

**NOTE DE PRÉSENTATION DESTINÉE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU COMITÉ
TECHNIQUE MINISTÉRIEL**
Séance du 20 11 2018

Point 2 :
Point d'étape de la mise en œuvre de la démarche Égalité-Diversité

Contexte

Le ministère de la Culture a été la première administration d'État à obtenir, à l'automne 2017, les deux labels « Diversité » et « Égalité professionnelle » décernés par l'AFNOR. Sous son impulsion, 16 établissements publics relevant de sa tutelle ont obtenu à ce jour le label « Diversité » et 6 d'entre eux ont également obtenu le label « Égalité professionnelle » : la Cité de la musique-Philharmonie de Paris, l'École Nationale Supérieure d'Art de Paris-Cergy, l'Opéra-Comique, l'Opéra national de Paris, la RMN-Grand Palais et Universcience.

La feuille de route Égalité 2018-2022, présentant des engagements forts tant sur la politique interne que du point de vue des politiques culturelles au sens large, a été adoptée en Comité ministériel Égalité en février 2018.

Le protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Ministère de la Culture devrait être adopté courant novembre 2018.

Évolution / état d'avancement

Faire de l'égalité de traitement une réalité pour les agents et les agentes du Ministère :

- Pour une meilleure connaissance des risques de discrimination et de l'égalité professionnelle au sein du Ministère, le Rapport de Situation Comparée et l'enquête de perception, diffusée auprès des agents et des agentes, seront actualisés chaque année.
- La déclinaison du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en cours de négociation avec les organisations syndicales.
- L'objectif d'atteindre 40 % de femmes parmi les primo-nominations est atteint en 2017. Un suivi détaillé des nominations à la tête des EP est réalisé avec l'objectif qu'au terme de la période 2018-2022 50 % soient dirigés par des femmes.
- Des procédures en matière de ressources humaines sont mises en œuvre, une démarche renforcée suite à la note du SG du 7 février 2017 sur la nouvelle procédure de recrutement. Le guide « Accueillons sans étiquette » est diffusé aux nouveaux arrivants depuis juin 2017. Des partenariats ont été tissés avec différentes structures afin de diversifier les viviers de recrutement et ouvrir 250 stages (dont 200 en Ile-de-France) aux élèves de 3e venant d'établissements au sein des réseaux d'éducation prioritaire.
- Au-delà des procédures de recrutement, le service des ressources humaines s'est engagé, à échéance de 2022, à mettre à jour ses procédures dans le cadre des retours après une absence de longue durée, de la gestion des âges, de l'objectivation des promotions dans le cadre des CAP, la gestion de carrière des représentants du personnel et dans l'accompagnement de la parentalité. Des mesures ont également été prises en termes de meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. En mars 2017, en application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016, le ministère de la Culture a ouvert un dispositif de télétravail dont bénéficient, ou ont bénéficié, sur l'ensemble du périmètre ministériel, 236 agents se répartissant ainsi : 178 femmes et 58 hommes ; un peu plus de 75 % des agents en télétravail sont donc des femmes (chiffres août 2018).

**NOTE DE PRÉSENTATION DESTINÉE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU COMITÉ
TECHNIQUE MINISTÉRIEL**
Séance du 20 11 2018

Sur la sphère ministérielle (EP compris), 236 agents sont ou ont été en télétravail entre avril
2017 et aout 2018.

Ces 236 agents

- Un autre chantier important est celui de la lutte contre les violences et le harcèlement sexuel et sexiste (VHSS) dans la fonction publique. Le ministère de la Culture met en œuvre la circulaire du 9 mars 2018 par la création d'un schéma de signalement et la mise à disposition d'une brochure d'information « Victime ou témoin ne restez pas seul(e) en parler & agir » à destination de tous les agents et les agentes du ministère. La circulaire de 2009 actualisée, portant sur les risques psycho-sociaux et les violences et le harcèlement sexuels et sexistes, a été approuvée en CHSCTM le 19 octobre 2018.
- En janvier 2017, le ministère s'est doté d'une cellule de traitement des réclamations de discriminations se déroulant sur le lieu de travail, en collaboration avec le prestataire Allodiscrim. Depuis août 2018, un nouveau dispositif, Allosexism, couvre plus particulièrement les cas de violences et de harcèlement sexuel et sexiste, avec un possible suivi psychologique. Ces deux dispositifs sont désormais étendus aux 37 000 étudiants et étudiantes des établissements d'enseignement supérieur culture.
- Un plan de formation sur les thématiques de l'égalité et de la diversité a été mis en place à destination des encadrants et des encadrantes ; des responsables et gestionnaires des ressources humaines et aux responsables de prévention des discriminations. Ces derniers sont chargés de l'animation de la politique d'égalité et de diversité au sein de leur établissement. Ils sont réunis par la Mission Diversité-Égalité de deux à trois fois par an ; la dernière réunion a eu lieu le 8 octobre 2018 et a été l'occasion d'échanges sur la thématique de l'accessibilité. Par ailleurs, le Ministère est partie prenante d'un marché interministériel pour la mise en place de formation sur le thème des VHSS, qui sera opérationnel au printemps 2019.
- Depuis novembre 2017, le réseau Cultur'Elles réunit des femmes au sein de l'administration centrale, des services déconcentrés, des SCN et des EP et constitue un espace de rencontres, d'échange, d'entraide afin de valoriser le parcours des femmes et réfléchir à une meilleure prise en compte de l'égalité au quotidien. Après seulement un an d'existence, Cultur'Elles compte déjà 162 membres.

Faire connaître notre engagement en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle :

- Début 2017, un groupe de travail, composé de représentants de l'administration centrale, des EP et des SCN, réfléchit à l'insertion des clauses de diversité et d'égalité professionnelle dans les marchés publics. Cette démarche s'est traduite par la publication en mai 2017 d'une note de cadrage des actions possibles pour favoriser la diversité et l'égalité dans les relations avec les fournisseurs.
- La communication externe est une dimension importante de l'action du ministère de la Culture. Le ministère a notamment communiqué sur sa labellisation et celle de ses établissements ainsi que sur son adhésion à la Charte de l'Autre Cercle, réaffirmant son engagement contre la discrimination subie par les personnes LGBT.
- Au-delà d'une communication grand public, l'objectif du ministère est aussi de sensibiliser en interne sur les objectifs de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle. Dans le cadre de la journée mondiale du handicap, la Mission de la Communication Interne a organisé un forum sur l'accessibilité numérique.
- Un travail de collecte de données est en cours afin d'enrichir l'Observatoire de l'Égalité, portant notamment sur les champs de la photographie et de la littérature jeunesse.

Intégrer la diversité, l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations dans

**NOTE DE PRÉSENTATION DESTINÉE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU COMITÉ
TECHNIQUE MINISTÉRIEL**
Séance du 20 11 2018

l'ensemble de nos politiques publiques :

- Sous l'impulsion du ministère, une trentaine d'établissements de l'enseignement supérieur culture ont achevé la rédaction de leur charte éthique, demandée par la Ministre en novembre 2017. Le ministère de la Culture a apporté son soutien notamment en pilotant des réunions de travail avec les écoles, en élaborant un tronc commun servant de cadre de référence à toutes les chartes, en mettant à la disposition des écoles un kit de communication et des fiches pratiques à caractère juridique. Ces outils ont également été diffusés, le 31 juillet 2018, à l'ensemble des EP, des DRAC et des SCN.
- À la suite des Assises de l'égalité dans le cinéma qui se sont tenues en septembre 2018 au CNC, 6 mesures ont été annoncées :
 - o Genrer systématiquement les données statistiques relatives aux équipes techniques et à la masse salariale dans les dossiers d'agrément pour mieux informer sur la place des femmes
 - o Expérimenter en 2019 un bonus de 15% appliqué au soutien financier mobilisé pour les films dont les principaux postes respectent la parité Proposer une charte des bonnes pratiques à ratifier début 2019 pour les entreprises du cinéma aux engagements forts dans tous les champs : accès aux responsabilités, salaires, lutte contre le harcèlement
 - o Intégrer des mesures d'égalité femmes-hommes dans les conventions liant les collectivités territoriales au CNC dès 2019
 - o Veiller à la mise en valeur des films de patrimoine réalisés par des femmes en portant une attention particulière à leur restauration et leur numérisation
 - o Accroître le nombre de films réalisés par des femmes dans les listes de films proposés dans le cadre des programmes d'éducation à l'image à destination des élèves, collégiens et lycéens, et doter les enseignants d'outils de lecture et de décryptage des stéréotypes
- Les institutions labellisées du champ de la création (spectacle vivant et arts visuels) se voient assigner des objectifs de progression quantifiés sur la place des femmes à la direction et dans la programmation (+10% ou +5% par an) au risque – si ces objectifs ne sont pas atteints – de se voir appliquer un « malus » financier sur le montant de la subvention perçue. Ce dispositif est en cours de mise en place par la DGCA.

Calendrier / prochaines échéances

Chantiers internes :

- Novembre 2018 : signature du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture.
- Décembre 2018 : plus de 200 élèves en classe de troisième, scolarisés dans le réseau REP+, seront accueillis en stage par le ministère et ses opérateurs sur l'ensemble du territoire (circulaire du PM du 17 juillet 2018)
- Fin 2018 : définition des modalités de distribution de l'enveloppe de 100 000 euros destinée à résorber les inégalités salariales.
- Début 2019 : à la suite de la convention expérimentale d'un an avec le cabinet de recrutement Mozaïk RH, engagement d'une procédure de marché avec pour objectif de diversifier les viviers de recrutement.
- Début 2019 : mise en œuvre du marché de formation sur la prévention et la lutte contre les VHSS.
- 2018-2019 : extension du périmètre incitatif de labellisation des établissements publics (Musée du Quai Branly-Jacques Chirac, musée Guimet, musée du Louvre, École du Louvre, ENSCI, CNC, CNV, etc.)
- 2018-2019 : Poursuite de l'adoption des Chartes Égalité dans les établissements de

**NOTE DE PRÉSENTATION DESTINÉE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU COMITÉ
TECHNIQUE MINISTÉRIEL**
Séance du 20 11 2018

l'enseignement supérieur culture.

- **Printemps 2019 : audit intermédiaire de l'AFNOR.**

Chantiers externes :

- Novembre 2018 : signature du nouvel Accord Égalité dans la Fonction publique.
- Fin 2018 : signature de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif pour la période 2018-2022.
- Début 2019 : définition des indicateurs pour chiffrer la progression des différents labels en fonction de leurs spécificités (DGCA)
- Mi-2019 : prise en compte de l'égalité dans la loi sur l'audiovisuel public.
- 2019 : trois chantiers ouverts par les Assises de l'Égalité dans le cinéma (l'extension des menus à la distribution et à l'exploitation des films, à la production audiovisuelle et à la prise en compte de la diversité dans toutes ses dimensions)
- 2019 : projet de Charte énonçant les engagements réciproques pris par le Ministère et les Collectivités Territoriales pour promouvoir l'égalité et la diversité dans le champ culturel.
- 2019 : un travail de relecture des collections des musées doit s'engager visant à la fois à interroger la faible place laissée aux femmes artistes mais aussi les formes que prend leur représentation dans les œuvres exposées au public.
- 2019 : ouverture et poursuite d'un certain nombre de chantiers dans les champs de l'édition, du journalisme, de la littérature jeunesse, du jeu vidéo, etc.

Liste des documents communiqués

Tableau de bord de la Mission Diversité-Égalité