

---

# COMITÉ DE SÉLECTION

## Règlement intérieur

---

CAMPAGNE DE RECRUTEMENT 2025

« Mutations, détachements et concours ».

Textes de référence :

- [Décret 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.
- [Arrêté du 24 mai 2018](#) fixant la liste des corps de fonctionnaires assimilés aux maîtres de conférences et aux professeurs des Écoles nationales supérieures d'architecture.
- [Décret 2020-437 du 16 avril 2020 pris pour l'application des articles 5 et 6 de l'ordonnance du 27 mars 2020](#)
- [Arrêté du 2 novembre 2018, modifié](#) 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.

Les règles de fonctionnement des comités de sélection constitués pour le recrutement dans le corps des professeurs et des maîtres de conférences sont arrêtées par ce présent règlement adopté par le conseil pédagogique scientifique réuni en formation restreinte le 21 novembre 2024.

Le présent règlement est public. Il est transmis à chaque membre du comité et communiqué aux candidats.

# SOMMAIRE

## **1 - Modalités de fonctionnement**

ARTICLE 1	- Rôle du comité de sélection .....	page 3
ARTICLE 2	- Composition .....	page 3
ARTICLE 3	- Présidence et vice-présidence .....	page 3
ARTICLE 4	- Secrétariat .....	page 3
ARTICLE 5	- Organisation des séances .....	page 4
ARTICLE 6	- Règles de triple quorum .....	page 4
ARTICLE 7	- Règles de dépôt .....	page 4
ARTICLE 8	- Modalités de la visioconférence.....	page 4

## **2 - Modalités d'examen des dossiers**

ARTICLE 9	- Désignation des rapporteurs .....	page 5
ARTICLE 10	- Modalités d'examen des dossiers.....	page 5
ARTICLE 11	- Les critères d'évaluation et d'appréciation.....	page 5

## **3 - Modalités d'audition des candidat(e)s**

ARTICLE 12	- Convocation .....	page 6
ARTICLE 13	- Les règles d'audition et critères d'évaluation .....	page 6
ARTICLE 14	- Déroulement des auditions.....	page 6
ARTICLE 15	- Mutations/détachements .....	page 7

## **4 – Délibération du comité de sélection**

ARTICLE 16	- Délibération.....	page 7
ARTICLE 17	- Liste des candidat(e)s retenu(e)s.....	page 8

## **5 – Transmission de la liste des candidat(e)s retenu(e)s par la directrice ou le directeur de l'Ensam .....**

## **6 – Nomination des enseignants-chercheurs au 1<sup>er</sup> septembre 2024... ..**

## **7 – Communication des pièces aux candidat(e)s .....**

LISTE DES ANNEXES

---

# 1 – MODALITES DE FONCTIONNEMENT

## ARTICLE 1 | RÔLE DU COMITÉ DE SÉLECTION

Le comité de sélection examine les candidatures des postulants sur un emploi d'enseignant-chercheur des ENSA dans le cadre d'une mutation « prioritaire » (articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984), d'une mutation « hors cadre prioritaire », d'un détachement, ou d'un concours.

## ARTICLE 2 | COMPOSITION

Les membres des comités de sélection sont des enseignants-chercheurs des écoles nationales supérieures d'architecture ou des personnels assimilés.

Le nombre total de membres pour chaque comité doit être compris entre 8 et 20 membres. Le nombre de spécialistes du champ disciplinaire doit être au moins égal à la moitié du nombre total des membres.

Le nombre des membres extérieurs à l'établissement doit être au moins égal à la moitié du nombre total des membres.

Les comités de sélection comprennent une proportion de 40 % de personnes de chaque sexe.

La liste des membres est établie par le directeur sur proposition du conseil pédagogique réuni en formation restreinte aux enseignants chercheurs et personnels assimilés.

En tête de liste sont placés les noms de ceux qui exerceront les fonctions de président et de vice-président appelé à suppléer le président en cas d'absence.

Le directeur de l'ENSAM ou son représentant sont les garants de la régularité des opérations de recrutement. Ils assistent aux comités de sélection sans voix délibérative et ne peuvent pas prendre part au débat.

La composition du comité doit être transmise au CNECEA pour information.

## ARTICLE 3 | PRÉSIDENTENCE ET VICE-PRÉSIDENTENCE

Tout membre du comité peut être nommé président(e) ou vice-président(e).

Le Conseil Pédagogique et Scientifique, réuni en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés propose à la direction de l'établissement la composition des comités de sélection en s'attachant à désigner au sein de chacun d'eux un(e) président(e) et un(e) vice-président(e).

En cas d'empêchement du (de la) président(e), le(la) vice-président(e) assurera la bonne organisation des comités de sélection et sera le(la) garant(e) du respect des règles précédemment établies.

Le(la) président(e) est obligatoirement un(une) enseignant(e) extérieur(e) à l'ENSAM et titulaire au minimum du titre exigé dans le profil de poste défini par le CPS-R.

## ARTICLE 4 | SECRÉTARIAT

Le secrétariat des comités de sélection est désigné par le directeur pour toute la durée de la campagne de recrutement. En lien avec le service des ressources humaines de l'ENSAM, il(elle) est chargé(e) de la communication entre les membres des comités de sélection et de la diffusion de toutes les pièces utiles à la bonne organisation de la procédure : convocation des membres, organisation des réunions, transcription et diffusion des procès-verbaux et de toutes les pièces réglementaires relatives à l'ensemble de la campagne de recrutement ainsi que l'organisation des auditions.

## ARTICLE 5 | ORGANISATION DES SÉANCES

Les travaux du comité de sélection s'organisent autour de trois réunions qui se déroulent en physiquement et/ou en visioconférence :

- 1<sup>ère</sup> réunion : Désignation des rapporteurs par le président.
- 2<sup>ème</sup> réunion : Établissement de la liste des candidats pour l'audition à partir des rapports.
- 3<sup>ème</sup> réunion : audition des candidats.

Le président du comité de sélection convoque les membres du comité au moins 5 jours avant la date de la réunion dont il fixe l'ordre du jour.

## ARTICLE 6 | RÈGLES DU TRIPLE QUORUM

Ces règles doivent être observées à chaque réunion

Le comité de sélection siège valablement si au moins :

- ✓ la moitié de ses membres est présente (physiquement ou en visioconférence),
- ✓ la moitié au moins sont des membres extérieurs à l'établissement, (physiquement ou en visioconférence),
- ✓ la moitié au moins sont des membres du champ disciplinaire concerné (physiquement ou en visioconférence),

Si le quorum n'est pas atteint, la séance doit être levée. Le(la) président(e) du comité de sélection convoque une nouvelle réunion pour laquelle le quorum doit être respecté.

Le comité ne peut siéger valablement que si le nombre des membres physiquement présents est au moins égal à quatre, à l'exception des comités de sélection constitués pour des postes ouverts à l'Antenne de la Réunion.

Un membre absent lors de l'examen des candidatures ou lors des auditions ne peut ni participer aux délibérations, ni être remplacé.

## ARTICLE 7 | RÈGLES DE DÉPORT :

### IMPARTIALITÉ ET DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DU COMITÉ

Le principe d'impartialité et les règles de déontologie (annexe 3) doivent être respectés par tous les membres du comité. Une déclaration sur l'honneur est signée par chaque membre du comité de sélection quant au respect du principe d'impartialité (annexe 2).

## ARTICLE 8 | MODALITÉS DE LA VISIOCONFÉRENCE POUR LES COMITÉS DE SÉLECTIONS

Après avoir indiqué les demandes de déports et les situations de défaut d'impartialité, le(la) président(e) du comité de sélection établit la liste définitive des membres du comité de sélection et certifie la participation effective des membres en inscrivant leurs noms et prénoms sur la feuille d'émargement (annexe 4).

Le(la) président(e) adresse aux membres du comité de sélection concernés par des obligations réglementaires, du déport, une notification personnelle écrite rappelant la jurisprudence afférente à cette situation.

Les membres présent(e)s par visioconférence attestent leur présence en indiquant leur nom, prénom et la mention « présent(e) » dans le champ « converser ». La secrétaire de séance retranscrit sur la liste d'émargement la mention « présent(e) par visio ».

## 2 – MODALITÉS D'EXAMEN DES DOSSIERS

Pour la phase concours, le service des ressources humaines de l'ENSAM vérifie la recevabilité administrative des candidatures, pour la période de recrutement 2023-2024. Les dossiers de candidature complets sont transmis, au/à la président(e) du comité de sélection, deux jours avant la tenue de la première réunion.

### ARTICLE 9 | DÉSIGNATION DES RAPPORTEURS (Art. 8 – Arrêté du 2/11/2018) – 1<sup>ère</sup> réunion

(Cf. calendrier annexe 1)

A la suite de la recevabilité administrative, le(la) président(e) désigne, si possible avec l'appui de(de la) vice-président(e), deux rapporteurs par candidature, sans obligatoirement réunir le comité de sélection. Les rapporteurs sont choisis parmi les membres du comité de sélection en respectant les principes de répartition suivants :

- nombre de dossiers par rapporteur ;
- répartition membres extérieurs / membres internes à l'établissement ;
- répartition entre spécialistes et non spécialistes, du champ disciplinaire.

Les rapporteurs doivent établir l'évaluation des dossiers dont ils ont la charge, selon les critères définis à l'article 11, et doivent en faire lecture lors de la deuxième réunion du comité de sélection. Les motifs des refus d'auditionner un(e) candidat(e) sont mentionnés sur un document spécifique communicable aux candidat(e)s (annexe 6).

Tout membre du comité de sélection peut être nommé rapporteur, y compris le(la) président(e) et le(la) vice-président(e).

A cette étape, les membres du comité de sélection ont accès à l'intégralité des dossiers de candidature remplissant les conditions de recevabilité.

### ARTICLE 10 | MODALITES D'EXAMEN DES DOSSIERS : 2<sup>ème</sup> réunion

(Cf. calendrier annexe 1)

Le comité de sélection doit examiner toutes les candidatures en siégeant dans la même configuration. Si un membre est absent à cette réunion, il(elle) ne pourra plus siéger pour la suite des travaux.

Une visioconférence et/ou une réunion en présentiel sont organisées avec les membres du comité de sélection afin de déterminer :

- la liste des candidat(e)s admis(e)s à être auditionné(e)s (annexe 5),
- la liste des candidat(e) non admis(e)s à être auditionné(e)s (annexe 6).

### ARTICLE 11 | LES CRITÈRES D'ÉVALUATION ET D'APPRÉCIATION (Art. 6 – Arrêté du 2/11/2018)

Les critères d'évaluation et d'appréciation des dossiers de candidatures porteront sur :

- La compréhension et l'appréhension de l'identité de l'ENSA et de son projet pédagogique et scientifique.
- Adéquation de la note pédagogique avec le profil de poste.
- Cohérence du parcours. Relation entre pratique pédagogique et pratique professionnelle et/ou recherche au regard des attendus du profil de poste.
- Capacité à engager sa pratique de recherche dans l'unité de recherche de l'ENSAM.
- Capacité à s'engager dans des démarches collectives d'intérêt commun.
- Implication dans les activités collectives au sein de l'établissement.

### 3 – MODALITÉS D'AUDITION DES CANDIDAT(E)S : 3<sup>ème</sup> réunion

#### ARTICLE 12 | CONVOCATION

La convocation des candidat(e)s à l'audition doit leur parvenir dans les 8 jours avant la date fixée.

Aussi, afin de respecter cette règle selon un calendrier très restreint, le service des ressources humaines de l'ENSAM envoie un courriel via la plateforme démarches simplifiées.

L'audition des candidat(e)s se déroule selon le calendrier établi par l'ENSAM. Les horaires sont définis en fonction du nombre de candidat(e)s.

Aucun report d'audition ne sera possible en dehors des dates initialement fixées.

#### ARTICLE 13 | LES RÈGLES D'AUDITION ET CRITERES D'EVALUATION (Art. 6 – Arrêté du 2/11/2018)

Les auditions se dérouleront comme suit :

1. 15 mn de présentation orale par le(la) candidat(e),
2. 15 mn de questions-réponses avec les membres du comité + 5 mn dans le cadre d'une candidature sur un autre poste, relevant du même comité de sélection.
3. Le candidat n'est pas autorisé à apporter de support de présentation.
4. La langue française est la langue utilisée lors des auditions, même s'il s'agit de candidats non francophones.

Les critères d'évaluation porteront sur :

1. Clarté et qualité de la présentation de la proposition pédagogique au regard de l'ensemble des éléments du profil de poste (avec des attentes différentes selon la catégorie 1 et 2).
2. Capacité de mobilité au sein du programme pédagogique Licence/Master.
3. Relation entre pratique pédagogique et pratique professionnelle et/ou recherche.
4. Capacité d'intégration et implication dans un collectif.
5. Investissement au sein d'un établissement.
6. Capacité au dialogue / débat.
7. Capacité à intégrer ou développer sa pratique de recherche en relation avec l'unité de recherche de l'Ensam.
8. Expérience professionnelle autre qu'enseignement ou recherche.

Il est précisé que dans le cas où un(une) candidat(e) postule sur plusieurs profils de poste dans un même champ disciplinaire, une seule audition est organisée.

#### ARTICLE 14 | DÉROULEMENT DES AUDITIONS

Les auditions se déroulent à l'Ensa de Montpellier. Si nécessaire et en fonction du contexte sanitaire, les auditions peuvent être effectuées par visioconférence.

##### Audition en distanciel :

Le(la) candidat(e) s'assure de disposer des moyens lui assurant les meilleures conditions pour l'organisation de son audition à distance :

- un lieu confortable et calme,
- un ordinateur avec caméra et micro,
- une connexion internet suffisante.

A la demande du candidat, une séance de test peut être prévue, selon le jour et l'heure convenus entre l'ENSAM et le(la) candidat(e), afin de vérifier la bonne marche du dispositif qui sera reproduit à l'identique le jour de l'audition (lieu et matériel).

Les auditions se tiennent à huis clos.

Dans le strict respect des règles déontologiques de confidentialité, il est rappelé que nul n'est autorisé à enregistrer les débats ni à en divulguer la teneur.

## ARTICLE 15 | MUTATION OU DÉTACHEMENT (Art. 10 – Arrêté du 2/11/2028, modifié, susvisé)

Le comité de sélection examine les candidatures au détachement et à la mutation.

Pour le détachement, s'applique la procédure prévue aux articles 8 et 9 de l'arrêté du 2 novembre, modifié, susvisé.

Pour la mutation, le comité de sélection auditionne les candidats, sauf inadéquation manifeste entre les caractéristiques de l'emploi à pourvoir et les qualités scientifiques et pédagogiques requises, et il délibère sur les candidatures conformément à l'article 9 de l'arrêté du 2 novembre 2018, modifié, susvisé.

Si le poste n'est pas pourvu à l'issue de cette première phase d'audition des candidats qui remplissent les conditions prévues à l'article L 512-19 du code général de la fonction publique, les autres candidats à la mutation ou au détachement sélectionnés par le comité de sélection seront convoqués à être auditionnés. A l'issue de ces auditions, le comité de sélection délibère sur les candidatures conformément à l'article 9 de l'arrêté du 2 novembre 2018, modifié, susvisé.

Si le poste n'est pas pourvu par voie de mutation ou de détachement, un nouveau comité de sélection est organisé pour auditionner les candidats au recrutement par voie de concours. Il délibère sur les candidatures conformément à l'article 9.

## 4 - DÉLIBÉRATION DU COMITÉ DE SÉLECTION

### ARTICLE 16 | DÉLIBÉRATION (Art. 13 – Décret 2018-105) (Art. 9 – Arrêté du 02/11/18)

Le comité délibère à la majorité des voix des membres présents. En cas d'égalité des voix, la voix du (de la) président(e) du comité de sélection est prépondérante. Les votes se font à bulletin secret, sauf dans le cadre d'une visioconférence où seul le vote à main levée est autorisé. Si la moitié au moins des membres demande le calcul des voix par la méthode Condorcet, le(la) président(e) peut valablement la mettre en place (à vérifier avec le MC).

A la suite de chaque réunion du COS, le président transmet au directeur les documents suivants :

- 1) Dès la constitution du comité de sélection et après l'accès donné à chacun des membres du COS à l'ensemble des dossiers de candidature  
=> les déclarations sur l'honneur des membres du COS relatives aux règles de déontologie.
- 2) Phase d'examen des dossiers de candidatures  
=> liste d'émergence ;  
=> liste des candidat(e)s admis(e)s à être auditionné(e)s (annexe 5) ;  
=> liste des candidat(e)s non admis(e)s à être auditionné(e)s (annexe 6) ;
- 3) Phase d'admission des candidats  
=> liste d'émergence ;  
=> avis motivés individuels par candidature (annexe 7), transmis aux candidat(e)s sur demande ;  
=> avis motivé général (annexe 8), transmis aux candidat(e)s sur demande ;  
=> la liste des candidat(e)s retenu(e)s, classée par ordre de préférence (annexe 9).

Les avis motivés (annexes 7 et 8) doivent être formulés de manière suffisamment précise, car ceux-ci sont susceptibles d'être demandés par les candidates et les candidats à l'issue des auditions. Leur imprécision peut conduire les candidates et les candidats non reçu(e)s à formuler un recours administratif et/ou contentieux.

La précision des décisions motivées des comités de sélection est donc indispensable.

Dans l'hypothèse d'un comité de sélection constitué pour plusieurs postes relevant d'un même champ disciplinaire, le comité de sélection commun établit ces deux avis pour chaque poste.

## ARTICLE 17 | LISTE DES CANDIDAT(E)S RETENU(E)S

Le comité de sélection établit une liste des candidates et des candidats retenu(e)s par ordre de préférence (annexe 9) sur laquelle il indique un avis motivé unique portant sur l'ensemble des candidatures. Cet avis motivé pourra être communiqué aux candidates et candidats qui en feront la demande.

## 5 - TRANSMISSION DE LA LISTE DES CANDIDAT(E)S RETENU(E)S PAR LE DIRECTEUR DE L'ENSAM (Art. 11 – Arrêté du 2/11/2018)

Le directeur ou son (sa) représentant(e) de l'ENSAM transmet la liste des candidat(e)s retenu(e)s ainsi que les avis motivés, au conseil d'administration de l'établissement ainsi qu'au ministère de la Culture.

La liste des candidats/candidates retenu(e)s doit faire l'objet d'une publication sur le site internet de l'école et doit être affichée au sein de l'école.

## 6 - NOMINATION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS AU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2025

Au sein du secrétariat général du ministère de la Culture, à la sous-direction des métiers et des carrières, au sein du service des ressources humaines, le bureau de la filière scientifique et de l'enseignement, se charge de la nomination des lauréats au concours au 1er septembre 2024 et de la prise en charge financière des enseignants-chercheurs sélectionné(e)s par le comité de sélection.

## 7 – COMMUNICATION DES PIÈCES AUX CANDIDAT(E)S

(Art. 8 – Arrêté du 2/11/2018)

L'ENSAM communique à chaque candidat(e), sur sa demande, l'avis général rendu par le comité de sélection (annexe 8) et l'avis individuel écrit qui le concerne (annexe 7), à l'issue du résultat des auditions. Le délai de recours est de deux mois à partir de la date de communication des documents.

Aucun requérant n'a accès, de droit, aux avis individuels des autres candidat(e)s.

Le présent règlement intérieur est voté par le CPS-R en date du 21 novembre 2024.

Le président du CPS-R,

Stéphane Bosc

Le directeur,

Thierry VERDIER



## LISTES DES ANNEXES

---

ANNEXE 1 – Calendrier campagne de recrutement 2025.

ANNEXE 2 – Déclaration sur l'honneur.

ANNEXE 3 – Règles de déontologie.

ANNEXE 4 – Liste d'émargement des membres du comité de sélection.

ANNEXE 5 – Liste des candidat(e)s admis à être auditionné(e)s.

ANNEXE 6 – Motif de refus d'auditionner.

ANNEXE 7 – Audition des candidat(e)s (avis motivé par candidature).

ANNEXE 8 – Auditions des candidat(e)s (avis motivé par candidature).

ANNEXE 9 – Liste des candidat(e)s retenu(e)s.

# Calendrier des réunions des comités de sélection au titre de la campagne de recrutement des enseignants-chercheurs 2025

Modifié par le CPS-R du 16/01/2025

## Phase « Mutations, détachements »

Entre le 21 et le 24 janvier 2025	<b>1<sup>ère</sup> réunion</b> Désignation des rapporteurs Répartition des dossiers par le(la) président(e)
Entre le 29/01 et le 3/02/2025	<b>2<sup>ème</sup> réunion</b> Liste des candidats admissibles à l'oral
Entre le 13 et le 14 février 2025	<b>3<sup>ème</sup> réunion</b> Audition des candidats – Mutation prioritaire
Entre le 25 et le 28 février 2025	<b>3<sup>ème</sup> réunion</b> Audition des candidats Mutation « hors cadre prioritaire »

## Phase « Concours »

Le 05 et le 07 mai 2025	<b>1<sup>ère</sup> réunion</b> Désignation des rapporteurs Répartition des dossiers par le (la) président(e)
Entre le 19 et le 23 mai 2025	<b>2<sup>ème</sup> réunion</b> Liste des candidats admissibles à l'oral
Entre le 2 et le 6 juin 2025	<b>3<sup>ème</sup> réunion</b> Audition des candidats

## ANNEXE 2 - Règles de déontologie



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## DÉCLARATION SUR L'HONNEUR

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

Déclare sur l'honneur :

- N'avoir aucun lien d'intérêt avec le (la) ou les candidat(e)s déclaré(e)s sur le poste concerné.
- Avoir un ou des lien(s) d'intérêt avec le (la) ou les candidat(e)s suivant(s) :

NOM du (de la) candidat(e)	Prénom du(de la) candidat(e)	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 tout(e)s les candidat(e)s, à partir du moment où il a des liens avec un(e) candidat(e), 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 tout(e)s les candidat(e)s 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 et la grille d'aide à la détection de situation de partialité, figurant en pages 2 et 3 de la déclaration sur l'honneur.

Signature

## ANNEXE 3 - Règles de déontologie

### Références réglementaires :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires
- Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique (2008)
- Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la Fonction publique (2013)

Les membres du comité de sélection accomplissent leurs fonctions en toute indépendance et dans le strict respect de la réglementation. Ils jugent les candidat(e)s en fonction des critères fixés par le règlement intérieur du comité de sélection, en cohérence avec le projet pédagogique et scientifique de l'ENSA. Les rapports, les avis individuels, et l'avis général du comité de sélection peuvent être communiqués aux candidat.es qui en font la demande. Les rapports et l'ensemble des documents produits par les CDS sont anonymes. Afin de garantir la neutralité et l'impartialité des membres du jury, la liste des candidat(e)s recevables administrativement est remise aux membres du jury (président(e) compris(e)) avant la première réunion de répartition des dossiers.

**Il appartient à chaque membre du comité de sélection d'apprécier pour chaque candidat si son impartialité est ou pourrait être remise à cause, si les liens qu'il entretient avec le candidat vont ou pourrait influencer son appréciation et altérer son impartialité.**

### **Respect du principe d'égalité des candidat(e)s :**

Les candidat(e)s doivent être jugé(e)s dans les mêmes conditions afin d'éviter une rupture d'égalité des candidat(e)s. 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 susvisée).

### **Jurisprudence :**

- Le fait qu'un membre du jury connaisse bien un(e) candidat(e) ne permet pas de préjuger de sa partialité et ne justifie pas qu'il s'abstienne de participer aux délibérations qui concernent ce candidat (Conseil d'État - NEMETH - 04.11.94).
- En revanche, un membre du jury qui aurait avec un(e) candidat(e) des liens, tenant à la vie personnelle ou aux activités professionnelles, qui seraient de nature à influencer sur son appréciation doit s'abstenir de participer, de quelque manière que ce soit, aux interrogations et aux délibérations qui concernent ce candidat. (CAA 5 juin 2012).
- Un lien de parenté étroit avec le(la) candidat(e) peut entraîner une annulation des délibérations du jury. (Conseil d'État - ALDEUGER et BRANLIÈRE – 22.10.02).
- Des prises de positions antérieures défavorables à un(e) candidat(e) à l'occasion d'un conflit personnel (Conseil d'État - N. et autres - 14.06.89) peuvent entraîner une annulation des délibérations du jury.


## Grille indicative d'aide à la détection de situation de partialité

Au regard des candidatures reçues il convient d'analyser la nature des liens éventuels avec les candidats et les candidates dans une démarche d'auto-évaluation. Cette grille vous aidera à détecter les situations de partialité.

A. 1) Liens professionnels et hiérarchiques	
Être le subordonné d'un candidat ou d'une candidate	
Avoir ou avoir eu des relations professionnelles ou hiérarchiques conflictuelles ou dégradées avec un candidat ou une candidate	
Etre ou avoir été le supérieur hiérarchique d'un candidat ou d'une candidate (directeur de laboratoire, chef de service)	
A. 2) Liens dans le cadre de l'exercice de la profession	
Avoir un lien de contractualisation avec le candidat ou la candidate sur un chantier ou tout autre activité dans le cadre de l'exercice de la profession d'architecte	
Avoir un lien de subordination avec le candidat ou la candidate au sein de la même entreprise	
Etre associé.e d'une entreprise avec le candidat ou la candidate	
B. Liens intellectuels	
Avoir été directeur/directrice de thèse ou garant/garante / tuteur/tutrice HDR d'un candidat ou d'une candidate, avoir supervisé des travaux de recherche présentés par un candidat ou une candidate au comité de sélection :	
- Moins de 5 ans avant le concours	
- Durant une période entre 5 et 10 ans avant le concours	
Avoir cosigné une proportion importante des travaux de recherche avec un candidat ou une candidate (appréciation notamment au regard des pratiques différentes selon les disciplines)	
C. Liens personnels	
Avoir un lien proche de parenté avec un candidat ou une candidate	
Avoir ou avoir eu dans une période récente des liens intimes et/ou affectifs avec un candidat ou une candidate	
Avoir déjà pris des positions publiques très affirmées au sujet d'un candidats ou d'une candidate ou de sa candidature à un emploi	
Avoir ou avoir eu des relations personnelles conflictuelle ou dégradées avec un candidat ou une candidate	
<b>D'une manière générale, ma présence est susceptible d'être perçue par un tiers comme remettant en cause l'impartialité des travaux du comité</b>	

	Votre partialité est présumée
	Vous devez vous rapprocher du président du comité de sélection qui, après s'être reporté au référentiel « analyse de la jurisprudence » présent en pages 2 et 3 de la déclaration sur l'honneur, et avoir, le cas échéant, consulté le service des ressources humaines, sera en mesure de vous indiquer si votre partialité est présumée ou non.

## ANNEXE 4 - Liste d'émargement des membres du comité de sélection

 <p style="margin: 0;"><b>RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</b></p> <p style="margin: 0;"><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>	<p style="margin: 0;"><b>LISTE D'ÉMARGEMENT DU COMITÉ DE SÉLECTION</b></p> <p style="margin: 0;"><b>ENSA de Montpellier</b></p> <p style="margin: 10px 0 0 0;">Réunion du ___/___/20___ à ___h___</p>
---	---


	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		
Nombre de membres présents	Membres extérieurs	Membres spécialistes

Préciser qui est le(la) président(e)


## ANNEXE 5 - Liste des candidat(e)s admis(e) à être auditionné(e)s

 <p style="margin: 0;"><b>RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</b></p> <p style="margin: 0;"><i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>	<p style="margin: 0;"><b>LISTE DES CANDIDAT(E)S ADMIS(E) À ÊTRE AUDITIONNÉ(E)S</b></p> <p style="margin: 0;">Procès-verbal de la délibération du comité de sélection établissant la liste des candidat(e)s admis(e) à être auditionné(e)s</p> <p style="margin: 10px 0 0 0;"><b>ENSA de Montpellier</b></p>
---	---

<u>Corps de recrutement :</u> <input type="checkbox"/> Professeur (PR) <input type="checkbox"/> Maître de conférences (MCF)
<u>Champ disciplinaire :</u> <u>N° PEP :</u>

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

## ANNEXE 6 - Motif de refus d'auditionner

 <p><b>RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</b> <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>	<p><b>EXAMEN DES DOSSIERS DE CANDIDATURE DES POSTULANTS</b></p> <p><b>ENSA de Montpellier</b> (un avis par candidature)</p> <p><b>Peut-être communiqué aux candidats sur leur demande</b></p>
--	---

<b>Voie de recrutement :</b> <input type="checkbox"/> Détachement <input type="checkbox"/> Concours : <u>première</u> catégorie <input type="checkbox"/> Concours : <u>deuxième</u> catégorie	
<b>Corps de recrutement :</b> <input type="checkbox"/> Professeur (PR) <input type="checkbox"/> Maître de conférences (MCF)	
<b>Champ disciplinaire :</b>	

<b>IDENTIFICATION DU (DE LA) CANDIDAT(E)</b>	
<b>Civilité :</b> <input type="checkbox"/> Madame <input type="checkbox"/> Monsieur	<b>N° de profil :</b>
<b>NOM :</b>	<b>Prénom :</b>
<b>Date de naissance :</b>	<b>Lieu de naissance :</b>

<b>DÉLIBÉRATION DU COMITÉ DE SÉLECTION</b>
Les membres du comité de sélection ont émis l'avis suivant (cocher la case correspondante) : <input type="checkbox"/> Avis favorable (admis(e) aux auditions) <input type="checkbox"/> Avis défavorable (non-admis(e) aux auditions)

<b>Observations générales sur la candidature :</b>
--



## ANNEXE 7 - Audition des candidat(e)s (avis motivé par candidature)

 <p><b>RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</b> <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>	<p style="text-align: center;"><b>AUDITIONS DES CANDIDAT(E)S</b> Avis du comité de sélection</p> <p style="text-align: center;">ENSA de Montpellier (un avis par candidature)</p> <p style="text-align: center;">Peut-être communiqué aux candidat(e)s sur leur demande</p>
--	---

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

Champ disciplinaire :

### IDENTIFICATION DU (DE LA) CANDIDAT(E)

Civilité :     Madame     Monsieur

N° de profil PEP :

NOM :

Prénom :

Appréciation générale sur la candidature :

## ANNEXE 8 - Audition des candidat(e)s (avis motivé général)


 <p><b>RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</b> <i>Liberté Égalité Fraternité</i></p>	<p><b>AVIS CONCERNANT L'ENSEMBLE DES CANDIDATURES</b> Avis du comité de sélection</p> <p><b>ENSA de Montpellier</b> (un avis pour l'ensemble des candidatures)</p> <p>Peut-être communiqué aux candidat(e)s sur leur demande</p>
--	--

<p><u>Voie de recrutement :</u> <input type="checkbox"/> Détachement      <input type="checkbox"/> Concours : <u>première</u> catégorie      <input type="checkbox"/> Concours : <u>deuxième</u> catégorie</p>
<p><u>Corps de recrutement :</u>      <input type="checkbox"/> Professeur (PR)      <input type="checkbox"/> Maître de conférences (MCF)</p>
<p><u>Champ disciplinaire :</u> N° PEP :</p>

<p>Observations générales sur l'ensemble des candidatures : (Merci de respecter les principes d'impartialité de neutralité et d'indépendance du jury)</p>
---

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).

## ANNEXE 9 - Liste des candidat(e)s retenu(e)s

 <b>RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</b> <i>Liberté Égalité Fraternité</i>	<p style="text-align: center;"><b>LISTE DES CANDIDAT(E)S RETENU(E)S</b> Procès-verbal de la délibération du comité de sélection établissant la liste des candidat(e)s retenu(e)s par ordre de préférence</p> <p style="text-align: center;"><b>ENSA de Montpellier</b> (joindre la liste d'émargement des membres du comité de sélection)</p>
---	---

<u>Corps de recrutement :</u> <input type="checkbox"/> Professeur (PR) <input type="checkbox"/> Maître de conférences (MCF)
<u>Champ disciplinaire :</u> <u>N° PEP :</u>

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

<p>Observations générales sur l'ensemble des candidatures : (Merci de respecter les principes d'impartialité de neutralité et d'indépendance du jury)</p>
---

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 (la) candidat(e) retenu(e) par le comité de sélection sera nommé(e) par le ministère de la Culture après acceptation du poste par le (la) candidat(e) et sous réserve de la recevabilité administrative par le service des ressources humaines du ministère.**

