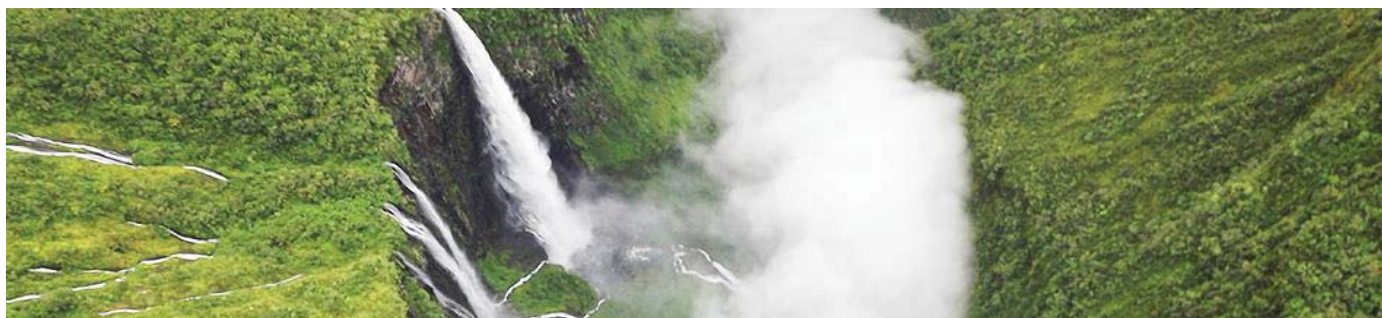




Bilan social 2019

Direction des Ressources Humaines

Mai 2020





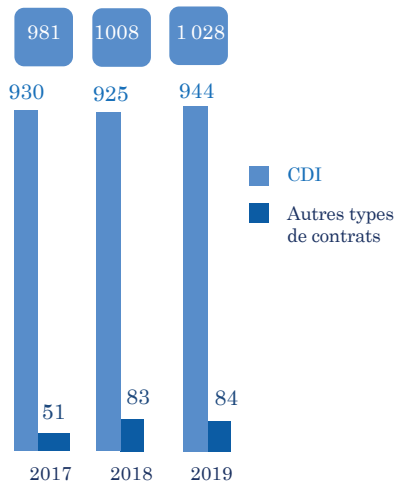
BILAN SOCIAL 2019

Sommaire

Chiffres clés	Page 2
Synthèse	Page 3
Partie chiffrée du bilan social	Page 6
1. L'emploi	Page 8
2. Rémunérations et charges accessoires	Page 22
3. Conditions d'hygiène et de sécurité	Page 27
4. Autres conditions de travail	Page 32
5. Formation	Page 36
6. Relations professionnelles	Page 41
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	Page 46

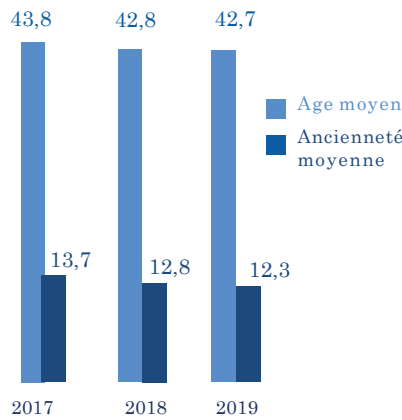
Evolution des effectifs

(en nombre)



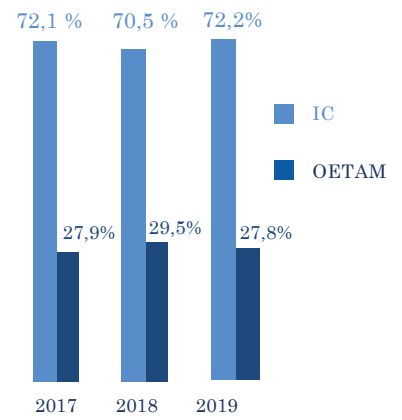
Evolution de l'âge et de l'ancienneté

(en nombre)



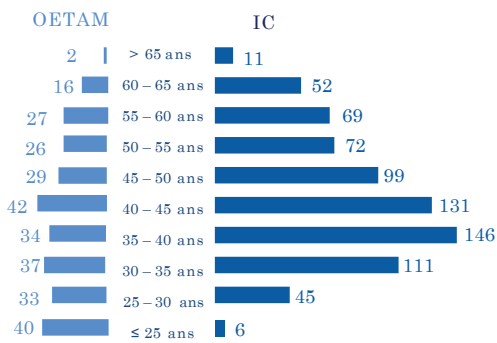
Evolution de l'effectif par catégorie professionnelle

(en%)



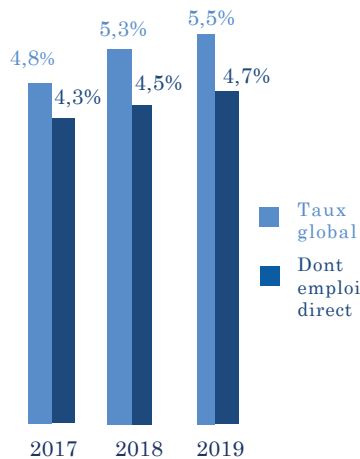
Pyramide des âges

(en nombre)



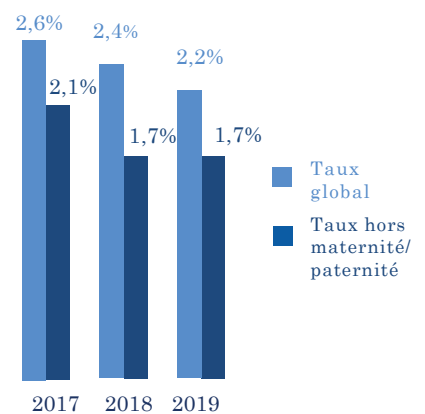
Taux d'emploi Handicap

(en%)



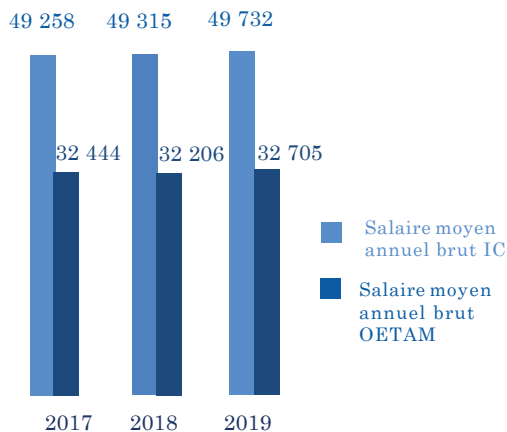
Absentéisme

(en%)



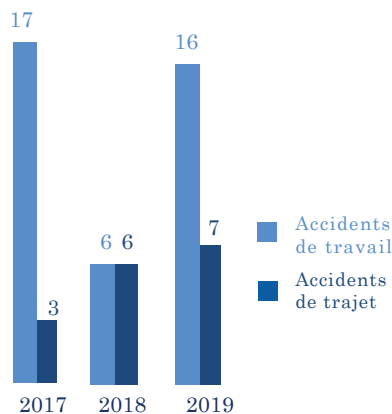
Evolution de la rémunération brute annuelle de service hors primes (RSA)

(en euros)



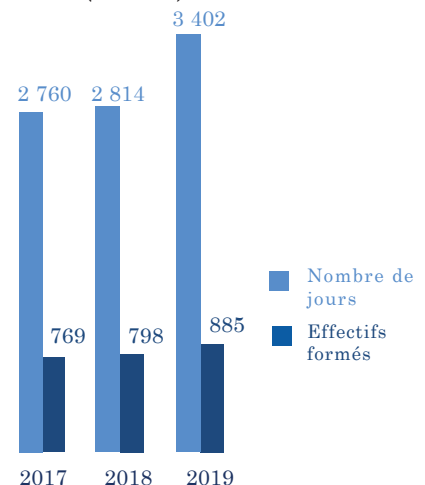
Evolution du nombre d'accidents avec arrêt de travail

(en nombre)



Evolution du nombre de jours de formation et du nombre de salarié.e.s formé.e.s

(en nombre)



IC : ingénieurs et cadres
OETAM : ouvriers, d'employés, de techniciens ou d'agents de maîtrise

1. L'emploi

L'année 2019 a été marquée, comme la précédente par une forte activité dans le domaine du recrutement et de la mobilité. 226 postes ont été pourvus en 2019 (Comme en 2018) dont 74 recrutements en CDI (80 en 2018), 80 recrutements en CDD (115 en 2018) et 72 mobilités internes (31 en 2018). Le nombre élevé de mobilités internes montre, année après année, le dynamisme de l'organisme et sa capacité à faire évoluer ses collaborateurs.

La DRH a relancé l'observatoire des métiers. Cet observatoire a pour objectifs de :

- Transposer la stratégie du BRGM en termes de métiers, compétences et emplois d'une part ;
- Prévoir l'évolution naturelle des compétences (pyramide des âges notamment) et les besoins issus de la stratégie d'autre part ;
- Identifier les points sensibles et les écarts en termes de compétences à maintenir, développer ou acquérir.

Cet outil permettra de prévoir les éventuels déficits de potentiel humain dans chacune des spécialités et donc d'anticiper les formations, les mobilités et les recrutements nécessaires pour y remédier.

Au 31 décembre 2019, le BRGM comptait 1028 salarié.e.s dont 944 en contrat à durée indéterminée (CDI) et 84 en contrat à durée déterminée (CDD).

Au 31 décembre 2019, **la répartition par catégorie socioprofessionnelle** s'établit comme suit : 72,1 % de cadre et 27,8 % de OETAM). Parmi les 742 cadres au 31/12/2019, il y a 36,9 % de femmes (35,7 % en 2018).

En 2019, **l'âge moyen** (42,7 ans) au BRGM a très peu évolué par rapport à 2018. **L'ancienneté moyenne** s'établit à 12,3 années au 31/12/2019 (contre 12,8 à fin 2018).

Les flux d'entrées sont en baisse (CDD et CDI confondus). Il y a eu 166 entrées en 2019 (contre 205 en 2018). Le nombre de sorties diminue également : 145 (dont 50 sorties définitives de CDI) en 2019 (176 en 2018 dont 78 sorties CDI). **Le nombre de départs à la retraite décroît** (27 contre 43 en 2018). Le nombre de démissions est aussi en retrait avec 10 départs (contre 18 en 2018).

Concernant la politique handicap, le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap du BRGM continue de progresser en 2019 pour atteindre 5,55 % (contre 5,31 % en 2018, 4,76 % en 2017) pour une cible proche à 6% ; l'essentiel du taux est constitué d'emplois directs à hauteur de 4,72 %.

Depuis 4 ans, les actions relatives à la politique handicap portent leurs fruits. Les progrès réalisés proviennent notamment d'une démarche de sensibilisation menée vis-à-vis de l'ensemble du personnel (2 évènements en 2019 et 10 évènements en 4 ans) et en particulier des salarié.e.s situation de handicap à travers un accompagnement individuel (48 entretiens en 2019).

En termes d'emploi direct, le BRGM s'efforce d'intégrer tous les talents avec, en 2019, un total de 41 personnes en situation de handicap reconnues dont 4 nouveaux salariés déclarés (+22 en trois ans).

En termes d'emploi indirect, le chiffre d'affaire (main d'œuvre seule) généré avec les ESAT et EA (Entreprises Adaptées) a plus que triplé entre 2016 (45 k€) et 2019 (166 k€). Cela représente 8,3 emplois indirects soit 0,83 % d'emploi indirect pour le BRGM en 2019..

Le taux d'absentéisme global diminue entre 2018 et 2019 avec 2,2 % en 2019 contre 2,4 % en 2018. Hors congés maternité ou paternité, ce taux reste stable entre 2018 et 2019 (1,7%). En 2019, le nombre de journées d'absence totale atteint 5 628 jours (6 096 jours en 2018).

2. Rémunération

Le système de rémunération du BRGM repose sur une cartographie des emplois (pesée des postes).

Aucun accord salarial n'a été trouvé en 2019, le BRGM a décidé de mettre en œuvre, de manière unilatérale, les mesures suivantes:

- ✓ Une mesure générale à effet du 1er janvier 2019 bénéficie à la totalité des salarié.e.s et qui ont été recruté.e.s avant le 1er octobre 2018. Elle assure une progression de rémunération à tous les salariés de 0,80% avec un plancher fixé à 25 € par mois. Cette mesure correspond à une augmentation de la masse salariale de 0,73%.
- ✓ Le règlement général prévoit une disposition de garantie de progression minimale pour tous les salariées (article 6.5) et une prime d'ancienneté pour les OETAM (article 6.2).

Le solde de l'enveloppe a été affecté aux augmentations individuelles.

3. Conditions d'hygiène et de sécurité

Le nombre d'accidents avec arrêt a augmenté passant de 6 en 2018 à 16 en 2019. Les 16 accidents se composent de 9 accidents de circulation-manutention, 5 accidents occasionnés par des machines, 1 accident occasionné par des objets, masses, particules en mouvements accidentels et 1 accident lié à des chutes avec dénivellation.

Le nombre de jours d'arrêt lié aux accidents du travail survenus en 2019 est en légère hausse, passant de 250 jours en 2018 à 293 en 2019.

Le nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail s'établit à 7 en 2019 (contre 6 en 2018).

En 2019, l'établissement a consacré 409 k€ en matière de sécurité.

L'effectif formé à la sécurité connaît une hausse significative, passant de 301 en 2018 à 371 en 2019.

Enfin, les dépenses relatives à la médecine de travail représentent 135 k€ pour l'année 2019.

4. Autres conditions de travail

En janvier 2019, le BRGM a effectué un baromètre social auprès de ses salarié.e.s afin de connaître leurs perceptions en termes de qualité de vie au travail. Cette enquête a reçu un fort taux de réponse de 76%. A partir des 10 critères les moins bien évalués de cette enquête,

un plan d'action dénommé PACTE 2021 a été co-construit avec 45 salariés volontaires et le CODIR en vue d'améliorer les conditions de travail sur une durée de 2 ans (2019-2021).

Ce plan est décomposé de 4 axes :

1. Comprendre la stratégie du BRGM
2. Développer la culture de l'écoute, du dialogue et de la transmission
3. Optimiser l'organisation du travail
4. Accompagner la vision RH

Ce nouveau plan PACTE-2021 a débuté en octobre 2019 et sera évalué à travers un prochain baromètre social en janvier 2022.

5. Formation et compétences

Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est de 6,32 % (5,9% en 2018). Hors rémunération des stagiaires, le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est de 3,50%. En 2019, 885 salarié.e.s (798 en 2018) ont été formé.e.s pour 3 402 jours (2 814 en 2018) soit en moyenne 3,8 jours par personne formée (contre 3,5 jours en 2018).

Les axes les plus représentatifs en terme de formation sont l'axe 3 qui porte sur la communication, le pilotage de projet et le management pour 498 jours, l'axe 4 sur les compétences métiers pour 2 114 jours et l'axe 5 sur la santé-sécurité des salariés pour 395 jours.

Les CPF ont monopolisé 204 jours de formation, essentiellement en langues. 92 jours ont été attribués pour participer à la mise en œuvre d'habilitation à diriger des recherches (HDR).

En 2019, la réalisation du plan de développement des compétences a bien progressé (+ de 10% en jours et stagiaires) tout en limitant la progression des dépenses externes.

6. Relations professionnelles

Dans ce domaine, le dialogue social a été intense. 9 accords ont été signés dont notamment l'accord sur la mise en place du Comité Social et Economique (CSE) et un accord sur l'intéressement pour la période 2019-2021. 81 réunions ont été menées avec les représentants du personnel.

En complément, 3 élections professionnelles se sont déroulées, avec une forte participation des salarié.e.s :

- élections des représentants au CNESER,
- élection des représentants au Conseil d'Administration de l'organisme,
- élections du CSE avec un taux de participation pour ce scrutin de 65,2 %.

7. Autres conditions de vie de l'entreprise

La participation de l'employeur à l'effort de construction (1% logement) reste stable.

Cette cotisation au CIL et à Solendi permet aux salarié.e.s du BRGM de bénéficier de prestations liées à l'accès à la location, à la propriété (prêt travaux) ou d'aides à la mobilité professionnelle.

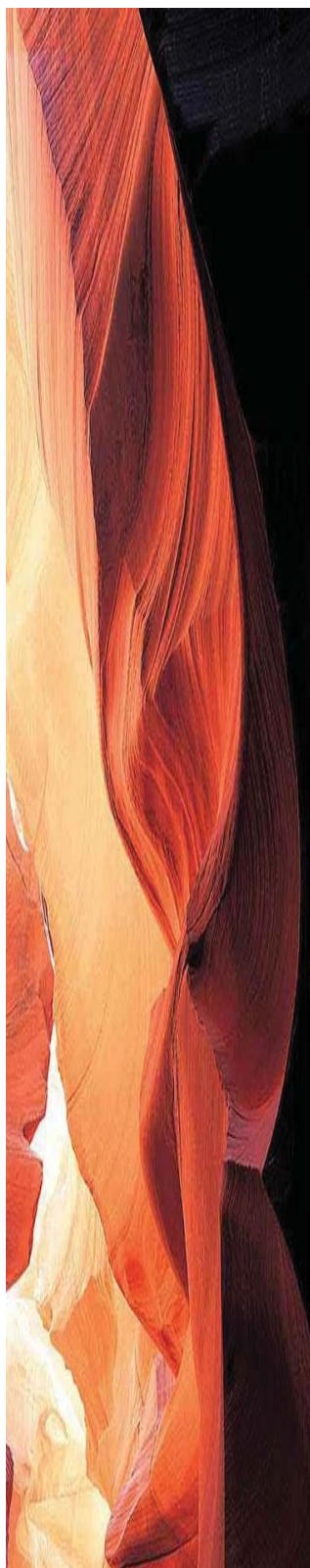
Le montant de la subvention annuelle destinée aux activités sociales et culturelles s'élève à 646 k€ (635 k€ en 2018).

Le montant de la subvention annuelle de fonctionnement du Comité d'Entreprise s'établit à 101 k€ (contre 92,5 k€) en 2018.



BILAN SOCIAL 2019

PARTIE CHIFFREE DU BILAN SOCIAL



BILAN SOCIAL 2019

Sommaire

1. L'emploi	Page 8
2. Rémunérations et charges accessoires	Page 22
3. Conditions d'hygiène et de sécurité	Page 27
4. Autres conditions de travail	Page 32
5. Formation	Page 36
6. Relations professionnelles	Page 41
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	Page 46

1. EMPLOI

Quelques chiffres :

Effectif : 1 028 salarié.e.s dont 944 en CDI et 84 en CDD

Age moyen : 42,7 ans (42,8 ans en 2018).

Ancienneté moyenne : 12,3 ans (12,8 ans en 2018)

Mouvements de personnel : 166 entrées (dont 74 CDI) et **145 sorties**
(dont 50 CDI)

Taux de travailleurs handicapés : 5,55 % (5,31 % en 2018)

Taux d'absentéisme : 1,7 % hors maternité/paternité (1,7 % en 2018)

1.EMPLOI

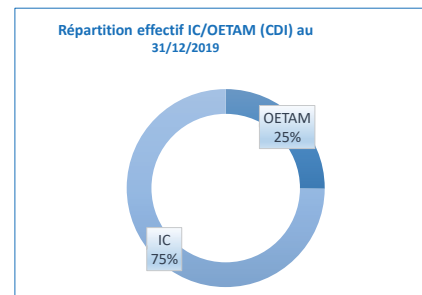
1.1 Les effectifs	Page 10
1.1.1 Effectif physique total au 31/12	Page 10
1.1.1.1 Répartition des CDI	Page 10
1.1.1.2 Répartition CDD par nature	Page 10
1.1.1.3 Effectif physique moyen (CDI + tous CDD)	Page 10
1.1.2 Répartition par temps de travail, par sexe et répartition géographique	Page 11
1.1.2.1 Répartition des CDI temps plein/temps partiel au 31/12	Page 11
1.1.2.2 Répartition femmes-hommes au 31/12 (CDI + tous CDD)	Page 11
1.1.2.3 Répartition géographique de l'effectif au 31/12 (CDI et tous CDD)	Page 11
1.1.3 Répartition de l'effectif au 31/12 par tranche d'âge (CDI et tous CDD)	Page 12
1.1.4 Répartition de l'effectif au 31/12 selon l'ancienneté (uniquement effectif CDI)	Page 13
1.1.5 Répartition français-étrangers au 31/12 (CDI + tous CDD)	Page 14
1.2 Les travailleurs extérieurs	Page 15
1.2.1 Salarié-e-s appartenant à une établissement extérieure (effectif total sur l'année)	Page 15
1.2.2 Salarié-e-s mis-e-s à disposition par l'ANGDM	Page 15
1.2.3 Stagiaires d'écoles et d'universités accueilli-e-s au cours de l'année	Page 15
1.2.4 Travailleurs temporaires en équivalent temps plein (ETP)	Page 15
1.3 Les entrées au cours de l'année considéré	Page 16
1.3.1 Nombre d'entrées sous CDI, tous CDD et réintégrations	Page 16
1.3.2 Embauches de travailleurs saisonniers	Page 16
1.4 Les sorties au cours de l'année considéré	Page 16
1.5 Les Promotions	Page 17
1.6 Le chômage	Page 17
1.6.1 Nombre de salarié-e-s mis en chômage partiel pendant l'année considérée	Page 17
1.6.2 Nombre d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée	Page 17
1.7 Les salarié-e-s en situation de handicap	Page 18
1.7.1 Nombre de salarié-e-s en situation de handicap employé-e-s au 31/12 (hors MAD)	Page 18
1.8 L'absentéisme	Page 19
1.8.1 Nombre de journées d'absence en jours ouvrés	Page 19
1.8.2 Taux d'absentéisme en pourcentage (indicateur ajouté par le BRGM)	Page 19
1.8.3 Nombre de jours de congés pris (en jours ouvrés)	Page 20
1.8.4 Nombre de jours CET (indicateur ajouté par le BRGM)	Page 20
1.9 La mobilité (indicateur ajouté par le BRGM)	Page 21
1.9.1 Mobilité géographique et/ou fonctionnelle	Page 21
1.9.2 Missions à l'étranger	Page 21

1.1 Les effectifs

1.1.1 Effectif physique total au 31/12

1.1.1.1 Répartition des CDI

	2017	2018	2019
OETAM	241	238	237
OETAM I	0	0	0
OETAM II	152	144	143
OETAM III	89	94	94
IC	689	687	707
IC I	349	360	367
IC II	213	198	206
IC III	127	129	134
Total	930	925	944



1.1.1.2 Répartition CDD par nature

	OETAM			IC			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
CDD sous plafond¹	7	16	7	12	11	6	19	27	13
CDD ATA ²	3	16	5	10	11	4	13	27	9
CDD remplacement	4	0	2	2	0	2	6	0	4
CDD hors plafond¹	26	43	42	6	13	29	32	56	71
CDD	0	0	0	0	2	2	0	2	2
Alternance	26	43	42	0	0	0	26	43	42
Doctorat	0	0	0	3	6	18	3	6	18
Post doctorat	0	0	0	3	5	9	3	5	9
Contrat Unique d'Insertion	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	33	59	49	18	24	35	51	83	84

[1] Le Brgm, établissement public à caractère industriel et commercial placé sous la tutelle de l'Etat, est soumis à un plafond d'autorisation d'emploi introduit par les Lois de finances

[2] Accroissement temporaire d'activité

1.1.1.3 Effectif physique moyen³ (CDI + tous CDD)

	2017	2018	2019
OETAM	279	278	289
OETAM I	8	8	12
OETAM II	180	176	180
OETAM III	91	93	98
IC	704	700	723
IC I	362	374	384
IC II	213	203	205
IC III	129	123	134
Total	983	977	1012

[3] L'effectif moyen est égal à la somme des effectifs physiques totaux (de salarié-e-s) actifs mensuels, au dernier jour du mois considéré, divisé par 12.

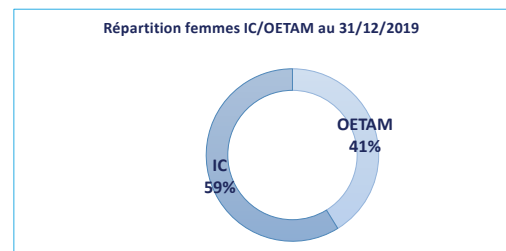
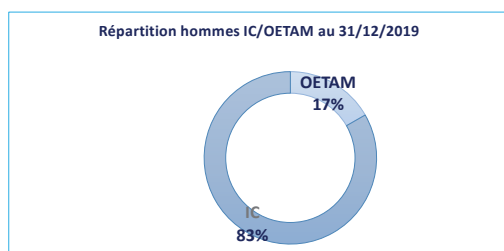
1.1.2 Répartition par temps de travail, par sexe et répartition géographique

1.1.2.1 Répartition des CDI temps plein/temps partiel au 31/12

	CDI temps plein			CDI temps partiel			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
OETAM	181	188	182	60	50	55	241	238	237
OETAM I	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OETAM II	120	119	112	32	25	31	152	144	143
OETAM III	61	69	70	28	25	24	89	94	94
IC	588	591	609	101	96	98	689	687	707
IC I	294	306	315	55	54	52	349	360	367
IC II	179	166	170	34	32	36	213	198	206
IC III	115	119	124	12	10	10	127	129	134
Total	769	779	791	161	146	153	930	925	944

1.1.2.2 Répartition femmes-hommes au 31/12 (CDI + tous CDD)

	Hommes			Femmes			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
OETAM	92	98	94	182	199	192	274	297	286
OETAM I	3	2	3	2	9	9	5	11	12
OETAM II	59	64	59	120	126	120	179	190	179
OETAM III	30	32	32	60	64	63	90	96	95
IC	451	457	468	256	254	274	707	711	742
IC I	213	232	242	153	151	158	366	383	400
IC II	135	121	116	79	78	92	214	199	208
IC III	103	104	110	24	25	24	127	129	134
Total	543	555	562	438	453	466	981	1008	1028
Répartition en %	55,4%	55,1%	54,7%	44,6%	44,9%	45,3%	100,0%	100,0%	100,0%

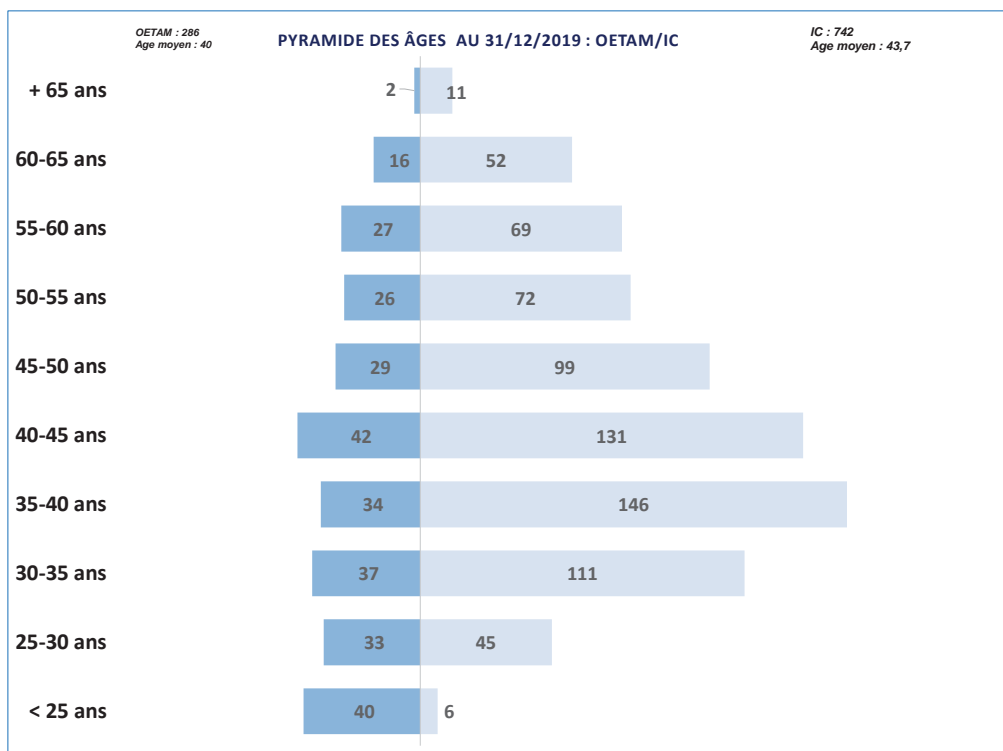


1.1.2.3 Répartition géographique de l'effectif au 31/12 (CDI et tous CDD)

Lieu	2017	2018	2019
Orléans	744	752	775
Régions	231	252	249
<i>Dont DROM</i>	28	32	32
Etranger	6	4	4
Total	981	1008	1028

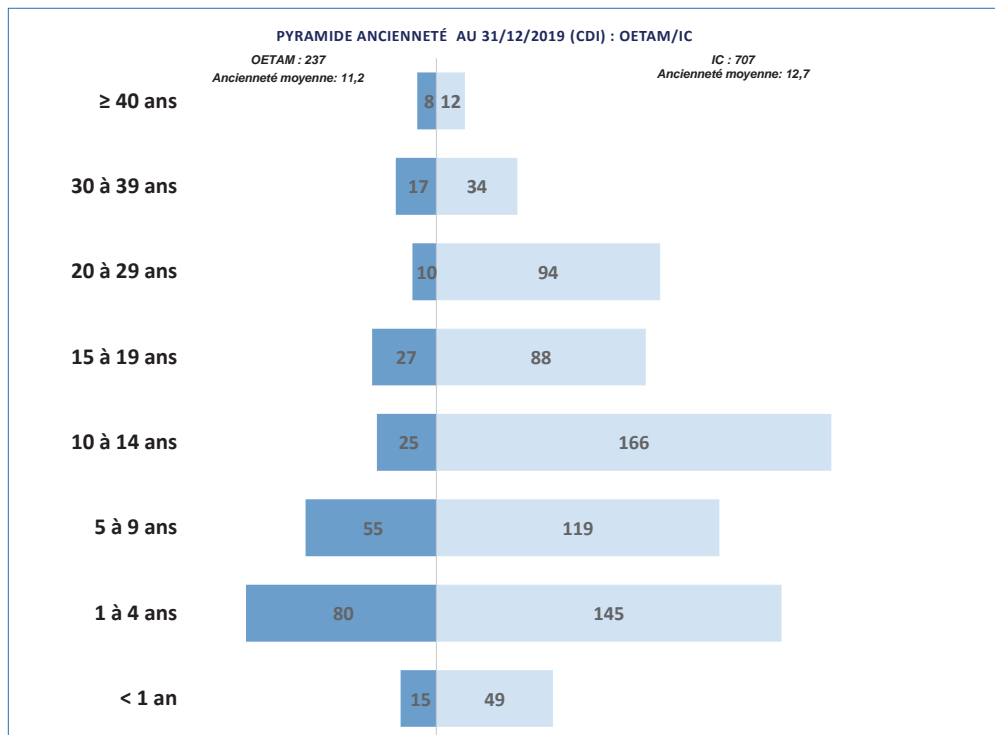
1.1.3 Répartition de l'effectif au 31/12 par tranche d'âge (CDI et tous CDD)

	OETAM			IC			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
< 25 ans	31	47	40	5	9	6	32	36	46
25-30 ans	25	32	33	36	35	45	79	61	78
30-35 ans	29	35	37	129	107	111	154	158	148
35-40 ans	32	34	34	138	147	146	172	170	180
40-45 ans	33	39	42	97	120	131	114	130	173
45-50 ans	31	31	29	78	91	99	89	109	128
50-55 ans	22	31	26	59	64	72	93	81	98
55-60 ans	55	31	27	79	70	69	139	134	96
60-65 ans	17	17	16	71	58	52	98	88	68
+ 65 ans	0	0	2	10	10	11	8	10	13
Total	275	297	286	702	711	742	978	977	1028
Age moyen	42,2	40,1	40,0	44,5	44,0	43,7	43,8	42,8	42,7



1.1.4 Répartition de l'effectif au 31/12 selon l'ancienneté (uniquement effectif CDI)

	OETAM			IC			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
< 1 an	20	25	15	43	41	49	63	66	64
1 à 4 ans	60	70	80	85	116	145	145	186	225
5 à 9 ans	60	51	55	183	151	119	243	202	174
10 à 14 ans	26	28	25	134	144	166	160	172	191
15 à 19 ans	17	22	27	85	87	88	102	109	115
20 à 29 ans	10	10	10	87	90	94	97	100	104
30 à 39 ans	41	24	17	63	51	34	104	75	51
≥ 40 ans	7	8	8	9	7	12	16	15	20
Total	241	238	237	689	687	707	930	925	944
Ancienneté moyenne	13,6	11,8	11,2	13,7	13,2	12,7	13,7	12,8	12,3



1.1.5 Répartition français-étrangers au 31/12 (CDI + tous CDD)

	Français			Etranger			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
OETAM	272	288	279	2	9	7	274	297	286
OETAM I	5	11	12	0	0	0	5	11	12
OETAM II	177	181	172	2	9	7	179	190	179
OETAM III	90	96	95	0	0	0	90	96	95
IC	677	673	690	30	38	52	707	711	742
IC I	349	360	363	17	23	37	366	383	400
IC II	206	190	200	8	9	8	214	199	208
IC III	122	123	127	5	6	7	127	129	134
Total	949	961	969	32	47	59	981	1008	1028

1.2 Les travailleurs extérieurs

1.2.1 Salarié-e-s appartenant à un établissement extérieur (effectif total sur l'année)

	Effectif			ETP		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Entretien locaux Orléans	23	24	22	NC*	NC*	10,0
Restaurant d'établissement Orléans	17	17	21	13,0	17,0	17,0
Gardiennage Orléans	10	10	9	10,0	9,0	9,0
Secrétariat en région	2	0	0	1,8	0,0	0,0
Accueil Orléans	6	6	3	2,0	2,0	2,9
Assistance/maintenance informatique Or	6	6	6	4,0	6,0	6,0
Chauffage – Maintenance Orléans	1	1	2	2,0	2,0	1,5
Maintenance électrique et téléphonique O	2	2	2	2,0	1,0	2,0
Menuiserie Orléans	1	1	1	1,0	1,0	1,0
Service Reprographie – Courrier - Coursi	6	6	6	6,0	6,0	6,0
Atelier maintenance à LAB Orléans	1	1	1	0,5	0,5	0,5
Assistance Gaz de laboratoire	0	0	2	0,0	0,0	0,3
Total	75	74	75	-	-	-

*Non communiqué

1.2.2 Salarié-e-s mis-e-s à disposition par l'ANGDM

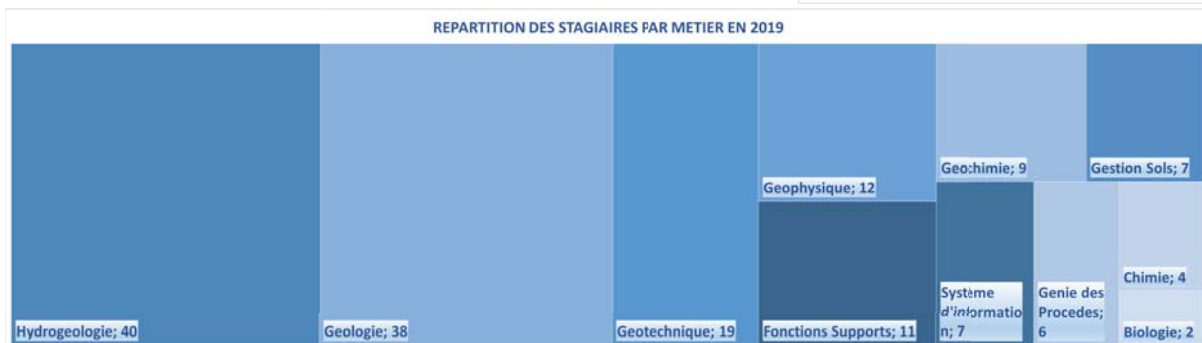
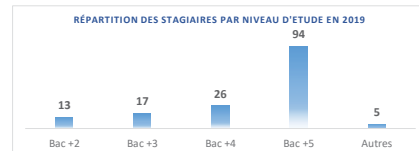
Effectif physique au 31/12

	2017	2018	2019
OETAM	34	30	27
IC	5	5	3
Total	39	35	30

[4] Hors salarié-e-s mis à disposition par l'ANGDM dans des entités autres que DPSM (au nombre de 2 au 31/12/2019).

1.2.3 Stagiaires d'écoles et d'universités accueilli-e-s au cours de l'année

	2017	2018	2019
Nombre	146	146	155
Equivalent en mois	598 mois	603 mois	664 mois



1.2.4 Travailleurs temporaires⁵ en équivalent temps plein (ETP)

	2017	2018	2019
ETP moyen annuel	11	31	28
Durée moyenne des contrats (en jours ouvrés)	22	57	94

[5] Est considérée comme travailleur temporaire, toute personne mise à disposition de l'établissement par une entreprise de travail temporaire au sens de l'article L 1251-1 du code du travail. Par conséquent, n'entrent pas dans cet indicateur : les étudiants stagiaires liés par une convention de stage à l'entreprise, les titulaires de contrats de travail à durée déterminée, les salarié-e-s appartenant à une entreprise extérieure de statut autre que celui prévu à l'article L 1251-1 (et suivants) du code du travail.

1.3 Les entrées au cours de l'année considérée

1.3.1 Nombre d'entrées sous CDI, tous CDD et réintégrations

Type	OETAM			IC			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
CDI ⁶	26	29	20	50	51	54	76	80	74
CDD ⁷	53	85	55	18	30	25	71	115	80
Réintégrations	0	2	5	5	8	7	5	10	12
Total	79	116	80	73	89	86	152	205	166

[6] Dont 6 transformations de contrats CDD à CDI en 2017 (3 OETAM et 3 IC), 13 en 2018 (7 OETAM et 6 IC) et 7 en 2019 (3 OETAM et 4 IC).

[7] Dont 15 emplois d'été en 2017, 19 emplois d'été en 2018 et 20 emplois d'été en 2019.

1.3.2 Embauches de travailleurs saisonniers

Sans objet pour le BRGM

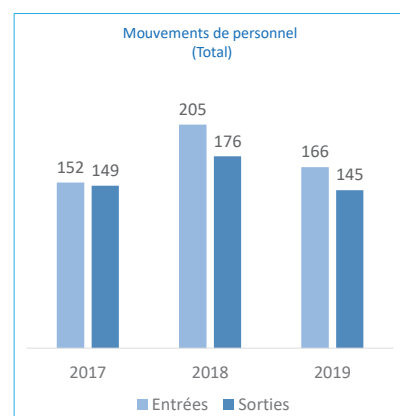
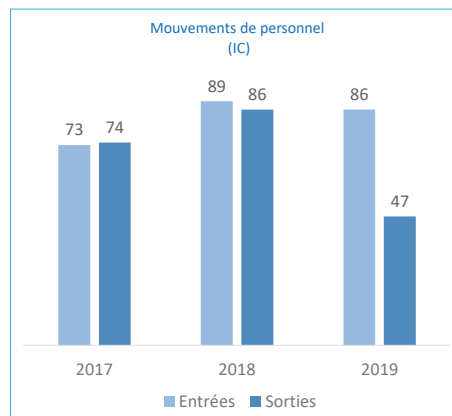
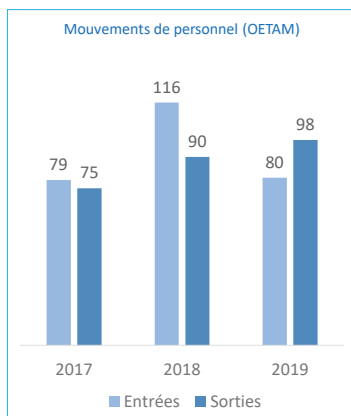
1.4 Les sorties au cours de l'année considérée

Type	OETAM			IC			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
1.4.2 - Démissions	6	6	2	5	12	8	11	18	10
1.4.3 - Licenciements économiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.4.4 - Licenciements autres causes	0	1	2	2	1	0	2	2	2
1.4.5 - Fin de CDD ⁸	53	57	62	29	24	15	82	81	77
1.4.6 - Départs au cours de la période d'essai	1	2	1	2	3	2	3	5	3
1.4.7 - Retraites	13	16	18	21	27	9	34	43	27
1.4.8 - Décès	0	0	1	0	0	0	0	0	1
1.4.9a - Mobilités groupe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.4.9b - Fin de détachement (fonctionnaires)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.4.9c - Suspensions de contrats	2	4	8	10	13	10	12	17	18
1.4.9d - Autres (Ruptures Conventionnelles)	0	4	4	5	6	3	5	10	7
Total	75	90	98	74	86	47	149	176	145

[8] Dont 15 emplois d'été et 6 transformations de contrats CDD à CDI (3 OETAM et 13 IC) en 2017

[8] Dont 19 emplois d'été et 13 transformations de contrats CDD à CDI (7 OETAM et 6 IC) en 2018

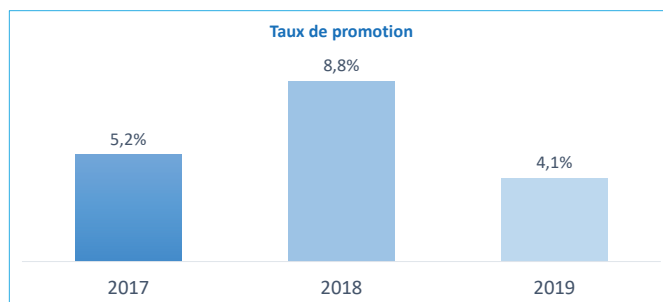
[8] Dont 20 emplois d'été et 7 transformations de contrats CDD à CDI (3 OETAM et 4 IC) en 2019



1.5 Les Promotions

A partir de 2017, sont considérés comme promotion, les passages à un niveau d'emploi supérieur :

Emploi avant promotion	Hommes			Femmes			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
TECHNICIEN SUPERIEUR QUALIFIE	2	3	1	2	5	2	4	8	3
TECHNICIEN SUPERIEUR CONFIRME	0	2	0	1	12	2	1	14	2
TECHNICIEN SUPERIEUR EXPERIMENTE 1	0	2	0	3	1	0	3	3	0
INGENIEUR QUALIFIE	12	7	0	1	6	1	13	13	1
TECHNICIEN SUPERIEUR EXPERIMENTE 2	0	0	0	1	0	0	1	0	0
CHEF DE PROJET QUALIFIE	2	2	2	2	2	1	4	4	3
INGENIEUR CONFIRME	0	11	3	1	8	0	1	19	3
INGENIEUR EXPERIMENTE	0	1	0	2	2	1	2	3	1
ASSISTANT QUALIFIE	2	0	1	3	0	1	5	0	2
ASSISTANT CONFIRME	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHEF DE PROJET 1	6	6	2	2	3	1	8	9	3
CHEF DE PROJET 2	2	3	4	1	2	0	3	5	4
CHEF DE PROJET 3	0	0	1	0	0	0	0	0	1
EXPERT SCIENTIFIQUE 1	1	1	0	0	0	0	1	1	0
EXPERT SCIENTIFIQUE 2	0	1	2	1	0	0	1	1	2
EXPERT SCIENTIFIQUE 3	0	0	0	0	0	1	0	0	1
EXPERT SUPPORT 1	1	1	1	1	0	4	2	1	5
EXPERT SUPPORT 2	1	0	0	0	1	1	1	1	1
EXPERT SUPPORT 3	0	0	1	0	0	0	0	0	1
MANAGER 2	1	4	2	0	0	1	1	4	3
MANAGER 3	0	0	5	0	0	0	0	0	5
Total	30	44	25	21	42	16	51	86	41



1.6 Le chômage

1.6.1 Nombre de salarié-e-s mis en chômage partiel pendant l'année considérée

	2017	2018	2019
Effectif	-	-	-

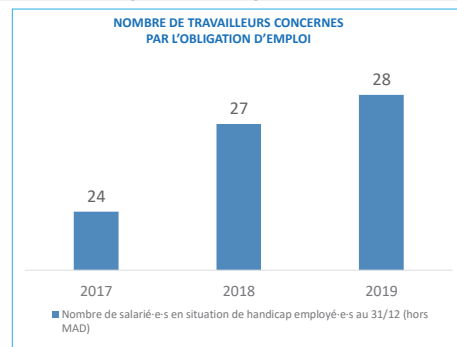
1.6.2 Nombre d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée

	2017	2018	2019
Nombre d'heures	-	-	-

1.7 Les salarié-e-s en situation de handicap

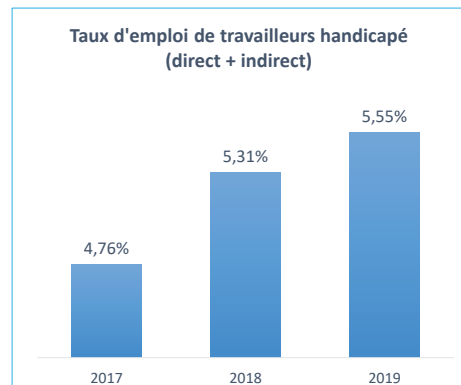
1.7.1 Nombre de salarié-e-s en situation de handicap employé-e-s au 31/12 (hors MAD)

	2017	2018	2019
OETAM	17	17	15
OETAM I	1	1	0
OETAM II	11	12	11
OETAM III	5	4	4
IC	7	10	13
IC I	4	5	6
IC II	1	3	3
IC III	2	2	4
Total	24	27	28



Contribution AGEFIPH, prenant en compte le nombre de salarié-e-s en situation de handicap employé-e-s durant l'année 2019 (prise en compte des MAD)

	2017	2018	2019
CDI	24	26	30
CDD	5	2	3
Intérim	1	0	1
Stage	3	2	3
MAD	6	7	7
Effectif physique total TH⁹	39	37	44
Equivalent en unités bénéficiaires (avec majoration¹⁰)	42,3	44,3	46,8
Sous-traitance (en unités bénéficiaires ¹¹)	4	8	8
Contribution payée à l'AGEFIPH (en euros)	58 237	32 011	21 231
Taux de travailleurs en situation de handicap	4,76%	5,31%	5,55%



[9] Uniquement l'effectif pris en compte par l'AGEFIPH.

[10] Le recrutement de travailleurs en situation de handicap de moins de 26 ans, de plus de 50 ans ou qui étaient en chômage de longue durée donne droit à des majorations des unités bénéficiaires concernant ces recrutements.

[11] La notion d'unité bénéficiaire fait référence au temps passé au BRGM. Calcul au prorata du temps passé au BRGM (12 mois = 1 unité bénéficiaire).

Au BRGM, trois moyens sont déployés pour atteindre ce taux :

- le recrutement (CDI, CDD, intérim, stage et MAD) ;
- l'achat de prestations à des entreprises du secteur protégé et adapté (ESAT, EA) dans la limite de 50 % de l'obligation ;
- la dépense déductible : 10 % de la somme due à l'AGEFIPH pour la non-atteinte des 6 % peut être versée par l'Etat à l'établissement pour financer des actions de sensibilisation sur le handicap. Ce critère rentre dans le calcul de la contribution AGEFIPH mais pas dans le taux d'emploi qui concerne seulement les deux premiers critères;

1.8 L'absentéisme

1.8.1 Nombre de journées d'absence en jours ouvrés et toutes causes confondues, hors congés et JRTT

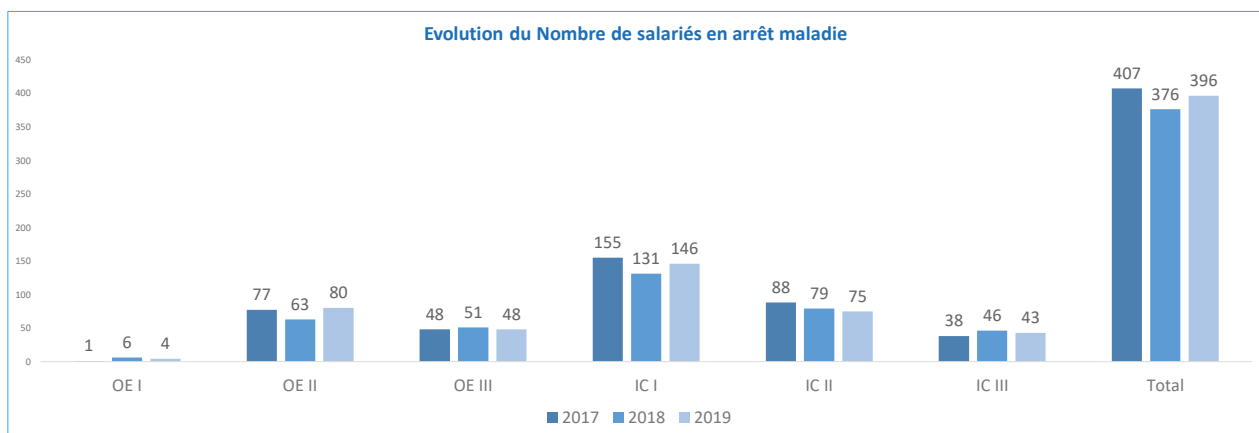
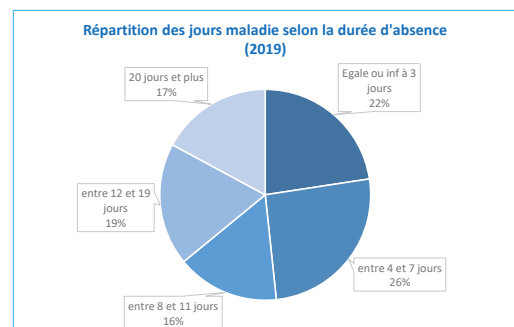
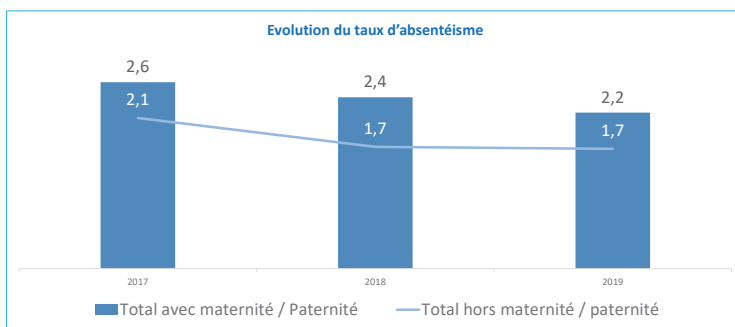
	Nombre de jours			Moyenne par salarié-e		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
OETAM	1 765	2 011	1 603	6,4	6,8	5,6
OETAM I	5	57	8	1,0	5,2	0,7
OETAM II	1 199	1 136	1 103	6,7	6,0	6,2
OETAM III	562	819	493	6,2	8,5	5,2
IC	4 706	4 085	4 025	6,7	5,7	5,4
IC I	3 086	2 524	2 699	8,4	6,6	6,7
IC II	1 196	1 169	927	5,6	5,9	4,5
IC III	425	393	400	3,3	3,0	3,0
Total avec maternité / Paternité	6 471	6 096	5 628	6,6	6,0	5,5
Total hors maternité / paternité	5 205	4 325	4 324	5,3	4,3	4,2

1.8.2 Taux d'absentéisme en pourcentage (indicateur ajouté par le BRGM)

	2017*			2018*			2019*			2017**			2018**			2019**		
OETAM	2,6	2,7	2,2	2,8	3,0	2,5	2,8	3,0	2,5	2,8	3,0	2,5	2,8	3,0	2,5	2,8	3,0	
OETAM I	0,4	2,0	0,3	0,8	4,1	0,5	0,8	4,1	0,5	0,8	4,1	0,5	0,8	4,1	0,5	0,8	4,1	
OETAM II	2,7	2,4	2,4	3,0	2,7	2,8	3,0	2,7	2,8	3,0	2,7	2,8	3,0	2,7	2,8	3,0	2,7	
OETAM III	2,5	3,4	2,1	2,6	3,6	2,2	2,6	3,6	2,2	2,6	3,6	2,2	2,6	3,6	2,2	2,6	3,6	
IC	2,7	2,3	2,2	2,7	2,3	2,2	2,7	2,3	2,2	2,7	2,3	2,2	2,7	2,3	2,2	2,7	2,3	
IC I	3,4	2,6	2,7	3,4	2,7	2,7	3,4	2,7	2,7	3,4	2,7	2,7	3,4	2,7	2,7	3,4	2,7	
IC II	2,2	2,3	1,8	2,3	2,4	1,8	2,3	2,4	1,8	2,3	2,4	1,8	2,3	2,4	1,8	2,3	2,4	
IC III	1,3	1,2	1,2	1,4	1,2	1,2	1,4	1,2	1,2	1,4	1,2	1,2	1,4	1,2	1,2	1,4	1,2	
Total avec maternité / Paternité	2,6	2,4	2,2	2,7	2,5	2,3	2,7	2,5	2,3	2,7	2,5	2,3	2,7	2,5	2,3	2,7	2,5	
Total hors maternité / paternité	2,1	1,7	1,7	2,2	1,8	1,7	2,2	1,8	1,7	2,2	1,8	1,7	2,2	1,8	1,7	2,2	1,8	

[*] Calcul = (Journées d'absence hors congés/Jours ouvrés*effectif au 31/12)*100

[**] Calcul = (Journées d'absence hors congés/Jours ouvrés*ETP au 31/12)*100

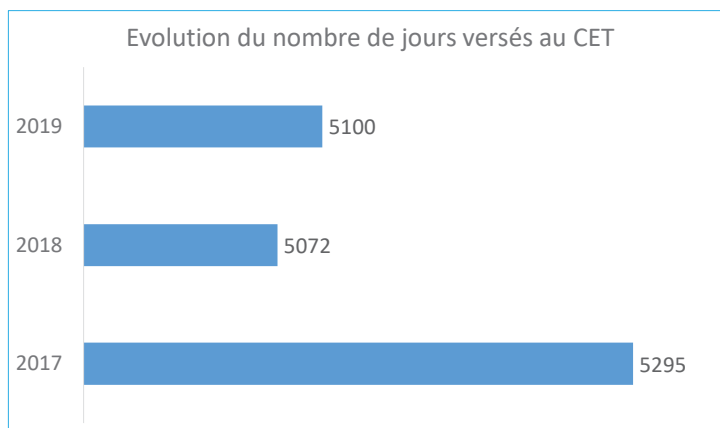


1.8.3 Nombre de jours de congés pris (en jours ouvrés) : congés payés, compte épargne temps, congés mutation, événements familiaux (décès, mariage, naissance, adoption...), délai de route, enfant malade, Sainte Barbe et jours fériés locaux, fête de Noël

	Nombre de jours			Moyenne par salarié-e		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
OETAM	4 974	4 957	5 783	19,4	18,4	21,0
OETAM I	16	51	87	5,3	8,5	7,3
OETAM II	3 219	2 867	3 198	19,3	16,9	18,6
OETAM III	1 740	2 040	2 498	20,2	21,7	27,5
IC	16 361	15 230	16 309	23,8	23,5	22,9
IC I	7 419	7 032	8 371	21,0	21,8	22,0
IC II	5 260	4 896	4 712	25,3	24,4	23,1
IC III	3 683	3 303	3 227	29,9	26,2	25,0
Total	21 335	20 187	22 092	22,6	22,0	22,4

1.8.4 Nombre de jours CET (indicateur ajouté par le BRGM)

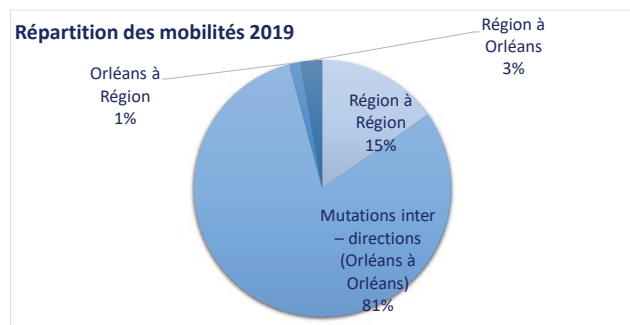
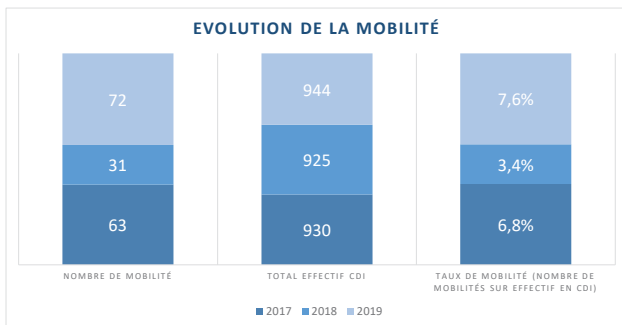
	Nombre de jours			Nombre de salarié-e-s		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
CONGES PAYES VERSES AU CET	2 019	2 131	2 133	452	468	479
JRTT VERSES AU CET	3 276	2 941	2 967	622	610	605
Total	5 295	5 072	5 100			



1.9 La mobilité (indicateur ajouté par le BRGM)

1.9.1 Mobilité géographique et/ou fonctionnelle

	OETAM			IC			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Région → Etranger	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Région → Région	2	3	4	7	3	7	9	6	11
Mutations inter – directions (Orléans à Orléans)	12	11	10	22	8	48	34	19	58
Orléans → Région	0	1	0	6	3	1	6	4	1
Région → Orléans	3	0	1	7	0	1	10	0	2
Orléans → Etranger	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Etranger → Région	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Etranger → Orléans	0	1	0	2	1	0	2	2	0
Total	18	16	15	45	15	57	63	31	72

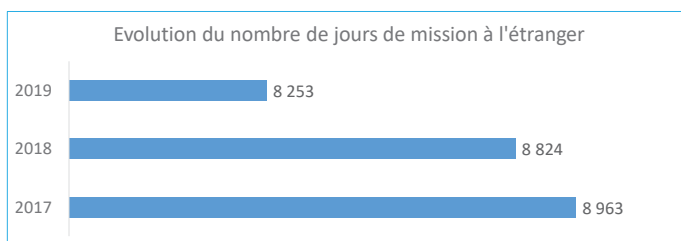
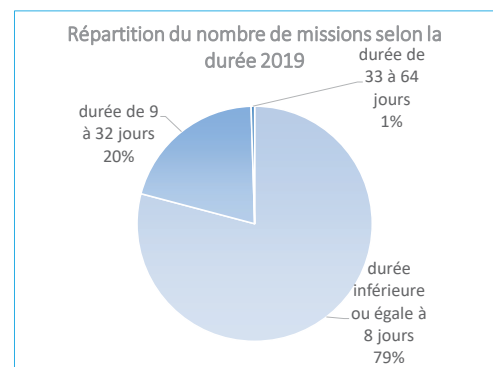


1.9.2 Missions à l'étranger

	2017	2018	2019
Nombre de salarié.e-s parti.e-s en mission	363	369	393
Nombre de missions effectuées durant l'année considérée (a)	1 108	1 123	1 248
Nombre de jours de mission (b) (en jours ouvrés)	8 963	8 824	8 253

Répartition du nombre de missions selon la durée :

	2017	2018	2019
durée inférieure ou égale à 8 jours	853	861	985
durée de 9 à 32 jours	213	222	254
durée de 33 à 64 jours	37	32	6
durée comprise entre 65 et 183 jours	5	8	3
Durée moyenne d'une mission en jours (b/a)	8	8	7



2. REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

Quelques chiffres :

Salaire annuel moyen brut : 45 436 € (44 774 € en 2018)

Salaire annuel moyen brut OETAM : 32 705 € (32 201 € en 2018)

Salaire annuel moyen brut IC : 49 732 € (49 309 € en 2018)

Effectifs bénéficiaires d'une augmentation individuelle (hors primes) : 36 % (43 % en 2018)

2. REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

2.1 Montant des rémunérations	Page 24
2.1.1 Rémunération fixe mensuelle moyenne (base 100% d'activité) du personnel en place au 31/12	Page 24
2.1.2 Répartition des augmentations individuelles par catégorie (CDI uniquement) au cours de l'année 2019	Page 25
2.1.3 Primes exceptionnelles en % de la rémunération annuelle fixe	Page 25
2.2 Hierarchie des rémunérations	Page 26
2.3 Mode de calcul des rémunérations	Page 26
2.3.1 Pourcentage des salarié-e-s dont le salaire dépend en tout ou partie du rendement	Page 26
2.3.2 Pourcentage des ouvriers payés au mois sur la base de l'honoraire affiché	Page 26
2.4 Charges accessoires	Page 26
2.4.1 Indicateur applicable aux entreprises de plus de 2 000 salarié-e-s	Page 26
2.4.2 Montant des versements effectués à des entreprises pour mise à disposition du personnel	Page 26
2.5 Charge Salariales globale	Page 26

2.1 Montant des rémunérations (en brut)

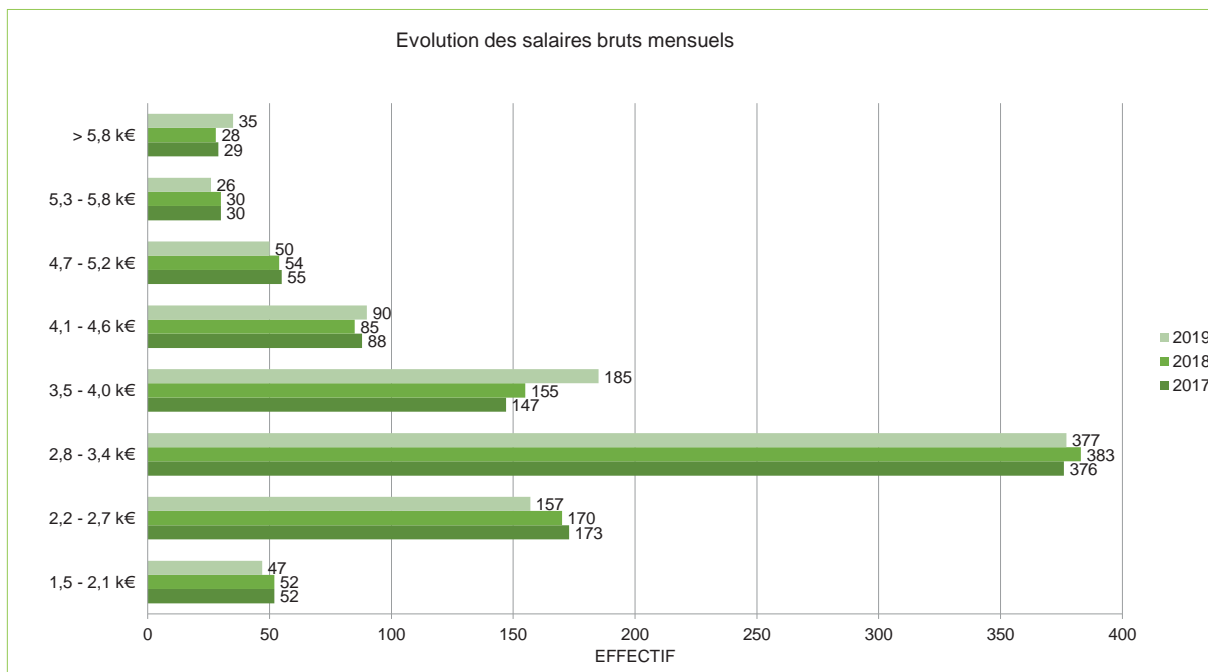
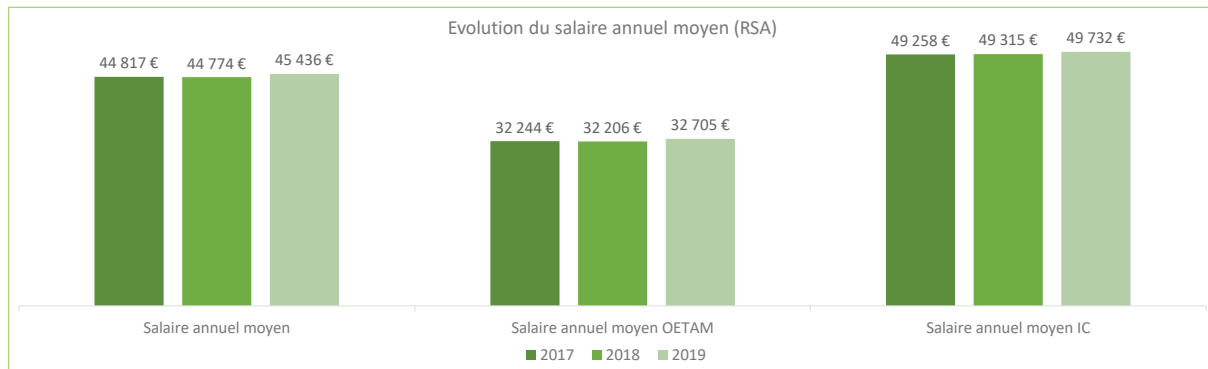
2.1.1 Rémunération fixe mensuelle moyenne (base 100% d'activité) du personnel en place au 31/12

	Hommes			Femmes			Total		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
OETAM	2 428 €	2 460 €	2 509 €	2 505 €	2 485 €	2 519 €	2 480 €	2 477 €	2 516 €
OETAM I	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OETAM II	2 172 €	2 198 €	2 243 €	2 344 €	2 329 €	2 340 €	2 291 €	2 289 €	2 309 €
OETAM III	2 845 €	2 862 €	2 920 €	2 798 €	2 751 €	2 810 €	2 813 €	2 788 €	2 846 €
IC	3 925 €	3 915 €	3 958 €	3 550 €	3 574 €	3 599 €	3 789 €	3 793 €	3 826 €
IC I	3 130 €	3 154 €	3 176 €	3 139 €	3 156 €	3 159 €	3 134 €	3 155 €	3 169 €
IC II	4 059 €	3 981 €	3 988 €	3 828 €	3 812 €	3 845 €	3 974 €	3 915 €	3 924 €
IC III	5 391 €	5 528 €	5 588 €	5 308 €	5 373 €	5 474 €	5 376 €	5 499 €	5 568 €

	Hommes			Femmes			Total		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Salaire mensuel moyen¹³	3 700 €	3 694 €	3 744 €	3 132 €	3 128 €	3 185 €	3 447 €	3 444 €	3 495 €

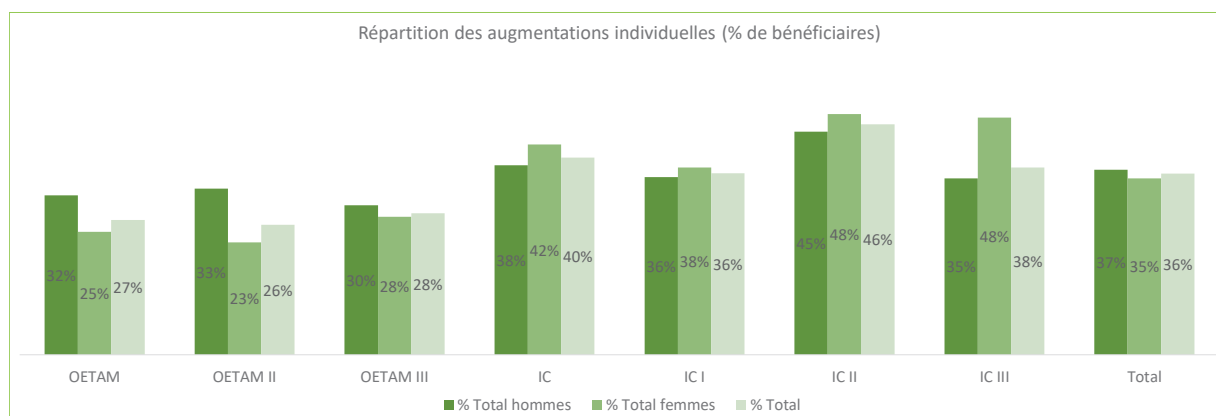
Salaire annuel moyen	48 106 €	48 024 €	48 673 €	40 720 €	40 670 €	41 411 €	44 817 €	44 774 €	45 436 €
-----------------------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------	-----------------

[13] - 1/13 de la rémunération de service extrapolée à l'année



2.1.2 Répartition des augmentations individuelles par catégorie (CDI uniquement) au cours de l'année 2019

	Hommes			Femmes			Total		
	Effectif	Effectif ayant obtenu une AI	% Total hommes	Effectif	Effectif ayant obtenu une AI	% Total femmes	Effectif	Effectif ayant obtenu une AI	% Total
OETAM	75	24	32%	158	39	25%	233	63	27%
OETAM I	0	0	-	0	0	-	-	-	-
OETAM II	45	15	33%	93	21	23%	138	36	26%
OETAM III	30	9	30%	65	18	28%	95	27	28%
IC	426	162	38%	249	105	42%	675	267	40%
IC I	216	77	36%	141	53	38%	357	130	36%
IC II	114	51	45%	87	42	48%	201	93	46%
IC III	96	34	35%	21	10	48%	117	44	38%
Total	501	186	37%	407	144	35%	908	330	36%



2.1.3 Primes exceptionnelles¹⁴ en % de la rémunération annuelle fixe

	Hommes			Femmes		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
OETAM I	-	-	-	-	-	-
OETAM II	0,9%	0,5%	0,6%	0,9%	0,5%	0,7%
OETAM III	1,1%	0,4%	0,7%	0,8%	0,7%	0,6%
IC I	0,5%	0,7%	0,7%	0,8%	0,6%	0,7%
IC II	0,4%	0,8%	0,6%	0,7%	0,7%	0,6%
IC III	0,4%	0,6%	0,6%	0,6%	0,8%	0,5%

[14] : Les primes de management ne sont pas comptabilisées

2.2 Hierarchie des rémunérations

	2017	2018	2019
Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salarié-e-s touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10 % des salarié-e-s touchant les rémunérations les moins élevées	2,8	2,8	2,8
Montant total des 10 rémunérations les plus élevées en année pleine*	1 091 723 €	1 127 098 €	1 161 224 €
Montant total des 10 rémunérations les moins élevées en année pleine (rubrique ajoutée par le BRGM)*	237 213 €	243 380 €	243 759 €
Rapport	4,6	4,6	4,8

*rémunération de service annuelle (RSA)

2.3 Mode de calcul des rémunérations

2.3.1 Pourcentage des salarié-e-s dont le salaire dépend en tout ou partie du rendement

Sans objet pour le BRGM

2.3.2 Pourcentage des ouvriers payés au mois sur la base de l'honoraire affiché

Sans objet pour le BRGM

2.4 Charges accessoires

2.4.1 Indicateur applicable aux entreprises de plus de 2 000 salarié-e-s

Sans objet pour le BRGM

2.4.2 Montant des versements effectués à des entreprises pour mise à disposition du personnel

	2017	2018	2019
Personnel intérimaire	594 k€	1 746 k€	1 605 k€
Personnel ANGDM	3 177k€ ¹⁵	8 250k€ ¹⁵	4 261k€ ¹⁵

[15] : Le montant communiqué correspond au montant réglé et non pas au montant comptabilisé.

2.5 Charge Salariales globale

	2017	2018	2019
Frais de Personnel (M€)	68,6	68,4	68,9
Produit d'exploitation courant (M€)	136,4	140,6	133,2
Ratio frais de personnel/Salarié.e (k€ par salari	72,9	73,3	71,4
Ratio produit d'exploitation/Salarié.e (k€ par sal	144,9	150,7	143,4
Ratio frais de personnel/produit d'exploitation (%)	50,3%	48,6%	51,7%

3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

Quelques chiffres :

Accidents avec arrêt en 2019 : 23 dont 16 accidents de travail et 7 accidents de trajet (en 2018 : 12 dont 6 accidents de travail et 6 accidents de trajet)

Nombre de jours d'arrêt suite à accidents de travail : 293 jours (250 en 2018)

Nombre de réunions du CHSCT : 10 réunions (11 en 2018)

Dépenses en matière de sécurité : 409 k€ (467 k€ en 2018)

3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

3.1 Accidents de travail et de trajet Page 29

3.1.1 Nombre d'accidents avec arrêt de travail Page 29

3.1.2 Nombre de journées de travail perdues Page 29

3.1.3 Nombre d'incapacité Page 29

3.1.4 Nombre d'accidents mortels Page 29

3.2 Répartition des accidents de travail par élément de travail Page 30

3.3 Maladie professionnelles Page 30

3.4 Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) Page 30

3.5 Dépenses en matière de sécurité Page 30

3.6 Médecine du travail (indicateur ajouté par le BRGM) Page 31

3.1 Accidents de travail et de trajet

3.1.1 Nombre d'accidents avec arrêt de travail

	2017	2018	2019
Accidents de travail	17	6	16
Accidents de trajet	3	6	7
Total	20	12	23

3.1.2 Nombre de journées de travail perdues

	Accidents de travail			Rechutes accidents de travail		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
OETAM	154	230	104	0	0	0
OETAM I	0	12	1	0	0	0
OETAM II	154	1	103	0	0	0
OETAM III	0	217	0	0	0	0
IC	391	20	189	12	0	0
IC I	67	11	166	0	0	0
IC II	174	0	19	0	0	0
IC III	150	9	4	12	0	0
Total	545	250	293	12	0	0

3.1.3 Nombre d'incapacité

	2017	2018	2019
Nombre d'incapacités	0	0	0

3.1.4 Nombre d'accidents mortels

	2017	2018	2019
Nombre d'accidents mortels	1	0	0

3.2 Répartition des accidents de travail par élément de travail

	2017	2018	2019
Nombre d'accidents liés à l'exercice de risques graves (code 32 à 40)	0	0	0
Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation (code 02)	1	1	1
Nombre d'accidents occasionnés par des machines à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus (code 09 à 30)	0	0	5
Nombre d'accidents de circulation-manutention (code 01, 03, 06 et 08)	8	3	9
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvements accidentels (code 05)	1	0	1
Autres cas	7	2	0
Total	17	6	16

3.3 Maladie professionnelles

	2017	2018	2019
Nombre de maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée	0	1	0
Nombre de salarié-e-s atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel	0	0	0
Nombre de déclarations faites par le BRGM concernant des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	0	0	0

3.4 Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

	2017	2018	2019
Nombre de réunion du CHSCT	19	11	10

3.5 Dépenses en matière de sécurité

	2017	2018	2019
Effectif formé à la sécurité dans l'année	243	301	371
Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise	454k€	467k€	409k€

3.6 Médecine du travail (indicateur ajouté par le BRGM)

	2017	2018	2019
Cotisations versées au service médical du Loiret	97 837	92 463	105 305
Coût des examens complémentaires :			
- à Orléans	4 871	5 937	3 567
- dans les régions	412	400	690
Cotisations versées aux services médicaux interentreprises autres que le service médical du Loiret	22 262	17 853	25 041
Total	125 382	116 653	134 603

4.AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Quelques chiffres :

Nombre de salariés à temps partiels : 153 (147 en 2018)

Nombre moyen de jours de congés payés annuels pris : 22,5 jours (22,9 jours en 2018)

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 Durée et aménagement du temps de travail

Page 34

4.2 Organisation et contenu du travail

Page 35

4.3 Conditions physiques du travail

Page 35

4.1 Durée et aménagement du temps de travail

	2017	2018	2019
Horaire hebdomadaire moyen affiché	35 h	35 h	35 h

Nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'un repos compensateur :

- par le système légal
- par un système conventionnel :

	2017	2018	2019
non cadres	23 pour 458 h	16 pour 623 h	21 pour 577 h
cadres	42 pour 1295 h	45 pour 1862 h	38 pour 629 h

Nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'horaires individualisés

NC NC NC

Nombre de salarié-e-s occupés à temps partiel au 31/12 :

- < mi-temps

	2017	2018	2019
non cadres	0	1	1
cadres	1	1	0

- = mi-temps

	2017	2018	2019
non cadres	6	6	5
cadres	2	3	2

- > mi-temps

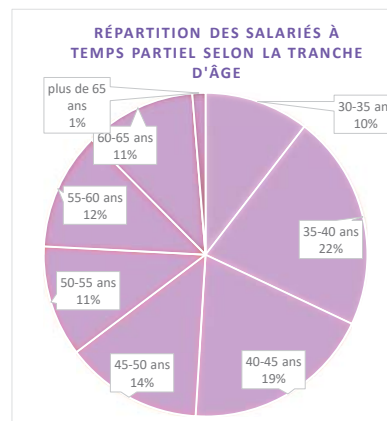
	2017	2018	2019
non cadres	55	43	49
cadres	97	93	96

Total **161** **147** **153**

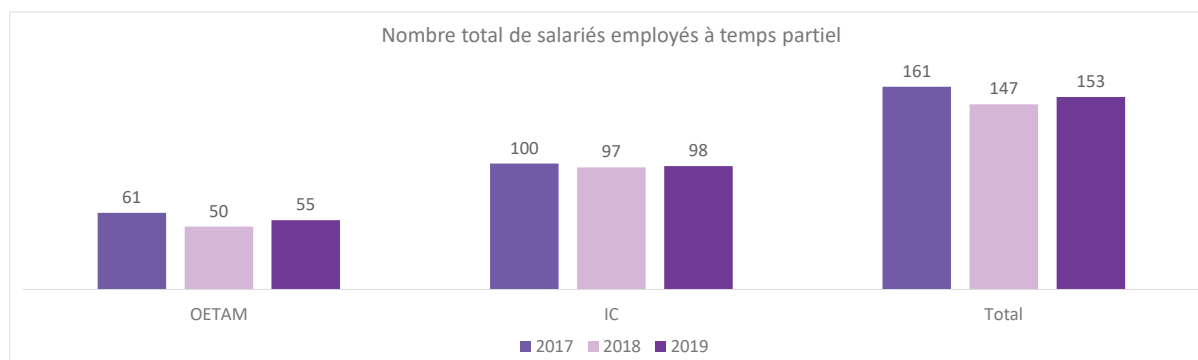
Nombre de salarié-e-s ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire

Ensemble des salarié-e-s, à l'exclusion des salarié-e-s expatriés¹⁶ travaillant 6 jours sur 7

	2017	2018	2019
Nombre moyen de jours de congés payés annuels pris (non compris le repos compensateur)	22,1 ¹⁷	22,9 ⁷	22,5 ⁷
Nombre de jours fériés payés	8	8	9



[16] 4 agents expatriés au 31/12/2019
[17] exprimé en jours ouvrés



4.2 Organisation et contenu du travail

	à deux postes de manière habituelle			à deux postes de manière discontinue		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Nombre de personnes travaillant	-	-	-	-	-	-

4.3 Conditions physiques du travail

	Orléans			Missions		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Nombre de personnes exposées de façon habituelle à plus de 85 dB à leur poste de travail	0			-	-	
Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures	-	-		-	-	
Nombre de personnes soumises à une surveillance médicale renforcée ¹⁸	118	121	139	6 ¹⁸	6 ¹⁸	5 ¹⁸

[18] Indicateur ajouté par le BRGM. Il s'agit principalement des travailleurs en situation de handicap, des femmes enceintes, des agents manipulant des produits chimiques et agents partant en mission y compris grands voyageurs seniors (55 ans et plus) effectuant au moins 6 longs courriers sur 12 mois.

5. FORMATION

Quelques chiffres :

Nombre de salarié-e-s formés : 885 (798 en 2018)

Nombre de jours de formation : 3 402 (2 814 jours en 2018)

Effort de formation : 6,3 % de la masse salariale (5,9% en 2018)

5. FORMATION

5.1 Formation professionnelle continue intégrant les congés formation Page 38

5.1.1 Masse salariale prise en compte pour le calcul du crédit Page 38

5.1.2 Masse salariale prise en compte pour le calcul du crédit (%) Page 38

5.1.3 Ventilation des dépenses de formation libératoires Page 38

5.1.4 Nombre de salarié-e-s formé-e-s (au moins une formation suivie) Page 39

5.1.5 Nombre de jours de stages Page 39

5.2 Congé Formation Page 40

5.3 Apprentissage Page 40

5.1 Formation professionnelle continue intégrant les congés formation

5.1.1 Masse salariale prise en compte pour le calcul du crédit

	2017	2018	2019
Masse salariale prise en compte pour le calcul du crédit	43,35 M€	42,41 M€	43,91 M€
Montant de l'obligation de participation	0,46 M€	0,42 M€	0,48 M€
Montant des dépenses de formation	2,32 M€	2,41 M€	2,85 M€
Montant total des dépenses de formation ayant transité par le budget de la F.P.	2,53 M€	2,52 M€	2,77 M€

5.1.2 Masse salariale prise en compte pour le calcul du crédit (%)

	2017	2018	2019
Pourcentage des dépenses de formation ayant transité par le budget de la F.P.	5,8%	5,9%	6,3%

5.1.3 Ventilation des dépenses de formation

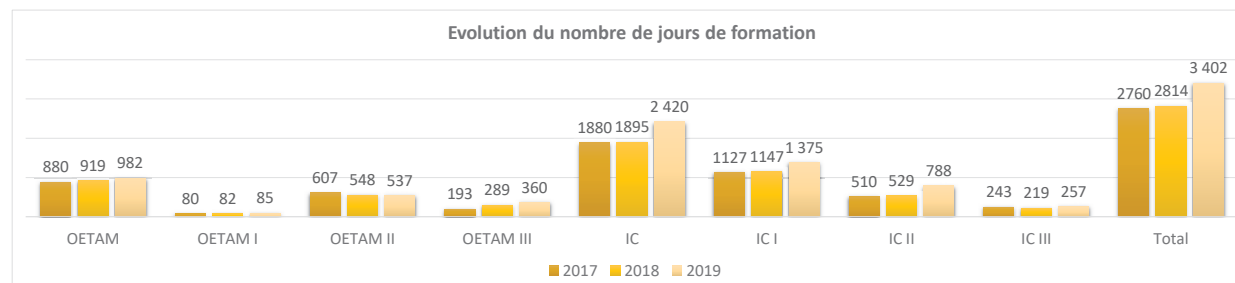
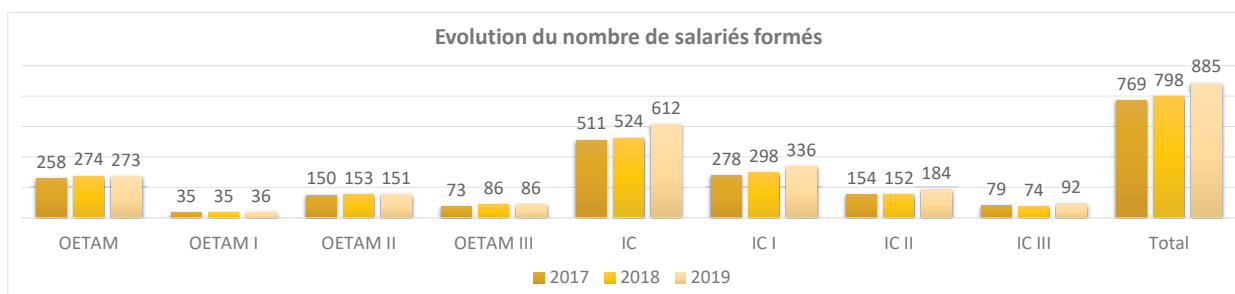
	2017	2018	2019
Frais de personnel dédiés à la formation	225 k€	226 k€	258 k€
Fournitures, frais de fonctionnement, matériel et locaux	140 k€	110 k€	149 k€
Conventions, plan de formation	272 k€	287 k€	365 k€
Rémunération des stagiaires	933 k€	1012 k€	1236 k€
Transport + hébergement	120 k€	190 k€	198 k€
Versement au Fongécif et capital formation+ Versement Alternance	469 k€	462 k€	483 k€
Frais de personnel formateur	159 k€	126 k€	197 k€

5.1.4 Nombre de salarié-e-s formé-e-s (au moins une formation suivie)

	Total BRGM			Dont DPSM		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
OETAM	258	274	273	45	49	57
OETAM I	35	35	36	26	27	28
OETAM II	150	153	151	12	16	21
OETAM III	73	86	86	7	6	8
IC	511	524	612	32	31	38
IC I	278	298	336	15	21	21
IC II	154	152	184	8	5	10
IC III	79	74	92	9	5	7
Total	769	798	885	77	80	95

5.1.5 Nombre de jours de stages

	Total BRGM			Dont DPSM		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
OETAM	880	919	982	124	194	229
OETAM I	80	82	85	66	76	68
OETAM II	607	548	537	32	97	123
OETAM III	193	289	360	26	21	38
IC	1880	1895	2 420	79	137	162
IC I	1127	1147	1 375	33	91	86
IC II	510	529	788	18	16	50
IC III	243	219	257	28	30	26
Total	2760	2814	3 402	203	331	391

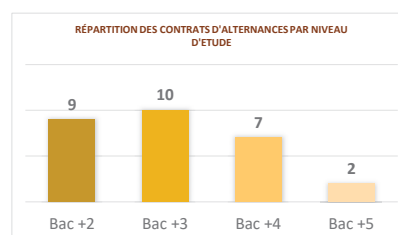


5.2 Congé Formation

	2017	2018	2019
Nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'un congé de formation			
CIF	2	10	7
Période de professionnalisation	3	0	0
Total	5	10	7
Congé de formation non rémunéré	0	0	0
Nombre de salarié-e-s auxquels a été refusé un congé de formation	0	0	0
DIF demandés	NC	SO	SO
DIF accordés	NC	SO	SO
Nombre de CPF	13	38	54

5.3 Apprentissage (alternants recrutés en 2019)

	2017	2018	2019
Apprentissage	13	22	17
Professionnalisation	11	17	11
Total	24	39	28



70 alternants étaient présents durant l'année 2019 (effectif alternants au 31/12 : 42)



6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

Quelques chiffres :

Nombre d'accords signés : 9 accords (5 en 2018)

Nombre de réunions de la Direction avec les représentant-e-s du personnel : 81 (93 réunions en 2018)

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1 Représentant du personnel

Page 43

6.1.1 Participation aux élections en % par rapport aux inscrits

Page 43

6.1.2 Nombre de représentants (indicateur ajouté par le BRGM)

Page 43

6.1.3 Volume global des crédits d'heures utilisées pendant l'année considérée

Page 43

6.1.4 Valorisation des crédits d'heures

Page 43

6.1.5. Nombre de réunions de la Direction avec les représentant-e-s du personnel

Page 44

6.1.6 Accords signés en 2019

Page 44

6.1.7 Nombre de participations à un congé de formation économique, social et syndical

Page 44

6.2 Information et communication

Page 45

6.3 Procédures judiciaires et administratives

Page 45

6.1 Représentant du personnel

6.1.1 Participation aux élections en % par rapport aux inscrits

	Délégués			Comité d'entreprise		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Des votants	63,21 %	0	0	62,43 %	0	0
des suffrages valablement exprimés	62,62 %	0	0	61,68 %	0	0

	Election CSE*	Election CA**	Election CNESER***
	17/12/2019	26/09/2019	13/06/2019
	2019	2019	2019
Des votants	65,18%	54,99%	56,46%
des suffrages valablement exprimés	61,79%	52,54%	50,38%

*CSE = Comité Social et Economique
 **CA = Conseil d'Administration
 *** CNESER = Conseil National de
 l'Enseignement Supérieur Et de la Recherche

6.1.2 Nombre de représentants (indicateur ajouté par le BRGM)

	Délégués			Comité d'entreprise		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Prévus par la loi	10 T / 10 S	10 T / 10 S	10 T / 10 S	8 T / 8 S	8 T / 8 S	8 T / 8 S
Elus	11 T / 11 S	11 T / 11 S	11 T / 11 S	10 T / 10 S	10 T / 10 S	10 T / 10 S

T = Titulaires
 S = Suppléants

6.1.3 Volume global des crédits d'heures utilisées pendant l'année considérée (hors réunions plénières avec la direction)

	2017	2018	2019
DP	1 325	896	1 008
CE + COMMISSIONS	2 440	2 903	2 723
CHSCT	1 413	1 306	969
DS	2 043	2 447	2 535
CA	517	485	398
Total	7 738	8 037	7 633

6.1.4 Valorisation des crédits d'heures

	2017	2018	2019
DP	62,7k€	38,4k€	45,2k€
CE + COMMISSIONS	129,5k€	153,1k€	148,2k€
CHSCT	74,6k€	65,4k€	49,7k€
DS	105,4k€	129,8k€	143,4k€
CA	29,9k€	27,6k€	22,7k€
Total	402,1k€	414,4k€	409,1k€

6.1.5. Nombre de réunions de la Direction avec les représentant-e-s du personnel

	2017	2018	2019
DP	10	10	12
CE + COMMISSIONS	35	47	32
CHSCT	19	11	10
DS	19 ¹⁹	21 ²⁰	23
CA	6	4	4
Total	89	93	81

[19] Dont 16 réunions de négociations et 3 réunions de suivi d'accords en cours.

[20] Dont 19 réunions de négociations et 2 réunions de suivi d'accords en cours.

6.1.6 Accords signés en 2019

Accord GEPP	Février
Protocole d'accord pré-électoral BRGM - Elections CNESER	Mai
Accord d'intéressement BRGM - 2019-2021	Juin
Accord sur la mise en place du CSE et des représentants de proximité (UES BRGM)	Juin
Protocole d'accord pré-électoral BRGM - Elections représentants du personnel au CA	Juillet
Accord sur les subventions du CE - UES BRGM 2019	Octobre
Accord sur la mise en place du vote électronique pour les élections du CSE - UES BRGM	Octobre
Protocole d'accord pré-électoral UES BRGM - Elections du CSE	Octobre
Accord frais de santé BRGM : avenant n° 1 relatif à la réforme "100 % frais de santé"	Novembre

PV de désaccord et plan d'actions

NAO 2019	Juin
Décision unilatérale de l'employeur pour mise en place journée de solidarité	Octobre

6.1.7 Nombre de participations à un congé de formation économique, social et syndical

	2017	2018	2019
Nombre	18	10	2

6.2 Information et communication

	2017	2018	2019
Procédure d'accueil	Remise documents administratifs et infos pratiques par l'unité GAPP Stage « Mieux connaître l'entreprise » pour les nouveaux embauchés Formation générale « Sécurité nouveaux embauchés » Formation spécifique « Sécurité nouveaux embauchés » (poste de travail...)		
Procédure d'information ascendante ou descendante	Supports d'information interne (Reporterre, Newsletters brgm., plaquettes thématiques, GÉORAMA, ...), intranet d'Ariane, réunions d'entité		
Système d'entretiens individuels : taux de réalisation des entretiens professionnels d'évaluation annuels	79%	76%	90%

6.3 Procédures judiciaires et administratives

	2017	2018	2019
Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année	19 ²²	12	8
Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année, mettant en cause le BRGM	1	5	2
Nombre d'instances judiciaires engagées avant l'année considérée et poursuivies au cours de celle-ci :			
- en principe terminées au 31/12	13 ²²	0	1
- toujours en cours au 31/12 (indicateur ajouté par le BRGM)	4	4	5
Nombre d'instances judiciaires engagées par le BRGM :			
- au cours de l'année considérée	-	-	-
- avant l'année considérée et toujours en cours au 31/12 (indicateur ajouté par le BRGM)	-	-	-
Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'inspection du travail pendant l'année considérée	-	-	-

[22] Dont une majorité de dossiers relatifs à un thème identique

7. AUTRES CONDITIONS DE VIE DE L'ENTREPRISE

Quelques chiffres :

Subvention aux activités sociales et culturelles : **646 k€** (635 k€ en 2018)

Restauration : **428 k€** (390 k€ en 2018)

Participation de l'employeur à l'effort de construction (1% logement) : **201 k€** (204 k€ en 2018)

7. AUTRES CONDITIONS DE VIE DE L'ENTREPRISE

7.1 Activités sociales et culturelles Page 48

7.1.1 Dépenses directement supportées par le BRGM Page 48

7.1.2 Contribution au financement du C.E. Page 48

7.2 Autres charges sociales Page 49

7.2.1 Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) Page 49

7.2.2 Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) Page 49

7.1 Activités sociales et culturelles

7.1.1 Dépenses directement supportées par le BRGM

	2017	2018	2019
Participation de l'employeur à l'effort de construction (1 % logement)	199,5k€	204,1k€	201,2k€
Restauration	411,9k€	390,1k€	428,2k€
Total	611,3k€	594,3k€	629,5k€

7.1.2 Contribution au financement du C.E.

	2017	2018	2019
Subvention aux activités sociales et culturelles	589,3k€	635,4k€	646,2k€
Subvention exceptionnelle au club omnisports ou au C.E. ²³	0	8,0k€	20,0k€
Ristourne titres restaurant	2,4k€	2,6k€	0,8k€
Subvention fonctionnement du C.E.	90,8k€	92,5k€	101,0k€
Honoraires expert-comptable C.E. ²⁴	0	0	0
Total	682,6k€	738,5k€	768,0k€

[23] 2018 : Géosports et 2019 : 50 ans club omnisport

[24] Pas de facture ORCOM 2017, 2018 et 2019

7.2 Autres charges sociales

7.2.1 Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès)

	2017	2018	2019
Charges directes			
Montant des sommes versées en complément des prestations de S.S. ou d'assurance maladie, accident du travail, maternité	417,5k€	393,5k€	417,7k€
Charges indirectes			
Cotisations (part employeur) versées aux institutions assurant au personnel des prestations de service dans le cadre de contrats d'assurance de groupe :	1 632,0k€	1 550,8k€	1 611,0k€
- dont maladie, invalidité (URRPIMMEC)	275,4k€	377,1k€	392,8k€
- dont décès (CMAV)	409,8k€	350,2k€	364,7k€
- dont individuelle accident	47,6k€	18,4k€	18,4k€
- dont prime assurance dépenses médicales expatriés	34,6k€	12,7k€	11,1k€
- dont portabilité prévoyance	0	0	0
- dont complémentaire santé	864,6k€	792,4k€	824,0k€
- portabilité complémentaire santé	0	0	0
Total	2 049,5k€	1 944,3k€	2 028,7k€

7.2.2 Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse)

	2017	2018	2019
Cotisations (part employeur) versées aux caisses de retraite ²⁵	3 907,3k€	3 813,6k€	2 965,9k€
TOTAL général	5 956,8k€	5 757,9k€	4 994,6k€

[25] baisse de la cotisation employeur due à l'application depuis le 1^{er} janvier 2019 de la réduction générale de cotisations patronales sur la part de retraite complémentaire pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 SMIC par an.