



**ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION CULTURELLE  
INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE  
MARSEILLE MÉDITERRANÉE**

Siège social : 184, avenue de Luminy - CS 70912 - 13288 Marseille Cedex 9

**Rapport de situation en matière d'égalité  
femmes-hommes  
Pièce jointe n°1**

**Conseil d'Administration  
Séance du 23 juin 2020**

Délibération n°DELIB\_04\_20\_06\_23\_EGAL\_H\_F\_PJ1

**I) Ressources humaines**

**1/ EFFECTIFS :**

**a) Le personnel permanent de l'ESADMM au 31/12/19 en effectif et en ETP par statut, sexe**

CATÉGORIE SALARIÉS	DE	HOMMES	FEMMES	TOTAL 31/12/19	AU	ETP au 31/12/2019
Titulaires		42	30	72		70.94
Stagiaires		4	1	5		5
<b>TOTAL FONCTIONNAIRES</b>		<b>46</b>	<b>31</b>	<b>77</b>		<b>75.94</b>
Non titulaires sur emplois permanents		17	16	32		29.05
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>		<b>63</b>	<b>47</b>	<b>110</b>		<b>104.99</b>

**b) Évolution des effectifs permanents par sexe et catégorie**

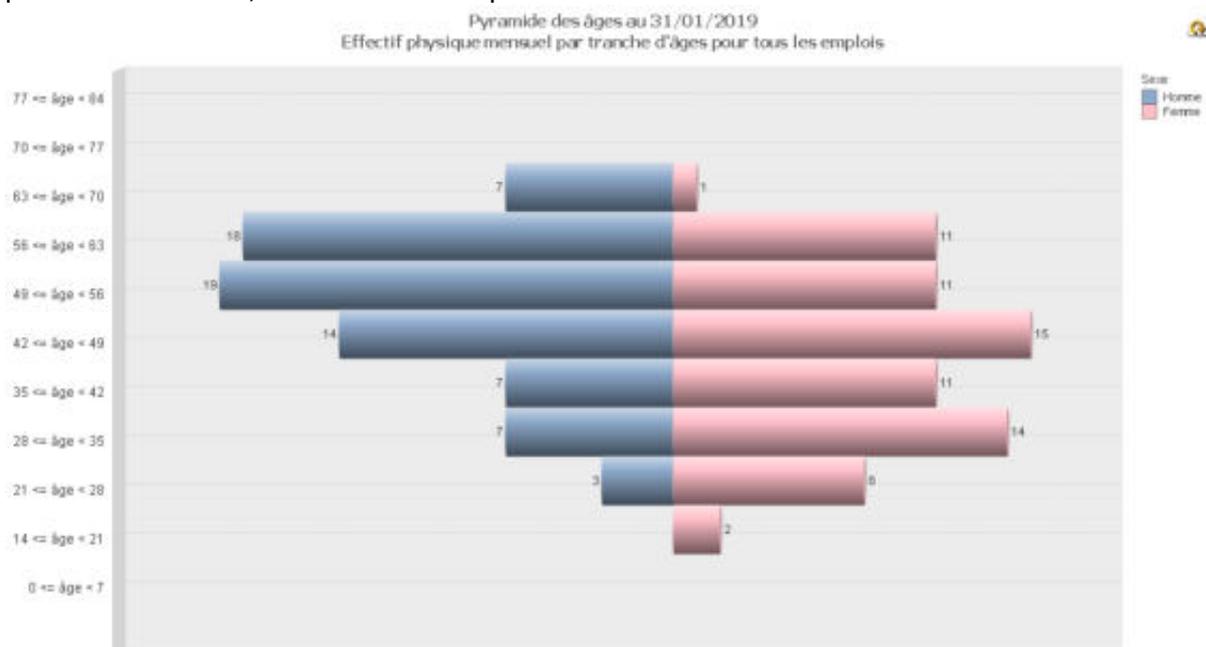
Catégories	A		B		C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2012	37	19	20	15	10	11
2013	36	21	24	16	10	11
2014	39	22	20	13	9	14
2015	38	22	20	15	16	11
2016	39	22	18	14	11	13
2017	40	23	18	12	10	12
2018	38	26	16	14	11	15
2019	36	20	15	15	8	11

En catégorie A, 3 femmes dans les services administratifs sont parties (2 à la retraite et 1 en mutation) et n'ont pas été remplacées à l'heure actuelle.

Le nombre d'hommes et de femmes est, pour la première fois depuis la création de l'établissement, égal chez les agents de catégorie B.

**c) Pyramide des âges au 30/04/2019 des effectifs (agents permanents et non permanents)**

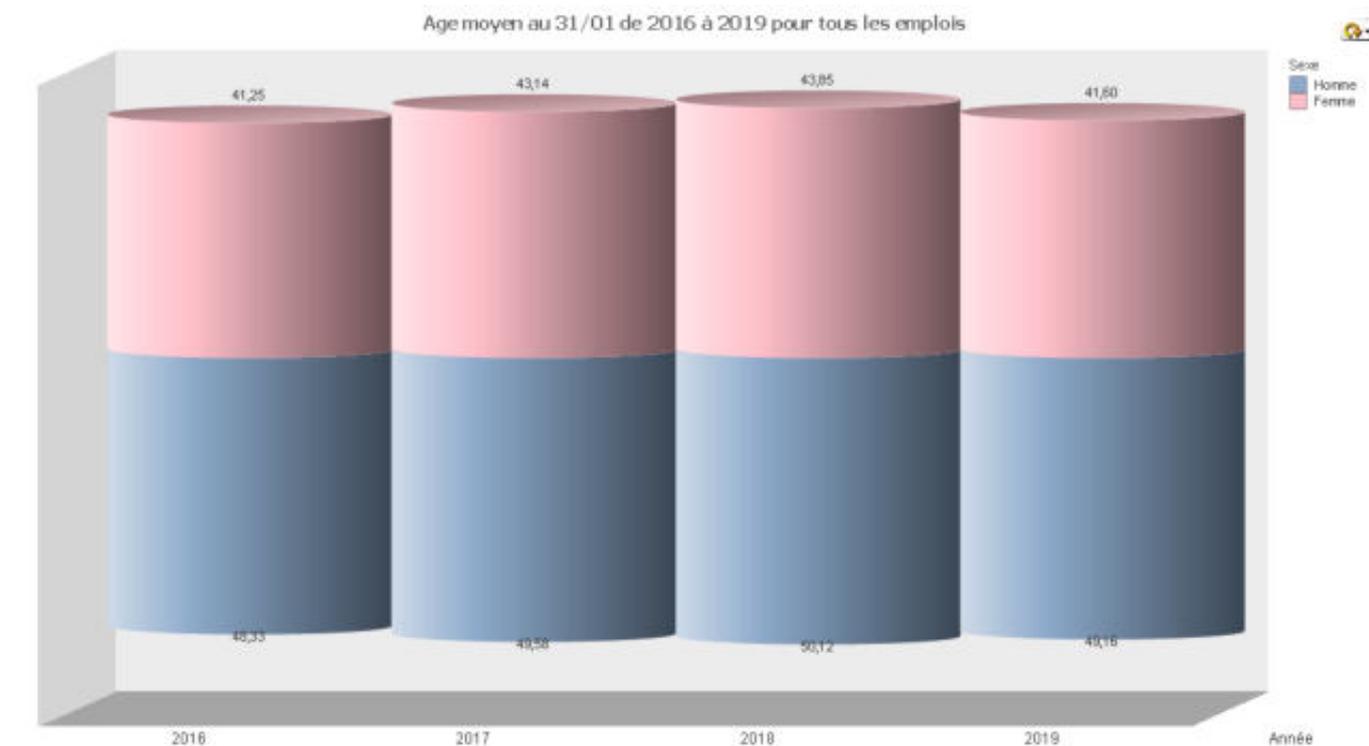
Il est à noter une forte proportion d'hommes chez les agents ayant plus de 50 ans. Dans les prochaines années, l'essentiel des départs à la retraite sera masculin.



**d) L'évolution de l'âge entre 2012 et 2019 :**

## 1) Évolution de l'âge entre 2012 et 2019 :

En 2019, l'âge moyen des femmes est le plus faible depuis la création de l'EPCC : 42 ans. Ce rajeunissement s'explique par le recrutement de 7 femmes en 2018 et 1 en 2019 dont la plupart ont moins de 40 ans. L'âge moyen des hommes est de 49 ans, 6 hommes avaient plus de 60 ans (essentiellement des enseignants) et 6 hommes avaient entre 50 et 59 ans.



## e) Les effectifs du personnel permanent dans l'ESADMM par cadre d'emploi / filière en 2019

La filière administrative reste très féminisée, contrairement à la filière culturelle. Afin de réduire cet écart, l'établissement favorise les recrutements féminins (à compétence équivalente) notamment sur la filière artistique.

Il est rappelé qu'en 2018, 3 femmes ont été recrutées au grade de professeur d'enseignement artistique et 1 femme au grade d'assistant d'enseignement artistique. Le nombre de femmes a augmenté de 33% entre 2017 et 2018 chez les professeurs d'enseignement artistique.

La filière technique reste très masculine en raison des spécificités des missions des agents de la régie technique.

Cadre d'emplois	HOMMES	FEMMES
Administrateur	1	0
Attachés	4	8
Rédacteurs	0	3
Adjointes administratifs	0	10
<b>TOTAL ADMINISTRATIF</b>	<b>5</b>	<b>21</b>
Professeurs d'enseignement artistique	28	14
Bibliothécaires	0	0
Assistants d'enseignement artistique	14	10
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	1
Adjointes du patrimoine	2	3
<b>TOTAL CULTUREL</b>	<b>44</b>	<b>28</b>
Ingénieurs	1	1
Techniciens	3	0
Agent de maîtrise	2	0
Adjointes techniques	7	1
<b>TOTAL TECHNIQUE</b>	<b>13</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>51</b>

**f) Les arrivées et les départs des agents permanents depuis 2012**

2012				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Assistant At. Pub	démission		x
	Prof HC Hist Art	retraite	x	
	Prof verre-terre	Non renouvel. contrat	x	
Arrivées	Poste occupé	Motif	H	F
	Responsable ressources humaines	Recrutement par mutation		x
	Directeur Administratif et Financier	Recrutement par mutation		x
	Directeur adjoint	Recrutement par mutation	x	
	Directeur Général	contrat	x	
	Directeur artist & pédago	contrat	x	
	Resp partenariat mécénat	contrat	x	
	Respons Comm	Recrutement par mutation		x
	Resp. servi techn	Recrutement par mutation	x	
	Resp Nouvelle techn	contrat	x	
	Resp. insertion prof	Recrutement par mutation		x
	Resp. expos-Galerie	contrat		x
	Secrétariat pédag.	Recrutement par mutation		x
	Resp Bibliot	Recrutement par mutation		x
	Resp Marches / aff jurid	Recrutement par mutation		x
	Resp Paie	contrat	x	
	Coordination des études	contrat		x
	Secrétaire de direction	contrat		x
	Secrétariat rel .intern	contrat	x	
	Respons Pi sourd	contrat	x	
	infographiste	contrat	x	
	Agent techn	Recrutement par mutation	x	
	Agent techn	contrat	x	
	Agent tech	Réussite liste aptitude	x	
	Agent tech bois	Recrutement par mutation	x	
	Agent techn Fer	Recrutement par mutation	x	
	Agent techn	contrat	x	
	Agent techn +	contrat	x	
	Prof dessin	contrat		x
	Prof infographie	Contrat	x	
	Prof sculpture	contrat	x	
	Prof hist de l'art	contrat		x
	Assistant ateliers publics hist art	contrat	x	
	Assistante AP	contrat		x

<b>2013</b>				
<b>Départs</b>	<b>Poste occupé</b>	<b>Motif</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
	Assistant lithographie	retraite	x	
	Assistant verre	retraite		x
	Prof design d'espace	décès	x	
	Assistant compta	mutation		x
<b>Arrivées</b>	<b>Poste occupé</b>	<b>Motif</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
	Assistant comptabilité	Recrutement par mutation		x
	Agent de bibliothèque	contrat		x
	Assistant édition	contrat		x
	Assistant verre et terre	contrat	x	
	Professeur Histoire de l'art	contrat		x
	Professeur FLE	contrat		x
	Assistant comptabilité	contrat	x	
	Agent magasin	Recrutement par mutation	x	
	Agent technique	contrat	x	
	Assistant coordination études	Mutation intégration		x
<b>2014</b>				
<b>Départs</b>	<b>Poste occupé</b>	<b>Motif</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
	Responsable marchés juridique	mutation		x
	Professeur HC sculpture	retraite		x
	Assistant AP	retraite	x	
	Professeur son	retraite	x	
	Responsable bibliothèque	détachement		x
<b>Arrivées</b>	<b>Poste occupé</b>	<b>Motif</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
	Responsable RI	Mutation intégration		x
	Secrétariat pédagogique design	Mutation intégration		x
	Assistant RH	Mutation intégration		x
	Secrétariat direction artist.	contrat		x
	Secrétariat pédagogique année1	Recrutement par mutation		x
	Responsable marchés juridique.	Détachement (armée)		x
	Responsable services opérationnels	Détachement (Etat)		x
	Professeur son	contrat	x	
	Professeur design	contrat	x	
	Professeur sculpture	Contrat	x	
	Professeur design art	contrat	x	
	Contrat aidé technique	Contrat aidé	x	
	Contrat aidé technique	Contrat aidé		x

2015				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Assistant édition	démission		x
	Contrat aidé technique	Non renouvelé		x
	Contrat aidé technique	Non renouvelé	x	
Arrivée	Poste occupé	Motif	H	F
	Agent accueil	Recrutement par mutation		x
	Assistant bibliothèque	Recrutement par mutation	x	
	Assistant bibliothèque	Recrutement par mutation		x
2016				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Assistant bibliothèque	dispo	x	
	Agent accueil	retraite		x
	Assistant ateliers publics	retraite		x
	Professeur art plastique	retraite		x
	Professeur dessin	retraite	x	
Arrivées	Poste occupé	Motif	H	F
	Contrat aidé comptabilité	Contrat aidé		x
	Professeur création numérique	Contrat	x	
	Assistant édition gravure	contrat		x
	Professeur dessin	contrat		x
2017				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Professeur écriture	retraite	x	
	Professeur théorie	retraite	x	
	Assistant maquette	retraite	x	
	Assistant Terre	Non renouvellement a l'initiative agent	x	
	Adjoint administratif comptabilité	mutation	x	
	Responsable marchés juridique.	mutation		x
	Directeur général	retraite	x	
	Assistant Ateliers publics	démission		x
	Prof design	dispo	x	

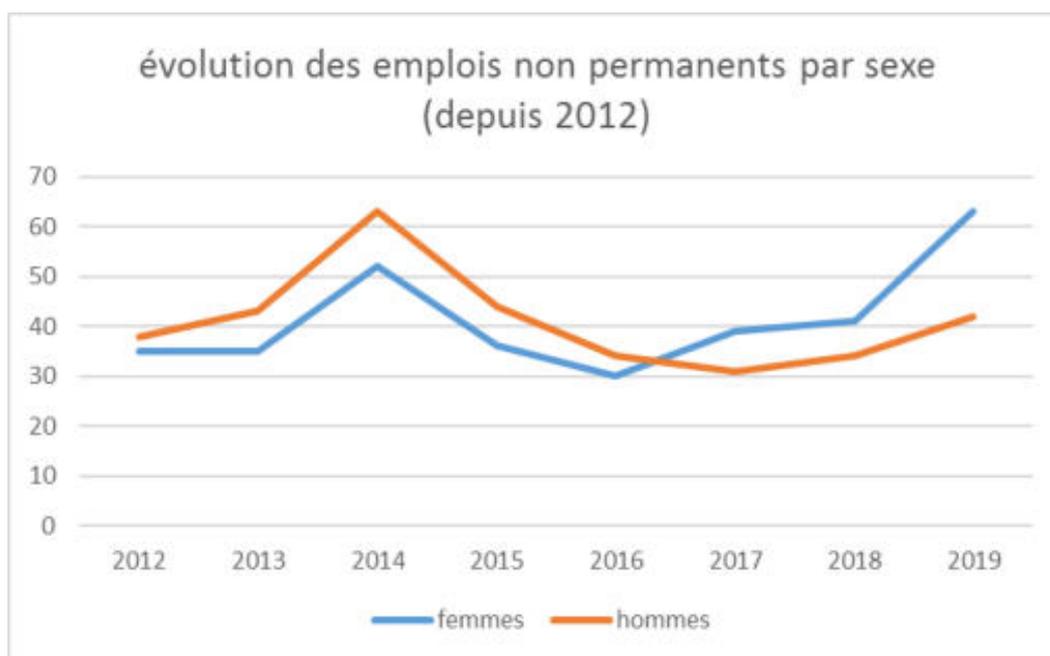
Arrivées	Poste occupé	Motif	H	F
	Commissaire expos	contrat		x
	Professeur écriture	contrat	x	
	Assistant ateliers publics	contrat	x	
	Professeur design	contrat	x	
	Adjoint comptabilité	contrat		x
	Assistante Terre	contrat		x
	Agent bibliothèque	contrat		x
	Agent bibliothèque	contrat		x
	Responsable marchés juridique.	Détachement Etat		x
	Directeur Général	Détachement sur contrat	x	
<b>2018</b>				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Responsable Marchés /affaires juridiques	Fin de détachement à l'ESADMM		x
	Professeur d'enseignement artistique : dessin	Détachement sur contrat à l'Etat		x
	Directeur artistique et Pédagogique	retraite	x	
	Professeur d'anglais	Disponibilité pour convenances personnelles		x
	Professeur d'enseignement artistique : design	démission	x	
	Assistant ateliers publics (histoire de l'art)	démission		x
	Agent de bibliothèque	Non renouvellement de CDD à l'initiative de l'agent		x
	Professeur d'enseignement artistique : critique d'art	Non renouvellement de CDD à l'initiative de l'agent		x

Arrivées	Poste occupé	Motif	H	F
	Professeur d'enseignement artistique : pratiques théoriques ;	contrat		X
	Professeur d'enseignement artistique : design d'objet (temps non complet);	contrat		X
	Professeur d'enseignement artistique : dessin	contrat		X
	Responsable de la programmation culturelle	contrat	X	
	Responsable Marchés /affaires juridiques	mutation		X
	Deux adjoints techniques.	contrat	X	
	Professeur d'anglais ;	contrat	X	
	Assistant maquette	contrat	X	
	Assistant ateliers publics (histoire de l'art)	contrat		X
	Agent pôle de la vie étudiante	contrat		X
	Deux agents de bibliothèque	contrat	X	X

2019				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Professeur ens. artistique	retraite	x	
	Ingénieur territorial	retraite		x
	Attaché territorial	Mutation		x
	Attaché territorial	retraite		x
	Adjoint administratif	mutation		x
	Adjoint administratif	dispo		x
	Adjoint technique	dispo	x	
	Adjoint patrimoine	CDD non renouvellement à la demande de l'agent		x
	Assistant ensei artis	CDD non renouvellement à la demande de l'agent	x	
Arrivées	Poste occupé	Motif	H	F
	Professeur dessin	1 remplacement CDD mi-temps		x
	Assistants	4 recrutements CDD (2 H et 2 F)	x	x
	Rédacteur territorial	1 recrutement		x
	Adjoint Patrimoine	recrutement		x
	Adjoint administratif	4 Recrutements CDD (3 F et 1 H)	x	x

Les agents de la filière culturelle, et notamment les assistants et professeurs d'enseignement artistique, sont en grande majorité recrutés par contrat (spécificités des missions, peu d'organisation de concours dans la filière artistique).

**g) Nombre d'agents non permanents (vacataires, moniteurs, stagiaires ...) par sexe**



Depuis 2016, le nombre d'agents non permanents féminins est supérieur à celui des hommes. En 2019 le nombre de femmes a fortement progressé en raison du recrutement de nombreux traducteurs LSF en vacation pour l'accompagnement des étudiants sourds (secteur fortement féminisé).

Hormis 2014, l'établissement a recruté un nombre relativement stable d'hommes en qualité d'agent non permanent.

## 2/ CARRIÈRE

### a) Le nombre d'agents permanents ayant fait l'objet d'une stagiairisation

	Hommes	Femmes
<b>2012</b>	0	0
<b>2013</b>	0	3
<b>2014</b>	5	2
<b>2015</b>	2	2
<b>2016</b>	1	1
<b>2017</b>	1	3
<b>2018</b>	0	2
<b>2019</b>	4	1

Le nombre de femmes stagiairisées est égal ou supérieur à celui des hommes depuis 2012 (à l'exception de 2014 et de 2019). Ces chiffres permettent de constater que les femmes passent et réussissent plus de concours que les hommes. Les stagiairisations chez les hommes concernent d'avantage les stagiairisations en catégorie C.

### b) Le nombre d'agents permanents ayant bénéficié d'un CDI

	Hommes	Femmes
<b>2012</b>	0	0
<b>2013</b>	2	1
<b>2014</b>	0	0
<b>2015</b>	1	1
<b>2016</b>	0	0
<b>2017</b>	0	0
<b>2018</b>	3	1
<b>2019</b>	0	1

La réglementation permet de CDIser les agents en CDD depuis 6 ans. Ces dispositions ont été appliquées à 4 agents en 2018, et 1 en 2019, ce qui contribue à pérenniser les emplois et d'envisager l'élaboration d'un projet pédagogique à long terme pour les enseignants.

Depuis 2012, 4 femmes et 6 hommes, ont bénéficié d'un CDI. Les CDIations concernent les catégories A où les hommes sont plus nombreux à l'ESADMM (cela est dû à la forte proportion masculine parmi les professeurs d'enseignement artistique).

### **3/ TEMPS DE TRAVAIL :**

#### **a) Les informations relatives au temps partiel/temps non complet**

	SERVE	SERE	SG
Agents permanents à temps partiel	2 femmes	1 homme	0
Agents permanents à temps non complet	11 majoritairement des femmes	0	0
Agents non permanents à temps non complet	6 femmes et 3 hommes	0	0

Les emplois non permanents à temps non complet sont composés d'une majorité de femmes. Il s'agit essentiellement de jeunes diplômées dans le cadre de l'insertion professionnelle ayant exercé des fonctions de moniteurs, agent de bibliothèques ...

Les agents permanents à temps non complet sont tous des enseignants.

Dans l'établissement, il n'est donc pas constaté de précarisation des femmes en raison de leur type de contrat (temps partiel ou non complet).

#### **b) Nombre de jours d'absence pour maladie et d'accidents du travail pour les agents permanents par statut, filière et sexe en 2019**

Catégorie	Statut	Type d'absence	Sexe	Jours absence
A	Non-titulaire	Maladie	F	15
A	Titulaire	Accident du travail	F	2
A	Titulaire	Maladie	F	229
B	Non-titulaire	Maladie	F	134
C	Stagiaire	Maladie	F	0
C	Titulaire	Maladie	F	322
C	Titulaire	Accident du travail	F	1
<b>Total des jours d'absences des femmes</b>				<b>703</b>
A	Non-titulaire	Maladie	H	2
A	Titulaire	Maladie	H	62
B	Non-titulaire	Maladie	H	228
B	Stagiaire	Maladie	H	33
B	Titulaire	Accident du travail	H	0
B	Titulaire	Maladie	H	72
C	Titulaire	Maladie	H	34
C	Titulaire	Accident du travail	H	112
<b>Total des jours d'absences des hommes</b>				<b>543</b>
<b>Total</b>				<b>1 246</b>

En 2019, plus d'hommes ont été malades qu'en 2018, aussi bien chez les fonctionnaires que chez les contractuels.

Il est à constater un fort taux d'absentéisme chez les femmes, alors qu'elles sont moins nombreuses en terme d'effectif au sein de l'établissement.

#### **4/ PROMOTION PROFESSIONNELLE :**

##### **a) Avancements de grade**

Il est rappelé que tous les agents remplissant les conditions pour bénéficier d'un avancement de grade sont présentés pour avis à la CAP. L'établissement apprécie l'ordre de classement des tableaux d'avancement. En effet, l'ordre du tableau détermine l'ordre des promotions.

Toutefois, l'inscription au tableau d'avancement ne confère pas de droit à l'avancement et la nomination ne peut être effectuée que si le poste est inscrit au tableau des effectifs et qu'à la suite d'un arrêté nominatif.

En 2019, sur 5 avancements de grade effectués, 4 étaient des femmes. Depuis la création de l'établissement, l'année 2019 est la deuxième année où plus de femmes ont bénéficié d'un avancement de grade. Par ailleurs, les avancements de grade en catégorie A ont été égalitaires en 2019, que ce soit chez les enseignants ou chez les administratifs.

<b>Grades</b>	<b>Nombre d'agents concernés HOMMES En 2019</b>	<b>Nombre d'agents FEMMES En 2019</b>
<b>Professeur d'enseignement artistique Hors Classe</b>	1 (avancement au choix)	1 (avancement au choix)
<b>Attaché hors classe</b>	1 (avancement au choix)	1 (avancement au choix)
<b>Assistant d'enseignement artistique principal 1<sup>ère</sup> classe</b>	0	1 (avancement au choix)
<b>Rédacteur principal 2<sup>ème</sup> classe</b>	-	1 (avancement au choix)
<b>Agent de maître principal</b>	1 (avancement au choix)	-

L'évolution des avancements de grade depuis 2012 dépend de plusieurs facteurs :

- Nombre d'agents promouvables,
- Montant budgétaire alloué aux avancements de grade

Année	Motif	Hommes	Femmes
2012	Avancement grade	5	1
2013	Avancement grade	4	0
	Promotion interne	0	1
2014	Avancement grade	1	0
2015	Avancement grade	2	5
	Promotion interne	0	1
2016	Avancement grade	4	2
2017	Avancement grade	4	3
2018	Avancement grade	2	1
2019	Avancement de grade	3	4
<b>TOTAL</b>		<b>25</b>	<b>18</b>

## 5/ RÉMUNÉRATION :

### a) Masse salariale 2018 et 2019 des agents permanents par catégorie et par sexe

	Titulaires		Non titulaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Catégorie A</b>	1 550 011	928 751	649 038	239 575
<b>Catégorie B</b>	575 235	313 954	128 998	100 752
<b>Catégorie C</b>	287 679	328 281	0	54 189

	Titulaires		Non titulaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Catégorie A</b>	1 476 280	851 215	702 947	271 981
<b>Catégorie B</b>	668 553	423 737	39 208	147 927
<b>Catégorie C</b>	281 706	352 340	29 829	63 913

La masse salariale chez les femmes de catégorie A a fortement baissé en raison du départ à la retraite de deux agents et en raison d'une mutation.

### b) Masse salariale des agents permanents relative aux primes (hors NBI, indemnité de résidence, supplément familial, heures supplémentaires et astreintes) en 2019 par filière, catégorie, sexe des agents des services administratifs et techniques :

Les agents des services administratifs et techniques ont perçu en 2019 essentiellement deux primes prenant en compte les fonctions, les sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel (RIFSEEP):

- Part fixe : Indemnité de Fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) : Le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

- Part variable : Complément indemnitaire annuel (CIA) pour tenir compte de leur engagement professionnel et de leur manière de servir.

Toutefois, certains cadres d'emploi ne sont pas encore concernés par le RIFSEEP et conservent leur régime indemnitaire antérieur (techniciens, ingénieurs, professeurs et assistants d'enseignement artistique).

Certains agents perçoivent des primes spécifiques liées à leurs fonctions qui n'apparaissent pas dans le tableau ci-dessous (exemple prime régie ...).

En 2019, pour la première année, le CIA a été mis en place. Cette indemnité a été attribué a davantage de femmes, quelle que soit la catégorie.

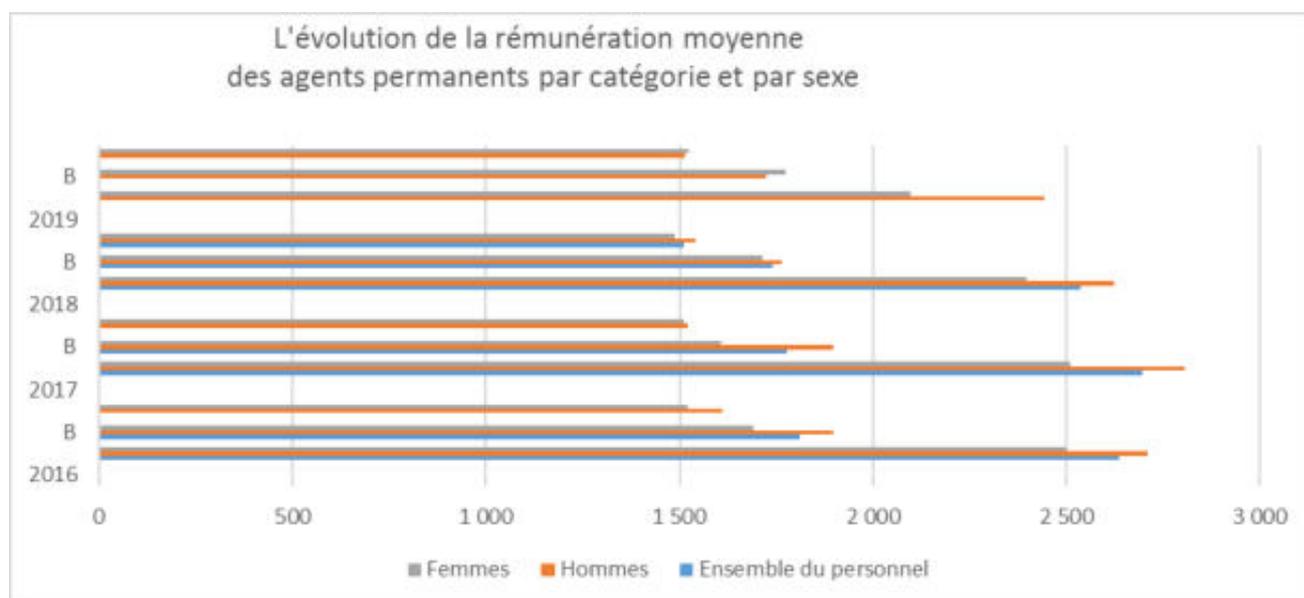
Sexe	Catégorie	Filière	Élément de salaire détaillé	Masse salariale
Femme	A	Administrative	RIFSEEP - CIA (part variable)	1 886,00
Femme	A	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	109 045,15
Homme	A	Administrative	RIFSEEP - CIA (part variable)	778,00
Homme	A	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	110 276,00
Femme	B	Administrative	RIFSEEP - CIA (part variable)	615,00
Femme	B	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	31 134,66
Femme	B	Culturelle	RIFSEEP - CIA (part variable)	224,00
Femme	B	Culturelle	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	8 692,00
Femme	C	Administrative	RIFSEEP - CIA (part variable)	615,00
Femme	C	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	40 079,28
Femme	C	Culturelle	RIFSEEP - CIA (part variable)	342,00
Femme	C	Culturelle	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	4 339,33
Femme	C	Technique	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	4 332,00
Homme	C	Culturelle	RIFSEEP - CIA (part variable)	112,00
Homme	C	Culturelle	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	3 540,00
Homme	C	Technique	RIFSEEP - CIA (part variable)	112,00
Homme	C	Technique	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	21 747,80
				<b>337 870,22</b>

**c) Masse salariale des agents permanents relative aux primes (hors NBI, indemnité de résidence, supplément familial, heures supplémentaires) en 2018 par catégorie et par sexe des agents des enseignants :**

Le montant des primes est proportionnel aux effectifs de l'établissement, sachant que les hommes sont plus nombreux chez les professeurs et les assistants d'enseignement artistique.

Sexe	Catégorie	Filière	Élément de salaire détaillé	Masse salariale
Femme	A	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	13 666,52
Femme	A	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	12 681,47
Homme	A	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	34 540,13
Homme	A	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	38 519,47
Femme	B	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	8 053,28
Femme	B	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	6 492,01
Homme	B	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	15 953,03
Homme	B	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	6 502,38
				<b>136 408,29</b>

**d) Rémunération nette moyenne par catégorie (emplois permanents)**

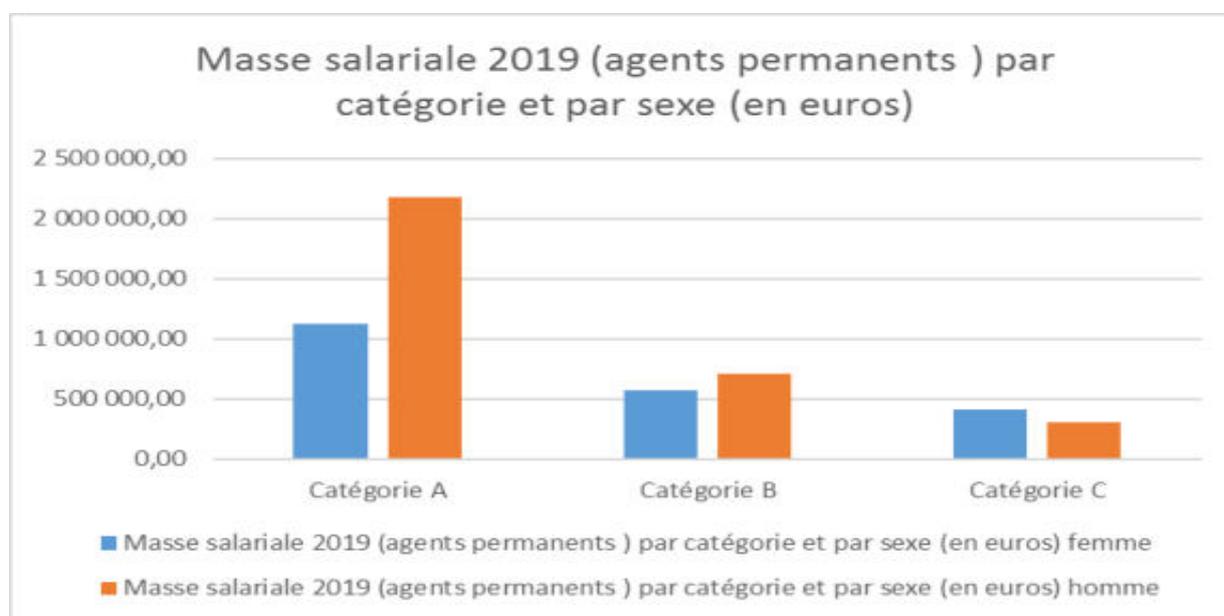


'écart de rémunération nette moyenne chez les agents de catégorie A a fortement augmenté en 2019 par rapport aux 3 années précédentes. Ceci s'explique notamment par le départ de 4 femmes (2 attachées et 1 ingénieure).

Pour la première fois depuis 2016, la rémunération (net à payer) moyenne des emplois permanents est plus importante pour les femmes de catégorie B (+50€) et C (+9€). En effet, sur les 12 recrutements effectués en 2019, 9 femmes ont été sélectionnées.

### **e) La masse salariale 2019 des agents permanents par catégorie et par sexe**

On constate une forte disparité de la masse salariale entre hommes et femmes pour les agents de catégorie A (expliqué notamment par le manque de féminisation des enseignants, part importante des agents de catégorie A). Cet écart se réduit en catégorie B et C. Ces chiffres restent stables par rapport à 2018.



### **f) Les primes moyennes par sexe et par filière des agents permanents en 2018**

D'une manière générale, les primes moyennes attribuées aux hommes sont plus importantes (à l'exception de la filière culturelle – catégorie B, notamment en raison du recrutement de plusieurs femmes dans le cadre d'emploi des rédacteurs).

Un écart important est à noter pour les primes de la catégorie A de la filière administrative entre les femmes et les hommes.

L'établissement prend en considération ces données dans le cadre de la révision annuelle du régime indemnitaire.

Parmi les 18 agents ayant bénéficié d'une revalorisation de leur régime indemnitaire et/ou d'une attribution du Complément Indemnitaire d'Activité en 2019, 14 étaient des femmes.

2019	Filière culturelle		Écart F/H	Filière administrative		Écart F/H	Filière technique		Écart F/H
	H	F		H	F		H	F	
A	247	176	-71	2131	1315	-816	718	699	-19
B	193	243	50	nc	742	nc	635	nc	nc
C	265	163	-102	nc	455	nc	407	397	-10

**g) Les primes/indemnités moyennes en 2019 des agents permanents par statut (contractuels ou titulaires) et par sexe**

Statut	Sexe	Primes/indemn. moy.
Non-titulaire	Femme	234,57
Non-titulaire	Homme	519,90
Stagiaire	Femme	236,65
Stagiaire	Homme	181,22
Titulaire	Femme	573,85
Titulaire	Homme	413,89

Chez les hommes, le montant moyen des primes reste plus important chez les non titulaires (il est proportionnel aux effectifs, sachant que la majorité des non titulaires hommes se retrouve chez les enseignants, filière fortement masculine).

Toutefois l'écart en 2019 (285) est en diminution par rapport à 2018 (314).

Chez les titulaires, l'écart entre hommes et femmes est en forte diminution.

**6/ FORMATION :**

**a) Nombre de formations effectuées par les agents**

	Hommes	Femmes
2012	5	3
2013	13	7
2014	16	20
2015	27	32
2016	8	22
2017	13	24
2018	29	32
2019	9	15

Sachant que les effectifs masculins sont plus importants que les effectifs féminins au sein de l'établissement en 2019, on constate une formation relativement plus importante des femmes. Cet écart s'est cependant fortement réduit par rapport aux années précédentes.

Ceci s'explique notamment par la présence plus importante de femmes dans la filière administrative qui a réalisé plus de formations ces dernières années que la filière artistique dans laquelle les hommes sont davantage représentés.

## **7) DIALOGUE SOCIAL :**

### **a) Répartition par sexe des représentants du personnel :**

Les femmes sont particulièrement bien représentées au Comité technique. Au conseil d'administration, elles sont moins représentées du fait de la proportion masculine des enseignants (6 représentants du personnel sur 12 sont élus au sein des professeurs d'enseignement artistique).

Type	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Comité Technique (4 titulaires et 4 suppléants)	3	5
Comité d'Hygiène, de sécurité et des Conditions de travail (4 titulaires et 4 suppléants)	5	3
Commission Administrative Paritaire Catégorie A = 6 titulaires et 6 suppléants Catégorie B = 7 titulaires et 7 suppléants Catégorie C = 8 titulaires et 8 suppléants	Catégorie A = 5 Catégorie B = 7 Catégorie C = 8	Catégorie A = 7 Catégorie B = 7 Catégorie C = 8
Conseil d'Administration (6 titulaires et 6 suppléants)	7	3
Conseil Scientifique et Pédagogique (4 titulaires et 4 suppléants)	4	4

## **II) Les questions relatives à l'égalité au sein de l'établissement**

La problématique de l'égalité hommes/femmes est devenue une question importante au sein de l'établissement pour la Direction Générale.

### **1) La charte éthique**

L'Établissement Public de Coopération Culturelle a souhaité s'engager dans une démarche d'élaboration d'une charte pour l'égalité et contre les discriminations.

C'est pourquoi, en application des recommandations de Madame la Ministre de la Culture figurant dans son courrier adressé à l'ensemble des directeurs d'établissement supérieurs artistiques et culturels, et réaffirmant la nécessité, dès la formation, de diffuser cette culture de l'égalité, le Conseil d'administration a adopté le 17 juillet 2019 la charte zéro discrimination de l'établissement.

Après communication au ministère de la culture, ce dernier a souhaité que cette charte soit amendée pour être plus en accord avec le tronc commun proposé aux établissements de l'enseignement artistique et culturel pour l'élaboration d'une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi le 6 mars 2020, le Conseil d'Administration a décidé d'adopter une nouvelle charte reprenant les différents axes préconisés par le ministère de la culture.

## **2 ) Un référent 0 discrimination au sein de l'école.**

Depuis le 23 février 2018, Christine Mahdessian a été désignée comme référente 0 discrimination, conformément à la lettre du ministère de la culture du 3 novembre 2017 adressée à l'ensemble des Directeurs d'établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel exprimant le souhait de la mise en place d'action en faveur de l'égalité et une attention forte à la lutte contre toutes formes de violence.

*« Encourager la libération de la parole et refuser toute forme d'irrespect »*

*L'objectif étant que tous les étudiants et étudiantes, personnels et enseignants sachent qu'ils peuvent se tourner en toute confiance vers ce référent en cas de malaise, quelles que soient la position d'autorité et la personne impliquée. (Extrait du Cadre méthodologique du ministère de la culture)*

Les missions de cette référente comprennent notamment :

- Un temps d'écoute et de prévention : Recueillir les témoignages, collecter les faits dans la plus stricte confidentialité,
- Réfléchir ensemble sur les démarches à suivre, suite aux témoignages,
- Alerter la direction de la situation portée à sa connaissance,

La référente 0 discrimination a rédigé un bilan relatif à ses missions, relatant le contexte, les témoignages et les actions réalisées depuis février 2018, qui a été transmis pour information au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail.

## **3) Un plan d'action :**

La réflexion sur l'égalité hommes/femmes engagée au sein de l'établissement a permis de faire émerger plusieurs pistes de travail, lesquelles seront à réfléchir et à développer dans les prochaines semaines.

Un document de travail concernant la prévention des risques psychosociaux a été présenté lors de la réunion du 2 avril 2019 aux membres du CHSCT, aux délégués des étudiants, aux moniteurs et aux agents concernés.

Ce document prévoit des moyens d'information (affiches, contacts et numéros utiles, documents d'information téléchargeables) mais aussi un plan d'action.

Il a été adopté le 17 juillet 20219 par le Conseil d'Administration. Celui-ci met en avant les points suivants notamment :

- Prévention et sensibilisation des personnels et des étudiants ;
- Mise en œuvre des procédures de traitement ;

Plusieurs propositions sont faites dans ce Plan d'Action :

- Assurer une information la plus complète possible sur les risques et les structures en constituant une base documentaire et en permettant d'y accéder et/ou par voie d'affichage, en faisant intervenir éventuellement des structures extérieures sur des thèmes ou moments précis (rentrée, visites du campus, fêtes d'intégration, journée d'accueil, journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes (25 novembre), journée internationale du droit des femmes (8 mars), journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie (17 mai), journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars)...).
- Déterminer un groupe de « personnes contacts » internes à choisir parmi des « tiers de confiance » : délégués étudiants, mentors, association, moniteurs-monitrices, chargés de la vie étudiante, représentants du personnels, agents...  
Ce groupe doit être piloté (ou co piloté) par une personnalité identifiée au sein de l'établissement.  
Ce groupe d'alerte sur les « discriminations et les harcèlements » et les « RPS étudiants » :
  - saisit l'administration de tout problème ponctuel ;
  - remet un rapport annuel adressé à la Direction générale et présenté en CERVE et/ou en CHSCT et en Conseil d'administration (transmissible également à la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes).
- Déterminer un groupe de « personnes contacts » internes à choisir parmi des « tiers de confiance » : représentants du personnels volontaires, membres du CHSCT...  
Ce groupe doit être piloté (ou copiloté) par une personnalité identifiée au sein de l'établissement.  
Ce groupe d'alerte sur les « discriminations et les harcèlements » et les « RPS personnels » :
  - saisit l'administration de tout problème ponctuel ;
  - remet un rapport annuel adressé à la Direction générale et présenté en CHSCT et en Conseil d'administration (transmissible également à la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes).
- Lancer une démarche globale de « *Bien-être, bien vivre et travailler ensemble dans l'école* » qui intégrera l'ensemble des problématiques d'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'école des étudiants et du personnel.  
Cette équipe de pilotage pourrait être constituée de représentants des délégués, de la référente 0 discrimination, de la coordinatrice de la vie étudiante, d'un membre élu du CHSCT, du responsable RSE, de la responsable évaluation et gestion ainsi que de la responsable RH.

Ces travaux se dérouleront sous l'égide du Secrétariat général et de la Direction générale.

Cette équipe remettra un rapport annuel, intégrant tout ou partie du rapport précédent présenté en Conseil d'administration après avis du CHSCT.

Cette équipe aura la charge de la réalisation d'un guide/charte du bien-être, vivre, travailler dans l'école qui s'intégrera dans la démarche-qualité de l'établissement.

Au de ces propositions plusieurs actions ont été réalisées :

- Diffusion d'informations dans la lettre d'information mensuelle des contacts en matière de discriminations ;
- Affiche diffusées dans l'établissement relatives à la lutte anti discrimination ;

Toutefois, la mise en place de deux groupes de « personnes contacts » pour le personnel et pour les étudiants n'a pas pu être aboutir malgré plusieurs relances de la direction générale. Au vu de ces éléments, d'autres propositions seront effectuées pour réfléchir sur la meilleure solution à apporter dans l'établissement.

#### **4) La pédagogie**

##### **- Concours d'entrée :**

Les femmes sont plus nombreuses à se présenter au concours d'entrée des Beaux-Arts de Marseille : 70% pour le concours en 2019, avec une moyenne de 60% sur les 6 dernières années. Elles réussissent proportionnellement mieux que les hommes, c'est-à-dire que le pourcentage de femmes sélectionnées est supérieur au pourcentage de femmes inscrites. En 2019, 73% des sélectionnés sont des femmes.

Ce n'est pas le cas pour la commission d'admission en cours de cursus, alors que 64% d'inscrits étaient des femmes, elles sont 61% à être retenues.

##### **- Effectifs :**

L'école est plutôt féminisée, avec environ 65% de femmes. Cette proportion a eu tendance à augmenter, puisqu'en 2013-2014 nous avons 59% de femmes sur un effectif supérieur à aujourd'hui (430 étudiants).

La classe préparatoire se situe dans la moyenne générale de l'école, avec deux tiers de femmes.

Le taux est plus important encore pour les pratiques amateurs, avec une moyenne de 80% de femmes inscrites.

Si on prend la cohorte entrée en 2012, on trouve le même ratio d'étudiantes femmes en année 1 avec 67 % de femmes. En année 3, le pourcentage de femmes s'est très légèrement élevé (69%). On constate néanmoins qu'il chute en second cycle, pour attendre 61 % en année 4 puis 59% en année 5. Si on ne regarde que l'option art, en 2017-2018, nous sommes

à 50% de femmes en année 5. La moyenne des 6 dernières années est de 58 % de femmes en année 5 option art.

Une étude plus poussée serait nécessaire pour établir des hypothèses quant à cette baisse d'environ 10% de la proportion de femmes au fil du cursus : est-elle majoritairement liée à des abandons (relativement nombreux en fin d'année 4), à des échecs, aux recrutements effectués en cours de cursus, qui semblent plus favorables aux hommes ?

- **Réussite au DNSEP**

Le taux de réussite des femmes au DNSEP varie, pour l'option art par exemple, de 68 à 88 % (des femmes inscrites en année 5) à une exception près sur les 6 dernières années, en 2015 (54%).

Pour les hommes, le taux de réussite varie de 35 à 100% : il est beaucoup plus variable, en fonction des promotions, que celui des femmes.

- **Réussite au DNSEP**

Le taux de réussite des femmes au DNSEP varie, pour l'option art par exemple, de 68 à 88 % (des femmes inscrites en année 5) à une exception près sur les 6 dernières années, en 2015 (54%).

Pour les hommes, le taux de réussite varie de 35 à 100% : il est beaucoup plus variable, en fonction des promotions, que celui des femmes.