

École supérieure d'art d'Avignon  
500 chemin de Baigne-Pieds  
84000 Avignon  
Tel : 04 90 27 04 23

## **CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 12 MAI 2023**

### **Délibération n°1 Lutte pour l'égalité et contre les violences sexistes et sexuelles**

Au cœur du projet de développement, l'ESAA a placé les questions d'égalité des sexes et lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la gestion de son écosystème humain et relationnel.

La présente délibération a pour objectif d'informer les membres du Conseil d'administration des actions menées et en cours.

**Signature le 2 mars 2023 de la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Provence-Alpes-Côte d'Azur**



Hôtel de Région, Marseille 2 mars 2023

L'ESAA a signé le 2 mars 2023 la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif en Provence-Alpes-Côte d'Azur en présence de Monsieur Christophe Mirmand, Préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, Préfet des Bouches-du-Rhône et des autorités académiques de la région (annexe 1).

Les objectifs de la présente convention visent à favoriser l'égalité dans une perspective d'action éducative dans le cadre des projets académiques, des projets d'établissement et des

règlements intérieurs des établissements de la maternelle à l'université, les orientations fixées par la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024 signée le 28 novembre 2019.

En s'appuyant sur l'expérience du conventionnement et des actions menées entre 2014 et 2018, cette nouvelle convention favorisera une approche intégrée de l'égalité filles-garçons dans les pratiques pédagogiques et éducatives : chaque élève doit bénéficier à des âges différents et sous des formes adaptées d'une sensibilisation aux enjeux de l'égalité entre les filles et les garçons afin de :

- ✓ prévenir le sexisme,
- ✓ lutter contre les violences sexistes et sexuelles,
- ✓ améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons,
- ✓ diffuser une « culture de l'égalité » ancrée dans l'éducation citoyenne,
- ✓ créer les conditions d'une véritable intégration des enjeux de l'égalité filles-garçons dans tous les parcours de la maternelle à l'enseignement supérieur,
- ✓ acquérir et transmettre une culture de l'égalité de genre par le biais de la formation initiale et continue à destination de tous les personnels,
- ✓ promouvoir la culture du travail en réseaux avec tous les référents/référentes.



### **La désignation d'un référent RPS et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

L'encadrement assure un rôle central dans la mobilisation et le suivi des salariés en raison de leur connaissance des pratiques terrain. Par une bonne gestion d'équipe favorisant un climat de confiance, l'encadrement permet l'expression des agents de l'ESAA et la limitation des comportements et situations à risque, dans le cadre d'un dialogue constant.

L'employeur a par ailleurs une obligation générale de prévention du harcèlement. De plus, en matière de harcèlement sexuel, la Loi lui impose également de mettre fin aux agissements et de sanctionner leur auteur.

A ce titre, l'ESAA a désigné Madame Raphaëlle Mancini, administrateur comme référent chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement moral et/ou sexuel et les agissements sexistes. A ce titre, elle est amenée à proposer :

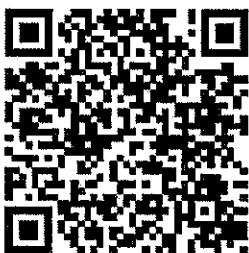
- la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- l'orientation des salariés vers les autorités compétentes au besoin ;

– la réalisation d'enquêtes internes en cas de signalement de faits ou autre – à l'ESAA.

### La valorisation des dispositifs nationaux portés par le Ministère de la Culture

L'ESAA informe et diffuse dans son livret des études les éléments sur la plateforme de signalement mise en place par l'État qui prend également en charge les situations relevant du harcèlement moral, de menaces ou tout autre acte d'intimidation.

Cette plateforme s'adresse toujours aux personnels du ministère de la Culture (services centraux et déconcentrés), des établissements publics nationaux et des services à compétence nationale, ainsi qu'aux étudiantes et étudiants de toutes les écoles de l'enseignement supérieur culture, nationales comme territoriales. Elle propose un traitement des signalements par des juristes et oriente vers une écoute par des psychologues si nécessaire.



- Téléphoner au numéro vert 08 01 90 59 10 du lundi au vendredi de 9h à 13h
- Envoyer un message électronique à l'adresse : [signalement-culture@conceptrse.fr](mailto:signalement-culture@conceptrse.fr)
- Vous connecter à l'adresse <https://conceptrse.fr/signalement-culture/> ou flasher le QR code ci-contre
- Envoyer un courrier à l'adresse : Cabinet Concept RSE - Pôle tertiaire ECO WORK- 2 ZI Chartreuse Guiers - 38380 Entre-deux-Guiers
- Le code d'accès à rappeler : 1959

### Un plan de formation triennal

L'ESAA intègre dans son plan de formation des jours de formation à l'ensemble de sa communauté dédiée aux questions de lutte contre les discriminations et contre toute forme de violence.

C'est la société EGAE qui a été désignée pour réaliser ces formations. Le groupe Egaé est une agence de conseil, formation, communication et événementiel intervenant sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations et de la prévention des violences morales et sexuelles au travail.

Le groupe Egaé intervient principalement au travers d'accompagnements-conseil personnalisés et de formations innovantes. A tous les échelons, un accompagnement sur-mesure est proposé pour que tous et toutes s'engagent dans une démarche d'égalité, démarche créatrice de lien social et vectrice de progrès. L'équipe, constituée de 26 consultant.e.s, formateur.rice.s et d'une équipe administrative et financière, met à disposition des compétences et expériences variées et complémentaires.

Vous trouverez en pièce jointe le cahier des charges proposé pour 2023 concernant la formation proposée aux étudiants et aux personnels de l'ESAA (annexe 2).

Cette formation sera financée pour partie par l'aide du ministère de la Culture (programme 361 destinés à l'accompagnement de la vie étudiante).

## Des projets pédagogiques au service des pratiques critiques

Elle développe dans le cadre de sa formation des ateliers de recherche et de création en intégrant les pratiques critiques dans l'art.

Conçu comme une plateforme, l'atelier « Pratiques critiques » est un véritable lieu d'échanges, de débats et de création qui invite les artistes, les enseignant.es chercheurs.euses, les politiques et le grand public à réfléchir et à porter un regard critique sur le monde en repensant notamment les formes et en analysant le cadre dans lequel les œuvres d'art s'inscrivent.

L'idée de construire une cabane inclusive dans le parking de l'école à Avignon est venue lors d'une discussion avec les étudiant.e.s. Nous ressentions un besoin commun, celui de créer un espace de partage, un Safe Space (espace sécurisé), avec l'extérieur et qui serait un espace d'expérimentation artistique et sociale inclusive excluant toute forme de discriminations et de violence qu'elle soit verbale, psychologique ou physique. La programmation qui se déroulera dans la cabane sera pensée comme un lieu de résistance aux idéologies dominantes, un espace de sociabilisation, de partage et de réflexion.

La cabane serait donc un espace intermédiaire entre l'intérieur et l'extérieur, un lieu de rencontres, de partages et de créations avec un public d'initiés et de non-initiés à l'art.



Crédit photo Sirine Fattouh. (intervention de Sylvie Blocher à l'ESAA le vendredi 3 février 2023 dans le cadre de l'ARC « Pratiques critiques »).

Pour réaliser ces projets, des demandes de subvention sont réalisées actuellement auprès de l'État et de la Région. Des recherches de mécénat sont en cours aussi.

## Rapport annuel en matière d'égalité hommes femmes

En application de la Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la Loi), les communes et leurs établissements de plus de 20 000 habitants, les Départements et les Régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces éléments sont intégrés dans le RSU présenté chaque année au Conseil d'administration.

Vous trouverez les éléments du RSU 2021 ci-dessous :

### — Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	29%	20%	26%
Technique	6%	20%	11%
Culturelle	65%	60%	63%
Sportive			
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation			
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	47%	53%
Contractuels	50%	50%
<b>Ensemble</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>

Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Professeurs d'enseignement artistique	56%
Attachés	11%
Adjoints administratifs	11%
Techniciens	7%
Assistants d'enseignement artistique	7%

Cette présentation a lieu en principe préalablement aux débats sur le projet de budget. Les modalités et contenus de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Le rapport joint présente la politique des ressources humaines de l'EPCC sous l'angle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.



Le Conseil d'administration, en date du 12 mai 2023 après en acte de l'ensemble des informations transmises concernant les dispositifs mis en place au service de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et en faveur de l'égalité.

	Vote
Nombre de participants	16
Nombre de votants	11
Pour	11
Contre	0
Abstention	0

Le Président du Conseil d'Administration  
Damien Malinas

