LE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS – CHERCHEURS TITULAIRES A L'UNIVERSITE DE TECHNOLOGIE DE TROYES

Direction des Ressources Humaines
Validé par le Conseil d'Administration
du 15 décembre 2021

SOMMAIRE :

Chapitre 1 : Publication des profils de postes 4

Chapitre 2 : Les modalités de recrutement des maitres de conférences : article 26 du décret n° 84-431 5

Chapitre 3 : Les modalités de recrutement des professeurs des universités : 6

Chapitre 4 : Procédures d'inscription : 7

Chapitre 5 : La constitution des comités de sélection :.....8

Chapitre 6 : Rôle du CAR dans les recrutements d'enseignants chercheurs fonctionnaires et contractuels (art L 952-6 du code de l'éducation) La constitution des comités de sélection : 12

Chapitre 7 : Saisie des comités de sélection dans l'application GALAXIE : 14

Introduction :

Le présent guide fait la synthèse des éléments nécessaires au recrutement des enseignants-chercheurs à l'Université de Technologie de Troyes.

Il a pour objectif de décrire le cadre des opérations de recrutement conformément à la règlementation et aux modalités de recrutement en vigueur définies par la tutelle et l'établissement.

Le développement stratégique de l'UTT dans l'Eut+ passe par un renforcement de ses équipes scientifiques (recherche et pédagogie) avec des recrutements aux meilleurs standards internationaux.

L'UTT a eu dans sa première époque une politique de recrutement largement tournée vers l'extérieur. Cette stratégie de recrutement a ensuite largement évolué dans le sens de l'endorecrutement dans certaines équipes pour finalement arriver à des taux qui portent préjudice à l'institution comme cela avait été pointé par l'HCERES lors de la campagne d'évaluation 2016-17.

Après 25 ans d'existence, l'institution veut maintenant donner un nouvel élan à la recherche, à la formation et à sa capacité d'innovation en se donnant les moyens de faire évoluer ses équipes vers les meilleurs standards internationaux. Il apparait donc crucial que de nouveaux talents soient intégrés dans les effectifs d'EC sans pour autant se priver des esprits les plus brillants parmi ceux que nous formons.

Un levier indispensable est le recrutement de talents qui viendront renforcer les équipes de recherche et la formation afin d'accompagner la transformation de l'UTT dans l'Eut+.

En termes de recrutement, la stratégie de l'UTT est de promouvoir des recrutements de chercheurs ou d'enseignant-chercheurs ayant démontré une expérience significative hors de l'institution comme cela est précisé par corps ci-dessous :

1. Recrutement Niveau MCF (ou équivalent) :

A chaque nouveau recrutement, il semble raisonnable pour les candidats de remplir un certain nombre de critères objectifs d'excellence scientifique (mobilité internationale, mobilité dans au moins 2 institutions différentes, 18 mois d'expérience (doctorat ou post doctorat) hors UTT,).

Ceci devait pouvoir assurer une plus grande diversification des recrutements au sein de l'institution mais aussi de s'assurer que chaque nouvel Enseignant-Chercheur (ou chercheur) est de niveau à pouvoir postuler à l'ERC. Cette politique s'accompagne également d'une politique volontariste permettant de redonner une plus grande attractivité à l'institution.

Objectif : 100% de nouveaux recrutés ayant fait une thèse hors de l'UTT ou bien ayant au moins 18 mois d'activité dans une institution tierce entre la thèse et le recrutement.

2. Recrutement Niveau PU (ou équivalent) :

Concernant les séniors (niveau PU ou équivalent), il convient d'avoir une politique moins drastique permettant de garder les meilleurs éléments dans l'institution mais aussi de recruter de nouveaux potentiels d'encadrement afin de développer l'institution surtout dans le changement européen qui s'opère. Afin de permettre cela, si un poste de MCF se libère, une réflexion sera menée pour redéployer le poste, en conformité avec la stratégie de l'établissement.

Chapitre 1 : Publication des profils de postes :

La campagne d'emplois est la traduction en ressources humaines de la stratégie de développement définie par l'établissement pour les années à venir, associée aux contraintes extérieures qu'il nous faut anticiper et assumer.
Les axes stratégiques validés par les instances dans le cadre du plan stratégique sont donc les seules priorités pour les prochaines années.
Dans cette optique, nous privilégieront les créations et transformations d'emploi permettant de renforcer nos capacités et matière de formation et de recherche, en favorisant les disciplines et axes en tension. Une vision pluriannuelle est pour cela impérative à laquelle devront s'astreindre tous les servies demandeurs, sous la tutelle de leurs directions respectives.

1. Volumétrie : chaque année l'UTT fait remonter par l'enquêté « ATRIA » les demandes de postes qui ont été validées par le CA dans le cadre de la campagne emploi.
   Cette enquête permet au ministère de publier l'arrêté annuel dit « de volumétrie » qui fixe les nombres d'emplois offerts à la mutation, au détachement, et au recrutement par concours des professeurs des universités et des maîtres de conférences jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.
   Cet arrêté est mis en ligne sur le site GALAXIE dès l'ouverture de la campagne de recrutement synchronisée (février), ils sont ensuite publiés au Journal Officiel. La publication des emplois est conditionnée par la signature de cet arrêté.

2. Publication : les profils des postes : ils sont proposés au moment de la campagne emploi. Après validation par le CA, les profils plus détaillés sont rédigés par le responsable de l'UR, le DFP et le DR.
   Il existe deux modalités de publication :
   i. La session synchronisée : commune à l'ensemble des établissements avec un calendrier défini par le ministère
   ii. La session au fil de l'eau : calendrier fixé par l'établissement

   Les profils des postes ainsi que la composition des comités de sélection (COS) sont alors consultables sur le site internet de l'UTT ;

3. Zones à Régime Restrictif (ZRR) : il s'agit des locaux ou terrains clos qui sont délimités pour assurer la protection des installations, du matériel ou du secret des recherches, études ou fabrications. La protection tient à l'impératif qui s'attache aux éléments essentiels du potentiel scientifique ou technique de la nation. L'article 20-4 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 prévoit que nul ne peut être nommé ni affecté dans un emploi d'enseignants-chercheurs impliquant l'accès à une ZRR s'il n'y a pas été autorisé Une information sur les accès à une ZRR doit donc être porté sur la fiche de poste le cas échéant. La circulaire du 5 juillet 2017 a précisé la mise en œuvre de cette disposition statutaire.

Chapitre 2 : Les modalités de recrutement des maitres de conférences : article 26 du décret n° 84-431

1. Critères de recevabilité pour le recrutement au titre de maitres de conférences au titre du 1er concours :

Les candidats sont recrutés par concours ouverts au sein de l'UTT : Ils doivent appartenir à l'une des catégories suivantes :

- Être inscrits sur une liste de qualification aux fonctions de maître de conférences (MCF) ou de professeur des universités (PR). La qualification est délivrée par le conseil national des universités (CNU). L'arrêté du 16 juillet 2009 modifié relatif à la procédure d'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences ou de professeur des universités précise les conditions à remplir par une inscription sur la liste de qualification. Une session de qualification est organisée chaque année. Le calendrier des opérations de qualification fait l'objet d'une publication annuelle sur le portail GALAXIE destiné aux candidats à la qualification et au recrutement en qualité de maîtres de conférences ;
- Être 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. En ce cas, c'est le conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs qui se prononce sur le niveau des candidats (et donc une dispense de qualification le cas échéant) sur la base d'un rapport établi par deux spécialistes de la discipline concernée dont un extérieur à l'UTT;
- Si les candidats sont déjà MCF (candidature au titre de la mutation) : exercer ces fonctions en position d'activité depuis trois ans à la date de clôture du dépôt des inscriptions ou, si cette condition de durée des fonctions n'est pas remplie, fournir l'accord (ou exeat, c'est-à-dire l'autorisation à quitter l'établissement) du chef d'établissement ;
- Appartenir à l'une des catégories visées à l'article 40-21 du décret du 6 juin 1984 et justifier sa qualité de titulaire dans son corps ou cadre d'emplois d'origine depuis trois ans au moins à la date de clôture du dépôt des inscriptions (candidature au titre du détachement).

Par ailleurs, il existe trois procédures de recrutement particulières :

2. Critères de recevabilité au titre de recrutement des MCF au titre des 2ème, 3ème et 4ème concours :

- Le deuxième concours est ouvert aux personnels enseignants titulaires de l'enseignement du second degré exerçant leurs fonctions en cette qualité dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins trois ans au 1er janvier de l'année du concours, et qualifiés aux fonctions de MCF (ou de PR). Ce concours est également ouvert aux pensionnaires des écoles françaises à l'étranger et anciens pensionnaires de ces écoles ayant terminé leur scolarité depuis moins de deux ans au 1er janvier de l'année du concours, comptant, à cette même date, au moins trois ans d'ancienneté en qualité de pensionnaire, et qualifiés aux fonctions de MCF (ou de PR).
- Le troisième concours est ouvert aux candidats comptant, au 1er janvier de l'année du concours, au moins quatre années d'activité professionnelle effective dans les sept ans qui précèdent, ainsi qu'aux enseignants associés à temps plein en fonction au 1er janvier de l'année du concours ou ayant cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins d'un an à cette même date.
- Le quatrième concours est ouvert aux personnels enseignants titulaires de l'École nationale supérieure d'arts et métiers exerçant leurs fonctions en cette qualité dans un établissement d'enseignement supérieur depuis au moins trois ans au 1er janvier de l'année du concours et qualifiées aux fonctions de MCF (ou de PR).

Chapitre 3 : Les modalités de recrutement des professeurs des universités : Article 46 du décret n° 84-431

1. Critères de recevabilité pour le recrutement des professeurs des universités au titre du 1er concours :

Les candidats sont recrutés dans toutes les disciplines par concours ouverts au sein de l'UTT. Ils doivent appartenir à l'une des quatre catégories suivantes :

- Être inscrits sur une liste de qualification aux fonctions de PR ;
- Être enseignants-chercheurs d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dans un établissement d'enseignement supérieur d'un État autre que la France. En ce cas, ce sont les conseils académiques facultaires siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs qui se prononcent sur le niveau des candidats (et donc une dispense de qualification le cas échéant) sur la base d'un rapport établi par deux spécialistes de la discipline concernée dont un extérieur à l'établissement ;
- Si les candidats sont déjà PR (candidature au titre de la mutation) : exercer ces fonctions en position d'activité depuis trois ans à la date de clôture du dépôt des inscriptions ou, si cette condition de durée des fonctions n'est pas remplie, fournir l'accord (exeat) du chef d'établissement ;
- Appartenir à l'une des catégories visées à l'article 58-12 du décret du 6 juin 1984 et justifier sa qualité de titulaire dans son corps ou cadre d'emplois d'origine depuis trois ans au moins à la date de clôture du dépôt des inscriptions (candidature au titre du détachement).

Par ailleurs, il existe des procédures de recrutement particulières.

2. Critères de recevabilité pour le recrutement des professeurs des universités au titre du deuxième concours :

Dans la limite du neuvième des emplois mis aux concours dans l'ensemble des disciplines, des concours sont réservés aux maîtres de conférences remplissant les conditions définies au 1° de l'article 44, qui ont accompli, au 1er janvier de l'année du concours, cinq années de service dans l'enseignement supérieur ou ont été chargés, depuis au moins quatre ans au 1er janvier de l'année du concours, d'une mission de coopération culturelle, scientifique et technique en application de la loi n° 72-889 du 13 juillet 1972.

En outre, les intéressés doivent soit être affectés dans un établissement d'enseignement supérieur autre que celui où est ouvert l'emploi, soit avoir accompli en qualité de maître de conférences ou de maître-assistant une mobilité au moins égale à deux ans dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article 39.

3. Critères de recevabilité pour le recrutement des professeurs des universités au titre du troisième concours ou « voie longue » :

Trois conditions pour concourir (au 1er janvier de l'année du concours) :

Il convient d'avoir accompli cinq années de service en qualité de maître de conférences titulaire ou stagiaire. Ces cinq années peuvent avoir été effectuées à temps plein ou à temps partiel. Les services en tant que titulaire doivent avoir été effectués en position d'activité (CRCT, délégation ou position de congé prévues par l'article 34 du titre II du statut général des fonctionnaires : congé annuel, congés de maladie, de longue maladie, de longue durée, congé maternité…)

Il convient également d'avoir exercé en plus, pendant au moins cinq années, en qualité d'enseignant ou de chercheur titulaire ou stagiaire, non titulaire ou vacataire : ces services doivent avoir été accomplis

soit dans un établissement d'enseignement supérieur situé en France, dans un autre pays de l'Union européenne ou dans un des États partie à l'accord sur l'espace économique européen (EEE) ; soit dans un établissement d'enseignement supérieur situé dans tout autre pays, si les services ont été accomplis dans le cadre de la coopération culturelle, scientifique et technique en application de la loi n° 72-659 du 13 juillet 1972.

Les candidats sont dispensés de l'inscription préalable sur la liste de qualification

Déroulement du concours :

Conformément à l'article 49-3 du Décret de 1984, les concours prévus au 3° de l'article 46 se déroulent de la même manière que les autres recrutements.

L'avis a posteriori du CNU :

La section compétente du CNU prend connaissance de la liste de classement établie par l'établissement et examine les candidatures qui lui sont proposées. Après avoir entendu deux rapporteurs désignés par son bureau pour chaque candidature, elle émet un avis sur chacune d'elles.

Lorsque, dans l'ordre de la liste de classement proposée par l'établissement, un candidat recevant un avis défavorable de la section compétente du CNU est mieux classé qu'un candidat recevant un avis favorable de celle-ci, la section établit un rapport motivé.

Le candidat le mieux classé et qui a reçu un avis favorable de la section compétente du CNU est nommé dans l'ordre de la liste de classement proposée par l'établissement.

Il est porté à l'attention des comités de sélection et aux instances concernés sur le caractère très particulier de cette procédure. Depuis le décret 2014-997 du 2 septembre 2014, lorsqu'un concours est ouvert dans plusieurs sections, le candidat peut choisir la section qui examine sa candidature. De plus, les candidats inscrits sur une liste de qualification aux fonctions de professeur des universités sont dispensés de l'examen de leur candidature par la section compétente du CNU.

4. Critères de recevabilité pour le recrutement des professeurs des universités au titre du quatrième concours : ce concours est réservé :

- Aux candidats comptant, au 1er janvier de l'année du concours, au moins six ans d'activité professionnelle effective dans les neuf ans qui précèdent. Ne sont pas prises en compte les activités d'enseignant, les activités de chercheur dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique, ou les activités mentionnées au III de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou à l'article 2 du décret du 2 mai 2007 susmentionné.
- Aux enseignants associés à temps plein en fonction au 1er janvier de l'année du concours ou ayant cessé d'exercer leurs fonctions depuis moins d'un an, à cette même date ;
- Aux maîtres de conférences membres de l'Institut universitaire de France ;
- À des directeurs de recherche, pour des nominations comme professeur des universités de première classe, qui ont accompli pendant au moins deux ans au 1er janvier de l'année du concours un service d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur.

5. Critères de recevabilité pour le recrutement des professeurs des universités au titre du cinquième concours :

Il s'adresse à des maîtres de conférences et assimilés impliqués dans des activités autres que l'enseignement et la recherche et qui exercent ou ont exercé des responsabilités importantes au sein d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel pendant au moins 4 ans dans les 9 ans qui précèdent le 1er janvier de l'année du concours.

Ce dispositif repose sur deux phases :

Une qualification qui sera accordée par une commission nationale ad hoc composée de 18 membres dont deux membres complémentaires de la section du candidat désignés par le ministre chargé de l'enseignement supérieur dont la moitié parmi les membres élus du CNU (arrêté relatif à la composition de la commission nationale de l'année en cours). La durée de cette qualification n'est pas limitée, elle demeure valable tant que son bénéficiaire remplit les conditions requises pour ce type de recrutement.

Un recrutement au sein des établissements, qui sera effectué après un examen des candidatures par un comité de sélection, dont l'avis sera transmis ensuite aux conseils académique restreints facultaires. La proposition de recrutement final sera enfin soumise au conseil d'administration, qui peut émettre un avis défavorable motivé.

Chapitre 4 : Procédures d'inscription :

Les candidatures s'effectuent uniquement via le portail **GALAXIE** pendant au moins trente jours à partir de la publication des emplois :

https://galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/antares/can/index.jsp

1. Calendrier des opérations :

Le calendrier des opérations figure sur le site internet de l'UTT. La date limite de dépôt de candidature pour chacun des postes apparaît également dans la fiche de poste détaillée. L'enregistrement électronique des candidatures est possible dans l'application GALAXIE à partir de 10 heures, heure de Paris, le jour de l'ouverture des dépôts jusqu'à 16 heures, heure de Paris, pour les dates indiquées.

2. Déroulement de la procédure d'inscription

Les candidats déposent leur acte de candidature et leurs pièces justificatives en version numérique sur l'application ministérielle GALAXIE, au plus tard à la date indiquée dans la fiche de poste. Puis reçoivent un courriel confirmant l'enregistrement de son dossier. Tout dossier incomplet à la date limite susmentionnée est déclaré irrecevable. Aucune pièce envoyée par courrier ou courriel ne peut être acceptée.

Pièces à fournir :

Les pièces à déposer sur le portail GALAXIE sont recensées dans les arrêtés du 13 février 2015 modifiés par l'arrêté du 23 juillet 2019 :

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030337305&categorieLien=id

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030337354

Les candidats sont invités à consulter le guide d'utilisation des modules ANTEE et FIDIS de GALAXIE pour toute question.

Capture d'écran GALAXIE :

Chapitre 5 : La constitution des comités de sélection :

Des comités de sélection sont constitués en vue de pourvoir des emplois de professeurs des universités et de maîtres de conférences, par la voie du concours (articles 22 et 46 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984), du détachement (articles 40-2 et 58-1) et de la mutation (articles 33 et 51).
Le comité de sélection constitue le jury de recrutement des maîtres de conférences et des professeurs des universités régis par le décret du 6 juin 1984. Il procède à une audition des candidats et à un classement de ceux-ci. Son choix est souverain.
Les comités de sélection ne sont pas pérennes : un comité de sélection doit être constitué pour pourvoir chaque emploi déclaré vacant ou créé.
Toutefois, un même comité de sélection peut être constitué pour pourvoir plusieurs emplois d'enseignants-chercheurs dès lors que ces emplois relèvent d'une même discipline (généralement au sein d'une même section du CNU voire, dans certains cas, d'un même groupe de sections).

a. Cadre réglementaire

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

Le comité est composé d'enseignants-chercheurs et assimilés pour moitié au moins extérieurs à l'établissement. Sont considérés comme membres internes les enseignants-chercheurs et les personnels assimilés qui ont la qualité d'électeur pour les élections au conseil d'administration de l'établissement dans lequel l'emploi est à pourvoir.

En principe, le comité doit compter une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. Toutefois, il peut être dérogé à cette règle pour le recrutement de PR dans certaines section CNU ; le décret du 24 novembre 2017 (2017-1606) dresse la liste des disciplines concernées, et précise les proportions minimales dérogatoires qu'elles doivent respecter.

- Seuls les professeurs et assimilés peuvent être nommés membres d'un comité de sélection chargé du recrutement d'un professeur des universités. Un comité créé en vue de pourvoir un emploi de maître de conférences sera, quant à lui, composé à parité de maîtres de conférences et assimilés et de professeurs des universités et assimilés.
- Les membres des comités peuvent être choisis parmi les universitaires et chercheurs appartenant à des institutions étrangères d'un rang au moins égal à celui auquel postulent les candidats.
- Un comité ne siégera valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents à la séance, parmi lesquels une moitié au moins de membres extérieurs et une majorité de spécialistes de la discipline.
- Seuls les membres ayant siégé lors de la 1ère réunion du comité (examen des rapports et désignation des candidats admis à poursuivre le concours) pourront participer à la 2ème réunion (auditions).
- Aucune disposition réglementaire n'impose le respect de l'exigence de la parité PR/MCF lors des délibérations des comités de sélection. Cette exigence ne vaut que pour la constitution initiale du comité

Depuis le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017, un vice-président du comité de sélection doit aussi être désigné afin d'anticiper une éventuelle défection du président. Le vice-président dispose des mêmes prérogatives que le président empêché.

Synthèse des règles de composition

Emploi PR	Emploi MCF
De 8 à 20 membres en position d'activité	
Uniquement des PR et assimilés	Parité PR et assimilés / MCF et assimilés
Moitié au moins d'extérieurs	
Majorité de spécialistes de la discipline	
40 % de chaque sexe au minimum (sauf section CNU dérogatoire)	40 % de chaque sexe au minimum

b. Règles spécifiques à l'Université de technologie de Troyes :

Afin d'établir la composition des comités de sélection qui permettront le bon déroulement des opérations tout au long du processus de recrutement, ci-dessous les règles au sein de l'UTT :

- Les enseignants-chercheurs de l'UTT ne peuvent être membres d'un comité de sélection s'ils sont candidats sur un poste au sein de l'UTT ;
- Interdiction, pour la personne dont le poste prévoit le remplacement, de présider le comité de sélection de ce poste et d'y siéger ;

c. Désignation des membres des comités de sélection :

La composition des COS est proposée au Directeur de l'UTT conjointement par le responsable de l'UR pour laquelle le poste est à pourvoir, par le DFP et le DR ;

Pour les postes de MCF et de PU, une liste de noms de personnes susceptibles de siéger au sein du comité de sélection doit être fournie à la direction des ressources humaines (qui aura la charge de piloter le recrutement d'un point de vue administratif) :

- x/2 personnels internes proposés par la ou les branches de formation concernées
- x/2 personnels internes proposés par l'unité de recherche
- x externes de la spécialité de l'UR proposés conjointement par l'unité de recherche et la DFP après avis des branches concernées

avec $4 \leq x \leq 10$.

Le comité est composé d'enseignants-chercheurs et assimilés pour moitié extérieurs et pour l'autre moitié, internes, à l'établissement.

Chaque nom proposé devra être accompagné d'une fiche individuelle de renseignements.

Les personnels Enseignants-chercheurs contractuels ne sont pas des personnels assimilés pouvant siéger dans ces COS.

Chapitre 6 : Rôle du CAR dans les recrutements d'enseignants chercheurs fonctionnaires et contractuels (art L 952-6 du code de l'éducation) :

Pour le recrutement des enseignants chercheurs titulaires : le CAR joue un rôle à 2 moments du recrutement :

a) La constitution du comité de sélection.

Le CAR doit dans un premier temps délibérer sur le nombre de membres composant le COS (entre 8 et 20), et donc sur le nombre de membres extérieurs, (= qui ne votent pas pour les instances de l'établissement) et sur le nombre de représentants de la discipline du recrutement (attention, il ne s'agit pas de la section CNU).

Pour info, article L952-6-1 du CE au 01-01-2021 :

… Le comité est composé d'enseignants-chercheurs et de personnels assimilés, pour moitié au moins extérieurs à l'établissement, d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé. Ses membres sont proposés par le président et nommés par le conseil académique ou, pour les établissements qui n'en disposent pas, par le conseil d'administration, siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés. Ils sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes de la discipline en cause. 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. Le comité siège valablement si au moins la moitié des membres présents sont extérieurs à l'établissement…

L'Avis du CS n'est donc plus requis.

Dans un second temps, le CAR délibère sur les noms des membres du COS dont le président et le vice-président qui lui sont proposés par le chef d'établissement.

A noter que bien sûr, seuls les PU et assimilés votent pour le choix des PU et assimilés, et que tout le CAR vote pour le choix des MCF et assimilés.

Pour cette notion d'assimilés, on se réfère à l'article L952-24 du code de l'éducation : *Les chercheurs des organismes de recherche, les chercheurs et, dès lors que leurs activités d'enseignement sont au moins égales au tiers des obligations d'enseignement de référence ou qu'ils effectuent, en tant que docteurs, une activité de recherche à temps plein, les personnels contractuels exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel participent à la vie démocratique des établissements. Ils sont assimilés aux enseignants et enseignants-chercheurs pour leur participation aux différents conseils et instances des établissements. Les chercheurs exerçant dans les établissements et les organismes de recherche sont assimilés aux enseignants-chercheurs pour la mise en œuvre des articles L. 952-6 et L. 952-6-1.*

b) La nomination du lauréat :

Le CAR propose le nom du lauréat retenu ou la liste classée par ordre de préférence sur la base de la proposition du COS qu'il ne peut modifier.

Il a de fait pour rôle unique d'apprécier « l'adéquation des candidatures à la stratégie de l'établissement ». Ceci comprend l'adéquation au profil du poste (sur lequel il n'a pas d'avis à donner) et à la stratégie de l'établissement si celle-ci a déjà fait l'objet d'un vote préalable en CA plénier.

S'il écarte un candidat d'une liste, cela vaut pour tous ceux qui sont classés après.

En cas de décision non conforme à celle du COS, une motivation détaillée est indispensable, car soumise au contrôle du Conseil d'Etat.

Pour les enseignants chercheurs contractuels recrutés en application de l'article L 954-3 du code de l'éducation.

Cet article précise :

« …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. … »

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 cependant pas applicables aux recrutements d'agents contractuels. Il appartient à chaque établissement de déterminer ses règles propres dans le respect des dispositions de l'article L. 952-6-1. Les dispositions doivent donc être définies par le CA de l'établissement.

A l'UTT, l'article 2.2 du guide de recrutement des EC et ECC voté en 2017 précise que la procédure *« est identique à celle prévue pour le recrutement d'enseignants-chercheurs, à l'exception des modalités de publication de l'emploi effectuées par la DRH, qui sont limitées au seul site web de l'université et à la publication au sein des réseaux professionnels…. Un comité de sélection, est constitué pour chaque emploi mis au recrutement. Il est composé pour moitié de permanents de l'UTT. Quatre personnalités extérieures seront nommées pour chaque recrutement pour leur expertise et devront représenter les disciplines de l'UTT. Le comité de sélection devra respecter la parité homme/femme à l'instar des règles relatives aux comités de sélection en vigueur pour le recrutement des fonctionnaires*. »

Chapitre 7 : Saisie des comités de sélection dans l'application GALAXIE :

Publication des arrêtés de composition des COS :

Ces opérations sont réalisées par la DRH

Examen de dossiers de candidature :

Ces opérations sont réalisées par la DRH

a. **Recevabilité administrative** :

Si un président de comité de sélection reçoit directement un dossier de candidature ou est destinataire d'une question posée par un postulant, il doit l'adresser sans délai à la DRH ;

b. **Transmission des dossiers recevables** :

Une fois le travail de vérification des dossiers achevé, le tableau de synthèse des candidatures recevables ainsi que l'ensemble des documents déposés dans le cadre de ces candidatures, est mis à la disposition du président du COS, via GALAXIE.

c. **Demandes de dispense de qualification :**

En marge de la constitution du dossier de candidature, les candidats exerçant ou ayant cessé d'exercer depuis moins de 18 mois des fonctions 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 et prétendant, à ce titre, à la dispense de qualification, doivent fournir à l'établissement auprès duquel ils postulent tous documents permettant d'établir le contenu, le niveau et la durée des fonctions exercées dans leur établissement d'origine, délivrés et authentifiés par les autorités compétentes dans le pays d'origine.

Pour l'appréciation préalable du niveau des candidats par les personnels administratifs, on peut se référer à la grille d'équivalence publiée sur Galaxie (http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr, rubriques «concours, emplois et carrières,», puis «GALAXIE»).

À défaut, il y a lieu de se déterminer par référence aux obligations de services des enseignants-chercheurs tels que définis au I de l'article 7 du décret n° 84-431.

Si la demande est administrativement recevable, le Conseil Scientifique Restreint devra se prononcer sur l'assimilation des fonctions à celle d'un MCF / d'un PR. L'instance s'appuiera sur le rapport de deux « experts », soit des spécialistes de la discipline concernée de niveau au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dont un extérieur à l'établissement.

Aucun délai n'étant prévu en ce qui concerne la constitution des dossiers de demande de dispense, il y a lieu de programmer une réunion du CSR avant la première réunion du premier comité de sélection et d'informer les candidats concernés que les pièces requises doivent être réunies au plus tard le jour de cette réunion, sous peine de déclarer leur candidature irrecevable.

La DRH instruit le dossier, elle peut être amenée à solliciter les UR concernées afin de désigner des « expert.e.s » qui rapporteront sur les dossiers de demandes de dispense de qualification ;

4. **Fonctionnement des COS** : voir la version en vigueur du guide de fonctionnement des COS

https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/etab_hors_sante_ANTEE_FIDIS.htm

et doit exprimer son acceptation ou son refus sous huitaine.

****

Sont à votre disposition :

* des guides d'utilisation de l'application galaxie sur

- la session synchronisée (guide actualisé le 21 juin 2021)
- le recrutement au fil de l'eau (guide actualisé le 28 avril 2020)
- CHIRON - Comités de sélection (guide actualisé le 6 juillet 2020)
- Comité ANTEE/FIDIS (version du 29 octobre 2020)
- le module recrutement de l'interface candidats
- le module des membres de jurys (Guide actualisé le 15 juin 2021)

* 3 boites fonctionnelles :

- pour la gestion : **dgrh-a2.conseil@education.gouv.fr**
- pour la réglementation : **dgrh-a12.statuts@education.gouv.fr**
- pour les problèmes techniques de l'application Galaxie : **cellule_galaxie@education.gouv.fr**

- Guide de fonctionnement du comité de sélection de l'enseignement supérieur - Avril 2019
- Analyse de la jurisprudence relative aux situations d'impartialité des membres des comités de sélection - 11 avril 2019
- **Bulletin Officiel du 21 février 2019** : Collège de déontologie - Principes de nature à renforcer l'impartialité des membres des comités de sélection des enseignants-chercheurs de statut universitaire
- **Arrêté du 13 février 2015** relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des professeurs des universités
- **Arrêté du 13 février 2015** relatif aux modalités générales des opérations de mutation, de détachement et de recrutement par concours des maîtres de conférences
- Fiche métier professeur des universités
- Fiche métier maître de conférences