

ESADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H F PJ1



ÉCOLE
SUPÉRIEURE
D'ART &
DE DESIGN
MARSEILLE-
MÉDITERRANÉE

164-EMP de Luminy
CS 70912
13288 Marseille Cedex 9
T 04 91 82 83 10
F 04 91 82 83 11
www.esadmm.fr

**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 de
d'égalité femmes-hommes
PJ n°1**

**Conseil d'Administration
Séance du 17 juillet 2019**

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H F PJ1

I) Ressources humaines

1/ EFFECTIFS :

a) Le personnel permanent de l'ESADMM au 31/12/18 en effectif et en ETP par statut, sexe

CATÉGORIE DE SALARIÉS	HOMMES	FEMMES	TOTAL au 31/12/18	ETP au 31/12/2018
Fonctionnaires ESADMM	44	33	77	75.37
Stagiaires ESADMM	0	2	2	2
TOTAL PERSONNEL FONCTIONNAIRE	44	35	79	77.37
Non titulaires sur emplois permanents	19	14	33	28.74

ESADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H_F_P11

h) Evolution 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

Les effectifs en catégorie C se sont féminisés en 2018 du fait de plusieurs recrutements (SERVE, Bibliothèque).

Concernant la catégorie A, la disparité les hommes et les femmes tend à se réduire depuis 2012, notamment grâce à plusieurs recrutements de femmes chez les professeurs d'enseignement artistique.

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

Toutefois, il est rappelé que la discrimination positive n'est pas légale et que les critères de recrutement ne peuvent être basés sur le sexe.

La filière technique reste très masculine en raisons des spécificités des missions des agents de la règle technique.



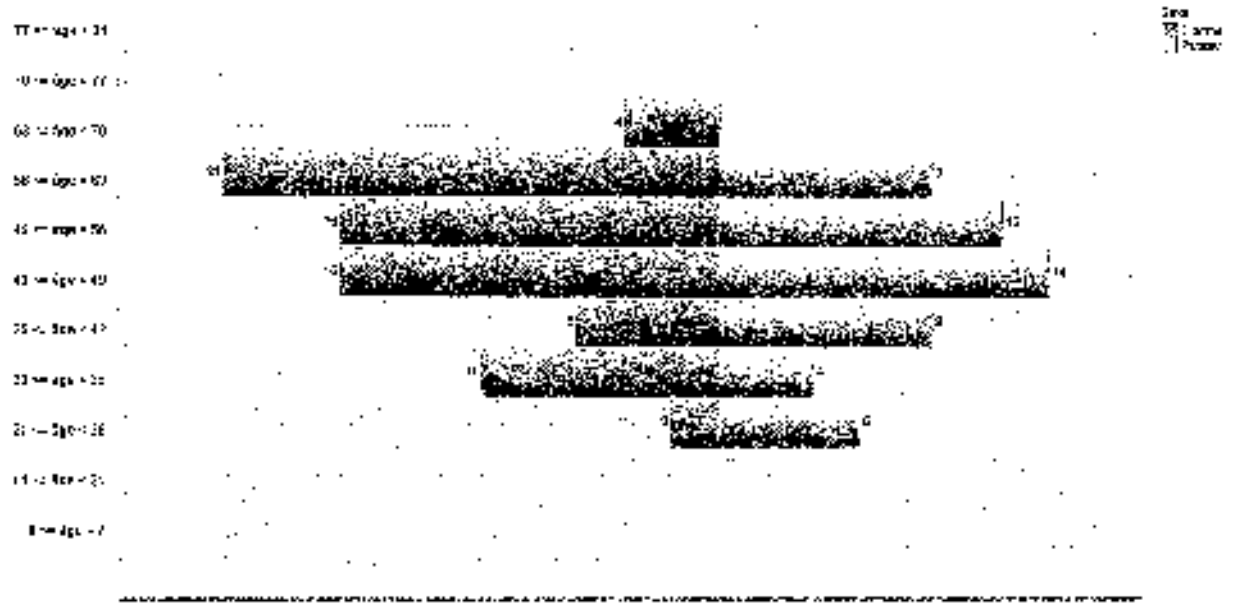
ESADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL H F PJ1

c) Pyramide des âges au 30/04/2018 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.

Pyramide des âges au 30/04/2018
(Effectif physique mensuel par tranche d'âges pour tous les emplois)





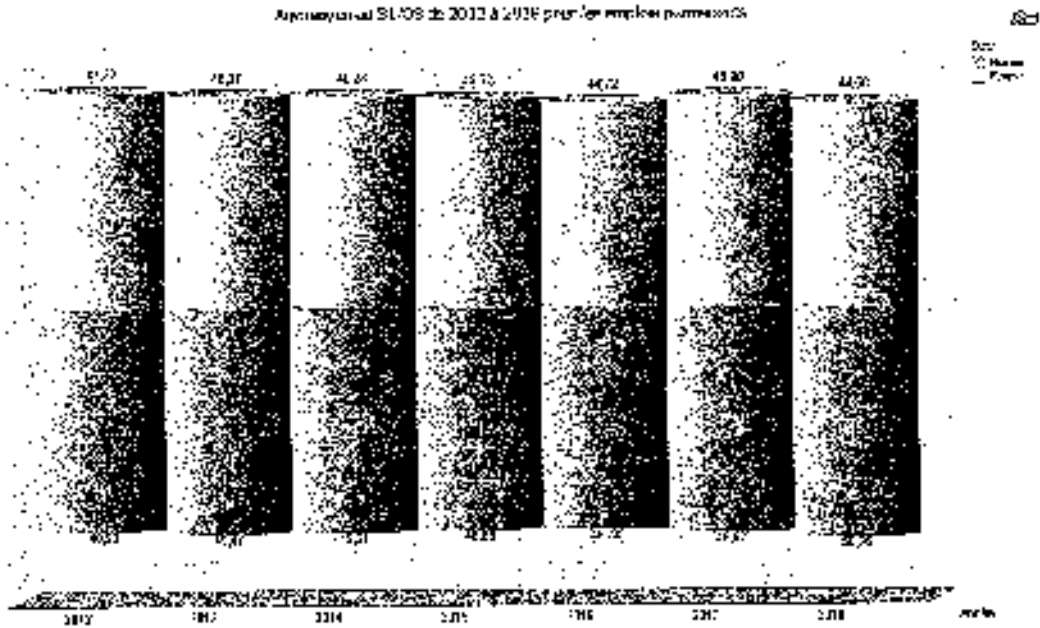
ESADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL H_F_PJ1

d) L'évolution de l'âge entre 2012 et 2018 :

En 2018, l'âge moyen des femmes est le plus faible depuis la création de l'EPCC : 44,5 ans. Ce rajeunissement s'explique par le recrutement de 7 femmes en 2018 dont la plupart ont moins de 40 ans.

L'âge moyen des hommes augmente puisque 6 hommes ont plus de 60 ans (essentiellement des enseignants) et 6 hommes ont entre 50 et 59 ans.



ESADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H_F_PJ1

e) Les effectifs du personnel permanent dans l'ESADMM par cadre d'emploi / filière en 2018

La filière administrative reste très féminisée, contrairement à la filière culturelle. Afin de réduire cet écart, depuis 2012, les recrutements ont permis de recruter sur des emplois permanents plusieurs professeurs d'enseignement artistique et plusieurs assistantes d'enseignement artistique.

En raison de plusieurs recrutements féminins en 2018, l'écart hommes/femmes s'est réduit par rapport aux années précédentes.

Cadre d'emplois	HOMMES	FEMMES
Administrateur	1	0
Attachés	5	9
Rédacteurs	0	3
Adjointes administratifs	0	11
TOTAL ADMINISTRATIF	6	23
Professeurs d'enseignement artistique	31	16
Bibliothécaires	0	0
Assistants d'enseignement artistique	14	10
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	1
Adjointes du patrimoine	2	4
TOTAL CULTUREL	47	31
Ingénieurs	1	1
Techniciens	1	0
Agent de maîtrise	1	0
Adjointes techniques	8	1
TOTAL TECHNIQUE	11	2

ESADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB 07 _RH_19_07_17_EGAL_H F PJ1

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

2012				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Assistant Ateliers Publics	Démission		X
	PEA HC Histoire de l'Art	retraite	X	
	PEA verre-terre	Fin de 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 artistique et pédagogique	Contrat	X	
	Responsable partenariat et mécénat	Contrat	X	
	Responsable Communication	Recrutement par mutation		X
	Responsable service technique	Recrutement par mutation	X	
	Responsable Nouvelles technologies	Contrat	X	
	Responsable insertion professionnelle	Recrutement par mutation		X
	Responsable Expos-Galerie	Contrat		X
	Secrétariat pédagogique	Recrutement par mutation		X
	Responsable Bibliothèque	Recrutement par mutation		X
	Responsable Marchés et juridique	Recrutement par mutation		X
	Responsable Paie	Contrat	X	
	Coordination des études	Contrat		X
	Secrétaire de direction	Contrat		X
	Secrétariat relations internationales	Contrat	X	
	Responsable Pisourd	Contrat	X	
	Infographiste	Contrat	X	
	Agent technique	Recrutement par mutation	X	
	Agent technique	Contrat	X	
	Agent technique	Réussite liste aptitude	X	
	Agent technique bois	Recrutement par mutation	X	
	Agent technique Fer	Recrutement par mutation	X	
	Agent technique	Contrat	X	
	Agent technique	Contrat	X	
	Professeur dessin	Contrat		X
	Professeur Infographie	Contrat	X	
	Professeur sculpture	Contrat	X	
	Professeur histoire de l'art	Contrat		X
	Assistant Ateliers publics histoire de l'art	Contrat	X	
	Assistante Ateliers publics	Contrat		X
2013				
Départs			H	F
	Assistant lithographie	retraite	X	
	Assistant verre	retraite		X
	Professeur design d'espace	décès	X	
	Assistant comptabilité	mutation		X
Arrivées			H	F
	Assistant comptabilité	Recrutement par mutation		X
	Agent bibliothèque	Contrat		X
	Assistant éditions	Contrat		X
	Assistant Verre terre	Contrat	X	
	Professeur Histoire de l'art	Contrat		X
	Professeur Français Langue Étrangère	Contrat		X
	Assistant Comptabilité	Contrat	X	
	Agent Magasin	Recrutement par mutation	X	

ESADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB_07 _RH_19_07_17_EGAL_H_F_PJ1

Années	Poste occupé	Motif	H	F
	Agent technique	contrat	X	
	Assistant coordination études	Mutation Intégration		X
2014				
Départs				
	Responsable marchés et juridique	Mutation		X
	Prof HC sculpture	Retraite		X
	Assistant Ateliers publics	Retraite	X	
	Professeur son	Retraite	X	
	Responsable Bibliothèque	Détachement		X
Arrivées				
	Responsable Relations internationales	Mutation intégration		X
	Secrétariat pédagogique design	Mutation intégration		X
	Assistant RH	Mutation intégration		X
	Secrétariat direction artistique	contrat		X
	Secrétariat pédagogique année I	Recrutement par mutation		X
	Responsable marchés et juridique	Détachement (Armée)		X
	Responsable services opérationnels	Détachement (État)		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				
	Assistant Editions	Démission		X
	Contrat aidé technique	Non renouvelé		X
	Contrat aidé technique	Non renouvelé	X	
Arrivée				
	Agent accueil	Recrutement par mutation		X
	Assistant de bibliothèque	Recrutement par mutation	X	
	Assistant de bibliothèque documentaliste	Recrutement par mutation		X
2016				
Départs				
	Assistant bibliothèque	Disponibilité	X	
	Agent accueil	Retraite		X
	Assistant ateliers publics	Retraite		X
	Professeur en arts plastiques	Retraite		X
	Professeur de dessin	Retraite	X	
Arrivées				
	Contrat aidé comptabilité	Contrat aidé		X
	Professeur de création numérique	Contrat	X	
	Assistant édition gravure	contrat		X
	Professeur de dessin	contrat		X

E5ADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB_07 RH_19_07_17_EGAL_H_F_PJ1

2017	Poste occupé	Motif	H	F
Départs				
	Professeur Écriture	Retraite	x	
	Professeur théorie	Retraite	x	
	Assistant maquette	Retraite	x	
	Assistant Terre	Non renouvellement à l'initiative de l'agent	x	
	Adjoint administratif comptabilité	Mutation	x	
	Responsable marchés	Mutation		x
	Directeur général	Retraite	x	
	Assistant Ateliers publics	Démission		x
	Prof design	Disponibilité	x	
Arrivées	Poste occupé	Motif	H	F
	Professeur commissaire exposition	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	Détachement Etat		x
	Directeur Général	Détachement sur contrat	x	
2018				
Départs				
	Responsable Marchés /affaires juridiques	Fin de détachement		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



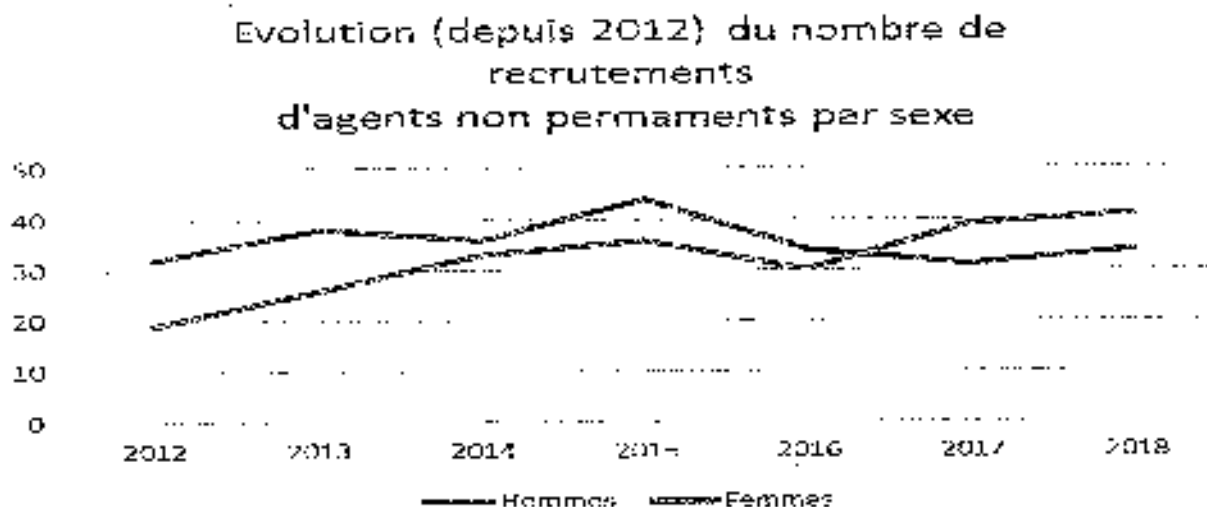
ESADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB. 07 _RH_19_07_17_EGAL_H_F_PJ1.

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).

ESADMM CA 17/07/19
Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H_F_PJ1

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



Depuis 2012, le nombre d'agent non permanent femme a été en constante augmentation contrairement à celui des hommes qui est plutôt resté stable. Depuis 2017, l'ESADMM recruté plus de femmes que 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
2012	0	0
2013	0	3
2014	5	2
2015	2	2
2016	1	1
2017	1	3
2018	0	2

Le nombre de femmes stagiairisées est égal ou supérieur à celui des hommes depuis 2012 (à l'exception de 2014). 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
2012	0	0
2013	2	1
2014	0	0
2015	1	1
2016	0	0
2017	0	0
2018	3	1

ESADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H_L_F_PJ1

La réglementation permet de CDIser les agents en CDD depuis 6 ans. Ces dispositions ont été appliqués à 4 agents en 2018, ce qui contribue à pérenniser les emplois et d'envisager l'élaboration d'un projet pédagogique à long terme pour les enseignants. Depuis 2012, 3 femmes et 6 hommes, ont bénéficié d'un CDI. Les CDIisation concernent les catégories A ou les hommes sont plus nombreux à l'ESADMM (dû à la forte composante masculine des professeurs d'enseignement artistique).

3/ TEMPS DE TRAVAIL :

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

	SERVE	SERÉ	SG
Agents permanents en temps partiel	3 femmes	1 homme	0
Agents permanents en temps non complet	4 femmes et 3 hommes	0	0
Agents non permanents en temps non complet	6 femmes et hommes	0	0

Les emplois non permanent 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.

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

À l'ESADMM, 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 accident du travail pour les agents permanents par statut, filière et sexe en 2018

Catégorie	Statut	Type d'absence	Sexe	Jours absence
A	Non-titulaire	Maladie	F	182
	Titulaire	Accident du travail	-	0
B	Non-titulaire	Maladie	F	295
	Stagiaire		F	120
C	Titulaire	Accident du travail	F	3
	Titulaire		F	112
Total des jours d'absences des femmes				732
A	Non-titulaire	Maladie	H	36
	Titulaire	Maladie	H	95
B	Non-titulaire	Maladie	H	69
	Stagiaire	Maladie	H	0
	Titulaire	Accident du travail	H	0
C	Titulaire	Maladie	H	28
	Titulaire	Accident du travail	H	42
Total des jours d'absences des hommes				312
Total				1 044

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 (45%).

ESADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H_F_PJ1

Les jours d'absence ont été plus importants chez les agents de catégorie A quel que soit le sexe, eu égard à leur proportion dans les effectifs de l'établissement (53%).

Les agents contractuels sont d'avantage absents que les titulaires et ce quel que soit le sexe.

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'ESADMM 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.

Grades	HOMMES	FEMMES
Professeur d'enseignement artistique Hors Classe	1 (avancement au choix)	0
Adjoint du patrimoine principal 1ère classe	1 (avancement au choix)	0
Assistant d'enseignement artistique principal 2ème classe	0	1 (avancement après examen)

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
	Avancement grade	4	0
2013	Promotion interne	0	1
	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
TOTAL		22	14

5/ RÉMUNÉRATION :

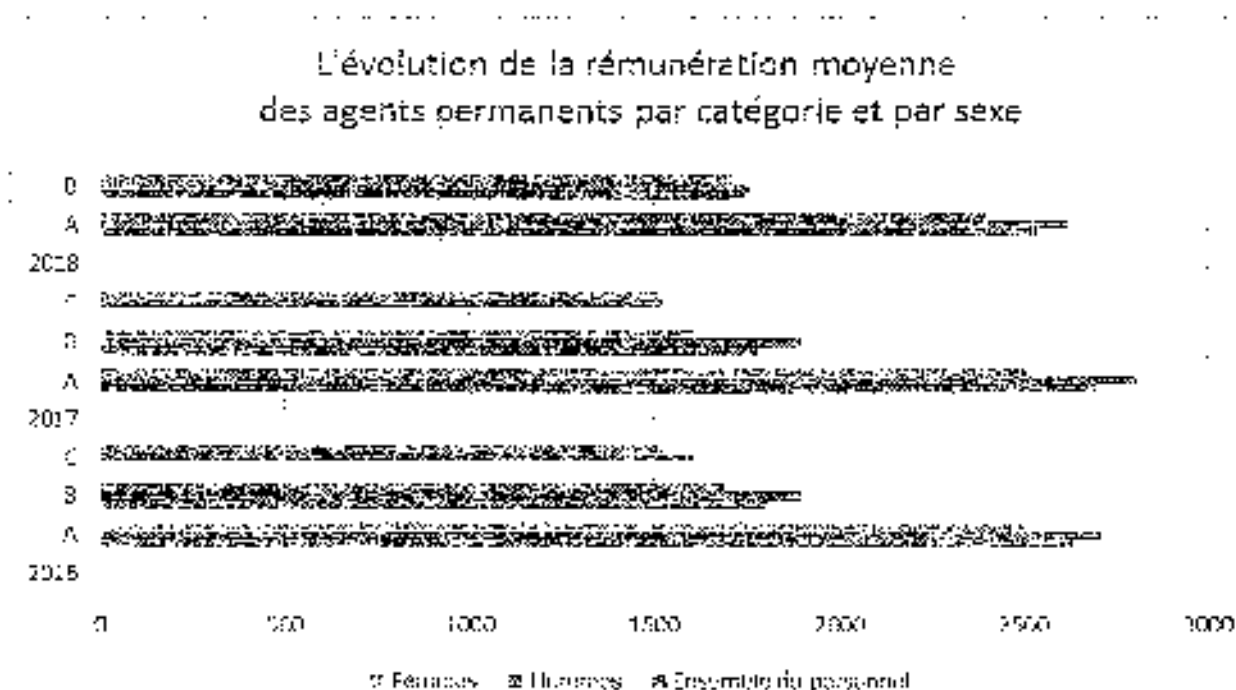
a) Masse salariale 2018 des agents permanents par catégorie et par sexe

	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	328 281	0	54 189

ESADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H_F_PJ1

b) Rémunération nette moyenne par catégorie (emplois permanents)



L'écart de rémunération nette moyenne est plus importante chez les agents de catégorie A et B que chez les agents de catégorie C. L'écart de rémunération chez les agents de catégorie B a fortement diminué en 2018, du fait du recrutement d'un agent B+ (rédacteur principal 1ère classe).

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

Les agents des services administratifs et techniques ont perçu en 2018 essentiellement trois primes :

- Indemnité d'administration et de technicité ;
- Prime de fonction ;
- Prime de résultat ;
- Indemnité d'exercice de missions.

Ces primes ont été remplacées, à compter du 1^{er} août 2019, par l'IFSE pour la majorité des cadres d'emplois. Cette application permet d'uniformiser le régime indemnitaire. Toutefois, certains cadres d'emploi ne sont pas impactés par cette réforme 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 bibliothécaire, prime régie ...)

ESADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB D7 RH_19_07_17_EGAL M.F_PJ1

Sexe	Catégorie	Filière	Élément de salaire détaillé	Masse salariale
Femme	C	Administrative	Ind. d'administration et de technicité	8 789,78
Femme	C	Culturelle	Ind. d'administration et de technicité	1 970,28
Femme	C	Technique	Ind. d'administration et de technicité	1 856,61
Homme	C	Culturelle	Ind. d'administration et de technicité	1 109,08
Homme	C	Technique	Ind. d'administration et de technicité	6 615,04
Femme	B	Administrative	Ind. d'exercice des missions	2 610,93
Femme	C	Administrative	Ind. d'exercice des missions	10 080,75
Femme	C	Technique	Ind. d'exercice des missions	666,75
Homme	C	Technique	Ind. d'exercice des missions	4 740,12
Femme	A	Administrative	Prime de fonction	33 926,33
Homme	A	Administrative	Prime de fonction	32 695,81
Femme	A	Administrative	Prime de résultat	30 750,08
Homme	A	Administrative	Prime de résultat	35 000,00
Femme	A	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	45 681,66
Femme	B	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	8 834,00
Femme	C	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	16 975,00
Femme	C	Culturelle	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	1 670,00
Femme	C	Technique	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	1 805,00
Homme	A	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	47 179,60
Homme	C	Culturelle	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	1 539,00
Homme	C	Technique	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	10 361,00

d) 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	Élément de salaire détaillé	Masse salariale
Femme	A	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	12 523,43
Femme	B	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	7 106,02
Homme	A	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	33 365,64
Homme	B	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	13 341,96
Femme	A	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	11 876,68
Femme	B	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	5 141,30
Homme	A	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	37 032,60
Homme	B	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	4 741,44

ESADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H_F_PJ1

e) Primes moyennes par sexe et par filière des agents permanents en 2018

2018	Filière cult		Écart (H/F)	Filière admi.		Écart (H/F)	Filière tech		Écart (H/F)
	H	F		H	F		H	F	
A	214	175	39	2150	1075	1030	718	1395	-677
B	130	195	-65	-	797	-	646	-	-
C	240	159	81	-	395	-	408	437	-29

La filière technique est la seule filière où les moyennes des primes sont plus importantes chez les femmes. Les moyennes des primes sont également plus importantes chez les femmes de la filière culturelle.

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

L'établissement prend en considération ces données dans le cadre de la révision annuelle du régime indemnitaire. Sur les 12 agents ayant bénéficié d'une revalorisation de leur régime indemnitaire en 2018, la moitié était des femmes.

f) Primes/indemnités moyennes en 2018 des agents permanents par statut (contractuels ou titulaires) par sexe

Statut	Sexe	Primes/indemn. moy.
Non-titulaire	F	165
Stagiaire	F	645
Titulaire	F	537
Non-titulaire	H	479
Stagiaire	H	235
Titulaire	H	377

Chez les hommes, le montant moyen des primes reste plus important (3 fois moins important environ) 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).

À l'inverse, chez les femmes, le montant moyen des primes reste plus important chez les titulaires et les stagiaires.

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

Sachant que les effectifs masculins sont plus importants que les effectifs féminins au sein de l'établissement en 2018, on constate une formation plus importante des femmes. Cet

ESADMM CA 17/07/19
Délibération n° DELIB_07 RH_19_07_17_EGAL_H_F_PJ1

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 formation ces dernières années que la filière artistique dans laquelle les hommes sont plus représentés. En 2018, plusieurs agents du service technique (filiale exclusivement masculine) ont réalisé des formations dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

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.

Le dernier rapport égalité homme / femmes, présenté au Comité Technique du 22 mai 2018 puis au Conseil d'administration du 3 juillet 2018 mettait l'accent sur 4 thématiques :

- L'élaboration d'une charte éthique
- La mise en place d'un référent 0 discrimination
- Des rendez-vous égalité-thé
- Des dispositifs de préventions et de sensibilisation.

Ce rapport permettait de faire un bilan annuel sur les différentes actions menées par l'établissement sur cette problématique.

ESADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB_07_RH_19_07_17_EGAL_H_F_PJ1

1) La charte éthique

La charte éthique a été diffusée et validée par l'ensemble des étudiant.e.s, enseignant.e.s, personnels le 17/05/2018.

Elle sera présentée au Comité Technique du mois de mai 2019 et votée au CA de l'école au mois de juillet 2019.

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.

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, mœurs, 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.

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 sera transmis pour information au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail.

3) 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.

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 délégué.e.s des étudiant.e.s, aux monitrices et aux agent.e.s concerné.e.s.

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

E5ADMM CA 17/07/19

Délibération n° DELIB 07_RH_19_D7_17_EGAL H_F_PJ1

Il propose la mise en place de deux groupes de « personnes contacts »

- Pour le personnel : groupe composé de 1 RH, 1 RSE, 1 CT, 1CHSCT, 1 assistant de prévention.
- Pour les étudiantes.e.s : groupe composé de 1 mentor, 2 délégué(e)s, 1 représentant étudiants CERVE, 1 membre association étudiante, 2 monitrices, 2 chargées de la vie étudiante, 1 responsable 0 discrimination égalité F/H,

Les attentes et les missions de ces personnes volontaires seront définies lors des prochains instances (CERVE et CHSCT).

Une procédure (modalités de saisie, suites données ...) ainsi qu'une campagne de communication devra faire l'objet d'une réflexion avec les membres de chaque groupe dans les prochains mois (cf. Pièce jointe n°3).

4) La pédagogie

- Concours d'entrée :

Les femmes sont plus nombreuses à se présenter au concours d'entrée des Beaux-Arts de Marseille : 71% pour le dernier concours, 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. Cette année par exemple, 75% des sélectionnés sont des femmes. Ce n'est pas le cas pour la commission d'admission en cours de cursus. Cette année, alors que 64% d'inscrits étaient des femmes, elles sont 61% à être retenues.

- Effectifs :

L'école est plutôt féminine, avec environ 65% de femmes. Cette proportion a eu tendance à augmenter, puisqu'en 2013-2014 nous avions 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 atteindre 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.