

ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART & DE DESIGN
MARSEILLE-
MÉDITERRANÉE

ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION CULTURELLE
ÉCOLE SUPÉRIEURE D'ART ET DE DESIGN 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**

Délibération n° DELIB_05_RH_18_07_03_EGAL_H_F_PJ1

I) Ressources humaines

1/ EFFECTIFS :

Le personnel de l'ESADMM en effectif et en ETP par grade, sexe et âge moyen au 31/12/17

CATEGORIE DE SALARIES	HOMMES	FEMMES	TOTAL AU 31/12/16	ETP mensuel	AGE MOYEN
Fonctionnaires ESADMM	49	33	82	73.56	47
Stagiaires ESADMM	0	3	3	2	43
Fonctionnaires en détachement dans d'autres collectivités	0	0	0	0	0
Fonctionnaires mis à disposition par la Ville de Marseille	0	0	0	0	0
TOTAL PERSONNEL FONCTIONNAIRE	49	36	85	75.6	45
Non titulaires sur emplois permanents	19	15	34	13.16	42
Non titulaires					

sur emplois non permanents : intervenants	19	18	37	-	45
CATEGORIE DE SALARIES	HOMMES	FEMMES	TOTAL AU 31/12/16	ETP mensuel	AGE MOYEN
Non titulaires sur emplois non permanents : modèles	2	4	6	-	44
Non titulaires sur emplois non permanents : enseignants	2	1	3	1.45	40
Non titulaires sur emplois non permanents : vacataires enseignants	3	1	4	-	44
Non titulaires sur emplois non permanents : administratif / techniques	6	8	14		25
Non titulaires sur emplois non permanents : stagiaires écoles	0	0	0	-	0
TOTAL PERSONNELS NON TITULAIRES	51	47	98		38
TOTAL EFFECTIFS	100	83	183		

Chez les agents fonctionnaires, on constate une forte disparité hommes/femmes. Celle-ci est moins vraie chez les agents contractuels sur des postes non permanents.

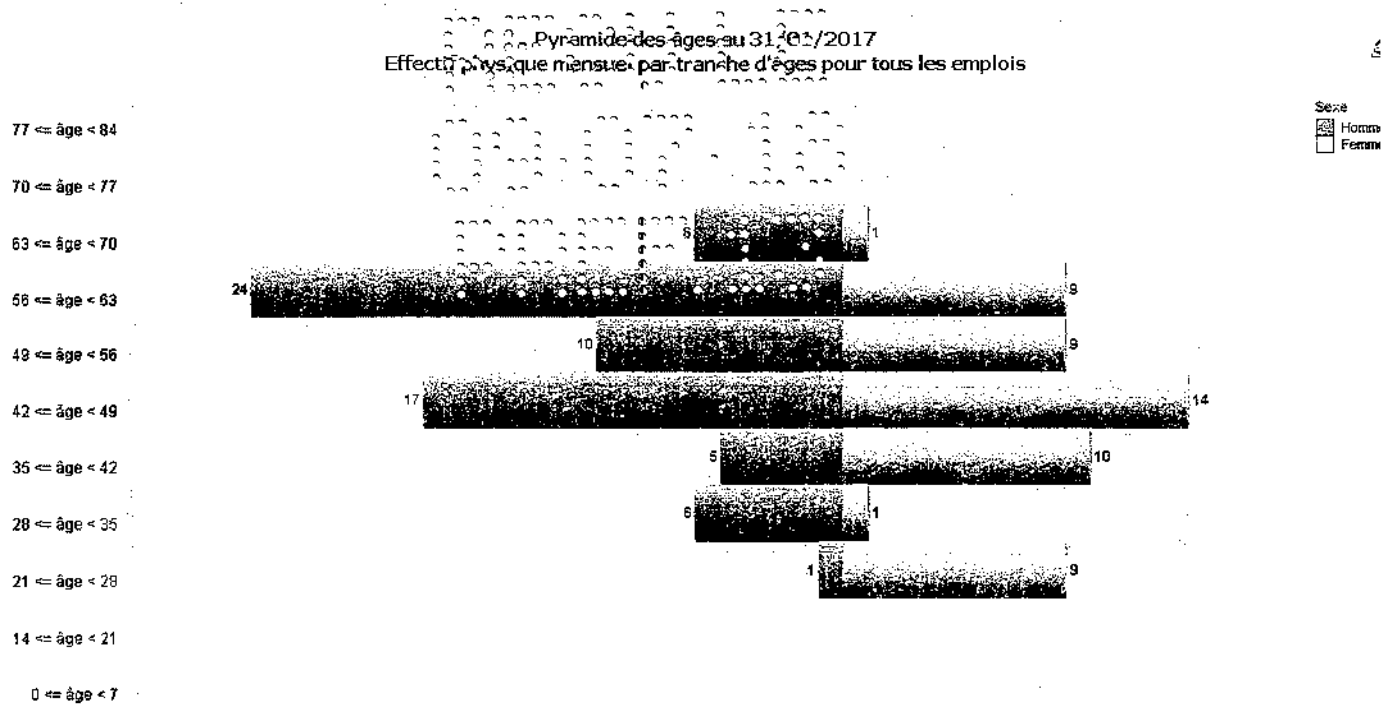
Evolution des effectifs permanents par sexe et catégorie

Année	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie 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

Les effectifs en catégorie C se maintiennent à égalité constante en nombre et en sexe.

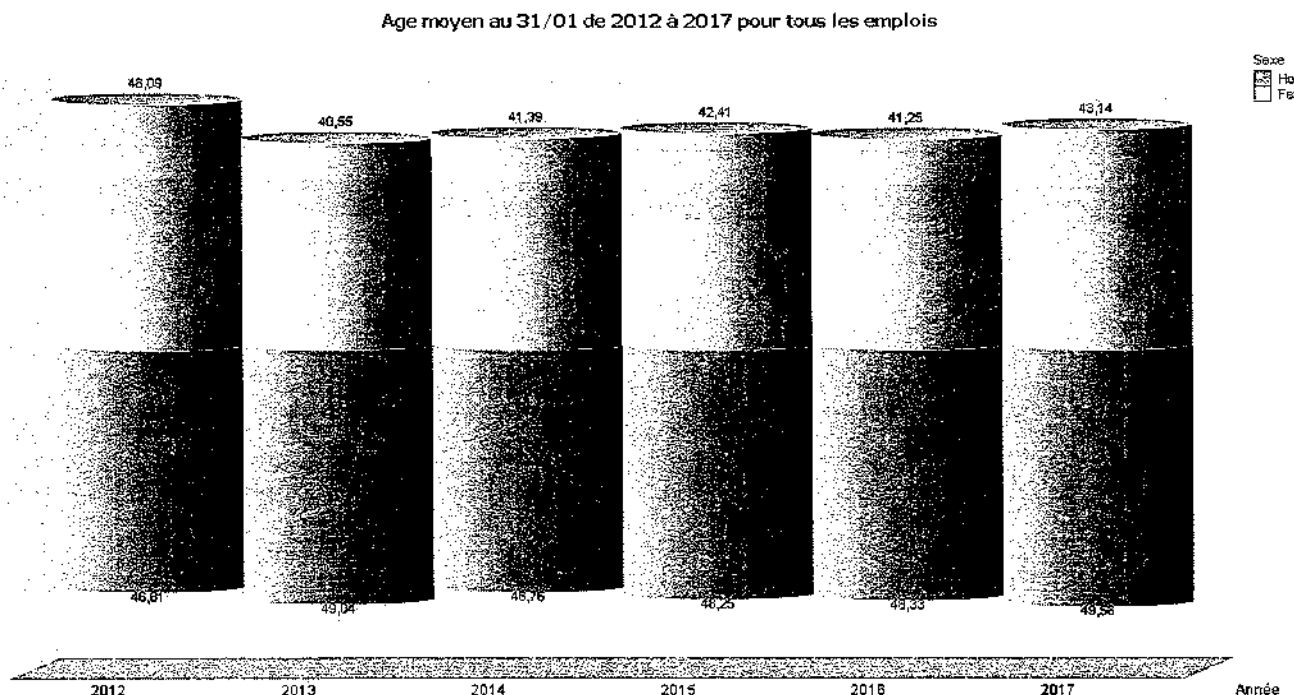
Concernant la catégorie A, une importante disparité est à constater entre les hommes et les femmes.

Pyramide des âges au 31/1/2017



La proportion des hommes sont plus importante dans les tranches d'âges élevées (56 ans et plus). Cette proportion s'inverse parmi les agents les plus jeunes (21-28 ans) dans l'établissement sont des femmes.

L'évolution de l'Age moyen depuis 2012 :



L'âge des femmes augmente depuis 2013 (+6.3%) alors qu'il reste stable pour les hommes.

hommes (+1.1%).

Les effectifs du personnel permanent dans l'ESADMM par cadre d'emploi / filière

La filière administrative reste très féminisée, contrairement à la filière culturelle. D'ailleurs, depuis 2012, afin de réduire cet écart, les recrutements ont permis de recruter sur des emplois permanents :

- Professeurs enseignement artistiques : 9 hommes et 6 femmes ;
- Assistants enseignement artistiques : 3 hommes et 5 femmes ;

Cadre d'emplois	HOMMES	FEMMES
Attachés	4	9
Rédacteurs	0	1
Adjoints administratifs	0	12
TOTAL ADMINISTRATIF	4	22
Professeurs d'enseignement artistique	31	12
Bibliothécaires	0	0
Assistants d'enseignement artistique	14	9
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	1
Adjoints du patrimoine	1	2
TOTAL CULTUREL	46	24
Ingénieurs	1	1
Techniciens	2	0
Agent de maîtrise	1	0
Adjoints techniques	7	1
TOTAL TECHNIQUE	11	2
Emploi fonctionnel	1	0
TOTAL	68	48

Les arrivées et les départs des agents permanents depuis 2012

2012				
Départs	Poste occupé	Motifs	H	F
	Assistant At. Pub	démission		X
	Prof HC Hist Art	retraite	X	
	Prof verre-terre	Non renouvellement contrat	X	
Arrivées	Poste occupé	Motifs	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

2013				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Assist.lithographie	retraite	X	
	Assist.verre	retraite		X
	Prof design d'espace	décès	X	
	Assistant compta	mutation		X
Arrivées	Poste occupé	Motif	H	F
	Assist. Compta	Recrutement par mutation		X
	Agent biblioth	contrat		X
	Assist. Edition	contrat		X
	Assit. Verre terre	contrat	X	
	Prof Hist art	contrat		X
	Prof FLE	contrat		X
	Assist Compta	contrat	X	
	Agent Magasin	Recrutement par mutation	X	
	Agent techn	contrat	X	
	Assistant coordination études	Mutation intégration		X
2014				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Resp. marchés-aff jurid	mutation		X
	Prof HC sculpture	retraite		X
	Assist AP	retraite	X	
	Prof son	retraite	X	
	Resp. Biblio	détachement		X
Arrivée	Poste occupé	Motif	H	F
	Resp. Relations intern	Mutation intégration		X
	secrétariat pédagogique design	Mutation intégration		X
	Assistant RH	Mutation intégration		X
	Secrétariat direction artist.	contrat		X
	Secrétariat secrétaire pédago année1	Recrutement par mutation		X
	Resp. marchés-Jurid.	Détachement (armée)		X
	Resp. serv. opérationnels	Détachement (Etat)		X
	Prof son	contrat	X	
	Prof design	contrat	X	
	Prof sculpture	Contrat	X	
	Prof design art	contrat	X	
	Contrat aidé techni	Contrat aidé	X	
	Contrat aidé techn	Contrat aidé		X

2015				
Départs	Poste occupé	Motifs	H	F
	Assist. Edition	démission		X
	Contrat aidé Tech	Non renouvelé		X
	Contrat aidé techn	Non renouvelé	X	
Arrivée	Poste occupé	Motifs	H	F
	Agent accueil	Recrutement par mutation		X
	Assistant Bib	Recrutement par mutation	X	
	Assist Bib documentaliste	Recrutement par mutation		X
2016				
Départs	Poste occupé	Motifs	H	F
	Assistant bibliot.	Disponibilité	X	
	Agent accueil	Retraite		X
	Assistant ateliers publics	Retraite		X
	Prof arts plastiques	Retraite		X
	Professeur dessin	Retraite	X	
Arrivée	Poste occupé	Motif	H	F
	Contrat aidé comptabilité	Contrat aidé		X
	Prof création numérique	Contrat	X	
	Assistant édition gravure	contrat		X
	Prof dessin	contrat		X
2017				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Prof Ecriture	retraite	X	
	Prof théorie	retraite	X	
	Assistant maquette	retraite	X	
	Assistant Terre	Non renouvelle a l'initiative agent	X	
	Adjoint adm comptabilité	mutation	X	
	Resp. marchés	mutation		X
	Directeur général	retraite	X	
	Assistant Ateliers publics	démission		X
	Prof design	dispo	X	
Arrivée	Poste occupé	Motif	H	F
	Prof commissaire expos	contrat		X
	Prof Ecriture	contrat	X	
	Assistant Ateliers publics	contrat	X	
	Prof design	contrat	X	
	Adjoint comptabilité	contrat		X
	Assistante Terre	contrat		X
	Agent biblio	contrat		X
	Agent biblio	contrat		X
	Resp Marchés	Détachement Etat		X
	Directeur Général	détachement sur contrat	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).

Le nombre d'agents non permanents (vacataires, moniteurs, stagiaires ...) par sexe

	Hommes	Femmes
2012	32	19
2013	33	26
2014	36	33
2015	44	36
2016	34	30
2017	31	39

Depuis 2012, le nombre d'agent non permanent femme a été en constante augmentation contrairement à celui des hommes qui est plutôt resté stable.

En 2017, l'ESADMM a recruté plus de femmes que d'hommes en agent non permanents.

2/ CARRIERE**Le nombre d'agents permanents ayant fait l'objet d'une stagiairisation**

	Hommes	Femmes
2012	0	0
2013	0	3
2014	5	2
2015	2	2
2016	1	1
2017	1	3

Le nombre de femmes stagiairisées est égal ou supérieur à celui des hommes depuis 2012 (à l'exception de 2014).

Le nombre d'agents permanents ayant bénéficié d'un CDI

	Hommes	Femmes
2012	0	0
2013	2	1
2014	0	0
2015	1	1
2016	0	0
2017	0	0

Depuis 2012, 2 femmes et 3 hommes, ont bénéficié d'un CDI.

3/ TEMPS DE TRAVAIL :**Les informations relatives au temps partiel**

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes présentées	1	1	2
Nombre de demandes acceptées	1	1	2
Nombre de premières demandes satisfaites	1	1	2
Nombre de modifications de quotité	0	0	0
Nombre de retours à 100%	0	0	0

En 2017, deux femmes et un homme bénéficient d'un temps partiel.

Concernant les temps non complets, 3s sont des femmes et 4 sont des hommes.

A l'ESADMM, contrairement à d'autres collectivités, il n'est dont pas constaté de précarisation des femmes en raison de leur type de contrat (partiel ou non complet).

Nombre de jours d'absence pour maladie et accident du travail pour les agents permanents par statut, filière et sexe en 2017

Catégorie	Statut	Type d'absence	Sexe	Jours absence
A	Non-titulaire	Maladie	F	19,00
A	Titulaire	Accident du travail	F	1,00
A	Titulaire	Maladie	F	80,00
B	Non-titulaire	Maladie	F	12,00
C	Stagiaire	Maladie	F	17,00
C	Titulaire	Maladie	F	660,00
A	Non-titulaire	Maladie	H	5,00
A	Titulaire	Maladie	H	97,00
B	Non-titulaire	Maladie	H	17,00
B	Stagiaire	Maladie	H	3,00
B	Titulaire	Accident du travail	H	4,00
B	Titulaire	Maladie	H	35,00
C	Titulaire	Maladie	H	508,00
			Total	1 458,00

Il est à constater un fort taux d'absentéisme chez les agents de catégorie C quel que soit le sexe.

Le statut (contractuel ou non) influe davantage sur le nombre de jours d'absence que le sexe.

4/ PROMOTION PROFESSIONNELLE :

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
TOTAL		20	13

Le nombre d'avancement de grade de femmes est inférieur à celui des hommes mais il est en proportion avec les effectifs.

5/ REMUNERATION :

Masse salariale 2017 des agents permanents par catégorie et par sexe

	Titulaires		Non titulaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	1 550 011	928 751	649 038	239 575
Catégorie B	575 235	313 954	128 998	100 752
Catégorie C	287 679	323 281	0	54 189

Rémunération nette moyenne par catégorie (emplois permanents)

2016	Ensemble du personnel	Hommes	Femmes
A	2 637	2 709	2 500
B	1 812	1 899	1 690
C	1 568	1 611	1 523

2017	Ensemble du personnel	Hommes	Femmes
A	2 695	2 808	2 510
B	1 778	1 897	1 607
C	1 516	1 523	1 511

L'écart de rémunération nette moyenne est plus importante chez les agents de catégorie A que chez les agents de catégorie C.

Primes moyennes par sexe et par filière des agents permanents en 2017

2017	Filière culturelle	Filière culturelle	Filière administrative	Filière administrative	Filière technique	Filière technique
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	277	211	2180	1149	957	1353
Catégorie B	216	190	-	734	664	-
Catégorie C	187	147	407	353	415	385

On constate moins d'écart des primes moyennes hommes/femmes chez les catégorie C. Un écart important est à noter pour les primes des femmes de la filière administrative.

Primes/indemnités moyennes en 2017 des agents permanents par statut (contractuels ou titulaires) par sexe

Statut	Sexe	Primes/indemn. moy.
Non-titulaire	F	268,83
Stagiaire	F	637,54
Titulaire	F	510,84
Non-titulaire	H	668,63
Stagiaire	H	877,18
Titulaire	H	376,15
Total sélection	Total	452,01

Chez les hommes, le montant des primes moyennes est plus important chez les non titulaires.

A l'inverse, chez les femmes, le montant des primes moyennes est plus important chez les titulaires.

6/ FORMATION :**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

Sachant que les effectifs d'hommes (68) sont plus importants que les effectifs de femmes (50) au sein de l'établissement en 2017, on constate une formation plus importante des femmes (57%).

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

I) 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.

Dans ce cadre, la problématique est traitée selon 4 thématiques :

- Chantier 1 : Charte éthique
- Un référent 0 discriminations
- Des rendez-vous égalité
- Des dispositifs de prévention et de sensibilisation

1) Chantier 1 : Charte éthique :

Le mercredi 21 mars 2018, Pierre Oudart a officialisé le lancement de l'élaboration d'une charte éthique au sein de l'école.

10 enseignants, 9 étudiants, 5 personnels administratifs ont répondu favorablement à ce chantier. Un personnel administratif a démissionné depuis.

Une référente Zéro Discrimination a été proposée par la Direction Générale au vu de ses compétences et de sa sensibilité à l'égard de cette problématique. Christine Mahdessian a accepté cette proposition.

Un travail sur la collecte de documents par Christine Mahdessian, (Référente 0 discriminations) a été diffusé aux personnes inscrites au chantier (Lois, textes réglementaires, exemples de charte éthique dans d'autres établissements d'enseignement supérieur).

Une première version a été proposée par la référente Zéro Discrimination le mercredi 25 avril 2018 à Pierre Oudart.

Une fois validée et diffusée à l'ensemble des étudiants, enseignants et personnels administratifs, la charte éthique sera votée au CA de l'école au mois de juillet.

La charte éthique est le document garantissant l'engagement de l'école sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement et la lutte contre toute forme de violence, de discrimination et de harcèlement.

Elle traduit les recommandations du ministère de la culture (cadre méthodologique proposé aux établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel, 2017), de la Charte de l'Andéa, 2015, des principes fondamentaux dans la constitution et des textes de lois nationaux et internationaux en vigueur sur la culture de l'égalité entre les femmes/hommes et de la lutte contre les stéréotypes et les discriminations.

23 critères discriminatoires ont été relevés: origine, sexe, situation de famille, grossesse, apparence physique, particulière vulnérabilité résultant d'une situation économique, apparente ou connue de son auteur, patronyme, lieu de résidence, état de santé, perte d'autonomie, handicap, caractéristiques génétiques, moeurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinion politique, activités syndicales, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Elle s'affirme comme un acte de prévention et présente un ensemble de dispositifs d'application spécifiques à notre école.

Une procédure (modalités de saisie, suites données ...) ainsi qu'une campagne de communication devront faire l'objet d'une réflexion avec les membres du chantier dans les prochaines semaines.

Enfin, à partir de l'année prochaine, l'école poursuivra ses engagements pour la labellisation AFNOR « diversité ».

Le label diversité indique l'engagement effectif et volontaire pour promouvoir la diversité en prévenant les discriminations. Il ne signale pas une situation parfaite mais récompense les actions déjà réalisées et engage le titulaire, de par les audits régulièrement réalisés, à continuer à progresser en matière de lutte contre les discriminations.

2) Un référent 0 discriminations au sein de l'école.

La lettre du ministère de la culture du 3 novembre 2017 à l'ensemble des Directeurs d'établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel exprimait 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)

Le 30 janvier 2018, Christine Mahdessian, assistant principal du patrimoine et des bibliothèques s'est portée candidate. Le 23 février 2018, Pierre Oudart a annoncé que la candidature de Christine Mahdessian avait été retenue.

Les missions de ce référent 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,

Le référent n'intervient pas dans le jugement ou la mise en place de sanctions ni d'actions disciplinaires ou pénales. Il a d'avantage un devoir de recevoir, d'entendre, d'accompagner et d'alerter les personnes victimes ou témoins afin de faire cesser les agissements prohibés.

D'ores et déjà, plusieurs témoignages ont été exprimés :

- Lors de la deuxième *réunions égali-thé*, des étudiantes et étudiants ont attesté de propos déplacés et des sous-entendus sexuels d'un enseignant.
- Un(e) étudiant (e) a témoigné de sa propre expérience et confirmé les expériences vécues. Elle a souhaité confirmer ses propos à la direction de l'école.
- Un (e) étudiante est venue corroborer son témoignage.
- Un mail de demande de rendez-vous a été envoyé également par une autre étudiante.
- Témoignage d'un personnel administratif de propos discriminants à son encontre par un autre agent de l'école. (Affaire en cours)

3) Des Rendez-vous égali-thé

Suite à une invitation d'un collectif inter-écoles qui réfléchit au harcèlement et au sexisme en école d'art, une invitation a été envoyée le 15 février 2018 à l'ensemble des étudiants, enseignants et assistants pour un premier rendez-vous *égali-thé*.

Le mardi 20 février 2018 *un espace de dialogue et d'écoute* a été créé par Anna Dezeuze, Katharina Schmidt, Lise Guehenneux.

Des cycles de réunions de 18h à 20h à la bibliothèque de l'école ont été organisés (Compte rendu par Anna Dezeuze). Ces réunions ont regroupé entre 25 étudiants option art, de l'année 1 à l'année 5 pour les premières réunions et 4 pour la dernière réunion (mercredi 11 avril 2018). Max Armengaud, Jean-Louis Garnell, Franca Trovato et Pierre Laurent Cassière ont assisté à la dernière réunion.

Il s'agit d'inventer d'autres dispositifs de dialogue et s'interroger ensemble sur la nature et l'évolution des relations entre étudiants et enseignants : Une philosophie critique des formes de domination ; la conversation comme mode collaboratif et participatif.

4) Des dispositifs de prévention et de sensibilisation :

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.

- La boîte à pépites : Idée de recueillir des citations, des phrases entendues ou adressées venant de la part des étudiants et enseignants. Ces phrases pourront servir à fabriquer des affiches, des vidéos. Elle doit être réalisée par une étudiante et sera déposée à la bibliothèque de l'école.
- Création d'une page référencée sur le site de l'école ;
- Une documentation disponible des lois et des textes ;
- Une veille documentaire : construction de statistiques sur l'égalité.