



Maintien du recrutement des enseignants-chercheurs

Le 8 avril 2020

Chère collègue, cher collègue,
Madame, monsieur,

Dans mon courrier du 6 avril 2020, j'ai rappelé mon souhait de maintenir les recrutements d'enseignants-chercheurs pour l'année 2020/2021 malgré la crise sanitaire actuelle. Cette décision est un engagement important qui témoigne de l'ambition et de la robustesse de notre établissement.

J'ai évoqué l'hypothèse que l'ensemble de la procédure de recrutement puisse s'effectuer totalement en visioconférence. Je vous rappelle que l'audition par visioconférence d'un ou d'une candidate à un poste d'enseignant-chercheur est déjà possible réglementairement. Par ailleurs, les textes prévoient déjà que 4 membres minimum du comité de sélection doivent être physiquement présents – les autres pouvant être « *présents* » à distance. Nous sommes en attente d'un décret pris sur la base des mesures d'urgence pour lever cette dernière obligation.

Le ministère vient par ailleurs de décaler la campagne synchronisée – c'est-à-dire le calendrier commun au niveau national des recrutements des enseignants-chercheurs 2020 – afin de permettre une remontée des classements par les établissements via l'application dédiée et ce, jusqu'au mercredi 24 juin 2020, la date initiale étant 4 juin 2020.

Aujourd'hui, la quasi-totalité des prises de fonction des emplois est prévue le 1^{er} septembre 2020, conformément aux informations envoyées au ministère. Nous devons tenir compte de l'obligation de réunir les différentes instances nécessaires à la validation de la procédure (CAC restreint puis CA restreint) avant le 24 juin 2020. Je vous rappelle aussi que l'ouverture des postes de la campagne d'emplois 2020 concerne l'année civile 2020 – un poste ouvert en 2020 doit être obligatoirement pourvu en 2020. Un poste ouvert et pourvu en 2021 concerne la campagne de recrutements 2021 laquelle sera décidée par le CA dans le cadre du vote du budget pour 2021.

Dans ce contexte si particulier, nous devons veiller à assurer la rentrée universitaire dans les meilleures conditions possibles, en tenant compte de la mise en œuvre de la réforme de la première année des études de santé pour laquelle l'établissement a obtenu notamment le financement pérenne de 7 postes de MCF. Face à l'impossibilité de connaître à ce jour ce que sera la situation de confinement ou déconfinement en juin (partiel ou total par exemple), il apparaît préférable de maintenir ouverte la campagne synchronisée comme la grande majorité des autres universités le fait.

Après avoir consulté la direction des ressources humaines, nous allons décaler au maximum les CAC (22 juin matin) et CA (23 juin matin) restreints afin de créer toutes les conditions possibles d'audition en présence des candidats. Les auditions pourront désormais se tenir jusqu'au 15 juin midi au soir afin de respecter les contraintes calendaires réglementaires.

Sans être exhaustif, si les recrutements ne se réalisent pas dans le cadre de la campagne synchronisée, le vivier de candidats risque fortement de s'appauvrir car la majorité des autres universités a fait le choix de maintenir leurs recrutements lors de la campagne nationale. Les candidatures sont en général plus faibles en qualité et en quantité pour un recrutement hors campagne synchronisée (dit « fil de l'eau »). C'est la raison pour laquelle la très grande majorité des universités maintient leurs recrutements dans le cadre de la campagne synchronisée. En outre, toute modification d'un calendrier de recrutement, en particulier le décalage de la prise de fonction d'un poste, doit être renseignée dans l'application dédiée avant le 9 avril et tous les candidats ayant déposé un dossier doivent être informés par écrit. Cela suppose de prévenir à titre individuel 1 146 candidats dont le dossier est recevable, ce qui n'est clairement pas possible dans les conditions actuelles de travail. Dès lors, trois cas peuvent s'envisager – pour chacun des cas les membres du comité de sélection se réunissent en présentiel ou en totalité à distance pour la première réunion (si un futur décret l'autorise) ; les membres du comité de sélection se réunissent en présentiel ou en totalité à distance (si un futur décret l'autorise) pour la seconde réunion.

Cas 1. Tous les candidats sont auditionnés en présentiel. En conséquence, le recrutement est effectif sous réserves de déconfinement pour la période d'audition et de validation par les instances du classement. En cas de concours infructueux ou d'annulation du recrutement suite à l'impossibilité d'auditionner les candidats en présentiel, l'ouverture de poste est rediscutée dans le cadre de la campagne 2021. *Ce cas ne s'applique pas pour les recrutements des 7 postes de MCF liés à la mise en place des licences accès santé (L.AS).*

Cas 2. Les candidats sont auditionnés en présentiel **ou** à distance en fonction de la situation de confinement ou non. En conséquence, le recrutement est effectif sous réserves de faisabilité technique puis de validation par les instances du classement. En cas de concours infructueux, l'ouverture de poste est rediscutée dans le cadre de la campagne 2021.

Cas 3. Tous les candidats sont auditionnés à distance. En conséquence, le recrutement est effectif sous réserves de faisabilité technique puis de validation par les instances du classement. En cas de concours infructueux, l'ouverture de poste est rediscutée dans le cadre de la campagne 2021.

J'ai bien conscience de la difficulté des recrutements à distance (cas 3 et dans un moindre mesure cas 2). Ceux-ci peuvent apparaître à bien des égards peu satisfaisants et peuvent présenter un risque au regard du principe d'égalité d'accès aux emplois de la fonction publique en raison notamment des aléas techniques. Le risque doit néanmoins être apprécié à l'aune de l'impossibilité de recruter pour les départements de formation et les laboratoires (cas 1). En conséquence, il appartient au président de chaque comité de sélection en concertation avec les directeurs de composante et de laboratoire concernés d'apprécier l'opportunité de s'inscrire dans l'un des cas. La DRH reviendra vers présidents de comité de sélection pour connaître leur position et préciser les modalités techniques de mise en œuvre. Concernant les outils de

visioconférence et de vote, le vadémécum du président de comité de sélection sera prochainement mis à jour.

En toute hypothèse, tous les établissements sont concernés par ce sujet majeur et du fait de l'ampleur de la crise sanitaire, la Conférence des Présidents d'Université sollicite le report de la campagne synchronisée de recrutement au 1^{er} octobre 2020. Si cette demande est acceptée par le ministère, il est bien évident que nous serons très heureux de pouvoir organiser de manière traditionnelle les recrutements sans omettre toutes les difficultés d'organisation et d'harmonisation de plusieurs séquences de recrutements en parallèle organisées par les différents services de l'établissement. Je ne manquerai pas de revenir vers vous.

Très sincèrement,

Yves JEAN

Président de l'université de Poitiers