

REGLEMENT INTERIEUR DES COMITES DE SELECTION DE L'ENSA SAINT-ETIENNE

**Campagne de recrutement d'enseignants-chercheurs 2025
Postes de Maître de Conférences**

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n°2018-109 du 15 février 2018 relatif aux écoles nationales supérieures d'architecture

Vu le décret n°2018-105 du 15 février 2018 portant statut particulier du corps des professeurs et du corps des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture

Vu l'arrêté du 24 avril 2018 fixant la liste des corps de fonctionnaires assimilés aux maîtres de conférences et aux professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture

Vu l'arrêté du 7 mai 2018 relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences ou de professeur des écoles nationales supérieures d'architecture

Vu l'arrêté du 2 novembre 2018 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités de sélection chargés du recrutement des professeurs et maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture

Vu l'arrêté du 3 janvier 2020 portant modification de l'arrêté du 2 novembre 2018 relatif aux modalités générales des opérations de recrutement par mutation, par détachement et par concours des maîtres de conférences et des professeurs des écoles nationales supérieures en architecture.

Vu la circulaire n°08-0069 du 23 avril 2008, relative aux comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs, produite par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Vu l'avis du Conseil Pédagogique et Scientifique de l'ENSASE réuni en formation restreinte en date du 12 décembre 2024 ;

Ce règlement est public, il est transmis à chaque membre et communiqué aux candidat·es Il est publié sur le site internet de l'ENSASE et fait l'objet d'un affichage dans l'Ecole.

Article 1 – Rôle du comité de sélection

Le comité de sélection est constitué pour pourvoir chaque emploi de professeur·e ou de maître de conférences à l'ENSASE. Un comité de sélection peut être constitué pour pourvoir un ou plusieurs emplois d'enseignant·e-chercheur·e lorsque ces emplois relèvent d'un même corps et d'un même champ disciplinaire.

Le comité de sélection examine les candidatures des candidat·es sur un emploi de maître de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture par voie de mutation, de détachement et par concours. Il vérifie les aptitudes du candidat·e à remplir les fonctions requises pour chaque poste ouvert, en cohérence avec le programme pédagogique et axes scientifiques de l'établissement.

Les candidat·es aux concours de maître de conférences doivent être inscrits préalablement sur une liste de qualification prévue aux articles 30 et 47 du décret 2018-105 du 15 février 2018.

Article 2 – Constitution et désignation

Par délibération, le conseil pédagogique et scientifique siégeant en formation restreinte (CPS restreint) aux enseignant·es-chercheur·es et personnels assimilés indique le ou les postes pour lesquels est constitué le comité de sélection.

Le CPS dans sa formation restreinte a fixé le nombre de membres de chaque comité de sélection à 8 membres minimum, pour la campagne de recrutement 2024.

Les membres des comités de sélection sont des enseignant·es-chercheur·es des écoles nationales supérieures d'architecture ou des personnels assimilés. Peuvent également être choisis pour siéger dans les comités de sélection des universitaires et des chercheur·es appartenant à des établissements et institutions partenaires ou associés, français ou étrangers. Tous doivent être d'un rang au moins égal à l'emploi auquel postulent les candidat·es. Les membres du comité sont choisis en raison de leur compétence et en majorité parmi des spécialistes de la discipline dont relève l'emploi.

- Le nombre d'enseignant·es-chercheur·es ou personnels assimilés extérieurs à l'établissement est égal ou supérieur à la moitié des membres.
- Le nombre de spécialistes du champ disciplinaire concerné par le recrutement est égal ou supérieur à la moitié des membres.
- Les comités de sélection comprennent une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

Le directeur nomme les membres du comité de sélection sur proposition du conseil pédagogique et scientifique réuni dans sa formation restreinte.

La composition du comité de sélection est rendue publique avant le début des travaux du comité (site internet de l'Ecole notamment) et transmise au CNECEA. Le directeur est garant de la régularité des opérations de recrutement. Le directeur ou son·sa représentant·e assiste à toutes les réunions des comités de sélection.

Article 3 – modification, convocation, quorum

MODIFICATIONS : La composition du comité de sélection peut être modifiée à la suite de la démission ou l'impossibilité de siéger d'un ou plusieurs membres tant que le comité n'a pas commencé ses travaux (date de réception des dossiers des candidat·es). La nomination des nouveaux membres doit respecter la procédure rappelée infra.

CONVOCATIONS : Le directeur ou son·sa représentant·e convoque les membres du comité, en principe, une semaine au moins avant les dates de réunions.

Cette convocation est envoyée par voie électronique.

Des ordres de mission seront établis par le directeur de l'École. Le remboursement des frais sera engagé sur le budget de fonctionnement, conformément aux règles applicables à

l'ENSASE concernant la procédure des frais de mission.

QUORUM (cf. annexe 2). : Le comité de sélection siège valablement si le quorum est atteint selon les triples règles suivantes :

- 1/ est présente au moins la moitié des membres*
- 2/ au moins la moitié des membres présents est extérieure à l'école*
- 3/ au moins la moitié des membres présents est du champ disciplinaire concerné.*

Si le quorum n'est pas atteint, le·a président·e ajourne la séance et une nouvelle date de réunion doit être fixée.

Si le quorum est atteint, mais que la règle de la présence de personnes extérieures à l'établissement égale ou supérieur à la moitié des membres est rompue, la procédure suivante doit être adoptée :

Les membres du comité de sélection présent·es désigneront les personnes ne devant pas délibérer en conformité avec l'annexe 2.

Outre les membres présent·es physiquement, sont également réputé·es présent·es pour le calcul du quorum et de la majorité, les membres qui participent à la réunion du comité par des moyens de visioconférence ou de télécommunication.

Un membre absent·e lors de l'examen des candidatures ou de lors de l'audition d'un ou plusieurs candidat·es ne peut participer aux délibérations finales.

Article 4 – Réunions

Pour la campagne de recrutement 2025, les étapes de recrutement des MCF au sein de l'ENSASE sont les suivantes :

Recrutement par voie de mutation ou de détachement :

- 1^{ère} réunion : visioconférence :
 - répartition et transmission dématérialisée des dossiers de mutation (2 rapporteurs par candidat·e) après vérification administrative par le SRH de l'ENSASE.
- 2^{ème} réunion : visioconférence :
 - expertise des dossiers de mutation ou de détachement
- 3^{ème} réunion : présentiel uniquement :
 - audition des candidat·es à la mutation ou au détachement.

Recrutement par voie de concours :

- 1^{ère} réunion : visioconférence :
 - répartition et transmission dématérialisée des dossiers de candidature (2 rapporteurs par candidat·e) après vérification administrative par le SRH de l'ENSASE.
- 2^{ème} réunion : visioconférence :
 - sélection des candidat·es à auditionner au regard des expertises
- 3^{ème} réunion : présentiel uniquement :
 - audition des candidat·es au concours.

Article 5 – Communication par visioconférence et télécommunication

Les membres du comité de sélection peuvent participer aux réunions par tous les moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective suivant les modalités inscrites à l'article 4.

La procédure de recrutement concernant l'étude des dossiers des candidat·es par les

comités de sélection se fera par voie dématérialisée.

Les candidat·es devront obligatoirement être en présentiel.

Modalités de la visioconférence pour les réunions 1 et 2 des 2 phases

La visioconférence doit mettre en place les garanties suivantes et ce pendant toute sa durée :

- une **assistance technique** assurée par le service informatique de l'ENSASE en cas de nécessité ;
- une transmission de la voix et de l'image en **temps simultané, réel et continu**, pour le comité de sélection ;
- la garantie pour les membres du CDS de pouvoir intervenir et de participer effectivement aux débats.

Moyens utilisés par l'ENSASE

Prérequis :

Tous les membres des CDS participant en distanciel doivent disposer de :

- un ordinateur équipé d'une webcam et d'un micro
- une version à jour du navigateur internet Firefox (Windows, OSX, Linux)
- une connexion internet haut débit

Ils·elles devront veiller à se connecter 5 minutes minimum avant l'heure de début de la réunion. Ils·elles recevront par mail un lien pour se connecter au service de visioconférence.

Article 6 - règles de déports

Chaque membre signe une attestation sur l'honneur de déontologie (**cf annexe 4**) par laquelle il affirme sur l'honneur n'avoir aucun lien avec le ou les candidats. Les modalités de déport sont les suivantes : le principe d'impartialité et les règles de déontologie doivent être respectés par tous les membres du comité de sélection. Les différents cas où un membre de jury doit ou peut se déporter sont les suivants :

- Un·e membre de jury doit s'abstenir de participer à l'examen des dossiers et aux délibérations qui concernent tous les candidat·es, à partir du moment où il·elle a des liens avec un·e candidat·e, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles qui seraient de nature à influencer sur son appréciation (cf. décision du Conseil d'Etat n°386400 du 17 octobre 2016).
- Un·e membre du jury peut s'abstenir de participer à l'examen des dossiers et aux délibérations qui concernent tous·tes les candidat·es lorsqu'il·elle juge que son impartialité pourrait être mise en doute ou qu'il·elle estime ne pas pouvoir participer aux délibérations avec l'impartialité requise.

Si un·e membre estime nécessaire d'indiquer sa connaissance particulière d'un·e candidat·e, sans être toutefois dans un cas de déport, il·elle peut en faire état au président du comité et à ses membres, préalablement à la première réunion, dès qu'il·elle aura connaissance de l'identité des candidat·es.

Cf annexe 3. Précision sur les règles de déports et l'impact sur le fonctionnement du comité de sélection.

Article 7 – fonctionnement du comité de sélection

Le comité doit examiner toutes les candidatures en siégeant dans la même formation.

À chaque séance, le comité de sélection établit un procès-verbal, accompagné d'une liste

d'émargement signée par les membres présents (émargement transmis par mail pour les membres en distanciel) et précisant clairement la qualité de ceux-ci-celles-ci : personnel de l'établissement, membre interne, membre extérieur, champ disciplinaire (**cf annexes 5 à 8**).

Le PV indiquera ainsi, outre les mentions précitées, le nom des personnes ayant assisté à toute ou partie de la délibération, qu'ils-elles soient ou non membres du jury ou de l'instance de sélection.

De même, les éventuels incidents techniques seront portés au PV. En particulier, si un incident est de nature à pénaliser un ou plusieurs candidat·es, cette indication sera portée au PV par le président de jury en précisant l'identité du ou des candidat·es concerné·es.

Article 8 – Examens des dossiers de candidature

La transmission des dossiers de candidature se fait par voie dématérialisée, après vérification administrative par le SRH de l'ENSASE. La répartition des dossiers (mutations et concours) et la constitution des binômes de rapporteur·es sont préparées par le·a président·e de chaque CDS.

Le·a président·e assure une représentation équilibrée des binômes.

L'expertise des dossiers de candidatures se fait à partir d'une grille de critères d'évaluation en adéquation au profil du poste. Concernant la campagne de recrutement 2025, les critères d'évaluation des candidat.e.s sont :

1/ Activité et production de praticien et/ou Activité de recherche et production scientifique

2/ Expérience pédagogique et scientifique

3/ Adéquation de la candidature au profil de poste

4/ Implication dans la vie des établissements, contribution à leurs rayonnements et propositions pour l'ENSASE.

Chaque candidature doit faire l'objet de deux rapports distincts rédigés « de manière individuelle » par les deux rapporteur·es désigné·es.

Les membres transmettront leur rapport avant la date d'examen collégial des candidatures (cf article 4).

Après examen des dossiers et des deux rapports établis sur chaque candidature, le comité, en toute souveraineté, arrête la liste des candidat·es à auditionner. (**cf annexe 6**)

Dans le cas où un·e seul·e candidat·e au poste est retenu·e, il·elle sera obligatoirement auditionné·e.

Les candidat·es non retenu·es peuvent demander à en connaître les motifs.

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

En cas de demande de mutation, une réunion spécifique sera organisée. Elle se tiendra préalablement à l'analyse de tout autre dossier.

Article 9 – Audition des candidat.e.s

La convocation des candidat·es à l'audition doit leur parvenir dans un délai raisonnable, de l'ordre de 15 jours avant la date fixée, sauf circonstances particulières, afin de leur permettre de prendre leurs dispositions pour se rendre à l'audition.

La durée de l'audition et la composition du comité sont identiques pour l'ensemble des candidat·es.

Les candidat·es convoqué·es pour l'audition sont :

- Tous·tes les candidat·es par voie de mutation, sauf en cas d'inadéquation manifeste entre les caractéristiques de l'emploi à pourvoir et les qualités scientifiques et pédagogiques requises pour le poste.
- Tous·tes les candidats par voie de détachement et par voie de concours dont les candidatures ont été retenues.

Il est rappelé que le comité doit respecter :

- le principe d'égalité des candidat·es (cf article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789) ;
- le principe d'impartialité ;
- un fonctionnement selon des règles strictes : le comité doit examiner les candidatures en siégeant dans la même formation : si un·e membre n'est pas présent·e lors de la première réunion, il·elle ne peut assister aux réunions suivantes.

Les critères d'évaluation de l'audition sont identiques à ceux retenus pour l'examen des dossiers.

L'audition des candidat·es d'une durée de 20 minutes prend la forme d'un exposé général sur la note d'intention et les propositions du·de la candidat·e au regard des caractéristiques du poste pour lequel il·elle concourt. Il est suivi d'un échange de 20 minutes en réponse aux questions des membres du jury. Le·a président·e donne la parole aux membres du jury.

Les auditions ne sont pas ouvertes au public. Seule la langue française est utilisée. Aucune pièce complémentaire ne pourra être remise au jury à l'occasion des auditions. Les notes personnelles de la candidat·e, pour son usage propre, sont autorisées.

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

Article 10 – Délibération

Après audition des candidat·es, le comité émet un avis motivé sur l'ensemble des candidatures, et le cas échéant, sur la liste proposée. Tous·tes les candidat·es qui le demandent peuvent avoir connaissance de l'avis formulé sur leur candidature.

Le comité se prononce sur la liste proposée à la majorité des membres présent·es. Ni les procurations, ni les votes par correspondance ne sont autorisés. En cas d'égalité, la voix du·de la président·e du comité est prépondérante.

Les votes peuvent avoir lieu à main levée ou à bulletin secret, sauf dans le cadre d'une visioconférence où seul le vote à main levée est autorisé.

Le comité de sélection classe par ordre de préférence tous·tes les candidat·es qu'il·elle considère apte à occuper le poste (**cf annexe 8**). Il n'est donc pas nécessaire de classer l'ensemble des candidat·es.

Article 11 - Transmission des résultats

Le·a président·e du comité de sélection transmet au Directeur de l'Ensase les avis motivés, accompagnés s'il y a lieu de la liste de classement, le procès-verbal de la réunion du comité avec la liste d'émargement. L'ensemble du dossier sera transmis par le directeur au Ministère. Le directeur transmet au CA tous ces avis et les listes. La décision peut être contestée dans un délai de deux mois à compter de la notification des résultats.

Le comité de sélection met fin à son activité dès qu'il a rendu un avis sur le ou les recrutements pour lesquels il a été constitué.

Annexe 2

Vérification du quorum du comité de sélection

Comité à ... de membres	Quorum réuni si :			Comité à ... de membres	Quorum réuni si :			
	Nombre de membres présents	Dont au minimum :			Nombre de membres présents	Dont au minimum :		
		Membres extérieurs	Membres spécialistes			Membres extérieurs	Membres spécialistes	
8	4	2	2	16	8	4	4	
	5	3	3		9	5	5	
	6	3	3		10	5	5	
	7	4	4		11	6	6	
	8	4	4		12	6	6	
9	5	3	3		13	7	7	
	6	3	3		14	7	7	
	7	4	4		15	8	8	
	8	4	4		16	8	8	
10	9	5	5	17	9	5	5	
	5	3	3		10	5	5	
	6	3	3		11	6	6	
	7	4	4		12	6	6	
	8	4	4		13	7	7	
	9	5	5		14	7	7	
11	10	5	5		18	15	8	8
	6	3	3			16	8	8
	7	4	4	17		9	9	
	8	4	4	9		5	5	
	9	5	5	10		5	5	
	10	5	5	11		6	6	
12	11	6	6	19		12	6	6
	6	3	3			13	7	7
	7	4	4		14	7	7	
	8	4	4		15	8	8	
	9	5	5		16	8	8	
	10	5	5		17	9	9	
	11	6	6		18	9	9	
	12	6	6		10	5	5	
13	7	4	4	20	11	6	6	
	8	4	4		12	6	6	
	9	5	5		13	7	7	
	10	5	5		14	7	7	
	11	6	6		15	8	8	
	12	6	6		16	8	8	
	13	7	7		17	9	9	
14	7	4	4	15	18	9	9	
	8	4	4		19	10	10	
	9	5	5		10	5	5	
	10	5	5		11	6	6	
	11	6	6		12	6	6	
	12	6	6		13	7	7	
15	13	7	7		14	7	7	
	14	7	7		15	8	8	
	8	4	4		16	8	8	
	9	5	5		17	9	9	
	10	5	5	18	9	9		
	11	6	6	19	10	10		
	12	6	6	20	10	10		
	13	7	7					
14	7	7						
15	8	8						

Annexe 3

Règles de déontologie

Références juridiques :

- Code général de la fonction publique, notamment les articles L121-1 et suivants

Les membres du comité de sélection accomplissent leurs fonctions en toute indépendance et dans le strict respect de la réglementation. Ils jugent les candidats en fonction des critères fixés par le règlement intérieur du comité de sélection, en cohérence avec le projet pédagogique et scientifique de l'ENSA. L'avis motivé du comité de sélection peut être communiqué aux candidats qui en font la demande.

Respect du principe d'égalité des candidats :

Les candidats doivent être jugés dans les mêmes conditions afin d'éviter une rupture d'égalité des candidats. Ainsi, il est important de respecter les règles du triple quorum :

- La moitié des membres du comité de sélection doit être présente parmi lesquels :
 - Au moins la moitié de membres extérieurs
 - Au moins la moitié de membres spécialistes de la discipline

Prévention des discriminations :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. » (Article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

Respect des règles de déport :

- Un membre du jury **doit** s'abstenir de participer à l'examen des dossiers et aux délibérations qui concernent tous les candidats, à partir du moment où il a des liens avec un candidat, tenant à la vie **familiale, personnelle** (ex : ancien mari, etc.) ou **aux activités professionnelles**. Ces liens pouvant influencer son appréciation (CE, Décision n°386400 du 17 octobre 2016).
- Un membre du jury **peut** s'abstenir de participer à l'examen des dossiers et aux délibérations qui concernent tous les candidats lorsqu'il juge que son impartialité pourrait être mise en doute ou qu'il estime ne pas pouvoir participer aux délibérations avec l'impartialité requise (CE, Décision n°386400 du 17 octobre 2016).

Modalités d'application des règles de déport pour le fonctionnement des comités de sélection

Extrait du guide des comités de sélection / 2018

- Le principe d'impartialité

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

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

Il convient donc d'être particulièrement attentif à ce principe compte-tenu, notamment, de la spécificité des règles qui gouvernent le recrutement des enseignant-chercheurs (indépendance des

enseignants-chercheurs, évaluation par les pairs). En effet, le risque est grand que puisse exister entre certains candidats et membres du comité de sélection une certaine proximité professionnelle et/ou personnelle de nature à susciter un doute légitime quant à l'impartialité du jury.

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

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

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

Liens familiaux

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

Liens personnels

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

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

Liens professionnels

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

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

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

En revanche il est fortement déconseillé de choisir comme membre du comité le directeur de thèse d'un candidat.

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

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

Les règles d'abstention et de déport

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

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

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

A ce stade, le comité de sélection statue en tant que jury d'examen. Le membre dont l'impartialité a été mise en cause doit s'abstenir de participer tant aux rapports sur le candidat avec lequel il a un

lien, qu'à la décision particulière de procéder ou pas à l'audition de ce dernier. S'il reste dans la salle de réunion, il doit s'abstenir d'intervenir de quelque façon que ce soit. En revanche, il peut prendre part aux décisions particulières d'auditionner ou pas chacun des autres candidats.

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

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

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

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

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

2^{ème} phase : la phase d'audition

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

S'il s'avère que son absence nuit au respect du triple quorum, il doit de surcroît démissionner du comité de sélection pour être remplacé dans les conditions décrites plus haut (cf. 5. du A. du IV. supra).

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

Recommandations

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

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

Annexe 4

Déclaration sur l'honneur – Règles de déontologie

 Ministère Culture	DÉCLARATION SUR L'HONNEUR
---	--

➤ Je, soussigné/e, (NOM Prénom/s).....

Déclare sur l'honneur :

☐ N'avoir **aucun lien** d'intérêt avec les candidats déclarés sur le poste concerné.

☐ Avoir **un ou des lien(s) d'intérêt** avec le ou les candidat(s) suivant(s) :

NOM du candidat	Prénom du candidat	Nature du lien (lien familial, personnel ou professionnel)

➤ Je m'engage à respecter le principe d'impartialité exigeant que :

- Un membre du jury **doit** s'abstenir de participer à l'examen des dossiers et aux délibérations qui concernent tous les candidats, à partir du moment où il a des liens avec un candidat, tenant à la vie **familiale, personnelle** ou **aux activités professionnelles**. Ces liens pouvant influencer son appréciation (CE, Décision n°386400 du 17 octobre 2016).
- Un membre du jury **peut** s'abstenir de participer à l'examen des dossiers et aux délibérations qui concernent tous les candidats lorsqu'il juge que son impartialité pourrait être mise en doute ou qu'il estime ne pas pouvoir participer aux délibérations avec l'impartialité requise (CE, Décision n°386400 du 17 octobre 2016).

☐ J'atteste avoir lu les règles de déontologie du comité de sélection figurant en annexe 3.

Signature :

Annexe 5

	LISTE D'ÉMARGEMENT DU COMITÉ DE SÉLECTION
	ENSA de _____
	Réunion du ____/____/20____ à _____h _____

Membres internes à l'ENSA					
	NOM (précédé de M. ou Mme)	Prénom	Qualité (PR ou MCF)	Champ disciplinaire	Signature
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

Membres extérieurs à l'ENSA					
	NOM (précédé de M. ou Mme)	Prénom	Qualité (PR ou MCF)	Champ disciplinaire	Signature
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

Vérification du quorum pour un comité composé de ____ membres. Voir annexe 2		
Nombre de membres présents	Membres extérieurs	Membres du champ disciplinaire

Annexe 6

	LISTE DES CANDIDATS ADMIS À ÊTRE AUDITIONNÉS*
	Procès-verbal de la délibération du comité de sélection établissant la liste des candidats admis à être auditionnés ENSA de _____ (joindre la liste d'émargement des membres du comité de sélection)

Corps de recrutement : ☐ Professeur (PR) ☐ Maître de conférences (MCF)

Champ disciplinaire :

	Civilité (M. / Mme)	NOM du candidat	Prénom du candidat
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

Le·a président·e du comité de sélection

NOM Prénom :

Date : ____/____/20____

Signature :

Annexe 7

	EXAMEN DES DOSSIERS DE CANDIDATURE DES POSTULANTS
	Avis du comité de sélection
	ENSA de _____
	(un avis par candidature)

Voie de recrutement :

☐ Détachement ☐ Concours : première catégorie ☐ Concours : deuxième catégorie

Corps de recrutement :

☐ Professeur (PR) ☐ Maître de conférences (MCF)

Champ disciplinaire :**IDENTIFICATION DU CANDIDAT**

Civilité : ☐ Madame ☐ Monsieur

N° de profil :

NOM :

Prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

DÉLIBÉRATION DU COMITÉ DE SÉLECTION

Les membres du comité de sélection ont émis l'avis suivant (cocher la case correspondante) :

☐ Avis favorable (admis aux auditions) ☐ Avis défavorable (non-admis aux auditions)

Observations générales sur la candidature :

Le·a président·e du comité de sélection

NOM Prénom :

Date : ____/____/20____

Annexe 8

	LISTE DES CANDIDATS RETENUS
	Procès-verbal de la délibération du comité de sélection établissant la liste des candidats retenus par ordre de préférence ENSA de _____ (joindre la liste d'émargement des membres du comité de sélection)

Corps de recrutement : ☐ Professeur (PR) ☐ Maître de conférences (MCF)

Champ disciplinaire :

Rang	Civilité (M. / Mme)	NOM du candidat	Prénom du candidat
1			
2			
3			
4			
5			
6			

Observations générales sur l'ensemble des candidatures :

(Merci de respecter les principes d'impartialité de neutralité et d'indépendance du jury)

Point de vigilance : « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race » (Article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

Le·a président·e du comité de sélection

NOM Prénom :

Signature :

Date : ____/____/20____