

COMITÉS DE SELECTION

Réunion des Président.es et Vice-Président.es de comité de sélection

21 mars 2024

Principes généraux

Le dispositif de recrutement correspond à la délégation par l'Etat à l'Université, d'un concours national.

Comme tous les concours nationaux, le concours de recrutement des EC est encadré par une réglementation très précise :

Règles de fonctionnement des Comités de sélection, Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié (Article 9 - 9.1, 9.2, 9.3).

Principes généraux

Les valeurs du service public imposent a minima le respect de la réglementation et l'équité de traitement.

La multiplication des contentieux et la jurisprudence (conseil d'Etat en particulier) incitent à respecter le plus possible cette réglementation.

Par ailleurs, notre engagement dans la labellisation HRS4R et le plan égalité professionnelle et Femme/Homme en particulier, ne signifie pas autre chose que transparence, équité, respect des personnes

Principes généraux

Dans le dispositif de recrutement, **les instances ont un rôle bien différencié :**

- **Comité de sélection (COS)** = sélection des meilleures candidatures en adéquation par rapport à la fiche de poste
 - . Étape 1 : sélection des candidats = jury d'examen
 - . Etape 2 : audition des candidats = jury de concours
- **CAC restreint** =
 - . Avant : examen et validation des compositions des comités de sélection
 - . Après : examen et validation des propositions des COS de recrutement des candidatures sélectionnées; vérification de l'adéquation à la stratégie de l'établissement
- **CA** =
 - . Avant : stratégie de l'établissement en matière de recrutements, formalisée dans une délibération du CA (par ex. profil de poste; endo/exo recrutement,...)
 - . Après : validation du recrutement par l'employeur/recruteur avec **droit de veto** si non respect de la réglementation, non adéquation à la stratégie de l'établissement

2. Constitution d'un Comité de sélection

- de 8 à 20 membres
- parité de genre, au moins 40% d'un même sexe (sauf dérogation Décret n° 2022-822 du 16 mai 2022) et au moins 2 personnes de même sexe
- Pour moitié au moins des membres extérieurs à l'établissement
- représentation majoritaire de la discipline engagée pour l'emploi à pourvoir (sauf dérogation fixée par la réglementation, non nécessairement en référence aux sections CNU - Arrêt Conseil d'Etat du 15/12/2010 n° 316927)
- parité PR/MCF pour les concours de MCF

3. Les principes

- création des Comités de sélection par le Conseil Académique siégeant en formation restreinte CACr (nomination d'un.e président.e et d'un.e vice-président.e)
- un même Comité de sélection peut siéger pour 2 (ou plus) emplois de même nature, de même section CNU, de même profil
- un Comité de sélection peut proposer une mise en situation professionnelle, laquelle doit être soumise et validée par le CACr
- suppression (depuis 2015) de la limitation du nombre de participations d'un.e EC-C à des comités de sélection

4. Les candidatures

Les candidatures peuvent être déposées :

- **Au titre du concours**
- **Au titre de la mutation (dont mutation prioritaire)**
- **Au titre du détachement (dont détachement prioritaire)**
- **Sans qualification (enseignant-chercheur exerçant à l'étranger, MCF)**

Toutes ces candidatures doivent être examinées simultanément par le comité, dès lors qu'elles ont été jugées recevables par les services RH

Rappel CE 2024 :

- **Ouverture des candidatures sur Galaxie : 19 février 2024 à 10h**
- **Fermeture des candidatures sur Galaxie : 22 mars 2024 à 16h**

4. Les candidatures prioritaires

Les dossiers prioritaires concernent les candidatures à la mutation ou au détachement de fonctionnaires en situation de handicap et/ou sollicitant un rapprochement de conjoint.

La notion de rapprochement de conjoints s'apprécie par les services RH au vu de deux critères :

- **La distance entre les résidences professionnelles respectives des conjoints**
- **Les intéressés sont mariés, pacsés, ou ont un enfant qu'ils ont tous les deux reconnus**

La situation des candidats s'apprécie, par les services RH, à la date de clôture des inscriptions au concours ouvert

4. Candidature au titre de la mutation prioritaire

Procédure spécifique mutation prioritaire

➤ Première étape:

- Le directeur de composante désigne un membre interne et un membre externe du COS, chacun d'eux rédige un rapport
- Le directeur de composante et le directeur de laboratoire rédigent un avis
- Les deux avis et les deux rapports servent d'appui à l'examen de la demande en CACr

Important : les rapports et avis doivent exclusivement porter sur l'adéquation du profil du candidat avec le profil de poste

4. Candidature au titre de la mutation prioritaire

Procédure spécifique mutation prioritaire

➤ Deuxième étape, examen en CACr (du 16 avril 2024) avec diverses options:

- le CACr retient une candidature → Transmission au CAR (droit de veto) → Avis Défavorable motivé du CAR → Transmission du dossier au COS et procédure classique
- le CACr retient une candidature → Transmission au CAR (droit de veto) → Avis Favorable CAR → Transmission au ministère et fin du travail du COS.
- le CACr ne retient pas la candidature → La demande rejoint la procédure classique d'examen par le COS
- **NOUVEAU 2024** (Arrêt n° 19LY03386) le CACr donne un avis favorable à plusieurs candidatures → le CACr départage les candidatures en application des critères définis dans les LDG « mobilité » → Transmission au CAR d'une seule candidature → etc..



5. Fonctionnement des Comités de sélection

Dématérialisation et période de travaux des COS

➤ Les campagnes de recrutement sont dématérialisées via l'application Galaxie

Lorsqu'un COS est validé dans Galaxie, les membres du jury reçoivent un message de Galaxie avec un identifiant (login) et doivent suivre la procédure pour enregistrer leur mot de passe.

Des guides d'utilisation proposés par le MESR sont transmis par la DRH aux président.es et vice-président.es de COS

➤ Les travaux des COS débutent officiellement le 12 avril 2024, jusqu'au 22 mai 2024

5. Fonctionnement des Comités de sélection

- 1. Convocation des membres du Comité de sélection** : au moins une semaine entre envoi de la convocation et date effective de réunion (courrier ou courrier électronique, ou les deux)
- 2. Quorum atteint** (*à maintenir sur toute la durée de la réunion*) : si présence de la moitié des membres, dont une moitié au-moins de membres extérieurs à l'établissement, et si la moitié au-moins des membres présents est spécialiste de la discipline (Arrêt Conseil d'Etat du 15/12/2010). **Il est impossible de s'ajuster en séance**)
- 3. Deux rapports par candidature** (circulaire du 23/04/2008, Conseil d'Etat n° 330366 du 11/07/2012), par deux membres du COS désignés par le/la président.e. Ces deux rapports sont communiqués aux candidats, par la direction des ressources humaines, sur leurs demandes

5. Fonctionnement des Comités de sélection

- **4. Etape 1, le Comité établit la liste des candidat.es qu'il souhaite auditionner.** Les candidat.es sont convoqué.es (Galaxie et courrier/email personnel) par le/la Président.e du comité de sélection (respecter les délais de convocation – il est conseillé 10 jours minimum). A conserver : un accusé de réception de la part des auditionnés.
- **5. Etape 2, Audition des candidat.es.** Les auditions sont obligatoires pour chaque emploi ouvert au concours, même si une candidature unique correspond au profil ; même si un candidat présente des candidatures multiples.
- **6.** Les dossiers des candidat.es doivent être (en principe) en français et les auditions doivent se dérouler en français même si des personnalités étrangères siègent dans le Comité.

5. Fonctionnement des Comités de sélection

- **7. Le Comité arrête la liste, classée par ordre de préférence, des candidat.es qu'il retient.**
- **8.** Le Comité se prononce par **vote à la majorité des membres présents**. Le/la président.e à voix prépondérante, si égalité des voix.
- **9.** Les votes nuls, abstentions, refus de vote ou votes blancs sont assimilés à des votes défavorables dans le décompte des voix servant pour le calcul de la majorité (Conseil d'Etat n° 181334 du 21/05/1997).

5. Fonctionnement des Comités de sélection

- **10.** Le Comité établit :
 - **un avis motivé unique sur l'ensemble des candidat.es et explicitant l'interclassement** (dans le « Rapport général sur le concours ») et
 - **un avis motivé pour chaque candidature** avec, en particulier, les motifs de non-admissibilité ou de non classement d'une candidature.

A savoir :

- ✓ **ces deux avis sont communiqués aux candidat.es**, par la direction des ressources humaines, sur leurs demandes (en particulier en vue d'un recours d'un.e candidat.e)
- ✓ Le « **Rapport général sur le concours** » explicitant l'interclassement est par ailleurs **communiqué en CACr pour la validation des travaux du COS**
- ✓ **Les données sexuées relatives aux candidatures reçues, auditionnées, classées** (Plan égalité MESRI et UA)

5. Fonctionnement des Comités de sélection

11. **Tous les membres présents sont membres du comité et ont donc une voix délibérative.**
12. **Un procès-verbal signé du/de la Président.e** et une **liste d'émargement** signée de chacun des participant.es sont réalisés à chaque séance.
13. Le/la président.e du Comité peut émarger seul.e les avis du Comité dès lors que sont identifiables les membres du Comité de sélection **présents lorsque l'avis a été rendu** (liste d'émargement).
14. Être attentif au **principe d'impartialité, dont Femme / Homme** (vide infra).

5. Fonctionnement des Comités de sélection

15. Le/la président.e et le/la vice-président.e du Comité sont désignés par le CACr. Le/la président.e ne peut se faire remplacer que par le/la vice-président.e.

16. **Toute modification liée à la démission ou à l'impossibilité de siéger d'un membre du Comité, nécessite l'aval du CAC restreint** (c'est l'organe qui nomme les membres, cette nomination est faite au nom de l'établissement donc au nom de l'Etat).

À défaut d'autorisation du CAC restreint, le Comité doit siéger dans le même format pour toutes ses réunions, un membre du COS ne peut démissionner et toute absence doit faire l'objet d'un motif légitime (CE du 5/2/1960 n° 47662).



6. Dysfonctionnements

- **Si le quorum n'est pas atteint ou pas maintenu**, une nouvelle réunion doit être convoquée. La règle du quorum s'applique à cette nouvelle réunion.
- **Si un des membres du Comité est absent** : bien analyser l'impact sur le respect de la règle du quorum.
- Le Comité se prononce sur une liste (classement), à la majorité des voix des membres présents. Il n'y a qu'**un seul vote sur cette liste**.
- Au nom de l'équité, **il ne peut pas être organisé des pré-auditions avec certain.es candidat.es pendant la période du concours** (soit après le 12/04/2024, date officielle du début des travaux des COS).
- Il est demandé de **ne fournir aucune information sur les délibérations du Comité de sélection**.

6. Dysfonctionnements

- Pour les avis motivés, **la mention « ne correspond pas au profil » est insuffisante**. Il faut aussi que les candidats, qui peuvent se faire communiquer les 2 rapports les concernant et / ou le rapport unique d'interclassement, comprennent la décision. Ces rapports sont communicables par la direction des ressources humaines.
- Un rapport d'interclassement qui n'est pas suffisamment explicite ou qui ne rapporte que des votes intermédiaires, est inutilisable et sera à refaire. **Rappel : ce rapport est communiqué en CACr** afin d'éclairer ses membres
- **Aucune disposition ne prévoit la présence d'un membre avec voix consultative** (par exemple, directeur de labo, directeur d'UFR). C'est pour cela qu'on suggère de les avoir comme membres du comité ou représentés au moment de la création du COS
- Dans le même esprit, **aucun texte ne prévoit la création de sous-commissions**, au sein d'un comité de sélection.
- **SI AUCUN CANDIDAT NE FAIT L'AFFAIRE, PREFERER UN RECRUTEMENT INFRUCTUEUX QU'UN MAUVAIS RECRUTEMENT. LE POSTE SERA REMIS AU CONCOURS L'ANNEE D'APRES !**

7. Moyens audio-visuels (arrêté du 17/11/2008)

- Ces modalités s'appliquent **pour les auditions des candidats comme pour la phase de sélection des candidatures invitées aux auditions.**
- Pour garantir la participation effective des membres du Comité de sélection, il convient de rédiger un cahier des charges qui assure :
 - 1- de **pouvoir identifier à tout moment les personnes participant à la réunion;**
 - 2- que **seules les personnes autorisées sont présentes dans les salles équipées** de matériel de visioconférence;
 - 3- de **garantir aux participants la possibilité d'intervenir et de participer effectivement aux débats;**
 - 4- de garantir :
 - **un débit continu des informations visuelles et sonores,**
 - **la sécurité et la confidentialité des données transmises,**
 - **la fiabilité du matériel utilisé et du personnel technique** intervenant pour la mise en place et le déroulement des réunions.

7. Moyens audio-visuels (arrêté du 17/11/2008)

- Le procès-verbal de la séance indique le **nom des présents et réputés présents** (visioconférence). Il fait aussi **état de la survenance de tout incident technique** relatif à la visioconférence.
- Le/la président.e du Comité de sélection s'assure en début de réunion:
 - du **quorum**, intégrant les membres du comité participant par voie de visioconférence,
 - de la **qualité des membres présents**
 - du fait que **seuls les membres ayant vocation à siéger sont présents.**
- **Le Comité ne peut siéger valablement si le nombre des membres physiquement présents est inférieur à quatre.** (Cas d'annulation d'un concours en 2023 à l'UA)



7. Moyens audio-visuels (arrêté du 17/11/2008)

- * Les opérations de vote ne peuvent avoir lieu qu'à **main levée**.
- * Concrètement, le/la **président.e du comité de sélection**:
 - **retient une salle équipée**
 - **prévient l'agent chargé de la mise en œuvre technique** de la réunion
 - **s'assure de la présence du correspondant à proximité de la salle de visioconférence, le jour de la réunion** pour mise en route et intervention en cas de problème.
- * il est fortement conseillé de **procéder à une session test**, préalablement à la tenue du Comité, en présence du ou des correspondants visioconférence des établissement concernés.

7. Moyens audio-visuels (arrêté du 17/11/2008)

Pour la première réunion de sélection du COS, il pourra être recouru à :

▪ **La visioconférence pour partie des membres du COS (au moins 4 membres en présentiel).**

▪ Moyens à utiliser : **Teams** (sans enregistrement de séance)

Ces moyens doivent permettre d'assurer, tout au long de la délibération :

- L'identification et la participation des seules personnes habilitées à siéger
- La participation effective des membres siégeant avec voix délibérative
- L'exercice de son pouvoir de police de la séance par le/la président.e du COS
- La garantie de la collégialité et de la confidentialité de la délibération.

7. Moyens audio-visuels (arrêté du 17/11/2008)

Pour la première réunion de sélection du COS :

- Le procès-verbal de la séance indique le nom des membres du COS, convoqués, présents physiquement et à distance
- Le procès-verbal indique les moyens de communication à distance auxquels il a été recouru
- Dans le cas de la survenance d'un incident technique de nature à perturber le déroulement de la visioconférence, celui-ci est porté au procès-verbal
- Dans le cas où un tel incident serait de nature à pénaliser un.e ou plusieurs candidat.es, le/la président.e du COS porte cette mention au procès-verbal ainsi que l'identité du/de la ou des candidat.es concerné.es

7. Moyens audio-visuels (arrêté du 17/11/2008)

Pour la deuxième réunion du COS relative aux auditions et au classement des candidat.es, il **pourra être recouru** (**mais non recommandé**) à :

- La visioconférence via **Teams** (sans enregistrement de séance)
 - Pour partie des membres du COS (au moins 4 membres en présentiel)
 - Pour tout ou partie des candidat.es auditionné.es, **sous réserve de l'application des règles d'égalité de traitement** (équité de traitement dans les questions, le temps imparti, ..)

Le/la président.e du COS peut (doit) refuser le recours à la visioconférence si il/elle estime que les conditions de sécurisation et d'égalité de traitement ne sont pas réalisables.

7. Moyens audio-visuels (arrêté du 17/11/2008)

Pour la deuxième réunion du COS en visioconférence, nécessité de garantir:

- La transmission de la **voix et de l'image des candidats et des membres** du COS en temps simultané, réel et continu
- La confidentialité des auditions et délibérations

D'où la mise en œuvre par l'UA:

- D'un seul outil TEAMS (garantie RGPD)

D'une hotline technique (audiovisuel@contact.univ-angers.fr)

Nécessité de tests préalables avec les candidats auditionnés, notamment pour les outils de partage.

7. Moyens audio-visuels (arrêté du 17/11/2008)

Pour la deuxième réunion du COS en visioconférence, en cas de défaillance technique lors d'une audition :

- L'audition peut être prolongée de la durée de la défaillance si celle-ci est inférieure à la moitié de l'audition
- L'audition est reportée ou reprise en totalité sinon et il n'est pas tenu compte de la 1^{ère} prestation interrompue

La décision de prolongation ou de report est prise par la ou le président.e du COS. Toute défaillance technique est reportée au procès-verbal. Celui-ci fait état, à sa demande, de la perception exprimée par le candidat des conditions du déroulement de l'audition.

7. Moyens audio-visuels (arrêté du 17/11/2008)

- **Pour la deuxième réunion du COS en visioconférence :**
- Le procès-verbal de la séance indique le nom des membres du COS, convoqués, présents physiquement et à distance
- Le procès-verbal indique que le dispositif TEAMS de visioconférence a été utilisé.
- Dans le cas de la survenance d'un incident technique de nature à perturber le déroulement de la visioconférence, celui-ci est porté au procès-verbal
- Dans le cas où un tel incident serait de nature à pénaliser un ou plusieurs candidats, le président du COS porte cette mention au procès-verbal ainsi que l'identité du ou des candidats concernés

7. Moyens audio-visuels (arrêté du 17/11/2008)

Pour la deuxième réunion du COS en visioconférence :

Communication auprès des candidat.es auditionné.es

L'UA a l'obligation d'informer les candidat.es auditionné.es des procédures et garanties retenues en cas d'emploi de la visioconférence, au moins 15 jours avant le début des auditions, à savoir:

- Les auditions par visioconférence se feront par le dispositif TEAMS (garantie RGPD)
- Lien vers un tutoriel TEAMS
- Descriptif des mesures en cas de défaillance technique (cf. supra)

7. Moyens audio-visuels (arrêté du 17/11/2008)

Pour la deuxième réunion du COS en visioconférence:

Communication auprès des candidat.es auditionné.es

- Ces procédures et garanties devront être dans la convocation individuelle que recevra le/la candidat.e auditionné.e, lui indiquant le jour, l'heure et la durée de l'audition, ainsi que les modalités particulières propres à chaque COS.

7. Moyens audio-visuels (arrêté du 17/11/2008)

Pour une réunion du COS en visioconférence:

Processus de vote

- Les textes n'imposent pas l'anonymat du vote pour les COS
- Les votes se font à main levée ou via l'onglet de conversation de TEAMS
- Le ou la président.e soumet le point au vote, en appelant chaque participant à se prononcer «pour», «contre» ou à «s'abstenir»
- Le ou la président.e du COS indique pour chaque vote, le début et la fin du vote
- Le ou la président.e informe les membres du COS des résultats du vote à l'expiration du délai de vote.

Impartialité des comités de sélection

1) Quel est le sujet?

- Un arrêt du Conseil d'Etat du 16.10.2016 n° 386400 a étendu **les règles d'impartialité** à respecter par les membres du COS
- Depuis lors, ce même Conseil d'Etat a précisé sa jurisprudence
- Le plan égalité professionnelle et en particulier femme / homme (MESRI & UA) et la labellisation HRS4R de l'UA, visant à limiter les **discriminations et possibles biais de sélection** (BO n° 27 du 2 juillet 2020 - MESRI)

Impartialité des comités de sélection

2) L'impartialité des COS en Première réunion (phase de sélection des candidat.es à auditionner)

Dans ce cadre, le COS est réuni au **format jury d'examen** (analyse individuelle de chaque candidature). Les règles d'impartialité à respecter sont alors les suivantes (CE du 07/06/2017 n°382986 et CE du 26/01/2018 n°404004):

Un membre du COS a l'**obligation de s'abstenir** de participer aux interrogations et délibérations relatives à **un.e candidat.e** avec lequel il a des liens, du fait de la vie personnelle ou des activités professionnelles, de nature à influencer son appréciation.

Un membre du jury a aussi la faculté **de s'abstenir** de participer aux interrogations et délibérations concernant **un.e candidat.e** s'il a des raisons de penser que l'on peut douter de son impartialité ou s'il estime, en conscience, ne pas disposer de l'impartialité requise.

Le simple fait, pour un membre du jury, de connaître un.e candidat.e n'est pas en soi une atteinte au principe d'impartialité.

Impartialité des comités de sélection

2) L'impartialité des COS en Première réunion (Phase de sélection des candidat.es à auditionner)

En dehors des deux hypothèses où un membre du jury s'abstient d'interroger ou de délibérer sur un.e candidat.e, les membres du COS doivent siéger et remplir les fonctions qui leur incombent.

En résumé, si le membre X a un défaut d'impartialité sur le/la candidat.e Y:

- Débat sur les mérites et/ou décision d'auditionner Y : départ de X (celui-ci peut prendre part aux débats et vote sur les autres candidat.es)
- Si délibération finale sur la liste des auditionné.es où Y est incluse : départ de X de cette délibération.

Le départ de X pour les travaux sur Y sont notifiés dans le « Rapport général sur le concours ». Ce départ n'a pas d'impact sur le quorum.

Impartialité des comités de sélection

3) L'impartialité des COS en Deuxième réunion (Phase d'auditions puis de classement des candidat.es)

Dans ce cadre, le COS est réuni au **format jury de concours**.

L'arrêt du Conseil d'Etat du 16.10.2016 n° 386400 a étendu la **nécessité de l'abstention à la totalité des interrogations et délibérations du jury de concours, d'un membre de ce jury susceptible de défaut d'impartialité pour un ou plusieurs candidat.es**.

Pour justifier cette position, l'arrêt invoque les principes d'unicité du jury et d'égalité des candidats.

Le membre du jury qui s'est abstenu pour un.e candidat.e ne dispose pas de tous les éléments pour procéder à l'appréciation et au classement de tous les candidat.es.

Impartialité des comités de sélection

3) L'impartialité des COS en Deuxième réunion (Phase d'auditions puis de classement des candidat.es)

Le juge administratif peut «tenir compte de la nature hautement spécialisée de la discipline en cause pour apprécier l'intensité des liens pouvant exister entre les membres du jury et les candidats», au regard du «très faible nombre de spécialistes de la discipline».

« Mais, il ne peut écarter une interrogation sur le principe d'impartialité alors qu'il constate que 17/29 articles présentés à l'appui d'une candidature sont cosignés avec 7 des 12 membres du comité de sélection dont 6 avec le président du comité. » (Arrêt du Conseil d'Etat du 16.10.2016)

Impartialité des comités de sélection

3) L'impartialité des COS en Deuxième réunion (Phase d'auditions puis de classement des candidat.es)

Arrêté du CE du 13/10/2023 n° 459205 :

« [...] si les liens professionnels précédemment décrits ont amené le membre du COS en question à s'abstenir de prendre part aux interrogations et délibérations concernant XXX, il n'est pas contesté qu'il a, en revanche, pris part aux interrogations des autres candidats ainsi qu'aux délibérations les concernant. Il s'ensuit que le principe d'impartialité du jury a été, en l'espèce, méconnu »

Impartialité des comités de sélection

3) L'impartialité des COS en Deuxième réunion (Phase d'auditions puis de classement des candidat.es)

Cette jurisprudence soulève donc, au-delà des co-signatures des publications, des questions délicates d'appréciation de l'intensité des liens entre les membres des jurys et les candidats.

Quoiqu'il en soit et **dès lors que l'impartialité est en défaut**, la jurisprudence étend l'abstention de participation à l'ensemble des délibérations, **ce qui de facto rend la présence tout à fait inutile** : tout membre présent ne prenant pas part aux débats et aux délibérations, n'est pas considéré comme présent au sens du Décret 84-431 et ne doit pas être pris en compte dans le calcul du quorum (CE du 18/12/2017 n° 404997)

Impartialité des comités de sélection

- Pour caractériser une situation de partialité, il faut que **les liens entre le membre du jury et le candidat soient directs, réguliers et intenses.**
- Il faut donc **être vigilant** sur :
 - La nature des **liens professionnels et hiérarchiques** avec les candidat.e.s
 - La nature des **liens intellectuels** avec les candidat.e.s
 - La nature des **liens personnels** avec les candidat.e.s

Impartialité des comités de sélection

3) Les mesures à prendre

- Augmenter la composition numérique des comités de sélection pour pouvoir faire face aux retraits éventuels (idéalement nombre >8)
- Prévoir la nomination d'un.e vice-président.e pour faire face au retrait éventuel du/de la président.e
- **Faire compléter et signer la grille d'évaluation de l'impartialité**, par tous les membres des comités de sélection, et la charte d'impartialité
- **Déport d'un membre du comité si impartialité non assurée** pour la partie sélection des dossiers (première réunion du COS)
- si besoin **retrait pour la partie audition** (si ex-thésard admis à audition par exemple)

Impartialité des comités de sélection

A - Liens professionnels et hiérarchiques

◆ **Prévoir retrait si :**

- Etre le subordonné d'un candidat ou d'une candidate
- Avoir ou avoir eu des relations professionnelles ou hiérarchiques conflictuelles ou dégradées avec un candidat ou une candidate

◆ **Vigilance si :**

- Etre ou avoir été le supérieur hiérarchique d'un candidat ou d'une candidate (directeur de composante, directeur de laboratoire, chef de service, etc...)
- Avoir ou avoir eu d'autres liens professionnels avec un candidat ou une candidate (collègue, membre de laboratoire, responsabilités d'enseignement, etc...)

Impartialité des comités de sélection

B- Liens intellectuels

◆ **Prévoir retrait si :** *Moins de cinq ans avant le concours*

- Avoir été directeur/directrice de thèse ou garant-e/tuteur- tutrice HDR d'un candidat ou d'une candidate
- ou avoir supervisé des travaux de recherche présentés par un.e candidat.e

◆ **Vigilance si :** *Dans une période entre 5 et 10 ans avant le concours*

- Avoir cosigné une proportion importante des travaux de recherche avec un candidat ou une candidate (appréciation notamment au regard des pratiques différentes selon les disciplines)
- Avoir organisé des manifestations scientifiques et intellectuelles avec un.e candidat.e (colloques, conférences, séminaires, etc...)

Impartialité des comités de sélection

C - Liens personnels **Prévoir retrait si :**

- Avoir un lien proche de parenté avec un.e candidat.e
- Avoir ou avoir eu dans une période récente des liens intimes et/ou affectifs avec un.e candidat.e
- Avoir déjà pris des positions publiques très affirmées au sujet d'un.e candidat.e ou de sa candidature à un emploi
- Avoir ou avoir eu des relations personnelles conflictuelles ou dégradées avec un.e candidat.e

D'une manière plus générale, retrait si la présence est susceptible d'être perçue par des Tiers comme remettant en cause l'impartialité des travaux du comité de sélection

Impartialité des comités de sélection

3) Mais en pratique

- Impossibilité de maîtriser toutes les candidatures donc tous les paramètres évoqués (auxquels s'ajoutent parité, spécialité, etc...)
- Il faut donc éviter au maximum de se mettre en défaut pour ne pas susciter les intentions de recours = **Points de vigilance**
- **Régularité du concours** : quorum; équité de traitement dans les questions, le temps imparti; modalités d'utilisation de la visio-conférence, etc...
- **Respect du profil d'emploi et des décisions de l'établissement pour le recrutement considéré**
- **Auditions pré-concours à bannir absolument** (surtout si elles sont ciblées sur certains candidats et prévues dans la phase finale du concours)
- **Respect strict des règles du huis-clos**
- **Respect strict des règles arrêtées pour diffusion** des classements, des rapports, etc...

Impartialité des comités de sélection

4) Les discriminations et les biais de sélection femme / homme et comment s'y prémunir : des recommandations générales

- Un ensemble de réflexions (HRS4R, Plan d'Actions Egalité professionnelle femme / homme) et d'actions dépassant le seul cadre des COS
- Portant en particulier sur la formation des membres des COS

Impartialité des comités de sélection

4) Les discriminations et les biais de sélection femme / homme et comment s'y prémunir : des recommandations générales (BO n° 27 du 2 juillet 2020 - MESRI)

- ✓ Définir et questionner les critères et modalités d'évaluation des candidates et des candidats
- ✓ S'assurer que l'évolution du taux de féminisation, tout au long du processus de sélection, ne repose que sur l'appréciation de la qualité scientifique des candidates et candidats
- ✓ Maintenir la vigilance des membres du COS lors des discussions collégiales pour prévenir les biais de sélection entre candidats et candidates
- ✓ Veiller à ce que les modalités d'évaluation des dossiers soient identiques pour tous les candidats et candidates

Impartialité des comités de sélection

4) Les discriminations et les biais de sélection femme / homme et comment s'y prémunir : une autoformation

Les membres du COS sont invités à se sensibiliser et à se prémunir des discriminations et des biais de sélection F/H au travers d'une autoformation, disponible sur le site moodle qui leur est dédié.

Le site moodle est pour cela accessible pour les collègues externes à l'université

<https://moodle.univ-angers.fr/course/view.php?id=22716>

Un grand merci pour votre engagement !