



# ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

carrière

Question écrite n° 67443

## Texte de la question

M. Marc Le Fur attire l'attention de Mme la secrétaire d'État, auprès de la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, chargée de l'enseignement supérieur et de la recherche, sur le rapport sur l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État rendu par l'Inspection générale de l'administration (IGA), le conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) et le contrôle général économique et financier (CGEF). Selon ce rapport, au 31 décembre 2012, 25,4 % des hauts fonctionnaires sont des femmes. La féminisation de l'encadrement supérieur et surtout dirigeant est une priorité fixée par les gouvernements successifs et suit une évolution positive mais encore trop timide. Il lui demande de lui indiquer la répartition par sexe et par âge des effectifs de ses services et en particulier de l'encadrement supérieur.

## Texte de la réponse

Le Gouvernement s'est fixé un objectif de rééquilibrage de l'exercice des responsabilités et de recherche de la parité dans les fonctions d'encadrement supérieur de l'administration. Cet objectif s'est notamment traduit par l'adoption du décret du 30 avril 2012 pris en application de l'article 56 de la loi du 12 mars 2012. Ce décret prévoit que, d'ici 2018, les nominations dans ces emplois se répartissent à raison d'au moins 40 % entre les personnes de chaque sexe. Le non-respect de cette obligation, mise en oeuvre de manière progressive, est sanctionné par une pénalisation financière proportionnelle au déficit de nomination qui serait constaté. Pour le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) sont concernés directement par ce texte 81 emplois en administration centrale et 207 en services déconcentrés. Faire progresser la parité n'est pas seulement un enjeu social, c'est aussi une question d'efficacité. Les équipes trop homogènes, en termes de génération, de culture, et particulièrement de genre, sont moins efficaces, moins créatives que celles qui font droit à la diversité. Dès son entrée en fonction en 2012, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a fait le choix de nommer une femme directrice de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle en remplacement d'un homme dans le précédent quinquennat. De manière générale, le MENESR s'attache à nommer des femmes à des postes d'encadrement : concernant les nominations aux emplois de l'administration centrale laissées à la discrétion du gouvernement, il convient de souligner qu'en 2014, six des huit directions générales ou directions du MENESR sont dirigées par des femmes. En outre, depuis janvier 2014, sur sept nominations dans des emplois à la discrétion du gouvernement (y compris les rectrices et recteurs), trois ont concerné des femmes, soit 40 % du flux. Le ministère s'était par ailleurs engagé à ce que, dès 2013, l'objectif de 20 % de nominations de femmes soit atteint sur les emplois supérieurs prévus dans le décret n° 2012-601. Il a poursuivi en 2014 la politique de féminisation de l'encadrement dirigeant et supérieur. Pour l'ensemble de l'encadrement supérieur, sur 76 nominations dans des emplois supérieurs effectuées en 2014, 45 étaient féminines. L'objectif de parité comme l'ensemble des emplois d'encadrement, au-delà de ceux énumérés par le décret (emplois des universités et des EPSCP [établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel]). Ainsi en 2014, sur 5 nominations à la tête des CROUS (centres régionaux des oeuvres universitaires et scolaires), 2 ont concerné des femmes. Cette politique de féminisation s'appuie par ailleurs sur la charte pour l'égalité Femmes/Hommes, signée le 29 janvier 2013 par la

ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, en présence de la ministre des droits des femmes, avec la conférence des présidents d'université (CPU), la conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI), et la conférence des grandes écoles (CGE). Trois objectifs peuvent illustrer cette nouvelle impulsion souhaitée. Il s'agit tout d'abord d'inscrire l'égalité femmes-hommes dans le dialogue contractuel entre les établissements et le ministère. L'égalité femmes-hommes fait systématiquement partie du dialogue contractuel que le MENESR noue avec les établissements. Elle est inscrite dans les contrats de site au fur et à mesure des renouvellements. Des objectifs et des moyens d'action y figurent. Ce dispositif permet non seulement d'engager les établissements dans la mise en place d'une politique globale en matière d'égalité femmes-hommes, mais aussi d'assurer le suivi et l'évaluation des engagements pris. La loi sur l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013 a également assuré la création d'une « mission égalité » dans chaque établissement d'enseignement supérieur, l'élaboration de statistiques sexuées relatives aux stratégies nationales de l'enseignement supérieur et de la recherche et l'instauration de la parité dans les jurys de concours. La parité a été mise en oeuvre dans les instances universitaires et de recherche. La loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche du 22 juillet 2013 a également assuré, pour la première fois, une représentation paritaire des femmes et des hommes dans les instances universitaires, la parité des listes présentées pour les élections aux conseils centraux des universités, et enfin, la parité dans la composition du Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, du Conseil stratégique de la recherche et du Comité Sup'Emploi. Les organisations syndicales ont notamment été sensibilisées à la fois sur la composition des listes électorales, mais aussi sur le choix entre titulaires et suppléants pour les listes élues, dans la perspective du renouvellement général des instances des trois fonctions publiques en décembre 2014. Enfin les recherches sur le genre sont vivement soutenues. Elles constituent des ressources essentielles à la conduite de politiques publiques d'égalité femmes-hommes. Les orientations pour la programmation de l'agence nationale de la recherche (ANR) pour la période 2013-2017 font donc du développement des recherches sur le genre une priorité. Depuis fin 2012, le genre constitue désormais un axe prioritaire de deux programmes ANR (« apprentissage » et « société innovante »). Pour mener à bien ce plan, le MENESR s'appuie sur le référent égalité femmes-hommes au cabinet de la ministre, la haute fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes et la mission pour la parité et la lutte contre les discriminations (MIPADI). Enfin pour faire face à la sous-représentation des femmes dans les carrières scientifiques, en particulier aux échelons les plus élevés, le MENESR multiplie les actions pour valoriser la place des femmes dans la recherche.

## Données clés

**Auteur :** [M. Marc Le Fur](#)

**Circonscription :** Côtes-d'Armor (3<sup>e</sup> circonscription) - Les Républicains

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 67443

**Rubrique :** Fonctionnaires et agents publics

**Ministère interrogé :** Enseignement supérieur et recherche

**Ministère attributaire :** Enseignement supérieur et recherche

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [28 octobre 2014](#), page 8887

**Réponse publiée au JO le :** [10 mars 2015](#), page 1777