

**Ministère de la culture et de la communication**

**COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DES DROITS DES FEMMES  
ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**FEUILLE DE  
ROUTE**

**2016-2017**

# COMITÉ INTERMINISTERIEL DES DROITS DES FEMMES ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## FEUILLE DE ROUTE DU Ministère de la culture et de la communication

Haut fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes :

**Claire LAMBOLEY**

Date de la nomination officielle <i>(courrier cabinet ou publication au JO)</i>	Lettre de mission OUI/NON	Rattachement et positionnement dans le cadre de cette fonction	Fonction principale	Mission HFEfh exercée à ... (% de temps)	Participation au comité de directeurs (ou instance similaire) de votre ministère OUI/NON	Moyens humains mis à disposition				Moyens matériels	Moyens financiers (€)28
						Nombre d'ETP supp	Quotité de temps	Prénom /Nom	Fonction		
28/07/16 décision ministre publiée au BO	oui	Nomination ministre	Inspectrice générale des affaires culturelles	35 %	non	Appui sur mission labellisation égalité diversité du SG de 3 personnes : 1,5 ETP				0	0

## BILAN SYNTHETIQUE

---

*(Synthèse de l'action du ministère en matière d'égalité femmes-hommes sur les 4 années passées depuis le CIDFE du 30 novembre 2012)*

**L'Etat exemplaire dans ses missions (blocs 2, 3 et 4) / exemplaire dans son organisation (bloc 1 et bloc 2.1) : comment votre ministère a-t-il contribué à cette évolution (points saillants) ?**

### **1- L'État exemplaire dans ses missions :**

Depuis le CIDFE du 30 novembre 2012, le ministère de la culture et de la communication a mobilisé de nombreux leviers de ses politiques publiques pour la juste reconnaissance des femmes dans la culture et la communication. Il peut aujourd'hui afficher un bilan positif, en termes de qualité des actions engagées et de résultats obtenus, même si la sévérité du constat de départ et les résistances de tous ordres ne permettent pas de considérer que ce bilan soit aujourd'hui suffisant. Toutefois, les fondements d'une prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes sont posés de façon irréversible dans tous les secteurs des politiques publiques du ministère.

**1- La progression de la prise de conscience des inégalités** est un des principaux acquis de l'action menée, grâce à **l'Observatoire de l'égalité dans la culture et la communication** dont le ministère s'est doté en 2013. Document établi par le service statistique du ministère (Département des Etudes, de la Prospective et des Statistiques - DEPS), l'Observatoire rassemble toutes les données disponibles sur les nominations, les rémunérations, les programmations, l'accès aux moyens de production, à la reconnaissance artistique, etc... au sein du ministère et de ses établissements publics comme dans l'ensemble du secteur culturel. Publié pour la quatrième fois en mars 2016, enrichi chaque année de nouvelles données et diffusé largement, cet outil d'observation est un **révélateur de l'existant et le point de départ de la mobilisation des énergies et de la définition des actions à mener pour corriger les inégalités.**

Le DEPS a également ces dernières années développé son **programme d'études** sur la place des femmes dans les professions culturelles et artistiques, dans les pratiques culturelles ou les publics de la culture (« Les femmes dans la création audiovisuelle et de spectacle vivant » - 2014, « questions de genre, questions de culture » - 2014, « arts et jeux de genre » - 2016, prochainement « la lente féminisation des professions culturelles »).

**2- L'action du ministère de la culture et de la communication en faveur de l'égalité hommes femmes s'appuie depuis 2013 sur un comité ministériel pour l'égalité dans la culture et la communication**, qui réunit chaque année autour de la ministre et des directeurs généraux de l'administration centrale, une quarantaine d'acteurs culturels majeurs. Il sera réuni fin 2016 sur la base notamment de cette feuille de route.

**3- Depuis 2013, même si les femmes sont encore sous-représentées à l'antenne, beaucoup d'avancées ont été obtenues dans le secteur des médias audiovisuels.**

**Le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA)** a mis en place, dès 2013, un groupe de réflexion sur la place des femmes dans les médias audiovisuels et les stéréotypes sexistes et a publié en juillet 2014 trois études sur les stéréotypes féminins. La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a conforté cette démarche en lui donnant compétence pour le **contrôle de la représentation et de l'image des femmes à l'antenne**. Le CSA a publié en février 2016 son 1<sup>er</sup> rapport relatif à la représentation des femmes dans les programmes de télévision et de radio, sur la base d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs : part des femmes dans les présentateurs, animateurs, journalistes, chroniqueurs ou parmi les experts, diffusion de programmes contribuant à la lutte contre

les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes, diffusion de programmes pouvant se prévaloir d'un caractère non stéréotypé.

Par ailleurs, la **parité est respectée pour ce qui concerne les dirigeants et les conseils d'administration de l'audiovisuel public**. Les femmes sont même majoritaires dans les dirigeants de l'audiovisuel public : Delphine Ernotte-Cunci (France Télévision), Marie-Christine Saragosse (France médias monde), Véronique Cayla (ARTE France), Mathieu Gallet (Radio France) et Laurent Vallet (INA). La loi n° 2013-1028 du 15 novembre 2013 relative à l'indépendance de l'audiovisuel public a également introduit un principe de parité pour les nominations des représentants de l'État et des personnalités indépendantes désignées par le CSA au sein des conseils d'administration des sociétés nationales de programme (France Télévisions, Radio France et France Médias Monde) et de l'INA. Par ailleurs, le collège du CSA est paritaire (ordonnance n° 2015-948 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes).

Dans l'avenant au **contrat d'objectifs et de moyens (COM) 2011-2015 de France Télévisions** signé en 2013, les engagements en faveur de la promotion de l'égalité ont été renforcés, dans l'entreprise comme en matière de représentation à l'antenne. Cette dynamique se poursuit dans le COM 2016-2020 qui prévoit que la part des expertes sollicitées à l'antenne augmentera de 5 points par an pour atteindre la parité en 2020. Le **COM de Radio France 2015-2019** inscrit la responsabilité sociale au cœur de la performance de l'entreprise et à ce titre prévoit des objectifs en matière de nomination de femmes aux postes à responsabilité, des actions pour promouvoir la mixité des équipes et dans certains métiers comme les métiers techniques, une sensibilisation des collaborateurs à la lutte contre les stéréotypes, des actions favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (horaires des réunions, souplesse dans l'organisation du travail, ...). Le COM de **France Médias Monde (2013-2015)** rappelle l'engagement de la société dans la réduction des disparités existantes entre femmes et hommes au sein de son organisation. Il comporte ainsi deux indicateurs sur ce thème mesurant la part des femmes dans l'encadrement journaliste et la part des mesures individuelles attribuées aux femmes. Le plan stratégique de **TV5 Monde 2014-2016** a inscrit l'égalité femmes/hommes dans les valeurs qu'elle a vocation à défendre, ainsi que la promotion des droits des femmes. Enfin, le nouveau décret statutaire de juin 2015 de l'**Agence France Presse (AFP)** prévoit la parité pour le Conseil d'administration et le Conseil supérieur.

Des travaux ont également été engagés sur **l'image des femmes dans la publicité**. L'instance professionnelle de régulation de la publicité, l'ARPP (Autorité de régulation professionnelle de la publicité) émet avant leur diffusion un avis sur les publicités télévisées. Le jury de déontologie publicitaire est chargé d'instruire les plaintes, notamment contre les publicités jugées sexistes, qui relèvent du respect de la dignité de la personne humaine. Dans le cadre de l'examen par le Parlement du projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté, le gouvernement défend un amendement visant à ce que les missions du CSA en matière de contrôle des messages publicitaires portent notamment sur l'image des femmes présentée dans ces messages.

4- Un secteur sensible est également celui de la **création artistique, et notamment du spectacle vivant** sur lequel le rapport de Reine Prat avait attiré l'attention dès 2006. Plusieurs actions volontaristes ont été menées dans ce champ depuis fin 2012.

Le ministère de la culture et de la communication a conduit une action spécifique pour la **nomination de femmes aux postes de dirigeantes des organismes subventionnés dans le secteur de la création artistique** par une circulaire ministérielle de 2013, qui précise que la composition des jurys de

sélection de ces dirigeants doit tendre vers la parité, et que les listes restreintes de candidats pré-sélectionnés doivent être paritaires. Les résultats 2015 témoignent de résistances fortes dans ce domaine puisque, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, 26 % seulement des dirigeants des lieux de création et de diffusion des arts plastiques et du spectacle vivant sont des femmes, en progression d'un point toutefois par rapport à l'année précédente. Le ministère de la culture conforte la démarche en menant un travail sur les viviers, notamment sur le développement de l'offre de formations à la direction de structure proposées aux artistes.

Au plan social des avancées importantes ont été réalisées en faveur des **femmes artistes et techniciennes du spectacle** : complétant la prise en compte de la situation des « maitermittentes » dans l'accord du 28 avril 2016 sur les conditions d'indemnisation du chômage des artistes et des ouvriers et techniciens intermittents du spectacle, transposé par l'Etat par décret du 13 juillet, une mesure en faveur de la garde d'enfants est intégrée dans le fonds pour l'emploi pérenne dans le spectacle mis en place par l'État fin 2016, afin de lever l'un des principaux obstacles à la reprise d'activité des femmes artistes ou techniciennes après une naissance.

Enfin la **loi n° 2016-925 du 7 juillet 2016 relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine** pose en son article 3 l'objectif d'une politique en faveur de la création artistique qui **favorise l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la création artistique**. La parité sera inscrite dans le décret d'application de cette loi concernant la **direction des établissements labellisés des réseaux nationaux du spectacle vivant et des arts plastiques**. Afin d'agir à la source de l'inégale représentation des femmes et des hommes dans la diffusion de la création, le gouvernement porte également un amendement au projet de loi relatif à l'égalité et à la citoyenneté prévoyant la parité dans les commissions qui au sein des établissements publics sous tutelle, se prononcent sur l'attribution des subventions ou aides financières, sélectionnent, acquièrent ou commandent des œuvres, attribuent des agréments, ou procèdent à des sélections en vue de compétitions internationales. De même pour les comités d'experts chargés de donner un avis sur l'attribution des aides déconcentrées du spectacle vivant.

Le principe de parité a également été introduit, à l'occasion de la médiation organisée en 2016 à la demande de la ministre sur l'avenir du festival d'Angoulême, dans le **processus de sélection des lauréats du festival international de la bande dessinée** à compter de 2017.

**Dans le domaine de l'enseignement supérieur, les femmes sont majoritaires** dans les écoles de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture et de la communication (60 % des étudiants en 2015, déjà 56 % en 2005), y compris désormais dans le cinéma et l'audiovisuel (58 % en 2015, 43 % en 2005). Des disparités peuvent toutefois être observées à l'intérieur d'un domaine, comme dans le domaine musical où les femmes sont minoritaires voire très minoritaires dans certains instruments ou métiers (cursus de chef d'orchestre par exemple).

La part des femmes dans les étudiants en formation supérieure devrait **contribuer à un rééquilibrage à plus long terme de la répartition hommes femmes parmi les actifs** occupant une profession culturelle (2014 : 43 % pour l'ensemble des professions culturelles, 33 % pour les architectes, 43 % pour les artistes plasticiens).

Par ailleurs une démarche a été menée dans les écoles supérieures d'art sur les discriminations et toutes les formes de **harcèlement**. Une charte, coordonnée par l'association des directeurs des écoles d'art, a été établie, valorisée par la ministre à l'occasion des assises des écoles d'art fin 2015, et largement diffusée. La réflexion sera prochainement élargie à l'ensemble de l'enseignement supérieur Culture.

5- **Le ministère s'attache à ce que les questions de parité soient pleinement prises en compte dans les politiques culturelles menées au plan territorial.** Il s'est en 2016 associé à la démarche du collectif H/F Rhône Alpes, d'élaboration d'une **charte** dont le principe sera acté en **octobre 2016 par l'État et les collectivités territoriales** du territoire **Auvergne Rhône Alpes** à l'occasion des états généraux de l'égalité H/F dans les arts et la culture. Le développement de ce type de démarche sur d'autres territoires pourra être sur cette base fortement encouragé par l'ensemble des DRAC.

6- **L'action du ministère s'inscrit dans un partenariat étroit avec les associations** qui œuvrent pour l'égalité dans les champs de la culture et de la communication. C'est grâce à l'action militante d'associations, que le ministère a soutenue, que des opérations comme les **Saisons égalité**, organisées dans la moitié des régions par les collectifs H/F, ou encore le **Prix des Femmes architectes**, organisé par l'ARVHA (Association pour la recherche sur la ville et l'habitat), ont pu voir le jour. À travers son soutien, sur les plans de l'expertise ou sur le plan financier, le ministère agit aux côtés des acteurs impliqués dans chaque secteur : spectacle vivant et patrimoine, par exemple pour les journées du patrimoine (collectifs H/F), cinéma (Deuxième regard), architecture (ARVHA), arts plastiques (les Talentueuses).

## 2- **L'État exemplaire dans son organisation :**

Le ministère s'est engagé fortement depuis fin 2012 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ses pratiques internes et sa gestion des ressources humaines. Il a fait de l'égalité un levier de performance globale et durable pour l'ensemble de ses composantes (administration centrale, services déconcentrés, établissements publics) dans sa **démarche de Responsabilité Sociale des Organisations (RSO)**. « Agir pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes » constitue l'un des 4 axes prioritaires du volet social de la stratégie RSO du ministère (2015).

Cet engagement se traduit dans la préparation de la candidature fin 2016 du ministère à l'obtention de la **double labellisation égalité diversité**, qui permet de renforcer l'implication de tous et de développer les synergies sur les actions favorables à l'égalité au plan interne et externe.

Les statistiques et données contenues dans l'**Observatoire de l'égalité** ont dès 2013 précisé la répartition entre les femmes et les hommes, dans les postes de direction des administrations centrale et déconcentrée, des établissements publics et des services à compétence nationale.

**Les primo nominations de femmes sur les postes d'encadrement supérieur** d'administration centrale, déconcentrée ou de services à compétence nationale ont très fortement progressé au ministère de la culture en 2013 en atteignant presque la parité avec 48 % de primo nominations de femmes. Ce chiffre a cependant reculé pour 2014 tout en se maintenant à un niveau supérieur aux obligations fixées par la loi (20 % au titre de 2014) avec 28 % de primo nomination. Pour 2015, le ministère, souvent confronté à la question des viviers pour pourvoir ces postes, remplit tout juste l'obligation de 30 % de primo nominations fixée au titre de cette année.

La question des nominations de femmes sur les postes de dirigeants doit aussi être abordée, pour un ministère doté de nombreux opérateurs, en prenant en compte **les nominations de femmes à la tête d'établissements publics emblématiques** (BNF, RMN-GP, Domaine et château de Versailles, CNC, OPPIC, Palais de la porte dorée, ...)

**S'agissant des rémunérations**, les études de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) publiées en mars 2015 sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ont montré que pour le ministère de la culture et de la communication, les écarts de rémunération sont plus faibles que dans d'autres ministères (environ 5%). Il est toutefois important d'analyser les causes de ces écarts afin de trouver des leviers permettant de les réduire.

Le ministère a été très attentif à la parité dans les **jurys des concours de recrutement** ou examens professionnels (en 2015, 40 % de femmes dans les jurys, 23 % dans les présidences).

Il a incité les établissements publics placés sous sa tutelle à s'engager en faveur de l'égalité. Pour la première fois en 2016 une **directive nationale d'orientation a été adressée à l'ensemble des établissements publics et services à compétence nationale** du ministère, qui les appelle à « placer l'égalité hommes-femmes au coeur de leur politique de recrutement, de rémunération et de gestion des carrières ». De même, à travers les contrats de performance, les lettres de mission adressées aux dirigeants (grands établissements du spectacle vivant notamment), ou les critères posés pour les parts variables de rémunération (grands établissements du domaine du livre par exemple), la parité est activement soutenue par le ministère. Un nombre significatif d'établissements publics souhaitent candidater eux aussi aux labels égalité et diversité, ce qui montre combien ils s'approprient aujourd'hui ces préoccupations, qui rejoignent pleinement leurs missions de service public.

Plusieurs **campagnes de communication interne** ont été menées : une première campagne en 2015 (déjeuner autour de la ministre de trente femmes de tous horizons et toutes catégories, communication dans le journal interne, séance des « midis de la culture », ouverts à tous les personnels, consacrée aux inégalités avec une intervention de Brigitte Grésy, espace collaboratif mis en place dans l'intranet accessible à tous les agents). Une nouvelle campagne de communication est lancée en 2016 en s'appuyant sur la démarche de labellisation : enquête de perception, message de la ministre à tous les agents, campagne contre les stéréotypes au travail, séances d'information, ...

\* \* \*

**La candidature du ministère de la culture et de la communication au label égalité et l'élaboration partagée de cette feuille de route constituent des leviers privilégiés pour poursuivre et amplifier l'action engagée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur culturel.**

## BLOC 1 : CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES INTERNES

### FORMATION

**Résultats attendus fin 2016** : la thématique de l'égalité femmes / hommes a jusqu'à présent été traitée à travers les formations à la lutte contre les discriminations et dans les formations généralistes telles que les formations des nouveaux arrivants ou les formations des cadres. Un nouveau plan de formation, donnant une place spécifique à l'égalité entre les femmes et les hommes, doit être défini fin 2016 pour 2017, en lien avec la démarche de labellisation.

**Perspectives 2017** : l'objectif est que 40 % des cadres et 80 % à 100 % des responsables RH soient formés sur la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité et de la diversité en 2017. L'offre de formation dédiée spécifiquement à l'égalité entre les femmes et les hommes sera relayée par la communication interne renforcée mise en place dans le cadre de la candidature à la labellisation du ministère.

### IMPACT BUDGETAIRE (ÉGA-CONDITIONNALITÉ)

**Inscrire la promotion de mesures visant à favoriser la parité et l'égalité professionnelle dans les conventions d'objectifs et de moyens (COM) ou convention d'objectifs et de gestion (COG) conclues entre les ministères et les organismes sous tutelle (Établissements publics).**

#### **Résultats attendus fin 2016** :

Pour la première fois en 2016 une directive nationale d'orientation a été adressée à l'ensemble des établissements publics et services à compétence nationale du ministère, qui les appelle à « placer l'égalité hommes-femmes au coeur de leur politique de recrutement, de rémunération et de gestion des carrières ».

L'égalité a été également introduite dans les contrats de performance et les lettres de mission des principaux établissements publics du secteur du spectacle vivant, dans la détermination des parts variables des dirigeants des établissements publics du secteur du livre par exemple.

Un point sera fait fin 2016 des dispositions figurant dans les COM et contrats de performance.

#### **Perspectives 2017** :

Introduction du critère égalité dans les marchés et appels d'offre

Suivi de l'effet de la mention de l'égalité dans la DNO opérateurs, dans les COM et contrats de performance.

Engagement d'un travail sur l'évaluation des crédits consacrés à l'égalité (indicateurs DPT).

### ÉTUDES D'IMPACT DES TEXTES LEGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES

**Résultats attendus fin 2016** : L'égalité femmes hommes a été traitée dans l'étude d'impact de la loi du 7 juillet 2016 relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine. Elle n'est pas généralisée dans les études d'impact des textes réglementaires.

**Perspectives 2017** : Rendre systématique la mention de l'égalité dans les études d'impact des textes réglementaires. Si nécessaire, former les agents concernés.

### STATISTIQUES, DONNÉES

**Résultats attendus fin 2016** : le ministère de la culture publie chaque année en mars depuis 2013 l'Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication, dont une partie porte sur l'interne du ministère et de ses opérateurs. L'observatoire 2016 a été publié en mars 2016. L'édition 2017 est en cours de préparation fin 2016.

#### **Perspectives 2017** :

L'observatoire 2017 sera complété de données sur la composition des commissions consultatives, sur les rémunérations des agents non titulaires, d'une analyse plus fine des écarts de rémunération.

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2017 le ministère de la culture et de la communication sera doté d'un rapport de situation comparée, portant sur les données 2016.

### PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES CONSULTATIVES

**Résultats attendus fin 2016** : les données sur la parité des commissions consultatives n'ont pas été recueillies pour 2015, elles le sont pour une exploitation fin 2016.

**Perspectives 2017** : Contrôle de la parité

#### RÉSEAU DE FEMMES

**Résultats attendus fin 2016** : clarifier le cadre dans lequel un réseau de femmes va être créé au ministère de la culture et de la communication.

**Perspectives 2017** : création et animation du réseau, dont l'objectif sera, à l'image de ce qui existe dans d'autres ministères, de permettre aux femmes de prendre conscience des atouts dont elles disposent et des freins qui peuvent les empêcher de progresser, de créer du lien et une entraide entre les femmes exerçant ou ayant vocation à exercer sur des postes à responsabilité.

#### COMMUNICATION INTERNE

**Résultats attendus fin 2016** : après les actions de communication conduites en 2015, un nouveau plan de communication est mis en oeuvre fin 2016, en lien avec la démarche de labellisation, pour renforcer l'adhésion de tous les personnels à la démarche de labellisation égalité diversité, inciter les agents à se former, favoriser l'échange de bonnes pratiques, lutter contre les stéréotypes : lancement d'une enquête de perception, message de la ministre à tous les agents, campagne contre les stéréotypes au travail, séances d'information..

**Perspectives 2017** : mise en œuvre du plan de communication

## BLOC 2 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

### ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES MINISTERIELLE

#### ● **Diagnostic et observation :**

Les statistiques et données contenues dans l'Observatoire de l'égalité ont dès 2013 concerné l'administration du ministère, et précisé la répartition entre les femmes et les hommes, tant dans les postes de direction des administrations centrale, déconcentrée, que de dirigeants des établissements publics, services à compétence nationale.

Le bilan social comporte également un grand nombre de données sexuées.

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2017 le ministère de la culture et de la communication sera doté d'un rapport de situation comparée, portant sur les données 2016.

Dans le cadre de la candidature à la labellisation égalité, le ministère mène un auto-diagnostic égalité.

#### ● **Féminisation des nominations et primo-nominations ministérielles**

**2015 :** l'objectif des 30 % est atteint

**2016 :** 33 % de primo nominations féminines au 31 août 2016

#### ● **Rapport de situation comparée – Egalité salariale**

**Résultats attendus fin 2016 :**

Rapport de situation comparée :

Le ministère réalise d'ici fin 2016 un état des données manquantes par rapport à ce qu'il publie dans l'Observatoire et/ou dans le bilan social, et définit la méthode pour compléter ces données début 2017.

Egalité salariale :

Les études de la DGAFP publiées en mars 2015 sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ont montré que pour le ministère de la culture et de la communication, les écarts de rémunération sont plus faibles que dans d'autres ministères (environ 5%). Il est toutefois important d'analyser plus finement ces écarts afin de trouver des leviers permettant de les réduire.

#### ● **Label égalité et label diversité**

Le ministère de la culture et de la communication s'est mis en ordre de marche pour déposer sa candidature à l'obtention du label égalité fin 2016.

**Perspectives 2017 :** mise en œuvre du plan d'action ci-dessous

#### ● **Identification des éventuelles discriminations existantes dans le système de rémunération et de promotion de la fonction publique conduisant à des écarts de traitement et de pensions entre les femmes et les hommes.**

L'observation comparée des effectifs et rémunérations des agents titulaires du ministère en 2013 par filières et corps, fournie pour la première fois dans l'Observatoire de l'égalité 2015, montre des écarts de rémunération en particulier dans les corps de catégorie A. Cette observation doit être étendue sur la population des agents non titulaires du ministère dans l'observatoire 2017. Des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont également observés dans les établissements publics et les sociétés de l'audiovisuel public sur la période 2010-2012.

#### ● **Mixité des métiers (quelles actions en GRH interne sur cette thématique ?)**

- veiller à la rédaction des fiches de poste,

- renforcer la prise de conscience des enjeux de l'égalité dans les écoles de formation des fonctionnaires relevant du MCC (Institut national du patrimoine pour la formation des conservateurs)

#### ● **Plan d'action (lien à la démarche labellisation)**

Le ministère prévoit de mettre en œuvre un plan d'action global sur les différents champs visés par la labellisation :

- renforcement de la gouvernance de l'égalité femmes hommes au sein du ministère (administration centrale, DRAC, établissements publics, services à compétence nationale) et de l'évaluation des actions conduites,
- campagne de communication interne,
- production du rapport de situation comparée (1er trimestre 2017), pour développer la connaissance des inégalités,
- élaboration et négociation d'un accord avec les organisations syndicales en application du protocole du 8 mars 2013,
- renforcement de l'attention sur les primo nominations de femmes aux postes de direction, pour atteindre les 40 % en 2017,
- lutte contre les stéréotypes au plan interne,
- renforcement des formations à l'égalité,
- analyse des causes des écarts de rémunération pour cibler les actions à entreprendre afin de parvenir à une parfaite équité de la structure des rémunérations, ,
- promotion de l'accès à tous types de métiers et de parcours professionnels au sein du MCC,
- constitution d'un réseau de femmes,
- renforcement du caractère non discriminatoire des recrutements (expliciter les procédures pour le recrutement des contractuels, composition et présidence des jurys, en se dotant d'indicateurs de suivi, ...)
- amélioration de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle (organisation du travail, charte des temps, aide à la parentalité, télétravail,...),
- prévention des violences et du harcèlement sur le lieu de travail, création d'une cellule d'écoute et de traitement des signalements de discrimination, assortie d'un process de prise en charge des cas signalés par l'administration et de la production de bilans quantitatifs et qualitatifs détaillés,
- introduction du critère égalité dans les marchés et appels d'offre,
- suivi de l'effet de la mention de l'égalité dans la DNO opérateurs, dans les COM et contrats de performance.
- engagement d'un travail sur l'évaluation des crédits consacrés à l'égalité,
- rendre systématique la mention de l'égalité dans les études d'impact des textes réglementaires. Si nécessaire, former les agents concernés,
- renforcer la prise de conscience des enjeux de l'égalité dans les écoles de formation des fonctionnaires relevant du MCC (Institut national du patrimoine pour la formation des conservateurs)

#### PLAN INTERMINISTERIEL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

**Le MCC est plus particulièrement concerné par les mesures suivantes du plan interministériel :**

2 : renforcer l'éducation des élèves au respect mutuel et à l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes : pour le MCC, enseignement dans les conservatoires,

3 : s'engager pour une plus grande mixité des filières de formation, à tous les niveaux d'étude,

9 : lutter contre les stéréotypes véhiculés à l'égard des femmes par le renforcement des actions de communication : renforcer le rôle du CSA en matière de contrôle des messages publicitaires sur l'image des femmes

13 : valoriser la mixité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les différentes branches (CPNE et observatoires de branche)

26 : ouverture de négociations en application du protocole du 8 mars 2013

27 : mesurer et corriger les écarts de rémunération

29 : intégration dans les COM, contrats objectifs et performance passés avec les EP et opérateurs de l'obligation de promouvoir l'égalité dans les RH internes et dans la mission de service public menée,

35 : valoriser un partage des responsabilités et une meilleure articulation des temps de vie, mettre en valeur les bonnes pratiques existantes (expérimentations, organisation du temps de travail, charte des temps, accompagnement à la parentalité, aides à la garde d'enfants, ...)

40 : financer une aide à la garde d'enfants d'artistes et techniciens intermittents (FONPEPS),

49 : sensibiliser à l'entrepreneuriat des femmes dans l'enseignement supérieur

51 : soutenir le développement et la croissance des entreprises dirigées par des femmes, valoriser les entreprises créées par des femmes,

53 : mettre en place les dispositions relatives aux représentations équilibrées dans les jurys de concours publics (présidences des jurys, formation des jurys, ...)

55 : développer les réseaux de femme dans tous les ministères,

70 : mesurer l'impact des politiques publiques en matière d'égalité professionnelle : sexuer les indicateurs de performance (DPT), mettre à disposition du grand public en open data les données sexuées, ...

## ENTREPRENARIAT

**Résultats attendus fin 2016 :**

**Perspectives 2017 :** inscrire dans la deuxième édition du forum « Entreprendre dans la culture », organisé par la direction générale des médias et des industries culturelles, un atelier dédié spécifiquement à l'entrepreneuriat culturel féminin.

## MIXITÉ DES MÉTIERS

Voir bloc 4 – culture et médias

## INSERTION PROFESSIONNELLE

Voir bloc 4 – culture et médias

## BLOC 3 : AUCUNE VIOLENCE SANS REPONSE

### CONNAISSANCE (enquêtes, statistiques)

**Résultats attendus au 25 novembre 2016 :**

**Perspectives 2017 :**

### FORMATION

**Résultats attendus fin 2016 :**

**Perspectives 2017 :**

### PRÉVENTION

**Résultats attendus fin 2016 :** Info sur 3919 à l'occasion journée du 25 novembre

**Perspectives 2017 :** extension de la démarche menée dans les écoles d'art (charte) à l'ensemble de l'enseignement supérieur Culture (Ecoles nationales supérieures d'architecture (ENSA), conservatoires nationaux supérieurs, etc..) - voir dans bloc 4 – culture et médias – enseignement supérieur

### PROTECTION

#### Accompagnement social

**Résultats attendus fin 2016 :**

**Perspectives 2017 :**

#### Accompagnement juridique

**Résultats attendus fin 2016 :**

**Perspectives 2017 :**

#### Prise en charge sanitaire

**Résultats attendus fin 2016 :**

**Perspectives 2017 :**

### DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PROTECTION SPECIFIQUES

**Résultats attendus fin 2016 :**

**Perspectives 2017 :** création d'une cellule d'écoute et de traitement externalisée des signalements de discrimination, assortie d'un process de prise en charge des cas signalés par l'administration et de la production de bilans quantitatifs et qualitatifs détaillés.

### DISPOSITIFS RELATIFS AUX PARCOURS DE SORTIE DU SYSTEME PROSTITUTIONNEL

**Résultats attendus fin 2016 :**

**Perspectives 2017 :**

## BLOC 4 : ENGAGEMENT POLITIQUE, SOCIAL ET CITOYEN

### LUTTE CONTRE LE SEXISME

#### Résultats attendus fin 2016 :

#### Perspectives 2017 :

- Mise en place avec le CSA, dans le cadre de la responsabilité que la loi égalité citoyenneté est susceptible de lui donner, de leviers d'action pour la lutte contre les représentations sexistes dans la publicité (études pour objectiver le constat, outil pédagogique pour les écoles qui forment ces professionnels, ...)
- Examen avec le CSA de la possibilité d'une campagne de communication sur les femmes artistes (cf campagne femmes et sport), pour valoriser les réussites de femmes notamment dans les métiers peu féminisés (chefs d'orchestre par exemple)
- Proposition à la Conférence des écoles de journalisme (CEJ) d'une réflexion commune sur la formation relative aux stéréotypes sexistes dans la formation des journalistes

### PARITÉ POLITIQUE

#### Résultats attendus fin 2016 :

#### Perspectives 2017 :

### ACCÈS AUX DROITS sexuels et reproductifs (information, contraception, IVG)

#### Résultats attendus fin 2016 :

#### Perspectives 2017 :

### ACCÈS AUX DROITS (santé, insertion sociale,...)

#### Résultats attendus fin 2016 :

#### Perspectives 2017 :

### CULTURE ET MEDIAS

#### Résultats attendus fin 2016 :

- organisation d'une **réunion du comité ministériel** en décembre 2016 pour partager la feuille de route et faire le point sur les suites du comité ministériel 2015 (spectacle vivant),
- table ronde fin novembre à l'occasion de la parution de l'étude du DEPS « **la lente féminisation des professions culturelles** »,
- inscription de la **parité dans le décret « labels »** pris en application de la loi LCAP (direction des établissements labellisés des réseaux nationaux du spectacle vivant et des arts plastiques),
- afin d'agir à la source de l'inégale représentation des femmes et des hommes dans la diffusion de la création, un amendement gouvernemental est soutenu par le gouvernement dans le débat parlementaire sur le projet de loi égalité citoyenneté pour imposer la parité (40 % au moins de chaque sexe) dans les nominations postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2018 des **commissions** qui au sein des **établissements publics sous tutelle**, se prononcent sur l'attribution des subventions ou aides financières, sélectionnent, acquièrent ou commandent des œuvres, attribuent des agréments, ou procèdent à des sélections en vue de compétitions internationales (CNV, CNC, CNAP, CNL, ...). De même pour les **comités d'experts** placés auprès des DRAC, chargés de donner un avis sur l'attribution des aides déconcentrées du spectacle vivant,
- inscrire dans les conventions passées par l'État avec les **bénéficiaires des aides à la presse** des engagements en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- engager le travail avec les collectifs H/F et les DRAC sur l'extension à d'autres régions de la **démarche de charte égalité** engagée en Auvergne Rhône Alpes (états généraux de l'égalité dans les arts et la culture - 17 octobre 2016).

#### Perspectives 2017 :

- **Observation et études :**

- **colloque « sexe et genre de la culture : production, médiation et consommation »**, en janvier 2017, DEPS en collaboration avec l'ENS de Lyon
  - **Observatoire 2017** : compléter les données relatives au patrimoine (musées de France, archives territoriales), développer la coopération avec la SACD, le CSA, la SACEM, le CNC, le CNV, pour la production de données complémentaires. L'observatoire fera également en 2017 état des études sur la parité produites en 2016 sous l'égide du ministère, notamment de l'étude sur la féminisation des professions culturelles depuis 1990.
  - **Lancement d'une étude** sur la dynamique de carrière des intermittentes après une maternité (DEPS)
- **Enseignement supérieur** : Organisation **début 2017 d'un séminaire des écoles supérieures** sur :
- **la prise en compte de l'égalité** dans les écoles et les métiers (stéréotypes de filière, jurys paritaires, mise en place de modules de formation et de sensibilisation à la mixité des métiers, notamment dans les cursus menant à l'enseignement dans les conservatoires - diplômes enseignement de la musique),
  - **la lutte contre les violences et les discriminations** (extension de la charte des écoles d'art à l'ensemble des écoles supérieures Culture).
- **Patrimoine**
- par une lettre circulaire aux EP et services à compétence nationale, attirer l'attention sur l'équilibre H/F dans les **commissariats d'exposition**,
  - inscrire l'égalité hommes femmes dans les **contrats de performance** des établissements publics du patrimoine (RMN notamment),
  - mettre en valeur la place des femmes dans les **actions sur la mémoire (célébrations nationales, ...)**
- **Création artistique**
- inscription de la parité dans le **décret « labels »** pris en application de la loi LCAP (nominations dirigeants),
  - prolongement des **durées de mandats** des dirigeants des structures labellisées de la durée des congés maternité,
  - poursuite du travail engagé sur la **constitution de viviers** d'artistes pouvant diriger des institutions du spectacle vivant (développement de partenariats pour une offre diversifiée de formation à la direction d'établissement culturel)
  - suivi de la mise en œuvre de l'objectif de parité inscrit dans la circulaire du 8 juin 2016 relative au soutien **d'artistes et d'équipes artistiques dans le cadre de résidences**,
  - mise en œuvre de la parité dans les **commissions des EP** (CNV notamment) **et commissions d'experts en DRAC**,
  - intégration dans tout **document contractuel entre le MCC et les établissements subventionnés** de l'objectif de la parité d'accès aux moyens de production et aux programmations
  - suivi de la mise en œuvre de la **mesure « gardes d'enfants » du FONPEPS**,
  - définition d'une **stratégie plus fine pour le secteur musical** (musiques savantes et musiques actuelles),
- **médias et industries culturelles, cinéma**
- poursuivre l'action engagée pour favoriser la mixité et la juste représentation des femmes et des hommes à l'antenne,
  - travail sur la parité dans les jurys de sélection des festivals aidés par le CNC, sur le recueil de données H/F concernant les réalisateurs des films sélectionnés et primés,
  - études ciblées sur la représentation des femmes au cinéma

## SPORTIF

**Résultats attendus fin 2016 :**