



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

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 du 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 et le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014, en cohérence avec la 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.

## **Sommaire**

I – Le rôle des comités de sélection

II – La création et la composition d'un comité de sélection

III – Qualité des membres d'un comité de sélection

IV – Le fonctionnement du comité de sélection

Annexe – liste des références législatives réglementaires et jurisprudentielles

## 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.

### 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.)

**Dans sa décision 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) Pour les agents contractuels recrutés au titre de l'article L. 954-3 du code de l'éducation :**

**Référence réglementaire :**

**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.

**2. 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 président d'université ;
- 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.

**3. 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 :** « 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. (...)

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 professeurs 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.

#### **4. 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 :** « 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 les organes compétents pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1, 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 de 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, 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. »

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 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 est également désigné le 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 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 que la deuxième publication reprend toutes les caractéristiques du ou des postes initialement prévus, la totalité du processus de création du comité de sélection (1<sup>ère</sup> délibération du conseil académique ou d'administration pour la création et 2<sup>ème</sup> délibération pour la composition proprement dite) doit être reprise.

**Signalé 2 :** Les délibérations du conseil académique sur la création du comité de sélection sont rendues en formation restreinte aux enseignants-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 :** « Le comité de sélection est créé par délibération 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 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 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.

Le conseil académique ou à l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1, 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.

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, peuvent délibérer les professeurs des universités et assimilés et les maîtres de conférences et 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 texte 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 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. »

Dans sa décision n° 316927 du 15 décembre 2010, le Conseil d'Etat a 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 : dans la mesure où le comité de sélection ne peut siéger valablement que si la moitié au moins des membres présents sont spécialistes de la discipline (cf 6. infra), il convient qu'au moins la moitié des membres du comité de sélection retenus lors de sa création soient des spécialistes de la discipline en cause.

## 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° 2015-455 du 21 avril 2015 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 ou mis à disposition, sous réserve que les congés auxquels ils ont droit (congés annuels, de maladie, de longue maladie, de longue durée, 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 donc exclus de toute participation à un comité de sélection, les enseignants-chercheurs et assimilés en disponibilité, en position hors cadre et en congé parental. De même, 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 peuvent être membres d'un comité de sélection :

### 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.

Cela implique qu'il ne peut pas être rapporteur du dossier d'un candidat à la mutation et qu'il ne peut pas intervenir lorsque ce dossier est examiné par le comité. Si le comité procède à un vote sur chaque candidat, il doit s'abstenir lors du vote sur les candidats à la mutation.

Il peut en revanche voter sur la liste globale de candidats classée par ordre de préférence, quand bien même celle-ci comporterait un ou plusieurs candidats à la mutation.

## 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 ;
- 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 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.

#### **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. Les chercheurs des établissements publics à caractère industriel commercial, lorsqu'ils ont une fonction de recherche (CEA, ADEME, CNES), ou des fondations (Pasteur, Curie) :**

Ces personnels répondent aux deux critères énoncés au 3., ils peuvent donc être sollicités pour participer à 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 celui des professeurs agrégés ou certifiés.

#### **9. 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.

#### **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 :**

###### **Référence réglementaire :**

**Article 9 du décret du 6 juin 1984 :** « 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, désigne parmi les membres du comité de sélection celui qui exercera les fonctions de président. »

Le remplacement éventuel du président relève donc de la responsabilité de cette même instance. Il n'est pas possible de désigner un président adjoint pour anticiper une éventuelle défection du président.

Par ailleurs, 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.

Les parents, frères et sœurs, les alliés des candidats ne peuvent pas prendre part aux réunions du comité de sélection.

###### **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. »

**Circulaire du 23 avril 2008 :** 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).

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 décrites 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 la première réunion.

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. 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, **ces règles sont impératives et doivent être respectées 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 n'impose 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: 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 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.

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. Le principe d'impartialité :**

Lors de la mise en place des comités de sélection, il convient d'être particulièrement attentif au principe d'impartialité. Les membres d'un comité de sélection ne peuvent pas prendre part aux travaux si leur impartialité n'est pas garantie.

Ainsi, les parents, frères et sœurs ou alliés des candidats ne doivent pas prendre part aux travaux des comités de sélection. De même, un directeur de thèse ne pourra pas non plus se prononcer sur le dossier du ou des candidats dont il aura encadré les travaux.

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, mais que « le respect du principe d'impartialité exige que s'abstienne de participer, de quelque manière que ce soit, aux interrogations et aux délibérations qui concernent un candidat un membre du jury qui aurait avec celui-ci des liens, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles, qui seraient de nature à influencer sur son appréciation ».

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 (décisions n° 298437 du 17 octobre 2007 et n° 330687 du 9 juin 2010). En revanche, le Conseil d'Etat a jugé que le membre d'un comité de sélection adjoint d'un chef de service de chirurgie ne pouvait pas se prononcer sur un candidat, MCU-PH dans le même service, dont les relations avec le dit chef de service « étaient dégradées », ni sur un autre qui « faisait état, parmi ses titres et travaux en vue du concours, d'un programme de recherche réalisé en utilisant le plateau technique du laboratoire de recherche » dirigé par le membre du comité de sélection (CE n° 370539 du 8 juin 2015).

Le membre concerné ne peut pas participer à la délibération qui concerne le candidat avec lequel il entretient des liens : il n'a pas à sortir de la salle mais doit s'abstenir d'intervenir de quelque façon que ce soit.

Il ne peut pas non plus voter sur le nom de ce candidat, ni sur une liste classée par ordre de préférence dans laquelle figurerait ce candidat. Il ne sera alors pas compté parmi les membres présents, pour ne pas entrer dans le calcul de la majorité, ce qui désavantagerait le candidat en question (cf infra, 15. Les règles de vote applicables aux délibérations d'un comité de sélection).

Il peut en revanche se prononcer sur les autres candidats, voter sur leur nom et sur des listes classées par ordre de préférence dans lesquelles ne figurerait pas le candidat avec lequel il entretient des liens.

La publication de la composition du comité de sélection doit notamment permettre d'éviter tout dysfonctionnement en la matière.

Le non respect du principe d'impartialité est susceptible d'entraîner l'annulation contentieuse de la délibération du comité de sélection.

#### **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 double 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, le principe d'égalité des candidats suppose 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 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 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).



## 6. L'audition des candidats :

### 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.

## 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 et leurs auditions doivent 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. La possibilité 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.
- 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 avant, pendant et après les résultats au cours de toutes les phases de la visioconférence :

En effet, 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.

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.

## **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.**

## **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 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.

## 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 dans le calcul de la majorité, au même titre que les votes défavorables.

Exemple : 8 votes pour, 5 votes contre, 1 refus de vote, 2 abstentions : la proposition du comité est rejetée puisque 16 personnes étaient présentes, l'adoption de la proposition impliquait donc 9 votes favorables.

Cependant, dans le cas où l'un des membres présente un problème d'impartialité vis-à-vis d'un candidat, il convient de lui interdire d'intervenir et de voter sur ce candidat (cf 3. du B. du IV. supra), mais aussi de ne pas le compter au nombre des membres présents, afin que son absence de vote ne pénalise pas le candidat.

Exemple : 8 votes pour, 5 votes contre, 2 abstentions, 1 « non-vote » d'un membre qui présente un problème d'impartialité : la proposition du comité est adoptée puisque 16 personnes étaient présentes mais l'une d'entre elle n'est pas considérée comme telle pour le candidat, l'adoption de la proposition impliquait donc 8 votes favorables sur les 15 membres comptés comme présents.

Signalé : pour les autres instances (conseil d'administration, conseil académique) la jurisprudence du Conseil d'Etat (par exemple CE 21 mai 1997 n° 181334) précise que les votes sont acquis à la majorité des suffrages exprimés sans que 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.

Exemple : 8 votes pour, 5 votes contre, 1 refus de vote, 2 abstentions : la proposition de l'instance est adoptée par une majorité de 8 voix sur les 13 exprimées.

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.

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 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.

Ces documents sont transmissibles à compter de la fin des travaux du comité de sélection.

#### **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.

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 également motiver le veto du directeur d'institut ou d'école interne.

Signalé : 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.

## Annexe

### 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° 2015-455 du 21 avril 2015 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 de la cour administrative d'appel de Bordeaux n° 00BX00401 du 17 février 2004 ;
- ▼ - 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° 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 ;
- ▼ - Arrêt du Conseil d'Etat n° 370539 du 8 juin 2015.