



## **Bilan social**

et

# **Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au BRGM**

**Année 2020**

Direction des Ressources Humaines

Mai 2021





## Sommaire

**Bilan social**

**Page 3**

**Rapport de Situation comparée**

**Page 19**

# BILAN SOCIAL 2020

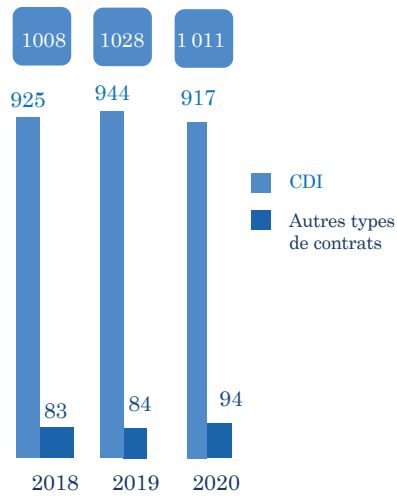
## Sommaire

Chiffres clés	Page 4
Synthèse	Page 5
Partie chiffrée du bilan social	Page 8
1. L'emploi	Page 8
2. Rémunérations et charges accessoires	Page 13
3. Conditions d'hygiène et de sécurité	Page 14
4. Autres conditions de travail	Page 15
5. Formation	Page 16
6. Relations professionnelles	Page 17
7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise	Page 18

# CHIFFRES CLÉS

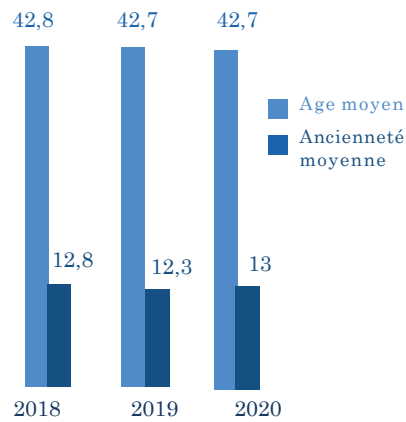
## Evolution des effectifs

(en nombre)



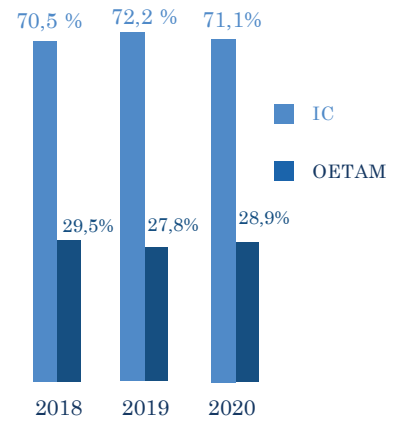
## Evolution de l'âge et de l'ancienneté

(en nombre)



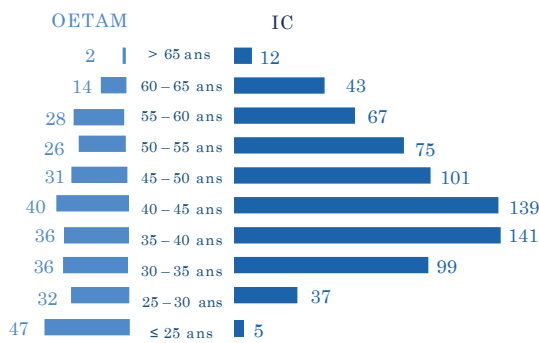
## Evolution de l'effectif par catégorie professionnelle

(en %)



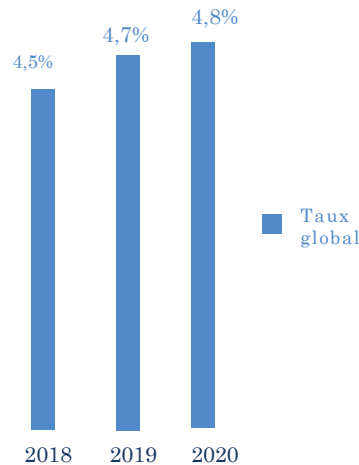
## Pyramide des âges

(en nombre)



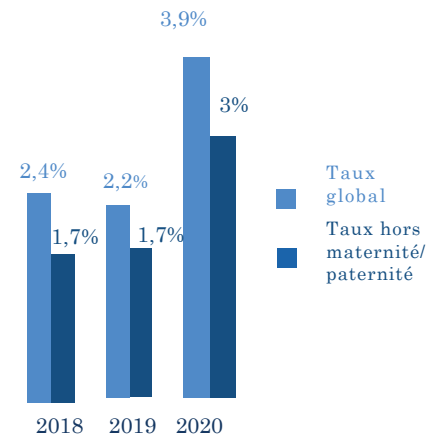
## Taux d'emploi Handicap direct

(en %)



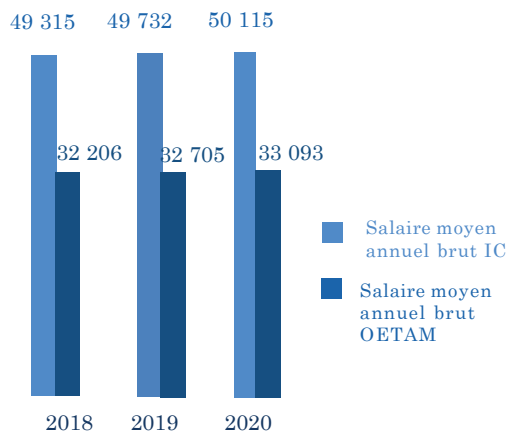
## Absentéisme

(en %)



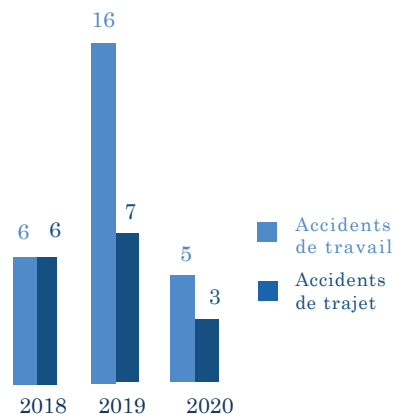
## Evolution de la rémunération brute annuelle de service hors primes (RSA)

(en euros)



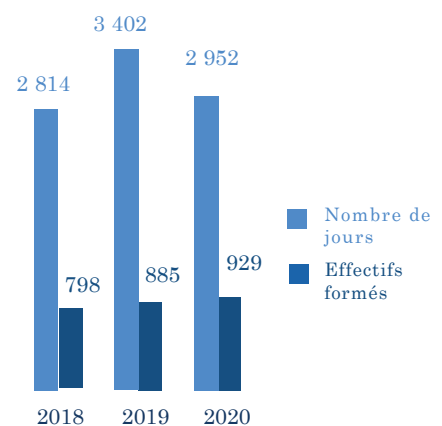
## Evolution du nombre d'accidents avec arrêt de travail

(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

# BILAN SOCIAL 2020

## 1. L'emploi

L'année 2020 a été marquée, pour la DRH, par deux événements majeurs : la crise sanitaire et la mise en place d'un nouveau SIRH.

Les équipes de la DRH du BRGM ont été très fortement mobilisées pour gérer au mieux les conséquences de la crise liée au Coronavirus : participation à la cellule de crise et à la cellule de crise opérationnelle, suivi des mesures gouvernementales et détermination de protocoles, actions destinées à assurer la protection de la santé, au soutien psychologique et la sécurité du personnel, réorganisation des modes de travail, gestion des conséquences en matière d'administration du personnel, décisions et mise en œuvre de mesures au plan RH, gestion du dialogue social lié à l'évènement.

En parallèle, Le BRGM a mis en production un nouveau SIRH. Cet outil a permis de simplifier et d'optimiser le traitement des données administratives du personnel et de la paie, de faciliter l'accès et la consolidation des données RH. En outre, il permet de créer et de suivre plus aisément désormais un certain nombre d'indicateurs intéressants pour un pilotage RH plus efficace et pertinent aussi bien pour la gestion de la masse salariale que pour le suivi de la politique de mobilité interne et externe au BRGM.

Au 31 décembre 2020, le BRGM comptait 1011 salarié.e.s dont 917 en contrat à durée indéterminée (CDI) et 94 en contrat à durée déterminée (CDD).

Au 31 décembre 2020, **la répartition par catégorie socioprofessionnelle** s'établit comme suit : 71,1 % de cadre et 28,9 % de OETAM.

En 2020, **l'âge moyen** (42,7 ans) au BRGM n'a pas évolué par rapport à 2019. **L'ancienneté moyenne** s'établit à 13 années au 31/12/2020 (contre 12,3 à fin 2019).

Les flux d'entrées sont en baisse (CDD et CDI confondus). Il y a eu 109 entrées en 2020 (contre 166 en 2019). Le nombre de sorties diminue également : 119 (dont 48 sorties définitives de CDI) en 2020 (145 en 2019 dont 50 sorties CDI). **Le nombre de départs à la retraite est stable** (27 contre 27 en 2019). Le nombre de démissions reste à 10 départs (comme en 2019). Le taux de turnover s'établit à 4,3% en 2020 ( contre 6,7% en 2019).

**Concernant la politique handicap**, le taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap du BRGM progresse encore cette année, en passant de 4,7 % en 2019 à 4,8 % en 2020 pour une cible légale de 6%. A noter qu'à partir de 2020, seul le taux d'emploi direct est comptabilisé dans le taux légal. .

Il y a eu 5 nouvelles déclarations de reconnaissance handicap de salariés BRGM, avec 85 entretiens personnels, En 2020, 8 aménagements de postes de salariés ont été mis en place avec CAP EMPLOI pour un coût total de 18,2 k€. Au total, en 2020 le BRGM compte 44 salarié.e.s en situation de handicap déclarés.

**Le taux d'absentéisme global augmente** nettement entre 2019 et 2020 avec 3,9 % en 2020 contre 2,2 % en 2019. Hors congés maternité ou paternité, ce taux est également en hausse entre 2019 (1,7% et 2020 (3 %). En 2020, le nombre de journées d'absence totale atteint 9 957 jours (5 628 jours en 2019). Cette forte variation s'explique par la crise sanitaire qui a entraîné une forte progression des arrêts de travail notamment au moment de la première vague en mars et avril 2020. Le BRGM n'a pas bénéficié du dispositif de chômage partiel en 2020 durant la crise sanitaire compte tenu de son statut d'EPIC. Néanmoins, 68 salariés ont été placés en ASA (autorisation spéciale absence) pour un total de 542 jours.

# BILAN SOCIAL 2020

## 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 2020, le BRGM a décidé de mettre en œuvre, de manière unilatérale, les mesures suivantes:

- ✓ Une mesure générale à effet du 1er janvier 2020 bénéficie à la totalité des salarié.e.s et qui ont été recruté.e.s avant le 1er octobre 2019. Elle consiste en une augmentation forfaitaire de 26 euros par mois (base temps plein) pour tous les bénéficiaires; Cette mesure correspond à une augmentation de la masse salariale de 0,69%.
- ✓ 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 (0,92%).

## 3. Conditions d'hygiène et de sécurité - Handicap

Le nombre d'accidents du travail avec arrêt a baissé passant de 16 en 2019 à 5 en 2020. Les 5 accidents se composent de 1 accident de circulation-manutention, 1 accident occasionné par des machines, 2 accidents liés à des chutes avec dénivellation et 1 accident lié à d'autres cas.

Le nombre de jours d'arrêt lié aux accidents du travail survenus en 2020 est en forte baisse, passant de 293 jours en 2019 à 26 en 2020.

Le nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail s'établit à 3 en 2020 (contre 7 en 2019). La baisse des accidents de trajets et accident de travail peut s'expliquer par la modification des conditions de travail liées à la crise sanitaire (travail à distance).

En 2020, l'établissement a consacré un budget de 497 k€ en matière de sécurité (409 k€ en 2019). Le montant des dépenses liées à des équipements de protection en lien avec la Covid a été de 46 K€.

L'effectif formé à la sécurité connaît une hausse significative, passant de 371 en 2019 à 527 en 2020. Cette forte augmentation s'explique par rattrapage sur les formations santé sécurité des salariés au travail.

## 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 composé de 4 axes de progrès :

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

A fin 2020, les actions du PACTE-2021 ont continué d'évoluer dans une bonne dynamique avec 63% d'avancement global et ce malgré les contraintes de la crise sanitaire qui ont pu retarder quelques actions (ex., annuaire augmenté).

# BILAN SOCIAL 2020

## 5. Formation et compétences

Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation est de 5,4 % (6,3% en 2019). En 2020, 929 salarié·e·s (885 en 2019) ont été formé·e·s pour 2 952 jours (3 402 en 2019) soit en moyenne 3,2 jours par personne formée (contre 3,8 jours en 2019). L'effort de formation a été maintenu, la majeure partie des formations de sont déroulées à distance.

Le nombre de contrats d'apprentissage est en forte progression passant de 17 recrutements en 2019 à 29 recrutements. Le nombre de recrutements de contrat professionnalisation reste stable (11 recrutements en 2020).

80 alternants étaient présents au BRGM durant l'année 2020 (effectif alternants au 31/12 : 51).

## 6. Relations professionnelles

Le calendrier social a été très intense en début d'année : mis en place du CSE au 1er janvier 2020 (taux de participation aux élections en décembre 2019 : 65%), puis 2 réunions par mois de cette instance, de janvier à juin.

Le rythme est aujourd'hui revenu à un CSE par mois mais 10 commissions siègent en parallèle.

Avec les organisations syndicales, les NAO ont été menées (sans accord), ainsi que des commissions de suivi d'accords existants.

Parallèlement les négociations avec les organisations syndicales se sont poursuivies . 7 réunions ont ainsi été consacrées à la négociation sur un nouvel accord sur le télétravail, le précédent datant de 2013. Cet accord a donné lieu à un premier référendum auprès de salarié·e·s .Les salariés ont validé cet accord par le référendum. Compte tenu, du contexte sanitaire, il devrait être mis en place mi 2021.

## 7. Autres conditions de vie de l'entreprise

La participation de l'employeur à l'effort de construction (1% logement) progresse légèrement.

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 641 k€ (646 k€ en 2019).

Le montant de la subvention annuelle de fonctionnement du Comité d'Entreprise s'établit à 92 k€ en 2020 (contre 101 k€) en 2019.

# ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

## 1. Emploi

### 1.1 Les effectifs

#### 1.1.1 Effectif physique total au 31/12 (CDI)

	2018	2019	2020
<b>OETAM</b>	238	237	<b>233</b>
OETAM I	0	0	0
OETAM II	144	143	140
OETAM III	94	94	93
<b>IC</b>	687	707	<b>684</b>
IC I	360	367	348
IC II	198	206	201
IC III	129	134	135
<b>Total</b>	<b>925</b>	<b>944</b>	<b>917</b>

#### 1.1.2 Effectif physique total au 31/12 (CDD par nature)

	2018	2019	2020
<b>CDD sous plafond<sup>1</sup></b>	27	13	<b>16</b>
CDD ATA <sup>2</sup>	27	9	10
CDD remplacement	0	4	6
<b>CDD hors plafond<sup>1</sup></b>	56	71	<b>78</b>
CDD	2	2	0
Alternance	43	42	51
Doctorat	6	18	17
Post doctorat	5	9	10
Contrat Unique d'Insertion	0	0	0
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>84</b>	<b>94</b>

#### 1.1.3 Effectif physique moyen (CDI + tous CDD)

	2018	2019	2020
<b>OETAM</b>	278	289	<b>283</b>
OETAM I	8	12	12
OETAM II	176	180	175
OETAM III	93	98	96
<b>IC</b>	700	723	<b>724</b>
IC I	374	384	385
IC II	203	205	207
IC III	123	134	132
<b>Total</b>	<b>977</b>	<b>1 012</b>	<b>1 007</b>

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

Hommes	2018	2019	2020
<b>OETAM</b>	98	94	<b>94</b>
OETAM I	2	3	5
OETAM II	64	59	60
OETAM III	32	32	29
<b>IC</b>	457	468	<b>453</b>
IC I	232	242	234
IC II	121	116	109
IC III	104	110	110
<b>Total</b>	<b>555</b>	<b>562</b>	<b>547</b>

Femmes	2018	2019	2020
<b>OETAM</b>	199	192	<b>198</b>
OETAM I	9	9	9
OETAM II	126	120	123
OETAM III	64	63	66
<b>IC</b>	254	274	<b>266</b>
IC I	151	158	148
IC II	78	92	93
IC III	25	24	25
<b>Total</b>	<b>453</b>	<b>466</b>	<b>464</b>

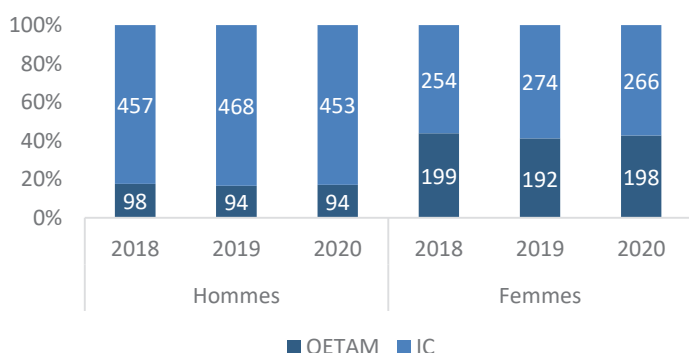
#### 1.1.5 Répartition géographique de l'effectif au 31/12 (CDI et tous CDD)

Lieu	2 018	2 019	2 020
Orléans	752	775	746
Régions	252	249	262
Dont DROM	32	32	34
Etranger	4	4	3
<b>Total</b>	<b>1 008</b>	<b>1 028</b>	<b>1 011</b>

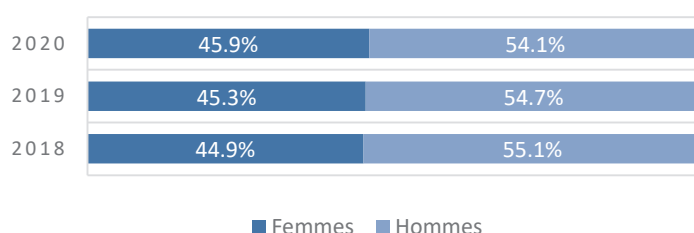
[1] Le Brgm, établissement public à caractère industriel et commercial placé sous la tutelle de l'Etat, est soumis à un plafond d'autorisation d'emploi introduit par les Lois de finances

[2] Accroissement temporaire d'activité

Evolution de l'effectif par sexe et par catégorie professionnelle



ÉVOLUTION DE L'FFECTIF PAR SEXE EN %





# ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

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

OETAM	2018	2019	2020
< 25 ans	47	40	47
25-30 ans	32	33	32
30-35 ans	35	37	36
35-40 ans	34	34	36
40-45 ans	39	42	40
45-50 ans	31	29	31
50-55 ans	31	26	26
55-60 ans	31	27	28
60-65 ans	17	16	14
+ 65 ans	0	2	2
<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>286</b>	<b>292</b>

IC	2018	2019	2020
< 25 ans	9	6	5
25-30 ans	35	45	37
30-35 ans	107	111	99
35-40 ans	147	146	141
40-45 ans	120	131	139
45-50 ans	91	99	101
50-55 ans	64	72	75
55-60 ans	70	69	67
60-65 ans	58	52	43
+ 65 ans	10	11	12
<b>Total</b>	<b>711</b>	<b>742</b>	<b>719</b>

Age moyen	2018	2019	2020
<b>Age moyen</b>	<b>40,1</b>	<b>40,0</b>	<b>39,5</b>

Age moyen	2018	2019	2020
<b>Age moyen</b>	<b>44,0</b>	<b>43,7</b>	<b>44,0</b>

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

IC	2018	2019	2020
< 1 an	41	49	20
1 à 4 ans	116	145	126
5 à 9 ans	151	119	108
10 à 14 ans	144	166	195
15 à 19 ans	87	88	91
20 à 29 ans	90	94	90
30 à 39 ans	51	34	48
≥ 40 ans	7	12	6
<b>Total</b>	<b>687</b>	<b>707</b>	<b>684</b>

OETAM	2018	2019	2020
< 1 an	25	15	7
1 à 4 ans	70	80	77
5 à 9 ans	51	55	62
10 à 14 ans	28	25	32
15 à 19 ans	22	27	21
20 à 29 ans	10	10	15
30 à 39 ans	24	17	15
≥ 40 ans	8	8	4
<b>Total</b>	<b>238</b>	<b>237</b>	<b>233</b>

Ancienneté moyenne	2018	2019	2020
<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>13,2</b>	<b>12,7</b>	<b>13,7</b>

Ancienneté moyenne	2018	2019	2020
<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>11,8</b>	<b>11,2</b>	<b>10,9</b>

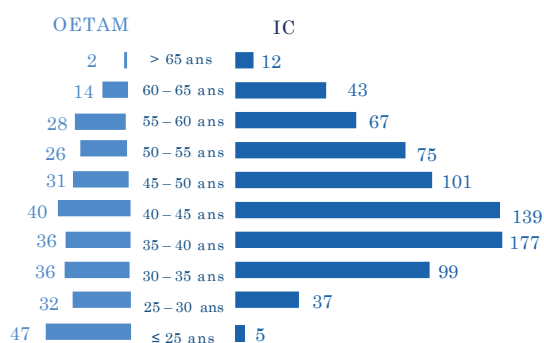
## 1.1.8 Répartition français-étrangers au 31/12 (CDI + tous CDD)

Français	2018	2019	2020
<b>OETAM</b>	<b>288</b>	<b>279</b>	<b>285</b>
<b>IC</b>	<b>673</b>	<b>690</b>	<b>673</b>
<b>Total</b>	<b>961</b>	<b>969</b>	<b>958</b>

Étranger	2018	2019	2020
<b>OETAM</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>IC</b>	<b>38</b>	<b>52</b>	<b>46</b>
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>59</b>	<b>53</b>

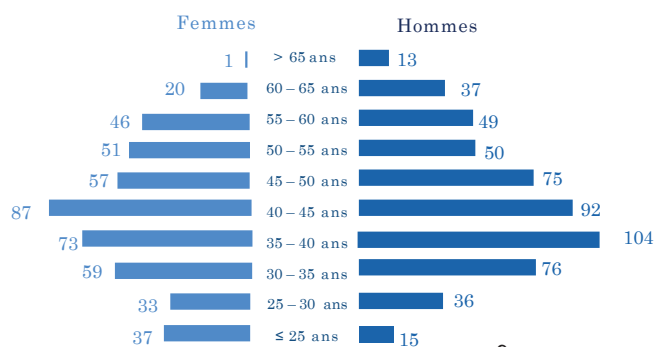
### Pyramide des âges au 31/12/2020

(en nombre)



### Pyramide des âges au 31/12/2020

(en nombre)



# ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

## 1.2 Les travailleurs extérieurs

### 1.2.1 Salarié-e-s appartenant à un établissement extérieur

	2018	2019	2020
Entretien locaux Orléans	24	22	19
Restaurant	17	21	15
Gardiennage Orléans	10	9	9
Secrétariat en région	0	0	0
Accueil Orléans	6	3	3
Assistance/maint inform	6	6	11
Chauf/Maint Orléans	1	2	2
Maint élec/tél Orléans	2	2	1
Menuiserie Orléans	1	1	1
Repro/Courrier/Coursier	6	6	6
Atelier maint à LAB Orléans	1	1	2
Assistance Gaz de lab	0	2	3
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>75</b>	<b>72</b>

### 1.2.2 Salariés mis à disposition par l'ANGDM

Effectif physique au 31/12	2018	2019	2020
OETAM	30	27	23
IC	5	3	1
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>24</b>

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

	2018	2019	2020
Nombre	146	155	123
Equivalent en mois	603 mois	664 mois	562 mois

### 1.1.4 Travailleurs temporaires en équivalent temps plein (ETP)

	2018	2019	2020
ETP moyen annuel	31	28	22
Durée moyenne des contrats (en jours ouvrés)	57	94	91

## 1.3 Les entrées au cours de l'année considérée

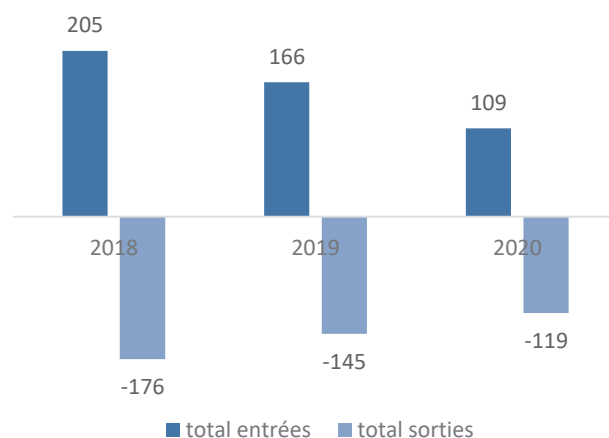
### 1.3.1 Nombre d'entrées sous CDI, tous CDD et réintégrations

OETAM	2018	2019	2020
CDI	29	20	10
CDD	85	55	47
Réintégrations	2	5	3
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>80</b>	<b>60</b>

IC	2018	2019	2020
CDI	51	54	23
CDD	30	25	17
Réintégrations	8	7	9
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>86</b>	<b>49</b>

TOTAL	2018	2019	2020
CDI	80	74	33
CDD	115	80	64
Réintégrations	10	12	12
<b>Total</b>	<b>205</b>	<b>166</b>	<b>109</b>

## Mouvements de personnel (Total)



# ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

## 1.4 Les sorties au cours de l'année considérée

OETAM	2018	2019	2020
1.4.2 - Démissions	6	2	2
1.4.3 - Licenciements éco	0	0	0
1.4.4 - Licenciements autres	1	2	0
1.4.5 - Fin de CDD	57	62	33
1.4.6. - Essai non concluants	2	1	3
1.4.7 - Retraites	16	18	8
1.4.8 - Décès	0	1	0
1.4.9a - Mobilités groupe	0	0	0
1.4.9b - Fin de détachement	0	0	0
1.4.9c - Susp de contrats	4	8	3
1.4.9d - Autres (Rupt Conv)	4	4	0
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>98</b>	<b>49</b>

IC	2018	2019	2020
1.4.2 - Démissions	12	8	8
1.4.3 - Licenciements éco	0	0	0
1.4.4 - Licenciements autres	1	0	0
1.4.5 - Fin de CDD	24	15	14
1.4.6. - Essai non concluants	3	2	2
1.4.7 - Retraites	27	9	19
1.4.8 - Décès	0	0	0
1.4.9a - Mobilités groupe	0	0	0
1.4.9b - Fin de détachement	0	0	1
1.4.9c - Susp de contrats	13	10	21
1.4.9d - Autres (Rupt Conv)	6	3	5
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>47</b>	<b>70</b>

Total	2018	2019	2020
1.4.2 - Démissions	18	10	10
1.4.3 - Licenciements éco	0	0	0
1.4.4 - Licenciements autres	2	2	0
1.4.5 - Fin de CDD	81	77	47
1.4.6. - Essai non concluants	5	3	5
1.4.7 - Retraites	43	27	27
1.4.8 - Décès	0	1	0
1.4.9a - Mobilités groupe	0	0	0
1.4.9b - Fin de détachement	0	0	1
1.4.9c - Susp de contrats	17	18	24
1.4.9d - Autres (Rupt Conv)	10	7	5
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>145</b>	<b>119</b>

## 1.5 Les Promotions

	2018	2019	2020
Hommes	44	25	46
Femmes	42	16	41
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>41</b>	<b>87</b>

Les 87 promotions en 2020 se décomposent ainsi :

- 21 promotions au titre de 2019
- 16 promotions liées à des mobilités 2020
- 50 promotions liées à des comités de carrière ou de classification 2020

## 1.6 Le chômage

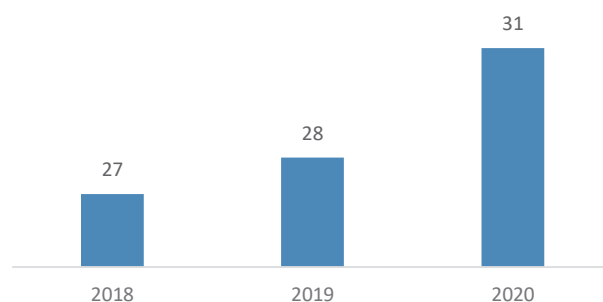
### 1.6.1 Nombre de salarié-e-s mis en chômage partiel pendant l'année considérée

	2018	2019	2020
Effectif	-	-	-

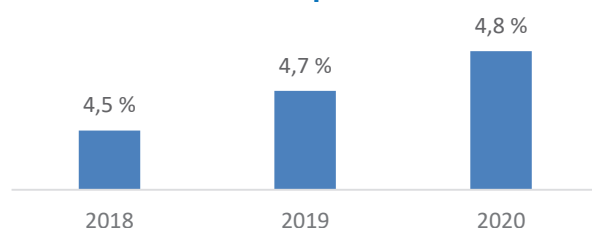
Le BRGM n'a pas bénéficié du dispositif de chômage partiel en 2020 durant la crise sanitaire compte tenu de son statut d'EPIC. Néanmoins, 68 salariés ont été placés en ASA (autorisation spéciale absence) pour un total de 542 jours.

## 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)



### Taux d'emploi direct salarié.e.s en situation de handicap reconnue



# ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

## 1.8 L'absentéisme

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

	2018	2019	2020
<b>OETAM</b>	2 011	1 603	<b>3 998</b>
OETAM I	57	8	54
OETAM II	1 136	1 103	2 645
OETAM III	819	493	1 299
<b>IC</b>	4 085	4 025	<b>5 959</b>
IC I	2 524	2 699	3 645
IC II	1 169	927	1 627
IC III	393	400	688
<b>Total yc mat /paternité</b>	<b>6 096</b>	<b>5 628</b>	<b>9 957</b>
<b>Tot hors mat/ paternité</b>	<b>4 325</b>	<b>4 324</b>	<b>7 636</b>

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

	2 018	2019	2020
<b>OETAM</b>	4,1	0,5	<b>3,6</b>
OETAM I	2,7	2,8	6,7
OETAM II	3,6	2,2	5,6
OETAM III	2,3	2,2	3,3
<b>IC</b>	2,7	2,7	<b>3,8</b>
IC I	2,4	1,8	3,2
IC II	1,2	1,2	2,1
IC III	0,0	0,0	0,0
<b>Total yc mat /paternité</b>	<b>2,5</b>	<b>2,3</b>	<b>4,1</b>
<b>Tot hors mat/ paternité</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>3,1</b>

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

	2 018	2019	2020
<b>OETAM</b>	4 957	5 783	<b>5 924</b>
OETAM I	51	87	154
OETAM II	2 867	3 198	3 266
OETAM III	2 040	2 498	2 503
<b>IC</b>	15 230	16 309	<b>17 859</b>
IC I	7 032	8 371	9 057
IC II	4 896	4 712	5 204
IC III	3 303	3 227	3 598
<b>Total</b>	<b>20 187</b>	<b>22 092</b>	<b>23 783</b>

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

	2 018	2019	2020
<b>CP VERSES AU CET</b>	2 131	2 133	<b>1 245</b>
<b>JRTT VERSES AU CET</b>	2 941	2 967	<b>1 241</b>
<b>Total</b>	<b>5 072</b>	<b>5 100</b>	<b>2 486</b>

## 1.9 La mobilité (indicateur ajouté par le BRGM)

### 1.9.1 Mobilité

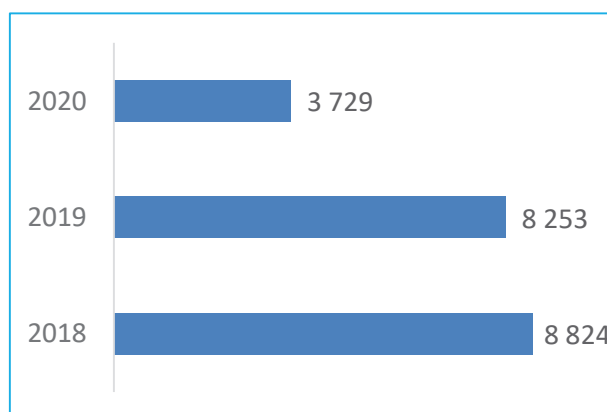
Il y a eu 57 mobilités en 2020. Elles s'analysent selon ces 5 critères, qui peuvent être cumulatifs :

- 15 mobilités géographiques
- 18 mobilités inter-directions
- 16 promotions dans la cartographie des emplois
- 20 changements de filière dans la cartographie des emplois
- 21 promotions fonction

### Détail géographique

	2 018	2019	2020
Région à Etranger	0	0	0
Région à Région	6	11	8
Orléans à Orléans	19	58	40
Orléans à Région	4	1	5
Région à Orléans	0	2	4
Orléans à Etranger	0	0	0
Etranger à Région	0	0	0
Etranger à Orléans	2	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>72</b>	<b>57</b>

### 1.9.2 Missions à l'étranger



La baisse des missions à l'étranger est une des conséquences majeures de la crise sanitaire.

# ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

## 2. Rémunérations et charges accessoires

### 2.1 Montant des rémunérations (en brut)

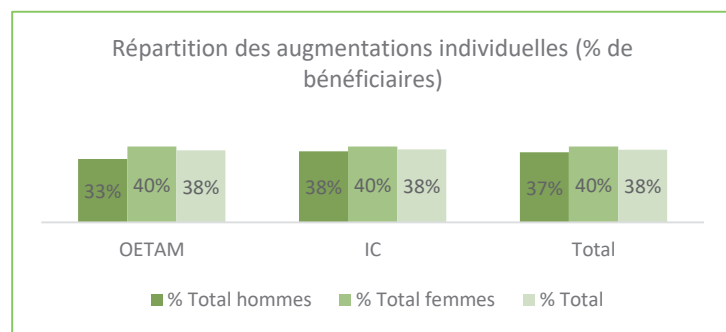
#### 2.1.1 Rémunération fixe mensuelle moyenne (base 100% d'activité) du personnel en place au 31/12

Hommes	2018	2019	2020
<b>OETAM</b>	2 460 €	2 509 €	<b>2 521 €</b>
OETAM I	-	-	0 €
OETAM II	2 198 €	2 243 €	2 284 €
OETAM III	2 862 €	2 920 €	2 905 €
<b>IC</b>	3 915 €	3 958 €	<b>3 984 €</b>
IC I	3 154 €	3 176 €	3 210 €
IC II	3 981 €	3 988 €	4 009 €
IC III	5 528 €	5 588 €	5 555 €
<b>Salaire mensuel moyen</b>	3 694 €	3 744 €	<b>3 769 €</b>
<b>Salaire annuel moyen</b>	48 024 €	48 673 €	<b>49 003 €</b>

Femmes	2018	2019	2020
<b>OETAM</b>	2 485 €	2 519 €	<b>2 557 €</b>
OETAM I	-	-	0 €
OETAM II	2 329 €	2 340 €	2 380 €
OETAM III	2 751 €	2 810 €	2 822 €
<b>IC</b>	3 574 €	3 599 €	<b>3 633 €</b>
IC I	3 156 €	3 159 €	3 179 €
IC II	3 812 €	3 845 €	3 880 €
IC III	5 373 €	5 474 €	5 322 €
<b>Salaire mensuel moyen</b>	3 128 €	3 185 €	<b>3 212 €</b>
<b>Salaire annuel moyen</b>	40 670 €	41 411 €	<b>41 761 €</b>

Total	2018	2019	2020
<b>OETAM</b>	2 477 €	2 516 €	<b>2 546 €</b>
OETAM I	-	-	-
OETAM II	2 289 €	2 309 €	2 349 €
OETAM III	2 788 €	2 846 €	2 847 €
<b>IC</b>	3 793 €	3 826 €	<b>3 855 €</b>
IC I	3 155 €	3 169 €	3 198 €
IC II	3 915 €	3 924 €	3 950 €
IC III	5 499 €	5 568 €	5 513 €
<b>Salaire mensuel moyen</b>	3 444 €	3 495 €	<b>3 520 €</b>
<b>Salaire annuel moyen</b>	44 774 €	45 436 €	<b>45 755 €</b>

### 2.1.2 Répartition des augmentations individuelles par catégorie au cours de l'année 2020



### 2.2 Hiérarchie des rémunérations

	2018	2019	2020
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	2,7
Montant total des 10 rémunérations les plus élevées en année pleine*	1 127 098 €	1 161 224 €	1 168 236 €
Montant total des 10 rémunérations les moins élevées en année pleine (rubrique ajoutée par le BRGM)*	243 380 €	243 759 €	251 168 €
<b>Rapport</b>	4,6	4,8	4,7

\*rémunération de service annuelle (RSA)

### 2.3 Charges accessoires

#### 2.3.1 Montant des versements effectués à des entreprises pour mise à disposition du personnel

	2018	2019	2020
Personnel intérimaire	1746 k€	1605 k€	1372 k€
Personnel ANGDM	8 250k€	4 261k€	3 432k€

### 2.4 Charges salariales globales

	2018	2019	2020
Frais de Personnel (M€)	68.4	68.9	67.8
Produit d'exploitation courant (M€)	140.6	133.2	138.6
Ratio frais de personnel/Salarié.e (k€ par salarié ETP)	73.3	71.4	70.6
Ratio produit d'exploitation/Salarié.e (k€ par salarié ETP)	150.7	143.4	144.2
Ratio frais de personnel/produit d'exploitation (%)	48.6%	51.7%	48.9%

# ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

## 3. Conditions d'hygiène et de sécurité

### 3.1 Accidents de travail et de trajet

#### 3.1.1 Nombre d'accidents avec arrêt de travail

	2018	2019	2020
Accidents de travail	6	16	5
Accidents de trajet	6	7	3
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>8</b>

#### 3.1.2 Nombre de journées de travail perdues

	2018	2019	2020
<b>OETAM</b>	230	104	24
OETAM I	12	1	11
OETAM II	1	103	2
OETAM III	217	0	11
<b>IC</b>	20	189	2
IC I	11	166	0
IC II	0	19	2
IC III	9	4	0
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>293</b>	<b>26</b>

#### 3.1.3 Nombre d'incapacité

	2018	2019	2020
<b>Nombre d'incapacités</b>	0	0	1

#### 3.1.4 Nombre d'accidents mortels

	2018	2019	2020
<b>Nombre d'accidents mortels</b>	0	0	0

Nombre de réunions du CHSCT



Montant des dépenses liées à la Médecine du travail



### 3.2 Répartition des accidents de travail par élément de travail

	2018	2019	2020
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 dénivellement (code 02)	1	1	2
Nombre d'accidents occasionnés par des machines à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus (code 09 à 30)	0	5	1
Nombre d'accidents de circulation-manutention (code 01, 03, 06 et 08)	3	9	1
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvements accidentels (code 05)	0	1	0
Autres cas	2	0	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>5</b>

### 3.3 Maladies professionnelles

	2018	2019	2020
Nombre de maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée	1	0	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 Dépenses en matière de sécurité

	2018	2019	2020
Effectif formé à la sécurité	301	371	527
dépenses de sécurité	467k€	409k€	487 k€

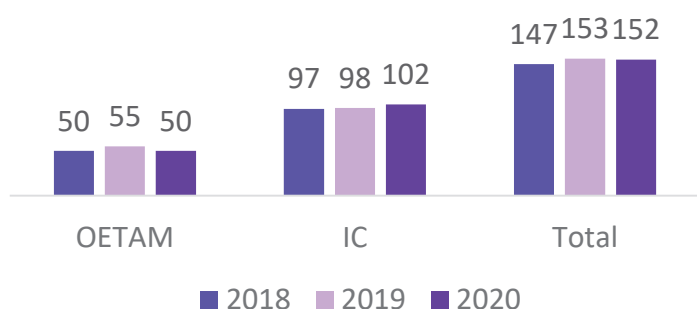
# ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

## 4. Autres Conditions de travail

### 4.1 Durée et aménagement du temps de travail

	2018	2019	2020
Horaire hebdomadaire moyen	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 :			
non cadres	16 pour 623 h	21 pour 577 h	24 pour 280 h
cadres	45 pour 1862 h	38 pour 629 h	47 pour 604 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			
non cadres	1	1	0
cadres	1	0	1
• = mi-temps			
non cadres	6	5	3
cadres	3	2	1
• > mi-temps			
non cadres	43	49	47
cadres	93	96	100
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>153</b>	<b>152</b>

Nombre total de salarié.e.s employé.e.s à temps partiel



### 4.2 Conditions physiques du travail

Orléans	2018	2019	2020
Nombre de personnes exposées de façon habituelle à plus de 85 dB à leur poste de travail	-	-	-
Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures	-	-	-
Nombre de personnes soumises à une surveillance médicale renforcée <sup>18</sup>	121	139	133

[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

Missions	2018	2019	2020
Nombre de personnes exposées de façon habituelle à plus de 85 dB à leur poste de travail	-	-	-
Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures	-	-	-
Nombre de personnes soumises à une surveillance médicale renforcée <sup>18</sup>	6	5	3

# ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

## 5. Formation

### 5.1 Formation professionnelle continue intégrant les congés formation

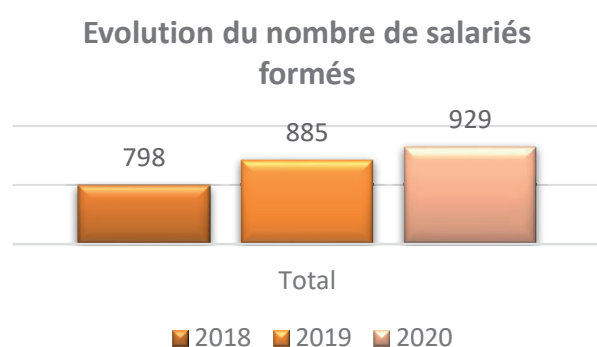
#### 5.1.1 Masse salariale prise en compte pour le calcul du crédit (%)

	2018	2019	2020
Pourcentage des dépenses de formation ayant transité par le budget de la F.P.	5,9%	6,3%	5,4%

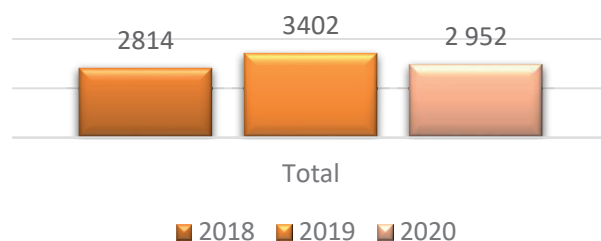
#### 5.1.2 Ventilation des dépenses de formation

	2018	2019	2020
Frais de personnel dédiés à la formation	226 k€	258 k€	270 k€
Fournitures, frais de fonctionnement, matériel et locaux	110 k€	149 k€	97 k€
Conventions, plan de formation	287 k€	365 k€	275 k€
Rémunération des stagiaires	1012 k€	1236 k€	1038 k€
Transport + hébergement	190 k€	198 k€	76 k€
Versement au Fongécif et capital formation+ Versement Alternance	462 k€	483 k€	473 k€
Frais de personnel formateur	126 k€	197 k€	161 k€

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



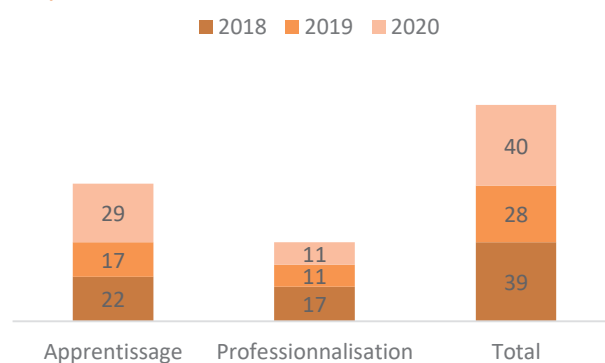
#### Evolution du nombre de jours de formation



### 5.2 Congé Formation

	2018	2019	2020
<b>Nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré</b>			
CIF	10	7	2
Période de professionnalisation	0	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>2</b>
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	SO	SO	SO
DIF accordés	SO	SO	SO
Nombre de CPF	38	54	45
Nombre de CPF	0	0	0

### 5.3 Apprentissage (alternants recrutés en 2020)





# ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

## 6. Relations professionnelles

### 6.1 Représentant du personnel

#### 6.1.1 Participation aux élections en % par rapport aux inscrit.e.s

	Délégués		
	2018	2019	2020
Des votants	63,21 %	0	0
des suffrages exprimés	62,62 %	0	0

	Comité d'entreprise		
	2018	2019	2020
Des votants	63,21 %	0	0
des suffrages exprimés	62,62 %	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 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 Volume global des crédits d'heures utilisées pendant l'année considérée (hors réunions plénières avec la direction)

	2 018	2 019	2 020
<b>Total</b>	<b>8 037</b>	<b>7 633</b>	<b>7 913</b>

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

	2 018	2 019	2 020
DP	10	10	0
CE + COMMISSIONS (CSE en 2020)	35	47	49
CHSCT	19	11	0
DS	19	21	24
CA	6	4	6
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>93</b>	<b>79</b>

#### 6.1.4 Désaccord/décision unilatérale

NAO 2020	Mai

#### 6.1.5 Accords signés en 2020

Accord sur les subventions du CSE	Juin
Accord relatif au télétravail au BRGM	Octobre
Protocole d'accord relatif à la consultation du personnel sur l'accord relatif au télétravail au BRGM	Novembre

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

	2018	2019	2020
Nombre	10	2	28

## 6.2 Information et communication

	2018	2019	2020
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, New sletters brgm., plaquettes thématiques, GÉORAMA, ...), intranet d'Ariane, réunions d'entité		
taux de réalisation EPE	76%	90%	84%

## 6.3 Procédures judiciaires et administratives

	2018	2019	2020
Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année	12	8	5
Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année, mettant en cause le BRGM	5	2	3
<b>Nombre d'instances judiciaires engagées avant l'année considérée et poursuivies au cours de celle-ci :</b>			
- en principe terminées au 31/12	0	1	0
- toujours en cours au 31/12 (indicateur ajouté par le BRGM)	4	5	7

# ÉVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS

## 7. AUTRES CONDITIONS DE VIE DE L'ENTREPRISE

### 7.1 Activités sociales et culturelles

#### 7.1.1 Dépenses directement supportées par le BRGM

	2018	2019	2020
Participation de l'employeur à l'effort de construction (1 % logement)	204,1k€	201,2k€	209,2k€
Restauration	390,1k€	428,2k€	205,5k€
<b>Total</b>	<b>594,3k€</b>	<b>629,5k€</b>	<b>414,7k€</b>

#### 7.1.2 Contribution au financement du C.E.

	2018	2019	2020
Subvention aux activités sociales et culturelles	635,4k€	646,2k€	641,3k€
Subvention exceptionnelle au club omnisports ou au C.E	8,0k€	20,0k€	0
Ristourne titres restaurant	2,6k€	0,8k€	2,9k€
Subvention fonctionnement du C.E.	92,5k€	101,0k€	92,3k€
Honoraires expert-comptable C.E	0	0	36,6k€
<b>Total</b>	<b>738,5k€</b>	<b>767,2k€</b>	<b>773,1k€</b>

### 7.2 Autres charges sociales

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

	2018	2019	2020
<b>Charges directes</b>			
Montant des sommes versées en complément des prestations de S.S. ou d'assurance maladie, accident du travail, maternité	393,5k€	417,7k€	550,8k€
<b>Charges indirectes</b>			
Cotisations (part employeur) versées aux institutions assurant au personnel des prestations de service dans le cadre de contrats d'assurance de groupe :	1 550,8k€	1 611,0k€	1 603,3k€
- dont maladie, invalidité (URRPIMMEC)	377,1k€	392,8k€	386,6k€
- dont décès (CMAV)	350,2k€	364,7k€	359,0k€
- dont individuelle accident	18,4k€	18,4k€	18,4k€
- dont prime assurance dépenses médicales expatriés	12,7k€	11,1k€	9,3k€
- dont portabilité prévoyance	0	0	0
- dont complémentaire santé	792,4k€	824,0k€	830,0k€
- portabilité complémentaire santé	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1 944,3k€</b>	<b>2 028,7k€</b>	<b>2 154,1k€</b>

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

	2018	2019	2020
Cotisations (part employeur) versées aux caisses de retraite	3 813,6k€	3 711,7k€	3 589,7k€

	2018	2019	2020
<b>TOTAL général</b>	<b>5 757,9k€</b>	<b>5 740,4k€</b>	<b>5 743,8k€</b>



**Rapport sur la situation comparée des conditions  
générales d'emploi et de formation des femmes et des  
hommes au BRGM**

**Année 2020**

Direction des Ressources Humaines

Mai 2021





## Sommaire

**Synthèse** Page 22

**Partie chiffrée** Page 25

**Chapitre 1 Indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise**

**1.1 Conditions générales d'emploi** Page 25

**1.2 Rémunérations** Page 31

**1.3 Formation** Page 34

**1.4 Conditions de travail** Page 36

**Chapitre 2 Articulation vie professionnelle et vie privée**

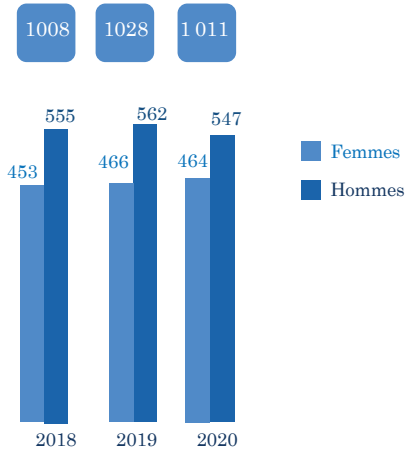
**2.1 Congés** Page 37

**2.2 Organisation du temps de travail dans l'entreprise** Page 38

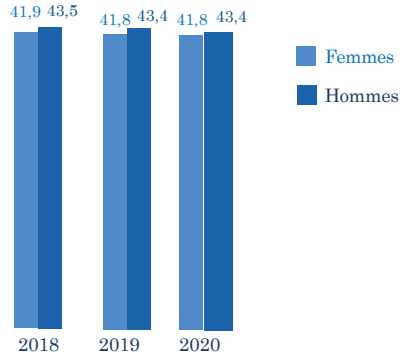
**2.3 Services de proximité** Page 38

# CHIFFRES CLÉS

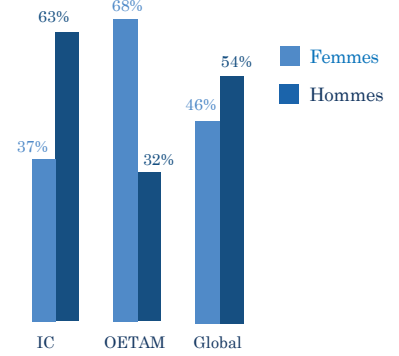
**Evolution des effectifs**  
(en nombre)



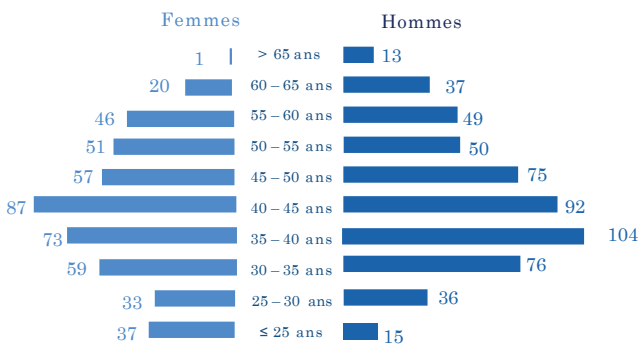
**Evolution de l'âge**  
(en nombre)



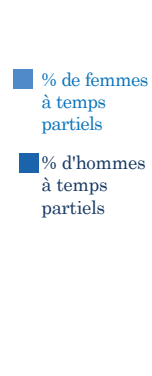
**Répartition de l'effectif par catégorie professionnelle au 31/12/2020**  
(en %)



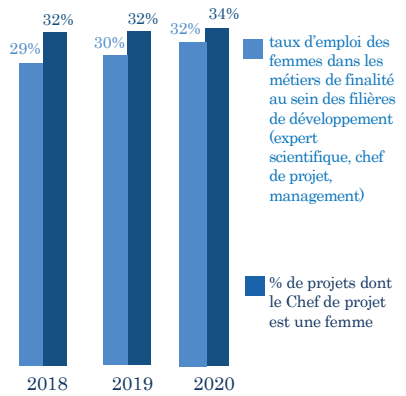
**Pyramide des âges au 31/12/2020**  
(en nombre)



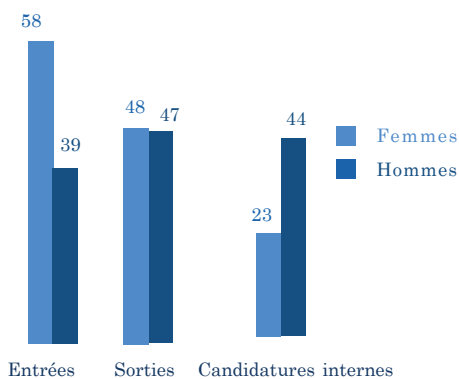
**Répartition des effectifs à temps partiels au 31/12/2020**  
(en %)



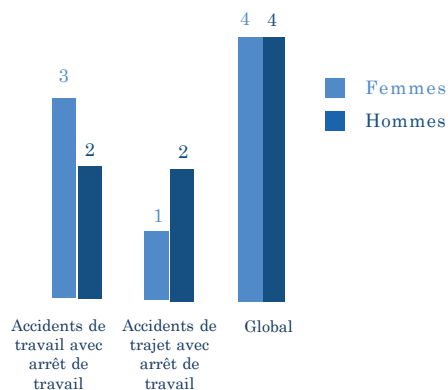
**Évolution de la proportion de femmes dans les métiers de développement**  
(en %)



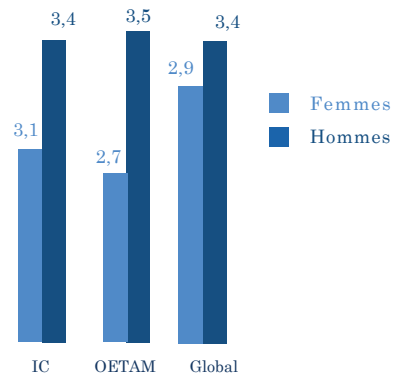
**Mouvements de personnels 2020**  
(en nombre)



**Nombre d'accidents avec arrêt de travail en 2020**  
(en nombre)



**Nombre de jours moyen de formation par catégorie en 2020**  
(en nombre)



# Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au BRGM en 2020

## Vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes au BRGM : les actions en 2020

Le BRGM est engagé en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au BRGM, conformément à la loi du 4 août 2014 et à l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité signé le 10 juillet 2015.

L'enjeu pour le BRGM est d'atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail, et concerne en particulier l'égalité salariale femmes-hommes, la parité dans le management, la mixité des métiers et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST).

### **Campagne de sensibilisation contre les VSST**

A propos de la prévention des VSST, des actions de diagnostic, de sensibilisation et de formation ont été menées tout au long de l'année 2020, par la DRH/Mission Diversité en collaboration avec la commission. Egalité Professionnelle du CSE :

**Février 2020** : Signature d'une convention avec PSYTEL pour intégrer le projet européen «MOOC\_Entreprise» du programme Droits, Egalité et Citoyenneté avec comme principal partenaire européen PSYTEL. Le but de ce projet a été de co-construire un MOOC pour agir contre les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail VSST, dans lequel le BRGM était « entreprise pilote ».

**Mars 2020** – Nomination de 4 référents contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail et lancement de la campagne de prévention pour agir contre le sexisme sous toutes ses formes.

**Avril 2020** – Construction d'une procédure d'écoute et de traitement des signalements de VSST au BRGM avec création d'une adresse générique [ViolenceSexisteSexuelle@brgm.fr](mailto:ViolenceSexisteSexuelle@brgm.fr)

**Juin 2020** - Diagnostic qualitatif du sexisme au BRGM, mené par une experte en violences sexistes et sexuelles (Natacha Henry de PSYTEL), à travers 17 entretiens de salarié.e.s volontaires du BRGM.

**Juillet à décembre 2020** – Contribution du BRGM à la construction et à l'amélioration du MOOC de prévention contre les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail, en tant qu'entreprise pilote. <https://harcelementviolencesexisteentreprise.eu/>. Envoi avec le bulletin de paie d'un livret de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

**Décembre 2020** – Séances de sensibilisation et d'échange de 2h pour 40 salarié.e.s, animées par Natacha Henry.

### **Création du dispositif « Femmes et Géosciences » au BRGM**

**Juin 2020** - Création d'un groupe de géoscientifiques volontaires pour intervenir dans les établissements scolaires, afin de donner le goût des sciences aux élèves et de déconstruire les stéréotypes de genre dans le domaine des sciences, en particulier dans les établissements REP.

**Octobre 2020** – Diffusion de capsules-vidéos, via la chaîne YouTube du BRGM de 7 témoignages de parcours professionnel de femmes scientifiques [www.youtube.com/user/brgmTV/videos](https://www.youtube.com/user/brgmTV/videos)

# Rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes au BRGM en 2020

## Publication des résultats de l'index sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en 2020

La loi du 5 septembre 2018 a créé une obligation de mesurer l'écart salarial entre les femmes et les hommes et d'en publier le résultat sous forme d'un index. Cet index d'égalité salariale femmes-hommes est composé de cinq indicateurs :

**Indicateur 1.** L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : il s'agit de l'écart calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points : barème dégressif allant de 40 à 0 points en fonction de l'écart calculé).

**Indicateur 2.** L'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire (hors promotion) : il s'agit de l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes (20 points).

**Indicateur 3.** L'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes (15 points).

**Indicateur 4.** Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité (15 points).

**Indicateur 5.** Le nombre de salarié.e.s du sexe sous-représenté parmi les 10 salarié.e.s ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

L'index d'égalité salariale est évalué sur 100 points. Si l'établissement obtient un score inférieur à 75 points, il disposera d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité sous peine d'une pénalité financière jusqu'à 1% de la masse salariale.

Pour 2020, le BRGM affiche un résultat de **88 points sur 100** (88 points en 2019):

1. Sur l'égalité de rémunération, le BRGM affiche un écart de 1,4% entre les hommes et les femmes en faveur des hommes (en 2019 : 1,2% en faveur des hommes).
2. Sur les taux d'augmentation, il est constaté un écart de 1,7% en faveur des femmes (en 2019 : 0,8 % en faveur des hommes).
3. Sur les promotions entre les femmes et les hommes, l'écart de promotion s'établit à 1,8% en faveur des femmes (en 2019 : 0,5 % en faveur des hommes).
4. Les femmes de retour de congé maternité ont bénéficié à 100% des augmentations perçues pendant leur absence (idem en 2019).
5. Peu de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations.

# Chapitre 1 – Indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

## 1.1 Conditions générales d'emploi

### 1.1.1 Les effectifs physiques

#### 1.1.1.1 Répartition femmes-hommes (CDI + tous CDD) au 31.12.2020

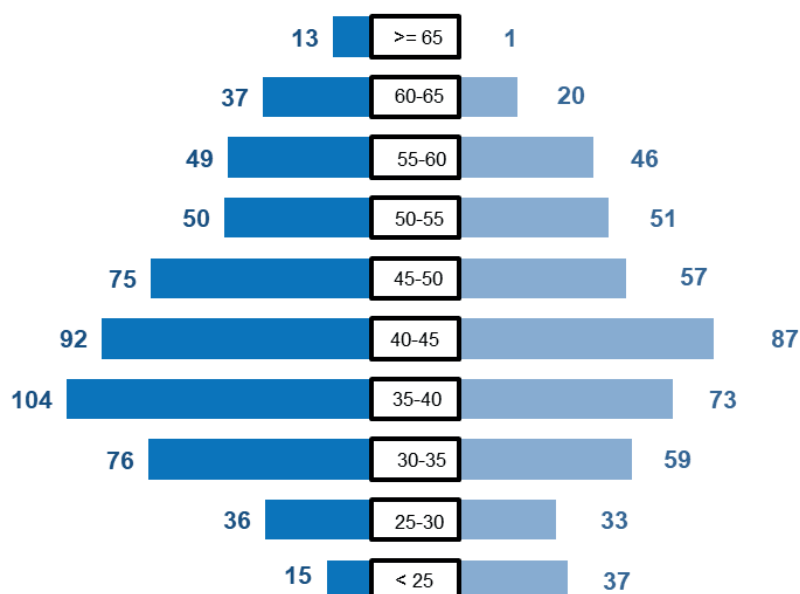
	Hommes			Femmes			Total		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
<b>OETAM</b>	98	94	<b>94</b>	199	192	<b>198</b>	297	286	<b>292</b>
OETAM I	2	3	<b>5</b>	9	9	<b>9</b>	11	12	<b>14</b>
OETAM II	64	59	<b>60</b>	126	120	<b>123</b>	190	179	<b>183</b>
OETAM III	32	32	<b>29</b>	64	63	<b>66</b>	96	95	<b>95</b>
<b>IC</b>	457	468	<b>453</b>	254	274	<b>266</b>	711	742	<b>719</b>
IC I	232	242	<b>234</b>	151	158	<b>148</b>	383	400	<b>382</b>
IC II	121	116	<b>109</b>	78	92	<b>93</b>	199	208	<b>202</b>
IC III	104	110	<b>110</b>	25	24	<b>25</b>	129	134	<b>135</b>
<b>Total</b>	<b>555</b>	<b>562</b>	<b>547</b>	<b>453</b>	<b>466</b>	<b>464</b>	<b>1008</b>	<b>1028</b>	<b>1011</b>
<b>Répartition en %</b>	<b>55,1%</b>	<b>54,7%</b>	<b>54,1%</b>	<b>44,9%</b>	<b>45,3%</b>	<b>45,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

#### 1.1.1.2 Répartition de l'effectif (CDI + tous CDD) par catégorie et statut au 31.12.2020

	Hommes			Femmes			Total		
	CDI	CDD	total	CDI	CDD	total	CDI	CDD	total
<b>OETAM</b>	73	21	<b>94</b>	160	38	<b>198</b>	233	59	<b>292</b>
OETAM I	0	5	<b>5</b>	0	9	<b>9</b>	0	14	<b>14</b>
OETAM II	44	16	<b>60</b>	96	27	<b>123</b>	140	43	<b>183</b>
OETAM III	29	0	<b>29</b>	64	2	<b>66</b>	93	2	<b>95</b>
<b>IC</b>	435	18	<b>453</b>	249	17	<b>266</b>	684	35	<b>719</b>
IC I	216	18	<b>234</b>	132	16	<b>148</b>	348	34	<b>382</b>
IC II	109	0	<b>109</b>	92	1	<b>93</b>	201	1	<b>202</b>
IC III	110	0	<b>110</b>	25	0	<b>25</b>	135	0	<b>135</b>
<b>Total</b>	<b>508</b>	<b>39</b>	<b>547</b>	<b>409</b>	<b>547</b>	<b>464</b>	<b>917</b>	<b>94</b>	<b>1011</b>

## Pyramide des âges H/F

Hommes : 547  
Age moyen : 43,4



Femmes : 464  
Age moyen : 41,8



### 1.1.1.3 Répartition de l'effectif (CDI + tous CDD) par âge et par catégorie au 31.12.2020

Tranche d'âge	OE I	OE II	OE III	OETAM	IC I	IC II	IC III	IC	Total
<b>&lt; 25 ans</b>	12	35	0	<b>47</b>	5	0	0	<b>5</b>	<b>52</b>
Hommes	5	8	0	<b>13</b>	2	0	0	<b>2</b>	<b>15</b>
Femmes	7	27	0	<b>34</b>	3	0	0	<b>3</b>	<b>37</b>
<b>25-30 ans</b>	2	29	1	<b>32</b>	37	0	0	<b>37</b>	<b>69</b>
Hommes	0	17	1	<b>18</b>	18	0	0	<b>18</b>	<b>36</b>
Femmes	2	12	0	<b>14</b>	19	0	0	<b>19</b>	<b>33</b>
<b>30-35 ans</b>	0	30	6	<b>36</b>	95	3	0	<b>98</b>	<b>134</b>
Hommes	0	16	1	<b>17</b>	57	1	0	<b>58</b>	<b>75</b>
Femmes	0	14	5	<b>19</b>	38	2	0	<b>40</b>	<b>59</b>
<b>35-40 ans</b>	0	23	13	<b>36</b>	114	24	4	<b>142</b>	<b>178</b>
Hommes	0	6	3	<b>9</b>	80	13	3	<b>96</b>	<b>105</b>
Femmes	0	17	10	<b>27</b>	34	11	1	<b>46</b>	<b>73</b>
<b>40-45 ans</b>	0	18	22	<b>40</b>	78	54	7	<b>139</b>	<b>179</b>
Hommes	0	5	8	<b>13</b>	48	27	4	<b>79</b>	<b>92</b>
Femmes	0	13	14	<b>27</b>	30	27	3	<b>60</b>	<b>87</b>
<b>45-50 ans</b>	0	12	19	<b>31</b>	29	48	24	<b>101</b>	<b>132</b>
Hommes	0	4	8	<b>12</b>	17	25	21	<b>63</b>	<b>75</b>
Femmes	0	8	11	<b>19</b>	12	23	3	<b>38</b>	<b>57</b>
<b>50-55 ans</b>	0	14	12	<b>26</b>	10	35	30	<b>75</b>	<b>101</b>
Hommes	0	0	2	<b>2</b>	6	20	22	<b>48</b>	<b>50</b>
Femmes	0	14	10	<b>24</b>	4	15	8	<b>27</b>	<b>51</b>
<b>55-60 ans</b>	0	16	12	<b>28</b>	11	22	34	<b>67</b>	<b>95</b>
Hommes	0	3	4	<b>7</b>	4	10	28	<b>42</b>	<b>49</b>
Femmes	0	13	8	<b>21</b>	7	12	6	<b>25</b>	<b>46</b>
<b>60-65 ans</b>	0	5	9	<b>14</b>	2	13	28	<b>43</b>	<b>57</b>
Hommes	0	0	2	<b>2</b>	1	10	24	<b>35</b>	<b>37</b>
Femmes	0	5	7	<b>12</b>	1	3	4	<b>8</b>	<b>20</b>
<b>&gt; 65 ans</b>	0	1	1	<b>2</b>	1	3	8	<b>12</b>	<b>14</b>
Hommes	0	1	0	<b>1</b>	1	3	8	<b>12</b>	<b>13</b>
Femmes	0	0	1	<b>1</b>	0	0	0	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Effectif total 2020</b>	14	183	95	<b>292</b>	382	202	135	<b>719</b>	<b>1011</b>
Hommes	5	60	29	<b>94</b>	234	109	110	<b>453</b>	<b>547</b>
Femmes	9	123	66	<b>198</b>	148	93	25	<b>266</b>	<b>464</b>
<b>Effectif total 2019</b>	12	179	95	<b>286</b>	400	208	134	<b>742</b>	<b>1028</b>
Hommes	3	59	32	<b>94</b>	242	116	110	<b>468</b>	<b>562</b>
Femmes	9	120	63	<b>192</b>	158	92	24	<b>274</b>	<b>466</b>
<b>Effectif total 2018</b>	11	190	96	<b>297</b>	383	199	129	<b>711</b>	<b>1008</b>
Hommes	2	64	32	<b>98</b>	232	121	104	<b>457</b>	<b>555</b>
Femmes	9	126	64	<b>199</b>	151	78	25	<b>254</b>	<b>453</b>

### 1.1.1.4 Répartition des emplois des femmes et des hommes entre 2018 et 2020 (CDI)

Le tableau ci-dessous indique la progression des femmes dans les différents emplois entre 2018 et 2020 :

Emplois	2018			2019			2020		
	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes
TECHNICIEN·NE	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
TECHNICIEN·NE SUP QUALIFIE·E	27	12	44%	27	10	37%	28	12	43%
TECHNICIEN·NE SUP CONFIRME·E	123	93	76%	110	83	75%	114	88	77%
TECHNICIEN·NE SUP EXPERIMENTE·E 1	30	13	43%	30	14	47%	32	14	44%
INGENIEUR·E QUALIFIE·E	58	25	43%	59	27	46%	56	23	41%
TECHNICIEN·NE SUP EXPERIMENTE·E 2	12	2	17%	15	3	20%	9	2	22%
CHEF DE PROJET QUALIFIE·E	39	19	49%	46	19	41%	42	16	38%
INGENIEUR·E CONFIRME·E	92	29	32%	83	24	29%	88	32	36%
INGENIEUR·E EXPERIMENTE·E	12	6	50%	5	4	80%	5	2	40%
ASSISTANT·E QUALIFIE·E	41	36	88%	49	42	86%	40	34	85%
ASSISTANT·E CONFIRME·E	17	15	88%	15	13	87%	16	13	81%
CHEF DE PROJET 1	92	34	37%	96	34	35%	93	35	38%
CHEF DE PROJET 2	86	33	38%	72	28	39%	69	31	45%
CHEF DE PROJET 3	15	1	7%	15	1	7%	10	2	20%
CHEF DE PROJET 4	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 1	42	16	38%	48	17	35%	48	14	29%
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 2	50	9	18%	48	11	23%	47	12	26%
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 3	13	2	15%	14	3	21%	30	7	23%
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 4	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
EXPERT·E SUPPORT 1	27	14	52%	34	18	53%	29	16	55%
EXPERT·E SUPPORT 2	19	11	58%	20	11	55%	24	15	63%
EXPERT·E SUPPORT 3	11	5	45%	10	4	40%	12	5	42%
EXPERT·E SUPPORT 4	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
MANAGER 1	3	1	33%	3	1	33%	4	2	50%
MANAGER 2	62	25	40%	62	24	39%	69	25	36%
MANAGER 3	36	7	19%	41	8	20%	38	7	18%
MANAGER 4	22	5	23%	22	5	23%	13	2	15%
<b>Total</b>	<b>930</b>	<b>413</b>	<b>44%</b>	<b>925</b>	<b>404</b>	<b>44%</b>	<b>917</b>	<b>409</b>	<b>45%</b>

### 1.1.2 Répartition des effectifs (CDI + tous CDD) selon la durée du travail au 31.12.2020

Catégorie	Hommes				Femmes				Total H à temps partiel	Total F à temps partiel
	< mi-temps	= mi-temps	> au mi-temps	temps complet	< mi-temps	= mi-temps	> au mi-temps	temps complet		
<b>OETAM</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>89</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>42</b>	<b>153</b>	<b>5</b>	<b>45</b>
OETAM I	0	0	0	5	0	0	0	9	0	0
OETAM II	0	0	2	58	0	1	26	96	2	27
OETAM III	0	0	3	26	0	2	16	48	3	18
<b>IC</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>41</b>	<b>411</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>59</b>	<b>206</b>	<b>42</b>	<b>60</b>
IC I	0	0	14	220	0	0	35	113	14	35
IC II	1	0	18	90	0	1	22	70	19	23
IC III	0	0	9	101	0	0	2	23	9	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>500</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>101</b>	<b>359</b>	<b>47</b>	<b>105</b>

### 1.1.3 Répartition des effectifs (CDI) dans les métiers de finalité au sein des filières de développement

Un objectif de taux d'emploi des femmes dans les métiers de finalité au sein des filières de développement (expert·e scientifique, chef·fe de projet, management – niveaux 2 à 4) a été fixé en 2015 dans le cadre de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité. Cet objectif a été fixé à 30 % à fin 2018. L'indicateur ci-dessous présente la situation à fin 2020 soit 32% de femmes :

Filières de développement (niveaux 2, 3 et 4)	2018			2019			2020		
	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes
Expert·e scientifique	62	14	23%	70	16	23%	77	19	25%
Chef de projet	88	29	33%	80	29	36%	79	33	42%
Manager	125	37	30%	126	39	31%	120	36	30%
<b>Total</b>	<b>275</b>	<b>80</b>	<b>29%</b>	<b>276</b>	<b>84</b>	<b>30%</b>	<b>276</b>	<b>88</b>	<b>32%</b>

### 1.1.4 Recrutement des femmes dans les emplois d'encadrement

Au cours de l'année 2020, 2 femmes ont été recrutées pour un emploi d'encadrement (ce poste constitue un recrutement externe) sur un total de 5 postes de managers pourvus (soit 40 %). Par ailleurs, 3 femmes ont été promues sur un emploi d'encadrement sur un total de 18 postes de managers pourvus en interne (soit 17 %).

### 1.1.5 Congés

Nombre et type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois au cours de l'année 2020

	OETAM		IC		Total	
	H	F	H	F	H	F
Congé parental	1	0	3	4	4	4
Congé sabbatique	0	0	1	2	1	2
Congé création d'entreprise	0	0	1	0	1	0
Congé individuel de formation	0	0	0	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

### 1.1.6 Entrées et sorties au cours de l'année 2020

#### 1.1.6.1 Entrées

Afin de garantir le principe d'égalité des chances femmes/hommes dans son processus de recrutement (interne et externe), les principes ci-dessous sont appliqués :

- Indiquer dans les offres d'emploi que les postes sont ouverts aux hommes comme aux femmes.
- Les chargées de recrutement sont formées à la non-discrimination.
- Assurer un processus de recrutement non discriminatoire en interne comme en externe
- Assurer la participation systématique d'au moins une femme et un homme dans les jurys de recrutement.
- Respecter le principe d'égalité tout au long du processus de sélection.
- Veiller à la bonne adéquation entre le poste et le profil retenu, indépendamment de tout élément discriminatoire

#### 1.1.6.2 Candidatures reçues en réponse à des offres d'emploi

Catégorie	H	F	Total
Candidatures internes	48	31	<b>79</b>
Candidatures externes	2 235	1 607	<b>3 842</b>
<b>Total</b>	<b>2 283</b>	<b>1 638</b>	<b>3 921</b>
<b>Répartition H/F</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>	<b>100%</b>

Le tableau ci-dessous présente le nombre de recrutements internes au regard des candidatures internes reçues\* :

Catégorie	H	F	Total	% de F
Nombre de candidatures reçues en interne	44	23	<b>67</b>	<b>34%</b>
Nombre de recrutements internes	25	12	<b>37</b>	<b>32%</b>

\* candidat.e.s reçu.e.s en entretiens

Le tableau ci-dessous présente le nombre de recrutements externes au regard des candidatures externes reçues\* :

Catégorie	H	F	Total	% de F
Nombre de candidatures reçues en externe	140	142	<b>282</b>	<b>50%</b>
Nombre de recrutements externes	49	60	<b>109</b>	<b>55%</b>

\* candidat.e.s reçu.e.s en entretiens

### 1.1.6.3 Répartition des sorties définitives du personnel actif (hors contrats suspendus et personnels hors paie)

Catégorie	Hommes		Femmes		Total		Total	% de F	% de F 2019
	CDI	CDD	CDI	CDD	H	F			
<b>OETAM</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>46</b>	<b>67%</b>	63%
OETAM I	0	2	0	5	2	5	7	71%	52%
OETAM II	2	8	5	17	10	22	32	69%	64%
OETAM III	2	1	4	0	3	4	7	57%	82%
<b>IC</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>49</b>	<b>35%</b>	30%
IC I	7	7	4	4	14	8	22	36%	37%
IC II	7	0	4	3	7	7	14	50%	20%
IC III	11	0	2	0	11	2	13	15%	20%
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>95</b>	<b>51%</b>	50%

### 1.1.6.4 Analyse des entrées par niveau de formation

Niveau de formation	Hommes		Femmes		Total		Total	% de F	% de F 2019
	OETAM	IC	OETAM	IC	H	F			
< au BAC, BAC	5	1	6	0	6	6	12	50%	63%
BTS, DUT, LICENCE	12	1	30	2	13	32	45	71%	76%
MASTER, MASTERE, INGENIEUR	1	8	3	15	9	18	27	67%	42%
DOCTORAT	0	11	0	2	11	2	13	15%	50%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>39</b>	<b>58</b>	<b>97</b>	<b>60%</b>	55%

### 1.1.6.5 Répartition des sorties définitives du personnel actif par nature

Motifs	Hommes		Femmes		Total		Total	% de F	% de F 2019
	OETAM	IC	OETAM	IC	H	F			
Démissions	0	4	2	4	4	6	10	60%	27%
Licenciements	0	0	0	0	0	0	0	0%	50%
Fin CDD	11	7	22	7	18	29	47	62%	59%
Départ pendant période d'essai	1	1	2	1	2	3	5	60%	33%
Fin de détachement (fonctionnaire)	0	0	0	1	0	1	1	100%	0%
Retraites	3	16	5	3	19	8	27	30%	44%
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Autres	0	4	0	1	4	1	5	20%	60%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>95</b>	<b>51%</b>	52%

## 1.1.7 Promotions

Nombre et pourcentage de salarié·e·s promu·e·s dans l'année (passage à un niveau d'emploi supérieur à partir de 2015)

Emploi avant promotion	Hommes			Femmes			Total F/H promus
	Nbre promus	Effectif cat	%	Nbre promus	Effectif cat	%	
TECHNICIEN·NE SUP QUALIFIE·E	3	16	19%	3	12	25%	6
TECHNICIEN·NE SUP CONFIRME·E	3	26	12%	6	88	7%	9
INGENIEUR·E QUALIFIE·E	12	33	36%	7	23	30%	19
CHEF DE PROJET QUALIFIE·E	3	26	12%	2	16	13%	5
INGENIEUR·E CONFIRME·E	9	56	16%	4	32	13%	13
ASSISTANT·E QUALIFIE·E	0	6	0%	4	34	12%	4
ASSISTANT·E CONFIRME·E	0	3	0%	3	13	23%	3
CHEF DE PROJET 1	4	58	7%	5	35	14%	9
CHEF DE PROJET 2	4	38	11%	1	31	3%	5
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 1	2	34	6%	1	14	7%	3
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 2	3	35	9%	1	12	8%	4
EXPERT·E SUPPORT 1	0	13	0%	1	16	6%	1
EXPERT·E SUPPORT 2	0	9	0%	1	15	7%	1
MANAGER 2	2	44	5%	2	25	8%	4
MANAGER 3	1	31	3%	0	7	0%	1
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>428</b>	<b>11%</b>	<b>41</b>	<b>373</b>	<b>11%</b>	<b>87</b>

## 1.1.8 Nombre et pourcentage du nombre de femmes en charge d'un projet compte tenu du budget du projet

Budget du projet	2019			2020			2020		
	Nbre de projets	Nombre de projets dont le CdP est une F	%	Nbre de projets	Nombre de projets dont le CdP est une F	%	Nbre de projets	Nombre de projets dont le CdP est une F	%
Budget total < 100 000 €	1 094	378	35%	1 080	357	33%	1 128	401	36%
100 000 € <= Budget total < 500 000 €	603	184	31%	682	227	33%	745	256	34%
Budget total >= 500 000 €	162	41	25%	198	47	24%	184	45	24%
<b>Total</b>	<b>1 859</b>	<b>603</b>	<b>32%</b>	<b>1 960</b>	<b>631</b>	<b>32%</b>	<b>2 057</b>	<b>702</b>	<b>34%</b>

CdP : Chef.f.e de Projet

## 1.2 Rémunérations

### 1.2.1 Rémunérations brutes moyennes annuelles effectives par emploi en 2020 (CDI + CDD + Post doc)

Le principe d'égalité des salaires à l'embauche et dans le déroulement des carrières professionnelles a été réaffirmé dans l'accord égalité professionnelle – diversité. Les indicateurs ci-dessous mettent en évidence les écarts de rémunérations entre femmes et hommes.

EMPLOI	Hommes				Femmes				Ratio 2020 RSA hommes / RSA femmes	2019 RSA hommes / RSA femmes
	Effectif	Âge	RSA <sup>2</sup>	Ancienn eté	Effectif	Âge	RSA <sup>2</sup>	Ancienn eté		
TECHNICIEN-NE SUPERIEUR-E QUALIFIE-E	16	29,0	26 669	3,3	13	26,8	26 258	2,0	1,02	0,98
TECHNICIEN-NE SUPERIEUR-E CONFIRME-E	29	38,7	30 878	8,6	89	44,8	31 927	9,2	0,97	0,98
ASSISTANT-E QUALIFIE-E	6	48,8	36 963	17,5	36	47,0	36 077	12,9	1,02	1,01
INGENIEUR-E QUALIFIE-E	42	32,1	36 931	3,6	30	31,1	36 748	4,4	1,00	1,01
TECHNICIEN-NE SUPERIEUR-E EXPERIMENTE 1	18	46,8	36 723	16,1	15	45,9	35 307	15,0	1,04	1,03
ASSISTANT-E CONFIRME-E	3	38,9	39 538	6,8	13	49,6	40 033	20,0	0,99	SS*
CHEF DE PROJET QUALIFIE	26	35,1	39 929	8,1	16	37,7	41 119	9,7	0,97	0,99
INGENIEUR-E CONFIRME-E	56	37,6	40 994	8,6	33	36,4	40 581	8,2	1,01	1,00
TECHNICIEN-NE SUPERIEUR-E EXPERIMENTE 2	7	48,4	41 405	17,0	2	SS*	SS*	SS*	SS*	SS*
CHEF DE PROJET 1	58	43,3	45 291	13,6	35	43,2	45 193	13,7	1,00	0,99
EXPERT-E SCIENTIFIQUE 1	34	42,4	44 432	11,7	14	44,0	44 478	13,7	1,00	1,02
EXPERT-E SUPPORT 1	13	44,4	45 197	11,6	16	43,1	43 613	9,5	1,04	1,00
INGENIEUR-E EXPERIMENTE-E	3	46,2	48 457	10,9	2	SS*	SS*	SS*	SS*	SS*
MANAGER 1	2	SS*	SS*	SS*	2	SS*	SS*	SS*	SS*	SS*
CHEF DE PROJET 2	38	50,6	52 809	19,5	31	46,5	49 087	17,5	1,08	1,09
EXPERT-E SCIENTIFIQUE 2	35	50,7	53 496	20,5	12	52,3	51 873	20,6	1,03	1,02
EXPERT-E SUPPORT 2	9	52,4	56 369	18,7	16	48,1	50 959	11,4	1,11	1,12
MANAGER 2	44	48,6	58 228	14,5	25	45,3	53 397	10,8	1,09	1,10
CHEF DE PROJET 3	8	56,7	62 400	29,4	2	SS*	SS*	SS*	SS*	SS*
EXPERT-E SCIENTIFIQUE 3	23	57,8	68 432	24,3	7	55,6	71 612	23,9	0,96	SS*
EXPERT-E SUPPORT 3	7	53,8	73 692	15,1	5	49,7	62 781	18,7	1,17	1,11
MANAGER 3	31	52,1	70 719	16,3	7	53,0	71 542	18,5	0,99	0,97
CHEF DE PROJET 4	1	SS*	SS*	SS*	0	0,0	0	0,0	SS*	SS*
EXPERT SCIENTIFIQUE 4	0	0,0	0	0,0	1	SS*	SS*	SS*	SS*	0,00
EXPERT SUPPORT 4	1	SS*	SS*	SS*	0	0,0	0	0,0	SS*	0,00

SS\* = Secret Statistique

<sup>2</sup> RSA : Rémunération de Service Annuelle brute moyenne sur la population concernée

### 1.2.2 Répartition des 10 rémunérations les plus hautes

	2018	2019	2020
Hommes	8	9	9
Femmes	2	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

### 1.2.3 Rémunérations brutes moyennes annuelles effectives par catégorie au cours de l'année 2020 (CDI + CDD + Post doc)

Catégorie	Hommes		Femmes	
	Effectif	RSA	Effectif	RSA
<b>OE</b>	<b>76</b>	<b>32 767</b>	<b>165</b>	<b>33 242</b>
OETAM I	0	0	0	0
OETAM II	47	29686	99	30946
OETAM III	29	37761	66	36687
<b>IC</b>	<b>443</b>	<b>51 789</b>	<b>257</b>	<b>47 229</b>
IC I	225	41732	140	41329
IC II	109	52123	93	50446
IC III	109	72215	24	69185
<b>TOTAL</b>	<b>519</b>	<b>49 003</b>	<b>422</b>	<b>41 761</b>

### 1.2.4 Répartition des augmentations individuelles par catégorie au cours de l'année 2020

En 2020, les critères d'attribution des augmentations individuelles étaient la promotion, la performance et la mobilité.

Catégorie	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	% Effectif total
<b>OETAM</b>	<b>72</b>	<b>24</b>	<b>33%</b>	<b>160</b>	<b>64</b>	<b>40%</b>	<b>232</b>	<b>88</b>	<b>38%</b>
OETAM I	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OETAM II	43	15	35%	95	34	36%	138	49	36%
OETAM III	29	9	31%	65	30	46%	94	39	41%
<b>IC</b>	<b>424</b>	<b>159</b>	<b>38%</b>	<b>248</b>	<b>99</b>	<b>40%</b>	<b>672</b>	<b>258</b>	<b>38%</b>
IC I	219	73	33%	135	55	41%	354	128	36%
IC II	113	50	44%	92	32	35%	205	82	40%
IC III	92	36	39%	21	12	57%	113	48	42%
<b>TOTAL</b>	<b>496</b>	<b>183</b>	<b>37%</b>	<b>408</b>	<b>163</b>	<b>40%</b>	<b>904</b>	<b>346</b>	<b>38%</b>

### 1.2.5 Répartition des augmentations individuelles par tranche d'AI en 2020 (dont promotion et mobilité)

Taux d'AI	OE			IC			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
1% - 1,5%	5	19	24	25	13	38	30	32	62
1,6% - 2,5%	13	25	38	72	39	111	85	64	149
2,6% - 5%	4	16	20	44	39	83	48	55	103
5,1% - 7,5%	1	3	4	12	4	16	13	7	20
7,6% - 10%	0	1	1	4	4	8	4	5	9
> 10%	1	0	1	2	0	2	3	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>64</b>	<b>88</b>	<b>159</b>	<b>99</b>	<b>258</b>	<b>183</b>	<b>163</b>	<b>346</b>

## 1.2.6 Autres indicateurs

Dans le cadre de l'accord égalité professionnelle de 2015, des indicateurs complémentaires ont été définis :

- En 2020, 52 femmes ont bénéficié d'une mesure de réduction d'écart salarial pour 40 hommes.
- En 2020, 50 % des femmes ayant eu un congé maternité ont été bénéficiaires d'une augmentation individuelle (42% en 2019). Sur l'ensemble des femmes, 40 % ont bénéficié d'une augmentation individuelle (35% en 2019).
- En 2020, à l'issue de l'exercice annuel de mesures salariales, la moyenne des augmentations individuelles des femmes est de 2,9% contre 3 % pour les hommes (en 2019, 3,1 % pour les femmes et 2,9 % pour les hommes).
- Salaire moyen à l'embauche des IC et OETAM en début de carrière (ont été considérés les embauchés dont l'âge est inférieur à 30 ans sur les emplois : ingénieur-e qualifié-e, assistant-e qualifié-e, technicien-ne, technicien-ne supérieur-e qualifié-e) :

	Hommes	Femmes
INGENIEUR·E QUALIFIE·E	35 007	35 117
TECHNICIEN·NE SUP QUALIFIE·E	25 007	25 254

- Nombre et répartition des salarié·e·s n'ayant pas obtenu d'augmentation au moins individuelle depuis 3 ans (parmi les salarié.e.s ayant une ancienneté au égale à 3 ans) :

EMPLOI	Hommes	Femmes	Total
ASSISTANT·E CONFIRME	0	1	1
ASSISTANT·E QUALIFIE	1	2	3
CHEF DE PROJET 1	6	0	6
CHEF DE PROJET 2	3	0	3
CHEF DE PROJET 3	2	0	2
CHEF DE PROJET QUALIFIE·E	1	1	2
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 1	2	1	3
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 2	3	1	4
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 3	2	0	2
EXPERT·E SUPPORT 1	1	0	1
EXPERT·E SUPPORT 2	0	1	1
EXPERT·E SUPPORT 3	0	0	0
INGENIEUR·E CONFIRME·E	1	3	4
INGENIEUR·E EXPERIMENTE·E	1	0	1
INGENIEUR·E QUALIFIE·E	7	2	9
MANAGER 2	2	1	3
MANAGER 3	1	0	1
MANAGER 4	0	0	0
TECHNICIEN·NE SUP CONFIRME·E	0	2	2
TECHNICIEN·NE SUP EXP 1	1	2	3
TECHNICIEN·NE SUP EXP 2	0	0	0
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>51</b>



## 1.3 FORMATION

### 1.3.1 Répartition de l'effectif formé (y compris DPSM) pendant le temps de travail par catégorie en 2020

L'égalité accès de tous les salarié·e·s à la formation quel que soit leur niveau de qualification, leur emploi, leur affectation géographique est un principe au BRGM. Le bilan annuel de la formation met en évidence la situation des femmes et des hommes dans l'accès aux formations des filières de développement ainsi qu'un indicateur sur les salarié·e·s ayant bénéficié de moins de 3 jours de formation.

Catégorie	Hommes		Femmes		Total effectif formé	Pourcentage effectif formé		
	Effectif catégorie	Effectif formé	Effectif catégorie	Effectif formé		Hommes	Femmes	Total
OETAM	132	102	224	217	319	77%	97%	90%
IC	492	372	292	238	610	76%	81%	78%
<b>TOTAL</b>	<b>624</b>	<b>474</b>	<b>516</b>	<b>455</b>	<b>929</b>	<b>76%</b>	<b>88%</b>	<b>82%</b>

### 1.3.2 Ventilation hommes/femmes par thème de formation

Thèmes	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Formations techniques spécialisées (géologie, développement durable, analyse, géothermie, après-mine, eau, environnement, risque naturel)	103	90	193	47%
Santé-sécurité	255	272	527	52%
Communication et efficacité personnelle	144	216	360	60%
Qualité	52	43	95	45%
Commerce/marketing/finances/gestion/comptabilité, droit, ressources humaines/Economie	170	366	536	68%
Langues	33	39	72	54%
Bureautique	25	31	56	55%
Informatique + SIG	151	106	257	41%
Management	95	62	157	39%
Projet	27	23	50	46%
Stratégie/Innovation/Expertise/Déontologie	161	43	204	21%
Documentation	8	15	23	65%
Opale Sans Objet	0	0	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1224</b>	<b>1306</b>	<b>2 530</b>	<b>52%</b>

L'accord égalité professionnelle - diversité de 2015 réaffirme la volonté de l'établissement de promouvoir l'accès des femmes aux parcours de formation permettant des prises de poste sur des emplois des filières de développement. Ci-dessous les données des indicateurs de suivi à fin 2020 :

	Formations « Projet »	Formations « Management »
Femmes	23	62
Hommes	27	95
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>157</b>

- 46 % des stagiaires dans les formations « Projet » sont des femmes.
- 39,50 % des stagiaires dans les formations « Management » sont des femmes. 60,50 % sont des hommes.
- 54 % des stagiaires dans les formations « chef de Projet » sont des hommes.

## Durée des formations H/F - OETAM/IC

Le tableau ci-dessous établit la répartition des durées cumulées de formation par catégorie et type de bénéficiaires (hors DPSM).

Durée cumulée	< 2 j	> 2 j < 5 j	> 5 j < 10 j	> 10 j	TOTAL
OETAM	132	99	25	8	<b>264</b>
IC	222	219	113	16	<b>570</b>

Hommes	168	159	73	16	<b>416</b>
Femmes	186	159	65	8	<b>418</b>

57,50 % des salarié·e·s formé·e·s ont bénéficié de plus de 2 jours de formation (480 salarié·e·s)

- 83,50 % de la population OETAM formée ;
- 75 % de la population IC formée ;
- 88 % des femmes formées ;
- 69 % des hommes formés.

### 1.3.3 Répartition des jours de formation par catégorie

Catégorie	Hommes			Femmes			Total jours de formation	Nombre de jours moyen	
	Effectif catégorie	Effectif formé	Nombre de jours	Effectif catégorie	Effectif formé	Nombre de jours		Hommes	Femmes
OETAM	116	102	354	200	217	594	948	3,5	2,7
IC	486	372	1 271	276	238	733	2 004	3,4	3,1
<b>TOTAL</b>	<b>602</b>	<b>474</b>	<b>1 625</b>	<b>476</b>	<b>455</b>	<b>1 327</b>	<b>2 952</b>	<b>3,4</b>	<b>2,9</b>

### 1.3.4 Répartition des salarié·e·s préparant un diplôme en 2020

Niveau du diplôme	Hommes		Femmes	
	Prépa. en cours au 31/12	Diplôme obtenu	Prépa. en cours au 31/12	Diplôme obtenu
Niveau I (BAC+5)	2	0	1	1
Niveau II (BAC +3 et 4)	3	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

### 1.3.5 Salarié·e·s ayant suivi moins de 3 jours de formation depuis 3 ans (2018-2020)

Les salarié·e·s retenu·e·s pour répondre à ce critère sont les salarié·e·s en CDI ayant intégré le BRGM avant 2018.

Cette population se répartit de la manière suivante :

De 0,5 j à 2 jours	De 2 à 3 jours
82 salarié·e·s concerné·e·s	95 salarié·e·s concerné·e·s
55 (67 %) sont des hommes	62 (65 %) sont des hommes

Pour mémoire, le rapport F/H au BRGM est respectivement de 46 % et 54 %.

Pour mémoire, le rapport OETAM/IC au BRGM est respectivement de 29 % et 71 %.

## 1.4 Conditions de travail

### 1.4.1 Personnel exposé à des risques professionnels ou à la pénibilité

	Hommes	Femmes	Total
Exposition à des risques professionnels*	84	49	133
Pénibilité	0	0	0

\*Le nombre de personnes exposées à des risques professionnels nécessitant un suivi médical renforcé s'élève à 139 (conduites d'équipements, agents chimiques, maladies infectieuses..).

### 1.4.2 Répartition des accidents de travail et des accidents de trajet en 2020

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail	2	3	5
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt de travail	2	1	3

### 1.4.3 Missions à l'étranger

Ce tableau présente le nombre et le pourcentage de missions effectuées par des femmes et des hommes à l'étranger.

Durée de la mission	Hommes (nbre de missions)	Femmes (nbre de missions)	Total missions H/F	% de missions femmes	% de missions femmes 2019	Nbre de femmes parties en missions
< à 1 semaine	427	255	682	37%	34%	48
De 1 à 3 semaines	96	24	120	20%	23%	24
> à 3 semaines	26	7	33	21%	34%	7
<b>Total</b>	<b>549</b>	<b>286</b>	<b>835</b>	<b>34%</b>	<b>31%</b>	<b>79</b>

### 1.4.4 Missions en France

Ce tableau présente le nombre et le pourcentage de missions effectuées par des femmes et des hommes en France.

Durée de la mission	Hommes (nbre de missions)	Femmes (nbre de missions)	Total missions H/F	% de missions femmes	% de missions hommes	Nbre de femmes parties en missions
< à 1 semaine	3 021	1 674	4 695	36%	64%	285
De 1 à 3 semaines	175	82	257	32%	68%	50
> à 3 semaines	23	13	36	36%	64%	10
<b>Total</b>	<b>3 219</b>	<b>1 769</b>	<b>4 988</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>345</b>

## Chapitre 2 - Articulation vie professionnelle et vie privée

### 2.1 Congés

#### 2.1.1 Complément de rémunération versé par le BRGM pour le congé de paternité, le congé de maternité et le congé d'adoption

L'équilibre entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle est un des axes abordé dans le plan d'action égalité professionnelle. Ce dernier explicite un certain nombre de dispositions qui concourent à l'épanouissement et à la performance des salarié-e-s. Ces dispositions sont détaillées dans les différentes parties de ce chapitre.

Congé de paternité	Oui
Congé de maternité	Oui
Congé d'adoption	Oui

#### 2.1.2 Nombre de jours de congé de paternité réellement pris en 2020 par rapport au nombre de jours de congés théoriques (en jours calendaires) suite à déclaration de naissance

4 11 jours calendaires consécutifs par naissance (18 jours pour les naissances multiples) suite à déclaration calendaires de congés paternité. Comme les années précédentes, tous les salariés concernés ont pris les 11 jours calendaires de congés paternité.

	Nombre de salarié-e-s concerné-e-s	Droit <sup>4</sup>	Jours	Nombre moyen de jours pris
2018	22	242	242	11
2019	19	209	209	11
<b>2020</b>	<b>25</b>	<b>275</b>	<b>275</b>	<b>11</b>

#### 2.1.3 Congés maternité, parentaux d'éducation et congés d'adoption

Le tableau ci-dessous présente le nombre et la proportion de salarié-e-s ayant eu des absences pour congé maternité, congé parental d'éducation et congé d'adoption au cours de l'année 2020 :

	Congés Maternité		Congés parentaux d'éducation		Congés adoption	
	Nombre	% effectif	Nombre	% effectif	Nombre	% effectif
OE II	10	5%	0	0%	0	0%
OE III	2	2%	0	0%	0	0%
IC I	16	4%	4	1%	0	0%
IC II	5	2%	1	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>3%</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

### 2.2 Organisation du temps de travail dans l'entreprise

#### 2.2.1 Nombre de salarié-e-s ayant accédé au temps partiel choisi et de salarié-e-s à temps partiel ayant repris leur activité à temps plein en 2020(y compris congé parental et temps partiel senior)

Catégorie	Effectif catégorie		Nombre de temps partiel		Nombre d'accès au temps partiel choisi		Nombre de reprises temps plein	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
OETAM I	5	9	0	0	0	0	0	0
OETAM II	60	123	2	27	2	4	1	4
OETAM III	29	66	3	18	0	3	0	3
IC I	234	148	14	35	10	7	5	5
IC II	109	93	19	23	4	4	1	1
IC III	110	25	9	2	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>547</b>	<b>464</b>	<b>47</b>	<b>105</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>13</b>
	<b>1011</b>		<b>152</b>		<b>35</b>		<b>20</b>	

13 salarié-e-s à temps partiel ont augmenté leur coefficient d'activité tout en restant à temps partiel (1 H – 12 F),  
7 salarié-e-s à temps partiel ont diminué leur coefficient d'activité tout en restant à temps partiel (4 H – 3 F).

## 2.2.2 Formules d'organisation du travail facilitant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée

### 2.2.2.1 Aménagements individuels d'horaire

La possibilité pour un-e salarié-e d'aménager ses horaires individuels, reconduite en 2013 dans le plan d'action égalité professionnelle, demeure au BRGM. Cette mesure se traduit par :

- un décalage de début de journée de 1 heure par rapport à l'horaire collectif dans le respect de la durée journalière de travail (30 min auparavant),

- un rallongement de la pause déjeuner le mercredi dans la limite de 30 minutes pour tenir compte des conséquences de la modification des rythmes scolaires.

### 2.2.2.2 Télétravail

Le télétravail est un dispositif permettant de maintenir l'équilibre des salarié-e-s entre leur activité professionnelle et leur vie privée.

Catégories	Hommes	Femmes	Total	Total 2019
OETAM II	1	8	9	12
OETAM III	2	12	14	11
IC I	48	40	88	101
IC II	18	33	51	52
IC III	12	6	18	16
<b>TOTAL</b>	<b>81</b>	<b>99</b>	<b>180</b>	<b>192</b>

## 2.3 Services de proximité

### 2.3.1 Participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance

L'entreprise participe par le biais du CSE à une aide pour la garde d'enfant (0-3 ans, garderie périscolaire, Centre de Loisirs les mercredis et pendant les vacances scolaires).

Les modalités de mise en œuvre des services à la personne, confiés au CSE sont décrites dans l'accord relatif au fonctionnement du CSE et aux œuvres sociales du BRGM.

### 2.3.2 Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille

L'activité sociale du CSE, prend en charge partiellement les chèques emploi service universel (CESU) utilisés par les salarié-e-s de l'entreprise.

Le BRGM accorde une aide financière aux salarié-e-s afin de participer aux frais de garde d'enfants engagés à l'occasion d'une mission professionnelle entraînant un grand déplacement. La note de service 2015/62 définit les règles d'attribution de cette aide financière.