de la liste de classement. »

Il revient au conseil académique d'apprécier l'adéquation des candidatures à la stratégie de l'établissement, sans remettre en cause l'appréciation des mérites scientifiques des candidats retenus par le comité de sélection. Il peut donc écarter des candidats pour inadéquation entre la candidature et le profil du poste (CE n° 354220 du 19 octobre 2012, CE n° 354299 du 21 juin 2013), ou des motifs liés à la stratégie de l'établissement comme par exemple l'objectif de promouvoir des recrutements extérieurs (CE n° 364138 du 23 décembre 2014 : l'objectif visant à promouvoir un recrutement extérieur à l'établissement peut légalement figurer au nombre des objectifs relevant de la stratégie de l'établissement, en fonction desquels le conseil académique apprécie l'adéquation des candidatures retenues par le comité de sélection. Il appartient alors au conseil académique d'apprécier, au cas par cas, la mise en œuvre de cet objectif global, qui ne peut qu'être indicatif et ne saurait être assimilé à une règle impérative. Il doit faire apparaître dans sa décision en quoi la mise en œuvre de cet objectif global justifie qu'il ne soit pas donné suite à la candidature).

Signalé : la stratégie de l'établissement, pour motiver un veto, doit avoir été formalisée dans une délibération du conseil d'administration antérieure au recrutement.

2. le rôle du conseil d'administration de l'établissement doté d'un conseil académique

Référence réglementaire :

Article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « Sauf dans le cas où le conseil d'administration émet un avis défavorable motivé, le président ou directeur de l'établissement communique au ministre chargé de l'enseignement supérieur le nom du candidat sélectionné ou, le cas échéant, une liste de candidats classés par ordre de préférence. En aucun cas, il ne peut modifier l'ordre de la liste de classement. »

Le droit du conseil d'administration de s'opposer à la nomination d'un candidat proposé par le conseil académique ne peut être fondé que sur des motifs liés à l'administration de l'établissement, et en aucun cas sur la qualification scientifique des candidats. L'inadéquation des candidatures retenues avec le profil du poste fait partie des motifs sur lequel le veto du conseil d'administration peut être fondé.

Dans l'hypothèse où le conseil d'administration a émis un avis défavorable motivé dans le respect des prescriptions énoncées ci-dessus, le ministre chargé de l'enseignement supérieur n'a pas la possibilité de passer outre. En conséquence, la procédure de recrutement s'achève sans nomination.

L'exercice du droit de veto du conseil d'administration doit s'exercer avant la transmission du dossier du ou des candidats au ministre chargé, selon le cas, de proposer ou de prononcer la nomination de l'enseignant-chercheur.

Signalé : il appartient au conseil d'administration de faire usage, le cas échéant, de ce droit de veto pour ne pas donner suite à une procédure de recrutement entachée d'irrégularité (CE n° 344061 du 19 octobre 2012). Dans ce

cas, il choisit les conséquences de son veto. Il peut à bon droit choisir de demander au comité de sélection de se réunir à nouveau pour les auditions, dans la mesure où l'annulation de la décision du comité de sélection par le juge administratif entraîne la reprise des opérations du concours au même stade (CE n° 333712 du 14 octobre 2011). Il peut également déclarer le recrutement infructueux et y mettre un terme.

Dans les établissements dépourvus de conseil académique, le conseil d'administration exerce à lui seul les attributions listées au 1. et 2. ci-dessus.

3. Le pouvoir des directeurs d'instituts ou d'écoles internes d'émettre un avis défavorable motivé

Référence réglementaire :

Article 9-2 du décret du 6 juin 1984 : « Dans le cas où l'emploi à pourvoir relève d'un institut ou d'une école faisant partie de l'université au sens de l'article L. 713-9 du code de l'éducation, le président ou le directeur de l'établissement ne peut pas transmettre au ministre chargé de l'enseignement supérieur le nom du candidat sélectionné ou, le cas échéant, une liste de candidats classés par ordre de préférence si le directeur de l'institut ou de l'école a émis dans les quinze jours suivant la réunion du conseil académique ou de l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1, siégeant en formation restreinte un avis défavorable motivé sur ce recrutement ou, le cas échéant, sur la mutation. »

En application des dispositions de l'article L. 713-9 du code de l'éducation, le directeur d'un institut ou d'une école interne dispose en la matière des mêmes prérogatives que le conseil d'administration. Il ne peut dès lors à l'instar de ce dernier, fonder un avis défavorable sur le recrutement d'un candidat que sur des considérations liées à l'administration de la composante. En aucun cas son avis ne peut s'appuyer sur l'appréciation de la qualité scientifique du candidat. L'inadéquation des candidatures retenues avec le profil du poste fait partie des motifs liés à l'administration de l'établissement qui peuvent légalement motiver le veto du directeur d'institut ou d'école interne.

Signalé : Dans l'hypothèse où un directeur d'institut ou d'école interne a émis un avis défavorable motivé, ni le président de l'université, ni le ministre chargé de l'enseignement supérieur n'ont la possibilité de passer outre à cet avis. La procédure de recrutement s'achève donc sans nomination. **En revanche si cet avis a été émis au terme d'une procédure de mutation ou détachement prioritaires, l'avis défavorable motivé met fin à la procédure prioritaire mais la procédure « normale » reprend ses droits, et le comité de sélection examine les dossiers de l'ensemble des candidats, y compris celui sur lequel le directeur de composante a émis un avis défavorable motivé.**

E. Les différents droits de veto

- Le conseil académique : il lui revient d'apprécier l'adéquation des candidatures à la stratégie de l'établissement, sans remettre en cause l'appréciation des mérites scientifiques des candidats retenus par le comité de sélection. Il peut donc écarter des candidats pour inadéquation entre la candidature et le profil du poste (CE n° 354220 du 19 octobre 2012), ou des motifs liés à la stratégie de l'établissement comme par exemple l'objectif de promouvoir des recrutements extérieurs (CE n° 364138 du 23 décembre 2014).

- Le conseil d'administration : son veto à la nomination d'un candidat proposé par le conseil académique ne peut être fondé que sur des motifs liés à l'administration de l'établissement, et en aucun cas sur la qualification scientifique des candidats. Il peut ainsi fonder son veto sur la mauvaise définition du profil du poste (CE n° 333809 du 5 décembre 2011). De même, l'absence de besoin du service relève bien de l'administration de l'établissement et peut motiver un veto du conseil d'administration, à la condition que celui-ci démontre que le recrutement ne correspond plus à un besoin de l'établissement, voire qu'il ne serait pas possible de confier un service complet au candidat recruté, donc que la situation a évolué entre la première décision du conseil d'administration, autorisant la mise en place d'une procédure de recrutement, et la deuxième décision par laquelle il s'est opposé à ce que la procédure aboutisse. L'inadéquation des candidatures retenues avec le profil du poste fait également partie des motifs sur lequel le veto du conseil d'administration peut être fondé.

- le directeur d'un institut ou d'une école faisant partie de l'université au sens de l'article L. 713-9 du code de l'éducation : comme le conseil d'administration, il ne peut fonder un avis défavorable sur le recrutement d'un candidat que sur des considérations liées à l'administration de la composante, et pas sur la qualité scientifique du candidat (CE n° 354913 du 13 février 2013). L'inadéquation des candidatures retenues avec le profil du poste fait partie des motifs liés à l'administration de l'établissement qui peuvent légalement motiver le veto du directeur d'institut ou d'école interne.

Signalé 1: le conseil académique, le conseil d'administration et le directeur d'un institut ou d'une école faisant partie de l'université ont tous les trois le pouvoir de s'opposer à la liste des candidats retenus dans son ensemble, mais aussi celui d'écarter juste une partie des candidats. Ils ne peuvent toutefois pas modifier l'ordre de la liste de classement, ce qui implique que s'ils écartent un candidat ils doivent également écarter ceux qui ont été classés après lui. Ainsi, si l'une de ces instances décide d'écarter le candidat classé en huitième position sur une liste de onze noms, elle doit également écarter les candidats numéro neuf, dix et onze. De ce fait, seuls les candidats classés de un à sept seront susceptibles d'être nommés.

Signalé 2 : Le veto pour inadéquation au profil du poste ou à la stratégie de l'établissement / la composante fait l'objet d'un contrôle sur le fond du Conseil d'Etat (exemple CE n° 382405 du 13 juin 2016). La motivation de la décision défavorable doit donc être particulièrement détaillée.

Signalé 3: Contrairement aux anciens IUFM, les ESPE ne relèvent pas de l'article L. 713-9 du code de l'éducation, mais des articles L. 721-1 et suivants du même code. Elles constituent des structures internes à l'université qui ne peuvent pas être assimilées aux écoles internes au sens de l'article L. 713-9 pour l'application de l'article 9-2 du décret du 6 juin 1984 précité. Par ailleurs, les dispositions régissant les ESPE ne prévoient pas le droit de veto du directeur sur les affectations des enseignants-chercheurs au sein de l'école.

Annexe 1

Liste des références législatives, réglementaires et jurisprudentielles

▼ - Article L. 952-6-1 du code de l'éducation ;

▼ - Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 relatif au statut des enseignants-chercheurs ;

▼ - Décret n° 2017-1606 du 24 novembre 2017 fixant des dispositions dérogatoires à la proportion minimale de quarante pour cent de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités ;

▼ - Arrêté du 17 novembre 2008, fixant les modalités de recours aux moyens de télécommunication pour le fonctionnement des comités de sélection et pris pour l'application de l'article 9-2 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences ;

▼ - Circulaire n° 08-0069 du 23 avril 2008, relative aux comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs ;

▼ - Circulaire du 4 avril 2015 relative au décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, publiée au BO n° 20 du 14 mai 2015 ;

▼ - Note conjointe DGESIP/Secrétariat général n° 0617 en date du 24 décembre 2010 relative aux procédures de recrutement des enseignants-chercheurs ;

▼ – Arrêt du Conseil d'Etat n° 47662 « Premier ministre c/ Jacquin, Pentillon et Freynet » du 5 février 1960, publié au recueil Lebon, page 60 ;

▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 109792 du 13 mars 1991 ;

▼ – arrêt de la cour administrative d'appel de Bordeaux n° 00BX00401 du 17 février 2004 ;

▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 265262 du 29 septembre 2004 ;

▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 299540 du 22 octobre 2008 ;

▼ - Arrêt de renvoi du Conseil d'Etat devant le Conseil Constitutionnel en date du 9 juin 2010 ;

▼ - Décision du Conseil Constitutionnel n° 2010/20-21 QPC du 6 août 2010 ;

- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 316927 « Syndicat national de l'enseignement supérieur et autres » du 15 décembre 2010, publié au Recueil Lebon, pages 494 à 499 ;
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 334084 du 26 octobre 2011 ;
- ▼ - Arrêt du Conseil d'État n° 351225 du 1er octobre 2012 ;
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 344061 du 19 octobre 2012 ;
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 354220 du 19 octobre 2012 ;
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 354913 du 13 février 2013 ;
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 354299 du 21 juin 2013 ;
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 364138 du 23 décembre 2014 ;
- ▼ - Décision de la Commission d'accès aux documents administratifs n° 20151568 du 4 juin 2015 ;
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 370539 du 8 juin 2015 ;
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 382362 du 30 novembre 2015 ;
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 382405 du 13 juin 2016.
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 386400 du 17 octobre 2016.
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 394370 du 5 décembre 2016.
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 382986 du 7 juin 2017.
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 404997 du 18 décembre 2017.
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 404004 du 26 janvier 2018.

Annexe 2

Modèles de documents

ÉTABLISSEMENT :

CONCOURS DE RECRUTEMENT DE MAITRE DE CONFERENCES OU DE PROFESSEUR DES UNIVERSITES

Rapport sur la candidature à la mutation ou au détachement prioritaires de M. / Mme :

Désignation de l'emploi :

Nature :

Section :

N° d'emploi :

Profil :

Adéquation au profil du poste : OUI / NON

Motifs :

Adéquation à la stratégie de l'établissement : OUI / NON

Motifs :

Avis : favorable si deux OUI, défavorable si un ou deux NON.

ÉTABLISSEMENT :

CONCOURS DE RECRUTEMENT DE MAITRE DE CONFERENCES OU DE PROFESSEUR DES UNIVERSITES

Procès-verbal de la délibération du conseil académique (ou de l'instance compétente) siégeant en formation restreinte sur les candidatures à la mutation ou au détachement prioritaires

(joindre la liste d'émargement des membres)

Désignation de l'emploi :

Nature :

Section :

N° d'emploi :

Profil :

LISTE DES CANDIDATS		
Nom du candidat	Prénoms du candidat	Avis du conseil académique (ou de l'instance compétente) en formation restreinte (favorable, défavorable)

Procédure infructueuse

LE PRESIDENT DE LA FORMATION RESTREINTE DU CONSEIL ACADEMIQUE (ou de l'instance compétente)

Nom et prénom :

Date :

Signature :

ÉTABLISSEMENT :

CONCOURS DE RECRUTEMENT DE MAITRE DE CONFERENCES OU DE PROFESSEUR DES UNIVERSITES

Procès-verbal de la délibération du conseil d'administration siégeant en formation restreinte sur la candidature à la mutation ou au détachement prioritaire retenue par le conseil académique

(joindre la liste d'émargement des membres)

Délibération sur la candidature à la mutation ou au détachement prioritaires de M. / Mme :

Désignation de l'emploi :

Nature :

Section :

N° d'emploi :

Profil :

Adéquation au profil du poste : OUI / NON

Motifs :

Adéquation à la stratégie de l'établissement : OUI / NON

Motifs :

Avis : favorable si deux OUI, défavorable si un ou deux NON.

LE PRESIDENT DE LA FORMATION RESTREINTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nom et prénom :

Date :

Signature :

ÉTABLISSEMENT :

AVIS DU CONSEIL ACADEMIQUE (ou de l'instance compétente)

(1 avis pour chaque candidat à la mutation ou au détachement prioritaires)

I. Identification

Nom et prénoms du candidat :	Désignation de l'emploi :
	Nature :
	Section :
	N° d'emploi :
	Profil :

II. Délibération du conseil académique

Après examen du dossier de candidature, les membres de la formation restreinte du conseil académique (ou de l'instance compétente) ont émis l'avis suivant :	Signature des membres du conseil académique (ou de l'instance compétente)	
	Date :	
	Nom et prénom	Signature
<input type="checkbox"/> Avis favorable ¹		
<input type="checkbox"/> Avis défavorable ¹		
Détails du vote :		
VOTANTS ² :		
SUFFRAGES EXPRIMES :		
<ul style="list-style-type: none">• Oui :• Non :		
BLANCS OU NULS ³ :		
Avis motivé du conseil académique (ou de l'instance compétente) sur la candidature. Si l'avis est défavorable il doit faire l'objet d'un commentaire circonstancié, sur une ou plusieurs pages, annexé au présent document)		
Motif :		
<input type="checkbox"/> inadéquation au profil du poste		
<input type="checkbox"/> inadéquation à la stratégie de l'établissement		

¹cocher la case correspondante

²Sauf disposition contraire formalisée dans les statuts ou le règlement intérieur de l'établissement, la décision est acquise à la majorité des suffrages exprimés, c'est-à-dire s'il y a plus de « oui » que de « non ». Les blancs ou nuls n'ont aucune incidence sur la décision.

ÉTABLISSEMENT :

AVIS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

(avis pour le seul candidat à la mutation ou au détachement prioritaires retenu par le conseil académique)

I. Identification

Nom et prénoms du candidat :	Désignation de l'emploi :
	Nature :
	Section :
	N° d'emploi :
	Profil :

II. Délibération du conseil académique

Après examen du dossier de candidature, les membres de la formation restreinte du conseil d'administration ont émis l'avis suivant :	Signature des membres du conseil d'administration	
	Date :	
	Nom et prénom	Signature
<input type="checkbox"/> Avis favorable ¹		
<input type="checkbox"/> Avis défavorable ¹		
Détails du vote :		
VOTANTS ² :		
SUFFRAGES EXPRIMES :		
<ul style="list-style-type: none">• Oui :• Non :		
BLANCS OU NULS ³ :		
Avis motivé du conseil d'administration sur la candidature si défavorable (l'avis doit faire l'objet d'un commentaire circonstancié, sur une ou plusieurs pages, annexé au présent document)		
Motif :		
<input type="checkbox"/> inadéquation au profil du poste		
<input type="checkbox"/> inadéquation à la stratégie de l'établissement		

¹cocher la case correspondante

²Sauf disposition contraire formalisée dans les statuts ou le règlement intérieur de l'établissement, la décision est acquise à la majorité des suffrages exprimés, c'est-à-dire s'il y a plus de « oui » que de « non ». Les blancs ou nuls n'ont aucune incidence sur la décision.

ÉTABLISSEMENT :

CONCOURS DE RECRUTEMENT DE MAITRE DE CONFERENCES OU DE PROFESSEUR DES UNIVERSITES

Procès-verbal de la délibération du comité de sélection établissant la liste des candidats retenus après audition

(joindre la liste d'émargement des membres)

Désignation de l'emploi :

Nature :

Section :

N° d'emploi :

Profil :

Candidat proposé par le comité de sélection	
Nom	Prénoms

Ou :

Liste des candidats retenus par le comité de sélection		
Classement	Nom	Prénoms
Rang 1		
Rang 2		
Rang 3		
Rang 4		
...		

Détails du vote :

VOTANTS :

SUFFRAGES EXPRIMES :

• Oui :

• Non :

- BLANCS OU NULS :

- ABSTENTIONS :

- Membre physiquement présent mais s'étant déporté pour une raison tenant au respect du principe d'impartialité :

LE PRESIDENT DU COMITE DE SELECTION

Nom et prénom :

Date :

Signature :

ÉTABLISSEMENT :

RAPPORT DU COMITE DE SELECTION

(1 rapport pour chaque candidat)

I. Identification

Nom et prénoms du candidat :	Désignation de l'emploi :
	Nature :
	Section :
	N° d'emploi :
	Profil :

II. Délibération du comité de sélection

Après	Signature des membres du comité de sélection	
	Date :	
<input type="checkbox"/> examen du dossier de candidature ¹	Nom et prénom	Signature
<input type="checkbox"/> audition du candidat ¹		
qui s'est déroulée le :		
les membres du comité de sélection ont émis l'avis suivants :		
<input type="checkbox"/> Avis favorable ¹		
<input type="checkbox"/> Avis défavorable ¹		
Détails du vote :		
VOTANTS ² :		
Oui ³ :		
Non, blancs, nuls ou abstentions :		
Avis motivé du comité de sélection sur la candidature (l'avis peut faire l'objet d'un commentaire circonstancié, sur une ou plusieurs pages, annexé au présent document)		

¹cocher la case correspondante

²La décision est acquise à la majorité des membres présents, c'est-à-dire si les oui représentent plus de la moitié des membres présents (hors membres présentant un problème d'impartialité)

ÉTABLISSEMENT :

CONCOURS DE RECRUTEMENT DE MAITRE DE CONFERENCES OU DE PROFESSEUR DES UNIVERSITES

Procès-verbal de la délibération du conseil académique (ou de l'instance compétente) siégeant en formation restreinte (joindre la liste d'émargement des membres)

Désignation de l'emploi :

Nature :

Section :

N° de l'emploi :

Profil :

Candidat proposé par le conseil académique (ou l'instance compétente) siégeant en formation restreinte	
Nom	Prénoms

Ou :

Liste de candidats proposée par le conseil académique (ou l'instance compétente) siégeant en formation restreinte		
Classement	Nom	Prénoms
Rang 1		
Rang 2		
...		

Le conseil académique (**ou l'instance compétente**) siégeant en formation restreinte a délibéré dans le sens suivant :

La proposition est adoptée*

Aucune proposition n'est faite par le conseil académique*

* Cocher la case correspondante

Détail du vote :

VOTANTS :

SUFFRAGES EXPRIMES :

- Oui :
- Non :

- BLANCS OU NULS :

- ABSTENTIONS :

Date :

LE PRESIDENT DE LA FORMATION RESTREINTE DU CONSEIL ACADEMIQUE (ou de l'instance compétente)

Nom et prénom :

Signature :

ÉTABLISSEMENT :

CONCOURS DE RECRUTEMENT DE MAITRE DE CONFERENCES OU DE PROFESSEUR DES UNIVERSITES

Avis défavorable du conseil académique siégeant en formation restreinte

sur la candidature de M. / Mme :

(joindre la liste d'émargement des membres)

Désignation de l'emploi :

Nature :

Section :

N° d'emploi :

Profil :

Motif :

Inadéquation au profil du poste

Inadéquation à la stratégie de l'établissement

Motivation détaillée :

Détail du vote :

VOTANTS :

SUFFRAGES EXPRIMES :

- Oui :
- Non :

- BLANCS OU NULS :

- ABSTENTIONS :

Date :

LE PRESIDENT DE LA FORMATION RESTREINTE DU CONSEIL ACADEMIQUE (ou de l'instance compétente)

Nom et prénom :

Signature :

ÉTABLISSEMENT :

CONCOURS DE RECRUTEMENT DE MAITRE DE CONFERENCES OU DE PROFESSEUR DES UNIVERSITES

Procès-verbal de la délibération du conseil d'administration siégeant en formation restreinte

(joindre la liste d'émargement des membres)

Désignation de l'emploi :

Nature :

Section :

N° de l'emploi :

Profil :

Candidat proposé par le conseil académique (ou l'instance compétente) siégeant en formation restreinte		
Nom	Prénoms	Avis

Ou :

Liste de candidats proposée par le conseil académique (ou l'instance compétente) siégeant en formation restreinte			
Classement	Nom	Prénoms	Avis
Rang 1			
Rang 2			
...			

Le conseil d'administration siégeant en formation restreinte a délibéré dans le sens suivant :

La proposition est adoptée*

Aucune proposition n'est faite par le conseil d'administration*

* Cocher la case correspondante

Détail du vote :

VOTANTS :

SUFFRAGES EXPRIMES :

• Oui :

• Non :

- BLANCS OU NULS :

- ABSTENTIONS :

Date :

LE PRESIDENT DE LA FORMATION RESTREINTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nom et prénom :

Signature :

ÉTABLISSEMENT :

CONCOURS DE RECRUTEMENT DE MAITRE DE CONFERENCES OU DE PROFESSEUR DES UNIVERSITES

Avis défavorable du conseil d'administration siégeant en formation restreinte

sur la candidature de M. / Mme :

(joindre la liste d'émargement des membres)

Désignation de l'emploi :

Nature :

Section :

N° d'emploi :

Profil :

Motif :

Inadéquation au profil du poste

Inadéquation à la stratégie de l'établissement

Motivation détaillée :

Détail du vote :

VOTANTS :

SUFFRAGES EXPRIMES :

- Oui :
- Non :

- BLANCS OU NULS :

- ABSTENTIONS :

Date :

LE PRESIDENT DE LA FORMATION RESTREINTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nom et prénom :

Signature :