



# BULLETIN OFFICIEL

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,  
RECHERCHE ET INNOVATION

Bulletin officiel n° 27 du 2 juillet 2020

## SOMMAIRE

---

### Enseignement supérieur et recherche

---

#### Parcoursup

Homologation du téléservice national  
arrêté du 18-5-2020 (NOR : ESRS2012759A)

#### Sanction disciplinaire

Cneser  
décision du 27-5-2020 (NOR : ESRS2015113S)

#### Enseignants-chercheurs

Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection  
circulaire du 18-6-2020 (NOR : ESRS2014504C)

### Personnels

---

#### Appel à candidatures

Postes et missions à l'étranger (hors établissements de l'enseignement français à l'étranger du réseau de l'AEFE, la MLF et l'Aflec) ouverts aux personnels titulaires du MENJ et du MESRI  
note de service du 11-6-2020 (NOR : MENH2015201N)

### Mouvement du personnel

---

#### Conseils, comités, commissions

Composition de la commission chargée de se prononcer sur la reconnaissance de la qualification en équivalence des conditions de titres et diplômes requises pour l'accès au concours externe de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure : modification  
arrêté du 10-6-2020 (NOR : ESRH2015095A)

### Conseils, comités, commissions

Composition de la commission chargée de se prononcer sur la reconnaissance de titres, diplômes, formations ou qualifications en équivalence des conditions de titres et diplômes requises pour l'accès au corps des conservateurs des bibliothèques : modification  
arrêté du 10-06-2020 (NOR : ESRH2015106A)

### Conseils, comités, commissions

Prorogation de la durée du mandat des membres de la commission paritaire d'établissement de l'Institut national des sciences appliquées de Toulouse  
arrêté du 23-6-2020 (NOR : ESRH2016401A)

### Nomination

Directrice générale des services de la Communauté d'universités et établissements (Comue) université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées (groupe II)  
arrêté du 19-6-2020 (NOR : ESRH2015539A)

## Enseignement supérieur et recherche

---

### Parcoursup

#### Homologation du téléservice national

NOR : ESRS2012759A

arrêté du 18-5-2020

MESRI - DGESIP A - MOSS

---

Vu Code de l'éducation, notamment articles L. 612-3 et D. 612-1 et suivants ; article 9 de l'ordonnance n° 2005-1516 du 8-12-2005 ; décret n° 2010-112 du 2-2-2010 pris pour l'application articles 9, 10 et 12 de l'ordonnance n° 2005-1516 du 8-12-2005 ; arrêté du 13-6-2014 ; arrêté du 28-3-2018 ; avis de la commission d'homologation Parcoursup du MESRI du 15-5-2020

---

Article 1 - L'homologation du téléservice Parcoursup au regard du référentiel général de sécurité défini par l'arrêté du 13 juin 2014 susvisé est prononcée, dans ses conditions d'emploi actuelles, et pour une durée de cinq ans.

Fait le 18 mai 2020

Pour la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et par délégation,  
La directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle,  
Anne-Sophie Barthez

## Enseignement supérieur et recherche

### Sanction disciplinaire

#### Cneser

NOR : ESRS2015113S  
décision du 27-5-2020  
MESRI - CNESER

Affaire : Monsieur XXX, né le 20 novembre 1959

Dossier enregistré sous le n° 1621

Demande de sursis à exécution formée par Maître Louis Duhil de Bénazé aux intérêts de Monsieur XXX, d'une décision de la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Paul Valéry Montpellier 3 ;  
Le Cneser statuant en matière disciplinaire, réuni en formation restreinte en application de l'article R. 232-34 du Code de l'éducation ;

Étant présents :

Professeurs des Universités ou personnels assimilés :

Mustapha Zidi, président

Marie Bénédicte Romond

Emmanuel Aubin

**Vu** le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 232-2 à L. 232-7, L. 952-7, L. 952-8, R. 232-23 à R. 232-48 ;

**Vu** les articles 5 et 7 de l'Ordonnance modifiée n° 2020-305 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables devant les juridictions de l'ordre administratif pendant la période d'état d'urgence sanitaire autorisant la tenue des audiences des juridictions de l'ordre administratif par un moyen de télécommunication audiovisuelle et la communication des actes et avis aux parties par tout moyen ;

Le dossier et le rapport ayant été tenus à la disposition des parties, de leur conseil et des membres du Cneser statuant en matière disciplinaire cinq jours francs avant le jour fixé pour la délibération ;

**Vu** la décision prise à l'encontre de Monsieur XXX, le 12 novembre 2019 par la section disciplinaire du conseil académique de l'Université Paul Valéry Montpellier 3, prononçant l'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant quatre ans, avec privation de la moitié du traitement, décision immédiatement exécutoire nonobstant appel ;

**Vu** la demande de sursis à exécution formée le 13 janvier 2020 par Maître Louis Duhil de Bénazé aux intérêts de Monsieur XXX, de la décision prise à son encontre par la section disciplinaire de l'établissement ;

**Vu** ensemble les pièces du dossier ;

Monsieur XXX ayant été informé de la tenue de cette séance par lettre recommandée avec avis de réception du 12 mai 2020 ;

Monsieur le président de l'Université Paul Valéry Montpellier 3, ayant été informé de la tenue de cette séance par lettre recommandée avec avis de réception du 12/05/2020 ;

Monsieur XXX et son conseil Maître Louis Duhil de Bénazé, étant présents ;

Adrien Luce et Sophia Condé représentant monsieur le président de l'Université Paul Valéry Montpellier 3, étant présents ;

Après lecture, en audience publique, du rapport d'instruction établi par Frédérique Roux ;

Après avoir entendu, en audience publique, les demandes et explications des parties, puis les conclusions du déféré, celui-ci ayant eu la parole en dernier ;

Après que ces personnes et le public se sont retirés ;

**Après en avoir délibéré**

**Considérant que** Monsieur XXX a été condamné le 12 novembre 2019 par la section disciplinaire du conseil

académique de l'Université Paul Valéry Montpellier 3, à une interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant quatre ans, avec privation de la moitié du traitement, pour avoir diffusé des photos à caractère pornographique et fait des propositions indécentes à caractère sexuel ou envoyé un poème explicite à diverses étudiantes, ce qui a conduit ces dernières à refuser de se présenter aux cours, aux oraux et examens oraux dispensés par l'enseignant ;

**Considérant qu'**à l'appui de sa requête, Maître Louis Duhil de Bénazé au nom de Monsieur XXX soutient que la décision rendue méconnaît le principe d'impartialité et du droit au procès équitable, notamment en raison du fait que Madame YYY, chargée d'affaires administratives au sein de la direction juridique, aurait adressé un courriel orienté aux étudiants de Monsieur XXX afin d'obtenir des attestations à charge contre son client ; que les témoignages à décharge auraient été écartés ; qu'au vu des pièces du dossier, les témoignages des étudiants ont été demandés lors d'une enquête administrative diligentée par l'université préalable à la procédure disciplinaire et qu'à aucun moment de la procédure disciplinaire de première instance il n'y a eu absence d'impartialité ;

**Considérant que** Maître Louis Duhil de Bénazé au nom de Monsieur XXX estime qu'aucun texte ne vient sanctionner les faits reprochés à son client qui ne seraient par ailleurs pas établis ; qu'il n'existe, selon lui, aucun fait commis par son client susceptible d'être qualifié de harcèlement sexuel au sens de l'article 222-33 du Code pénal ; qu'au vu, d'une part, de l'inexistence d'un principe de détermination légale de la faute disciplinaire et d'autre part, de l'autonomie des procédures pénale et disciplinaire, ces moyens ne créent pas un doute sérieux au sens de l'article R. 232-34 du Code de l'éducation ;

**Considérant que** Maître Louis Duhil de Bénazé au nom de Monsieur XXX soutient que ce dernier n'a commis aucune atteinte à l'ordre et au bon fonctionnement de l'établissement et que la sanction revêt un caractère disproportionné ; qu'au vu des pièces du dossier, il est apparu aux yeux des juges d'appel, que les accusations portées à l'encontre de Monsieur XXX sont bien susceptibles de porter atteinte au bon fonctionnement de l'Université et que les explications fournies par Monsieur XXX et son conseil, Maître Louis Duhil de Bénazé, n'ont pas convaincu les juges d'appel, de l'existence d'un moyen sérieux tenant au caractère disproportionné de la sanction infligée au déféré ;

**Considérant** de ce qui précède, les explications de Maître Louis Duhil de Bénazé au nom de Monsieur XXX n'ont pas convaincu les juges d'appel et que dès lors, il n'existe aucun moyen sérieux de nature à justifier l'annulation ou la réformation de la décision de première instance ; que de ce fait, les conditions fixées par l'article R. 232-34 du Code de l'éducation pour l'octroi d'un sursis à exécution ne sont donc pas remplies ;

***Par ces motifs***

Statuant au scrutin secret, à la majorité absolue des membres présents,

***Décide***

**Article 1 :** Le sursis à exécution demandé par Monsieur XXX est rejeté.

**Article 2 :** Dans les conditions fixées aux articles R. 232-41 et R. 232-42 du Code de l'éducation susvisé, la présente décision sera notifiée à Monsieur XXX, à monsieur le président de l'Université Paul Valéry Montpellier 3, à madame la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation et publiée, sous forme anonyme, au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ; copie sera adressée, en outre, à Madame la rectrice de l'académie de Montpellier.

***Fait et prononcé en audience publique à Paris, le 27 mai 2020 à 12h30 à l'issue du délibéré.***

Le secrétaire de séance

Emmanuel Aubin

Le président

Mustapha Zidi

# Enseignement supérieur et recherche

## Enseignants-chercheurs

### Assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection

NOR : ESRS2014504C

circulaire du 18-6-2020

MESRI - DGESIP A1-5 DGRH

---

Texte adressé aux présidents et présidentes d'universités et directeurs et directrices d'établissements d'enseignement supérieur

---

La présente circulaire s'applique aux procédures de recrutement des enseignants-chercheurs.

L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (dite loi Sauvadet) impose pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

**La loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (dite loi Fioraso)** a également renforcé l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et dans l'enseignement supérieur et la recherche par l'adoption de diverses mesures permettant, en particulier, une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les instances de l'enseignement supérieur et de la recherche (parité dans les conseils d'administration, parité lors des élections du Cnous, du HCERES, etc.).

Depuis le 1er janvier 2015, les comités de sélection sont soumis à l'obligation de parité, et doivent être composés d'un minimum de 40 % de chaque sexe conformément au **décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 modifiant le décret 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 universités et du corps des maîtres de conférences**. L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 par les employeurs publics et les organisations syndicales s'inscrit dans une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui reprend les grandes mesures de l'accord du 30 novembre 2018, consacre un titre V consacré à l'égalité professionnelle et à la prévention des discriminations. Plus précisément, l'article 80 prévoit la mise en place d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les établissements publics. Ces plans d'action devront comporter des mesures relatives au traitement des écarts de rémunération, à l'égal accès aux responsabilités et aux emplois, à l'articulation des temps de vie et à la prévention des violences sexistes et sexuelles. Ces plans d'actions devront être élaborés au plus tard le 31 décembre 2020.

Dans ce cadre et face à la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes en termes d'accès aux emplois et responsabilités dans l'enseignement supérieur et la recherche (voir annexe 3), le ministère souhaite développer différentes mesures pour favoriser l'égalité professionnelle. À la suite de la publication d'un rapport [1] d'un groupe de travail issu des travaux de l'agenda social, plusieurs recommandations ont été formulées pour remédier aux biais implicites dans les processus de recrutement.

Les biais implicites peuvent influencer le jugement à chaque étape du recrutement, ils empêchent de se focaliser sur des critères de sélection objectifs. Les compétences des candidates peuvent donc être sous-estimées en raison de leur genre. Les risques que les travaux de sélection soient fondés sur des préjugés

sont accrus dans le cadre collectif, comme par exemple celui des comités de sélection.

Il apparaît en effet nécessaire, en complément des mesures législatives et réglementaires, de généraliser des actions de formation et de sensibilisation, en particulier en amont des procédures de recrutement.

À cette fin, le ministère encourage vivement les établissements à se doter d'outils et d'indicateurs de suivi leur permettant de rendre compte des différentes étapes de sélection lors des procédures de recrutement.

Dans le cadre de cette démarche, vous trouverez, en annexe, une fiche-type à destination des comités de sélection. L'objectif est de sensibiliser les membres des comités de sélection aux biais implicites de sélection pouvant influencer leur avis lors des opérations de recrutement en leur permettant ainsi de veiller à ce que des critères discriminatoires n'interfèrent pas dans le processus de sélection de l'enseignante-chercheuse ou de l'enseignant-chercheur.

Ainsi, il est demandé de fournir aux présidentes et présidents et aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement :

- Les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline (*transmis par les services ministériels, DGRH*) : à savoir le nombre de personnes qualifiées aux fonctions de maître de conférences (MCF) ou de professeur des universités (PU) sur les 5 dernières années en indiquant le pourcentage de femmes et d'hommes.
- Les données sexuées sur les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses au sein de l'établissement (*transmis par le service RH de l'établissement*) : à savoir le nombre de MCF ou de PU recrutés sur les 5 dernières années et le pourcentage de femmes et d'hommes.
- L'historique des recrutements au sein du département/UFR/laboratoire concerné par le recrutement sur les 5 dernières années et le pourcentage de femmes et d'hommes (*transmis par le service RH de l'établissement*).
- Les données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir (*transmis par le Président ou membre référent du comité de sélection*) : à savoir le nombre de candidatures féminines et masculines reçues, recevables et examinées.
- Les données sexuées relatives au nombre de dossiers à auditionner (*transmis par la/le Présidente/Président ou membre référente/référent du comité de sélection*).

Ces informations permettront aux membres des comités de sélection de s'assurer que l'égalité de traitement a bien été respectée à chaque étape du recrutement et que l'évolution des écarts de ratios femmes/hommes constatés à chaque étape de recrutement ne repose que sur l'appréciation des mérites scientifiques des candidats et la correspondance de leur profil au poste à pourvoir. Les données recueillies ne doivent en revanche en aucun cas conduire les établissements à imposer aux comités de sélection des ratios de personnes de chaque sexe aux différentes étapes des recrutements. Elles font l'objet d'un rapport annuel qui sert de support à un débat relatif à l'évolution de la politique de recrutement des enseignants-chercheurs conduite par chaque établissement.

L'attention des destinataires de la présente circulaire est appelée sur la nécessité de fournir les informations nécessaires dans des délais permettant que la fiche présentée en annexe puisse circuler en amont de chaque comité de sélection.

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation met également à disposition un ensemble d'outils de sensibilisation à diffuser avant le processus de recrutement afin que chaque membre des comités de sélection soit conscient des biais potentiels susceptibles d'influencer le recrutement.

L'ensemble des actions qui seront mises en place dans ce sens pourront faire l'objet d'une valorisation dans les plans d'action sur l'égalité professionnelle désormais inscrits dans la loi. En effet, l'axe 2 des plans d'action doit prévoir des mesures favorisant l'égalité des femmes et des hommes dans le recrutement, l'avancement et les promotions.

L'annexe ci-dessous doit être complétée par les services de ressources humaines chargés de transmettre aux comités de sélection les informations relatives à chaque département et discipline au sein de l'établissement.

Fait le 18 juin 2020

Pour la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et par délégation,  
La directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle,  
Anne-Sophie Barthez



Pour la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et par délégation,  
Le directeur général des ressources humaines,  
Vincent Soetemont

*[1] Rapport sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses de l'enseignement supérieur et de la recherche en France.*

## Annexe 1

↳ Fiche-type à destination des comités de sélection

## Annexe 2

### Outils de sensibilisation

#### Support vidéo :

Ces courtes vidéos créées par des universités suisses et britanniques et par ce centre de recherche catalan proposent de déconstruire les stéréotypes de genre lors des phases de recrutement des chercheurs et/ou des enseignants-chercheurs. Elles peuvent faire l'objet d'un visionnage en amont d'un comité de sélection afin de sensibiliser les membres aux biais implicites.

Université de Lausanne

<https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE>

Université de Bruxelles

<https://www.youtube.com/watch?v=MUPAPWSnobU>

Université de Bern

[https://www.youtube.com/watch?v=tKsrSU7\\_bAE](https://www.youtube.com/watch?v=tKsrSU7_bAE)

Royal Society

<https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE&feature=youtu.be>

Centre de Recherche catalan Cerca

<http://cerca.cat/en/women-in-science/bias-in-recruitment/>

#### Support « guide » :

Ces guides des universités de Lausanne, Harvard, du Michigan ou du programme européen Libra permettent d'outiller les membres des comités de sélection contre les discriminations dans le processus de recrutement dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Université de Lausanne

[http://unil.ch/egalite/files/live/sites/egalite/files/pdf/Recrutement\\_professoral\\_siteBEC\\_pdf.pdf](http://unil.ch/egalite/files/live/sites/egalite/files/pdf/Recrutement_professoral_siteBEC_pdf.pdf)

Libra (Unifying innovative efforts of European research centres to achieve gender equality in academia)

[https://www.eu-libra.eu/sites/default/files/article-files/libra\\_recruitment\\_guidelines\\_second\\_edition\\_0.pdf](https://www.eu-libra.eu/sites/default/files/article-files/libra_recruitment_guidelines_second_edition_0.pdf)

Université du Michigan (programme Stride)

<https://advance.umich.edu/wp-content/uploads/2018/10/Handbook-for-Faculty-Searches-and-Hiring.pdf>

Université de Harvard

[https://hr.fas.harvard.edu/files/fas-hr/files/recruiting\\_for\\_diversity\\_9.17.13\\_0.pdf](https://hr.fas.harvard.edu/files/fas-hr/files/recruiting_for_diversity_9.17.13_0.pdf)

#### Support « Test » :

Ce test a été conçu par l'Université d'Harvard afin que les recruteurs puissent tester leurs propres préjugés, en prendre conscience et mieux lutter contre les biais implicites lors du processus de recrutement.

<https://implicit.harvard.edu/implicit/france/takeatest.html>

## Annexe 3



**Données sur les enseignants-chercheurs en activité (2018-2019) :**

44,9 % de femmes maîtres de conférences et assimilées

26,2 % de femmes professeurs des universités et assimilées

38,1 % de femmes enseignants chercheurs (+ 0,3 point par rapport à 2017-2018)

19 % de femmes enseignants-chercheurs en sciences de l'ingénieur, 22 % en Physique et 23 % en mathématiques et informatique au 31 décembre 2018

63 % de femmes enseignants-chercheurs en langues et littératures au 31 décembre 2018

**Données 2019 sur les recrutements et l'avancement de grade des enseignants-chercheurs :**

23% de femmes sont recrutées comme professeurs d'universités en sciences et techniques (24 % en 2017 et pas 32 %), 19 % de femmes deviennent professeurs classe exceptionnelle 1er échelon en Sciences et techniques et 14 % pour le 2d échelon de la classe exceptionnelle en sciences et techniques.

## Annexe 1 - Fiche-type à destination des comités de sélection

### À l'attention des membres de comités de sélection

\*\*\*

### Fiche-type « Données sexuées et indicateurs clés » à transmettre à l'occasion de tout recrutement

## Introduction

Afin de renforcer l'information des membres des comités de sélection (COS) lorsqu'ils procèdent à des recrutements et de limiter les possibles biais de sélection qui peuvent intervenir dans la sélection et le classement des candidatures, il vous est transmis dans cette fiche un ensemble de données sexuées et d'indicateurs clés :

- **les viviers de recrutement constitués des personnes qualifiées par le CNU dans la ou les disciplines concernées par le recrutement sur les 3 à 5 dernières années** (source : données services ministériels) (Partie I) ;
- **la répartition par sexe des enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheures (MCF et PR) au sein de l'établissement, et en particulier au sein du département/laboratoire/composante concerné par le recrutement** (source : service RH de votre établissement) (Partie II) ;
- **l'historique des recrutements au sein du département** (Partie III).

Les délibérations ne doivent pas comporter de mentions ou motivations faisant référence au sexe des candidats.

En complément des données mises à disposition, il est demandé aux présidentes et présidents des COS de renseigner, pour chaque recrutement, les indicateurs suivants, et de les transmettre aux autres membres du COS :

- **pour la sélection des candidates et candidats auditionnés** : la répartition par âge et par sexe des candidatures reçues et validées pour le poste à pourvoir (source : Présidente et président de COS) (Partie IV\_A) ;
- **pour le classement des candidatures** : La répartition par âge et par sexe des dossiers retenus pour audition (Partie IV\_B).

## I. Données sexuées sur les viviers au sein de la discipline

(Source: services ministériels-DGRH)

- ⇒ Le Nombre de personnes qualifiées aux fonctions de MCF ou de PU depuis 5 ans
- ⇒ Pourcentage de femmes qualifiées aux fonctions de MCF ou de PU dans la discipline depuis 5 ans

**Exemple** : section 19 du CNU – Sociologie - MCF1

Année	Nombre de dossiers dans la section CNU	% de femmes candidates	Taux de qualification dans la discipline	Taux de qualification des femmes
Session 2017	421	55.1 %	52.3 %	49.4 %
Session 2016	388	53.2 %	57.7 %	61.3 %
Session 2015	421	53.9 %	55.6 %	55.9 %

<sup>1</sup>Rapport annuel d'activité de la section 19 du CNU, 2017: [http://sociologuesdusuperieur.org/sites/default/files/articles/pj/2017-12/Rapport\\_Activite\\_CNU19\\_2017.pdf](http://sociologuesdusuperieur.org/sites/default/files/articles/pj/2017-12/Rapport_Activite_CNU19_2017.pdf)

Session 2014	414	53.4 %	53.4 %	53.8 %
--------------	-----	--------	--------	--------

NB : il est possible de consulter sur le site de l'open data du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, les données sexuées par section, établissement, corps, année, etc.  
[https://data.esr.gouv.fr/FR/O940/P311/tableau\\_des\\_enseignants\\_de\\_l\\_enseignement\\_superieur\\_public\\_niveau\\_etablissement\\_-\\_tableau\\_de\\_bord](https://data.esr.gouv.fr/FR/O940/P311/tableau_des_enseignants_de_l_enseignement_superieur_public_niveau_etablissement_-_tableau_de_bord)

## II. Données sexuées sur les personnels enseignants-chercheurs au sein de l'établissement et du département concerné par le recrutement

(Source : service RH établissement)

	% femmes	% hommes
<b>Total EC (établissement)</b>		
MCF		
PR		
<b>Total EC (département/laboratoire/discipline)</b>		
MCF		
PR		

## III. Historique des recrutements au sein du département/laboratoire concerné (les 5 dernières années)

(Source : service RH de l'établissement)

	Nombre de postes pourvus au recrutement	Nb de femmes recrutées	% femmes recrutées dans le département
Année N-1 MCF PR			
Année N- 2 MCF PR			
Année N-3 MCF PR			
Année N-4 MCF PR			

## IV. Données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir

(Source : Président ou présidente du COS)

## A. Dossiers de candidatures reçus et examinés par le COS

Année	Nombre total de dossiers reçus et examinés	% de candidatures féminines
<b>N° du poste :</b>		
<b>Grade (MCF/PU) :</b>		
<b>Section CNU :</b>		

## B. Candidatures retenues pour les auditions

Année	Nombre total de personnes auditionnées	% de femmes auditionnées
<b>Session N</b>		

## C. Candidatures classées transmises au conseil académique ou conseil en tenant lieu

Année	Nombre total de personnes retenues	Nombre et classement éventuel des femmes
<b>Session N</b>		

### Les bonnes pratiques pour les membres du COS :

*(Deux membres peuvent éventuellement être désignés afin de veiller à l'application des recommandations ci-dessous)*

- **définir et questionner les critères d'évaluation** : s'assurer qu'aucun critère ne pourrait être disqualifiant à raison du sexe en particulier, que les mêmes types de questions soient posés à chaque candidat et candidate ;
- **la connaissance par les membres du COS de la répartition hommes/femmes parmi les enseignants-chercheurs candidats au recrutement, retenus pour audition puis finalement classés, doit permettre aux membres du COS de s'assurer que l'évolution du taux de féminisation, tout au long du processus de sélection, ne repose que sur l'appréciation de la qualité scientifique des candidats ;**
- **maintenir la vigilance des membres du COS lors des discussions collégiales pour prévenir les biais de sélection** : attirer l'attention des collègues si l'on constate certains biais implicites dans l'appréciation des dossiers et des prestations orales qui risqueraient de désavantager une candidature ;
- veiller à ce que les modalités d'évaluation des dossiers soient identiques pour tous les candidats.

## Personnels

### Appel à candidatures

Postes et missions à l'étranger (hors établissements de l'enseignement français à l'étranger du réseau de l'AEFE, la MLF et l'Aflec) ouverts aux personnels titulaires du MENJ et du MESRI

NOR : MENH2015201N

note de service du 11-6-2020

MENJ - MESRI - DGRH - DREIC - DGESIP- DGRI

---

Texte adressé aux recteurs et rectrices d'académie ; aux vice-recteurs et vice-rectrices ; aux présidentes et présidents d'université ; aux directeurs et directrices d'établissement d'enseignement supérieur ; aux directeurs et directrices d'Inspé et de l'éducation ; aux directeurs et directrices d'établissement de recherche ; aux inspecteurs et inspectrices d'académie-directeurs et directrices académiques des services de l'éducation nationale ; aux directeurs et directrices des ressources humaines d'académie ; aux délégués et déléguées académiques aux relations européennes et internationales et à la coopération

---

#### I. Présentation générale

L'influence de la présence française à l'étranger dans les domaines de la coopération éducative, de l'enseignement supérieur, scientifique et technique et de la recherche, repose pour une grande part sur la qualité et les compétences des agents recrutés chaque année dans le réseau extérieur du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE).

Dans le cadre de la diplomatie globale mise en œuvre par le MEAE, ces personnels ont la charge de l'importante mission de rayonnement, de diffusion et d'exportation des savoir-faire français. Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ) et le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) prennent une part prépondérante dans la réalisation des objectifs de la politique internationale de la France.

Cette implication des personnels recrutés au sein des deux ministères est d'autant plus stratégique qu'elle s'inscrit, pour leurs seuls domaines d'action, dans un contexte international où les défis de l'après crise sanitaire sont nombreux :

- renforcement de la coopération notamment dans les domaines mis en lumière par la crise s'agissant de l'enseignement scolaire (comparaisons internationales, continuité pédagogique, numérique, etc.), de l'enseignement supérieur et de la recherche (numérique, santé, biotechnologies, etc.) ;
- relance de la mobilité des élèves, des étudiants, des enseignants et des cadres ;
- poursuite du plan de développement de l'enseignement français à l'étranger ;
- développement de la place de l'éducation dans les enceintes multilatérales, notamment de la francophonie.

**Cette démarche s'inscrit par ailleurs dans la volonté du MENJ et du MESRI d'encourager la mobilité de ses personnels et la valorisation de leurs parcours professionnels mises en œuvre depuis la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique.**

À cet égard, le site ministériel de recueil et de traitement des candidatures Afet (<https://www.afet.education.gouv.fr>) permet de prendre en compte les candidatures spontanées des personnels des deux ministères qui souhaiteraient mettre leurs compétences au service de l'action internationale de la France, les candidatures pour des missions de courtes et de moyennes durées, celles destinées aux postes du réseau du MEAE. Le site permet également de proposer un accompagnement aux candidats en fin de mission auprès du MEAE, pour envisager leur retour.

Cette note de service concerne le recueil et le traitement des candidatures aux postes à pourvoir dans le réseau culturel, linguistique, éducatif, scientifique, technique et de recherche du MEAE.

### 1.1 Postes à pourvoir dans le réseau culturel, linguistique, éducatif, scientifique, technique et de recherche du MEAE

Le présent appel à candidatures concerne les postes à pourvoir, sauf exceptions, au 1er septembre 2021. Il vise à la fois les postes dans un service ou un établissement relevant du MEAE et les postes en Alliance Française.

La publication des postes à pourvoir est **exclusivement effectuée** par le MEAE sur son site Internet <https://pastel.diplomatie.gouv.fr/transparenceext/>. **La première liste de postes est en ligne à partir du 22 juin 2020.**

**Ces postes ne font pas l'objet d'une publication au BOEN du MENJ et au BOESR du MESRI.** Les candidats sont donc invités à consulter régulièrement le site du MEAE et à respecter les calendriers fixés. Les postes publiés sur le site du MEAE sont majoritairement accompagnés de fiches détaillant les fonctions à occuper pour le poste concerné. Afin de guider les candidats dans leurs choix de postes et de fonctions, le MENJ et le MESRI font par ailleurs figurer sur leur site une description précise des principales fonctions exercées dans le réseau du MEAE

<https://www.afet.education.gouv.fr/afet/modedemploi/fichemetier>.

Il est à noter qu'à partir du mois de septembre 2020, et jusqu'en juin 2021, un certain nombre de postes, publiés au fil de l'eau viendront compléter la liste initiale. Le premier appel à candidatures pourra ainsi être assorti de plusieurs publications de postes complémentaires sur le site du MEAE. De même, une liste de postes complémentaires pourrait être publiée sur le site Afet du MENJ et du MESRI.

### 1.2 Personnels concernés et conditions requises pour être candidat

Les postes sont ouverts à l'ensemble des personnels titulaires du MENJ et du MESRI, en activité, en disponibilité, en congé parental ou en détachement auprès d'une autre institution ou d'un autre ministère, quels que soient leurs corps et leurs grades, ainsi qu'aux agents titulaires de tous les établissements publics sous tutelle du MENJ et du MESRI.

Les fonctionnaires du MENJ et du MESRI recrutés par la voie de l'École nationale d'administration sont tenus de s'informer, auprès de leur administration de rattachement, des conditions de recevabilité de leur candidature aux emplois offerts.

Par ailleurs, les candidats doivent satisfaire aux critères suivants :

- justifier au minimum de deux années de service effectif en qualité de titulaire dans son dernier corps de titularisation ;
- avoir effectué un retour en France de trois années après un détachement à l'étranger ;
- ne pas avoir passé plus de sept années à l'étranger, à quelque titre que ce soit, au cours des dix années qui précèdent la présente candidature.

**Les candidats porteront une attention toute particulière à l'adéquation de leur profil et parcours professionnels au descriptif des fonctions et des missions du poste, au respect des exigences spécifiées et aux prérequis nécessaires** (compétences linguistiques obligatoires pour exercer en pays non francophones, expériences professionnelles et connaissances spécifiques : gestion de personnels, gestion financière, encadrement, formation de personnels, numérique, etc.).

En raison du caractère important de l'aptitude linguistique, les candidats peuvent être soumis à des tests de contrôle de leur niveau en langue étrangère lors des éventuels entretiens de pré-recrutement.

Enfin, **il est demandé que le candidat informe son supérieur hiérarchique** de son acte de candidature pour un poste à l'étranger.

## II. Calendrier pour 2020-2021

Le calendrier de la campagne de recrutement du MENJ et du MESRI est celui fixé par le MEAE.

1/ **Ouverture des emplois** à pourvoir au titre de la transparence 2020-2021 sur

<https://pastel.diplomatie.gouv.fr/transparenceext/> **à partir du 22 juin**, date de formulation des vœux sur le site du MEAE. **Candidature sur le site Afet** du MENJ et du MESRI (<https://www.afet.education.gouv.fr>) **du 23 juin au 23 août 2020.**

2/ Septembre - novembre 2020 : étude des candidatures par les services concernés du MENJ et du MESRI

(cf. infra) et transmission des classements préférentiels au MEAE.

3/ Décembre 2020 - avril 2021 : tenue des commissions de sélection interministérielles.

### III. Procédure administrative : constitution et transmission du dossier de candidature

La nécessité de renforcer la présence française dans le monde ainsi que la part prépondérante des personnels du MENJ et du MESRI (**80 % des postes de coopération éducative, universitaire, scientifique et de recherche** proposés en 2019-2020 ont été pourvus cette année par des personnels des deux ministères) pour mener ces politiques, conduisent depuis 1999 le MENJ-MESRI et le MEAE à mettre en œuvre **une politique concertée de recueil et de traitement des candidatures, de sélection et de recrutement des personnels du MENJ et MESRI** candidats à un poste dans les services ou les établissements relevant des ambassades.

**Les dossiers sont ainsi tous étudiés, en amont des commissions de sélection interministérielles, par les services du MENJ et du MESRI** : direction générale des ressources humaines (DGRH), délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération (Dreic), délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI), service commun de la direction générale de la recherche et de l'innovation (DGRI) et de la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (Dgesip).

**Pour que leurs dossiers soient recevables, étudiés par les services du ministère et proposés en commission interministérielle de recrutement, les candidats devront impérativement respecter la procédure décrite ci-dessous.**

#### 3.1 Dépôt du CV et des vœux sur le site Afet du MENJ et du MESRI

**La première étape de la candidature est impérativement de procéder au dépôt d'un CV sur le site Afet** (<https://www.afet.education.gouv.fr>) **dès le 23 juin 2020**. En même temps que le dépôt du CV, **le candidat émet ses vœux de poste** ; ces derniers sont modifiables jusqu'au **23 août 2020**. **Il n'y a pas d'envoi à effectuer**. Le CV et les vœux du candidat peuvent être modifiés jusqu'à leur téléchargement automatique après la clôture de l'appel à candidatures.

La connaissance des candidatures de tous ses agents permet ainsi aux services du MENJ et du MESRI d'étudier toutes les candidatures de l'ensemble des postes à pourvoir dans le réseau extérieur du MEAE et de vérifier l'adéquation des profils professionnels et des parcours personnels aux profils des postes sur lesquels ils candidatent. Par ailleurs, elle offre aux représentants du MENJ et MESRI la possibilité d'argumenter la qualité de ses candidats auprès du MEAE, et de soutenir ses agents en amont comme lors des commissions interministérielles de sélection que ce ministère organise. Enfin cette procédure offre la possibilité au MENJ et au MESRI de constituer un vivier d'experts et de candidats à la coopération internationale de la France. Afin d'améliorer la qualité de l'étude des dossiers et de mieux apprécier l'adéquation des candidatures avec les profils des postes, les dernières modifications apportées en 2017 (corps, grades, expériences en coopération éducative internationale, fonctions actuelles et antérieures, langues, numérique, gestion financière et de personnels, etc.) permettent une analyse très fine des candidatures.

Il est important de noter que :

- le candidat a par ailleurs la faculté, tout au long de l'année (même en dehors des appels à candidatures), de modifier si nécessaire son CV qui devra être rempli de la manière la plus rigoureuse possible en vue de la participation à une transparence ultérieure ;
- le candidat peut formuler jusqu'à 4 vœux par publication d'appel à candidatures ; il pourra apporter toute modification ou suppression à ses vœux pendant la durée de chacune de ces publications ;
- la rubrique « motivation » permet au candidat d'argumenter et de préciser les raisons pour lesquelles il estime que sa candidature est particulièrement adaptée au profil du poste à pourvoir ; cette partie personnalisée est essentielle dans l'étude des vœux ; elle met en valeur les points saillants des candidatures, la parfaite appréciation par le candidat de la mission et des fonctions à exercer et l'adéquation entre le profil du candidat et celui du poste proposé.

À l'issue de la clôture de l'appel à candidatures, les candidats reçoivent, dans le courant de la première semaine de septembre, à leur adresse électronique, un accusé de réception qui permettra d'attester la candidature et les vœux émis.

#### 3.2 Saisie en ligne des candidatures sur le site du MEAE

Parallèlement, afin de permettre au MEAE de prendre connaissance des candidatures en temps réel, tous les



candidats du MENJ et du MESRI, quels que soient leurs corps, grades et positions administratives et statutaires **déposeront leur dossier de candidature sur le site du MEAE**

<https://pastel.diplomatie.gouv.fr/transparenceext/>.

Lors de la **première candidature de la campagne 2020-2021**, sans attendre la clôture du premier appel à candidature du 23 août 2020, dès que le dossier aura été saisi en ligne sur le site du MEAE et que le candidat se sera assuré du bon choix de ses vœux, et ensuite à chaque nouvelle publication de postes complémentaires, **les candidats aux postes à profils scientifiques, universitaires, technologiques et de recherche** enverront, par **retour de courriel**, à la délégation aux affaires européennes et internationales (DAEI) [mobiliteetranger.daei@recherche.gouv.fr](mailto:mobiliteetranger.daei@recherche.gouv.fr) le dossier « export » que le MEAE transmet en pièce attachée au format pdf lors de l'envoi de l'accusé de réception électronique.

Cette procédure administrative est une **obligation** qui conditionne la prise en compte des candidatures. **Le respect scrupuleux de l'ensemble de la procédure exposée dans cette circulaire détermine la recevabilité du dossier de candidature, tant par le MENJ et le MESRI que par le MEAE.**

#### IV. Transmission des avis sur les candidatures au MEAE

Les évaluations des dossiers donnent lieu à des réunions de concertation entre les services concernés, DGRH, Dreic, DAEI (DGRI/Dgesip) afin d'établir des listes communes de candidats à retenir en priorité par le MEAE. Ces listes sont établies suffisamment en amont des commissions interministérielles présidées par le MEAE afin que celui-ci puisse établir dans les meilleures conditions ses propositions finales étudiées en commissions de sélection interministérielles. Les candidats qui par ailleurs seront convoqués en entretien par le MEAE en feront part aux services concernés du MENJ et du MESRI afin de préparer au mieux le soutien de leur candidature lors des commissions.

Pour les personnels de l'enseignement scolaire, la DGRH pourra être amenée à demander au candidat de recueillir l'avis de son supérieur hiérarchique. Dans le cadre du suivi des personnels de l'encadrement supérieur, et en particulier pour les administrateurs civils et les personnels en poste sur des emplois de IA-DASEN et de IA-Dasen adjoint, ces avis seront établis en lien avec la Mission de la politique de l'encadrement supérieur.

#### V. Modalités d'examen et d'évaluation des candidatures effectuées par le MENJ et MESRI

Les structures administratives concernées - DGRH, Dreic, DAEI en lien avec la DGRI et la Dgesip - étudient les dossiers déposés par les agents. Les candidatures peuvent donner lieu à des entretiens individuels, en présentiel ou à distance, en langue étrangère si nécessaire.

Parallèlement, le MEAE procède à l'étude de toutes les candidatures (MENJ et MESRI et hors MENJ et MESRI), puis à des entretiens individuels des candidats dont les profils retiennent son attention.

Pour déterminer les candidats qui seront définitivement retenus, des commissions de sélection interministérielles présidées par le MEAE et auxquelles le MENJ et le MESRI sont invités à participer comme membres, se tiennent à partir de la fin de l'année en cours. Les dates des commissions par catégories d'emplois figurent sur le site du MENJ et du MESRI

(<https://www.afet.education.gouv.fr/afet/modedemploi/datesCommission>) dès que le MEAE les leur communique. Les candidats sélectionnés à l'issue des commissions sont alors proposés par le MEAE aux postes diplomatiques concernés. L'avis du poste diplomatique conditionne la décision finale.

À ce stade, **seul le MEAE est habilité à fournir des informations sur les candidatures**, le MENJ et le MESRI au même titre que les autres participants aux commissions étant soumis à un devoir de réserve impératif. Il convient de noter que **seuls les personnels retenus à l'issue des commissions sont avisés individuellement par le MEAE de leur proposition d'affectation.**

Après accord du poste diplomatique et acceptation du poste par le candidat, le MEAE transmet au candidat le dossier de demande de détachement à faire parvenir **dans les meilleurs délais** soit à la DGRH du MENJ et du MESRI, soit à l'établissement de rattachement (organisme de recherche, université, etc.).

Il est rappelé que **le recrutement n'est effectif qu'après accord formel de détachement**. En effet, le détachement n'est pas de droit et reste soumis aux nécessités de fonctionnement du service. Pour les personnels de l'enseignement scolaire, la DGRH sollicite l'avis des autorités académiques concernées avant

de prononcer le détachement ou le refus de détachement. **Aucun départ en poste ne peut avoir lieu sans accord formel de détachement de la DGRH du MENJ et du MESRI.**

## VI. Catégories de postes proposés au recrutement

Le réseau éducatif, culturel, scientifique et de coopération du MEAE était composé en 2019 de 131 services de coopération et d'action culturelle, de 6 services scientifiques, de 98 Instituts français, de 386 Alliances françaises conventionnées, de 85 agences et bureaux de représentation de l'Agence française de développement (AFD), de 303 espaces et antennes Campus France et de 27 instituts français de recherche à l'étranger (Ifre).

Plusieurs postes et les fonctions et missions qu'ils recouvrent sont très précisément décrits sur le site du MENJ et MESRI (<https://www.afet.education.gouv.fr/afet/modedemploi/fichemetier>).

## VII. Réintégration

### 7.1 Préparation à la réintégration

L'attention des personnels détachés est attirée sur la nécessité de s'informer des démarches à entreprendre pour leur réintégration, du calendrier des opérations de mouvement de leur corps et des conditions d'inscription aux concours et aux listes d'aptitude.

Par mesure de précaution, tous les agents en fin de contrat dans le réseau culturel du MEAE et qui candidatent à nouveau dans ce réseau devront impérativement demander leur réintégration, en mentionnant leur participation aux opérations de mouvement dans le réseau MEAE en vue d'une nouvelle affectation à l'étranger.

### 7.2 Action européenne et internationale en France

Par ailleurs, les personnels qui, à l'issue de leur détachement souhaiteraient être candidats à des fonctions de coopération éducative internationale au sein du Ministère ou dans des institutions dédiées en tout ou partie à l'action européenne et internationale, pourront cocher la case vous êtes actuellement à l'étranger et vous souhaitez un accompagnement lors de votre retour en France en fin de détachement et prendre contact avec le département Formation, Parcours professionnels, Affaires internationales de la DGRH ([dgrh.postes-etranger@education.gouv.fr](mailto:dgrh.postes-etranger@education.gouv.fr)) qui recense en particulier les possibilités d'emplois potentiellement disponibles chaque année.

## VIII. Contacts à l'administration centrale du MENJ et du MESRI

### 8.1 Délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération

Le département de l'internationalisation et de la valorisation du système scolaire - adresse postale : MENJ, délégation aux relations européennes et internationales et à la coopération, département de l'internationalisation et de la valorisation du système scolaire, 110, rue de Grenelle, 75357 Paris 07 SP.

### 8.2 Direction générale de la recherche et de l'innovation et à la direction générale de l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle

La délégation aux affaires européennes et internationales - adresse électronique : [mobiliteetranger.daei@recherche.gouv.fr](mailto:mobiliteetranger.daei@recherche.gouv.fr).

### 8.3 Direction générale des ressources humaines

Le département de la formation, des parcours professionnels et des affaires internationales - adresse électronique : [dgrh.postes-etranger@education.gouv.fr](mailto:dgrh.postes-etranger@education.gouv.fr).

Je vous remercie de veiller à la plus large diffusion de cette note de service auprès des chefs de services, des responsables des relations internationales, des corps d'inspection, des chefs d'établissement et des directeurs d'école.

Pour le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,

Pour la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et par délégation,

La secrétaire générale,  
Marie-Anne Lévêque



## Mouvement du personnel

---

### Conseils, comités, commissions

Composition de la commission chargée de se prononcer sur la reconnaissance de la qualification en équivalence des conditions de titres et diplômes requises pour l'accès au concours externe de bibliothécaire assistant spécialisé de classe supérieure :  
modification

NOR : ESRH2015095A  
arrêté du 10-6-2020  
MESRI - DGRH D5

---

Vu loi n° 83-634 du 13-7-1983 modifiée, ensemble loi n° 84-16 du 11-1-1984 modifiée ; décret n° 2007-196 du 13 -2-2007 ; décret n° 2011-1140 du 21-9-2011 ; arrêté du 26-7-2007 ; arrêté du 22-6-2012 ; arrêté du 7-8-2012 modifié

---

Article 1 - L'article 1er de l'arrêté du 7 août 2012 susvisé est modifié ainsi qu'il suit :  
Nadine Collineau est nommée en qualité de titulaire en remplacement de Jean-François Pierre.

Article 2 - Le directeur général des ressources humaines du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Fait le 10 juin 2020

Pour la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et par délégation,  
La cheffe de service, adjointe au directeur général des ressources humaines  
Florence Dubo

## Mouvement du personnel

---

### Conseils, comités, commissions

Composition de la commission chargée de se prononcer sur la reconnaissance de titres, diplômes, formations ou qualifications en équivalence des conditions de titres et diplômes requises pour l'accès au corps des conservateurs des bibliothèques : modification

NOR : ESRH2015106A  
arrêté du 10-06-2020  
MESRI - DGRH D5

---

Vu loi n° 83-634 du 13-7-1983 modifiée, ensemble loi n° 84-16 du 11-1-1984 modifiée ; décret n° 92-26 du 9-1-1992 modifié, notamment article 4 ; décret n° 2007-196 du 13-2-2007 modifié ; arrêté du 26-7-2007 ; arrêté du 6-12-2010 ; arrêté du 5-11-2010 modifié

---

Article 1 - L'article 1er de l'arrêté du 5 novembre 2010 susvisé est modifié ainsi qu'il suit :  
Nadine Collineau est nommée en qualité de titulaire en remplacement de Jean-François Pierre.

Article 2 - Le directeur général des ressources humaines du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Fait le 10 juin 2020

Pour la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et par délégation,  
La cheffe de service, adjointe au directeur général des ressources humaines,  
Florence Dubo

## Mouvement du personnel

---

### Conseils, comités, commissions

#### Prorogation de la durée du mandat des membres de la commission paritaire d'établissement de l'Institut national des sciences appliquées de Toulouse

NOR : ESRH2016401A

arrêté du 23-6-2020

MESRI - DGRH C1-2

---

Vu Code de l'éducation, notamment article L. 953-6 ; décret n° 99-272 du 6-4-1999 modifié ; consultation du Comité technique de l'Institut national des sciences appliquées de Toulouse du 12-5-2020

---

Article 1 - Le mandat des membres de la commission paritaire d'établissement de l'Institut national des sciences appliquées de Toulouse est prorogé jusqu'au 30 juin 2021.

Article 2 - Le directeur de l'Institut national des sciences appliquées de Toulouse est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait le 23 juin 2020

Pour la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, et par délégation,  
Le directeur général des ressources humaines,  
Vincent Soetemont

## Mouvement du personnel

---

### Nomination

Directrice générale des services de la Communauté d'universités et établissements (Comue) université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées (groupe II)

NOR : ESRH2015539A

arrêté du 19-6-2020

MESRI - DGRH E1-2

Par arrêté de la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en date du 19 juin 2020, Odile Jankowiak-Gratton est nommée dans l'emploi de directrice générale des services (DGS) de la Communauté d'universités et établissements (Comue) université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées (groupe II), pour une période de quatre ans, du 15 juin 2020 au 14 juin 2024.