

# B I B R A C T E

## Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Version du 13 septembre 2023  
Statistiques au 1er juillet 2023



Musée de Bibracte. Arch. Pierre-Louis Faloci. © Bibracte, Antoine Maillier / 99388

# Plan d'action 2023-2030 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Bibracte EPCC n'est pas soumis à l'obligation de mettre en place un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, qui ne s'impose qu'aux établissements de plus de 50 ETP. Néanmoins, sensibilisé par l'environnement européen dans lequel l'établissement évolue quotidiennement, la direction de l'établissement a souhaité s'emparer de cette question, évaluer les actions possibles le long des quatre axes de réflexion fixés par les textes – notamment le [décret n° 2020-528](#) du 4 mai 2020 et l'[accord du 30/11/2018](#) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – et les partager avec les représentants du personnel puis avec les salariés.

Ce plan d'action est organisé selon un calendrier pluriannuel après consultation du comité social d'établissement. Dans cette version, il s'appuie sur des indicateurs statistiques fournis en annexe, qui ne concernent que les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (et assimilés), mais il concerne l'ensemble des collaborateurs de l'établissement.

Il engage l'établissement à assurer un suivi annuel afin de maintenir l'égalité H/F sur les axes définis par le décret et afin de mieux sensibiliser les salariés à ces questions. Il a vocation à être actualisé et enrichi sur un rythme annuel.

Le plan est diffusé aux salariés et mis en ligne sur les pages institutionnelles du site internet de l'établissement.

Il apparaît une situation équilibrée pour les axes qui concernent la rémunération et l'organisation du travail. L'investissement des hommes n'est, par contre, pas toujours égal à celui des femmes pour ce qui concerne les dispositifs favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ; une meilleure communication à destination des hommes est à mettre en place.

Au-delà de ses obligations légales, on se doit aussi de signaler que l'établissement veille à ce que les femmes soient présentes dans toutes ses instances. Il accueille de nombreuses chercheuses dans le cadre de ses activités scientifiques, son conseil scientifique est présidé par une femme, et, dans sa programmation culturelle, une large place est faite aux artistes et intervenantes femmes.

# Axe 1

## Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Mesure 1** : Évaluer et analyser les écarts de rémunérations au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Action	Indicateur de suivi
Évaluer les éventuels écarts et les comprendre.	Production des tableaux et d'une analyse des écarts sur la base du taux horaire.

**Mesure 2** : assurer un suivi annuel des données.

Action	Indicateur de suivi
Rédiger un plan d'action	Production d'un document à l'été 2023.
Fixer un calendrier sur trois années d'objectifs pour la résorption de ces écarts et le mettre en œuvre.	Suivi annuel sous forme de bilan par étapes en produisant des indicateurs de progression.
Partager le protocole avec les représentants du personnel et avec les salariés	Diffusion à tous.

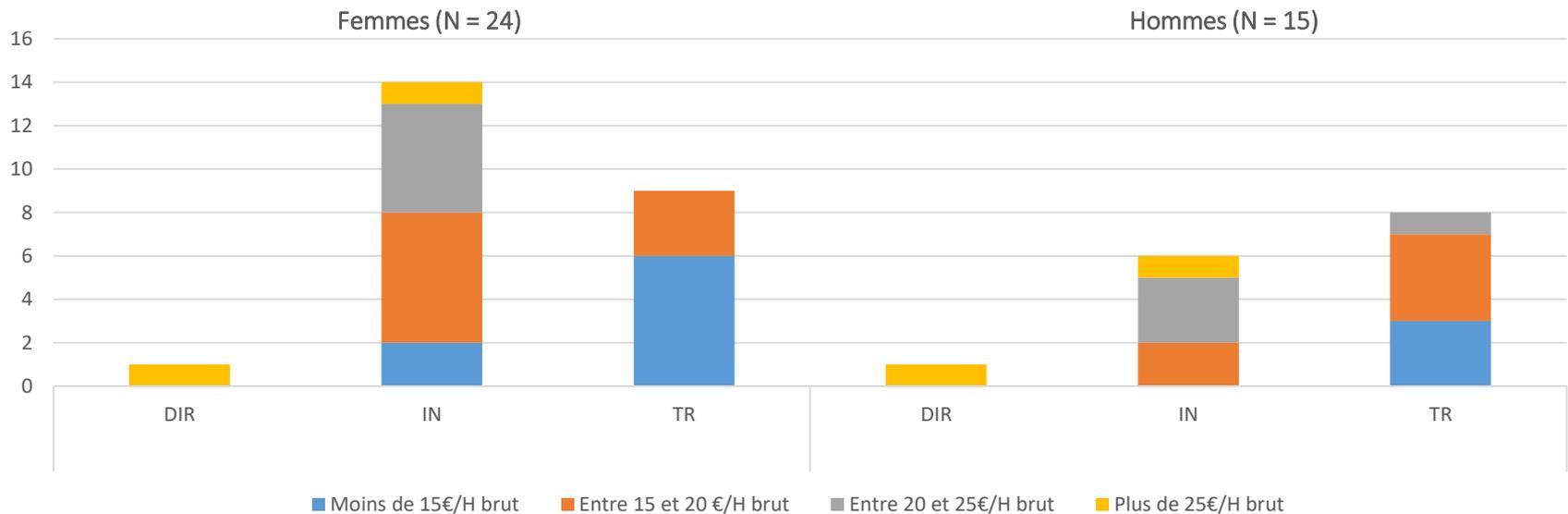
**Mesure 3** : Évaluer le travail accompli (2026) et, le cas échéant, compenser progressivement les écarts restants (2027-2030).

Action	Indicateur de suivi
Cibler les écarts restants et les comprendre	Produire une étude des écarts.
Fixer un calendrier pluriannuel pour la résorption de ces écarts et le mettre en œuvre.	Communication du calendrier et suivi du nombre d'écarts résorbés.

# Montant des rémunérations en taux horaire brut annuel de base.

	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IR	TR	total
Moins de 15€/H brut	0	2	6	8	0	0	3	3	0	2	9	11
Entre 15 et 20 €/H brut	0	6	3	9	0	2	4	6	0	8	7	15
Entre 20 et 25€/H brut	0	5	0	5	0	3	1	4	0	8	1	9
Plus de 25€/H brut	1	1	0	2	1	1	0	2	2	2	0	4
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>39</b>

Montant des rémunérations



Ecart significatif du nombre des salariés à moins de 15€/H issu de l'effectif important de l'équipe de l'accueil et des recrutements récents dans cette équipe.

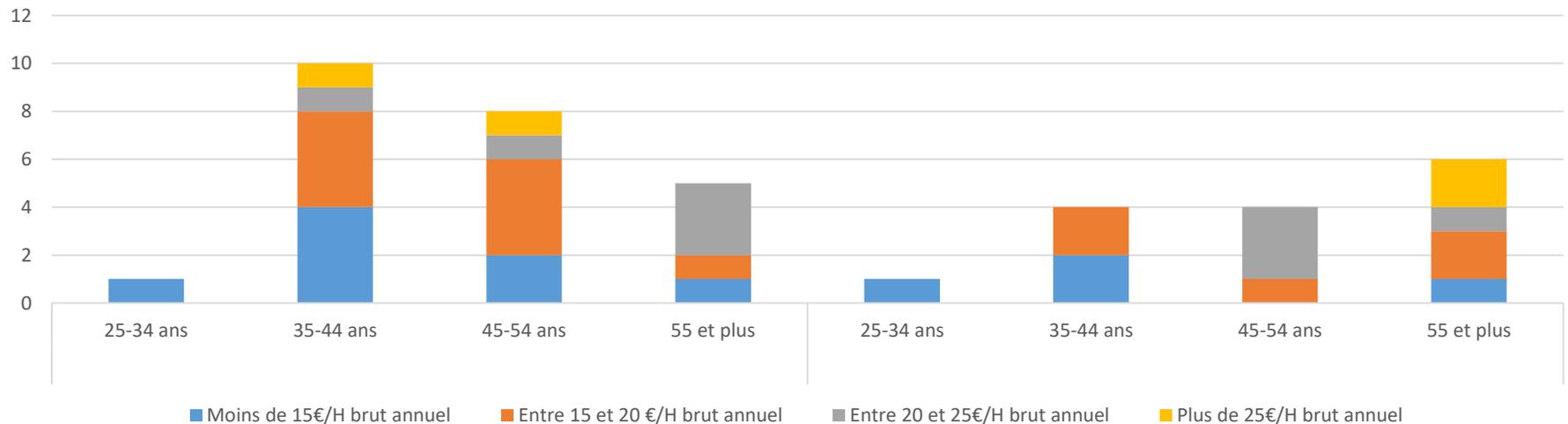
# Eventail des rémunérations par âge en taux horaire brut annuel de base.

	Femmes					Hommes					Ensemble				
	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 et plus	total	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 et plus	total	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 et plus	total
Moins de 15€/H brut annuel	1	4	2	1	8	1	2	0	1	4	2	6	2	2	12
Entre 15 et 20 €/H brut annuel	0	4	4	1	9	0	2	1	2	5	0	6	5	3	14
Entre 20 et 25€/H brut annuel	0	1	1	3	5	0	0	3	1	4	0	1	4	4	9
Plus de 25€/H brut annuel	0	1	1	0	2	0	0	0	2	2	0	1	1	2	4
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>39</b>

Eventail des rémunérations par âge

Femmes (N = 24)

Hommes (N = 15)

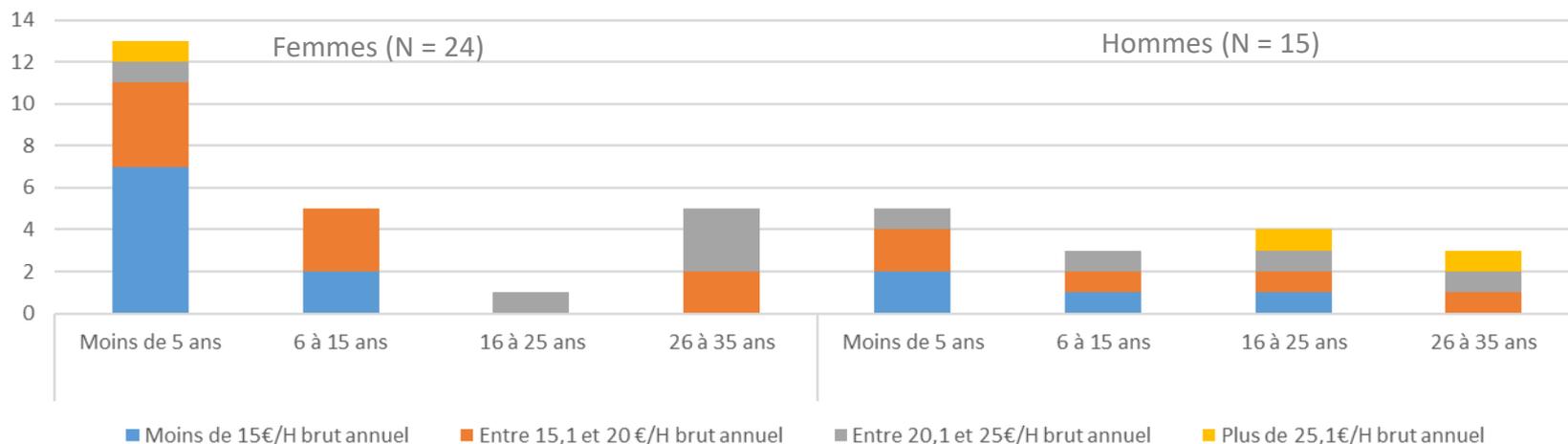


Pas de distorsion notable selon le genre.

# Eventail des rémunérations par ancienneté en taux horaire brut annuel de base.

	Femmes					Hommes					Ensemble				
	Moins de 5 ans	6 à 15 ans	16 à 25 ans	26 à 35 ans	total	Moins de 5 ans	6 à 15 ans	16 à 25 ans	26 à 35 ans	total	Moins de 5 ans	6 à 15 ans	16 à 25 ans	26 à 35 ans	total
Moins de 15€/H brut annuel	7	2	0	0	9	2	1	1	0	4	9	3	1	0	13
Entre 15,1 et 20 €/H brut annuel	4	3	0	2	9	2	1	1	1	5	6	4	1	3	14
Entre 20,1 et 25€/H brut annuel	1	0	1	3	5	1	1	1	1	4	2	1	2	4	9
Plus de 25,1€/H brut annuel	1	0	0	0	1	0	0	1	1	2	1	0	1	1	3
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>39</b>

Eventail des rémunérations par ancienneté



Fort renouvellement des équipes en 2023 par l'embauche de techniciens et surtout de techniciennes (postes d'accueil) au salaire modéré.

## Axe 2

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois.

**Mesure 1** : Identifier et analyser les disparités de répartition femmes/hommes par catégorie d'emplois.

Action	Indicateur de suivi
Connaître la part femmes/hommes en fonction des catégories.	Produire des tableaux par catégories et un rapport d'analyse.

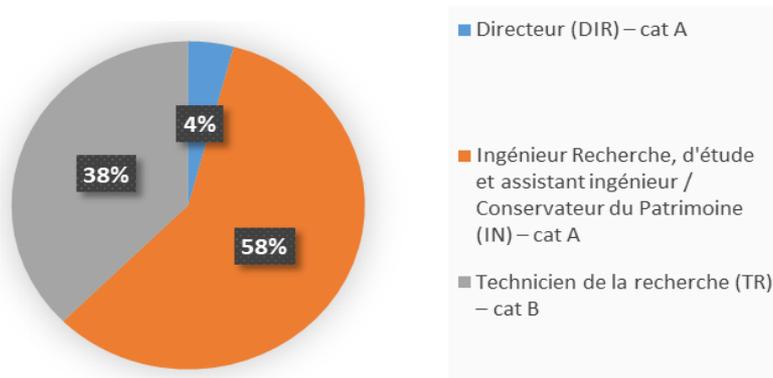
**Mesure 2** : Garantir le bon respect des procédures de recrutement internes à l'établissement.

Action	Indicateur de suivi
Rappeler la procédure de recrutement aux personnes en charge du recrutement.	Mettre en place une réunion préparatoire rappelant les règles.

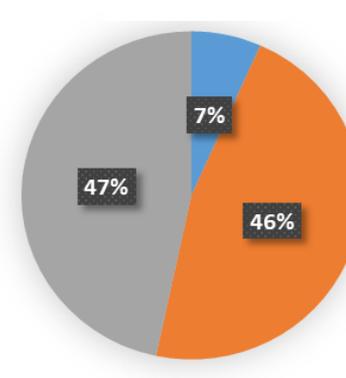
# Répartition par catégorie d'emploi CDI (selon grille CNRS) et assimilés.

	Femmes	Hommes	Ensemble
Directeur (DIR) – cat A	1	1	2
Ingénieur Recherche, d'étude et assistant ingénieur / Conservateur du Patrimoine (IN) – cat A	14	7	21
Technicien de la recherche (TR) – cat B	9	7	16
Adjoint technique de la Recherche – cat C	0	0	0
Total	24	15	39

Femmes (N = 24)



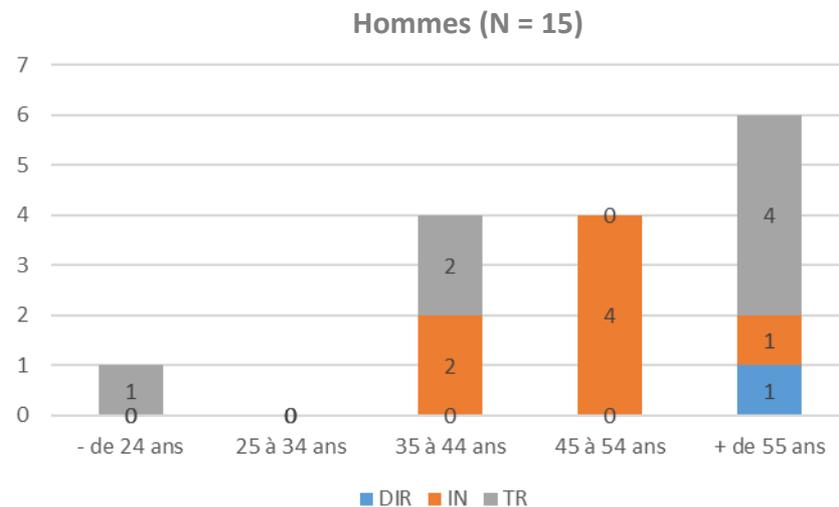
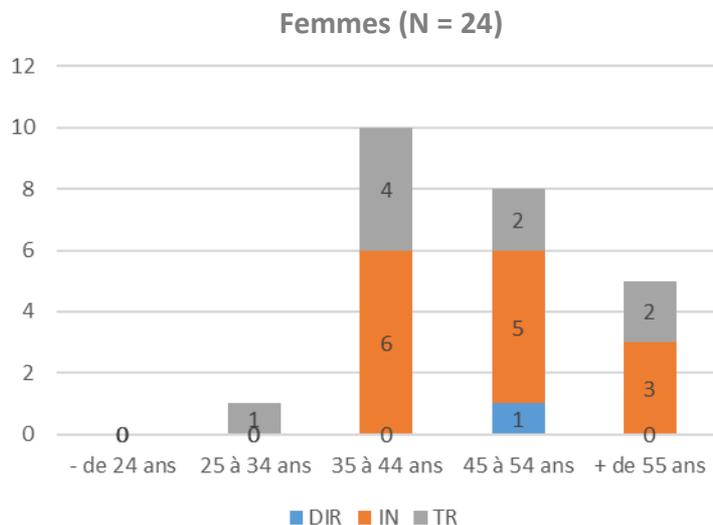
Hommes (N = 15)



Plus de femmes que d'hommes au sein de Bibracte, notamment dans la catégorie IN. Les autres catégories sont globalement à l'équilibre.

# Répartition selon l'âge.

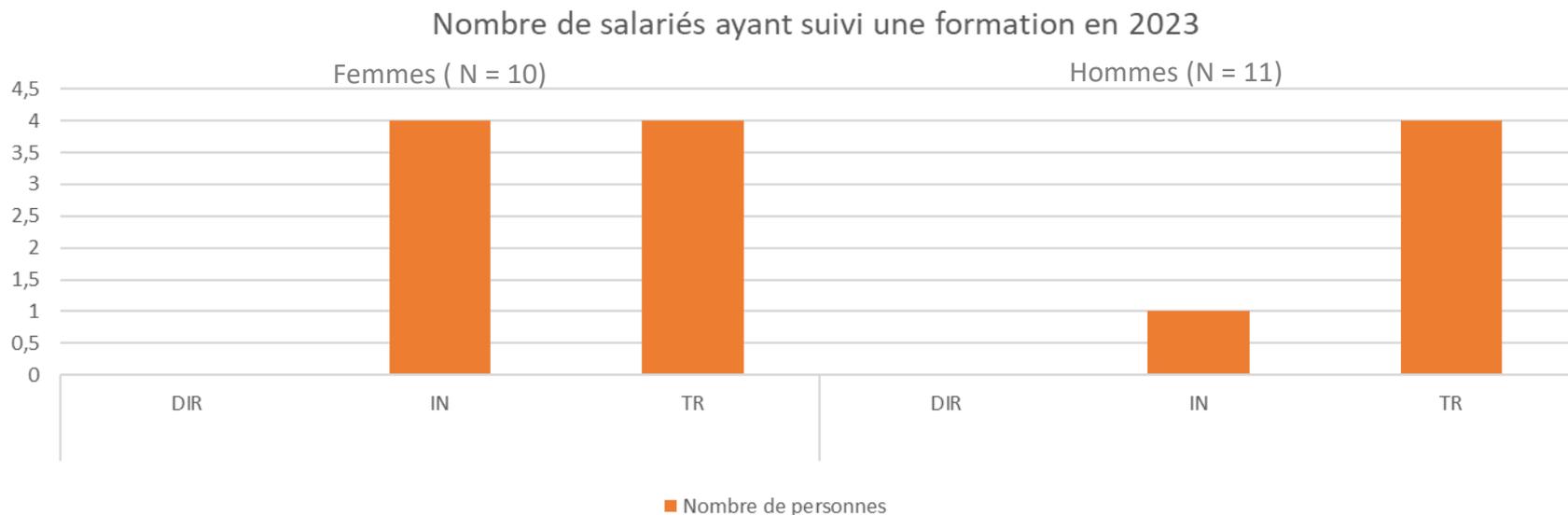
	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
- de 24 ans	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
25 à 34 ans	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
35 à 44 ans	0	6	4	10	0	2	2	4	0	8	6	14
45 à 54 ans	1	5	2	8	0	4	0	4	1	9	2	12
+ de 55 ans	0	3	2	5	1	1	4	6	1	4	6	11
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>39</b>



Plus de la moitié des salariés a plus de 45 ans (13 femmes et 10 hommes). Peu de moins de 34 ans (deux). Plusieurs TR dans le dernier quart de leur carrière professionnelle (4 hommes et 2 femmes).

# Nombre de salariés ayant suivi une formation en 2023.

	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
Nombre de personnes	0	4	4	8	0	1	4	5	0	5	8	13
Nombre de jours	0	5	5	10	0	1	10	11	0	6	15	21



Les formations concernent plus les catégories d'emplois TR et AI (qui ont un plus fort effectif).

# Départs du 01/01/23 au 01/07/23.

	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IR	TR	total
Démission	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2
Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rupture conventionnelle	0	0	0	0	1	1	0	2	1	1	0	2
Retraite	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
<b>Total</b>	0	0	2	2	1	1	1	3	1	1	3	5



Chiffres non significatifs car cela concerne trop peu de personnes.

## Axe 3

# Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

**Mesure 1** : Mieux faire connaître les dispositifs existants et favoriser un égal investissement par les salariés.

Action	Indicateur de suivi
Recenser les dispositifs existants et identifier d'éventuels dispositifs nouveaux.	Diffuser à tous les salariés la liste des dispositifs.
Encourager les hommes à bénéficier des dispositifs au même titre que les femmes.	Rendez-vous individuels par la direction. Appui des représentants du personnel.

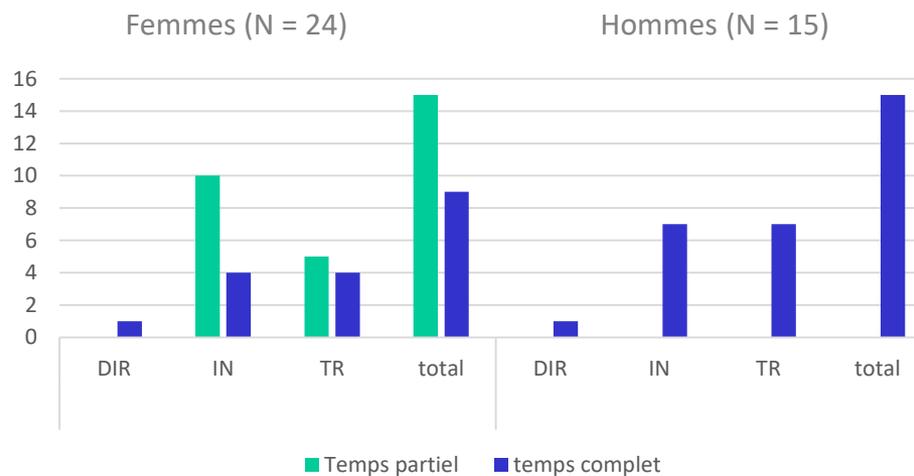
**Mesure 2** : Surveiller la bonne application de la charte du télétravail.

Action	Indicateur de suivi
Communiquer régulièrement sur la charte du télétravail et rappeler les bonnes pratiques à respecter (droit à la déconnexion, horaires des réunions...).	Messages d'information et de sensibilisation à tous.

# Rythme du contrat de travail.

	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
Temps partiel	0	10	5	15	0	0	0	0	0	10	5	15
Dont congé parental	0	2	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2
Dont médical	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
temps complet	1	4	4	9	1	7	7	15	2	11	11	24

Nombre de salariés à temps partiel et à temps complet

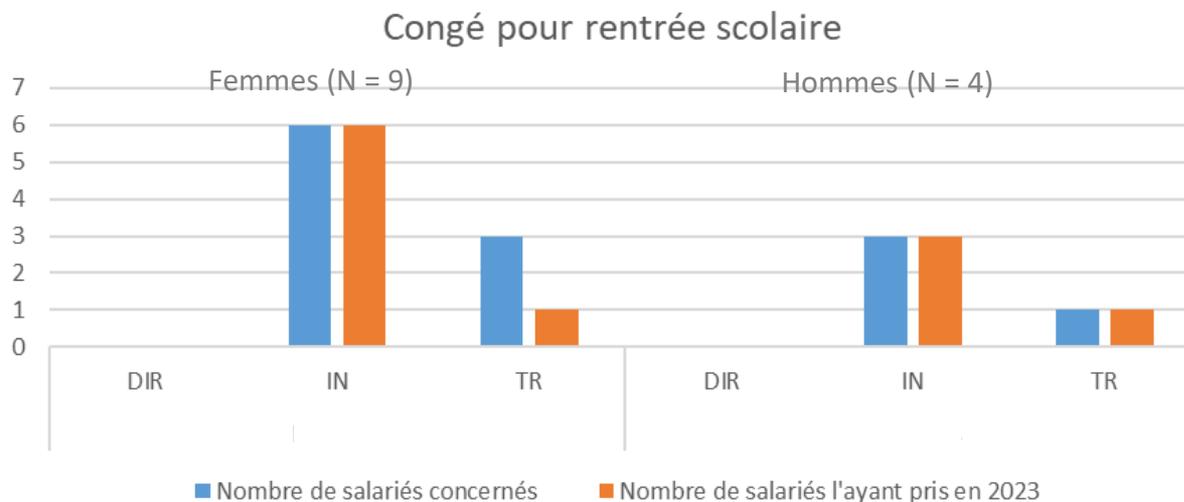


La totalité des contrats à temps partiel sont effectués par des femmes (15/39).

La totalité des congés parentaux sont effectués par des femmes mais les données sont trop faibles pour être significatives.

# Utilisation du congé pour rentrée scolaire. Septembre 2023

	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
Nombre de salariés concernés	0	6	3	9	0	3	1	4	0	9	4	13
Nombre de salariés l'ayant pris en 2023	0	6	1	7	0	3	1	4	0	9	2	12



Tous les hommes ayant un enfant de moins de 12 ans ont bénéficié du jour de congé pour rentrée scolaire.

## Axe 4

# Prévenir, combattre et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

**Mesure 1** : Informer sur les stéréotypes, les genres et la prévention des agressions à caractère sexuel, sexiste ou homophobe.

Action	Indicateur de suivi
Sensibiliser les salariés sur les discriminations y compris sur les violences privées subies. Informer sur les conséquences disciplinaires et pénales de toute dérive discriminante	Diffusion de notes d'information.
Former les cadres de l'établissement et les chefs de projet	Nombre de personnes formées

**Mesure 2** : Élaborer les procédures de signalement, de prise en charge et de suivi.

Action	Indicateur de suivi
Recenser et actualiser les outils existants et lister les interlocuteurs et leurs rôles (service médical, service social, psychologue, délégué à la déontologie, CSE, ...).	Le recensement et le nombre d'outils.
Améliorer la connaissance des salariés sur les outils, les circuits et les interlocuteurs, et encourager les personnels qui font l'objet de discrimination à le signaler systématiquement auprès de l'encadrement ou du Pôle Ressources	Diffusion d'une note. Sensibilisation auprès des encadrants et des représentants du personnel.

**Bibracte**

Établissement Public de Coopération Culturelle

Siège : Centre archéologique européen – 58370 GLUX-EN-GLENNE