

GUIDE DE FONCTIONNEMENT DES COMITES DE SELECTION

Préambule

Le comité de sélection constitue le jury de recrutement des maîtres de conférences et des professeurs des universités régis par le décret n°84-431 du 6 juin 1984.

Un comité de sélection doit être créé à chaque recrutement, par le Conseil d'Administration siégeant en formation restreinte.

Le présent guide, conçu à l'intention des présidents de comités de sélection, rappelle les règles de procédure définies aux articles 9, 9-1, 9-2 et 9-3 du décret n° 84-431 modifié, et qui doivent être respectées sous peine d'un recours en annulation du recrutement.

Il est à noter qu'en février 2017, l'Université de Lorraine (UL) a obtenu le label HR Excellence in Research (HRS4R) récompensant ainsi son engagement continu pour améliorer ses pratiques et les conditions d'accueil de l'ensemble de ses personnels. Adhérant aux principes de la Charte européenne des chercheurs et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, l'UL développe sa politique de recrutement OTM-R (Ouverture, Transparence et Mérite dans le Recrutement) dans le respect des cinq valeurs constitutives de son identité :

- L'universalité
- La créativité
- La réflexivité
- La solidarité
- La responsabilité

Lors du recrutement des enseignants-chercheurs, les comités de sélection sont donc invités à respecter la politique OTM-R de l'Université de Lorraine, annexée au présent guide.

Sommaire

I. Rôle des comités.....	4
II. Candidatures spécifiques.....	4
III. Composition des comités de sélection	4
a) Composition numérique	4
b) Composition nominative	6
IV. Désignation et rôle du président et vice-président du comité	7
a) Sa désignation	7
b) Son rôle	7
c) Le vice-président.....	7
V. Le principe d'impartialité des membres du comité de sélection.....	8
VI. Conditions de réunion des comités	9
a) La convocation des membres du comité	9
b) La règle du triple quorum.....	9
VII. Travaux des Comités.....	10
a) Calendrier des travaux.....	10
b) La désignation des rapporteurs.....	10
c) Deux réunions sont obligatoires.....	11
d) Recours à la visio-conférence.....	12
VIII. Les modalités de délibération du comité	14
a) Les votes.....	14
b) Le classement	14
c) Les documents des travaux obligatoires	15
IX. Rôle du CA restreint	15
ANNEXES	16

I. Rôle des comités

Le comité de sélection examine les candidatures au recrutement par voie de concours, mutation ou détachement (arrêté du 13 février 2015) et établit un classement proposé aux instances compétentes.

II. Candidatures spécifiques

Dès lors que l'enregistrement et le dépôt des candidatures sont clôturées, et avant le début des travaux des comités :

Le Conseil d'Administration (CA) restreint, après avis du Conseil Scientifique (CS) restreint, examine les candidatures à la mutation et au détachement prioritaires des personnes fonctionnaires qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11/01/84, et sans examen préalable par le comité de sélection. Priorité est donnée notamment aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour raison professionnelle ainsi qu'aux fonctionnaires en situation de handicap.

Si le CA restreint ne retient pas de candidature ou si plusieurs candidatures ont été retenues, celles-ci sont examinées par le comité de sélection, avec les autres candidatures.

Le CS restreint est saisi pour émettre un avis sur les candidatures des enseignants qui peuvent être dispensés de la qualification compte tenu de l'exercice de fonctions d'enseignant dans un établissement d'enseignement supérieur d'un état autre que la France.

Cet avis est communiqué au comité de sélection.

III. Composition des comités de sélection

a) Composition numérique

Elle doit être comprise entre **8 et 20 membres** et être constituée de la façon suivante :

- **Au moins la moitié des membres sont extérieurs à l'établissement** (c.à.d. n'ayant pas qualité d'électeur pour les élections au CA). Toutefois, compte tenu des règles de triple quorum, **il est conseillé que la proposition de nomination compte plus d'extérieurs que d'internes.**

Parmi les membres extérieurs, il est recommandé, dans la mesure du possible, de ne pas prévoir plus de deux membres faisant partie d'un même laboratoire ou d'une même université.

- **Au moins un tiers des membres sont internes.**

Au moins un représentant de la composante de formation et un représentant du laboratoire du poste ouvert au concours doivent faire partie des membres internes du comité.

- Une proportion minimale de **40% de personnes de chaque sexe.**
Pour les postes de professeurs uniquement : une dérogation à ces 40% est possible parmi un certain nombre de disciplines (cf. liste jointe en annexe).
- Les membres du comité **sont majoritairement voire exclusivement membres de la discipline**, la discipline étant entendue principalement au sens de la section CNU.

- Pour le recrutement d'un maître de conférences : les membres sont à **parité égale professeurs des universités ou assimilés et maîtres de conférences ou assimilés**.
Pour le recrutement d'un professeur des universités : les membres sont **exclusivement des professeurs des universités ou assimilés** (voir liste des personnels assimilés en annexe).
- Pour le recrutement d'un maître de conférences, le comité doit compter parmi ses membres externes au moins un professeur des universités ou assimilé et un maître de conférences ou assimilé, parmi ses membres internes au moins un professeur des universités ou assimilé et un maître de conférences ou assimilé.

La notion de membres internes / extérieurs :

Article 9 du décret du 6 juin 1984 : « Sont considérés comme membres extérieurs à l'établissement, les enseignants-chercheurs et les personnels assimilés **qui n'ont pas la qualité d'électeur pour les élections au conseil d'administration de l'établissement** dans lequel l'emploi est à pourvoir. »

Ainsi, sont donc considérés comme des membres internes :

- ⇒ Les enseignants-chercheurs qui :
 - Sont affectés en position d'activité ou de détachement ou mis à disposition à l'Université de Lorraine ;
 - ou
 - Effectuent sur l'année universitaire au moins 64hctd à l'université de Lorraine.
- ⇒ Les chercheurs qui sont affectés dans une unité de recherche de l'Université de Lorraine qui leur est rattachée à titre principal en application du contrat pluriannuel d'établissement (c.à.d. pour le contrat 2017-2023 : tous les laboratoires appartenant à l'Université de Lorraine exceptés le BETA, le LCFC et le LISEC).

Cas particuliers :

- Les chercheurs du BETA du site lorrain sont des membres internes à l'Université de Lorraine car y sont électeurs, ceux du BETA des sites alsaciens sont des membres externes car sont électeurs à l'Université de Strasbourg ou à l'Université de Mulhouse.
- Les enseignants-chercheurs affectés dans un autre établissement que l'Université de Lorraine mais faisant partie d'un laboratoire commun (BETA partie alsacienne, LISEC de Strasbourg, LCFC) sont des membres externes à l'établissement.

Cependant, pour ces enseignants-chercheurs et chercheurs externes à l'Université de Lorraine et seulement pour eux, il est recommandé que leur nombre ne dépasse pas plus de la moitié dans le nombre total d'extérieurs du comité.

- Les enseignants-chercheurs externes ayant été affectés au cours des années précédentes à l'Université de Lorraine devront avoir quitté l'établissement depuis au moins 5 ans pour être considérés comme membre externe.

Il est recommandé de se rapprocher de la DRH pour tout cas particulier.

La position des membres :

Peuvent être membres d'un comité de sélection, les enseignants-chercheurs ayant la position statutaire suivante :

- En position d'activité, sous réserve que les congés auxquels ils ont droit (congés annuels, de maternité, d'adoption, de paternité, congés pour formation syndicale, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie) ne les empêchent pas d'assister aux travaux du comité ;
- En congé pour recherches ou conversions thématiques ;
- En détachement entrant et sortant ;
- En délégation ;
- En surnombre ;
- En mise à disposition.

Sont exclus de toute participation à un comité de sélection, les chercheurs, les enseignants-chercheurs et assimilés :

- En disponibilité ;
- En position hors cadre ;
- En congé de maladie, de longue maladie, de longue durée et en congé parental ;
- À la retraite, y compris les enseignants-chercheurs émérites.

Par ailleurs, un maître de conférences stagiaire ne peut être membre d'un comité de sélection si un des dossiers examinés concerne un candidat à la mutation. De ce fait, la qualité de membre titulaire est requise.

Les membres du CA de l'Université de Lorraine ne peuvent pas être membres d'un comité de sélection de l'établissement.

Aucun suppléant n'est possible.

Il n'existe plus de limite sur le nombre de comités auquel un membre peut appartenir.

La 1^{ère} délibération du CA

Pour chaque poste, et sur proposition des directeurs de composante de formation et de laboratoire concernés par le recrutement, la 1^{ère} délibération du CA restreint porte sur la composition numérique :

- Le nombre total de membres (entre 8 et 20)
- Le nombre de membres choisis en dehors de l'établissement
- Le nombre de membres choisis dans la discipline
- Le nombre de personnes de chaque sexe

Un même comité de sélection peut être constitué pour pourvoir plusieurs emplois d'enseignants-chercheurs lorsque ces emplois relèvent d'une même discipline. Un tel comité fournira de manière distincte l'ensemble des documents et les résultats pour chaque poste.

b) Composition nominative

Le chargé de mission

Pour chaque poste, un chargé de mission est proposé par les directeurs de composante de formation et de laboratoire concernés par le recrutement. Il sera chargé de composer nominativement le comité de sélection **en concertation avec les directeurs de composante de formation et de recherche du poste concerné**. Cette information est demandée dans le

cadre de la campagne d'emploi lors de la transmission des fiches de poste et de la composition numérique des comités.

⚠ **L'attention des chargés de mission est attirée sur la nécessité de consulter, en amont de la constitution du comité, les membres pressentis afin d'écartier tout membre qui aurait un/des lien(s) ou conflit(s) d'intérêt(s) connu(s) avec un/des futur(s) candidat(s).**

La 2^{ème} délibération du CA

Le CA restreint délibère, après avis du CS restreint, sur la composition nominative des comités, proposée par le chargé de mission, en lien avec les directeurs de composante de formation et de laboratoire concernés par le recrutement.

Le CA restreint désigne les présidents et vice-présidents de chaque comité, sur proposition du chargé de mission, en lien avec les directeurs de composante de formation et de laboratoire concernés par le recrutement.

Dès lors que la composition nominative et la liste des présidents et vice-présidents sont nommés par le CA restreint, **aucune modification ni aucun remplacement ne sont autorisés sans soumission aux instances au préalable.**

IV. Désignation et rôle du président et vice-président du comité

a) Sa désignation

Le président est nommé parmi les membres du comité.

Il peut être interne ou externe à l'Université de Lorraine.

Le président d'un comité de sélection, pour un recrutement de maître de conférences, peut être un professeur des universités / assimilé ou un maître de conférences / assimilé.

Les directeurs de composante ou de laboratoire peuvent être membres du comité de sélection mais ne peuvent pas être présidents du comité.

b) Son rôle

Le président du comité doit :

- Déterminer le calendrier des opérations du comité compte tenu des calendriers fixés par le Ministère et l'Université, ce qui permet de s'assurer de la présence des membres désignés ;
- Désigner les rapporteurs parmi les membres du comité, après que l'administration lui ait transmis les dossiers des candidats (en effet, chaque candidature doit faire l'objet de deux rapports établis par des membres du comité. Le président transmet les dossiers aux rapporteurs, accompagnés du profil de poste) ;
- Convoquer les membres du comité ;
- Adresser un mail aux membres du comité leur confirmant le calendrier des réunions du comité (une première pour l'examen des dossiers et une seconde pour l'audition des candidats) ;
- Convoquer les candidats à l'audition ;
- Présider les réunions du comité ;
- Transmettre au pôle de gestion des enseignants-chercheurs, les résultats des travaux des comités selon le calendrier.

c) Le vice-président

La réglementation relative aux comités de sélection permet dorénavant de désigner parmi les membres du comité celui ou celle qui exercera la fonction de vice-président(e) appelé(e) à suppléer le(la) président(e) du comité en cas d'absence ou conflit/lien d'intérêt.

La désignation est laissée au choix du chargé de mission, en lien avec les directeurs de composante de formation et de laboratoire concernés par le recrutement.

Le vice-président dispose des mêmes prérogatives que le président empêché.

V. Le principe d'impartialité des membres du comité de sélection

Le président et les membres du comité doivent être particulièrement attentifs au respect du principe d'impartialité.

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 son appréciation, ce membre doit s'abstenir de participer aux délibérations concernant ce candidat et l'ensemble des candidats aux concours.

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.

Une **grille indicative d'aide à la détection de situation de partialité** (voir en annexe) doit être remise à tous les membres du comité qui doivent la retourner complétée au président de comité dès qu'ils ont connaissance de la liste des candidats au concours. Cette grille est une déclaration sur l'honneur.

Aussi, un enseignant-chercheur qui aurait un cas de partialité présumé avec un ou plusieurs candidat(s) ne pourra pas être nommé président ou vice-président du comité de sélection.

Il appartient au président du comité de sélection de tenir compte de l'existence de tous ces liens d'intérêt tout au long du processus de sélection et d'informer les membres du comité de sélection des conflits d'intérêts existants.

Pour ce faire, la grille indicative d'aide à la détection de situation de partialité ainsi qu'un référentiel d'analyse des situations de partialité sont mis à la disposition des membres du comité.

Il est fortement conseillé d'exclure par avance, lorsque cela est possible, de la composition du comité toute personne dont l'impartialité est avérée afin que le quorum soit maintenu.

Un membre dont la partialité serait présumée avec un ou plusieurs candidat(s) devra :

- **Lors de la première réunion** : 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.

Dès que la décision d'auditionner ou non le candidat, auquel est lié le membre, est prise par le comité, le membre pourra prendre part à la délibération finale (c. à d., un récapitulatif des décisions individuelles, d'audition ou non, déjà arrêté de façon définitive).

Il sera comptabilisé parmi les non-votants dans l'avis donné sur le candidat auquel il est lié.

- **Lors de la seconde réunion** : Le membre du comité dont l'impartialité est en cause ne pourra participer à la deuxième réunion (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.
En effet, il lui est interdit de prendre part aux délibérations concernant le candidat auquel il est lié mais encore concernant l'ensemble des candidats au concours.

Pour chaque concours, le mode de gestion des liens d'intérêts devra être mentionné dans le procès-verbal, et les déclarations jointes à celui-ci.

Recommandations:

Plusieurs actions peuvent être mises en œuvre afin de prévenir les soupçons de partialité 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 noms des candidats (demander aux services RH une extraction) afin de permettre aux membres du comité de sélection de signaler en amont du début des travaux toute présomption de partialité.

VI. Conditions de réunion des comités

a) La convocation des membres du comité

Le président du comité convoque tous les membres du comité et arrête l'ordre du jour de la réunion.

Au minimum 2 réunions :

- 1^{ère} réunion pour examiner des dossiers et fixer la liste des candidats à auditionner ;
- 2^{ème} réunion pour auditionner les candidats, émettre un avis sur chaque candidature, émettre un avis motivé unique portant sur l'ensemble des candidats et établir le classement.

Il est recommandé de s'assurer au préalable de la disponibilité des membres extérieurs aux dates prévues des réunions et de respecter un délai d'au moins une semaine entre l'envoi de la convocation et la date effective de la réunion. Cette convocation peut être envoyée par tous moyens (courrier, courrier électronique).

Le président du comité est chargé d'effectuer l'envoi des convocations qu'il aura signées.

Le comité de sélection doit également respecter des règles strictes de fonctionnement, notamment en ce qui concerne la participation de ses membres aux travaux. Le comité doit examiner les candidatures en siégeant dans la même formation. **Si un membre n'est pas présent lors de la première réunion, il ne peut pas assister aux réunions suivantes.**

b) La règle du triple quorum

Pour que le comité de sélection siège valablement, cette **règle du « triple quorum » est impérative et doit être respectée durant toute la réunion et pour les deux réunions.**

Le comité de sélection siège valablement si :

- **Le quorum global est atteint** : soit la moitié au moins des membres sont présents à la séance.
- **Le quorum des membres extérieurs est respecté** : soit la moitié au moins de membres extérieurs parmi les membres présents.
- **Le quorum des membres spécialistes de la discipline est respecté** : soit la moitié au moins de membres spécialistes de la discipline parmi les membres présents.

En revanche, aucune disposition réglementaire ni aucune jurisprudence n'imposent le respect de la proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe ni de la parité maître de conférences - professeurs des universités lors des délibérations des comités de sélection.

Les membres en visio-conférence sont considérés comme présents. Cependant, le comité ne peut siéger valablement si le nombre des membres physiquement présents est inférieur à 4.

Au début de la réunion, le président du comité vérifie que les membres présents ont émargé la liste de présence et que le quorum est atteint. Le président du comité signe la liste d'émargement à la place du (des) membre(s) du comité présent(s) par visioconférence.

Cas pratique du respect de la règle du triple quorum :

Un comité de sélection est composé de 12 membres :

7 membres sont présents : 4 membres appartenant à l'établissement et 3 membres extérieurs à l'établissement. Parmi les membres présents, deux appartiennent à la discipline concernée.

Pour rappel, le comité de sélection siège valablement si la moitié de ses membres sont présents à la séance, parmi lesquels une moitié au moins de membres extérieurs à l'établissement, parmi lesquels une moitié au moins de membres sont spécialistes de la discipline.

Dans cet exemple, les règles de quorum ne sont pas respectées.

Pour qu'elles le soient, la proportion entre membres présents appartenant à l'établissement et membres extérieurs aurait dû être inversée (3 membres appartenant à l'établissement et 4 membres extérieurs). En outre, seuls deux des membres présents appartiennent à la discipline alors qu'il en aurait fallu quatre.

A défaut, la réunion ne peut se tenir valablement.

Toute modification de la composition d'un comité relève des instances compétentes.

VII. Travaux des Comités

a) Calendrier des travaux

L'attention du président est portée sur le respect du calendrier fourni par l'établissement.

Les travaux des comités peuvent débuter dès lors que les instances ont statué sur les candidatures spécifiques (demandes de mutations/détachements prioritaires, demandes de reconnaissances de fonctions des candidats étrangers).

b) La désignation des rapporteurs

La désignation des rapporteurs choisis parmi les membres du comité de sélection et la répartition des dossiers entre eux est faite par le président du comité.

Chaque candidature doit faire l'objet de deux rapports.

c) Deux réunions sont obligatoires

1^{ère} réunion : Examen des candidatures et établissement de la liste des candidats à auditionner

1) rôle du président

Le président attribue deux rapporteurs, choisis en fonction du profil du poste (profils pédagogie et recherche), à chaque dossier de candidature.

Il doit s'assurer que tous les rapporteurs ont effectué leur rapport pour la 1^{ère} réunion du comité de sélection chargée d'examiner les candidatures.

2) rôle des rapporteurs

Les rapporteurs rédigent leur rapport sur la base du canevas puis donne leur avis quant à l'adéquation du candidat au profil du poste.

Si un rapporteur ne peut pas être présent lors de la séance, il adresse son rapport écrit au président. Il ne peut plus siéger à la réunion suivante du comité de sélection.

3) rôle du comité

Pour fixer la liste des candidats que le comité de sélection souhaite auditionner, le comité s'appuie sur les dossiers des candidats ainsi que sur les deux rapports établis préalablement par les membres désignés.

Si un seul candidat est retenu pour l'audition suite à la 1^{ère} réunion, son audition est obligatoire pour pouvoir être proposé au CA restreint.

Si l'examen des rapports indique qu'aucun candidat ne correspond au profil du poste proposé, le comité de sélection transmet un avis motivé unique en ce sens (en plus des documents obligatoires : PV de la 1^{ère} réunion, liste d'émargement, rapports des rapporteurs, avis motivé sur chaque candidature). La procédure de recrutement sera alors interrompue.

La liste des candidats à auditionner ne peut être arrêtée qu'après l'examen de tous les rapports des rapporteurs.

Convocations des candidats :

Les convocations aux candidats pour les auditions sont adressées dans un délai raisonnable de 15 jours minimum, sauf circonstances particulières, afin de permettre aux candidats de prendre leurs dispositions pour se rendre à l'audition.

Les convocations devront indiquer la date, le lieu et les autres modalités de l'audition.

Cette convocation peut être envoyée par tous moyens (courrier, courrier électronique).

2ème réunion : Audition des candidats et établissement de la liste des candidats classés

La durée de l'audition doit être identique pour tous les candidats auditionnés en vue de pourvoir un poste donné, afin de respecter l'égalité entre ceux-ci.

La langue de l'enseignement, des examens et concours ainsi que des thèses et mémoires dans les établissements publics et privés d'enseignement est le français sauf exceptions justifiées par les nécessités de l'enseignement des langues et cultures régionales ou étrangères. Les dossiers des candidats et leurs auditions doivent être présentés en français.

Recours à une mise en situation professionnelle :

Le CA restreint décide du recours à des mises en situation professionnelles pour les postes pour lesquels les composantes en font la demande. Celles-ci sont **non publiques**.

Le CA restreint laisse le choix du thème, de la forme et de la durée de la mise en situation aux comités de sélection.

Les présidents des comités préviendront impérativement les candidats des modalités de la mise en situation professionnelle sur la convocation à l'audition au moins 15 jours avant l'audition. Ces modalités doivent être identiques pour l'ensemble des candidats auditionnés, et devront être précisées dans le procès-verbal de la première réunion du comité.

Le recrutement des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi est identique aux autres candidats. Les membres du comité devront néanmoins être sensibilisés aux questions de handicap. Un candidat en situation de handicap, lors de l'audition, peut demander (avec un avis médical), à bénéficier de dérogations aux règles normales de déroulement du concours. La durée et le fractionnement des épreuves doivent être adaptés aux moyens physiques du candidat.

d) Recours à la visio-conférence

Un membre ne pouvant être présent sur place à une des réunions ou un candidat ne pouvant être présent sur place le jour de l'audition peut demander à être entendu par visio-conférence aux conditions décrites dans la charte fixant les modalités de recours aux moyens de télécommunication pour le fonctionnement des comités de sélection à l'Université de Lorraine.

La personne souhaitant une réunion ou une audition à distance fait parvenir une demande au président du comité de sélection au plus tard 10 jours avant la date de la réunion ou audition en précisant les coordonnées d'un technicien de l'établissement où il se trouve.

Le seul argument qui peut être opposé à un candidat qui souhaiterait être auditionné par visioconférence est fondé sur l'impossibilité, au moment où est présentée la demande, de respecter les garanties techniques prévues.

Des tests seront réalisés par les techniciens des 2 sites afin de s'assurer du bon fonctionnement et de la compatibilité des équipements.

Le président de comité pourra, après des tests sur le fonctionnement de l'installation, décliner l'offre s'il juge que les moyens mis à disposition ne permettent pas de réaliser le comité de sélection dans de bonnes conditions.

Le recours à la visio-conférence repose sur des caractéristiques techniques garantissant la participation effective aux débats et auditions :

- **L'identification à tout moment des participants ;**
- **Un débit continu des informations visuelles et sonores ;**
- **La sécurité et la confidentialité des données transmises ;**
- **Le secret des débats à l'égard des tiers**

Pour assurer la bonne information des candidats, le président du comité de sélection doit informer les candidats, de la procédure retenue, et des garanties qui l'accompagnent au moins 15 jours avant le début des auditions. Cette procédure et ces garanties seront rappelées dans la charte informatique qui sera jointe à la convocation individuelle que recevra le candidat, lui indiquant le jour et l'heure de son audition.

Pour rappel : Le vice-président dispose des mêmes prérogatives que le président si celui-ci est empêché.

Identification

Lors de l'ouverture de la réunion par visioconférence, le président du comité de sélection procède à l'identification des membres de ce comité qui assistent à la séance en visioconférence. Il s'assure que seules les personnes autorisées participent à la réunion, la séance n'étant pas publique. A l'occasion de sa participation aux réunions, chacun des membres du comité de sélection veille à prendre les mesures de nature à préserver le caractère non public des travaux (pièce isolée hors la présence de tiers, casque audio...).

Décompte des présents, et des absents

Le président du comité de sélection signe la liste d'émargement pour les membres du comité qui assistent aux travaux en visioconférence. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les membres qui participent à la réunion du comité par visioconférence.

Déroulement des réunions et des auditions par télécommunication

Le président organise les débats et les votes. Les modalités sont précisées en début de réunion. Le procès-verbal de la séance indique le nom des présents et réputés présents. Il fait état de la présence ou de l'absence des personnes convoquées à la réunion du comité de sélection et de la présence de toute autre personne ayant assisté à tout ou partie de la réunion. Il fait également état de la survenance éventuelle d'un incident technique relatif à une visio-conférence ou à tout autre moyen de télécommunication lorsque cet incident a perturbé le déroulement de la séance.

Le président du comité de sélection se prononce sur tout dysfonctionnement susceptible de pénaliser les candidats.

Les règles de vote

Le vote à bulletins :

Afin d'aider les présidents de comité dans la réalisation des votes à bulletins secrets, l'Université de Lorraine vous propose deux outils :

1) Balotilo: <https://www.balotilo.org/>

2) Belenios: <https://belenios.loria.fr/admin>

(Cf. notice Belenios)

Ces deux solutions sont au libre choix du président de comité et lui permettent, l'une comme l'autre, de réaliser des votes à bulletin secret.

Le vote à main levée :

Le président organise la mise aux voix : les membres du comité s'expriment à l'appel de leur nom par le Président.

Le vote par procuration est exclu.

VIII. Les modalités de délibération du comité

a) Les votes

Les votes peuvent être exprimés à main levée ou à bulletin secret. Si un membre du comité demande le vote à bulletin secret, le président de comité accède à sa demande.

Le comité de sélection se prononce à la majorité des voix des membres présents.

Les décisions doivent recueillir un nombre de votes favorables supérieur à la moitié du nombre des membres présents pour être considérées comme adoptées.

Sont considérés comme des votes favorables les votes « oui » ou « pour » et comme défavorables les votes « non », « contre ».

Les votes nuls, abstentions, refus de vote ou votes blancs sont tous pris en compte comme des votes défavorables dans le calcul de la majorité, au même titre que les votes expressément défavorables.

Exemple :

Un comité de sélection de 16 membres :

7 votes pour, 4 votes contre, 2 refus de vote, 3 abstentions : la proposition du comité est rejetée dans la mesure où 9 votes sur 16 sont considérés comme étant défavorables.

Le président doit demander aux membres du comité de se prononcer sur un avis clairement exprimé.

b) Le classement

L'attention des comités de sélection est portée sur le fait qu'une liste ne peut pas comporter des candidats classés ex-aequo.

Après avoir procédé aux auditions, le comité de sélection délibère sur l'ensemble des candidatures et émet :

- Le classement proposé (PV de la 2^{ème} réunion) ;
- Le détail du vote justifiant notamment le classement des candidats (avis circonstancié) ;
- Le rapport du jury ;
- L'avis motivé du comité sur chaque candidature, qu'elle ait donné lieu ou non à audition.

Le président du comité doit veiller particulièrement à la rédaction de l'avis circonstancié du comité afin d'éclairer le CA restreint sur le classement proposé.

c) Les documents des travaux obligatoires

Le comité établit, pour chaque réunion, un procès-verbal accompagné de la liste d'émargement.

Le président du comité transmet au pôle de gestion des enseignants-chercheurs les documents suivants originaux :

- Le procès-verbal pour chaque réunion du comité de sélection (la liste des candidats à auditionner puis la liste des candidats classés) – [Annexe 1 et 2](#) ;
- Les listes d'émargement des deux réunions – [Annexe 3](#) ;
- Les rapports des rapporteurs – [Annexe 7](#) ;
- Les avis motivés émis sur chaque candidature par le comité – [Annexe 4](#) ;
- L'avis circonstancié sur l'ensemble des candidatures justifiant notamment le classement des candidats (afin d'éclairer le CA restreint sur le classement proposé) – [Annexe 5](#) ;
- Le rapport du jury – [Annexe 6](#) ;
- Les grilles indicatives d'aide à la détection de situation de partialité – [Annexe 8](#) ;
- La fiche sur les bonnes pratiques, données sexuées et indicateurs clés – [Annexe 9](#) ;

Les modèles de ces documents sont disponibles et à déposer complétés sur l'application de recrutement de l'Université de Lorraine.

IX. Rôle du CA restreint

Une fois que le comité s'est prononcé, le Président de l'Université de Lorraine inscrit le recrutement à l'ordre du jour du CA siégeant en formation restreinte (de rang égal au moins à celui de l'emploi postulé).

Le CA restreint propose le nom du candidat sélectionné ou, le cas échéant, une liste de candidats classés par ordre de préférence. Le pouvoir de proposition du CA restreint s'exerce dans le cadre de la sélection opérée par le comité de sélection.

Il revient au CA restreint d'apprécier l'adéquation des candidatures à la stratégie de l'Université de Lorraine, sans remettre en cause l'appréciation des mérites scientifiques des candidats retenus par le comité de sélection. Il peut donc écarter des candidats pour l'inadéquation entre la candidature et le profil du poste, ou pour des motifs liés à la stratégie de l'Etablissement.

Par ailleurs, le CA restreint veille au bon déroulement des comités de sélection, notamment au vu des recommandations inscrites dans ce guide, et au respect de la réglementation. A défaut, il peut invalider les travaux du comité.

Le CA restreint et le directeur d'un institut ou d'une école faisant partie de l'Université disposent tous les deux du pouvoir de s'opposer à la liste des candidats retenus dans son ensemble, mais aussi celui d'écarter une partie des candidats.

En revanche, ils ne peuvent pas proposer une candidature qui n'aurait pas été retenue par le comité de sélection ni modifier l'ordre de la liste de classement, ce qui implique que s'ils écartent un candidat, ils doivent écarter les candidats classés après celui-ci.

Dès que le CA restreint a délibéré, les directeurs d'instituts ou écoles disposent d'un délai de 15 jours pour se prononcer sur l'exercice ou non de leur droit de veto. Passé ce délai leur avis est réputé favorable.

ANNEXES

- Liste des personnels assimilés (annexe modifiée car élargissement de la notion d'assimilé)
- Liste des disciplines dérogatoires à la proportion minimale de chaque sexe
- Grille indicative d'aide à la détection de situation de partialité
- [Politique OTM-R de l'Etablissement](#)

PERSONNEL ASSIMILES MCF OU PR

ARRETE

Arrêté du 15 juin 1992 fixant la liste des corps de fonctionnaires assimilés aux professeurs des universités et aux maîtres de conférences pour la désignation des membres du Conseil national des universités

Sont assimilés aux professeurs des universités, les personnels titulaires appartenant aux corps ci-après énumérés :

Les professeurs et les sous-directeurs de laboratoire du Collège de France ;

Les professeurs du Muséum national d'histoire naturelle ;

Les professeurs et les sous-directeurs de laboratoire du Conservatoire national des arts et métiers ;

Les directeurs d'études de l'Ecole des hautes études en sciences sociales ;

Les directeurs d'études de l'Ecole pratique des hautes études, de l'Ecole nationale des chartes et de l'Ecole française d'Extrême-Orient ;

Les professeurs de l'Institut national des langues et civilisations orientales ;

Les sous-directeurs d'écoles normales supérieures ;

Les astronomes et physiciens régis par le décret n° 86-434 du 12 mars 1986 modifié portant statuts du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints ;

Les astronomes titulaires et les astronomes adjoints régis par le décret du 31 juillet 1936 relatif au statut des observatoires astronomiques ;

Les physiciens titulaires et les physiciens adjoints régis par le décret du 25 septembre 1936 relatif au statut des instituts et observatoires de physique du globe ;

Les professeurs de première et de deuxième catégorie de l'Ecole centrale des arts et manufactures ;

Les directeurs de recherche relevant du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps des fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.

Sont assimilés aux maîtres de conférences, les personnels titulaires appartenant aux corps énumérés ci-après :

Les maîtres de conférences de l'Ecole des hautes études en sciences sociales ;

Les maîtres de conférences de l'Ecole pratique des hautes études, de l'Ecole nationale des

chartes et de l'Ecole française d'Extrême-Orient ;

Les maîtres de conférences du Muséum national d'histoire naturelle ;

Les astronomes adjoints et physiciens adjoints régis par le décret n° 86-634 du 12 mars 1986 modifié portant statuts du corps des astronomes et physiciens et du corps des astronomes adjoints et physiciens adjoints ;

Les aides astronomes des observatoires et les aides physiciens des instituts de physique du globe ;

Les maîtres-assistants nommés en application des décrets n° 60-1027 du 26 septembre 1960 modifié, n° 62-114 du 27 janvier 1962 modifié et n° 69-526 du 2 juin 1969 modifié ;

Les chefs de travaux des disciplines scientifiques et pharmaceutiques relevant du décret n° 50-1347 du 27 octobre 1950 modifié relatif au statut des chefs de travaux des facultés de l'université de Paris, de l'Ecole normale supérieure et des facultés des universités des départements ;

Les chefs de travaux du Conservatoire national des arts et métiers ;

Les chefs de travaux de l'Institut d'hydrologie et de climatologie ;

Les chargés de recherche relevant du décret n° 83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps des fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.

Elargissement de la notion d'assimilé

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.

Il convient d'apprécier au cas par cas si les personnels remplissent les conditions pour être assimilés aux enseignants-chercheurs pour la composition des comités de sélection, à savoir :

- Une condition relative à l'établissement : il faudra regarder les statuts de celui-ci pour déterminer s'il a une activité de recherche qui permet de le qualifier d'« organisme de recherche » ;

- Une condition relative à la personne : il faudra regarder son statut ou son contrat pour voir si une activité de recherche y est mentionnée, qui permettrait de le qualifier de « chercheur ».

L'établissement doit en outre se prononcer sur le rang de l'intéressé, à savoir déterminer s'il est assimilé aux professeurs des universités ou s'il est assimilé aux maîtres de conférences.

Cas des personnels hospitalo-universitaires et des personnels enseignants titulaires de médecine générale :

Ces personnels ne sont pas des « personnels assimilés » mais des enseignants-chercheurs dotés d'un statut particulier exerçant des fonctions particulières en plus de leurs fonctions d'enseignement et de recherche. Ils peuvent donc participer aux travaux d'un comité de sélection au même titre que les personnels figurant sur l'annexe susmentionnée.

Les enseignants-chercheurs d'autres départements ministériels :

Il existe des corps spécifiques de personnels enseignants-chercheurs dépendant des ministères chargés de l'économie, de l'équipement, de l'agriculture.

Dans la mesure où les statuts de ces personnels mentionnent une activité de recherche, qui est exercée au sein d'organismes qui peuvent être qualifiés d'« organismes de recherche », ils peuvent être sollicités pour participer à un comité de sélection.

Ainsi, les enseignants des écoles des mines régis par le décret n° 2007-468 du 28 mars 2007 portant statut particulier des enseignants de l'Institut Mines-Télécom et les agents contractuels de recherche régis par le décret n° 2000-677 du 18 juillet 2000 portant dispositions statutaires communes aux agents contractuels des écoles nationales supérieures des mines et des écoles nationales supérieures des techniques industrielles et des mines placées sous la tutelle du ministre chargé de l'industrie répondent aux deux critères.

De même, les enseignants-chercheurs régis par le décret n°92-171 du 21 février 1992 portant statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture répondent aux deux critères.

Ils peuvent donc être sollicités pour participer à un comité de sélection.

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

Ces personnels répondent aux deux critères, ils peuvent donc être sollicités pour participer à un comité de sélection.

Les universitaires et les chercheurs appartenant à des institutions étrangères peuvent être membres d'un comité de sélection :

Référence réglementaire :

Article 9 du décret du 6 juin 1984 : « *Peuvent être choisis pour siéger dans les comités de sélection, des universitaires et des chercheurs appartenant à des institutions étrangères, d'un rang au moins égal à celui auquel postulent les candidats.* »

La vérification de la notion de rang égal doit être faite par le conseil académique ou l'organe en tenant lieu.

DISCIPLINES DEROGATOIRES (Nouveau décret en cours)

Uniquement valable pour les postes de professeurs

Décret n° 2019-1346 du 11 décembre 2019 fixant des dispositions dérogatoires à la proportion minimale de quarante pour cent de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur

Article 1

Pour une durée de deux ans à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, la liste des disciplines pouvant déroger à la proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe au sein d'un comité de sélection institué en vue du recrutement des professeurs des universités et les proportions minimales dérogatoires que doivent respecter chacune de ces disciplines sont fixées ainsi qu'il suit :

DISCIPLINES	SECTION DU CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS	PROPORTION MINIMALE DEROGATOIRE	
Mathématiques	25	20 %	% de chaque sexe avec un minimum de 2 personnes de chaque sexe
Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	26	33 %	
Milieux denses et matériaux	28	32 %	
Constituants élémentaires	29	24 %	
Milieux dilués et optique	30	29 %	
Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	35	34 %	
Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère	36	26 %	
Mécanique, génie mécanique, génie civil	60	20 %	
Génie informatique, automatique et traitement du signal	61	23 %	
Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	63	24 %	
Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	72	28 %	

Article 2

Le décret n° 2017-1606 du 24 novembre 2017 fixant des dispositions dérogatoires à la proportion minimale de quarante pour cent de chaque sexe dans la composition des comités de sélection des concours de recrutement des professeurs des universités est abrogé.

GRILLE INDICATIVE D'AIDE A LA DETECTION DE SITUATION DE PARTIALITE

Nature de l'emploi (MCF ou PR) :

Numéro de la section CNU :

N° de l'emploi :

Profil :

Au regard des candidatures reçues, il convient d'analyser la nature des liens éventuels avec les candidat(e)s dans une démarche d'auto-évaluation.

Je soussigné(e), _____, déclare sur l'honneur :

☐ N'avoir aucun lien ou conflit d'intérêt avec les candidat(e)s et estime disposer de l'impartialité requise pour participer aux délibérations.

☐ Avoir un/des lien(s) ou conflit(s) d'intérêt(s) (orange), avec le(s)/la candidat(e)(s) mentionné(e)s ci-dessous, mais estime disposer de l'impartialité requise pour participer aux délibérations.

☐ Avoir un/des lien(s) ou conflit(s) d'intérêt(s) (orange ou rouge), avec le(s)/la candidat(e)(s) mentionné(e)s ci-dessous, et ne pas disposer de l'impartialité requise pour participer aux délibérations.

(Je ne participe pas au vote sur le(s)/la candidat(e)(s) lors de la 1^{ère} réunion et doit me retirer de la 2^{nde} réunion si le(s)/la candidat(e)(s) mentionné(e)s est/sont auditionné(e)(s)).

Fait à, _____ le

Signature :

A – Liens professionnels et hiérarchiques	Nom du/de la candidat(e)
☒ Etre le/la subordonné(e) d'un(e) candidat(e)	
☒ Avoir ou avoir eu des relations professionnelles ou hiérarchiques conflictuelles ou dégradées avec un(e) candidat(e)	
☐ Etre ou avoir été le/la supérieur(e) hiérarchique d'un(e) candidat(e) (directeur/directrice de composante, directeur/directrice de laboratoire, chef/cheffe de service) ☐ Avoir ou avoir eu d'autres liens professionnels avec un(e) candidat(e) (Collègue, membre du même laboratoire, responsabilité d'enseignement, etc.)	
B – Liens intellectuels	
Avoir été directeur/directrice de thèse ou garant(e)/tuteur(rice) – HDR d'un(e) candidat(e), ou avoir supervisé des travaux de recherche présentés par un(e) candidat(e) au comité de sélection : ☒ - Moins de cinq ans avant le concours	
☐ - Dans une période entre 5 et 10 ans avant le concours	
☐ Avoir cosigné une proportion importante des travaux de recherche avec un(e) candidat(e) (appréciation notamment au regard des pratiques différentes selon les disciplines)	
☐ Avoir organisé des manifestations scientifiques et intellectuelles avec un(e) candidat(e) (colloques, conférences, séminaires, etc.)	
C – Liens personnels	
☒ Avoir un lien proche de parenté avec un(e) candidat(e)	
☒ Avoir ou avoir eu dans une période récente des liens intimes et/ou affectifs avec un(e) candidat(e)	
☒ Avoir déjà pris des positions publiques très affirmées au sujet d'un(e) candidat(e) ou de sa candidature à un emploi	
☒ Avoir ou avoir eu des relations personnelles conflictuelles ou dégradées avec un(e) candidat(e)	
☐ D'une manière générale, ma présence est susceptible d'être perçue par un tiers comme remettant en cause l'impartialité des travaux du comité	



Votre partialité est présumée



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

La politique OTM-R de l'UL

En février 2017, l'Université de Lorraine (UL) a obtenu le label HR Excellence in Research (HRS4R) qui récompense son engagement continu pour améliorer ses pratiques et les conditions d'accueil de l'ensemble de ses personnels. Adhérent aux principes de la Charte européenne des chercheurs et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, l'UL a l'ambition de développer une politique de recrutement ouverte, transparente et fondée sur le mérite, en phase avec sa charte des valeurs adoptée en 2016 et dont elle vient ici renforcer l'effectivité. La politique OTM-R (Ouverture, Transparence et Mérite dans le Recrutement) de l'UL entend donc inscrire sa stratégie de recrutement des chercheurs dans le respect des cinq valeurs constitutives de son identité :

- L'universalité
- La créativité
- La réflexivité
- La solidarité
- La responsabilité

Une politique OTM-R respectant l'universalité des candidatures

Notre politique actuelle vise à attirer les meilleurs candidats (M) incluant les chercheurs étrangers et les groupes sous-représentés (O) et à leur offrir des conditions de travail attrayantes et des perspectives de carrière (M). Membre du réseau Euraxess, l'UL encourage ainsi le recrutement de personnels étrangers et les informe sur leurs droits (fiches de poste déposées sous Galaxie). L'UL sensibilise aussi les présidents de comité de sélection et de jury aux risques de discrimination et à l'égalité hommes-femmes (bulletin officiel n°27 du 2-7-2020, annexe 1). Plus généralement, un plan d'égalité professionnelle, en cours d'élaboration, prévoit de nombreuses actions garantissant un accès ouvert, transparent et fondé sur le mérite à tous ceux qui souhaitent rejoindre les activités et projets scientifiques de l'UL. Chaque année lors du lancement de la procédure de recrutement, les Présidents des comités de sélection sont par exemple sensibilisés aux questions de partialité et au respect des règles de déontologie ainsi qu'à l'égalité de traitement des candidats en apportant une attention particulière aux stéréotypes. Enfin, dans le cadre d'une trajectoire à long terme, l'UL encourage la définition de profils de poste (T) susceptibles d'attirer les meilleurs candidats (O), en France comme à l'étranger, notamment dans les secteurs identifiés comme stratégiques pour une université intensive en recherche (M).

Une politique OTM-R créative

L'UL a construit des guides énonçant les procédures (T) et bonnes pratiques (O, M) pour tous types de postes. Un règlement de gestion a ainsi été rédigé pour les chercheurs contractuels ([disponible ici](#)) et les gestionnaires ont été formés à son application. L'UL ambitionne également de définir le statut de post-doctorant afin de garantir un socle commun à tout recrutement (O, T, M), dans le cadre fixé par la Loi de Programmation de la Recherche (LPR). Enfin, l'UL est depuis longtemps attentive à la constitution de jurys et de comités de sélection paritaires (O), notamment dans le cadre du recrutement des EC où les compositions des jurys sont vérifiées par la DRH et validées par les instances de l'Université. L'UL encourage enfin l'ensemble de ses structures de recherche et de formation à s'inscrire dans une dynamique pluriannuelle de recrutement avec affichage anticipé des profils recherchés (T) et à adopter une démarche proactive de repérage d'un vivier de recrutement (O) pour accroître les chances d'attirer les meilleurs dans une spécialité donnée (M). Cette stratégie s'inscrit parfaitement dans le cadre de la LPR et des nouvelles voies de recrutement qu'elle permet (notamment les chaires de professeur junior).

Une politique OTM-R réflexive

L'UL interroge régulièrement ses pratiques de recrutement. Ainsi par exemple, l'UL émet, chaque année, un guide actualisé de fonctionnement des comités de sélection approuvé par le conseil d'administration restreint ([disponible ici](#)) et organise une réunion avec les présidents de comité ([disponible ici](#)), permettant l'échange de bonnes pratiques (T) et une amélioration continue des procédures (O, M), dans le respect des textes nationaux. Sur simple demande, les candidats peuvent aussi obtenir les rapports et avis les concernant (T). Pour les doctorants, des procédures plus transparentes ont également été définies par chaque école doctorale pour le recrutement des doctorants contractuels (O, T, M), en fonction du financeur (MESRI, ANR, Région). Un travail est en cours sur les chercheurs contractuels et notamment les post-doctorants pour lesquels l'UL souhaite préciser les attendus des postes et les modalités de recrutement.

Une politique OTM-R solidaire

Le recrutement et l'installation des enseignants-chercheurs étrangers sont accompagnés par la Direction des Relations Internationales et Européennes (DRIE). De même, les doctorants étrangers font l'objet d'un accompagnement spécifique et attentif de la Maison du Doctorat et de la DRIE. Une vigilance particulière est également apportée à l'accueil de chercheurs étrangers venant de pays où les libertés académiques sont menacées, via notamment le programme PAUSE (Programme national d'Accueil en Urgence des Scientifiques en Exil) ou d'autres actions que l'UL a développées (notamment avec le Liban).

Une politique OTM-R responsable

Au niveau individuel, toutes les personnes impliquées dans les différentes phases de recrutement (définition du profil de poste, publicité, sélection, recrutement et nomination) sont formées aux procédures et pratiques de l'Université de Lorraine. Chacune est donc mise en responsabilité (O, T). A un niveau plus collectif, l'UL entend, par une partie de ses recrutements, répondre aux grands enjeux sociétaux et chercher ainsi à attirer les meilleurs chercheurs (M), dans les domaines où son expertise est reconnue ([I-Site LUE](#)). L'UL a par exemple demandé à ses unités de recherche d'inscrire dans leur projet 2023-2027 au moins un des objectifs de développement durable de l'ONU, cette politique pouvant notamment se traduire par le recrutement de doctorants et post-doctorants sur des sujets innovants. Pour attirer les meilleurs chercheurs (M), l'UL est particulièrement attentive aux conditions de travail offertes aux jeunes chercheurs (package de formations à destination des encadrants, des directeurs d'ED et des directeurs d'unité, actions contre le harcèlement) et à l'ensemble de ses personnels chercheurs ou d'appui à la recherche (plan d'égalité professionnelle Hommes-Femmes ; accompagnement des parcours professionnels, analyse GPEC) (O, T, M).