

B I B R A C T É

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Version du 06/08/2025
Statistiques au 1er juillet 2025



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.

Le bilan 2025

Quelques modifications apparaissent dans les tableaux comparatifs à 2024 suite à trois départs F, un remplacement F et une embauche H réduisant légèrement la prédominance des salariées F à Bibracte. La situation est globalement équilibrée entre les femmes et les hommes concernant la rémunération et l'avancement que ce soit par tranche d'âge, par catégories et par ancienneté. Une différence notable persiste dans la durée du temps de travail, les femmes restent majoritaires pour les contrats à temps partiel.

Lors du conseil scientifique du printemps, avant le démarrage des chantiers de fouille, une sensibilisation aux violences et le harcèlement sexuel et sexiste (VHSS) a été faite aux responsables des chantiers. Il est également prévu qu'une séance soit organisée à destination des salariés en fin d'année 2025.

Contexte

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 concernant les quatre axes 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.

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 relatifs aux seuls salariés en contrat de travail à durée indéterminée et assimilés fournis en annexe, mais il concerne l'ensemble des collaborateurs de l'établissement. Il engage l'établissement à assurer un suivi annuel afin de maintenir l'égalité F/H sur les axes définis par le décret et afin de mieux sensibiliser les salariés à ces questions. Le plan est diffusé aux salariés et mis en ligne sur les pages institutionnelles du site internet de l'établissement.

Au-delà de ses obligations légales, 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

Evaluer, 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 en 2025 par rapport à 2024.

Action	Indicateur de suivi
Évaluer les écarts selon plusieurs critères et les comprendre	Production des tableaux et d'une analyse des écarts.

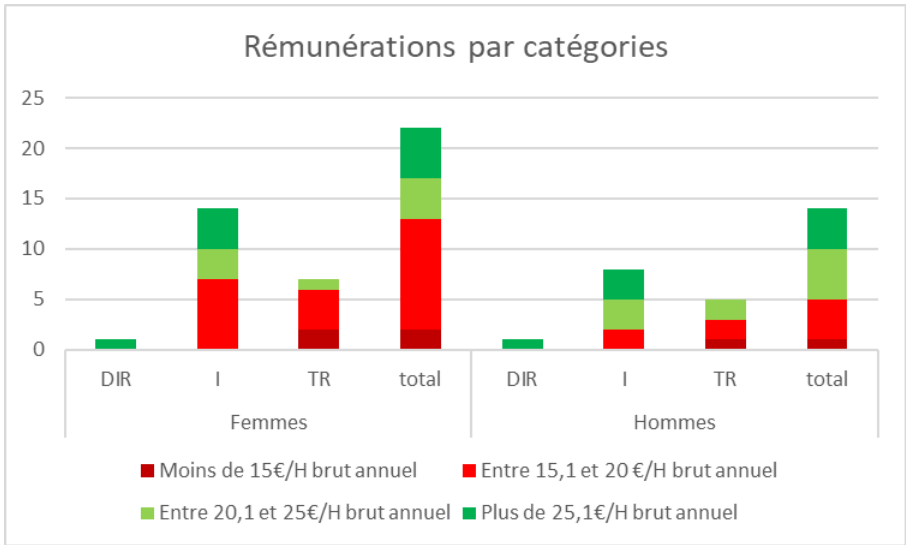
Mesure 2 : Assurer un suivi annuel.

Action	Indicateur de suivi
Assurer un suivi annuel des évolutions des données	Publication d'un document de suivi annuel sous forme de bilan.

Montant des rémunérations par catégorie en taux horaire brut annuel de base

au 31 juillet 2024	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
Moins de 15€/H brut annuel	0	1	3	4	0	0	0	0	0	1	3	4
Entre 15,1 et 20 €/H brut annuel	0	5	4	9	0	2	3	5	0	7	7	14
Entre 20,1 et 25€/H brut annuel	0	6	1	7	0	3	2	5	0	9	3	12
Plus de 25,1€/H brut annuel	1	3	0	4	1	2	0	3	2	5	0	7
Total	1	15	8	24	1	7	5	13	2	22	13	37

au 31 juillet 2025	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
Moins de 15€/H brut annuel	0	0	2	2	0	0	1	1	0	0	3	3
Entre 15,1 et 20 €/H brut annuel	0	7	4	11	0	2	2	4	0	9	6	15
Entre 20,1 et 25€/H brut annuel	0	3	1	4	0	3	2	5	0	6	3	9
Plus de 25,1€/H brut annuel	1	4	0	5	1	3	0	4	2	7	0	9
Total	1	14	7	22	1	8	5	14	2	22	12	36

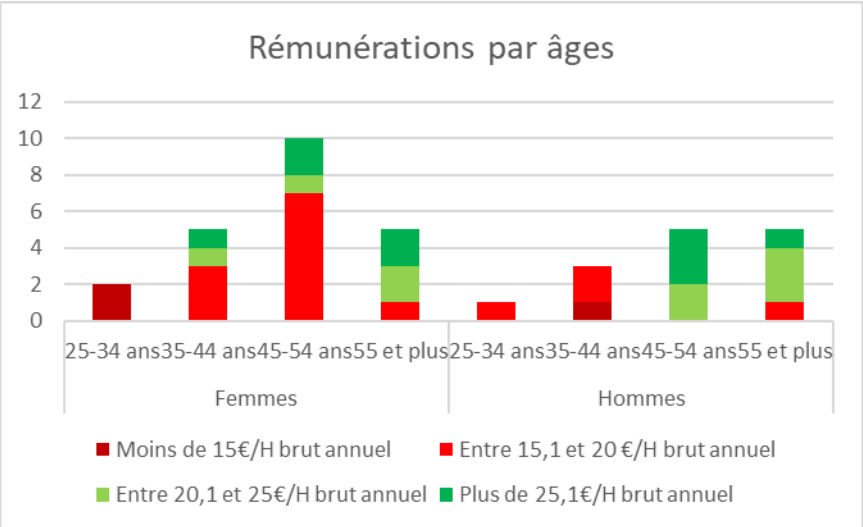


➡ Evolution salariale légèrement à la hausse par rapport à 2024 (évolutions individuelles) pour les Femmes comme pour les Hommes.

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

au 31 juillet 2024	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	1	0	2	4	0	0	0	0	0	1	1	0	2	4
Entre 15,1 et 20 €/H brut annuel	0	6	5	0	11	1	2	1	1	5	1	8	6	1	16
Entre 20,1 et 25€/H brut annuel	0	1	1	3	5	0	2	1	2	5	0	3	2	5	10
Plus de 25,1€/H brut annuel	0	1	2	1	4	0	0	2	1	3	0	1	4	2	7
Total	1	9	8	6	24	1	4	4	4	13	2	13	12	10	37

au 31 juillet 2025	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	2	0	0	0	2	0	1	0	0	1	2	1	0	0	3
Entre 15,1 et 20 €/H brut annuel	0	3	7	1	11	1	2	0	1	4	1	5	7	2	15
Entre 20,1 et 25€/H brut annuel	0	1	1	2	4	0	0	2	3	5	0	1	3	5	9
Plus de 25,1€/H brut annuel	0	1	2	2	5	0	0	3	1	4	0	1	5	3	9
Total	2	5	10	5	22	1	3	5	5	14	3	8	15	10	36

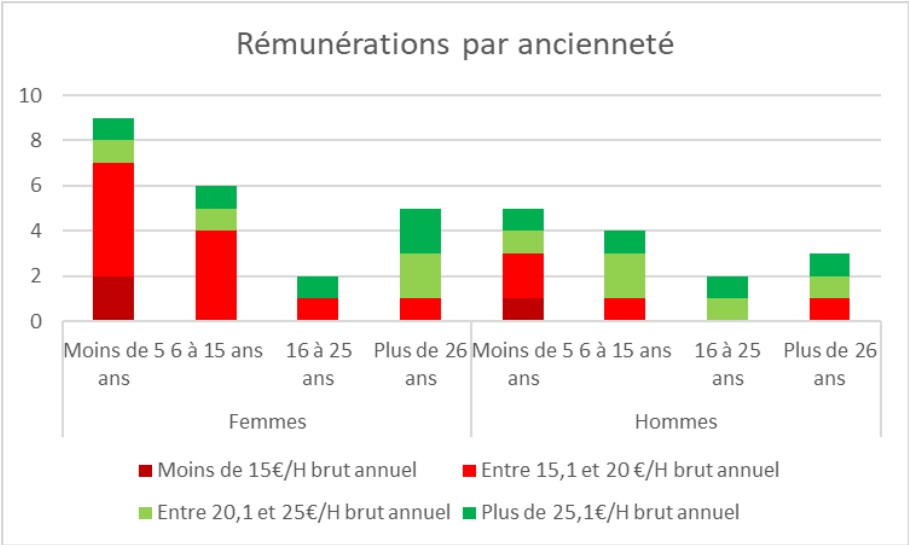


Pas d'évolution significative par rapport à 2024 si ce n'est l'avancée en âge des salariés.

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

au 31 juillet 2024	Femmes					Hommes					Ensemble				
	Moins de 5 ans	6 à 15 ans	16 à 25 ans	plus de 26 ans	total	Moins de 5 ans	6 à 15 ans	16 à 25 ans	plus de 26 ans	total	Moins de 5 ans	6 à 15 ans	16 à 25 ans	plus de 26 ans	total
Moins de 15€/H brut annuel	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4
Entre 15,1 et 20 €/H brut annuel	4	4	0	1	9	3	1	0	1	5	7	5	0	2	14
Entre 20,1 et 25€/H brut annuel	2	2	1	2	7	1	2	1	1	5	3	4	2	3	12
Plus de 25,1€/H brut annuel	1	1	0	2	4	1	0	1	1	3	2	1	1	3	7
Total	11	7	1	5	24	5	3	2	3	13	16	10	3	8	37

au 31 juillet 2025	Femmes					Hommes					Ensemble				
	Moins de 5 ans	6 à 15 ans	16 à 25 ans	plus de 26 ans	Total	Moins de 5 ans	6 à 15 ans	16 à 25 ans	plus de 26 ans	total	Moins de 5 ans	6 à 15 ans	16 à 25 ans	plus de 26 ans	total
Moins de 15€/H brut annuel	2	0	0	0	2	1	0	0	0	1	3	0	0	0	3
Entre 15,1 et 20 €/H brut annuel	5	4	1	1	11	2	1	0	1	4	7	5	1	2	15
Entre 20,1 et 25€/H brut annuel	1	1	0	2	4	1	2	1	1	5	2	3	1	3	9
Plus de 25,1€/H brut annuel	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	2	2	2	3	9
Total	9	6	2	5	22	5	4	2	3	14	14	10	4	8	36



➡ Les embauches récentes sont majoritairement des femmes à Bibracte.

Axe 2

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

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

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

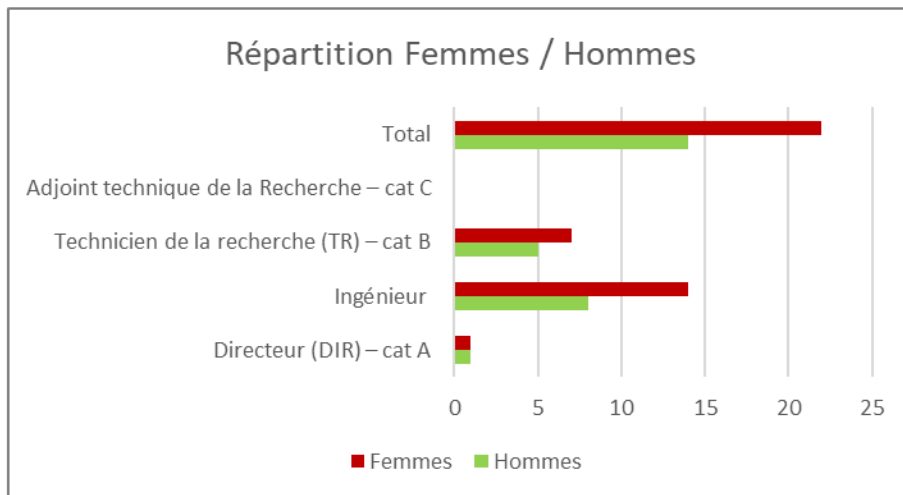
Mesure 2 : Garantir le bon respect des procédures de recrutement internes à l'établissement.

Action	Indicateur de suivi
Porter une attention particulière à la rédaction des avis de vacance de poste et des entretiens.	Avis de vacance de poste.

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

au 31 juillet 2024	Femmes	Hommes	Ensemble
Directeur (DIR) – cat A	1	1	2
Ingénieur Recherche, d'étude et assistant ingénieur / Conservateur du Patrimoine (IN) – cat A	15	7	22
Technicien de la recherche (TR) – cat B	8	5	13
Adjoint technique de la Recherche – cat C	0	0	0
Total	24	13	37

au 31 juillet 2025	Femmes	Hommes	Ensemble
Directeur (DIR) – cat A	1	1	2
Ingénieur Recherche, d'étude et assistant ingénieur / Conservateur du Patrimoine (IN) – cat A	14	8	22
Technicien de la recherche (TR) – cat B	7	5	12
Adjoint technique de la Recherche – cat C	0	0	0
Total	22	14	36



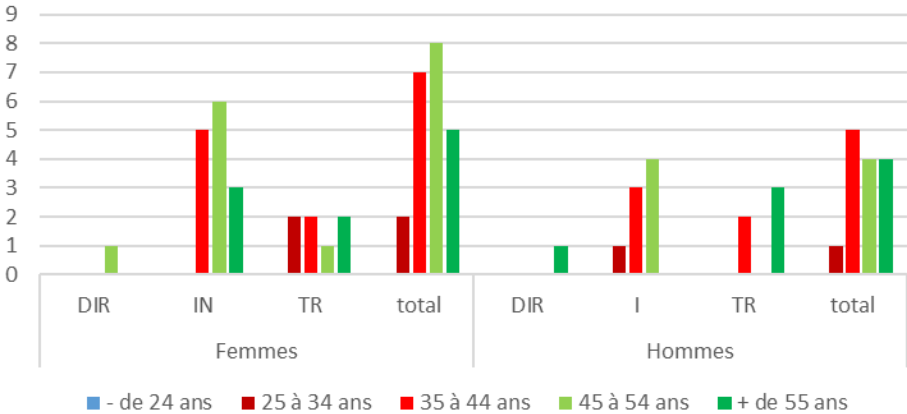
Plus de femmes que d'hommes au sein de Bibracte.

Répartition selon l'âge

au 31 juillet 2024	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
- de 24 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 à 34 ans	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	2
35 à 44 ans	0	6	3	9	0	2	2	4	0	8	5	13
45 à 54 ans	1	6	1	8	0	4	0	4	1	10	1	12
+ de 55 ans	0	3	3	6	1	0	3	4	1	3	6	10
Total	1	15	8	24	1	7	5	13	2	22	13	37

au 31 juillet 2025	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
- de 24 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 à 34 ans	0	0	2	2	0	1	0	1	0	1	2	3
35 à 44 ans	0	5	2	7	0	3	2	5	0	8	4	12
45 à 54 ans	1	6	1	8	0	4	0	4	1	10	1	12
+ de 55 ans	0	3	2	5	1	0	3	4	1	3	5	9
Total	1	14	7	22	1	8	5	14	2	22	12	36

Répartition selon l'âge

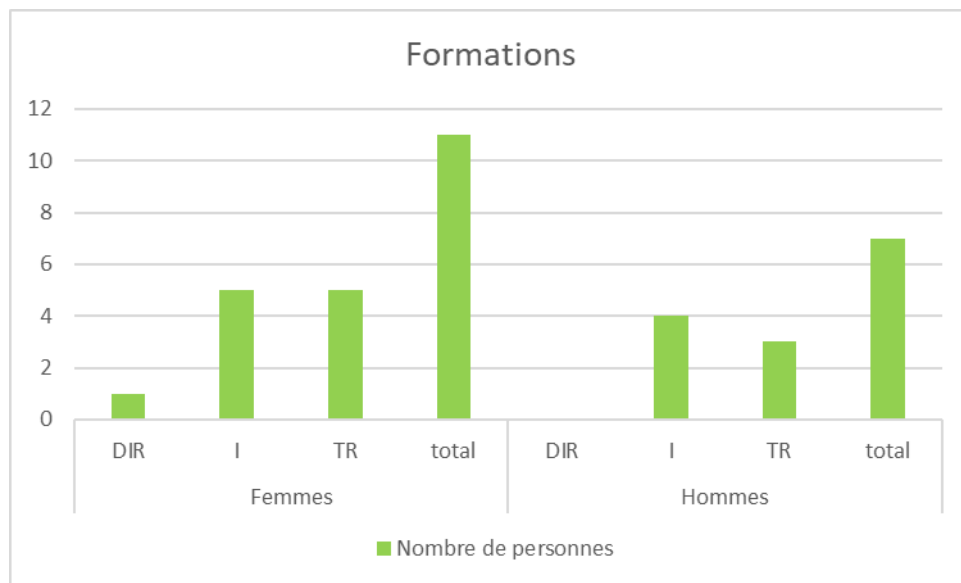


➔ Répartition équilibrée des tranches d'âges entre les femmes et les hommes. Les moins de 35 ans sont moins présents dans l'établissement.

Nombre de salariés ayant suivi une formation dans l'année

au 31 juillet 2024	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
Nombre de personnes	1	9	5	15	0	5	3	8	1	14	8	23
Nombre de jours	1	12	14	27	0	8	12	20	1	20	26	47

au 31 juillet 2025	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	Total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
Nombre de personnes	1	5	5	11	0	4	3	7	1	9	8	18
Nombre de jours	5,5	5	4,5	15	0	5,5	1,5	7	5,5	10,5	6	22



Les formations sont suivies par tous de manière équilibrée.

Départs du 01/01/25 au 01/07/25.

au 31 juillet 2024	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
Démission	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Licenciement	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
Rupture conventionnelle	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1
Retraite	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1
Total	0	0	1	1	0	1	2	3	0	1	3	4

au 31 juillet 2025	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
Démission	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Rupture conventionnelle	0	2	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2
Retraite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	2	1	3	0	0	0	0	0	2	1	3



Chiffres non significatifs car ils concernent 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 de ces 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.

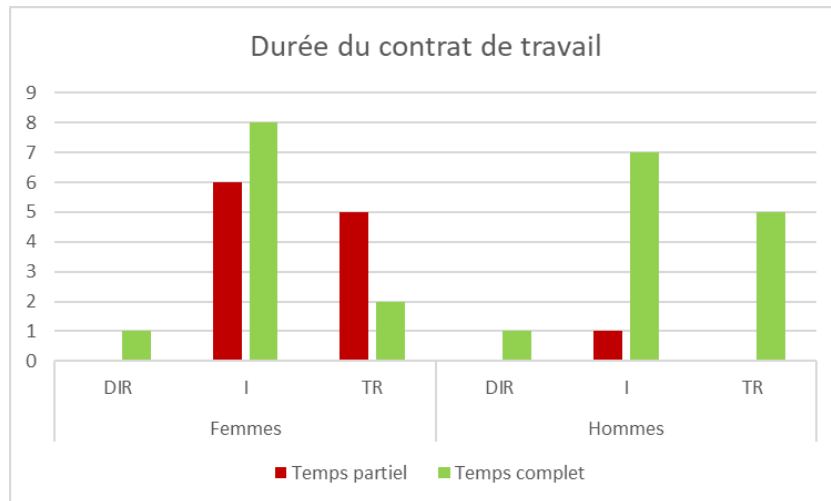
Mesure 2 : Surveiller la bonne application de la charte du travail et du télétravail.

Action	Indicateur de suivi
Communiquer la charte du temps de travail 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

au 31 juillet 2024	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
Temps partiel	0	8	5	13	0	0	0	0	0	8	5	13
Dont congé parental	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dont médical	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Temps complet	1	7	3	11	1	7	5	13	2	14	8	24

au 31 juillet 2025	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
Temps partiel	0	6	5	11	0	1	0	1	0	7	5	12
Dont congé parental	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Dont médical	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	2
Temps complet	1	8	2	11	1	7	5	13	2	15	7	24

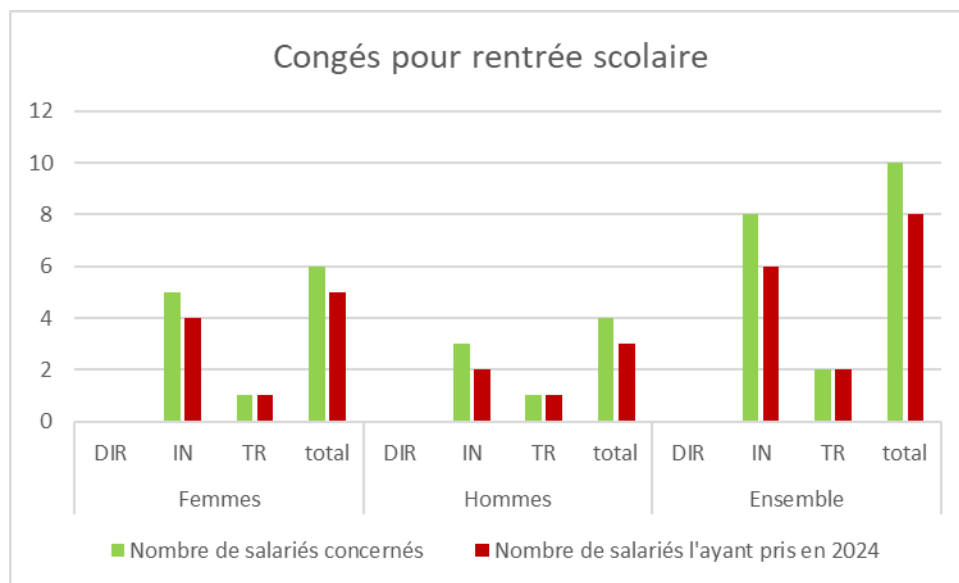


La majorité des contrats à temps partiel sont effectués par des femmes.
Le nombre de temps partiels a légèrement diminué par rapport à 2023 et à 2022.

Utilisation du congé pour la rentrée scolaire de septembre 2024

au 31 juillet 2024	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
Nombre de salariés concernés	0	7	1	8	0	3	1	4	0	10	2	12
Nombre de salariés l'ayant pris en 2023	0	5	1	6	0	2	1	3	0	7	2	9

au 31 juillet 2025	Femmes				Hommes				Ensemble			
	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total	DIR	IN	TR	total
Nombre de salariés concernés	0	5	1	6	0	3	1	4	0	8	2	10
Nombre de salariés l'ayant pris en 2024	0	4	1	5	0	2	1	3	0	6	2	8



La majorité des Hommes et des Femmes ayant un enfant de moins de 12 ans ont bénéficié du jour de congé pour la 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. Communiquer sur les conséquences disciplinaires et pénales de toute dérive discriminante	Diffusion de notes d'information ou présentations/échanges.
Former les cadres de l'établissement et les chefs de projets	Deux personnes ont été formées au sujet des violences et du harcèlements sexistes et sexuels dans le monde du travail afin d'être en capacité de les définir et d'agir au sein de l'établissement (3 sept 2024 – Carine Genin et Sophie Grange)

Mesure 2 : Elaborer 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, service HSCT, ...).	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 DRH	Présentation à tous. Appui des représentants du personnel. Sensibilisation auprès des encadrants et des représentants du personnel.

Bibracte

Établissement Public de Coopération Culturelle

Siège : Centre archéologique européen, 37 rue des 3 Sommets, 58370 GLUX-EN-GLENNE