Sciences Po Grenoble UGA

Charte de recrutement des membres de la faculté d'enseignement et de recherche

I- PREAMBULE

Le recrutement des membres de la Faculté d'enseignement et de recherche est un moment important dans la vie de Sciences Po Grenoble - UGA. Il conditionne la qualité et le rayonnement des enseignements et travaux de recherche de l'établissement. Il contribue également à sa réputation au sein de la communauté académique. Enfin, il s'inscrit dans un cadre où les valeurs éthiques fondamentales de cette communauté doivent s'incarner avec rigueur et transparence.
Cette Charte vise à expliciter les principes fondamentaux adoptés par Sciences Po Grenoble
- UGA pour organiser le recrutement de sa Faculté d'enseignement et de recherche permanente (Maîtres et Maîtresses de Conférences ou Professeurs et Professeures) ainsi que non permanente (ATER, MAST/PAST). Elle aborde notamment la planification des campagnes de recrutement, les critères d'évaluation des candidatures, la gestion des potentiels conflits d'intérêt dans le processus de recrutement, la communication assurée sur ce processus et le rôle qu'y jouent les différentes instances de l'établissement. Son ambition est de garantir l'ouverture et la qualité de ces recrutements, ainsi que la collégialité et la transparence tout au long du parcours de sélection des candidatures.

Elle s'inscrit dans le cadre d'une démarche commune de labellisation selon la procédure « Human resources strategy for researchers » (HSR4R). Le label obtenu par l'UGA et ses établissements composants en avril 2021, garantit une politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur le mérite des chercheurs et enseignants-chercheurs, appelée aussi « Politique OTM-R » pour « *Open Transparent Merit-based Recruitment* »

Cette charte ne se substitue pas au cadre réglementaire en vigueur, qui s'applique à tous les recrutements d'enseignantes-chercheuses et d'enseignants-chercheurs de Sciences Po Grenoble - UGA, ni au cadrage du déroulement pratique de ces recrutements qui fait l'objet d'un *vade mecum* rédigé par le service des Ressources Humaines de l'établissement en lien avec l'UGA, en particulier pour ce qui concerne le fonctionnement des Comités de Sélection.
La planification des recrutements s'inscrit dans le cadre de la prospective emploi de Sciences Po Grenoble - UGA, qui vise à contribuer à la bonne adéquation des ressources aux besoins de l'établissement, en tenant compte des contraintes budgétaires, des perspectives de départ et des évolutions des métiers et de nos institutions.

Afin de répondre aux exigences de la réflexion et de la collégialité des décisions, la Direction de l'établissement diffère le recrutement des membres de la Faculté permanente d'une année académique par rapport à la date à laquelle le support de poste est libéré. Pendant cette année de différé le poste est pourvu par le recrutement d'un ou d'une Attaché(e) Temporaire d'Enseignement et de Recherche à temps plein.

Tous les deux ans, le ou la responsable de chaque discipline dans le Conseil Pédagogique du 1er cycle ainsi que, le cas échéant, les membres de la discipline dans la Commission Scientifique coordonnent la réflexion et la définition des besoins en termes d'enseignements et de recherche. Ceux-ci consultent l'ensemble des collègues concernés afin de proposer, s'ils ou elles le souhaitent, des profils de postes à créer dans leur discipline. Ces profils s'appuient sur un argumentaire justifiant la création des postes en fonction des besoins en enseignement et l'évolution de la recherche dans la discipline, ainsi que les risques et opportunités de leur domaine de spécialité. Ces profils peuvent concerner des postes permanents (Maîtres et Maîtresses de Conférences ou Professeurs et Professeures) ou non permanents (ATER, MAST/PAST). Ils sont soumis pour avis à la CS.

La décision d'ouvrir un poste ainsi que le choix de la discipline de rattachement et du ou des laboratoires de recherche susceptibles de l'accueillir est pris par la Direction de Sciences Po Grenoble – UGA. Celle-ci se fonde sur les besoins en enseignement et en recherche exprimés dans le Rapport de la Formation et le Rapport de la

Recherche présentés et votés pour avis par le CEVIE et la CS ainsi que sur la prospective emploi menée dans chaque discipline et les avis formulés par la CS sur les profils de postes proposés.

La liste des postes ouverts (intitulé du poste, discipline de rattachement, fléchage thématique et laboratoire de rattachement) est présentée chaque année par la direction de Sciences Po Grenoble – UGA à la CS qui exprime son avis.

II- FACULTE PERMANENTE

1. Enseignants chercheurs

DECRET N° 84-431 DU 6 JUIN 1984 FIXANT LES DISPOSITIONS STATUTAIRES COMMUNES APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET PORTANT STATUT PARTICULIER DU CORPS DES PROFESSEURS DES UNIVERSITES ET DU CORPS DES MAITRES DE CONFERENCES (ARTICLE 22 A 30 ET 33 POUR LES MAITRES DE CONFERENCES ET 42 A 49-3 ET 51 POUR LES PROFESSEURS DES UNIVERSITES).
GUIDE DE FONCTIONNEMENT DU COMITE DE SELECTION DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR PREVU PAR L'ARTICLE L.952-6-1 DU CODE DE L'EDUCATION ET PAR LES ARTICLES 9 A 9-2 DU DECRET N°84-431 DU 6 JUIN 1984 DE LA DGRH

1.1. Définition du profil

Le profil exact du poste et la composition du Comité de Sélection sont définis par un comité *ad hoc* composé d'un membre de la Direction, du ou de la responsable de la discipline concernée dans le Conseil Pédagogique du 1er cycle et d'un ou d'une membre de la CS désigné(e) par son ou sa Président(e). Ce comité prend notamment appui dans sa réflexion sur l'avis des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses de la discipline concernée et celui du ou des laboratoires accueillant le poste.

Les fiches de poste sont rédigées en français et en anglais. Elles rassemblent des informations sur :

- L'intitulé du poste et la date de vacance du poste
- L'employeur, les structures d'accueil en recherche et formation
- Les critères de sélection, l'expérience et les compétences requises et souhaitées,
- L'accompagnement proposé en matière d'évolution de carrière
- Le lieu de travail, les avantages spécifiques offerts par Sciences Po Grenoble UGA
- La procédure et le délai de candidature, les contacts pédagogiques, recherche et administratifs
- Une référence à la politique OTM-R et aux engagements en matière de QVT et d'égalité des chances
- Des liens web autant que de besoin pour des informations complémentaires

À l'issue de ce travail, le profil du poste et la composition du Comité de Sélection (incluant un CV de l'ensemble des membres pressentis) sont présentés à la CS ainsi qu'au Pôle de recherche concerné de l'UGA pour avis. Le profil de poste est ensuite voté par le CA restreint qui dispose de ces deux avis.

Les Comités de Sélection organisés par Sciences Po Grenoble – UGA sont de préférence présidés par un(e) membre extérieur(e) à l'établissement.

Les Vice-Président(e)s sont pour leur part de préférence des membres de la Faculté permanente de l'établissement. Ils et elles assurent en particulier la coordination du Comité de Sélection avec les services administratifs de l'établissement ainsi que la bonne organisation de leurs réunions.

La composition du dossier est fixée nationalement. Les pièces à fournir sont strictement limitées à celles qui sont réellement nécessaires afin de procéder à une sélection juste, transparente et fondée sur le mérite des candidats.

Le dossier de candidature est dématérialisé. La transmission des pièces justificatives se fait exclusivement par voie électronique. Les documents transmis sont conservés dans le strict respect des règles relatives à la protection des données individuelles.

Tous les candidats reçoivent des courriels confirmant l'enregistrement et le suivi de leur dossier.

1.2. Publicité des profils

Sciences Po Grenoble – UGA assure la plus grande publicité possible aux recrutements des membres de sa Faculté d'enseignement et de recherche. En particulier, les offres de postes et la composition des Comités de Sélection sont rendues publiques sans délais sur la plateforme ministérielle Odyssée, sur le site web et les réseaux sociaux de l'établissement (en français et en anglais). Les postes permanents sont aussi rendus publics sur le site Euraxess.

1.3. Critères d'évaluation

Sciences Po Grenoble – UGA est particulièrement attentif à valoriser les qualités suivantes :

- L'excellence de la recherche menée par les candidates et candidats, évaluée notamment à travers la qualité de leurs publications ainsi que leur engagement dans des réseaux et projets de recherche nationaux et internationaux ;
- L'excellence de leur enseignement, évaluée à travers la diversité et la réflexivité de leurs pratiques pédagogiques ;
- Le niveau élevé de leur participation à la vie des communautés académiques auxquelles ils appartiennent (responsabilités collectives, service à la communauté…)
- Leur capacité à s'engager dans des activités de transfert de connaissances, de médiation scientifique et d'expertise visant à mettre leurs travaux au service de la société

En outre, les membres des COS sont invités à prêter une attention particulière aux qualités suivantes :

- La mobilité académique dont ils ou elles ont fait preuve dans leur parcours ;
- La capacité à communiquer et à publier dans une autre langue que le français, en particulier l'anglais
- L'intérêt pour la pluridisciplinarité ou la capacité à collaborer avec des spécialistes d'autres disciplines.

1.4. Déroulement des travaux du comité de sélection

Les Comités de sélection chargés de l'évaluation des candidates et candidats sont idéalement composés de 8 à 12 membres selon la délibération fixée par le CAR pour les postes de Professeur(e)s des Universités et de Maîtres ou Maîtresses de Conférences. Les membres de la discipline de recrutement doivent représenter au moins 50 % du Comité.

Sciences Po Grenoble – UGA veille à ce que les membres des COS disposent de tous les moyens leur permettant d'effectuer leur travail d'évaluation des candidatures, notamment un outil de partage sécurisé des dossiers des candidat(e)s et des rapports d'évaluation des candidatures.
Les critères de recrutement, les règles en matière de conflits et les biais de genre et autres discriminations en matière de recrutement sont rappelés par la présidence du COS.

Si les membres du Comité de sélection restent décisionnaires des modalités d'évaluation des candidats, Sciences Po Grenoble – UGA privilégie la tenue d'auditions en deux temps comportant un séminaire public ouvert à l'ensemble de la Faculté d'enseignement et de recherche en complément de l'audition à huis clos réservées au comité de recrutement. Ce séminaire (ou « mise en situation professionnelle » au sens de l'Article 9-2 du décret du 6 juin 1984) peut prendre la forme d'une leçon sur un sujet déterminé par le Comité de sélection ou de présentation d'un travail de recherche. Seuls les membres du Comité de sélection sont invités à discuter avec le candidat ou la candidate pendant ce séminaire.

Les candidat(e)s auditionné(e)s qui le souhaitent peuvent être défrayés de leurs frais de déplacement pour participer à l'audition, sur la base sur la base des montants forfaitaires applicables au personnel de l'établissement.

À l'issue de leur seconde réunion, les Comités de sélection transmettent à l'établissement un rapport de synthèse sur le déroulement du concours, les modalités de vote et de gestion des conflits d'intérêt ainsi que le profil des candidat(e)s auditionné(e)s et classé(e)s. Ce rapport justifie en particulier les critères utilisés pour retenir puis classer les candidates et candidats ainsi que l'ordre de ce classement. Une attention particulière y est accordée à la question du genre du candidat ou de la candidate classé(e) en première position lorsque celui-ci ou celle-ci est le genre majoritaire parmi les membres de la Faculté permanente de la même discipline et du même grade. Le rapport doit aussi particulièrement justifier le classement en première position :
- d'un candidat ou d'une candidate titulaire d'une thèse soutenue à l'Université Grenoble Alpes ou d'une thèse dirigée par un membre de la Faculté permanente de Sciences Po Grenoble - UGA.
- D'un candidat déjà en poste au sein de l'établissement dans le cadre d'un recrutement de professeur des universités.

La CS organise dans des délais courts, une audition du ou de la Président(e) ou Vice-Président(e) du Comité de sélection, sur la base de ce rapport. La CS exprime son avis sur la procédure et sur le classement par un vote dont le résultat est transmis au CA restreint.

1.5. Nomination et intégration

Les résultats de la sélection opérée par le Comité de sélection pour les auditions et le classement final des candidat(e)s auditionné(e)s sont communiqués sans délais aux candidat(e)s.

Après le vote favorable du CA restreint, les candidat(e)s classé(e)s par le Comité de sélection au terme des auditions sont informé(e)s du classement par le Président ou la Présidente du comité ou par le ou la Vice-Président(e) le jour même. Cette information est toutefois communiquée à titre indicatif et sous réserve de l'avis du Conseil académique restreint (CAR) ainsi que de la publication officielle des résultats selon les procédures réglementaires en vigueur.

Conformément au décret du 6 juin 1984 portant sur les enseignants-chercheurs, le CA restreint émet un avis sur l'ensemble des candidatures et ne peut pas modifier le classement proposé par le COS. En cas d'avis défavorable, celui-ci doit être motivé soit par l'inadéquation entre le(s) candidat(s) et la fiche de poste, soit par des irrégularités avérées dans la procédure de recrutement (voir à ce sujet la grille indicative d'aide à la détection des situations de partialité du MESRI, Bulletin officiel du 21 février 2019), soit par des motifs liés à la stratégie de l'établissement à condition que celle-ci ait été formalisée dans une délibération antérieure au recrutement. Le CA restreint ne peut en aucun cas émettre d'avis sur les qualifications ou mérites scientifiques des candidats.

Les décisions des établissements sont accessibles également sur Odyssée aux dates fixées par le calendrier national. Les candidat(e)s retenu(e)s doivent exprimer leurs vœux d'affectation sur la plateforme.

Les conditions de la prise de fonction sont définies en concertation avec les structures d'accueil et la Direction des Ressources Humaines. Dans la mesure du possible les formalités sont anticipées, notamment en ce qui concerne l'accès aux ressources numériques de l'UGA.

2. Enseignants du secondaires affectés en établissement d'enseignement supérieur

DECRET N° 84-431 DU 6 JUIN 1984 FIXANT LES DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET AUX ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE AFFECTES DANS LE SUPERIEUR.

2.1. Définition et publication du profil

Les emplois de Professeur certifié (PRCE), professeur agrégé (PRAG) ou professeur de Lycée Professionnel (PLP) sont des emplois permanents qui peuvent être pourvus dans le cadre des campagnes annuelles ministérielles, et soumis au cadre général de l'établissement en matière de prospective emploi.

Le profil de poste est rédigé par le responsable des langues et fait l'objet d'une publication sur GALAXIE (VEGA). La constitution du dossier est entièrement dématérialisée.

2.2. Critères et modalités d'évaluation

Le responsable des langues constitue une commission de sélection composée d'au moins 4 membres dont :
- un enseignant du second degré ;
- un spécialiste de la discipline concernée ;
- un membre de la composante d'affectation ;
- un enseignant-chercheur de l'établissement.

Dans la mesure du possible, il est recommandé :
- de respecter la parité hommes/femmes ;
- d'associer un membre extérieur à l'établissement.

Cette commission définie les critères d'évaluation et modalité d'audition en tenant compte notamment des critères suivants :

- La maitrise approfondie de la discipline visée, en adéquation avec les programmes de formation de l'établissement
- La capacité à enseigner à des publics étudiants dans le domaine des sciences sociales
- La capacité de mobiliser des méthodes actives, numériques ou innovante en matière de pédagogie
- La capacité à collaborer avec des enseignants-chercheurs ou des professionnels
- La capacité à s'impliquer dans des projets pédagogiques, de recherche ou à s'investir dans la vie de l'établissement

L'audition comporte a minima un temps de présentation (recommandation : 10 minutes) du candidat ou de la candidate et un temps d'échange (recommandation : 30 minutes) avec la commission. Le cas échéant, une mise en situation peut être proposée.
A l'issue des auditions, la commission effectue un classement (à la majorité des voix) des candidats auditionnés.

2.3. Nomination et intégration

A l'issue des auditions, la commission de sélection effectue un classement (à la majorité des voix) des candidat(e)s auditionné(e)s, qu'elle soumet à la validation du Directeur de l'établissement, accompagné d'un rapport circonstancié pour chacun des candidats auditionnés.

Les candidat(e)s auditionné(e)s sont informé(e)s de la décision de l'établissement par le responsable des langues le jour même de la décision.

Les décisions des établissements sont accessibles uniquement sur Galaxie, aux dates fixées par le calendrier national.
Les candidat(e)s retenu(e)s doivent exprimer leurs vœux d'affectation sur la plateforme.

III- Faculté non permanente

1. Attaché temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER)

Decret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attaches temporaires d'enseignement et de recherche dans les etablissements publics d'enseignement superieur.

1.1. Définition et publication du profil

La liste des postes d'ATER susceptibles d'être ouverts est présentée chaque année au mois de mars à la CS par la Direction de l'établissement en tenant compte des besoins de l'établissement identifiés. La CS émet un avis sur cette liste. La Direction tient compte à la fois des situations de carrière et de mobilité de la faculté permanente, mais également des besoins exprimés dans le cadre de la prospective emploi de l'établissement.

Le profil est rédigé en français et en anglais, et doit être suffisamment explicite pour présenter les missions d'enseignements et de recherche et rendre le poste attractif.
La liste des emplois ouvert au recrutement fait l'objet d'une publication au fil de l'eau sur le site emploi de l'établissement, sur la base d'un profil de poste.

1.2. Evaluation des dossiers et modalités de sélection

L'évaluation des dossiers des candidat(e)s aux postes d'ATER ouverts à Sciences Po Grenoble - UGA est confiée par la CS à un comité d'au moins deux collègues par discipline concernée. Ce comité ad hoc est composé du responsable de la discipline dans le Conseil pédagogique du 1er cycle et d'un(e) enseignant(e)-chercheur(e) (si possible de la discipline) membre de la CS.

Le comité propose à la CS un classement des dossiers comportant une liste principale et une liste complémentaire. Ces listes sont votées par la CS pour avis puis par le CA restreint.

2. Maitre de conférences et Professeur associés (MAST/PAST)

Article L952-1 du code de l'education
Decret n°85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maitres de conferences et professeurs des universites associes ou invites ;
Note DGRH A1 2/CL 2011-0296 du 22 aout 2011 relative a la deconcentration en matiere de recrutement et de gestion des enseignants associes.

2.1. Définition du profil et publication

Les besoins de recrutement ou de renouvellement de MAST et de PAST sont identifiés dans le cadre de la prospective emploi. Une fiche de poste détaillée est établie, incluant un profil d'enseignement et un projet de recherche clair.

Chaque emploi est ouvert au recrutement fait l'objet d'une publication au fil de l'eau sur le site emploi de l'établissement.

2.2. Critères d'évaluation

L'association est une situation qui permet à un professionnel d'assurer des fonctions d'enseignant-chercheur, à mi-temps ou à temps plein. Les enseignant(e)s associé(e)s sont des personnels contractuel(le)s recrutés pour une durée limitée. Ils exercent des fonctions d'enseignement et de recherche correspondant à celles confiées aux enseignants-chercheurs titulaires et ont de ce fait les mêmes obligations de service.

L'évaluation des candidat(e)s doit tenir compte des compétences professionnelles, pédagogiques et disciplinaires,

notamment :
- La pertinence du parcours professionnel transférables à l'enseignement
- La capacité à transmettre des savoirs professionnels, notamment l'expérience du candidat en enseignement
- La capacité à mobiliser son expertise et ses réseaux professionnels dans le cadre des parcours pédagogiques proposés ou des projets de recherches

2.3. Organisation des sélections

Une commission de sélection est constituée pour étudier et sélectionner les candidatures reçues. Elle définit des modalités d'audition et d'évaluation sur la base des modalités d'évaluation des enseignants chercheurs titulaires, en accordant une attention équilibrée entre les aspects liés à la recherche et à la pédagogie.

La commission de sélection veillera notamment à mobiliser des mises en situation professionnelle afin d'évaluer les compétences pédagogiques des candidat(e)s.

2.4. Nomination et renouvellement

Le choix d'un recrutement en qualité de maître de conférences associé (MAST) ou de professeur des universités associé (PAST) est apprécié au regard du niveau global des responsabilités exercées par le candidat, de son expérience professionnelle, de sa reconnaissance dans son domaine d'activité, de son aptitude à contribuer au développement de la formation, de la recherche et des partenariats de l'établissement. Cette appréciation est portée par le comité de sélection dans le respect des dispositions du décret n°85-733 du 17 juillet 1985

A l'issue des auditions, la commission de sélection transmet à l'établissement un rapport à la CS qui émet un avis sur le classement, puis en CAR qui émet un avis sur le classement et sur le l'indice de rémunération.

Le renouvellement des MAST et des PAST est instruit dans le respect des délais de préavis, et doit tenir compte :
- Du respect des conditions de recrutabilité
- Des besoins de l'établissement identifiés
- De la production d'un rapport d'activité d'enseignements et de recherche sur la période écoulée
- D'une audition en CS, qui donne un avis
- De la décision du Directeur d'établissement, après avis du CAR.

3. Maitre de Langue et lecteur

DECRET N° 87-754 DU 14 SEPTEMBRE 1987 RELATIF AU RECRUTEMENT DE LECTEURS DE LANGUE ETRANGERE ET DE MAITRES DE LANGUE ETRANGERE DANS LES ETABLISSEMENTS PUBLICS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR RELEVANT DU MINISTRE CHARGE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR.

3.1. Définition et publication du profil

Les Maitres de langues et Lecteurs sont des enseignants contractuels recrutés pour leurs expertise linguistique et culturelle afin d'enrichir l'apprentissage des étudiants dans leur parcours. Ils sont recrutés pour une période déterminée, sur des emplois temporairement vacants, identifiés dans le cadre de la prospective emploi.

Le profil de poste est rédigé par le responsable des langues, fait l'objet d'une publication au fil de l'eau sur le site internet de l'établissement et auprès des partenaires institutionnels pertinents.

3.2. Critères et modalités d'évaluation

Le responsable des langues constitue une commission de sélection dans les mêmes conditions que cité à l'article 2.2 du présent règlement, et qui détermine les critères de présélection et modalités d'audition.

La commission veillera notamment à évaluer :
- La maitrise de la langue enseignée
- Son expérience pédagogique
- Sa capacités à transmettre des éléments culturels liés à la langue enseignée.

3.3. Nomination et intégration

A l'issue des auditions, la commission de sélection transmet un rapport circonstancié établi par le responsable des langues, et soumis à la validation du Directeur de l'établissement.

Les candidat(e)s auditionné(e)s sont informé(e)s de la décision de l'établissement par le responsable des langues le jour même de la décision. Les candidat(e)s non reçu(e)s en audition sont notifiés par courrier dans un délais de 15 jours après validation du recrutement.

IV- Cadre déontologique

CODE DE L'EDUCATION : LES ARTICLES L. 952-6-1 ET SUIVANTS PRECISENT LA COMPOSITION DES COMITES DE SELECTION (NOTAMMENT LA PROPORTION DE MEMBRES EXTERIEURS A L'ETABLISSEMENT) ET LES OBLIGATIONS D'IMPARTIALITE.
DECRET N° 84-431 DU 6 JUIN 1984 : FIXE LES DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET AUX COMITES DE SELECTION, NOTAMMENT SUR LE QUORUM ET LES REGLES DE VOTE

Afin que le recrutement des membres de la Faculté permanente de Sciences Po Grenoble – UGA ne puisse être entaché d'aucun soupçon de partialité, les règles suivantes sont appliquées à chaque recrutement et rappelées aux membres des Comités de sélection :

- Dès diffusion de la liste des candidats et avant attribution des dossiers, les membres du Comité de Sélection déclarent l'ensemble de leurs liens d'intérêt (familiaux, professionnels et personnels) avec l'ensemble des candidat(e)s.
- Lors de leur première réunion, les membres du Comité de sélection prennent sous la responsabilité de leur Président(e) les dispositions qui s'imposent en fonction de l'intensité de ces liens. En particulier, ils peuvent décider le déport d'un membre pour l'examen de certains dossiers lorsque les liens ne sont pas de nature à remettre en cause l'impartialité du Comité ou la sortie du Comité des membres dont les liens sont de nature à remettre en cause l'impartialité du Comité.
- L'ensemble des liens et des décisions prises figurent dans le rapport transmis à l'établissement à l'issue des travaux du Comité de sélection.
- Une fois le COS constitué, les membres de la Direction de l'établissement s'engagent à ne pas interférer dans le travail de ce dernier. Ils s'engagent notamment à ne pas prendre position publiquement en faveur ou en défaveur d'un candidat, et à ne pas entrer en contact avec les membres du COS à l'exception de son Président.

Les directeurs ou directrices de thèse de candidates ou candidats doivent se déporter lors de la première réunion du Comité de sélection et quitter le Comité en cas de sélection de leur ancien(ne) doctorant(e) pour la seconde réunion.

Il est vivement recommandé que les membres de la commission scientifique ou du conseil d'administration restreint ne soient pas membres des comités de sélection. Lorsque les nécessités de l'établissement ne permettent pas de se reporter, les membres de ces instances qui ont participé au Comité de sélection, ou qui ont été garants d'une HDR de l'un des candidats s'abstiendront de participer au vote l'approbation du classement proposé par le Comité, et veilleront à préserver les réserves et la neutralité nécessaires dans le cadre des débats qui ont lieu dans ces deux instances sur le rapport établi par le Président du COS.