



Réunion de lancement 19 juin 2017





Sommaire

1. Le ministère de la culture: organisation et chiffres clés
2. Historique de la démarche
3. L'état des lieux (domaine 1)
4. L'engagement du ministère de la culture et de la communication (domaine 2)
5. La gouvernance de la politique (domaine 2)
6. L'implication des représentant.es du personnel (domaine 2)
7. Le plan d'actions et le tableau de bord (domaine 2)
8. Les indicateurs de suivi (domaine 7)

Le ministère de la culture

La Ministre: Françoise Nyssen

L'Administration Centrale du Ministère de la Culture est organisée en 5 directions :

- le Secrétariat Général
- la direction Générale des Patrimoines
- la direction Générale de la Création Artistique
- la direction Générale des Médias et Industries Culturelles
- la délégation à la langue française et aux et aux langues de France

Le ministère de la culture

Le Ministère de la Culture se décline en région en 13 Directions Régionales de l'Action Culturelle, 5 Directions de l'Action Culturelle en Outre-Mer, 21 Services à Compétence Nationale (SCN). 75 Établissements Publics (EP) sont sous sa tutelle.

Les agents du Ministère : 26 979 effectifs pour l'année 2015, dont 10 744 agents rémunérés directement par le Ministère de la Culture (titre 2) et 16 245 personnels rémunérés par les EP (titre 3). Parmi les agents du titre 2 on retrouve :

1727 agents en Administration Centrale

2384 agents en DRAC

1811 agents en SCN

4791 en EP

Une démarche inscrite dans la durée

Nomination d'une haute-fonctionnaire à l'égalité femmes-hommes (Claire LAMBOLEY, aujourd'hui). Une feuille de route renouvelée régulièrement organise cette politique.

Nomination d'une haute-fonctionnaire à la diversité (Karine GLOANEC-MAURIN aujourd'hui).

Lancement de la démarche de labellisation. En juillet 2016, Agnès SAAL prend la direction de la mission diversité et égalité.

2012

2013

2015

2016

2017

A la demande du Ministre Frédéric MITTERRAND, le cabinet Altidem réalise un premier diagnostic « diversité ».

Création de l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Création d'un collège de la diversité.

Le 22 novembre, CT ministériel annonce la candidature au label Alliance.

Le 3 avril 2017, le ministère de la culture dépose sa candidature au label ALLIANCE.

Notre état des lieux (domaine 1)

Des modalités de travail participatives pour analyser nos risques et nos bonnes pratiques dans l'ensemble de nos activités et pour les 23 critères légaux de discrimination

- Utilisation de l'autodiagnostic ETA-DIV proposé par la DGAFP.
- Enquête de perception réalisée auprès des agent.es du ministère et des établissements publics.
- Matrice de risques par critère, partagée avec les représentant.es du personnel.
- Réunions de travail thématiques (politique d'achat, recrutement et mobilité internes, accès à la formation...).

Notre état des lieux (domaine 1)

Depuis 2016, le ministère a procédé à la réactualisation de son état des lieux, avec un prestataire spécialisé (Altidem).

Nos points de fragilité en 2016

1. Un manque de connaissance du cadre juridique des discriminations par les cadres.
2. Une absence de rapport de situation comparée
3. Un défaut de traçabilité pour les activités de recrutement et de mobilité interne.
4. Des pratiques de cooptation dans l'accueil des stagiaires et des apprentis.
5. Un manque de formalisation des conditions de retour après une absence « interruptive ».
6. Des règles de « communication non sexistes » peu formalisées, avec une hétérogénéité de pratiques.
7. Des marchés publics respectant les obligations juridiques mais peu incitatifs en matière de diversité et d'égalité professionnelle.

Nos points forts

1. Une politique « égalité » et « diversité » portées à haut-niveau.
2. Une organisation performante des concours, respectant le principe d'égalité de traitement (mixité des jurys, formation des jurys...).
3. Des politiques publiques nombreuses et ambitieuses en matière de diversité, d'égalité entre les femmes et les hommes et de démocratisation culturelle.

Notre état des lieux (domaine 1)

Les critères ou à situation à risques

1. Le retour après une absence « interruptive » (état de santé, situation de famille).
2. Le lieu de résidence (dans le cadre du recrutement des vacataires et agents non titulaires).
3. L'âge (non-prise en compte de l'expérience, demandes discriminatoires pouvant émaner des partenaires du ministère).
4. Le sexe (persistance de certaines inégalités salariales).

Les critères ou situations prises en compte

1. L'orientation sexuelle (mise à jour des formulaires pour prendre en compte la loi sur le mariage pour les personnes de même sexe).
2. Le handicap (existence d'une politique formalisée).
3. L'activité syndicale (suivi de la carrière des agents mandatés).

Un engagement au plus haut-niveau (domaine 2)

La ministre Audrey Azoulay adresse le 26 juillet 2016 deux notes, l'une aux responsables de l'administration centrale, des DRAC et des SCN, l'autre aux dirigeants.e.s d'EP, pour les informer de la candidature du ministère et du périmètre initial retenu, et pour inviter les EP à s'y engager également. Le 4 octobre 2016, la Ministre adresse un message à l'ensemble des agents du ministère et des opérateurs un message les informant et leur indiquant le sens et l'importance de la démarche.

Le comité de pilotage présidé par le Secrétaire général se réunit le 23 janvier 2017, suivi d'un Comité stratégique présidé par le directeur de cabinet de la Ministre, le 28 février 2017.

L'ensemble des directeurs et directrices d'administration centrale ont organisé la sensibilisation de leur CODIR afin de montrer leur engagement personnel.

Les instances de pilotage (domaine 2)

Le comité stratégique, présidé par la ministre réunit l'ensemble des directions d'administration centrale et les dirigeant.es du ministère. Son rôle est impulser et de contrôler la mise en œuvre de la politique.

Le comité de pilotage, présidé par le Secrétaire général, réunit les principaux responsables de domaines et de sous-domaine du label. Il examine les plans d'actions, les modalités opérationnelles de mise en œuvre et de suivi des politiques.

Le groupe projet se réunit, chaque mois, sous la présidence du SG adjoint et comprend les trois Hautes fonctionnaires (Diversité, Egalité, et la HF chargée du développement durable), la responsable de la mission diversité et égalité, la cheffe du SRH, la cheffe de la Mission Communication interne, la cheffe du service de la coordination des politiques culturelles. Son rôle est de coordonner les actions.

L'implication des représentant.es du personnel (domaine 2)

Depuis juin 2016, un groupe de travail paritaire se réunit autour de la préparation de la candidature du MC aux deux labels : animé par la Mission, en présence du SRH, il s'est réuni à neuf reprises jusqu'en avril 2017. Chaque DRAC et SCN relevant du périmètre initial a également conduit des réunions d'information à destination des représentants du personnel et soumis le sujet aux instances (CHSCT et CT).

Depuis mars 2017, un groupe de travail a été constitué, rassemblant la totalité des OS, sous la présidence du SG adjoint ou de la cheffe du SRH, auquel la Mission participe, en vue de négocier la déclinaison au MC du Protocole interministériel sur l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 8 mars 2013.



Les plan d'actions (domaine 2)

Axe 1: renforcer notre connaissance des risques de discrimination et de l'égalité professionnelle.

Axe 2: faire de l'égalité de traitement et de l'égalité professionnelle une réalité pour l'ensemble des agent.es du ministère.

Axe 3: faire connaître notre engagement en faveur de la diversité et d'égalité professionnelle.

Axe 4: intégrer la diversité, l'égalité professionnelle et la prévention des discriminations dans l'ensemble de nos politiques publiques.



Les indicateurs (domaine 7)

Nombre d'agents formés à l'égalité professionnelle et à la diversité.

Nombre de réclamations Allodiscrim.

Nombre de marchés intégrant des clauses « diversité ».

Taux d'emploi des agents en situation de handicap.

Nombre d'agents bénéficiant d'une mesure de télétravail.

Nombre d'EP participant à la démarche de labellisation diversité et/ou égalité.