



Institut National Supérieur d'Enseignement Artistique Marseille Méditerranée (INSEAMM)
Siège social : 184, avenue de Luminy - CS 70912 - 13288 Marseille Cedex 9

**Conseil d'administration
Du 16 décembre 2021**

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

Délibération n° DELIB_03_RH_21_12_16_EGAL_F_H_PJ1

L'an deux mille vingt et un, le seize décembre

Le Conseil d'Administration s'est réuni, en la salle du conseil au conservatoire Pierre Barbizet, à l'invitation de Monsieur le Président en date du 3 décembre 2021.

I) Ressources humaines

1/ EFFECTIFS :

a- Le personnel permanent de l'INSEAMM 31/12/20 en effectif et en ETP par filière/cadre d'emploi et par genre (nombre d'agents)

La filière administrative est très féminisée, contrairement à la filière culturelle. Concernant cette dernière, l'Établissement favorise les recrutements féminins (à compétence équivalente) notamment dans la filière artistique.

Dans la filière administrative, les agent·e·s de catégorie C sont exclusivement des femmes.

La filière technique est, quant à elle, très majoritairement masculine en raison des viviers de candidat·e·s qui sont principalement masculins, notamment pour les métiers de la régie technique.

Le total des agent·e·s par filière se répartit de la manière suivante (cf. détail ci-dessous)

- administrative : 8 hommes/ 23 femmes.

- culturelle : 62 hommes/ 43 femmes.

- technique : 13 hommes/ 1 femme.

Filière	Cadre d'emploi	genre	Nombre d'agents permanents
Administrative	Adjoint administratifs	Femme	13
	Administrateurs Territoriaux	Homme	1
	Attachés territoriaux	Femme	7
		Homme	4
	Rédacteurs territoriaux	Femme	3
		Homme	3
Culturelle	Adjoint du patrimoine	Femme	4
		Homme	2
	Assistant de conservation	Femme	1
	Assistant d'enseignement artistique	Femme	17
		Homme	24
	Professeurs d'enseignement artistique	Femme	21
Homme		36	
Technique	Adjoint techniques	Femme	1
		Homme	7
	Agents de Maîtrise et ppal	Homme	2
	Ingénieurs territoriaux	Homme	1
	Techniciens territoriaux	Homme	3

b- Le personnel permanent de l'INSEAMM 31/12/20 en effectif et en ETP par statut et par genre (nombre d'agent payés)

Le nombre d'agent·e·s contractuel·le·s a fortement augmenté en 2020 (+75%) en raison de la dé-précarisation de 26 postes d'enseignant·e·s au CRR ainsi que le renforcement des services supports.

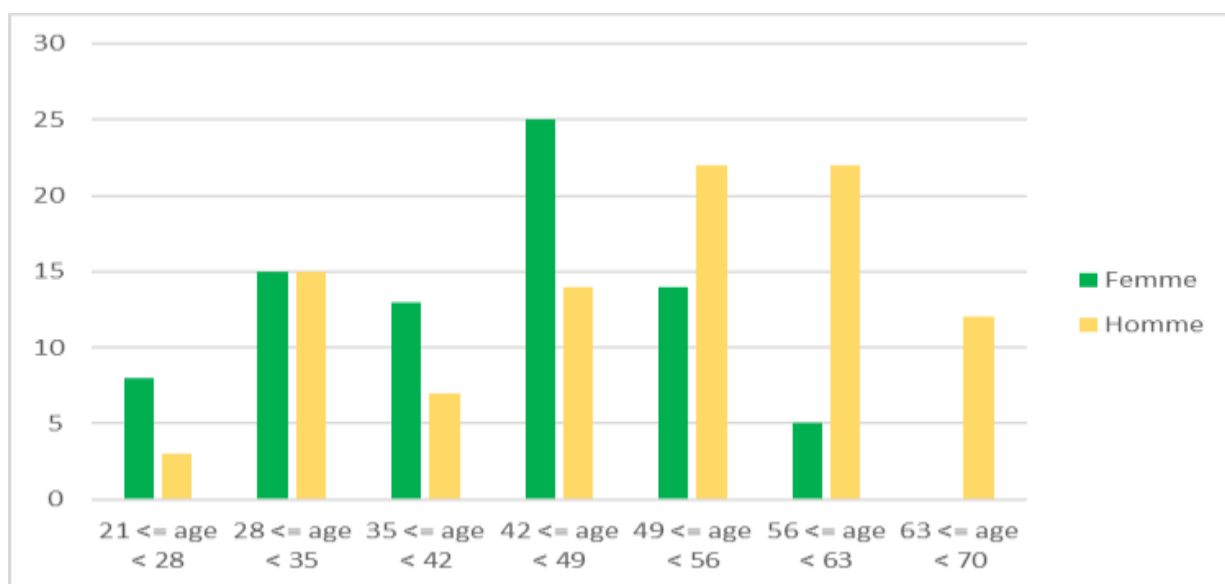
CATÉGORIE DE SALARIÉS	HOMMES	FEMMES	TOTAL AU 31/12/20
Titulaires	48	35	83
Stagiaires	4	6	10
TOTAL FONCTIONNAIRES	52	41	93
Non titulaires sur emplois permanents	30	26	56
TOTAL EFFECTIFS	82	67	149

c- Évolution des effectifs permanents par sexe et catégorie depuis 2012 au 31 décembre de l'année (en nombre d'agents payés)

Dans le cadre de l'intégration du CRR au sein de l'établissement, un certain nombre de postes d'enseignant·e·s ont fait l'objet d'une dé-précarisation et plusieurs postes au sein des services supports ont été créés dans la filière administrative (où la part féminine est plus importante).

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
2020	42	28	29	21	11	18

d- Pyramide des âges au 31/12/2020 des effectifs (agents permanents)



Il est à noter une forte proportion d'hommes chez les agents de plus de 50 ans.

Dans les prochaines années, l'essentiel des départs à la retraite sera donc masculin :
 23 agent·e-s permanent·e-s (dont 21 enseignant·e-s) vont atteindre la limite d'âge jusqu'en
 2026 dont seulement 7 femmes.

e- 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	Contrat non renouvelé	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

2013				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Assistant lithographie	Retraite	x	
	Assistante verre	Retraite		x
	Prof design d'espace	Décès	x	
	Assistante compta	Mutation		x
Arrivées	Poste occupé	Motif	H	F
	Assistante comptabilité	Recrutement par mutation		x
	Agente de bibliothèque	Contrat		x
	Assistante édition	Contrat		x
	Assistant verre et terre	Contrat	x	
	Professeure Histoire de l'art	Contrat		x
	Professeure FLE	Contrat		x
	Assistant comptabilité	Contrat	x	
	Agent magasin	Recrutement par mutation	x	
	Agent technique	Contrat	x	
	Assistante coordination études	Mutation intégration		x
2014				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Responsable marchés juridique	Mutation		x
	Professeure HC sculpture	Retraite		x
	Assistant AP	Retraite	x	
	Professeur son	Retraite	x	
	Responsable bibliothèque	Détachement		x
Arrivées	Poste occupé	Motif	H	F
	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
	Assistante édition	Démission		x
	Contrat aidé technique	Non renouvelé		x
	Contrat aidé technique	Non renouvelé	x	
Arrivée	Poste occupé	Motif	H	F
	Agente accueil	Recrutement par mutation		x
	Assistant bibliothèque	Recrutement par mutation	x	
	Assistante bibliothèque	Recrutement par mutation		x
2016				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Assistant bibliothèque	Disponibilité	x	
	Agente accueil	Retraite		x
	Assistante ateliers publics	Retraite		x
	Professeure arts plastiques	Retraite		x
	Professeur dessin	Retraite	x	
Arrivées	Poste occupé	Motif	H	F
	Contrat aidé comptabilité	Contrat aidé		x
	Professeur création numérique	Contrat	x	
	Assistante édition gravure	Contrat		x
	Professeure 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	
	Assistante Ateliers publics	Démission		x
	Prof design	Disponibilité	x	

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

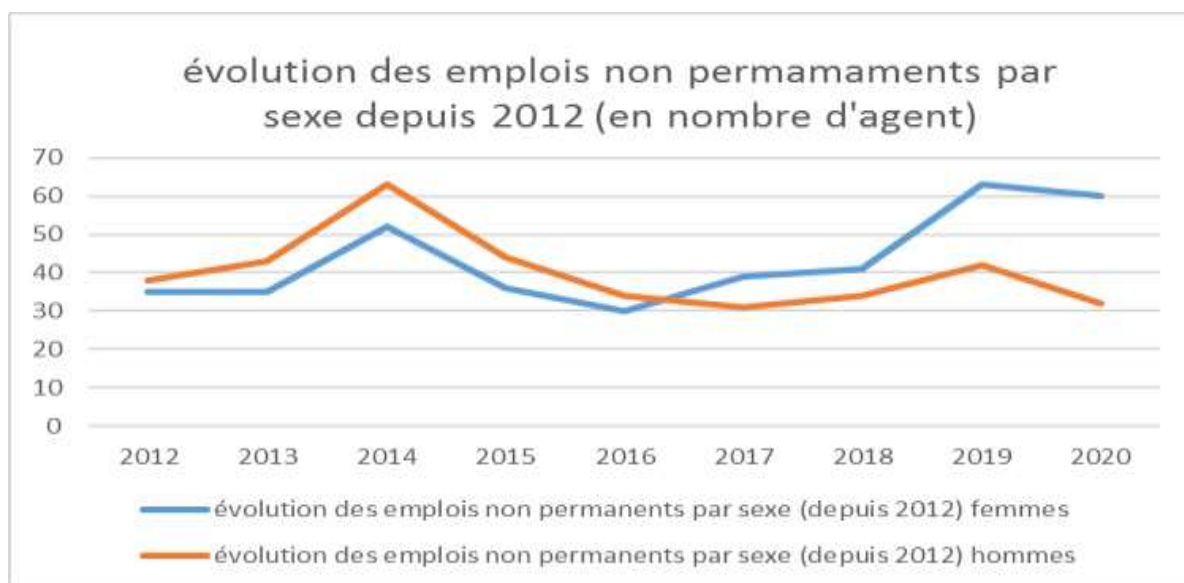
Arrivées	Poste occupé	Motif	H	F
	Professeure d'enseignement artistique : pratiques théoriques ;	Contrat		x
	Professeure d'enseignement artistique : design d'objet (temps non complet);	Contrat		x
	Professeure d'enseignement artistique : dessin	Contrat		x
	Responsable de la programmation culturelle	Contrat	x	
	Responsable Marchés /affaires juridiques	Mutation		x
	Deux adjoints techniques.	Contrat	x	
	Professeur d'anglais ;	Contrat	x	
	Assistant maquette	Contrat	x	
	Assistante ateliers publics (histoire de l'art)	Contrat		x
	Agente pôle de la vie étudiante	Contrat		x
	Deux agent·e·s de bibliothèque	Contrat	x	x

2019				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Professeur ens. artistique	Retraite	x	
	Ingénieure territorial	Retraite		x
	Attachée territoriale	Mutation		x
	Attachée territoriale	Retraite		x
	Adjointe administrative	Mutation		x
	Adjointe administrative	Disponibilité		x
	Adjoint technique	Disponibilité	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	Mutation		x
	Adjoint Patrimoine	Mutation		x
	Adjoint administratif	4 Recrutements CDD (3 F et 1 H)	x	x
2020				
Départs	Poste occupé	Motif	H	F
	Professeur ens. artistique	Retraite	x	
	Professeur ens. artistique	Retraite	x	
	Professeur ens. artistique	Retraite	x	
	Professeur ens. artistique	Fin de CDD	x	
	Assistant IBA	Disponibilité		F
Arrivées	Poste occupé	Motif	H	F
	Enseignant jazz	Stagiairisation	x	
	Enseignant Chant choral	Mutation	x	
	Rédactrice pédagogie /comm	Contrat		x
	Enseignante piano	Stagiairisation		x
	Enseignant Formation musicale	Stagiairisation		x
	Enseignante chant	Stagiairisation		x
	Gestionnaire comptable	Contrat	x	
	Assistant gestion CFPI	Contrat	x	
	Enseignant IBA/IFAMM	Contrat	x	
	Enseignante piano	Mutation		x
	Agent de maintenance polyvalent ;	Mutation	x	
	Agent de maintenance polyvalent – atelier métal ;	Contrat	x	

	Chargée de mobilité internationale ;	Contrat		x
	Enseignant clarinette	Mutation	x	
	Chargée de production ;	Contrat		x
	Enseignant Basson	Contrat	x	
	Enseignante art dramatique	Contrat	x	
	Enseignante art dramatique	Contrat		x
	Agent.e.s accueil / surveillance CRR	Contrat	x	
	Assistante RH ;	Contrat		x
	Enseignante photographie /image	Contrat		x
	Enseignant volume	Contrat	x	
	Gestionnaire comptable	Contrat	x	
	Enseignant guitare	Contrat	x	
	Enseignant guitare	Contrat	x	
	Enseignant FM	Contrat		x
	Enseignant flute traversiere	Contrat		x
	Enseignant orgue	Contrat	x	
	Enseignant FM	Contrat	x	
	Enseignant FM	Contrat		x
	Enseignant orchestre	Contrat	x	
	Enseignant Piano	Contrat	x	
	Enseignant art dramatique	Contrat	x	
	Enseignant Accompagnement piano	Contrat		x
	Enseignant piano	Contrat		x
	Enseignant piano	Contrat	x	
	Enseignant piano	Contrat	x	
	Enseignant jazz	mutation	x	
	Enseignant piano	mutation		x
	Enseignant clarinette	Contrat CDI	x	
	Référente rh/finances	mutation		x
	Agent de bibliothèque	Contrat		x

Les agents de la filière culturelle, et notamment les assistant·e·s et professeur·e·s d'enseignement artistique, sont en grande majorité recruté·e·s par contrat (spécificités des missions, peu d'organisation de concours de la FPT dans la filière artistique).

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



Depuis 2016, le nombre d'agentes non permanentes féminines est supérieur à celui des hommes. En 2020, malgré la crise sanitaire, un certain nombre d'agent-e-s non permanent-e-s a été recruté, notamment pour le conservatoire. Hormis 2014, l'établissement a recruté un nombre relativement stable d'hommes en qualité d'agents non permanents.

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
2019	4	1
2020	3	6

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.

En 2019 des concours ont été organisés pour le grade d'assistant-e· d'enseignement artistique principal 2^{ème} classe en « musique » et pour le grade de professeur-e· d'enseignement artistique en « arts plastiques ». En conséquence, 8 stagiaires sur 9 en 2020 font parties de la filière enseignement artistique.

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
2019	0	1
2020	3	0

La réglementation permet de CDIser les agents en CDD depuis 6 ans. Ces dispositions ont été appliquées à plusieurs agents depuis 2012, ce qui contribue à pérenniser les emplois et permet d'envisager l'élaboration d'un projet pédagogique à long terme pour les enseignants. En 2020, 2 enseignants BA et 1 enseignant CRR ont bénéficié d'une transformation de leur CDD en CDI.

Depuis 2012, 4 femmes et 9 hommes, ont bénéficié d'un CDI.

Les CDIations concernent les catégories A dans lesquelles les hommes sont plus nombreux aux Beaux-Arts (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 (en nombre d'agents)

	B A	CRR	IFAMM	SG
Agents permanents à temps partiel	3	0	1	0
Agents permanents à temps-non complet	9	3	4	0
Agents non permanents à temps non-complet (hors vacataires / intervenants)	6	3	0	0

Les emplois non permanents à temps non-complet sont majoritairement occupés par des femmes. Il s'agit essentiellement de jeunes diplômées dans le cadre de l'insertion professionnelle ayant exercé des fonctions de monitrices, agentes 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).

1) Le temps partiel (en nombre de demande)

En 2020, deux agent.e.s ont sollicité un temps partiel.

	Homme				Femme			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Nombre de demandes présentées	1	0	0	0	1	1	1	2
Nombre de demandes acceptées	1	0	0	0	1	1	0	2
Nombre de premières demandes satisfaites	1	0	0	0	1	1	0	2
Nombre de modifications de quotité	0	0	0	0	0	0	0	2
Nombre de retours à 100%	0	0	0	0	0	0	1	0

b) Nombre de jours d'absence pour maladie et d'accidents du travail pour les agents permanents par statut, filière et genre (en nombre de jour)

2019

Catégorie	Statut	Type d'absence	Genre	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
Total des jours d'absences des femmes				703
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
Total des jours d'absences des hommes				543
			Total	1 246

2020

Catégorie	Statut	genre	Type d'absence	Jours absence
A	Non-titulaire	Femme	Accident du travail	9
A	Non-titulaire	Femme	Maladie	18
A	Stagiaire	Femme	Maladie	43
A	Titulaire	Femme	Maladie	243
B	Non-titulaire	Femme	Maladie	116
B	Stagiaire	Femme	Accident du travail	15
B	Titulaire	Femme	Accident du travail	10
B	Titulaire	Femme	Maladie	225
C	Non-titulaire	Femme	Maladie	12
C	Titulaire	Femme	Maladie	330
Total des jours d'absences des femmes				1 021
A	Non-titulaire	Homme	Maladie	35
A	Titulaire	Homme	Maladie	48
B	Non-titulaire	Homme	Maladie	53
B	Titulaire	Homme	Maladie	414
C	Non-titulaire	Homme	Maladie	11
C	Titulaire	Homme	Accident du travail	8
C	Titulaire	Homme	Maladie	58
Total des jours d'absences des hommes				627
TOTAL				1 648

En 2020, l'année a été marquée par un fort taux d'absentéisme dû notamment à la crise sanitaire.

Les absences des femmes ont progressé de 45% par rapport à 2019 alors que celles des hommes ont progressé de 15%.

Les femmes ont été victimes de plus d'accidents de travail (accidents de trajet) que les hommes, contrairement aux années précédant

D'une manière générale, il est à constater un taux d'absentéisme supérieur chez les femmes, alors qu'elles sont moins nombreuses en termes 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 2020, sur 3 avancements de grade effectués, 2 étaient des femmes. Depuis la création de l'établissement, l'année 2020 est la troisième année où plus de femmes ont bénéficié d'un avancement de grade.

Grades	Nombre d'agents concernés HOMMES En 2020	Nombre d'agents FEMMES En 2020
Professeur d'enseignement artistique Hors Classe	1 (avancement u choix)	0 (avancement au choix)
Assistant d'enseignement artistique principal 1 ^{re} classe	0	1 (avancement au choix)
Rédacteur principal 1 ^{re} classe	0	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
2020	Avancement de grade	1	2
TOTAL		26	20

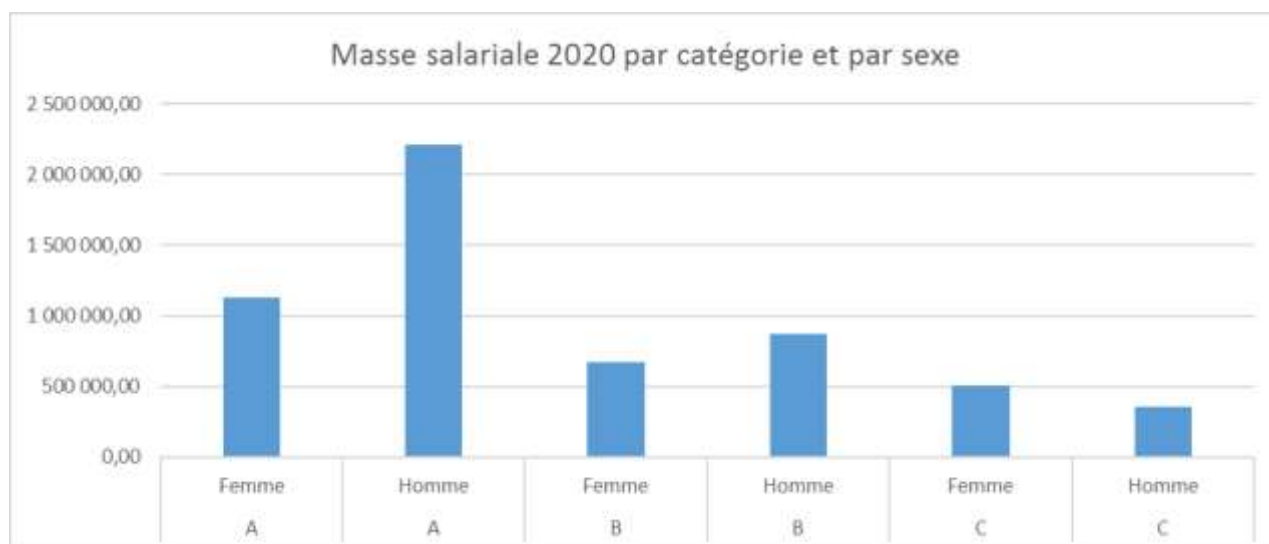
- **Avancements d'échelon en 2020 :**

Grades	HOMMES	FEMMES
Directeur	0	0
Attaché hors classe	1	0
Attaché	2	2
Ingénieur principal	0	0
Professeur d'enseignement artistique hors classe	5	0
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	1	2
Assistant d'enseignement artistique principal 1re classe	2	3
Assistant d'enseignement artistique principal 2e classe	0	1
Assistant d'enseignement artistique	2	0
Technicien principal 2e classe	1	0
Technicien	1	0
Adjoint technique principal 1re classe	0	0
Adjoint technique principal 2e classe	1	0
Adjoint technique	2	1
Adjoint administratif principal 1re classe	0	1
Adjoint administratif principal 2e classe	0	2
Adjoint administratif	0	1
Adjoint du patrimoine	0	1
Adjoint du patrimoine principal 2e classe	0	0
Adjoint du patrimoine principal 1re classe	0	0
Agent de maitrise principal	1	0
Rédacteur principal 1re classe	0	1
Rédacteur principal 2e classe	0	1
Assistant de conservation	1	0
Assistant de conservation principal de 1re classe	0	1
Total	20	17

5/ RÉMUNÉRATION :

a) La masse salariale 2020 des agent.e.s permanent.e.s par catégorie et par genre

On constate une forte disparité de la masse salariale entre hommes et femmes pour les agent.e.s de catégorie A. Cet écart se réduit en catégorie B et C. La filière enseignante est fortement masculinisée et représente la majorité des effectifs.



b) Les montants des primes des agents permanents des services administratifs et techniques (hors NBI, indemnité de résidence, supplément familial, heures supplémentaires et astreintes) en 2020 par filière, catégorie, genre en euros :

Les agents des services administratifs et techniques ont perçu en 2020 essentiellement deux primes

- RIFSEEP - IFSE (part fixe)
- RIFSEEP - CIA (part variable)

Les primes ont été remplacées 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 ...).

Genre	Catégorie	Filière	Élément de salaire détaillé	Masse salariale	Effectif payé.
Femme	A	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	106 224,47	7
Femme	B	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	33 155,86	5
Femme	B	Culturelle	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	10 032,00	1
Femme	C	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	43 938,75	15
Femme	C	Culturelle	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	6 489,32	6
Femme	C	Technique	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	4 520,32	2
Homme	A	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	112 468,00	5
Homme	B	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	9 458,34	3
Homme	C	Administrative	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	916,66	1
Homme	C	Culturelle	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	3 550,00	2
Homme	C	Technique	RIFSEEP - IFSE (part fixe)	22 900,66	8

Genre	Catégorie	Filière	Élément de salaire détaillé	Masse salariale	Effectif
Femme	A	Administrative	RIFSEEP - CIA (part variable)	2 420,00	6
Femme	B	Administrative	RIFSEEP - CIA (part variable)	970,00	3
Femme	B	Culturelle	RIFSEEP - CIA (part variable)	400,00	1
Femme	C	Administrative	RIFSEEP - CIA (part variable)	2 710,00	10
Femme	C	Culturelle	RIFSEEP - CIA (part variable)	400,00	3
Femme	C	Technique	RIFSEEP - CIA (part variable)	300,00	1
Homme	A	Administrative	RIFSEEP - CIA (part variable)	910,00	2
Homme	B	Administrative	RIFSEEP - CIA (part variable)	400,00	1
Homme	C	Culturelle	RIFSEEP - CIA (part variable)	200,00	1
Homme	C	Technique	RIFSEEP - CIA (part variable)	950,00	8
			Total	9 660,00	

41 agent.e.s ont bénéficié de la part variable du RIFSEEP (Complément Indemnitaire Annuel - CIA), dont 14 hommes. Celle-ci a largement profité aux femmes dans toutes les filières puisque cette part a représenté 74% du total du CIA.

c) Les primes moyennes par genre et par filière des agent.e.s permanent.e.s en 2020 (en euros) :

2018	Filière culturelle		Écart F/H	Filière administrative		Écart F/H	Filière technique		Écart F/H
	H	F		H	F		H	F	
A	214	175	-39	2150	1075	-1075	718	1395	677
B	130	195	65	nc	797	NC	646	NC	NC
C	240	159	-81	nc	395	NC	408	437	29

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

2020	Filière culturelle		Écart F/H	Filière administrative		Écart F/H	Filière technique		Écart F/H
	H	F		H	F		H	F	
A	280	210	-70	2170	1460	-710	751	NC	NC
B	230	206	-24	539	780	241	486	NC	NC
C	260	178	-82	101	428	327	411	267	-144

Au sein de la filière administrative, les primes moyennes sont plus importantes chez les femmes de catégorie C et B (chiffre proportionnel à la part plus importante dans les effectifs).

Un écart important est à noter pour les primes de la catégorie A de la filière administrative entre les femmes et les hommes, même s'il s'est réduit en 2020.

L'établissement prend en considération ces données dans le cadre de la révision annuelle du régime indemnitaire et/ou de l'attribution du CIA. Sur les 41 agent.e.s ayant bénéficié du CIA en 2020, 28 était des femmes.

d) Les primes/indemnités moyennes depuis 2018 des agent.e.s permanent.e.s par statut (contractuels ou titulaires) et par genre (en euros)

2018

Statut	genre	Primes/indemn. moy.	Effectif physique.
Non-titulaire	Femme	165,75	19,00
Non-titulaire	Homme	479,41	22,00
Stagiaire	Femme	645,66	5,00
Stagiaire	Homme	235,75	1,00
Titulaire	Femme	537,28	37,00
Titulaire	Homme	377,68	47,00
		421,50	124,00

2019

Statut	genre	Primes/indemn. moy.	Effectif physique.
Non-titulaire	Femme	234,57	19,00
Non-titulaire	Homme	511,99	24,00
Stagiaire	Femme	236,65	3,00
Stagiaire	Homme	181,22	4,00
Titulaire	Femme	573,85	38,00
Titulaire	Homme	413,89	47,00
		442,93	128,00

2020

Statut	genre	Primes/indemn. moy.	Effectif physique.
Non-titulaire	Femme	194,03	37,00
Non-titulaire	Homme	440,26	35,00
Stagiaire	Femme	316,71	7,00
Stagiaire	Homme	355,05	7,00
Titulaire	Femme	593,84	38,00
Titulaire	Homme	441,35	53,00
		432,77	167,00

Chez les hommes, le montant des primes moyennes reste plus important chez les non titulaires (il est proportionnel aux effectifs, sachant que la majorité des non titulaires hommes sont enseignant-e-s, filière fortement masculine).

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

e) Masse salariale 2018 et 2019 des agents permanents par catégorie et par genre

2018

	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

2019

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

2020

	Titulaires		Non titulaires	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	1 571 583	889 908	637 212	241 464
Catégorie B	707 186	439 095	165 900	236 313
Catégorie C	308 172	355 015	52 002	149 031

La masse salariale de catégorie B des non titulaires a fortement augmenté en raison des recrutements importants dans le cadre de l'insertion du CRR :

En 2020, huit enseignants ont bénéficié d'une stagiairisation : la masse salariale de ces agents a été transférée de celle des non titulaires à celles des titulaires.

f) Évolution de la masse salariale des agents permanents relative au primes (ISO fixe et ISO variable) par catégorie et par genre des agents des enseignants :

Le montant des primes est proportionnel aux effectifs de l'établissement, sachant que les hommes sont plus nombreux chez les professeur·e·s et les assistant·e·s d'enseignement artistique.

La masse salariale relative aux primes des enseignant·e·s a évolué en 2020 au vu des 26 enseignant·e·s recruté·e·s dans le cadre du plan de déprécarisation du CRR.

2019

Genre	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
				136 408,29

2020

Genre	Catégorie	Filière	Élément de salaire	Masse salariale
Femme	A	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	16 119,87
Femme	A	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	14 027,77
Homme	A	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	34 230,24
Homme	A	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	36 757,36
Femme	B	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	11 038,28
Femme	B	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	6 513,79

			élèves - var.	
Homme	B	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - fixe	19 162,41
Homme	B	Culturelle	Ind. de suivi et d'orientation des élèves - var.	8 912,28
				146 762,00

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
2020	6	3

Les formations ont été très impactées par la crise sanitaire de 2020.

Plusieurs agent.e.s s'étaient inscrit.e.s à des formations CNFPT en 2019 pour 2020. Elles ont été toutes annulées.

Seuls 7 agent.e.s ont pu bénéficier d'une formation d'intégration (obligatoire avant titularisation).

- 5 professeur.e.s d'enseignement artistiques (2 femmes 3 hommes).
- 2 adjoint.e.s administratifs (un homme et une femme).

Un agent du CRR a pu percevoir un financement pour une action de formation dans le cadre d'un Compte Personnel de Formation.

Un agent a participé à une formation obligatoire en tant que membre du CHSCT.

7) DIALOGUE SOCIAL :

3) Répartition par genre des représentant.e.s du personnel au sein des instances :

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 importante.

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)	6	3
Conseil des Enseignements, de la Recherche et de la Vie Etudiante	4	4

2) La répartition de la participation pour la mutuelle des agents en 2020 :

L'établissement a réévalué le montant de la participation aux complémentaires de santé et / ou prévoyance de tous les agent.e.s, dès le 1^{er} janvier 2021. Il a été acté pour les agent.e.s une participation mensuelle forfaitaire de 54 € brut/mois, quelle que soit la composition familiale.

Catégorie	Hommes	Femmes
A	13	7
B	10	6
C	5	8

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

L'égalité hommes/femmes est une question importante au sein de l'établissement, de même que la lutte contre les discriminations.

Il s'avère qu'en 2020, de nombreuses actions projetées ont été retardées à cause des confinements.

Un collège « Zéro discriminations » a été créé en 2020 avec 5 agent.e-s volontaires représentant les agent.e-s.

Des lettres de mission ont été remises à ces 5 agents (Mme Slimani, Mme Biesse, M. Odorin, Mme Mahdessian, M. Pasquiou) le 15 octobre 2020 pour cadrer leurs missions et leur assurer une certaine indépendance de leur hiérarchie ainsi qu'une décharge horaire pour leur permettre d'assurer leurs missions en plus de leurs fonctions.

L'établissement leur a attribué un budget de 10350€.

Le collège a organisé plusieurs rencontres avec des structures locales et une formation les 7

et 8 juillet 2021 « Gérer les conflits avec les outils de la communication bienveillante » avec L'œil du loup ouverte aux agents et aux étudiants.

Le 10 juin 2021, les membres ont démissionné de leurs missions, estimant qu'il n'avait pas été possible de co-construire le dispositif qu'ils souhaitaient établir avec les enseignant-e-s, les étudiant-e-s et les personnels administratifs et techniques, ce à la suite d'un conflit entre deux agent-e-s

En 2021, il a été décidé de recruter un-e conseiller-e de prévention pour élaborer un plan d'action, incluant des formations et le suivi du document unique.

Une série de podcasts sur les identités, coréalisée par les étudiant.e.s va être mise en oeuvre en 2021.

Le dispositif réglementaire de signalement et de suivi des questions relatives aux discriminations sera assuré par la Maison départementale de lutte contre les discriminations à Marseille.

La pédagogie aux Beaux-Arts :

- Concours d'entrée :

Les femmes sont plus nombreuses à se présenter au concours d'entrée des Beaux-Arts de Marseille : 75% pour le concours en 2020, 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 sur 70% inscrites. En revanche en 2020, seules 64% 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. Cette baisse se confirme en 2020 : 60 % d'inscrits étaient des femmes, elles ne sont que 42 % à être retenues.

- Effectifs :

L'école est plutôt féminisée, avec environ 65% de femmes en 2020. 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 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%). En revanche en 2020 on constate que cette proportion a tendance à augmenter avec 93% de réussite.

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. En 2020, 64% des hommes ont obtenu le DNSEP.

La pédagogie au CRR :

D'une manière générale, le rapport F/H est assez bien réparti.

En musique, le plus gros écart est un rapport de 59 % (F) / 41 % (M) dans les CHAM.

En art dramatique, une disproportion de représentativité est à noter 68 % (F) / 32 % (H).

La proportion F / H chez les candidats aux concours d'entrée est égale à la proportion des élèves en général.

Sur les résultats des cycles spécialisés, les résultats sont répartis de façon quasi équitable.

Il est également précisé qu'au-delà des identités, le CRR compte 5 élèves en cours de transidentité.

	Femmes		Hommes		Total
Élèves Conservatoire	888	56,00 %	696	44,00 %	1584
Musique	855	55,50 %	682	44,50 %	1537
Art Dramatique	40	68,00 %	19	32,00 %	59
Candidats Concours d'entrée	430	56,00 %	341	44,00 %	771
CHAM	176	59,00 %	122	41,00 %	298
Cycle 1	449	57,50 %	331	42,50 %	780
Cycle 2	305	52,5%	275	47,50 %	580
Cycle 3	155	55,00 %	131	45,00 %	286
Diplôme (Cycle spécialisé)	23	53,00 %	20	47,00 %	43
Dont Mention Bien	7	50,00 %	7	50,00 %	14
Dont Mention Très Bien	5	50,00 %	5	50,00 %	10
Dont Mention Très Bien à l'unanimité	9	47.36 %	10	52,63 %	19