

Annexe 3

La procédure de recrutement de droit commun (articles 9, 9-1, 9-2 et 9-3)

Le recrutement de droit commun se déroule désormais en sept étapes :

I - La décision relative à la mise en situation professionnelle

Le conseil académique, ou l'organe compétent pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs, siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés (sans exigence de double parité), décide s'il y a lieu de recourir à une mise en situation lors de l'audition des candidats, et en définit les modalités. Les candidats en sont informés lors de la publication des postes. Les modalités peuvent différer selon les postes, mais sont les mêmes pour chaque candidat au même poste.

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.

Signalé : il est possible d'organiser une visioconférence pour la mise en situation professionnelle d'un candidat. Il convient pour ce faire de s'assurer que l'intéressé se trouve dans un établissement relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur ou d'un rectorat, dans un autre organisme de recherche ou d'enseignement supérieur à l'étranger ou dans une mission diplomatique ou un poste consulaire de la France à l'étranger, conformément à l'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. Dans cette situation, le candidat reste soumis aux mêmes modalités de concours que les autres candidats (forme, durée, etc.).

II - La constitution du comité de sélection

Le comité de sélection est créé par délibération du conseil académique, ou du conseil d'administration (article L. 952-6-1 du code de l'éducation), 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 non seize comme précédemment. Elle précise le nombre de membres extérieurs à l'établissement, qui doivent représenter au moins la moitié des membres du comité non seulement lors de la création de celui-ci mais aussi la moitié des présents à chacune de ses réunions. Elle précise également le ou les postes pour le(s)quel(s) le comité de sélection est créé. En effet, il est désormais possible de créer un comité de sélection unique pour plusieurs postes relevant de la même discipline (articles 9 et 9-1). Cette notion de « discipline » recouvre un champ plus large que celui des sections du Conseil national des universités (arrêt du Conseil d'État n° 316927, 15 décembre 2010).

Les membres du comité de sélection sont proposés par le président ou le directeur de l'établissement au conseil académique ou au conseil d'administration, siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés, qui vote sur ces noms. Seuls les professeurs des universités et assimilés votent sur les noms des membres du comité relevant de ces corps. Pour les membres relevant du corps des maîtres de conférences ou des corps assimilés, le conseil académique se prononce en formation restreinte **sans exigence de double parité**. Le comité de sélection doit comprendre au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Des disciplines dérogeant à cette proportion seront désignées par un décret, qui précisera le taux dérogatoire pour chacune (articles 9 et 9-1). De plus, 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 (article 9). Ces proportions s'apprécient exclusivement lors de la composition du comité de sélection. Le nombre de participations à des comités de sélection n'est plus limité.

Il est possible de créer un comité de sélection commun à plusieurs établissements. Dans ce cas, il est créé par une délibération adoptée en termes identiques par les conseils académiques, ou les conseils d'administration, de chaque établissement concerné siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés. Les membres du comité de sélection sont proposés en commun par les présidents ou directeurs des établissements associés à chacun des conseils concernés, qui votent

sur ces noms. Un comité de sélection commun peut être créé pour pourvoir plusieurs postes relevant de la même discipline (article 9-1). 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.

Signalé : le conseil académique en formation restreinte peut, 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. Cependant, la création d'un comité de sélection et le choix des noms de ses membres doivent faire l'objet de deux délibérations distinctes. De plus, la seconde délibération doit respecter la composition fixée par la première (CE n° 351225, 1er octobre 2012).

III - L'examen des candidatures à la mutation ou au détachement des fonctionnaires bénéficiant de l'obligation d'emploi et/ou sollicitant un rapprochement de conjoint par le conseil académique

Le conseil académique, ou l'organe compétent pour exercer les attributions mentionnées au IV de l'article L. 712-6-1, en formation restreinte (cf annexe 2), examine les candidatures à la mutation et au détachement des personnes sollicitant un rapprochement de conjoint, ainsi que de certaines personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Il est, dans cet exercice, soumis à la double parité pour l'examen des candidatures à un poste de maître de conférences. S'il retient une candidature, il transmet le nom du candidat sélectionné au conseil d'administration, qui le communique au ministre chargé de l'enseignement supérieur ou émet un avis défavorable motivé (article 9-3).

Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi et pouvant prétendre à une mutation ou un détachement prioritaires sont listées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

La notion de rapprochement de conjoint implique que celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'enseignant-chercheur, et s'apprécie au regard de critères **cumulatifs**, à savoir :

- les intéressés sont mariés ou liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) à la date de la demande de rapprochement de conjoints ou, dans la négative, ont un enfant qu'ils ont tous deux reconnus, ou ont tous deux reconnus par anticipation un enfant à naître à cette même date ; les personnes liées par un Pacs doivent en outre produire la preuve qu'elles se soumettent à l'obligation d'imposition commune prévue par le code général des impôts ;
- la distance lieu de travail du conjoint - lieu de travail de l'enseignant-chercheur est supérieure ou égale à 250 kilomètres (trajet aller) ; pour le conjoint qui n'exerce pas d'activité professionnelle, le rapprochement portera sur sa résidence privée, sous réserve qu'elle soit compatible avec son précédent lieu de travail et qu'il soit inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi ; pour l'enseignant-chercheur, le lieu de travail est le lieu où il effectue son service d'enseignement.

Le candidat à un poste d'enseignant-chercheur bénéficiera des dispositions de l'article 9-3 au titre du rapprochement de conjoint si et seulement si le poste de fonctionnaire qu'il souhaite quitter répond au critère de distance ci-dessus et si le poste qu'il vise lui permet de se rapprocher du lieu de travail ou, le cas échéant, de la résidence du conjoint demandeur d'emploi, au point que ce critère n'est plus vérifié.

Les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles de leur conjoint et souhaitant bénéficier des dispositions de l'article 9-3 doivent fournir :

- s'ils sont mariés, une copie du livret de famille ;
- s'ils sont pacsés, une attestation du tribunal d'instance établissant l'engagement dans les liens d'un pacte civil de solidarité, accompagné, le cas échéant, de l'acte de naissance du ou des enfants ou du certificat de grossesse ;
- s'ils sont concubins, une photocopie de l'acte de naissance du ou des enfants ou des pages du livret de famille de parents naturels permettant d'établir la filiation, ou du certificat de grossesse et de l'acte de reconnaissance anticipée de l'enfant par les deux parents ;
- une attestation de la résidence professionnelle et de l'activité professionnelle principale du conjoint, du pacsé ou du concubin ; pour les professions libérales, attestation d'inscription auprès de l'Urssaf ou justification d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers.

Les fonctionnaires en situation de handicap souhaitant bénéficier des dispositions de l'article 9-3 doivent fournir le document justifiant de leur appartenance à l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, document en cours de validité au moment de la demande et de la date d'effet de la mutation ou du détachement.

Signalé : Le conseil académique en formation restreinte peut avoir recours à des experts, notamment quand aucun de ses membres n'est un spécialiste de la discipline dans laquelle le recrutement est ouvert. Il peut également, lorsque 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, consulter le directeur de l'institut ou de l'école. En tout état de cause, ce dernier a un droit de veto une fois que le conseil académique s'est prononcé, en vertu des dispositions de l'article L. 713-9, ainsi que le conseil d'administration, tous deux dans les conditions exposées au VII.

Le conseil académique se prononce sur l'adéquation des candidatures « prioritaires » au profil du poste et s'assure qu'elles s'accordent avec les critères liés à la stratégie de l'établissement. Il ne peut pas se prononcer sur les mérites scientifiques respectifs des candidats, dont l'appréciation revient au comité de sélection. En conséquence, si le conseil académique estime que plusieurs candidatures sont en adéquation avec le profil du poste, il ne peut les départager et la procédure de mutation et détachement prioritaires est infructueuse. Il convient alors de transmettre l'ensemble des candidatures au comité de sélection.

Il en va de même dans l'hypothèse où un candidat est retenu à l'issue de cette procédure mais refuse le poste : la procédure « normale » de recrutement reprend ses droits et le comité de sélection examine l'ensemble des candidatures.

L'avis défavorable du conseil académique sur une candidature à la mutation ou au détachement prioritaires doit donc être motivé par des considérations liées à l'adéquation de celle-ci au profil du poste. Cette motivation doit être détaillée (CE n° 363969 du 14 novembre 2013).

Il est à noter que les candidatures que le conseil académique déclare en inadéquation avec le profil du poste sont transmises avec les autres au comité de sélection quand la procédure prioritaire n'a pas abouti. Dans l'éventualité où ces candidatures seraient retenues sur la liste classée par ordre de préférence par le comité de sélection, le conseil académique devrait de nouveau se prononcer sur leur adéquation au profil du poste.

IV - L'examen par le conseil académique des demandes de dispense de qualification, de doctorat ou de HDR des candidats exerçant une fonction d'enseignant-chercheur, d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dans un établissement d'enseignement supérieur d'un État autre que la France

Pour les dispenses de qualification, le conseil académique se prononce sur le rapport de deux spécialistes de la discipline concernée de niveau au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dont un extérieur à l'établissement, sur les titres et travaux des intéressés, ainsi que sur le niveau des fonctions sur la base de la grille d'équivalence établie par le ministre chargé de l'enseignement supérieur (articles 22 et 43).

Pour les dispenses de doctorat ou de HDR, il se prononce sur les diplômes universitaires, qualifications et titres. Cette procédure ne vaut que pour les concours organisés en application du 1° des articles 26 et 46.

Signalé : les étapes III. et IV. peuvent être menées au cours d'une même réunion du conseil académique. Il est soumis à la double parité pour l'examen des demandes de dispense des candidats à un poste de maître de conférences.

V - Le cas échéant, l'examen de toutes les candidatures par le comité de sélection

Lorsqu'aucun candidat à la mutation ou au détachement cité au III. ne s'est présenté ou n'a été retenu par le conseil académique, si le conseil d'administration s'est opposé à la candidature retenue par le conseil académique, si plusieurs candidatures ont été retenues ou si le candidat retenu a refusé le poste, le comité de sélection examine les dossiers des candidats postulant à la nomination dans l'emploi par mutation, par détachement et par recrutement au concours (y compris les dossiers déjà examinés par le conseil académique lors de la procédure du III.). 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 auditionne les candidats qu'il a choisis. Le cas échéant, cette audition comporte une mise en situation professionnelle, selon les modalités définies par le conseil académique. Après avoir procédé aux auditions, le comité de sélection délibère sur les candidatures et, par un avis motivé unique portant sur l'ensemble des candidats, arrête la liste, classée par ordre de préférence, de ceux qu'il retient. Le comité de sélection se prononce à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage des voix, le président du comité a voix prépondérante. Le comité de sélection émet en outre un avis sur chaque candidat, puis, s'il s'agit du dernier poste pour lequel il a été créé, met fin à son activité.

Signalé : une liste dans laquelle des candidats sont classés ex-æquo est susceptible d'invalider le recrutement, il est important que le comité de sélection prenne le soin de départager chacun.

VI - L'examen par le conseil académique des candidatures retenues par le comité de sélection

L'avis du comité de sélection est transmis au conseil académique ou au conseil d'administration, en formation restreinte. Le conseil académique est en outre doublement paritaire pour les postes de maître de conférences. Au vu de l'avis du comité de sélection, le conseil académique ou le conseil d'administration 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, et ne peut pas modifier l'ordre de la liste de classement. Il peut en revanche 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 : 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.

VII - Les droits de veto du conseil d'administration et du directeur d'institut ou d'école faisant partie de l'université au sens de l'article L. 713-9 du code de l'éducation

Le conseil académique transmet la liste des candidats sélectionnés, classée dans l'ordre retenu par le comité de sélection, au conseil d'administration et, si le poste 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, à son directeur. Le conseil d'administration dispose désormais d'un droit de veto, précédemment dévolu au président d'université : il peut refuser de transmettre la liste des candidats retenus par le conseil académique, ou le candidat « prioritaire » retenu par le conseil académique, pour des motifs liés à l'administration de l'établissement. Il ne peut en revanche pas écarter des candidats : il doit rejeter la liste entière (ou le lauréat, si le conseil académique n'a retenu qu'un seul candidat) ou la communiquer au président d'université. De même, il lui appartient de faire usage, le cas échéant, de ce droit de veto pour ne pas donner suite à une procédure de recrutement entachée d'irrégularité (CE n° 344061 du 19 octobre 2012).

Le directeur d'institut ou d'école faisant partie de l'université au sens de l'article L. 713-9 du code de l'éducation dispose toujours de son droit de veto, à exercer dans les mêmes délais que précédemment, à savoir quinze jours à compter de la réunion du conseil académique.

Signalé : dans les établissements ne disposant pas d'un conseil académique, le conseil d'administration est en charge de l'étape VI., ce qui rend superflu l'exercice de son droit de veto mentionné au VII.

VIII - La transmission de la liste des candidats retenus ou du lauréat au ministre

Enfin, le président de l'université transmet au ministre la liste qui lui a été communiquée par le conseil d'administration. Les maîtres de conférences sont nommés par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, les professeurs des universités par décret du Président de la République.

À l'exception de l'agrégation et du 46-1, la totalité des recrutements se déroule selon les dispositions des articles 9, 9-1, 9-2 et 9-3.

Rappel : les différents droits de veto

- Le conseil académique : il lui revient d'apprécier l'adéquation des candidatures au profil du poste et/ou 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 et/ou à la stratégie 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). 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.

- 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, ou à sa stratégie formalisée par une délibération du conseil 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 la composante qui peuvent légalement 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.