BULAC

[הפריה] [大学] [γλώσσες] [ཤེས་རིག]

Bibliothèque universitaire
des langues et civilisations



# PLAN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Ce document décrit les engagements de la BULAC en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Version : 7 mai 2025





GIP BULAC
65 rue des Grands Moulins
F-75013 PARIS

T +33 1 81 69 18 00
contact@bulac.fr
www.bulac.fr

# TABLE DES MATIÈRES

SÉCURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL AU REGARD DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 3

1. MIXITÉ DES MÉTIERS ET ÉGAL ACCÈS À TOUTES LES FONCTIONS DE RESPONSABILITÉS....3
   1.1. Promouvoir les métiers pour développer la mixité....3
   1.2. Veiller à la parité et limiter les biais de genre dans les recrutements....3
   1.3. Garantir les conditions d'une participation égalitaire à tous les niveaux de décision et d'un accès égalitaire aux fonctions de direction....3
2. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN TERMES DE RÉMUNÉRATION....4
   2.1. Évaluer et prévenir les écarts de rémunération....4
3. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN TERMES DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE....4
   3.1. Garantir un égal accès aux corps, grades et emplois....4
      3.1.1. Appliquer le principe des « promotions en cascade »....4
      3.1.2. Garantir les conditions d'un accès égalitaire aux concours et examens professionnels....4
      3.1.3. Respecter la parité hommes/femmes dans les jurys de concours....5

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, FACTEUR DU BIEN-ÊTRE DES AGENTS 5

1. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE....5
   1.1. Faire du télétravail égalitaire un objet de dialogue social....5
   1.2. Inciter à prendre l'intégralité des congés liés à la paternité lors de l'arrivée d'un enfant....5
   1.3. Aider la prise en charge des enfants en bas âge et des parents en perte d'autonomie....6
   1.4. Mettre à disposition un espace d'allaitement....6
2. CULTURE DE L'ÉGALITÉ....6
   2.1. Privilégier des espaces d'échange et de partage....6
   2.2. Vivre l'égalité comme une réalité tangible....6

LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS 6

1. DISPOSITIF DE PRÉVENTION DES VSS....6
   1.1. Former et sensibiliser les agents à la question des VSS....6
2. TRAITEMENT CONFIDENTIEL DES VSS....7
   2.1. Assurer écoute, orientation et suivi des signalements de VSS....7

ACTIONS TRANSVERSES 7

1. INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE SEXE ET DE GENRE DANS LA POLITIQUE DOCUMENTAIRE ET LA MÉDIATION....7
   1.1. Acquérir et valoriser des ressources dans le domaine des études de genre et de sexualité..7
   1.2. Mettre en visibilité des figures féminines dans la programmation scientifique et culturelle...8
2. PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ DANS LA COMPOSITION DES INSTANCES ET DANS L'ORGANISATION DES MANIFESTATIONS SCIENTIFIQUES ET CULTURELLES....8
   2.1. Veiller à ce que le pourcentage de femmes et d'homme soit équivalent dans les instances...8
   2.2. Vérifier la proportion de femmes et d'hommes dans les manifestations culturelles....8

COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER 9

1. FOURNIR UNE INFORMATION RÉGULIÈRE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE....9
2. METTRE À DISPOSITION UN MODULE DE SENSIBILISATION À DISTANCE....9

PILOTAGE ET SUIVI 9

# SÉCURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL AU REGARD DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## 1. MIXITÉ DES MÉTIERS ET ÉGAL ACCÈS À TOUTES LES FONCTIONS DE RESPONSABILITÉS

S'il n'existe pas de définition officielle de la mixité des métiers, la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du ministère chargé du travail (DARES) considère pour le secteur privé qu'un métier est mixte lorsque la proportion de femmes ou d'hommes est comprise entre 40 % et 60 %.

### 1.1. PROMOUVOIR LES MÉTIERS POUR DÉVELOPPER LA MIXITÉ

La BULAC s'efforce de renforcer l'attractivité des métiers de la bibliothèque en menant des actions à destination des viviers, dont l'accueil de stages de troisième et de seconde, pour favoriser les candidatures de femmes et d'hommes à ces métiers.

*Accueil de stagiaires - Rapport social unique 2024*

14 stagiaires non rémunérés ont été accueillis en 2024 à la BULAC : 10 femmes et 4 hommes.

### 1.2. VEILLER À LA PARITÉ ET LIMITER LES BIAIS DE GENRE DANS LES RECRUTEMENTS

Le guide « Recruter à la BULAC » consacre le devoir d'exemplarité de la BULAC en matière de recrutement : il rappelle le principe de l'égalité d'accès aux emplois publics et le principe de non-discrimination ; il livre des bonnes pratiques contre toute forme de discrimination à l'embauche.

*Effectifs - Rapport social unique 2024*

Au 31 décembre 2024, la BULAC employait 105 personnes physiques : 59 femmes et 46 hommes.

### 1.3. GARANTIR LES CONDITIONS D'UNE PARTICIPATION ÉGALITAIRE À TOUS LES NIVEAUX DE DÉCISION ET D'UN ACCÈS ÉGALITAIRE AUX FONCTIONS DE DIRECTION

Le Rapport social unique présente les effectifs ainsi qu'une pyramide des âges avec un croisement des données par statut, catégorie, sexe.

*Effectifs - Rapport social unique 2024*

Au 31 décembre 2024, la BULAC employait 23 femmes et 25 hommes de catégorie A, 16 femmes et 7 hommes de catégorie B, 20 femmes et 14 hommes de catégorie C.

*Âge médian*

L'âge médian des agents de la BULAC est de 42 ans pour les femmes et 41 ans pour les hommes, au 17 avril 2025.

## 2. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN TERMES DE RÉMUNÉRATION

### 2.1. ÉVALUER ET PRÉVENIR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Le statut de la fonction publique garantit une égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes de rémunération.

Le Rapport social unique présente une photographie genrée des INM par catégorie et statut. À noter : Seuls les contractuels sur Titre 3 sont payés par l'établissement. Les personnels mis à disposition par le Rectorat de Paris et le CNRS (titulaires et contractuels) le sont par ces structures. Les données qui les concernent sont donc purement indicatives.

## 3. ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN TERMES DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

### 3.1. GARANTIR UN ÉGAL ACCÈS AUX CORPS, GRADES ET EMPLOIS

Le statut de la fonction publique garantit une égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes de déroulement de carrière. Le Rapport social unique présente des données genrées sur le recrutement, la mobilité, les avancements de grade, les promotions, l'accès à la formation.

#### 3.1.1. Appliquer le principe des « promotions en cascade »

Lors de l'examen des possibilités de promotion, par le tableau d'avancement et la liste d'aptitude, la BULAC veille à ce que les classements reflètent la proportion de femmes/hommes promouvables.

*Promotions - Rapport social unique 2024*

Tableau d'avancement 2024

- Promouvables (ayant souhaité être présentés)
  - conservateur en chef : 1 femme, 2 hommes
  - bibliothécaire hors classe : 1 femme
  - BIBAS classe exceptionnelle : 1 homme
  - magasinier principal de 1re classe : 2 femmes, 1 homme
  - magasinier principal de 2e classe : 1 femme
  - IGE hors classe : 1 femme
  - SAENES classe exceptionnelle : 1 femme
  - ADJAENES principal 1re classe : 1 homme
- Promus : 1 femme conservateur en chef

Liste d'aptitude 2024

- Promouvables (ayant souhaité être présentés)
  - conservateur général : 1 homme
  - conservateur : 1 femme
  - bibliothécaire : 2 femmes, 1 homme
  - BIBAS 3 : 1 femme, 2 hommes
  - IGE : 1 femme, 2 hommes

#### 3.1.2. Garantir les conditions d'un accès égalitaire aux concours et examens professionnels

Les données du Rapport social unique relatives à la participation et la réussite aux concours et examens professionnels permettent d'observer la répartition par sexe.

*Concours et examens professionnels - Rapport social unique 2024*

Le nombre de candidatures connues par l'administration à des concours et examens professionnels a été de 17, portées par 14 agents, dont 3 contractuels et 11 titulaires, 13 femmes, 1 homme.

Il y a eu 2 admis en 2024 :

- 1 femme IGE contractuelle a obtenu le concours de bibliothécaire territorial et le concours de bibliothécaire d'État,
- 1 femme BIBAS classe normale a obtenu l'examen professionnel de BIBAS classe supérieure.

#### 3.1.3. Respecter la parité hommes/femmes dans les jurys de concours

Le critère de parité est respecté dans la composition des jurys de concours ITRF.

# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, FACTEUR DU BIEN-ÊTRE DES AGENTS

## 1. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

### 1.1. FAIRE DU TÉLÉTRAVAIL ÉGALITAIRE UN OBJET DE DIALOGUE SOCIAL

En apportant notamment plus d'autonomie et de souplesse, le télétravail peut agir comme correcteur des inégalités entre les femmes et les hommes. Mais le télétravail peut être un objet à double tranchant. Les conditions de télétravail peuvent parfois être source d'inégalité, car les études montrent que les femmes présentes à leur domicile sont susceptibles d'être plus sollicitées sur les tâches domestiques que lorsque le travail se fait dans des locaux professionnels.

La BULAC est dotée d'indicateurs statistiques genrés sur le télétravail.

*Télétravail - Rapport social unique 2024*

46 agents ont télétravaillé en 2024, dont 15 contractuels BULAC, 29 titulaires et 2 contractuels sur poste vacant, soit 30 femmes et 16 hommes, 33 A, 12 B et 1 C.

Proposition à discuter avec les représentants du personnel : compléter l'enquête sur le télétravail et intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans le cadre de la négociation sur le télétravail.

### 1.2. INCITER À PRENDRE L'INTÉGRALITÉ DES CONGÉS LIÉS À LA PATERNITÉ LORS DE L'ARRIVÉE D'UN ENFANT

Depuis le 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant a été allongé, passant de 14 à 28 jours et une période de 7 jours immédiatement après la naissance de l'enfant est devenue obligatoire. Les bénéfices de ce congé sont importants : il permet, entre autres, une meilleure égalité entre les femmes et les hommes et une amélioration de la santé et du bien-être familial.

*Absences au travail - Rapport social unique 2024*

Sur l'année 2023-2024, les congés maternité/paternité/parentaux se répartissent de la manière suivante :

- 3 congés maternité représentant 379 jours, pour 3 agents : 1 de catégorie A ayant entre 30 et 39 ans, 1 de catégorie B ayant entre 30 et 39 ans et 1 de catégorie B ayant entre 40 et 49 ans
- 1 congé paternité de 21 jours, pour 1 agent de catégorie A ayant entre 30 et 39 ans
- 1 congé parental représentant 80 jours, pour 1 agent de catégorie A (femme) ayant entre 30 et 39 ans.

Les congés de maladie ordinaire 2023 ont représenté 1 153 jours dont 843 posés par 27 femmes et 310 par 6 hommes.

### 1.3. AIDER LA PRISE EN CHARGE DES ENFANTS EN BAS ÂGE ET DES PARENTS EN PERTE D'AUTONOMIE

Le service social du travail contribue à l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Une assistante sociale assure une permanence mensuelle. L'information sur les droits et démarches relatifs aux prestations familiales, au couple, aux enfants, aux parents âgés, au décès d'un proche, fait partie de ses domaines d'intervention.

### 1.4. METTRE À DISPOSITION UN ESPACE D'ALLAITEMENT

Une pièce modulable multi-usages, accessible sur réservation, sera prochainement aménagée en 2025. Les mères pourront réserver cet espace pour tirer leur lait.

## 2. CULTURE DE L'ÉGALITÉ

### 2.1. PRIVILÉGIER DES ESPACES D'ÉCHANGE ET DE PARTAGE

À la BULAC, les contextes conviviaux sont nombreux dans lesquels les agents se côtoient sans accorder d'attention particulière au genre : ateliers jardinage, ateliers yoga, programme Bouger à la BULAC…

### 2.2. VIVRE L'ÉGALITÉ COMME UNE RÉALITÉ TANGIBLE

Plus qu'un idéal, l'égalité relève d'une culture partagée qu'il convient d'entretenir dans la durée, au même titre que la diversité et l'inclusion, prônées avec conviction par la BULAC.

# LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES, LES HARCÈLEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

## 1. DISPOSITIF DE PRÉVENTION DES VSS

### 1.1. FORMER ET SENSIBILISER LES AGENTS À LA QUESTION DES VSS

En 2024, la BULAC a mis en place une cellule d'écoute VSS, composée du référent VSS, du chargé de mission Qualité de vie au travail et du psychologue du travail. Une page dédiée est

accessible sur l'intranet et des actions de formation et de sensibilisation sont régulièrement menées (campagnes d'affichage dans les locaux, mise à disposition d'outil de prévention, veille bibliographique sur le sujet).

*Actions de formation - Rapport d'activité 2024*

60 agents ont suivi une formation « Apprendre à réagir face au harcèlement sexuel dans les lieux publics » animée par l'association Stand Up lors du Symposium de rentrée 2024.

### 2. TRAITEMENT CONFIDENTIEL DES VSS

#### 2.1. ASSURER ÉCOUTE, ORIENTATION ET SUIVI DES SIGNALEMENTS DE VSS

L'année 2024 a marqué la création du dispositif de signalement, traitement et suivi des violences sexistes et sexuelles à destination des agents.

Inscrit dans le cadre des obligations des établissements de la fonction publique en la matière, ce dispositif prend la forme d'une cellule d'écoute composée par le référent VSS, le chargé de mission Qualité de vie au travail et le psychologue du travail.

La cellule peut être saisie, en toute confidentialité, par tout agent qui en éprouverait le besoin (témoin ou victime) grâce à une adresse mél dédiée.

# ACTIONS TRANSVERSES

### 1. INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE SEXE ET DE GENRE DANS LA POLITIQUE DOCUMENTAIRE ET LA MÉDIATION

#### 1.1. ACQUÉRIR ET VALORISER DES RESSOURCES DANS LE DOMAINE DES ÉTUDES DE GENRE ET DE SEXUALITÉ

La politique documentaire prévoit la mise en valeur de certains objets d'études en plein essor dans le paysage universitaire, dont le genre. Les documents sur cette thématique sont régulièrement valorisés en salle de lecture et en ligne.

La bibliothèque professionnelle intègre également des ouvrages sur ces thématiques.

*Sélections bibliographiques disponibles sur le site web*

Les sélections bibliographiques suivantes ont été mises en avant entre 2020 et 2024 :

- 8 mars, Journée internationale des droits des femmes
- L'Afrique des femmes - Saison Africa 2020 – 2021
- Femme, vie, liberté - Révolte en Iran
- La condition des femmes dans la société israélienne
- Genre et sexualités dans le monde

*Acquisitions 2025 de la bibliothèque professionnelle*

- *Les violences sexistes et sexuelles* / Charlotte Buisson et Jeanne Wetzels, ed. Que sais-je, 2022.
- *Agir pour l'égalité : questions de genre en bibliothèque* / sous la coord. de Florence Salanouve, ed. Enssib, coll. Boîte à outils, 2021.
- *En finir avec les violences sexistes et sexuelles, manuel d'action* / Caroline de Haas, ed. Robert Laffont, 2021.

### 1.2. METTRE EN VISIBILITÉ DES FIGURES FÉMININES DANS LA PROGRAMMATION SCIENTIFIQUE ET CULTURELLE

Des figures féminines sont régulièrement mises à l'honneur au sein de la programmation scientifique et culturelle.

*Expositions disponibles sur le site web*

À titre d'exemple, les expositions suivantes ont été organisées entre 2012 et 2021 :

- Femmes de Sänbäté
- L'attrait de l'Orient : les illustrations d'Andrée Karpelès
- Traversées tibétaines (150e anniversaire de la naissance d'Alexandra David-Neel)
- Une passion andine : le don Jacqueline Yaquicha Weller
- Ottomanes et Ottomans au tournant du siècle

## 2. PRISE EN COMPTE DE L'ÉGALITÉ DANS LA COMPOSITION DES INSTANCES ET DANS L'ORGANISATION DES MANIFESTATIONS SCIENTIFIQUES ET CULTURELLES

### 2.1. VEILLER À CE QUE LE POURCENTAGE DE FEMMES ET D'HOMME SOIT ÉQUIVALENT DANS LES INSTANCES

La BULAC veille à ce que le dialogue social soit paritaire (représentants du personnel et leurs suppléants).

*Acteurs du dialogue social - Rapport social unique 2024*

Répartition par sexe des représentants du personnel au 31 décembre 2024

- **CSA :** 4 titulaires (3 femmes et 1 homme) et 4 suppléants (2 femmes et 2 hommes).
- **Formation spécialisée :** 4 titulaires (1 homme et 3 femmes), 4 suppléants (2 hommes et 2 femmes).
- **CCP :** 2 titulaires A et B (1 homme, 1 femme), pas de titulaire ni de suppléant C (2 postes vacants) et 2 suppléants A, B (2 hommes).

La composition des instances délibératives de la BULAC (assemblée générale et conseil scientifique) respecte la parité.

*Composition de l'assemblée générale et du conseil scientifique au 16 avril 2025*

- **AG :** 10 femmes et 8 hommes
- **CS :** 10 femmes et 10 hommes

### 2.2. VÉRIFIER LA PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES DANS LES MANIFESTATIONS CULTURELLES

Le comité de programmation de l'action scientifique et culturelle veille à l'équilibre homme/femme parmi les intervenants.

*Intervenants des manifestations scientifiques et culturelles*

En 2024, 23 femmes et 22 hommes ont contribué à la programmation scientifique et culturelle de la BULAC (commissaires d'expositions et invités des rencontres).

# COMMUNIQUER, SENSIBILISER, FORMER

## 1. FOURNIR UNE INFORMATION RÉGULIÈRE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le Plan égalité professionnelle est accessible aux agents de la BULAC sur l'intranet de la bibliothèque. Il est accessible publiquement sur le site web de la BULAC.

## 2. METTRE À DISPOSITION UN MODULE DE SENSIBILISATION À DISTANCE

La DGAFP a créé un programme de formation en ligne interministériel, à vocation pérenne, appelé « Mentor », qui vise à développer différents chantiers de formation interministérielle à l'attention de toutes les agents de l'État. Un module nommé « Vers l'égalité entre les hommes et les femmes » traite le sujet de l'égalité professionnelle.

# PILOTAGE ET SUIVI

La déclinaison du plan s'appuie notamment sur les membres du Comité de direction.

Le chargé de mission Qualité de vie au travail est chargé de suivre le déploiement des actions portées par les équipes.

La cellule d'écoute VSS est associée à la réalisation du plan dans le cadre de ses missions d'observation et de formation pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Chaque année, le suivi de l'avancement du plan est mené parallèlement à la production du rapport d'activité et du Rapport social unique. Un bilan de la mise en œuvre du Plan est communiqué annuellement au CSA.