



Ministère de la culture et de la communication

**COMITE INTERMINISTRIEL AUX DROITS DES FEMMES
ET A L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

FEUILLE DE ROUTE

Bilan 2013

**Programme
d'actions 2014**

**COMITE INTERMINISTERIEL DES DROITS DES FEMMES
ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

FEUILLE DE ROUTE DU MINISTERE DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION

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

Nicole Pot, inspectrice générale des affaires culturelles

INTRODUCTION SYNTHETIQUE (mot du ministre)

Au terme de cette première année d'actions aussi précises que nombreuses pour la juste reconnaissance des femmes dans la culture et la communication, le ministère peut afficher un bilan globalement positif : le progrès est largement amorcé, même si la sévérité du constat de départ et les résistances idéologiques ne permettent pas d'affirmer qu'il soit encore très conséquent. Toutefois les fondements sont posés de façon sans doute irréversible.

Il s'agit maintenant, en 2014, d'approfondir et de consolider le travail, plus que de concevoir de nouvelles mesures.

Quatre sujets de satisfaction pour le ministère :

- nous avons « rendu visible l'invisible », ce qui constitue le point de départ de toute action : faire savoir la situation des femmes dans la culture et la communication, afin de mobiliser les énergies et de définir les actions correctrices sur un fondement objectif. A cette fin, un observatoire de l'égalité, rendu public le 1er mars 2013, rassemble les informations sur les nominations, les rémunérations, les programmations et l'accès aux moyens de production dans tous les champs concernés ; cet observatoire sera actualisé et complété chaque année ;

- les principaux leviers sont en place pour faire évoluer la situation, grâce à une politique incitative : au fur et à mesure de leur renouvellement, les contrats liant le ministère aux différentes institutions culturelles et aux médias définissent des clauses de promotion de l'égalité (nominations, rémunérations, place des femmes dans les programmations...) ; les discussions avec les responsables des médias publics sont particulièrement bien avancées ;

- une grande attention a été portée aux nominations de femmes aux postes de responsabilité : 1- une circulaire ministérielle du 22 février 2013, adressée aux préfets et aux DRAC, demande que l'on tende vers la parité dans la composition des jurys de sélection des candidats aux postes de dirigeants des institutions dans le domaine du spectacle vivant et des arts plastiques, et que les « listes restreintes » soient également paritaires ; les effets s'en font déjà sentir, puisque les femmes sont à chaque appel de candidatures dans les établissements labellisés plus nombreuses à se présenter, et la dizaine de nominations à la tête des CDN et des scènes nationales depuis le début 2013 est strictement paritaire. 2- au sein du ministère, 6 femmes ont été nommées directrices régionales des affaires culturelles depuis le début de l'année ;

- la lutte contre les stéréotypes, notamment dans les médias, a été renforcée : outre les dispositions envisagées dans les projets de COM, des améliorations au dispositif de veille du CSA sur l'égalité et la place des femmes dans les médias ont été proposées dans le projet de loi relatif aux droits des femmes en cours de discussion au Parlement. Et d'ores et déjà, le président du CSA a créé un groupe de travail sur les droits des femmes.

Ces 4 axes de travail seront suivis très attentivement par la ministre elle-même, en particulier dans le cadre du comité ministériel pour l'égalité, qui chaque année apprécie les résultats des actions engagées par le ministère en faveur de l'amélioration de la situation, évalue les difficultés et fait toute suggestion.

**LE BILAN D'UNE ANNEE AU SERVICE DES DROITS DES FEMMES
ET DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET
DE L'AMELIORATION DE L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Les différentes mesures définies dans la feuille de route se mettent progressivement en place : aucune n'est définitivement réalisée, mais toutes ont connu un début d'exécution.

Leur mise en oeuvre dépend de plusieurs facteurs qui en inscrivent la réalisation dans la durée :

- le rythme normal des nominations aux postes de direction ou dans les CA
- le fait qu'un nombre important de nominations sont de droit
- la mise en place des instruments de connaissance et d'analyse des données : difficultés à traiter une masse considérable d'informations, alors que les applications informatiques n'intègrent que peu des paramètres significatifs sur cette question. La recherche statistique donne donc souvent lieu à des compilations laborieuses, effectuées hors informatique. La validité des résultats ne peut, dans ces conditions, se construire que de façon progressive. Par ailleurs, la multiplicité des métiers et des fonctions des personnels du ministère de la culture et de la communication (à titre d'exemple, l'analyse des rémunérations se heurte à la difficulté suivante : tous corps confondus, il existe 109 primes et indemnités différentes).

Dans ce contexte :

MESURE 1 : ATTEINDRE 50% DE NOMINATIONS DE FEMMES DANS LES « EMPLOIS SAUVADET » ET LES CONSEILS D'ADMINISTRATION :

Cette action est en cours : à titre d'exemple, depuis le 15 mai 2012, 6 directrices régionales des affaires culturelles ont été nommées, soit un nombre égal à celui de leurs homologues masculins ; une septième directrice régionale est en instance de nomination.

Dans les CA : + 15 femmes depuis janvier 2013

MESURE 2 : ETENDRE L'APPLICATION AUX EPN : l'évolution est moins satisfaisante, mais elle est à mettre en relation avec le rythme des renouvellements et le vivier.

Le bilan fait apparaître que sur cinq primo nominations depuis janvier 2013, trois hommes ont remplacé trois hommes (Louvre, écoles d'architecture de La Villette et de Nantes) et deux femmes ont remplacé deux hommes (CNC et Musée Guimet).

MESURE 3 : L'EGALITE DES REMUNERATIONS

L'égalité des rémunérations entre les agents féminins et masculins est un des principaux objectifs de la politique salariale du ministère de la culture et de la communication.

En ce qui concerne **la rémunération principale** des agents titulaires, des disparités ne peuvent subsister que si elles sont dues à un avancement différent dans la carrière en raison de la moyenne d'âge. De fait, comme l'indique le premier rapport de l'Observatoire de l'égalité hommes-femmes, les agents féminins sont en moyenne plus jeunes que les agents masculins et donc moins avancées dans leur carrière. L'impact exact de l'âge sur les écarts de rémunération sera approfondi, de même que la question de la durée moyenne comparée des échelons et des grades pour les deux sexes.

L'attention doit aussi être portée sur les primes des agents titulaires et sur les niveaux de recrutement des non-titulaires.

La question des **primes attribuées aux agents titulaires** a été approfondie récemment, en ne retenant dans la statistique que celles attribuées « intuitu personae », modulées entre les agents en fonction de l'appréciation portée sur la manière de servir de chacun-e d'eux ; en sont donc exclues les indemnités liées à des sujétions particulières ou à l'exercice de **fonctions spécifiques, qui par leur automaticité, ne peuvent révéler une discrimination** éventuelle. Il ressort de cette nouvelle approche le résultat suivant pour l'année 2011 :

	Nombre d'ETP	Part des femmes Dans l'effectif	Écart femmes / hommes pour le montant moyen annuel des primes « intuitu personae » par ETP
Catégorie A	3541	46%	H : + 12,5%
Catégorie B	1852	57%	F : + 5,3%
Catégorie C	3893	54%	F : + 13,54%
Total	9285	52%	H : + 3,4%

Sur ce plan, les agents féminins des catégories B et C sont dans une situation plus favorable que leurs homologues masculins. En ce qui concerne la catégorie A, le phénomène de proportionnalité des primes au salaire a pour effet de majorer le montant des primes chez les agents masculins, étant donnée leur prépondérance dans les postes les plus élevés. Le rééquilibrage progressif de la répartition sexuée évoquée dans la mesure 1 résorbera cette inégalité de façon mécanique.

Pour ce qui est des **agents non-titulaires**, leur recrutement traduit une prédominance masculine due dans une large mesure à la féminisation encore faible des professions artistiques, viviers des enseignants des écoles d'art et d'architecture. En revanche, le niveau des rémunérations est sensiblement identique entre les deux sexes.

MESURE 4-1 : LA COMPOSITION DES JURYS

Jusqu'en 2012, le recrutement des membres de jurys s'effectuait au fur et à mesure des ouvertures des concours et des examens professionnels, sans constitution d'un réel vivier de personnes compétentes pour assumer ce type de fonctions. Les jurys recrutés étaient souvent ceux qui avaient la disponibilité requise au moment voulu.

Cette pratique ne permettait pas, d'une part, de repérer les meilleurs recruteurs et, d'autre part, d'équilibrer systématiquement la composition des jurys en tenant compte de la parité

homme/femme. Ces contraintes et celles attachées à la répartition parfois très déséquilibrée des représentants de chaque sexe dans certains corps du ministère (cf. *infra*), expliquent pour une grande partie le relatif déséquilibre dans la composition des jurys (2012 : 61 % d'hommes et 39 % de femmes).

Dans le triple but d'améliorer la qualité de la composition des jurys des concours et examens professionnels organisés par le ministère, de parfaire le processus de sélection des lauréats-es, et de tendre vers l'égalité hommes/femmes dans ces jurys, le service des ressources humaines a mis en place, depuis le début de l'année 2013, des appels à candidature pour le recrutement de présidents-es et de membres de jurys. Ces avis sont diffusés par filière et par concours ou examens professionnels, afin de susciter des candidatures en nombre aussi élevé que possible et rendant compte de la technicité des corps dans lesquels interviennent ces concours.

Un vivier élargi de présidents-es et de membres de jurys est ainsi constitué, après entretien avec chacun-e d'eux pour tester les aptitudes à cette fonction. Ce vivier permet d'anticiper mieux la composition des jurys et de les équilibrer, autant que possible, sur le plan de la répartition femmes / hommes.

Le service des ressources humaines s'attache, depuis le début de l'année 2013, à recruter davantage de présidentes de jurys. Un bilan sera effectué en fin d'année.

Point de blocage : La parité peut difficilement être respectée dans tous les jurys de concours et d'examens professionnels car certains corps techniques du MCC sont très peu féminisés (techniciens d'art, chefs de travaux d'art, professeurs des écoles nationales supérieures d'architecture, professeurs des écoles nationales supérieures d'art).

MESURE 4-2 : COMPOSITION DES JURYS DANS LES ETABLISSEMENTS LABELISES ET DES RESEAUX DU SPECTACLE VIVANT ET ARTS PLASTIQUES:

La ministre a adressé une circulaire aux préfets/drac le 22 février 2013 pour leur demander de veiller à la parité dans les jurys de recrutement des responsables de ces institutions, ainsi qu'à la parité des « listes restreintes ». Cette décision s'applique sous réserve de la présence au sein de ces jurys de membres de droit.

MESURE 5 : L'ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

La « **Charte courriels** » qui définit le bon usage de la messagerie électronique pour les agents du ministère de la culture et de la communication, est entrée en vigueur à l'issue d'une concertation approfondie avec les partenaires sociaux.

Parmi ses orientations majeures, elle déconseille nettement l'usage de sa messagerie professionnelle à son domicile ; elle énonce la règle selon laquelle « Chaque organisation dispose de cycle de travail défini. Le travail en dehors de ce cadre est un dysfonctionnement.

En dehors des horaires de travail du destinataire, les courriels ne sont pas présumés être lus. » Cette disposition se veut une sauvegarde contre l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée, risque plus particulièrement présent chez les cadres supérieurs et l'encadrement intermédiaire.

Chaque composante du ministère est appelée à décliner son contenu en fonction de son contexte spécifique.

MESURE 6 : LA FORMATION DES AGENTS

Le service des ressources humaines du ministère de la culture et de la communication propose en 2013 quatre formations ouvertes aux agents du ministère de la culture et de la communication :

- deux stages généraux sur les discriminations "Cadre juridique de la lutte contre les discriminations dans la fonction publique" et "Prévention contre les discriminations dans la fonction publique", qui ont été organisés en juin 2013 et traitent du thème de l'égalité femmes/hommes ; la première de ces formations aborde notamment les objectifs fixés par la loi du 12 mars 2012 et ses textes d'application pour la promotion de l'égalité professionnelle hommes/femmes et l ; elle développe également les axes d'intervention résultant de l'accord du 8 mars 2013 ;
- un nouveau stage "Prévention des discriminations pour les responsables locaux de cette vigilance" prévu le 5 et 6 décembre 2013 ; il abordera aussi ce thème ;
- le nouveau stage spécifique sur ce sujet "Mise en œuvre de l'égalité professionnelle hommes-femmes" aura lieu le 4 novembre 2013. Ces deux dernières formations sont en cours d'élaboration. Elles seront animées dans le cadre du marché public relatif aux formations à la gestion des ressources humaines.

UNE POLITIQUE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES QUI SE TRADUIT DANS L'ORGANISATION DU MINISTERE ET LE CAS ECHEANT DE SES OPERATEURS

Pour l'essentiel, les mesures sont en cours de réalisation, mais leur réalisation s'inscrit nécessairement dans la durée.

MESURE 1 : FAIRE L'ETAT DES LIEUX ACTUALISE ANNUELLEMENT

Au-delà de l'étude réalisée (cf. supra) et à actualiser, une étude spécifique (« présence des femmes artistes dans les structures subventionnées par le ministère ») a été conduite sur la programmation 2012/13, avec quelques perspectives sur la saison 2012/14. Cette étude est sur le site du MCC.

MESURE 2 : CONSTITUER UN VIVIER (EN COURS)

Cette action se conduit différemment selon qu'elle a trait aux fonctionnaires du ministère, de ses services déconcentrés et de ses EP, ou des responsables d'institutions culturelles des réseaux labellisés ou services des collectivités locales.

Concernant le premier groupe : le SG est en cours de réflexion pour redéfinir une méthodologie : critères, suivi etc...

Concernant le second groupe : le vivier est défini grâce à l'action conjointe et à la veille des artistes eux-mêmes, de l'inspection ; cette action se conduira également avec les écoles supérieures du ministère où se révèlent très tôt les talents, et pourra s'accompagner de formations.

MESURE 3 : MENER UNE POLITIQUE INCITATIVE AUPRES DES EPN ET ASSOCIATIONS SUBVENTIONNEES DE LA SPHERE CULTURELLE DANS LE CADRE D'UNE DEMARCHE CONTRACTUELLE

Il s'agit de définir des mesures incitatives pour que les dirigeants donnent toute leur place aux femmes dans la sphère de la culture et de la communication, et de se donner les moyens d'en évaluer les résultats.

La Ministre a recommandé l'introduction de clauses de promotion de l'égalité dans toutes les conventions que le ministère signe avec les institutions culturelles, conformément à l'engagement pris à l'occasion du comité interministériel des droits des femmes du 30 novembre 2012. Cette exigence a été rappelée dans la Directive nationale d'orientation (DNO) adressée aux préfets/DRAC.

Pour les établissements publics, le ministère s'attache dans les lettres de mission ou les contrats de performance à prendre en compte la dimension parité au fur et à mesure de leur renouvellement, en tentant de définir des indicateurs parité.

MESURE 4 : MENER UNE POLITIQUE INCITATIVE AUPRES DES MEDIAS DANS LE CADRE D'UNE DEMARCHE CONTRACTUELLE

1° le rôle du CSA

Le projet de loi relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes renforce les pouvoirs du CSA pour faire respecter les droits des femmes :

- juste représentation des femmes dans les programmes
- lutte contre les préjugés sexistes et les images dégradantes

Par ailleurs, le CSA a créé le 29 janvier 2013 un groupe de travail « droits des femmes » dont la présidence a été confiée à Mme Pierre-Brossolette. Les réunions tenues sur la télévision (25 avril) et sur la radio (15 mai) ont montré :

- le souhait de mettre en commun les données avec le MCC au sein de l'observatoire de l'égalité H/F dans la culture et la communication. Il apparaît néanmoins que le CSA développera peu d'outils de mesure ; les travaux réalisés par les sociétés elles-mêmes seront donc essentiels ;
- le souhait du CSA que chaque groupe lui transmette des engagements de progression pour cette année dont il contrôlera le respect l'année prochaine. Le CSA entend publier les contributions écrites des entreprises sous forme d'un rapport.

2° les COM sont l'instrument de contractualisation

Les discussions sont en cours : le projet d'avenant au contrat d'objectifs et de moyens de France Télévisions pour la période 2013-2015 comporte des engagements, fruit de travaux entre l'entreprise et le ministère. Les demandes du ministère des droits des femmes ont été prises en compte.

A. A l'antenne (Le contrôle du CSA sur les programmes s'agissant de l'égalité hommes-femmes est renforcé au travers du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes -cf ci-dessus) :

- Présence et traitement des femmes dans les oeuvres (fictions, documentaires et attention particulière à porter sur les programmes pour les enfants)
- Présence des femmes parmi les journalistes à l'antenne (sujet lié au sujet RH, cf. ci-dessous)
- Présence des femmes parmi les animateurs
- Présence des femmes parmi les experts intervenant à l'antenne
- Diffusion et traitement du sport féminin ainsi que traitement féminin du sport
- *Non directement à l'antenne* : présences des femmes parmi les producteurs / réalisateurs / auteurs

B. Au sein des ressources humaines

- Présence des femmes dans les différents métiers (journalistes / techniciens)
- Présence des femmes au sein des postes de direction
- Egalité salariale
- Articulation vie privée / vie professionnelle
- Création de directions dédiées à ce sujet dans l'entreprise

Des indicateurs sont envisageables mais il est à noter que pour être fondés méthodologiquement ils devront reprendre en compte les nouvelles classifications de métiers élaborées ou en élaboration dans les entreprises suite aux négociations d'accords d'entreprises.

S'agissant de **Radio France**, le contrat d'objectifs et de moyens 2010-2014 comportait déjà un certain nombre d'engagements. La société élabore en ce moment un plan d'actions qui nourrira des travaux avec le ministère à l'automne 2013 puis l'élaboration du contrat d'objectifs et de moyens suivant.

Enfin les Com des autres chaînes publiques (FMM, TV5) feront l'objet de la même démarche.

MESURE 5 : ORGANISER DES FORMATIONS DANS LES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (NON MISE EN ŒUVRE)

Bien que les diplômées soient désormais 59 % dans l'ensemble de l'enseignement supérieur Culture, y compris dans le domaine de l'architecture longtemps resté très masculin, on constate une moins bonne insertion des femmes (84% à trois ans du diplômé contre 89 % d'hommes).

L'introduction de modules de sensibilisation à la parité homme/femme dans les entreprises des secteurs concernés paraît nécessaire.

Ces actions auraient également l'intérêt de sensibiliser les formateurs et cadres dirigeants des établissements, qui sont souvent des professionnels potentiellement employeurs eux-mêmes et de conférer ainsi à l'ensemble du système de formation une capacité de veille et d'alerte sur les réticences encore à l'œuvre.

La mise en œuvre de cette action a été différée pour des raisons de calendrier : elle suppose en effet une concertation préalable avec les chefs d'établissement, responsables de l'organisation des cours.

MESURE 6 : VEILLER A ASSURER UNE REPRESENTATION EQUILIBREE DANS LES COMMISSIONS CONSULTATIVES

Une action a été engagée pour veiller au respect de la règle 40/60 dans la composition des différentes commissions consultatives.

Sur les 56 commissions consultatives pour lesquelles des données ont été recueillies, au mois de janvier 2013, la représentativité moyenne des femmes était de 31,09%. La mise en œuvre de cette mesure se fait au fur et à mesure du renouvellement des commissions.

A noter que les nominations ne relèvent pas nécessairement du seul MCC, et que certaines nominations sont de droit.

L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES INSCRITE DANS LE FONCTIONNEMENT DU MINISTERE

MESURE 1 : METTRE EN PLACE UN OBSERVATOIRE DE L'EGALITE DANS LA CULTURE ET LA COMMUNICATION

Un « observatoire de l'égalité dans la culture et la communication a été réalisé, et présenté au comité ministériel de l'égalité le 1er mars ; il a été mis en ligne depuis à la même date dans la rubrique « Egalité hommes-femmes » (politiques ministérielles) du site internet du ministère.

L'observatoire a pour objectif de fournir des données statistiques annuellement mises à jour sur l'ensemble du champ de la culture et de la communication, qu'il s'agisse de l'administration du ministère ou des institutions culturelles et des médias.

Il apporte des éléments statistiques principalement sur les nominations aux postes de direction, les rémunérations, la programmation. Il est alimenté par des données statistiques concernant l'égalité entre femmes et hommes dans la culture, et mis en place de façon pérenne au Département des études, de la prospective et des statistiques (DEPS) du SG.

Les données rassemblées dans ce document proviennent de plusieurs sources :

- organigrammes nominatifs (postes de direction) ;
- fichiers administratifs (fichiers de paye du ministère par exemple) ;

- exploitation de sources statistiques sur l'emploi et les salaires (Insee, DADS) ;
- dispositif DGCA spécifique de suivi (spectacle vivant)
- opérateurs du MCC (musées, CNC...)
- médias publics (FTV, Radio-france, Arte, F24)

Certaines de ces données seront progressivement intégrées dans le bilan social du ministère.

Certaines remontées d'informations spécifiques doivent être mises en place ou améliorées dans certains domaines actuellement moins bien couverts (cinéma, édition...) ; l'observatoire sera donc enrichi en 2014 (1er trimestre)

La diffusion est faite au sein du comité ministériel pour l'égalité, sur le site internet du MCC, et le lien avec le site du ministère des droits des femmes et le Haut conseil à l'égalité notamment a été créé.

MESURE 2 : INCITER LES CHAINES PUBLIQUES A PRODUIRE OU DIFFUSER DES FILMS SUR L'HISTOIRE DES FEMMES ET SUR LES STEREOTYPES SEXISTES ET DE GENRE

Cette mesure est en fait intégrée dans la mesure 4 ci-dessus : cf les discussions en cours dans le cadre des COM

MESURE 3 : VALORISER LES BONNES PRATIQUES ET METTRE EN AVANT LES RESULTATS

Cette mesure n'est pas encore mise en oeuvre de façon optimale ; la rubrique « égalité professionnelle » du site internet du ministère a été actualisée, ce qui constitue un premier instrument ; mais la question est d'identifier les bons canaux : le projet consiste en fait surtout à demander aux médias de relayer ces informations dans le cadre de leur programmation.

MESURE 4 : INCITER A L'ORGANISATION DE DEBATS SUR CES QUESTIONS ET Y PARTICIPER SYSTEMATIQUEMENT

- participation du MCC à différents débats (débat au Sénat, audition par la délégation droits des femmes au Sénat, participation de la HF égalité à de nombreux colloques et débats, participation au Haut conseil de l'égalité...)
- création du comité pour l'égalité dans la culture et la communication
- conférence de presse de la ministre le 1er mars dans la foulée de la 1ère réunion du comité égalité et de l'opération FTV « En avant Toutes »

MESURE 5 : PROGRAMME D'ETUDES POUR FAIRE APPARAITRE LES PROCESSUS EN OEUVRE DANS LA CONSTRUCTION DES INEGALITES DANS LE CHAMP DE LA CULTURE ET LES FACTEURS DE BLOCAGE SPECIFIQUES

Le programme d'études du Ministère contribue, par les études menées de façon répétée ou spécifique, à éclairer le thème de l'égalité hommes/femmes dans la culture. Il est en cours de définition ; sont envisagés :

- l'approche par genre des pratiques culturelles,
- les différenciations de genre dans les pratiques culturelles des enfants (ce travail est en cours à partir de l'enquête « pratiques culturelles des français » ; premiers résultats en 2013)

- les inégalités sexuées dans l'emploi et les rémunérations des professionnels de la culture : des données existent qui seront publiées dans une étude sur l'emploi artistique; l'approfondissement de cette étude est envisagé.

Par ailleurs, 5 études ont été sélectionnées dans le cadre d'un appel à projet de recherche ; les rapports des chercheurs sont attendus pour la fin de l'année 2013, et des synthèses seront publiés en 2014 :

- La reconfiguration des pratiques culturelles et du genre à l'ère du numérique ;
- La culture scientifique : une culture au masculin (ENS-Lyon) ;
- Pratiques et représentations de la musique par de jeunes adultes : variations selon le sexe et le genre (ENS) ;
- Pratiques culturelles, identités de genre et de culture à la Martinique (Martinique université);
- Les appuis culturels des devenirs genrés (Bordeaux 2).

MESURE 6 : DISPOSITIF DE SUIVI AU SEIN DU MINISTERE

Un comité pour l'égalité dans la culture et la communication s'est réuni pour la 1ère fois le 1er mars 2012, présidé par la ministre. Une réunion annuelle est prévue.

Le comité est un lieu de débat et de proposition. Il a pour objet de suivre l'évolution de la place des femmes dans l'ensemble du champ de la culture et de la communication, d'apprécier les résultats des actions en faveur de l'amélioration de la situation, d'évaluer les difficultés, et de faire toute suggestion.

Pour ce faire, il s'appuie notamment sur l'observatoire de l'égalité, et sur toutes les études complémentaires qui pourront être portées à sa connaissance. Il associe sous la présidence de la ministre de la culture et de la communication l'ensemble des acteurs : élus, associations, dirigeants d'institutions culturelles et des médias, artistes et experts et bien sûr l'administration du ministère.

Le Comité est composé :

- pour l'administration centrale : les directeurs généraux, le secrétaire général, le haut fonctionnaire à l'égalité
- pour l'administration déconcentrée : un représentant des DRAC
- des dirigeants d'institutions culturelles représentant l'ensemble des domaines (établissements publics ou institutions « labellisées »)
- les dirigeants des médias publics, télévision et radio
- des représentants des élus
- des représentants des associations et des organismes professionnels
- des personnalités qualifiées (artistes, experts...)

MESURE ABANDONNEE : ETUDE DE LA FAISABILITE D'UNE EXPOSITION ITINERANTE SUR L'HISTOIRE DES FEMMES

Une mesure a été abandonnée en 2013 : l'étude de la faisabilité d'une exposition itinérante sur l'histoire des femmes.

<p>LES POLITIQUES PUBLIQUES MOBILISEES POUR LES DROITS DES FEMMES ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</p>

MESURE 1 : PROMOUVOIR UNE SAISON EGALITE DANS LES INSTITUTIONS CULTURELLES NATIONALES OU DECENTRALISEES DU SPECTACLE VIVANT

L'objectif est d'enclencher le mouvement par des gestes exemplaires et volontaristes. Ce qui a été fait :

- annonce à l'occasion du comité ministériel d'une saison égalité nationale, 1^{ère} d'un cycle de 3 saisons
- courrier adressé par la ministre à 260 dirigeants d'institutions culturelles (réseau des labellisés et nationaux) pour leur demander de donner toute leur place aux artistes femmes dans leur programmation
- début d'organisation d'une communication nationale pour donner de la résonance : voir ci-dessus : réflexion pour trouver les bons supports

La mise en œuvre de cette mesure n'est pas encore finalisée ; elle se heurte aux délais de programmation des institutions et à certaines résistances culturelles.

MESURE 2 : VEILLER AU STATUT DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Des artistes et techniciennes du spectacle se sont heurtées à des difficultés pour faire valoir leurs droits auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie et de pôle emploi à l'occasion de leur congé de maternité. Elles ont créé un collectif « les maternittentes » et ont saisi la Halde le 9 juin 2010 pour dénoncer la discrimination faite aux femmes concernant la prise en charge de leur congé de maternité par la CPAM.

Le ministère a oeuvré avec la DSS en vue de la rédaction de la circulaire DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013 relative au régime juridique applicable aux personnes exerçant une profession discontinue pour l'accès aux prestations en espèces servies au titre de la maladie et de la maternité. L'objectif est de récapituler en un document unique des règles complexes et d'harmoniser les modes d'application de la réglementation par les caisses. La circulaire reprend les différentes catégories et permettra d'harmoniser le versement des indemnités journalières de maternité aux femmes connaissant une rupture d'activité.

Par ailleurs, un amendement a été adopté lors de la discussion au sénat en 1^{ère} lecture du PJJ égalité hommes femmes demandant un rapport du Gouvernement sur le traitement, par la sécurité sociale, des congés de maternité des femmes exerçant une profession discontinue, dont les intermittentes.

**LE PROGRAMME D' ACTIONS 2014 POUR LES DROITS DES FEMMES
ET L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'année 2014 verra se développer de nouvelles actions :

**PROLONGER ET INTENSIFIER LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES POUR L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Il n'est pas prévu de mesure spécifique nouvelle en 2014, mais la continuation et l'intensification des mesures initiées en 2013, en particulier .

- **Renforcer, dans les procédures de nomination, tous les mécanismes permettant d'atteindre le plus rapidement possible la parité.**
- Une **circulaire ministérielle du 22 février 2013**, adressée aux préfets et aux DRAC, demande d'ores et déjà que l'on tende vers la parité dans la composition des jurys de sélection des candidats aux postes de dirigeants des institutions dans le domaine du spectacle vivant et des arts plastiques, et que les « listes restreintes » soient également paritaires ;
- Engagement, lors des renouvellements dans les conseils d'administration des opérateurs du ministère de la culture et de la communication, et dans les commissions consultatives dont la ministre fixe la composition, de prendre en compte pleinement l'objectif d'atteindre le plus rapidement possible la parité.
- **Désignation des référents « Egalité » auprès des DRAC sur le territoire.**

**DIFFUSER LA POLITIQUE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AUPRES DES
ACTEURS DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION**

L'objectif en 2014 est de continuer à travailler à la réalisation des mesures initiées en 2013, dont la réalisation ne se conçoit que dans la durée, et de mettre en place les formations spécifiques.

Il s'agira aussi d'encourager les acteurs des différents secteurs de la culture et de la communication à passer des chartes en faveur de la promotion de l'égalité femmes/hommes et de la lutte contre les stéréotypes (*ex. du secteur du cinéma avec la signature d'une Charte préparée par l'association Le Deuxième Regard fin octobre ; en cours : charte proposée par UniversSciences*)

**DIFFUSER LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AUPRES DES
ACTEURS DE LA CULTURE ET DE LA COMMUNICATION**

Au-delà de la prolongation des actions initiées en 2013, le ministère met en œuvre les mesures suivantes :

- ▣ **Encouragement à des prix sectoriels récompensant des carrières / des œuvres de femmes**
- ▣ **Etudier la possibilité de réaliser une analyse sur la place des femmes dans notre patrimoine, notre mémoire, notre histoire.**
- ▣ **Inscrire des personnalités féminines dans le cadre du 70^{ème} anniversaire de la résistance, de la libération de la France et de la victoire sur la barbarie nazie (2013-2015), d'autre part du centenaire de la première guerre mondiale (2014-2018).**
- ▣ **Veiller à mettre en valeur des femmes dans le cadre des célébrations nationales: centre des monuments nationaux, haut-comité aux commémorations nationales, en particulier. Edition spéciale du cahier 2015, pour diffusion en milieu scolaire**
- ▣ **Soutenir, en coordination avec le ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, la rédaction par le CSA d'un rapport sur la représentation des sports féminins dans les médias.**