

1	Mesures	Objectifs	Pilote	Contributeurs	Priorités	Calendrier
2	Axe 1 – Renforcer notre connaissance des risques de discriminations et de l'égalité professionnelle					
3	Rapport de situation comparée	Elaboration en cours du RSC 2017 avec rationalisation de la production des indicateurs au sein du SRH. Réfléchir à un RSC consolidé T2-T3 à échéance 2019	BAT et BER	Mission SIRH	1	mi-novembre 2018 2019
4	Enquête de perception	Elaboration enquête 2018	DICOM et MDE, recours à la junior entreprise de l'ENSAE pour l'analyse des résultats	GT Label OS	1	Enquête lancée en octobre 2018 auprès des agent.e.s Résultats en janvier 2019
5	Engager un programme d'études thématiques et de testing	1-Mettre en place des opérations de testing 2-Conduire des études thématiques (études quantitatives sur des cohortes) avec les EP et le SCPCI 3-La prochaine étude « Trajectoires et origines » pilotée par P. Simon pour l'INED intégrera des questions sur la thématique Culture	MDE	1-SRH +DRMF+HFD 2-DGAFP + SRH+DEPS	2	2019
6	Axe 2 -Faire de l'égalité de traitement et de l'égalité professionnelle une réalité pour l'ensemble des agent.es du ministère					
7	Décliner le protocole d'accord du 8 mars 2013					
8	Protocole d'accord du 8 mars 2013	1 ^{ers} cycles de négociation entamés le 1/03/2017 Le Protocole devrait être signé en novembre 2018. Circulaire de 2009 actualisée sur les RPS et les VHSS passée en CHSCTM le 19/10/2018	Présidence GT par le SGA ou la Cheffe du SRH. Les deux dernières réunions ont été présidées par C. Guillemain, conseillère sociale	MDE	1	Passage en CHSCT le 19/10/2018 Signature prévue en novembre 2018
9	Disparités salariales	Une enveloppe de 100k€ est inscrite dans la masse salariale 2018 du T2 et a vocation à être reconduite pendant 5 ans. En 2018, elle concerne les contractuels et les AASM. Etendre aux EPIC (NAO) et aux EPA : méthodologie et mode de financement à préciser.	SRH BER	MDE, SRH, bureaux de gestion, SAFIG	1	2018-2022
10	Primo nominations de femmes aux postes de direction	Objectif de 40 % de primo nomination en 2018 (70 % de janvier à octobre 2018, 28,57 % en 2017 ; 35 % en 2016)	HFES	SG , SRH, MDE	1	2018
11	Mettre en œuvre et évaluer les nouvelles procédures dans le domaine des ressources humaines (recrutement, accueil et intégration des nouveaux agents...)					
12	Procédure de recrutement	Bonne appropriation de la procédure par les services. 1-Clarification schéma archivage des documents de recrutement (services recruteurs ou AE) 2-Mise en place d'un contrôle interne (non retenu par l'IGAC) : modalités et calendrier à définir.	1-SRH 1 2-A déterminer : une personne dédiée au SRH ou une équipe projet (1 MDE + 1 srh +1 de chaque AE)	DRMF et AE	1	1 et 2 : 12/ 2018
13		Diversification des viviers de recrutement : Mozaik RH, Osons l'égalité, Audiens, Tremplin...Passation d'un marché en 2018 suite à la convention expérimentale d'un an avec Mozaik RH.	MDE	DRMF+Mission Achat+ AE et DRAC	2	12/2018
14	Procédure de sélection des stagiaires (gratifiés) et des apprentis	Suivi des recrutements pour la campagne 2018 (application de la circulaire de 5 mai 2017)	Anne Baylac (SRH)	MDE, DRMF, DPM, AE	1	2018
15		Ouvrir les stages de 3ème aux élèves de REP+. Diffusion de la circulaire le 2 août avec un objectif d'accueil de 150 collégiens en IDF. 200 recensés en IDF et 250 au total au niveau national	Anne Baylac (SRH)	MDE et toutes les autorités d'emploi + DRAC	1	2018/2019
16	Accueil et parcours d'intégration des nouveaux arrivants	Diffusion du Guide sur l'accueil et l'intégration des agents en janvier 2018, bilan à effectuer.	Khadija Dupleix (DPM)	MDE, MCI, SRH, AE, BFS	2	01/03/19
17	Retour après une absence de longue durée	Préciser en 2018 avec le SRH les actions à mener et le calendrier. A la suite de plusieurs réunions et à la diffusion du guide relatif à la prévention de l'inaptitude professionnelle et au maintien dans l'emploi diffusé depuis le 14 juin 2017 : articulation entre AE, bureaux de gestion et CMC à définir.	SRH 2	DRMF, BAS, BSSTPRP et BAT	2	2018 T4
18	Gestion des âges	1- Mise en place d'un passeport individuel de compétence 2-Entretien à mi-parcours pour les agents de 45 ans 3-Développer le tutorat (expérimentation avec les sorties IRA depuis septembre 2017)	DRMF et BAT	DRMF, BAS, BSSTPRP et HFES	3	1-2019 2-2019 3-2017 extension 2019

1	Mesures	Objectifs	Pilote	Contributeurs	Priorités	Calendrier
19	Objectivation des promotions dans le cadre des CAP	1-Connaissance des taux pro/corps 2-Définition de critères test sur quelques corps (chefs de travaux d'art, attachés, CHED) à voir avec l'installation des nouvelles CAP en 2019: généralisation à programmer à partir de 2019.	Claudine Mesclon		2	2019-2020
20	Articulation des temps professionnels et personnels	1-Mise en place du télétravail en 2017, enquête en cours, bilan présenté fin 2018 ou début 2019 en CHSCTM et CTM. 236 agents bénéficient ou ont bénéficié de ce dispositif (chiffres août 2018). 2- Note de service du SG sur l'organisation du travail, précisant quelques principes sur les horaires de travail et l'envoi de courriers.	1- Isabelle Gadrey 2-SG	1 – BSEDES et BAT	2	1- Fait. Bilan en 2018 2- calendrier à définir
21	Carrière des représentants du personnel	Attente de la circulaire interministérielle d'application du décret du 28 septembre 2017: la DGAFP prévoit l'ouverture d'une consultation avec les OS sur sa rédaction à l'automne 2018 pour un rendu au 1er trimestre 2019. Le MC engagera la rédaction d'une circulaire ministérielle sur la base du texte interministériel.	BSEDES	OS	2	2019
22	Accompagnement de la parentalité	Généralisation des entretiens avant le départ de l'agent et proposition systématique par les services RH d'un entretien professionnel trois mois avant la reprise de fonction. Mise en œuvre d'un suivi individualisé de carrière pendant les congés maternité et parentaux pour les agents titulaires et contractuels. Au retour affectation sur le même poste ou même résidence administrative avec rémunération équivalente pour partie sociée. Autorisation d'absence pour soigner un enfant pour les parents et ceux qui ont la garde des enfants/ facilité horaires pour la rentrée/ autorisations d'absence pour 4 examens médicaux (grossesse,PMA) Développer des partenariats (notamment en région) par des réservations de berceaux.	SRH		2	Fin 2018
23	Améliorer la prise en compte de la situation de handicap et de l'état de santé	1-Elaboration d'un plan global d'accessibilité des locaux et espaces de travail individuels et collectifs dans le cadre du projet CAMUS avec AMO. 2-Réflexion sur les carrières (mobilité, accès à la formation, aux examens professionnels, etc.) des agents en situation de handicap. 3- Un certain nombre d'éléments identifiés lors du Forum de l'accessibilité numérique organisée par la MCI le 8 octobre 2018: importance du suivi personnalisé des personnes ayant un poste de travail adapté, réflexion autour de la propriété ds outils adaptés de l'agent	1-Mission Camus/SRH 2- SRH Bureaux de gestion + AE 3- SRH	DRMF BAS BFS Associations de personnes en situation de handicap		2018-2019
24	Accessibilité des applications informatiques	Mise en conformité des applications inscrite dans le schéma directeur informatique. Audit, interne (SDSI) ou externe, à prévoir sur toutes les applications. Lors du forum de l'accessibilité numérique, mise en avant de la pertinence de réaliser un baromètre des prestataires et des solutions accessibles, organisation d'un nouveau forum de l'accessibilité sur les outils professionnels, proposition de démonstrations régulières des équipements disponibles au MC, etc.	SDSI+MCI	MDE/D.H		2019
25						
26	Formation	1-Un plan de formation spécifique consolidé en 2018. Un plan de formation des membres du CODIR reconduit pour les nouveaux candidats au double label en lien avec ALTIDEM. 2-Un volet égalité diversité est mis en place dans les formations de management et d'accueil. 3-Le jeu sérieux proposé par la DGAFP est accessible depuis le 6 juin à 2017 cadres et RPD (2000 licences) ; bilan 2018 à prévoir. 4-Un note sur l'ensemble des offres de formations ministérielles et interministérielles à destination de l'encadrement supérieur est en cours prenant en compte les enjeux de diversité, égalité et lutte contre les discriminations. 5- Participation à un marché interministériel piloté par le MAS sur une formation VHSS.	1, 2, 3 et 4-DRMF 5-Mission Achat, DRMF, MDE	MDE	1	1 et 2-31/12/2018 3-2018 4-2018 5-Échéance décembre 2018
27	Etendre le périmètre de labellisation à l'ensemble des services territoriaux et SCN					

1	Mesures	Objectifs	Pilote	Contributeurs	Priorités	Calendrier
28	Extension du périmètre de labellisation	1-Sensibiliser les services et apporter un appui méthodologique à la démarche labellisation 2-L'objectif de parité devra être inscrit dans toute nouvelle lettre de mission d'un dirigeant ou tout contrat de performance conclu avec un établissement public sous tutelle 3-Des plans d'action devront être établis et examinés dans les conseils d'administration des établissements.	MDE+ALTIDEM	DAT, DGP, DGCA, DGMIC	2	Tour des DRAC et DAC entre octobre 2017 et décembre 2018
29						
30	Allodiscrim / Allosexism	Suivi sur la base du tableau semestriel d'Allodiscrim de la totalité des saisines AE, DRAC, SCN, EP. Double extension du dispositif à compter du 1/08/2018: - Accès aux 37 000 étudiants de l'ESC, en plus des 30 000 agents - sous le nom d'Allosexism : couverture des cas de VHSS avec proposition de suivi psychologique (jusqu'à 5 séances) Une communication spécifique a été faite le 16/07/2018 auprès des écoles et a été étendue à toutes les entités du périmètre ministériel par un message de la directrice de cabinet de la Ministre, diffusé le 31/07/2018.	MDE/SRH/DREST	RRH, RPD, SRH	1	1 ^{er} bilan annuel présenté au CHSCTM le 11 avril 2018 Prochain bilan semestriel en août 2018.
31	Constitution d'un réseau de femmes					
32	Constitution d'un réseau de femmes – Cultur'Elles	Poursuite du programme d'action et de communication Lancement de sessions de co-développement à l'automne 2018 Offre coaching à poursuivre	Clarisse Mazoyer, aidée de la cheffe de la mission Egalité/Diversité	MDE, MCI (pour la communication)	2	Réseau constitué
33	Axe 3 – Faire connaître notre engagement en faveur de l'égalité et de la diversité professionnelle					
34	Insérer des clauses diversité et égalité professionnelle dans les marchés publics	1-Suivi à travers l'envoi de questionnaires diversité aux candidats. Bilan à établir et nouvelles étapes à définir en lien avec la DAE. 2- Bilan de l'application de la Charte sociale signée avec les OS en 2015.	1-Mission achat et service juridique 2-SAFIG	MDE + DAE	1	1-2018 2-T4 2018
35	Mettre en œuvre un plan de communication externe vis-à-vis de nos usagers	- Note fournie au cabinet en novembre 2017 pour décider les modalités de réception des labels (en attente). - En attente : adhésion du ministère à la Charte Respect Zone qui prône la lutte contre les cyber-violences. - Communication à venir (CP) sur les nouvelles labellisations des EP	DICOM et cabinet		1	2018
36	Communiquer en interne	Informers les agents de la politique du MC - Communiquer sur les nouvelles labellisations des EP. Sensibiliser les agents à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes - Plan de communication événementiel 2018-2019 (Journée du matrimoine le 14/09) Accompagner les changements (nouvelles procédures, etc.) - Forum de l'accessibilité numérique.	Mission communication interne	MDE	1	Septembre-Décembre 2018
37	Axe 4 – Intégrer la diversité, l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations dans l'ensemble de nos politiques publiques					
38	Mise en œuvre d'actions partenariales innovantes (CSA, entreprises de l'audiovisuel public et privé, DGEFP, SNE, SNJV, écoles de journalisme...) pour favoriser la diversité et l'égalité dans les politiques culturelles.	Conclure des partenariats de projet, d'études, de sensibilisation etc.	MDE	DGP, DGCA, DGMIC, SCPCI	2	2018-2019
39	Elaboration d'une charte Egalité des établissements d'enseignement supérieur	Une nouvelle réunion est prévue à l'automne afin suivre l'évolution des chartes déjà adoptées et d'accompagner les écoles se trouvant encore à mi-chemin de l'adoption d'un texte 40 états des lieux réceptionnés au 17/10/2018 dont 31 chartes transmises au MC	SCPCI-MDE	directions métiers et réseaux	1	Eté 2018
40	Appui des SCN et EP dans la prise en compte de la diversité et l'égalité en interne et au travers de la programmation, de leurs partenariats et de l'accueil des publics.	Réaffirmer l'objectif dans la DNO 2018-2019 ou dans tout contrat de performance conclu avec un établissement public sous tutelle. Des plans d'action devront être établis et examinés dans les conseils d'administration des établissements.	MDE	DABS, DGP, DGCA, DGMIC	2	2018

1	Mesures	Objectifs	Pilote	Contributeurs	Priorités	Calendrier
41	Outils de gouvernance et de suivi transversaux					
42	Suivi des plans d'actions des directions sectorielles et réunions régulières de reporting avec les réseaux relevant des différentes directions (écoles d'archi, écoles d'art, archives, spectacle vivant, etc.)	1-Suivi des plans d'actions	MDE	directions métiers et réseaux	1	1- Réunions régulières
43	Gouvernance du dispositif	1-Costrat (instance de pilotage stratégique, présidée par la Ministre ou son directeur de cabinet). Il réunit les directeurs AC, des représentants de DRAC, SCN et EP 2-COPIL : instance de coordination, présidée par le SGA. Il réunit le SRH, la MCI, le SCPCI, la MDE et la HFDD. 3-Groupe de travail avec les OS (suivi du Protocole) 4-Réunions régulières des RPD.	MDE	SRH MCI	1	Prochaines réunions COPIL: 06/12/18 Prévoir Costrat T1 2019 Prochaine réunion RPD à prévoir T1 2019
44	Bilan annuel	Le bilan annuel de la démarche sera présenté au Costrat et au COPIL et aux représentants du personnel (en CTM et CHSCTM)	MDE	MDE + SRH	1	T4 2018 et T1 2019
45	Suivi de la parité au sein des commissions des établissements publics sous tutelle et les DRAC	1- Un décret d'application pour le MC a été pris (Décret n° 2017-1731 du 21 décembre 2017 fixant la liste des commissions ou instances mentionnées à l'article 205 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté) 2-Préciser le suivi dans le cadre de l'Observatoire de l'égalité dans la culture	1-SAJI 2-DEPS	DGMIC,DGP,DGCA,CNC	1	fait
46	Suivi de la parité dans les commissions consultatives placées auprès du ministère	S'assurer annuellement du respect de l'obligation pour le MC		DGMIC, DGP, DGCA, DEPS	1	31/12/17
47	Evaluation des crédits consacrés à l'égalité	- Elaboration du DPT 2019 -MC pilote dans la mise en place d'une expérimentation d'un budget intégrant l'égalité (programmes 224 et 131)	DABS	MDE	1	Travaux préparatoires 2018 Aboutissement PLF 2020
48	Etudes d'impact des textes législatifs et réglementaires (égalité)	Permettre aux agents du SAJI et des bureaux juridiques des directions juridiques d'accéder aux formations proposées par le service des droits des femmes	SAJI	BRMF	1	01/09/17
49	RSE					
50	Mise en œuvre d'une Stratégie-RSO	1. Elaboration d'une Stratégie-RSO pour tout le périmètre ministériel (AC-AD-SCN-EP) 2. Animation de la mise en œuvre de la Stratégie-RSO 3. Coordination et impulsion de chantiers : par exemple la Journée Développement Durable à Chaillot le 11 novembre.	Haute fonctionnaire en charge du développement durable	tous services	1	2016-2020