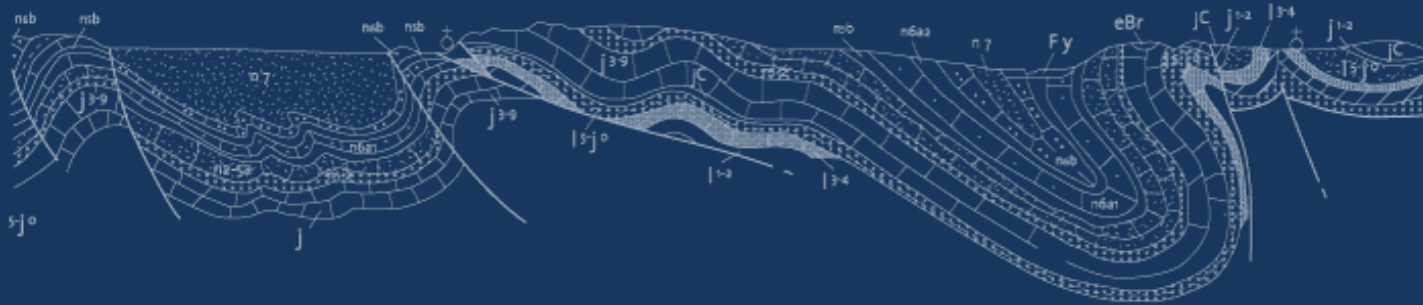




# BILAN SOCIAL RAPPORT SITUATION COMPARÉE F/H

Direction des Ressources Humaines / juin 2024





# PREAMBULE : POLITIQUE SOCIALE DU BRGM

L'ambition sociale du BRGM est d'être un établissement scientifique, citoyen et inclusif, où chaque salarié - quel que soit sa singularité ou sa diversité - puisse travailler dans des conditions optimales afin de contribuer à la performance collective, développer ses compétences, et construire un parcours professionnel répondant au besoin de l'établissement.

Notre engagement social repose sur une politique Ressources Humaines volontariste et juste fondée sur la gestion anticipée des emplois et des parcours professionnels (GEPP, recrutement), sur l'accompagnement des mutations du travail (télétravail, cartographie des emplois, changement d'organisation...), sur une formation adaptée aux besoins de l'établissement en termes de compétences, sur la reconnaissance salariale, sur la promotion de la diversité (égalité F-H, handicap, laïcité ...) tout en maintenant une vigilance vis à vis des risques professionnels, des risques de discrimination, ou de violences sexistes et sexuelles au travail. Chacune de nos actions s'inscrit dans le respect du droit du travail et des salariés.

La feuille de route de la direction des ressources humaines en 2023 s'articule autour de 5 axes majeurs :

## **Mener une politique scientifique ambitieuse pour l'acquisition de connaissances nouvelles en vue de pouvoir répondre aux enjeux sociétaux.**

Le BRGM investit à long terme dans le développement des compétences de ses salariés, il favorise leur mobilité et leur formation afin de maintenir une science et une expertise (fonctionnelle et opérationnelle) au meilleur niveau. Les compétences tant individuelles que collectives des salariés représentent un atout majeur pour l'établissement qui veille à mettre en cohérence sa stratégie, ses contraintes de production et les compétences essentielles à leur réalisation. Une des priorités est bien d'identifier et d'anticiper les compétences nécessaires pour renforcer l'excellence scientifique et ainsi répondre aux ambitions du Contrat d'Objectifs et de Performance (COMP 2023-2026).

Afin de répondre à cet enjeu le BRGM a finalisé la révision de sa cartographie des emplois scientifiques et techniques. Ce travail collaboratif permet aujourd'hui de se rapprocher des référentiels européens et des meilleures pratiques et d'intégrer la diversité et les spécificités des activités scientifiques et techniques su BRGM. L'ensemble des salariés exerçant un métier scientifique est aujourd'hui positionné sur cette nouvelle cartographie.

La poursuite du plan d'actions fixé dans le cadre

de la labellisation HRS4R est également une opportunité pour le BRGM de consolider sa stratégie des ressources humaines tout en la faisant évoluer pour l'inscrire dans la politique globale de l'établissement. L'attractivité est au cœur de cette démarche. L'établissement pourra ainsi poursuivre et consolider sa politique volontariste en faveur de l'égalité femmes/hommes, des personnes en situation de handicap et de ses personnels scientifiques. Les mesures mises en œuvre bénéficieront plus globalement à l'ensemble du personnel du BRGM en participant à l'amélioration de la qualité et des conditions de travail.

## **Faire de la diversité & inclusion un levier d'innovation et de performance.**

Considérant que la diversité, sous toutes ses formes, est un facteur d'épanouissement personnel et de performance collective, le BRGM mène une politique volontariste pour devenir un établissement citoyen et inclusif. Cette politique se décline à travers différentes actions de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité. Ainsi, en tant qu'établissement handicapant, l'accompagnement des salariés en situation de handicap sur leur poste de travail est fondé sur les principes de compensation et d'inclusion par la compétence. Le BRGM maintient ses actions afin de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Ces actions visent en priorité l'accès des femmes aux responsabilités, la suppression à terme des écarts salariaux à poste égal et la lutte contre le sexisme sous toutes ses formes.



# PREAMBULE : POLITIQUE SOCIALE DU BRGM

## **Favoriser la qualité de vie au travail et maintenir un niveau élevé de prévention des risques.**

L'implication du BRGM dans la sécurité de ses salariés est un engagement prioritaire et reconnu par le personnel. L'équipe « Prévention, Santé et Sécurité » évalue les risques d'atteinte à la santé ou d'accident dans une situation de travail et accompagne l'ensemble des salariés dans l'identification et la mise en place d'actions de prévention et protection, dans l'objectif de développer une culture de la prévention à tous les niveaux de l'établissement. La prévention des risques psycho-sociaux (RPS) fait en outre partie du quotidien et implique toutes les parties prenantes de l'établissement sous la vigilance d'une cellule RPS, l'objectif étant d'être plus performant collectivement par le mieux-être au travail.

## **Maintenir le dialogue social**

Malgré un contexte marqué par une demande forte des salariés et des représentants du personnel en termes de rattrapages salariaux la direction des ressources humaines maintient un dialogue de qualité et constructif avec 43 réunions de négociation en 2023 qui ont permis la signature de 7 accords d'entreprise et négocié de nouveaux accords qui seront signés en 2024 et ce pour satisfaire les intérêts de l'ensemble du personnel du BRGM.

## **Faciliter les actes de gestion RH**

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines souhaite rester une DRH de proximité, en étant l'interlocuteur des salariés au quotidien. Elle est consciente que l'efficacité et la réactivité de la gestion du personnel sont un gage de confiance et de sérénité pour les salariés.

# BILAN SOCIAL 2023



## Sommaire

### Préambule : Politique sociale du BRGM

2

### I. Introduction au bilan social 2023

5

- Chiffres clés

6

- Synthèse par axe

7

### II. Evolution des principaux indicateurs par axe

12

1. Emploi

13

2. Rémunération

18

3. Conditions d'hygiène et de sécurité

19

4. Autres conditions de travail

20

5. Formation

21

6. Relations sociales

22

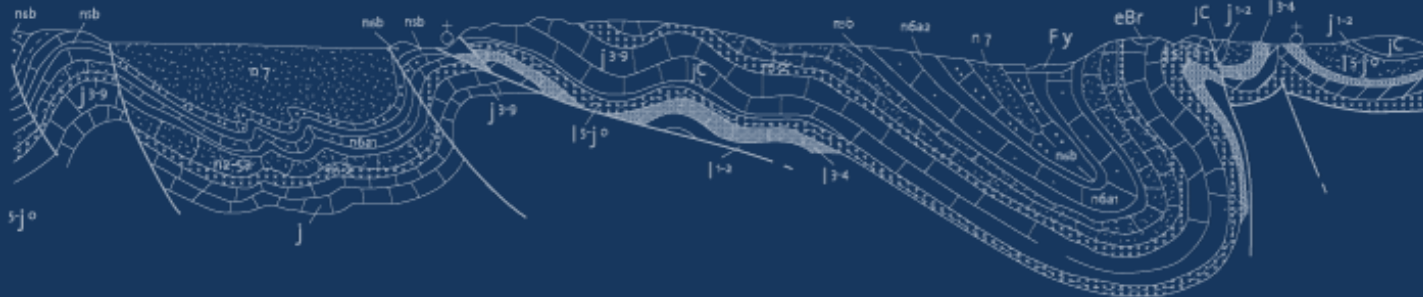
7. Autres conditions de vie

23



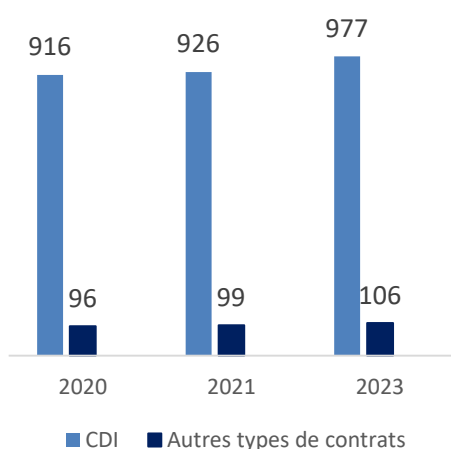
# #01

## INTRODUCTION BILAN SOCIAL 2023

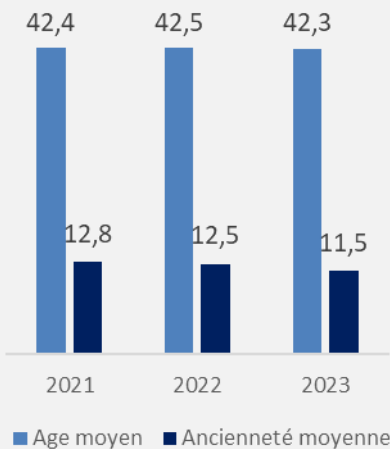


# CHIFFRES CLÉS DU BILAN SOCIAL 2023

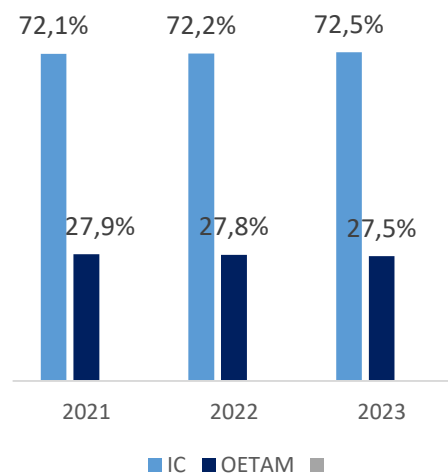
## Evolution des effectifs



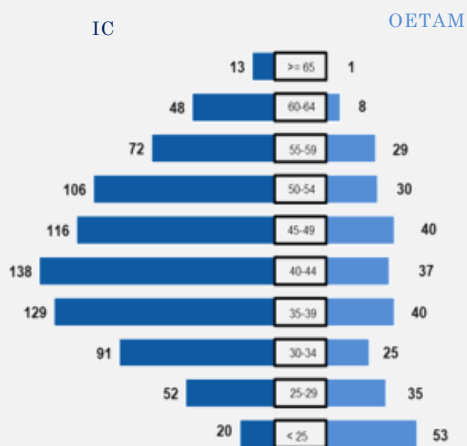
## Evolution de l'âge et de l'ancienneté



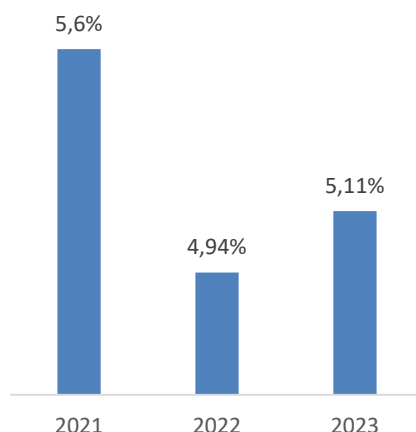
## Evolution de l'effectif par catégorie professionnelle



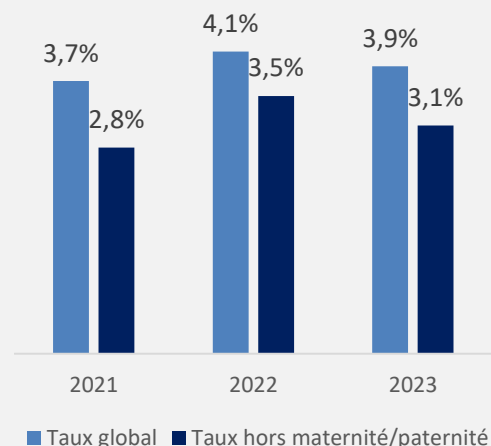
## Pyramide des âges (en nombre)



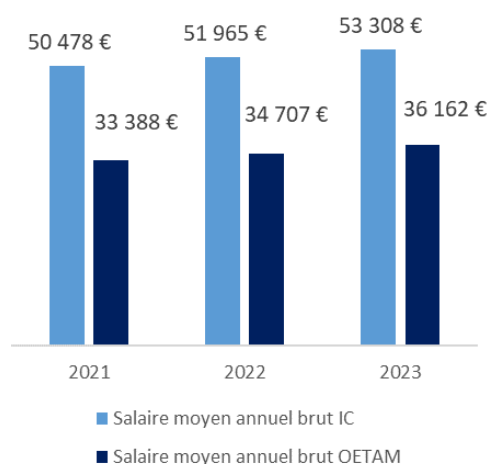
## Taux d'emploi Handicap direct



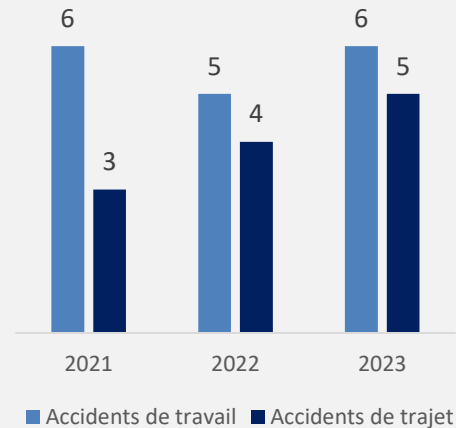
## Absentéisme (en %)



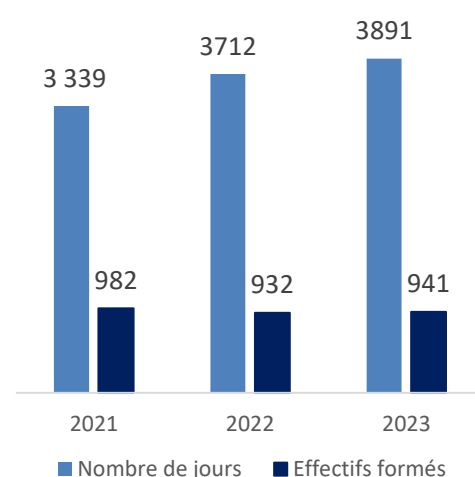
## Evolution de la rémunération brute annuelle de service hors primes (RSA) (en euros)



## 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



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



# SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2023

En matière RH, l'enjeu était de faire face aux besoins (emplois, compétences...) sans sacrifier la rigueur nécessaire (pilotage RH, maîtrise salariale...) pour maîtriser la masse salariale.

Concernant la labellisation HRS4R, l'année 2023 a marqué la transition entre deux plans d'actions. Le plan d'actions 2020-2023 comptabilise, à fin juin 2023, 58 actions terminées sur 87 (67%) et 9 actions complétées à plus de 50% (9%). Le second plan d'actions 2023-2026 comporte 47 actions dont 9 réalisées à plus de 50% à fin décembre 2023. Le BRGM est le premier EPIC à être labellisé, et reste, à ce jour, toujours le seul.

Dans le cadre de cette démarche et en cohérence avec le système européen EURAXESS, la refonte de la cartographie des emplois entre en vigueur en 2023. Cette nouvelle cartographie porte à titre principal sur la refonte des filières scientifique et technique, aménagée en quatre niveaux :

- 2 niveaux généralistes d'ingénieurs-chercheurs en première partie de carrière,
- 2 niveaux de spécialisations: recherche- expert et chef de grands projets.

Cette démarche correspond à la fois à un besoin de l'organisme pour garantir un continuum recherche/expertise et à un souhait des salariés de pouvoir diversifier leurs parcours professionnels.

## 1. L'emploi

L'année 2023 est marquée par diverses évolutions sur le marché de l'emploi : la montée en puissance de l'intelligence artificielle, la crise financière qui entraîne des restrictions budgétaires, les tensions géopolitiques et les fluctuations des prix de l'énergie et des matières premières suscitent des préoccupations chez les Français. D'autre part, la Génération Z, née entre la fin des années 1990 et le début des années 2010, a de nouvelles attentes vis-à-vis du marché du travail, ce qui modifie les pratiques RH et de recrutement.

Le taux de chômage a atteint un niveau historiquement bas de 7,4 % à la fin de l'année 2023. Le nombre de demandeurs d'emploi diminue mais l'intégration de nouvelles recrues reste complexe. Les candidats sont en effet de plus en plus sélectifs quant à leurs choix d'employeurs, niveaux de salaires et conditions de travail.

Dans ce contexte, le BRGM enregistre un turnover à 7,1% (8,2 % en 2022 et 5 % en 2021) et continue à faire face à des difficultés de recrutement (exigences des candidats, manque d'attractivité salariale). Les secteurs les plus impactés concernent le numérique, les métiers d'expertise support comme la comptabilité, la finance et les achats publics. Les postes de managers ne font pas exception à la règle, le manque de compétitivité salariale rend difficile le recrutement externe de nouveaux managers.

Alors qu'avant la période du COVID le BRGM recevait en moyenne 45 candidatures par poste ouvert, en 2023, ce nombre moyen descend à 14.

Malgré ces difficultés, le BRGM a besoin de recruter pour répondre au besoin de production croissant en 2023 et doit faire progresser son

effectif de façon significative. L'entreprise s'adapte alors aux nouvelles réalités du marché du travail tout en cherchant à attirer les meilleurs talents. Des améliorations sont apportées au processus de recrutement et la marque employeur continue d'être développée et valorisée auprès des candidats.

En interne, la mobilité est encouragée avec la négociation d'un nouvel accord de mobilité (mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2024). Cette étape est cruciale pour encourager la flexibilité et le développement professionnel au sein de l'organisation. La mobilité interne permet de changer de poste ou de service au sein de l'entreprise, favorisant ainsi l'évolution de carrière.

La progression des effectifs engagée en 2022 (+13 personnes) s'accélère en 2023, avec 58 personnes supplémentaires dans les effectifs au 31/12/2023. La dynamique des mouvements de personnel est marquée par 207 embauches et 157 départs.

Le BRGM compte actuellement 977 personnes en CDI (contre 926 en 2022) et 106 CDD au 31/12/2023 (contre 99 en 2022).

Le recours au CDI de projet se développe davantage en 2023, offrant ainsi une flexibilité sur les projets de recherche et de développement (17 en 2023 contre 6 en 2022).

Le BRGM accorde une grande importance au parcours professionnel de ses salariés. En 2023, 54 promotions ont été accordées sur la carte des emplois, hors positionnement dans la nouvelle carte des emplois (25 promotions décidées en comité des carrières et 29 promotions liées à des mobilités internes).



Par ailleurs, le BRGM compte 69 mobilités internes, dont 11 géographiques en 2023, soit un taux de mobilité de 7,2 %, dépassant l'objectif de 4 % fixé dans l'accord GEPP en vigueur.

En termes de démographie, l'âge moyen des salariés reste sensiblement identique à 2022, avec 42,3 ans en 2023 (42,5 ans en 2022). La répartition entre femmes et hommes est respectivement de 46 % et 54 % de l'effectif. Les catégories socioprofessionnelles se répartissent à 72 % d'ingénieurs et cadres (IC) et 28 % d'ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (OETAM).

La part des personnels de 55 ans et plus au sein de l'effectif du BRGM représente 15,8 %. Les départs en retraite sont à un niveau historiquement bas, avec 15 départs en 2023 (identique à 2022).

Le nombre de jours d'absences (hors maternité et paternité) en 2023 diminue (-6%) tout comme le taux d'absentéisme (-11%).

On observe néanmoins que le nombre d'absences de moins de 3 jours est en progression par rapport à 2022. Ceci s'explique principalement par le nombre d'absences pour grève (Réforme retraite, revendications salariales).

Alors que le 1<sup>er</sup> semestre 2022 était marqué par un nombre important d'absences d'une durée de 4 à 10 jours, vraisemblablement liées à un rebond épidémique, on observe en 2023 une nette diminution des absences de cette tranche. Le nombre d'arrêts maladie diminue de près de 30% passant de 900 en 2022 à 640 en 2023.

Au 31/12/2023, 45 salariés sont en situation de handicap reconnu au BRGM (11 de plus qu'en 2022), faisant suite à 6 recrutements (dont 3 CDI, 3 CDD) ainsi que 11 nouvelles déclarations spontanées de reconnaissance en 2023. De

plus, 12 aménagements de postes ont été mis en place, avec le soutien de CAP EMPLOI et de l'AGEFIPH pour un coût total de 37 k€ HT dont 88% pris en charge par l'AGEFIPH. Au total, compte tenu de la forte augmentation de salariés reconnus en situation de handicap, le taux d'emploi direct du BRGM est de 5,11% d'emploi direct par rapport aux taux de 5,6% en 2021 et de 4,9% en 2022.

Plusieurs évènements de sensibilisation pour changer de regard sur les handicaps sont menés sur l'année dont :

- Web-conférence « Et si votre collègue était un zèbre (HPI) » par M. Sallaz, Docteur en neurosciences avec la participation de 400 salariés
- Sensibilisation aux handicaps invisibles via l'organisation de 6 ateliers immersifs de réalité virtuelle au BRGM en Nouvelle Aquitaine avec 30 salariés sensibilisés
- Organisation d'un cycle de 9 ateliers de pratique de méditation pleine conscience (septembre 2023 à janvier 2024), suivi par une dizaine de salariés douloureux volontaires du BRGM (action menée dans le cadre de l'accord handicap 2023-2025).

Enfin, la DRH du BRGM renouvelle deux partenariats à savoir :

- Signature d'une nouvelle convention entre le BRGM et l'ESAT après avoir fêté nos 15 ans de collaboration.
- Renouvellement avec CollecTeam (Prévoyance du BRGM) d'un fonds d'aide sociale en faveur notamment des salariés ou leurs ayants droits en situation de handicap.

Grâce à une politique handicap incitative, la contribution payée à l'AGEFIPH est moindre et s'élève à 8k€.



### Politique handicap au BRGM en 2023



TAUX D'EMPLOI DIRECT HANDICAP Cible légale : 6%	SENSIBILISATION	MAINTIEN EN EMPLOI	EMPLOI DIRECT	ACHAT HANDI-RESPONSABLE
<p><b>5,11 %</b> (Taux d'emploi direct)</p> <p>Contribution DOETH : 8011 € en 2023</p> <p>Objectif accord handicap 2025 : « Dépasser 6% d'emploi direct ».</p>	<p><b>30</b> SALARIÉS SENSIBILISÉS AUX HANDICAPS INVISIBLES via la réalité virtuelle Nov. 2022</p> <p><b>4</b> TEMOIGNAGES AUTISME : SALARIE, MANAGER, COACH, ASSISTANT RH Nov. 2023</p> <p><b>3</b> ARTICLES « HANDICAP &amp; TRAVAIL » : Endométriose, Daltonisme, Epilepsie - Newsletter BRGM 2023</p>	<p><b>90</b> ENTRETIENS INDIVIDUELS (63 en 2022)</p> <p><b>12</b> AMÉNAGEMENTS DE POSTE 37 k€ HT (216 k€ en 8 ans)</p> <p><b>11</b> NOUVEAUX SALARIÉS DÉCLARÉS (+ 43 salariés en 8 ans)</p>	<p><b>54</b> SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP sur 2023 pour un effectif de 976 EPT</p> <p><b>6</b> RECRUTEMENTS EN 2023 3 CDI, 3 CDD dont 2 alternants (34 recrutements en 8 ans)</p> <p><b>1</b> STAGIAIRE 60 PMSMP</p>	<p><b>20</b> PARTENAIRES ESAT - EA 12 en Région 8 à Orléans</p> <p><b>5<sup>ème</sup></b> RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION AVEC LE GESAT Décembre 2023</p> <p><b>157 k€</b> CHIFFRE D'AFFAIRE GÉNÉRÉ PAR LE BRGM AVEC LES ESAT et EA</p>

Notre enjeu : être un EPIC toujours plus inclusif



Géosciences pour une Terre durable







## 2. Rémunération

Dans un premier temps fixé à 3,5%, le cadrage de la RMPP 2023 est augmenté en cours d'année et porté *in fine* à 5%, pour faire face à l'inflation grandissante (4,9% en 2023 et 5,2% en 2022 – source INSEE).

A l'issue des négociations, aucun accord salarial n'est trouvé, donnant lieu à un procès verbal de désaccord et à une mesure complémentaire décidée en cours d'année suite à la ré-évaluation de la RMPP.

Le BRGM décide de mettre en œuvre, de manière unilatérale, les mesures suivantes :

- Une mesure générale qui consiste en une augmentation générale de 1,3% avec un plancher de 40 € bruts/mois (base temps plein), et un complément de 1,45 %. Versées au 1er janvier 2023, ces mesures bénéficient à la totalité des salariés présents à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2023 et recrutés avant le 1<sup>er</sup> octobre 2022.
- Les mesures individuelles, incluant le dispositif de garantie de progression minimale (article 6.5 du RG), la prime d'ancienneté pour les OETAM (article 6.2 du RG), les mesures liées à la maternité.

Précédemment fixée à 0,15%, la part dédiée à la réduction des écarts salariaux est portée à 0,20% de la RMPP. Dans ce cadre, une attention particulière est portée aux écarts salariaux entre les femmes et les hommes pour les emplois montrant des écarts supérieurs à 5% ce qui permet d'améliorer la situation des emplois suivants :

- ✓ Expert support 1, 2 et 3
- ✓ Assistant confirmé
- ✓ Manager 2 et 3

Ce sont près de 60% de salariés qui bénéficient d'augmentations individuelles pour un taux moyen de 3,7% (3,6% en 2022). A noter que le taux élevé de bénéficiaires en 2022 (68%) a permis de réduire le nombre de mesures liées à la garantie de progression minimale (35 bénéficiaires en 2023 contre 118 en 2022).

Pour améliorer le pouvoir d'achat de ses salariés, le BRGM met en place différentes mesures :

- Le BRGM décide de consacrer plus de la moitié de sa RMPP à des mesures générales (2,64%)

afin de faire progresser les salaires annuels face à l'inflation. Le salaire annuel moyen en 2023 s'élève à 49 155€ bruts.

- 1 117 salariés éligibles ont bénéficié d'une prime d'intéressement au titre de 2022 avec investissement et abondement possibles sur le Plan Epargne d'Entreprise. La prime d'intéressement moyenne s'élève à près 1 700€ bruts par bénéficiaire (hors abondement). Un accord a été signé en 2023 pour améliorer la structure de l'abondement du BRGM sur les sommes épargnées par les salariés. Ainsi, le montant est de 150% pour les 600 premiers euros déposés sur le PEE et de 50% pour les 600€ suivants.
- Face à la flambée des prix de l'essence et du gazole, au titre de 2023, le BRGM décide de verser une « prime transport » de 400€ en mars 2024. Cette mesure fait suite à une décision unilatérale de la direction.

## 3. Conditions d'hygiène et de sécurité

L'analyse de l'accidentologie montre une année 2023 marquée par un nombre d'accidents avec arrêt à la baisse malgré un nombre d'accidents totaux qui reste stable, et ce tant pour les accidents de travail comme pour les accidents de trajet. Les différentes natures d'accidents survenus reflètent la diversité d'activités et de situations de travail caractéristiques du BRGM. Néanmoins, le croisement de la fréquence et de la gravité des accidents nous permet d'identifier quelques points de vigilance : les chutes lors de déplacements à pieds (tant sur le terrain comme dans nos locaux), les coupures et chocs liés aux manipulations, ou les RPS. A ceci, il convient d'ajouter les risques dérivés de l'exposition sur le long terme à certaines situations de travail, notamment la posture devant écran qui concerne la plupart des salariés.

L'analyse de l'accidentologie ne suffit pas à elle seule à orienter la démarche de prévention des risques : en accord avec la Loi de renforcement de la prévention du 2 août 2021, celle-ci doit être déterminée par l'évaluation des risques professionnels. Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) est désormais le socle de l'action de prévention.



En 2023, le BRGM fait un effort pour rendre cette évaluation plus précise et adaptée, en collaboration avec la CSSCT, ce qui permet d'identifier des priorités. Cette action devra se poursuivre sur les années à venir et se compléter par l'appropriation à tous les niveaux de l'établissement d'un programme annuel de prévention des risques professionnels.

La démarche de prévention est marquée par le travail sur l'amélioration de notre réaction à des situations d'urgence, sur l'évaluation des risques en amont des projets, ou encore sur l'amélioration des processus internes, tels que le suivi médical des salariés, les vérifications périodiques obligatoires ou la formation et habilitation des salariés.

La mise en place d'outils adaptés, la formation et sensibilisation des interlocuteurs concernés et le déploiement d'une culture « sécurité » au sein du BRGM sont des facteurs clef pour consolider l'avancement sur ces domaines.

## 4. Autres conditions de travail

Suite à l'enquête sur le climat social menée par le cabinet indépendant OBEA en 2022, le BRGM poursuit son amélioration des conditions de travail avec notamment la simplification de nos pratiques.

A ce jour, des simplifications sont proposées notamment sur le processus d'ordres de missions en France métropolitaine, sur les modèles de contrats et devis, sur le pilotage des projets recentrés sur la science et sur les clauses contractuelles, sur le processus d'achats (commandes et réceptions simplifiées sur certains achats, réductions de nombre de commandes et du délai de réception).

## 5. Formation et compétences

Comme indiqué dans la présentation des orientations de la formation 2023, le plan de développement des compétences 2023 est établi sur la base du Contrat d'Objectif et de Performance 2018 – 2022.

Les besoins sont exprimés par les salariés, en concertation avec leurs responsables hiérarchiques au regard des nécessités de chacun.

Les actions de formation, programmées tout au long de l'année, permettent aux salariés de maintenir leurs compétences et de s'adapter aux évolutions des métiers.

Le nombre de jours consacrés à la formation est toujours en augmentation (3891 jours pour 3568 prévus).

Le plan de développement des compétences 2023 atteint environ le même taux qu'en 2022, soit 109 % (111% l'année précédente) en termes de jours de formation réalisés et 6,52% (6,44% en 2022) en termes de masse salariale.

L'équipe DRH FOR a su se mobiliser pour mettre en œuvre les formations demandées et être réactive pour les demandes impromptues, nécessaires au bon fonctionnement des directions.

**En savoir plus** : se référer au bilan du plan de développement des compétences 2023.



## 6. Relations professionnelles

2023 est marquée par un mouvement social persistant tout au long de l'année lié aux revendications salariales, entraînant la non déclaration de l'activité effective sur les feuilles de temps (imputation 314), mais aussi une augmentation du nombre de jours de grève. En cumulant les grèves liées à la réforme des retraites, l'année 2023 comptabilise au total 506 jours de grève contre 23 en 2022. Néanmoins, nous avons pu mener un dialogue social constructif afin d'améliorer les conditions de travail.

Le calendrier social est riche, à la fois par les réunions mensuelles et extraordinaires du CSE et de ses commissions, ainsi que par les fréquentes réunions de négociations (avec le maintien d'un rythme minimal d'une réunion tous les 15 jours). Ces échanges permettent de prendre en compte les attentes et les préoccupations de chacun pour construire ensemble des solutions durables, équilibrées et bénéfiques pour tous.

Les négociations avec les organisations syndicales permettent ainsi d'aboutir à la conclusion d'accords, dont l'accord d'intéressement (30 juin 2023) et l'accord sur les subventions versées au CSE de l'UES (4 octobre 2023).

En outre, plusieurs négociations ont été engagées durant l'année 2023 et se sont conclues par la signature d'accords en début d'année 2024 :

- L'accord portant sur la mobilité géographique a été signé le 10 janvier 2024,
- L'accord relatif aux dispositions spécifiques applicables aux personnels en poste dans les DROM et en Corse a été signé le 10 janvier 2024,
- L'accord relatif au droit à la déconnexion a été signé le 10 janvier 2024,
- L'accord relatif à la mise en place du « Forfait mobilités durables » a été signé le 28 mars 2024,
- L'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) a été signé le 1er avril 2024.

Par ailleurs, l'année 2023 a été marquée par les élections des représentants du personnel des EPIC au C.N.E.S.E.R (Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche),

pour un mandat de 4 ans à compter du 15 juin 2023.

En somme, l'année 2023 a été une année riche en échanges avec les représentant.e.s du personnel, et en avancées dans les relations sociales de notre établissement.

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

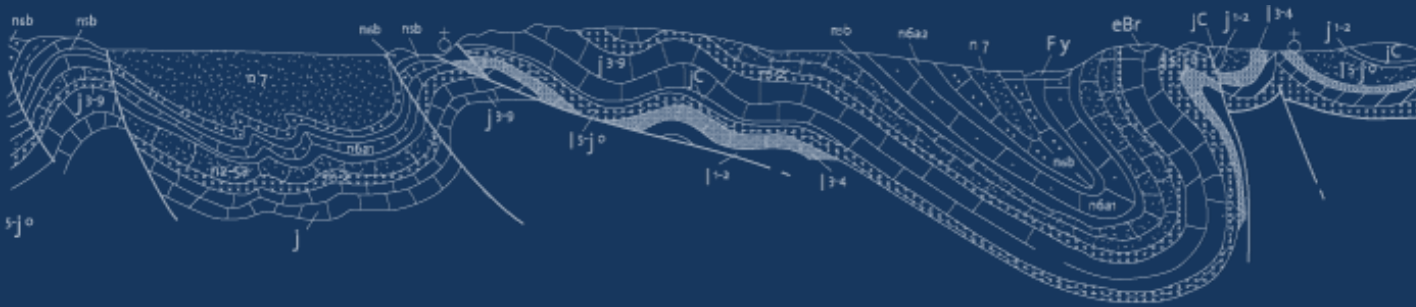
La subvention aux activités sociales et culturelles représente 1,42% de la masse salariale de l'établissement et une subvention exceptionnelle de 250k€ est versée pour financer :

- Une carte cadeau dématérialisée de 183 € par bénéficiaire, versés à l'occasion des fêtes de fin d'année et dans le cadre du soutien au pouvoir d'achat. Tous les salariés avec une ancienneté d'au moins 6 mois et relevant du CSE de l'UES, sont bénéficiaires.
- Des dépenses d'amélioration des infrastructures et/ou l'achat de matériels,
- La rédaction des procès-verbaux du CSE.



# #02

## EVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS BILAN SOCIAL 2023



# 1. Emploi

## 1.1 Les effectifs

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

	2021	2022	2023
<b>OETAM</b>	228	224	<b>230</b>
OETAM I	0	0	0
OETAM II	134	126	93
OETAM III	94	98	137
<b>IC</b>	688	702	<b>747</b>
IC I	338	337	179
IC II	214	229	258
IC III	136	136	310
<b>Total</b>	<b>916</b>	<b>926</b>	<b>977</b>

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

	2021	2022	2023
<b>CDD sous plafond<sup>1</sup></b>	25	23	<b>31</b>
CDD ATA <sup>2</sup>	22	18	28
CDD remplacement	3	5	3
<b>CDD hors plafond<sup>1</sup></b>	71	76	<b>75</b>
Alternance	49	54	57
Doctorat	16	15	16
Post doctorat	6	7	2
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>99</b>	<b>106</b>

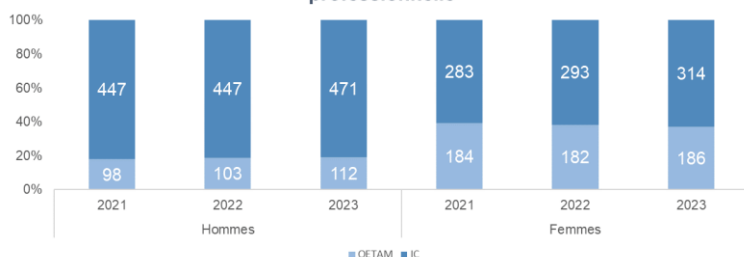
[1] Le Brgm, établissement public à caractère industriel et commercial placé sous la tutelle de l'Etat, est soumis à un plafond d'autorisation d'emploi introduit par les Lois de finances

[2] Accroissement temporaire d'activité

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

	2021	2022	2023
<b>OETAM</b>	281	285	<b>294</b>
OETAM I	13	13	12
OETAM II	177	172	175
OETAM III	91	100	107
<b>IC</b>	720	729	<b>757</b>
IC I	375	371	375
IC II	211	223	233
IC III	134	135	149
<b>Total</b>	<b>1 002</b>	<b>1 014</b>	<b>1 051</b>

Evolution de l'effectif par sexe et par catégorie professionnelle



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

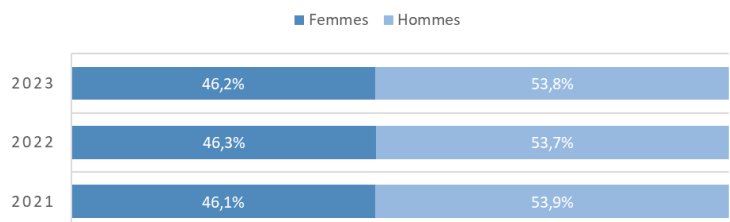
Hommes	2021	2022	2023
<b>OETAM</b>	98	103	<b>112</b>
OETAM I	7	4	3
OETAM II	58	63	49
OETAM III	33	36	60
<b>IC</b>	447	447	<b>471</b>
IC I	225	219	118
IC II	115	124	142
IC III	107	104	211
<b>Total</b>	<b>545</b>	<b>550</b>	<b>583</b>

Femmes	2021	2022	2023
<b>OETAM</b>	184	182	<b>186</b>
OETAM I	7	7	8
OETAM II	116	111	96
OETAM III	61	64	82
<b>IC</b>	283	293	<b>314</b>
IC I	154	155	99
IC II	100	106	116
IC III	29	32	99
<b>Total</b>	<b>467</b>	<b>475</b>	<b>500</b>

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

Lieu	2 021	2 022	2 023
Orléans	722	746	783
Régions	288	279	300
Dont DROM	35	33	32
Etranger	2	0	0
<b>Total</b>	<b>1 012</b>	<b>1 025</b>	<b>1 083</b>

EVOLUTION DE L'EFFECTIF PAR SEXE EN %



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

OETAM	2 021	2 022	2 023
< 25 ans	47	55	53
25-30 ans	32	34	35
30-35 ans	34	32	25
35-40 ans	35	30	40
40-45 ans	36	36	37
45-50 ans	32	37	40
50-55 ans	26	26	30
55-60 ans	24	24	29
60-65 ans	16	11	8
+ 65 ans	0	0	1
<b>Total</b>	<b>282</b>	<b>285</b>	<b>298</b>
<b>Age moyen</b>	<b>38,9</b>	<b>38,4</b>	<b>38,9</b>

IC	2021	2022	2023
< 25 ans	6	12	20
25-30 ans	39	39	52
30-35 ans	80	78	91
35-40 ans	146	137	129
40-45 ans	144	139	138
45-50 ans	102	103	116
50-55 ans	94	107	106
55-60 ans	61	63	72
60-65 ans	50	49	48
+ 65 ans	8	13	13
<b>Total</b>	<b>730</b>	<b>740</b>	<b>785</b>
<b>Age moyen</b>	<b>43,8</b>	<b>44,1</b>	<b>43,6</b>

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

OETAM	2021	2022	2023
< 1 an	15	16	15
1 à 4 ans	59	57	52
5 à 9 ans	67	62	73
10 à 14 ans	36	46	45
15 à 19 ans	18	15	14
20 à 29 ans	16	18	23
30 à 39 ans	9	5	5
≥ 40 ans	8	5	3
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>224</b>	<b>230</b>
<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>10,7</b>	<b>10,0</b>	<b>9,5</b>

IC	2021	2022	2023
< 1 an	22	52	63
1 à 4 ans	140	119	146
5 à 9 ans	93	108	124
10 à 14 ans	168	136	113
15 à 19 ans	121	129	139
20 à 29 ans	90	108	117
30 à 39 ans	47	45	43
≥ 40 ans	7	5	2
<b>Total</b>	<b>688</b>	<b>702</b>	<b>747</b>
<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>13,5</b>	<b>13,3</b>	<b>12,2</b>

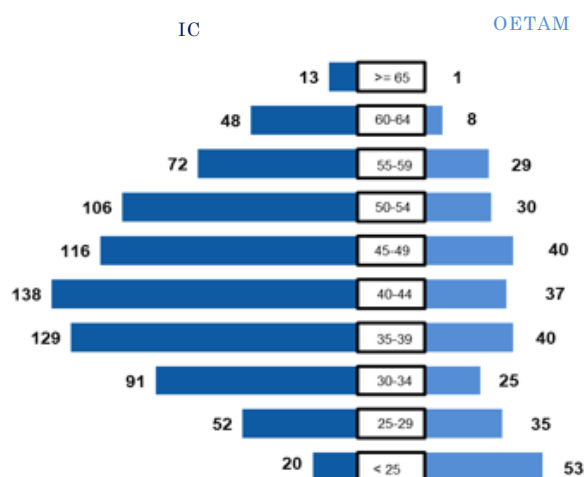
## 1.1.8 Répartition français-étrangers au 31/12 (CDI + tous CDD)

Français	2021	2022	2023
OETAM	276	276	288
IC	692	693	737
<b>Total</b>	<b>968</b>	<b>969</b>	<b>1 025</b>

Etranger	2021	2022	2023
OETAM	6	9	10
IC	38	47	48
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>56</b>	<b>58</b>

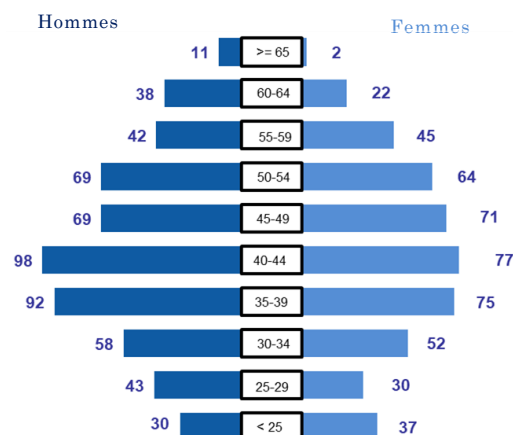
## Pyramide des âges au 31/12/2023

(en nombre)



## Pyramide des âges au 31/12/2023

(en nombre)



## 1.2 Les travailleurs extérieurs

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

	2021	2022	2023
Entretien locaux Orléans	19	19	19
Restaurant	14	14	14
Gardiennage Orléans	9	9	9
Secrétariat en région	0	1	2
Accueil Orléans	3	3	3
Assistance/maint inform	11	19	20
Chauf/Maint Orléans	1	1	1
Maint élec/tél Orléans	1	1	1
Menuiserie Orléans	1	1	1
Repro/Courrier/Coursier	6	6	6
Atelier maintenance Plateformes PLATINN et PRIME	1	1	2
Assistance maintenance gaz de laboratoire	3	3	3
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>78</b>	<b>81</b>

### 1.2.2 Salarié-e-s mis-e-s à disposition par l'ANGDM (effectif physique)

	2021	2022	2023
OETAM	18	13	8
IC	1	1	0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>8</b>

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

	2021	2022	2023
Nombre	143	146	133
Equivalent en mois	655 mois	663 mois	601 mois

### 1.2.4 Travailleurs temporaires en équivalent temps plein (ETPT)

	2021	2022	2023
ETP moyen annuel	18	24	13
Durée moyenne des contrats (en jours ouvrés)	94	89	89

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

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

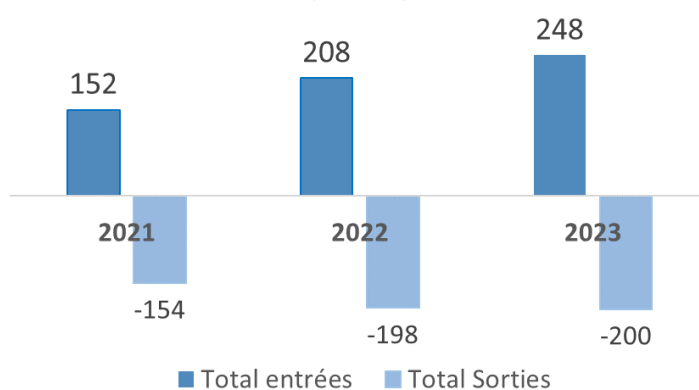
OETAM	2021	2022	2023
CDI	16	21	19
CDD	46	64	78
Réintégrations	10	7	18
<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>92</b>	<b>115</b>

IC	2021	2022	2023
CDI	29	63	77
CDD	31	27	33
Réintégrations	20	26	23
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>116</b>	<b>133</b>

TOTAL	2021	2022	2023
CDI	45	84	96
CDD*	77	91	111
Réintégrations	30	33	41
<b>Total</b>	<b>152</b>	<b>208</b>	<b>248</b>

\* 2023 : 40 CDD, 37 alternants, 3 Post doc, 7 doctorants, 24 emplois été

### Mouvements de personnel (Total)



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

OETAM	2021	2022	2023
1.4.2 - Démissions	5	4	1
1.4.3 - Licenciements éco	0	0	0
1.4.4 - Licenciements autres	1	0	1
1.4.5 - Fin de CDD	48	57	69
1.4.6 - Essai non concluants	1	1	4
1.4.7 - Retraites	8	8	5
1.4.8 - Décès	0	0	0
1.4.9a - Mobilités groupe	0	0	0
1.4.9b - Fin de détachement	0	0	0
1.4.9c - Susp de contrats	11	11	15
1.4.9d - Autres (Rupt Conv)	2	5	4
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>86</b>	<b>99</b>

IC	2021	2022	2023
1.4.2 - Démissions	19	23	16
1.4.3 - Licenciements éco	0	0	0
1.4.4 - Licenciements autres	2	1	1
1.4.5 - Fin de CDD	21	32	33
1.4.6 - Essai non concluants	2	2	2
1.4.7 - Retraites	11	7	10
1.4.8 - Décès	0	1	0
1.4.9a - Mobilités groupe	0	0	0
1.4.9b - Fin de détachement	2	3	3
1.4.9c - Susp de contrats	19	32	28
1.4.9d - Autres (Rupt Conv)	2	11	8
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>112</b>	<b>101</b>

Total	2021	2022	2023
1.4.2 - Démissions	24	27	17
1.4.3 - Licenciements éco	0	0	0
1.4.4 - Licenciements autres	3	1	2
1.4.5 - Fin de CDD	69	89	102
1.4.6 - Essai non concluants	3	3	6
1.4.7 - Retraites	19	15	15
1.4.8 - Décès	0	1	0
1.4.9a - Mobilités groupe	0	0	0
1.4.9b - Fin de détachement	2	3	3
1.4.9c - Susp de contrats	30	43	43
1.4.9d - Autres (Rupt Conv)	4	16	12
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>198</b>	<b>200</b>

## 1.5 Les promotions

	2021	2022	2023
Hommes	37	51	30
Femmes	41	41	24
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>92</b>	<b>54</b>

Les 54 promotions 2023 se décomposent ainsi :

- 7 promotions 2023 suite aux comités des carrières 2022
- 18 promotions 2023 suite aux comités des carrières 2023
- 29 promotions 2023 suite aux mobilités

## 1.6 Le chômage

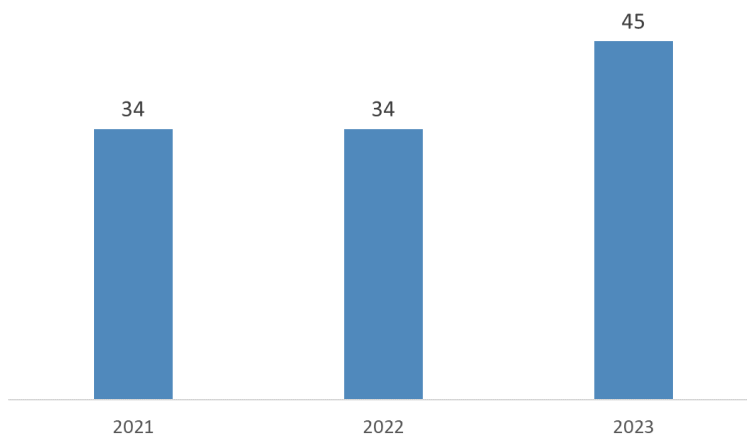
## 1.6.1 Nombre de salarié-e-s mis en chômage partiel pendant l'année considérée

	2021	2022	2023
Effectif	-	-	-

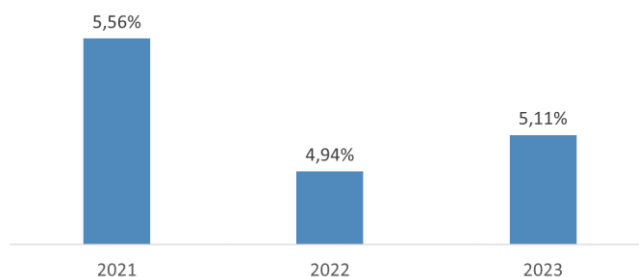
Le BRGM n'a pas bénéficié du dispositif de chômage partiel en 2023 durant la crise sanitaire compte tenu de son statut d'EPIC. Néanmoins, 22 salariés ont été placés en ASA (autorisation spéciale absence) pour un total de 48 jours.

## 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 de salarié.e.s en situation de handicap reconnue au BRGM





## 1.8 L'absentéisme

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

	2 021	2022	2023
<b>OETAM</b>	3 670	3 843	<b>3 593</b>
OETAM I	93	106	63
OETAM II	2 023	2 292	1 902
OETAM III	1 554	1 445	1 627
<b>IC</b>	5 418	6 220	<b>6 568</b>
IC I	3 437	3 479	3 188
IC II	1 455	2 047	1 881
IC III	526	694	1 499
<b>Total yc mat /paternité</b>	<b>9 088</b>	<b>10 063</b>	<b>10 161</b>
<b>Tot hors mat/ paternité</b>	<b>6 788</b>	<b>8 565</b>	<b>8 048</b>

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

	2 021	2022	2023
<b>OETAM</b>	5,8	6,1	<b>5,5</b>
OETAM I	5,2	7,6	4,5
OETAM II	5,3	6,1	6,5
OETAM III	6,7	5,9	4,7
<b>IC</b>	3,0	3,4	<b>3,4</b>
IC I	3,7	3,8	5,9
IC II	2,7	3,6	3,0
IC III	1,5	2,0	2,0
<b>Total yc mat /paternité</b>	3,7	4,1	<b>3,9</b>
<b>Tot hors mat/ paternité</b>	2,8	3,5	<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

	2 021	2022	2023
<b>OETAM</b>	6 601	6 917	<b>6 752</b>
OETAM I	277	235	198
OETAM II	4 103	4 057	3 870
OETAM III	2 221	2 624	2 684
<b>IC</b>	18 017	18 562	<b>18 320</b>
IC I	9 287	8 737	9 079
IC II	5 385	5 485	5 532
IC III	3 345	4 340	3 709
<b>Total</b>	<b>24 618</b>	<b>25 479</b>	<b>25 072</b>

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

	2 021	2022	2023
<b>CP VERSES AU CET</b>	2 401	2 108	<b>1 959</b>
<b>JRTT VERSES AU CET</b>	2 600	2 606	<b>3 408</b>
<b>Total</b>	<b>5 001</b>	<b>4 714</b>	<b>5 367</b>

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

### 1.9.1 Mobilité

Il y a eu **69 mobilités en 2023** (dont 11 géographiques), soit :

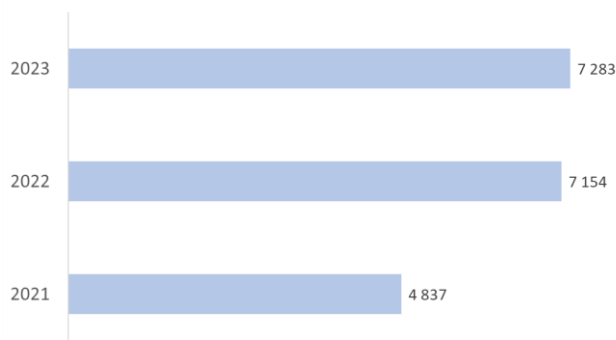
- 24 mobilités inter-directions
- 45 mobilités intra-directions

### Détail géographique

	2 021	2022	2023
Région à Etranger	0	0	0
Région à Région	7	5	13
Orléans à Orléans	48	51	52
Orléans à Région	8	6	1
Région à Orléans	4	4	3
Orléans à Etranger	1	2	0
Etranger à Région	0	0	0
Etranger à Orléans	3	0	0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>68</b>	<b>69</b>

### 1.9.2 Missions à l'étranger

Evolution du nombre de jours de mission à l'étranger



## 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	2021	2022	2023
<b>OETAM</b>	2 540 €	2 663 €	<b>2 748 €</b>
OETAM I	-	-	-
OETAM II	2 309 €	2 395 €	2 330 €
OETAM III	2 849 €	2 954 €	2 915 €
<b>IC</b>	4 005 €	4 103 €	<b>4 220 €</b>
IC I	3 236 €	3 292 €	3 295 €
IC II	3 966 €	4 082 €	4 158 €
IC III	5 588 €	5 741 €	4 917 €
<b>Salaire mensuel moyen</b>	3 784 €	3 891 €	<b>3 989 €</b>
<b>Salaire annuel moyen</b>	49 194 €	50 584 €	<b>51 858 €</b>

Femmes	2021	2022	2023
<b>OETAM</b>	2 582 €	2 673 €	<b>2 800 €</b>
OETAM I	-	-	-
OETAM II	2 406 €	2 503 €	2 631 €
OETAM III	2 861 €	2 920 €	2 953 €
<b>IC</b>	3 689 €	3 836 €	<b>3 921 €</b>
IC I	3 195 €	3 258 €	3 213 €
IC II	3 899 €	4 037 €	3 847 €
IC III	5 495 €	5 751 €	4 629 €
<b>Salaire mensuel moyen</b>	3 288 €	3 425 €	<b>3 537 €</b>
<b>Salaire annuel moyen</b>	42 745 €	44 527 €	<b>45 984 €</b>

Total	2021	2022	2023
<b>OETAM</b>	2 568 €	2 670 €	<b>2 782 €</b>
OETAM I	-	-	0 €
OETAM II	2 375 €	2 471 €	2 557 €
OETAM III	2 857 €	2 933 €	2 937 €
<b>IC</b>	3 883 €	3 997 €	<b>4 101 €</b>
IC I	3 219 €	3 278 €	3 257 €
IC II	3 934 €	4 061 €	3 842 €
IC III	5 569 €	5 744 €	4 826 €
<b>Salaire mensuel moyen</b>	3 558 €	3 676 €	<b>3 781 €</b>
<b>Salaire annuel moyen</b>	46 251 €	47 782 €	<b>49 155 €</b>

#### 2.1.2 Répartition des augmentations individuelles par catégorie au cours de l'année 2023 (% de bénéficiaires)



### 2.2 Hiérarchie des rémunérations

	2021	2022	2023
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	2,78	2,67	2,62
Montant total des 10 rémunérations les plus élevées en année pleine*	1 178 796	1 215 632	1 276 468
Montant total des 10 rémunérations les moins élevées en année pleine (rubrique ajoutée par le BRGM)*	250 691	254 453	266 886
<b>Rapport</b>	4,70	4,78	4,78

\*rémunération de service annuelle (RSA)

### 2.3 Charges accessoires

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

	2021	2022	2023
Personnel intérimaire	1 220 k€	1 798 k€	1092k€
Personnel ANGDM <sup>3</sup>	4 261k€	2128k€	1425k€

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

### 2.4 Charge Salariales globales

	2021	2022	2023
Frais de Personnel en M€	68,2	71,0	76,3
Produit d'exploitation En M€	156,1	146,0	158,3
Ratio frais de personnel/Salarié.e (k€ par salarié ETP)	71,1	74,0	81,4
Ratio produit d'exploitation/Salarié.e (k€ par salarié ETP)	162,7	152,2	168,9
Ratio frais de personnel/produit d'exploitation (%)	43,7%	48,6%	48,2%

## 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

	2021	2022	2023
Accidents de travail	6	5	5
Accidents de trajet	3	4	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

#### 3.1.2 Nombre de journées de travail perdues

	2021	2022	2023
<b>OETAM</b>	<b>50</b>	<b>14</b>	<b>103</b>
OETAM I	0	0	0
OETAM II	12	14	103
OETAM III	38	0	0
<b>IC</b>	<b>346</b>	<b>113</b>	<b>38</b>
IC I	26	95	4
IC II	210	9	34
IC III	110	9	0
<b>Total</b>	<b>396</b>	<b>127</b>	<b>141</b>

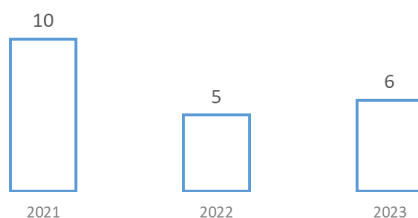
#### 3.1.3 Nombre d'incapacité

	2021	2022	2023
<b>Nombre d'incapacités</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

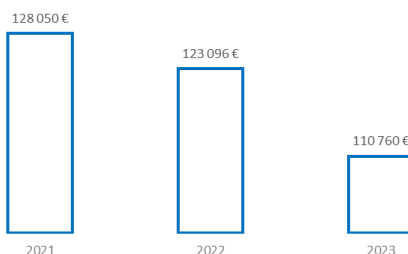
#### 3.1.4 Nombre d'accidents mortels

	2021	2022	2023
<b>Nombre d'accidents mortels</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Nombre de réunions du CSSCT



Montant des dépenses liées à la médecine du travail



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

	2021	2022	2023
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)	0	0	1
Nombre d'accidents occasionnés par des machines à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus (code 09 à 30)	0	0	0
Nombre d'accidents de circulation-manutention (code 01, 03, 06 et 08)	3	4	0
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvements accidentels (code 05)	0	0	4
Autres cas	3	1	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

### 3.3 Maladie professionnelles

	2021	2022	2023
Nombre de maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée	0	1	1
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

	2021	2022	2023
Effectif formé à la sécurité	331	644	602
Dépenses de sécurité	543k€	532k€	573k€

### 3.5 Autre indicateur

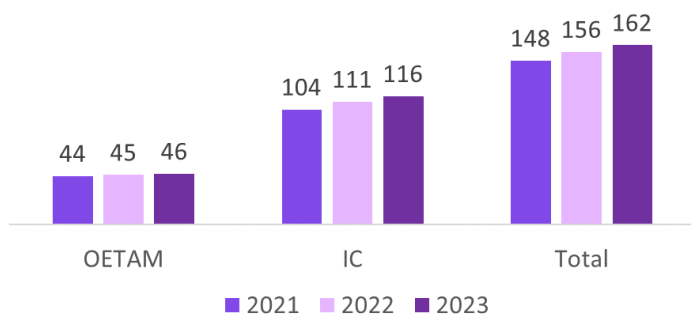
	2021	2022	2023
Nombre de situations de violences sexistes et sexuelles signalées et traitées à la demande du/de la salarié.e (indicateur ajouté par le BRGM)	2	2	5

## 4. Autres Conditions de travail

### 4.1 Durée et aménagement du temps de travail

	2021	2022	2023
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 :			
OETAM	23 pour 121 h	35 pour 117,5 h	41 pour 172 h
IC	116 pour 437 h	148 pour 514 h	165 pour 650,5 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			
OETAM	0	0	1
IC	3	1	3
• = mi-temps			
OETAM	5	4	3
IC	1	3	1
• > mi-temps			
OETAM	39	41	42
IC	100	107	112
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>156</b>	<b>162</b>

Nombre total de salariés employés à temps partiel



### 4.2 Conditions physiques du travail

Orléans	2021	2022	2023
Nombre de personnes exposées de façon habituelle à plus de 85 dB à leur poste de travail	0	0	0
Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures	0	0	1
Nombre de personnes soumises à une surveillance médicale renforcée <sup>4</sup>	158	150	165
Missions	2021	2022	2023
Nombre de personnes exposées de façon habituelle à plus de 85 dB à leur poste de travail	0	0	0
Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures	0	0	0
Nombre de personnes soumises à une surveillance médicale renforcée <sup>4</sup>	4	3	1

[4] 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

### 5.1 Formation professionnelle continue intégrant les congés formation

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

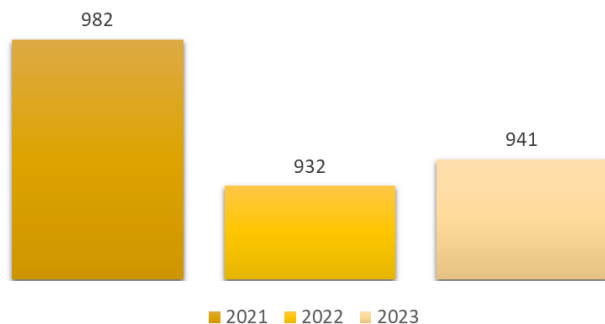
	2021	2022	2023
Pourcentage des dépenses de formation ayant transité par le budget de la F.P.	5,8%	6,4%	6,5%

#### 5.1.3 Ventilation des dépenses de formation

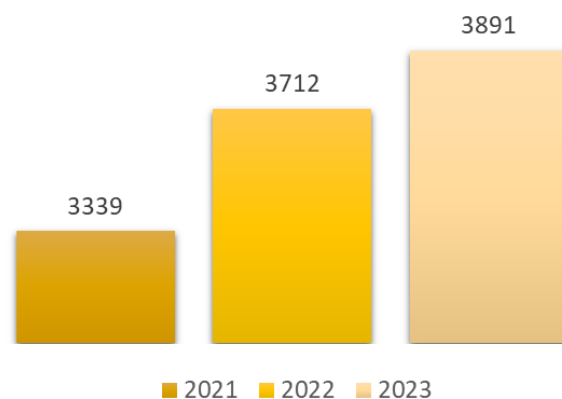
	2021	2022	2023
Frais de personnel dédiés à la formation	264 k€	266 k€	321k€
Fournitures, frais de fonctionnement, matériel et locaux	107 k€	65 k€	45k€
Conventions, plan de formation	321k€	387 k€	382k€
Rémunération des stagiaires	1 100 k€	1 222 k€	1 378k€
Transport + hébergement	55 k€	146 k€	209k€
Versement au Fongécif et capital formation+ Versement Alternance	487 k€	494 k€	523k€
Frais de personnel formateur	200 k€	267 k€	267k€

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

Evolution du nombre de salariés formés



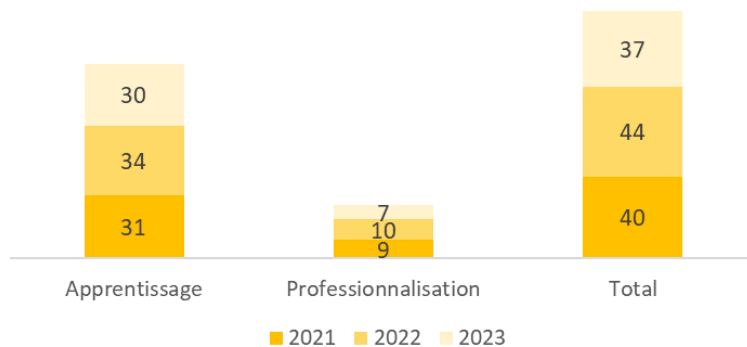
Evolution du nombre de jours de formation



### 5.2 Congé Formation

	2021	2022	2023
<b>Nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré</b>			
CIF	1	2	0
Période de professionnalisation	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Congé de formation non rémunéré</b>			
Congé de formation non rémunéré	0	0	0
<b>Nombre de salarié-e-s auxquels a été refusé un congé de formation</b>			
Nombre de salarié-e-s auxquels a été refusé un congé de formation	0	0	0
Nombre de CPF	30	23	24

### 5.3 Alternance (alternants recrutés)



## 6. Relations professionnelles

### 6.1 Représentant du personnel

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

	Election CSE* 33/12/2022	Election CA** 26/09/2019	Election CNESER*** 13/06/2019
	2022	2019	2019
Des votants	64,07%	54,99%	56,46%
des suffrages exprimés	61,05%	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)

	2 021	2 022	2 023
<b>Total</b>	<b>7 879</b>	<b>7 658</b>	<b>7 802</b>

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

	2 021	2 022	2 023
CSE + COMMISSIONS (hors CSSCT)	30	36	42
CSSCT	10	5	6
DS	40	46	43
CA	4	4	4
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>83</b>	<b>95</b>

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

	2021	2022	2023
Nombre	5	NC*	13

\* Information non connue en 2022

#### 6.1.5 Désaccord/décision unilatérale

NAO 2023	11/07/2023
Décision unilatérale de l'employeur relative à la "prime transport"	29/11/2023
Mesure Complémentaire au PV de désaccord relatif à la négociation annuelle obligatoire 2023	26/10/2023

### 6.1.6 Accords signés

Avenant n°1 à l'accord d'entreprise du 16 mai 2008 relatif au CET au plan d'épargne d'entreprise	03/02/2023
Avenant n°1 à l'accord d'entreprise portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) signé le 4 février 2019	03/02/2023
Protocole relatif à l'élection de représentants du personnel des EPIC au C.N.E.S.E.R. (Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche)	11/04/2023
Accord intéressement 2023-2025	30/06/2023
Avenant n°2 à l'accord d'entreprise portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) signé le 4 février 2019	03/07/2023
Accord relatif aux subventions versées au comité social économique de l'UES BRGM (BRGM, Iris Instruments, CFG Services) - (2023)	04/10/2023
Avenant n°3 à l'accord d'entreprise portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) signé le 4 février 2019	19/12/2023

### 6.2 Information et communication - EAE

	2021	2022	2023
Procédure d'accueil	Remise documents administratifs et infos pratiques par l'unité GAPP  Parcours obligatoire pour les nouveaux embauchés comprenant : - Des formations obligatoire : "SMQE", "santé/sécurité", "MOOC violences sexistes et sexuelles au travail" et "sensibilisation à la déontologie" - Formation « Mieux connaître l'entreprise » pour tous - Formations "Les bases de la géologie", "Publication scientifique" et "Risques à l'étranger" selon le profil des salariés  Parcours d'intégration, dont entretien RH lors de la période d'essai		
Procédure d'information ascendante ou descendante	Supports d'information interne (brgm Hebdo, CODIR Express, Reporterre, plaquettes thématiques, GÉORAMA, ...), intranet d'Ariane, Réunions d'unités avec la Présidente, webinaires thématiques, cafés de management. Programme de visites de la DRH au sein des directions régionales.		
taux de réalisation EAE-EP	77%	75%	report sur 2024

### 6.3 Procédures judiciaires et administratives

	2021	2022	2023
Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année	0	0	1
Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année, mettant en cause le BRGM	2	3	0
<b>Nombre d'instances judiciaires engagées avant l'année considérée et poursuivies au cours de celle-ci :</b>			
- en principe terminées au 31/12	4	0	2
- toujours en cours au 31/12 (indicateur ajouté par le BRGM)	6	7	8
<b>Nombre d'instances judiciaires engagées par le BRGM :</b>			
- au cours de l'année considérée	1	0	0
- avant l'année considérée et toujours en cours au 31/12 (indicateur ajouté par le BRGM)	-	1	1

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

### 7.1 Activités sociales et culturelles

#### 7.1.1 Dépenses directement supportées par le BRGM

	2021	2022	2023
Participation de l'employeur à l'effort de construction (1 % logement)	209,6k€	211 k€	216,4k€
Restauration	280,5k€	256,6 k€	261,5k€
<b>Total</b>	<b>490,1k€</b>	<b>467,6k€</b>	<b>477,9k€</b>

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

	2021	2022	2023
Subvention aux activités sociales et culturelles	648,4k€	648,0k€	706,9k€
Subvention exceptionnelle au club omnisports ou au CSE <sup>5</sup>	60,0k€	59,0k€	247,2k€
Ristourne titres restaurant	0	0	4,3k€
Subvention fonctionnement du CSE	88,4k€	113,5k€	100,6k€
Honoraires expert-comptable CSE	35,0k€	38,9k€	44,8k€
<b>Total</b>	<b>831,8k€</b>	<b>859,4k€</b>	<b>1 103,8k€</b>

[5] Carte cadeau en soutien au pouvoir d'achat, dépenses d'amélioration des infrastructures et/ou l'achat de matériels et frais liés à la rédaction des procès-verbaux du CSE

### 7.2 Autres charges sociales

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

	2021	2022	2023
<b>Charges directes</b> Montant des sommes versées en complément des prestations de S.S. ou d'assurance maladie, accident du travail, maternité	423,1k€	536,0k€	533,7k€
<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 :	1 602,4k€	1 577,7k€	1 569,0k€
- dont maladie, invalidité (URRPIMMEC)	387,2k€	343,1k€	262,7k€
- dont décès (CMAV)	359,6k€	371,7k€	394,1k€
- dont individuelle accident	18,4k€	18,4k€	0
- dont prime assurance dépenses médicales expatriés	7,3k€	2,7k€	762
- dont portabilité prévoyance	0	0	0
- dont complémentaire santé	829,9k€	841,9k€	911,4k€
- portabilité complémentaire santé	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2 025,5k€</b>	<b>2 113,7k€</b>	<b>2 102,7k€</b>

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

	2021	2022	2023
Cotisations (part employeur) versées aux caisses de retraite	3 603,6k€	3 758,0k€	3 825,1k€

	2021	2022	2023
<b>TOTAL général</b>	<b>5 629,1k€</b>	<b>5 871,7k€</b>	<b>5 927,8k€</b>



# RAPPORT

## situation comparée F/H

### Sommaire

#### I. Introduction

- 1. Chiffres clés 26
- 2. Synthèse qualitative 27

#### II. Indicateurs

- 1. Conditions générales d'emploi 30
- 2. Rémunérations 37
- 3. Formation 40
- 4. Conditions de travail 42

#### III. Articulation vie professionnelle et vie privée

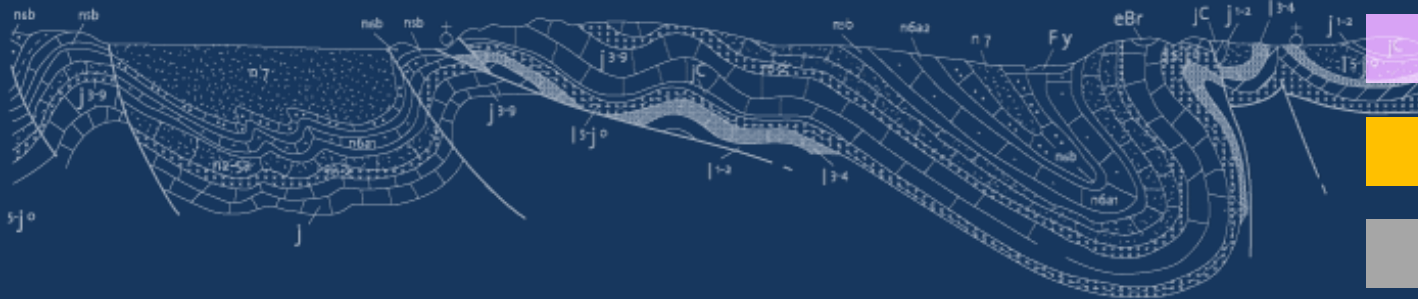
- 1. Congés 44
- 2. Organisation du temps de travail 44
- 3. Services de proximité 45





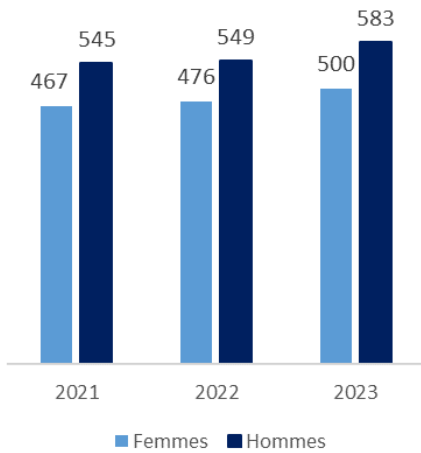
# #01

## INTRODUCTION RAPPORT SITUATION COMPARÉE F/H 2023

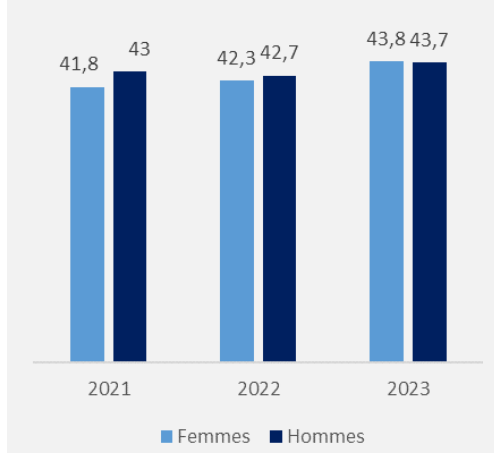


# CHIFFRES CLÉS 2023

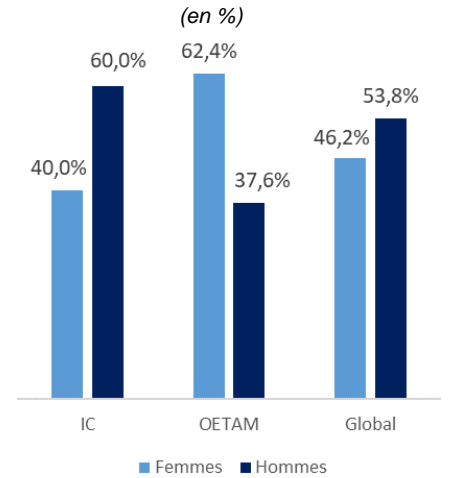
**Evolution des effectifs**  
(en nombre)



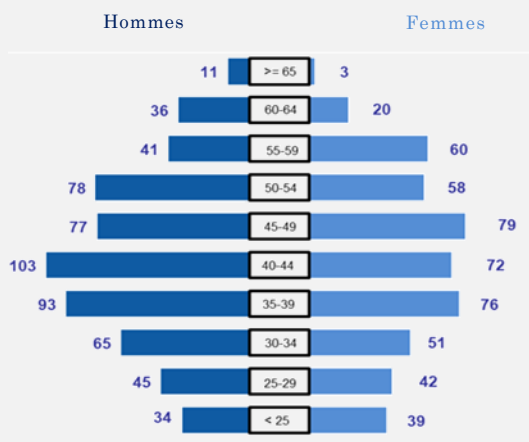
**Evolution de l'âge**  
(en nombre)



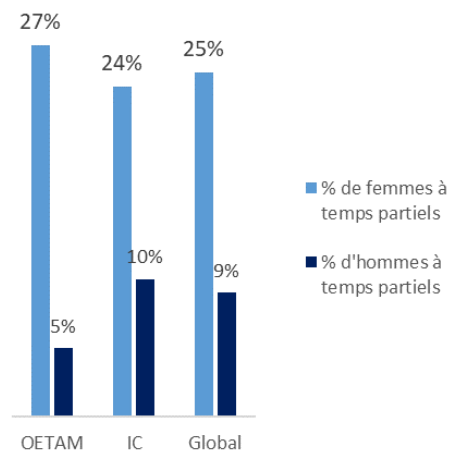
**Répartition de l'effectif par catégorie professionnelle au 31/12/2023**  
(en %)



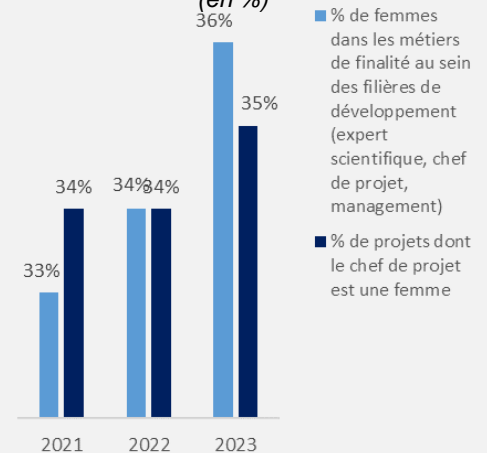
**Pyramide des âges au 31/12/2023**  
(en nombre)



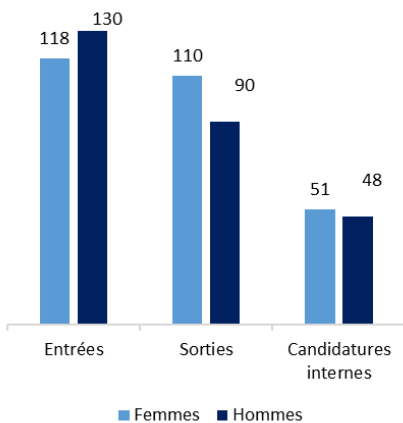
**Répartition des effectifs à temps partiels au 31/12/2023**  
(en %)



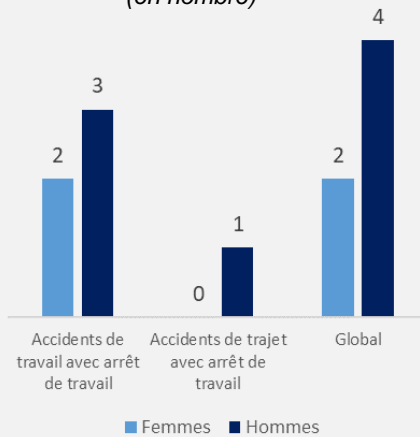
**Évolution de la proportion de femmes dans les métiers de développement**  
(en %)



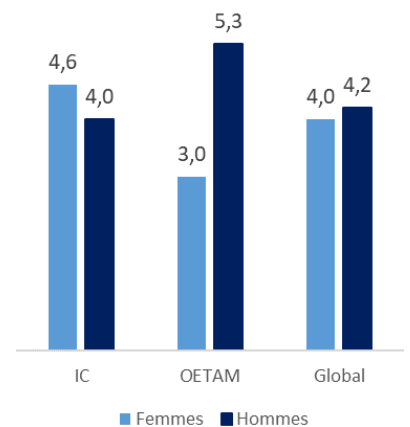
**Mouvements de personnels 2023**  
(en nombre)



**Nombre d'accidents avec arrêt de travail en 2023**  
(en nombre)



**Nombre de jours moyen de formation par catégorie en 2023**  
(en nombre)



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



# RAPPORT SUR LA SITUATION COMPARÉE DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI ET DE FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES AU BRGM EN 2023

## Vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes au BRGM : les actions en 2023

Après 3 années de mise en œuvre de l'accord Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au BRGM, signé le 19 février 2021 par les trois organisations syndicales et la direction générale, on constate plusieurs avancées vers l'égalité réelle au travail.

**Recrutement femme/homme.** Une active campagne de sensibilisation et de formation est mise en œuvre pour déconstruire les stéréotypes de genres via le BRGM hebdo (publications diverses : index égalité, journée de la femme, quiz sur l'égalité, bilan des actions de l'accord égalité, mise en lumière des femmes géoscientifiques, ...). En complément, 105 managers-recruteurs sont formés à la non-discrimination à ce jour. Cette année, la parité des candidatures F/H reçues en entretien a un réel impact sur les recrutements de femmes au BRGM avec des taux de 51% de femmes recrutées en interne et 49% de femmes en externe.

**Accès des femmes aux postes à responsabilité.** Le BRGM atteint 3 objectifs quantitatifs fixés dans le cadre de l'accord : le pourcentage de femmes cadres scientifiques (niveaux 2, 3, 4 de la cartographie) progresse pour atteindre 38 % (32% en 2020, 33% en 2021, 34% en 2022), et la proportion de femmes managers au BRGM progresse pour atteindre 35,6%. Il est de même pour le taux de femmes adjointes de direction qui progresse fortement et passe de 35% en 2022 à 43 % en 2023 (26% en 2021).

La part des femmes managers est de 24% dans les métiers de finalité et 71% dans les métiers support. Pour rappel, la part des femmes au BRGM dans les métiers de finalité est de 26% et

de 74% pour les métiers support.

Enfin, la proportion de femmes expertes scientifiques progresse fortement, gagnant 6 points, pour atteindre 36 % de femmes (25% en 2020, 26% en 2021 et 30 en 2022).

**Vers l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.** Sur un total de 90 salariés, 42 femmes, soit 47 % bénéficient d'une mesure spécifique de réduction d'écart salarial. En parallèle, 24 femmes (45%) pour 30 hommes (55%) sont promus.

**Congés maternité et paternité-deuxième parent.** 38 % des 16 femmes ayant eu un congé maternité sont bénéficiaires d'une augmentation individuelle (AI), hors mesure maternité, ce qui montre la poursuite du découplage entre mesure maternité et AI se poursuit (19% en 2022, 35% de femmes en 2021). De même, 18 salarié.e.s « père /deuxième parent » prennent leur congé de paternité en totalité. On n'identifie pas au BRGM à ce jour de frein à la prise de congés pour le deuxième parent.

**Mixité des métiers du numérique.** L'objectif fixé par l'accord égalité d'atteindre 27 % de femmes dans les métiers du numérique « système d'information » (fonctionnels et opérationnels) est dépassé, avec 28 % de femmes dans le métier Système d'information.

**Indice de visibilité des femmes dans les supports du BRGM.** Depuis 2020, un indice annuel de visibilité des femmes, pour chacun des supports de communication du BRGM (rapport annuel, reporTerre, Géosciences), mesure l'écart entre la proportion de femmes au BRGM et le pourcentage d'auteurs ou de femmes citées. Il montre que la visibilité des femmes du BRGM sur le site web institutionnel et les réseaux sociaux est très bien respectée. 39% de femmes citées et 43% d'iconographie de femme dans un numéro de géosciences en 2023.



## Campagne de prévention contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Initiée en mars 2020 avec la nomination de 4 référent.e.s de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, la campagne de prévention contre les Violences Sexistes et Sexuelles au travail (VSST) se poursuit par plusieurs sensibilisations ciblées (à la demande d'une Direction et à l'attention des nouveaux responsables d'unité), ainsi que par l'obligation faite aux nouveaux embauchés de suivre le [MOOC contre les violences sexistes et sexuelles au travail](#), mis au catalogue de formation du BRGM début 2022.

**Bilan de la cellule d'écoute contre les violences sexistes et sexuelles.** La cellule d'écoute a traité cinq signalements de violences sexistes et sexuelles correspondant à un cas de harcèlement moral et quatre cas d'agissements sexistes.

## Résultats de l'index sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en 2023

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. Pour 2023, le BRGM affiche un index d'égalité salariale femmes-hommes de 94 points sur 100 (93/100 en

2021, 93/100 en 2022).

Cet index est composé de cinq indicateurs :

**1- Écart de rémunération** : L'écart entre les salaires des hommes et des femmes au BRGM est de 0,7% en faveur des hommes (contre 1,1% en 2022).

**2- Taux d'augmentation** : En matière d'augmentations, on observe un écart de 1,5% en faveur des hommes (contre 1% en faveur des hommes en 2022).

**3- Promotions** : L'écart de promotion entre les femmes et les hommes s'établit à 0,1% en faveur des hommes (contre 0,5% en faveur des hommes en 2022).

**4- Congé maternité** : Les femmes de retour de congé maternité ont bénéficié à 100% des augmentations perçues pendant leur absence, ce qui est similaire à l'année 2022.

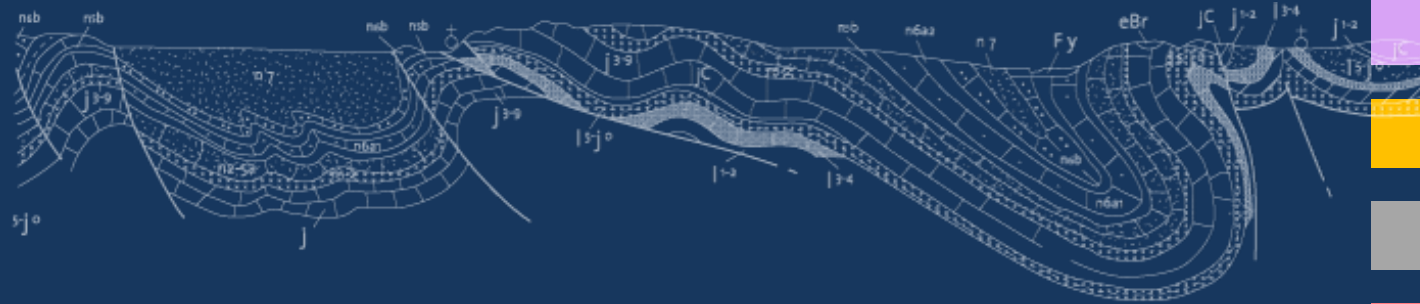
**5- Répartition des rémunérations** : Deux femmes figurent parmi les dix plus hautes rémunérations, ce qui est identique à l'année précédente.

Ces chiffres reflètent les efforts du BRGM pour promouvoir l'égalité salariale entre les genres. La progression du premier indicateur permet au BRGM de gagner un point sur son index en 2023.



# #02

## INDICATEURS RAPPORT SITUATION COMPARÉE F/H 2023



# 1. Conditions générales d'emploi

## 1.1 Les effectifs physiques

### 1.1.1 Répartition femmes-hommes (CDI + tous CDD) au 31.12.2023

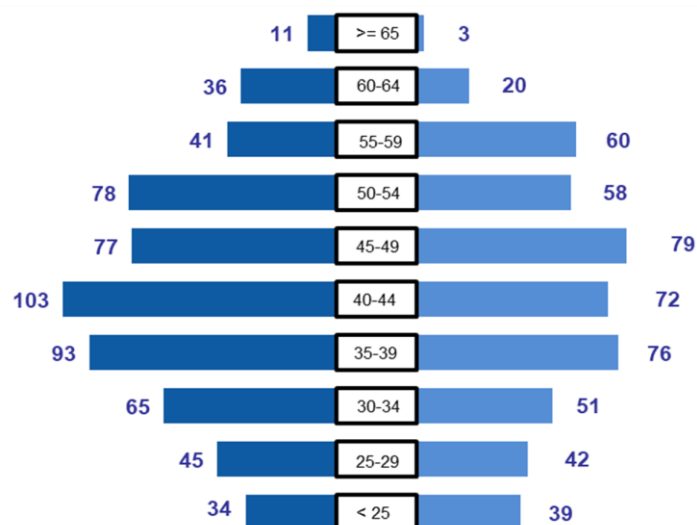
	Hommes			Femmes			Total		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>OETAM</b>	98	103	112	184	182	186	282	285	298
OETAM I	7	4	3	7	7	8	14	11	11
OETAM II	58	63	49	116	111	96	174	174	145
OETAM III	33	36	60	61	64	82	94	100	142
<b>IC</b>	447	447	471	283	293	314	730	740	785
IC I	225	219	118	154	155	99	379	374	217
IC II	115	124	142	100	105	116	215	229	258
IC III	107	104	211	29	33	99	136	137	310
<b>Total</b>	<b>545</b>	<b>550</b>	<b>583</b>	<b>467</b>	<b>475</b>	<b>500</b>	<b>1012</b>	<b>1025</b>	<b>1083</b>
<b>Répartition en %</b>	<b>53,9%</b>	<b>53,7%</b>	<b>53,8%</b>	<b>46,1%</b>	<b>46,3%</b>	<b>46,2%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

### 1.1.2 Répartition de l'effectif (CDI + tous CDD) par catégorie et statut au 31.12.2023

	Hommes			Femmes			Total		
	CDI	CDD	total	CDI	CDD	total	CDI	CDD	total
<b>OETAM</b>	77	35	112	153	33	186	230	68	298
OETAM I	0	3	3	0	8	8	0	11	11
OETAM II	19	30	49	74	22	96	93	52	145
OETAM III	58	2	60	79	3	82	137	5	142
<b>IC</b>	451	20	471	296	18	314	747	38	785
IC I	98	20	118	81	18	99	179	38	217
IC II	142	0	142	116	0	116	258	0	258
IC III	211	0	211	99	0	99	310	0	310
<b>Total</b>	<b>528</b>	<b>55</b>	<b>583</b>	<b>449</b>	<b>51</b>	<b>500</b>	<b>977</b>	<b>106</b>	<b>1083</b>

## Pyramide des âges H/F

Hommes : 583  
Age moyen : 42,6



Femmes : 500  
Age moyen : 42,1

## 1.1.3 Répartition de l'effectif (CDI + tous CDD) par âge et par catégorie au 31.12.2023

Tranche d'âge	OE I	OE II	OE III	OETAM	IC I	IC II	IC III	IC	Total
<b>&lt; ou = 25 ans</b>	10	46	2	<b>58</b>	30	0	0	<b>30</b>	<b>88</b>
Hommes	3	22	0	<b>25</b>	13	0	0	<b>13</b>	<b>38</b>
Femmes	7	24	2	<b>33</b>	17	0	0	<b>17</b>	<b>50</b>
<b>26-30 ans</b>	1	25	10	<b>36</b>	54	7	0	<b>61</b>	<b>97</b>
Hommes	0	14	8	<b>22</b>	33	2	0	<b>35</b>	<b>57</b>
Femmes	1	11	2	<b>14</b>	21	5	0	<b>26</b>	<b>40</b>
<b>31-35 ans</b>	0	12	21	<b>33</b>	51	36	3	<b>90</b>	<b>123</b>
Hommes	0	8	11	<b>19</b>	25	22	2	<b>49</b>	<b>68</b>
Femmes	0	4	10	<b>14</b>	26	14	1	<b>41</b>	<b>55</b>
<b>36-40 ans</b>	0	8	24	<b>32</b>	30	75	30	<b>135</b>	<b>167</b>
Hommes	0	1	9	<b>10</b>	20	43	21	<b>84</b>	<b>94</b>
Femmes	0	7	15	<b>22</b>	10	32	9	<b>51</b>	<b>73</b>
<b>41-45 ans</b>	0	11	30	<b>41</b>	20	67	59	<b>146</b>	<b>187</b>
Hommes	0	2	11	<b>13</b>	13	40	38	<b>91</b>	<b>104</b>
Femmes	0	9	19	<b>28</b>	7	27	21	<b>55</b>	<b>83</b>
<b>46-50 ans</b>	0	13	28	<b>41</b>	10	31	58	<b>99</b>	<b>140</b>
Hommes	0	2	12	<b>14</b>	4	17	35	<b>56</b>	<b>70</b>
Femmes	0	11	16	<b>27</b>	6	14	23	<b>43</b>	<b>70</b>
<b>51-55 ans</b>	0	13	14	<b>27</b>	12	22	77	<b>111</b>	<b>138</b>
Hommes	0	0	5	<b>5</b>	6	7	52	<b>65</b>	<b>70</b>
Femmes	0	13	9	<b>22</b>	6	15	25	<b>46</b>	<b>68</b>
<b>56-60 ans</b>	0	15	9	<b>24</b>	9	13	42	<b>64</b>	<b>88</b>
Hommes	0	0	2	<b>2</b>	3	7	31	<b>41</b>	<b>43</b>
Femmes	0	15	7	<b>22</b>	6	6	11	<b>23</b>	<b>45</b>
<b>61-65 ans</b>	0	2	4	<b>6</b>	1	6	35	<b>42</b>	<b>48</b>
Hommes	0	0	2	<b>2</b>	1	3	26	<b>30</b>	<b>32</b>
Femmes	0	2	2	<b>4</b>	0	3	9	<b>12</b>	<b>16</b>
<b>&gt; ou = à 66 ans</b>	0	0	0	<b>0</b>	0	1	6	<b>7</b>	<b>7</b>
Hommes	0	0	0	<b>0</b>	0	1	6	<b>7</b>	<b>7</b>
Femmes	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Effectif total 2023</b>	11	145	142	<b>298</b>	217	258	310	<b>785</b>	<b>1083</b>
Hommes	3	49	60	<b>112</b>	118	142	211	<b>471</b>	<b>583</b>
Femmes	8	96	82	<b>186</b>	99	116	99	<b>314</b>	<b>500</b>
<b>Effectif total 2022</b>	11	174	100	<b>285</b>	374	229	137	<b>740</b>	<b>1025</b>
Hommes	4	63	36	<b>103</b>	219	124	104	<b>447</b>	<b>550</b>
Femmes	7	111	64	<b>182</b>	155	105	33	<b>293</b>	<b>475</b>
<b>Effectif total 2021</b>	14	174	94	<b>282</b>	379	215	136	<b>730</b>	<b>1012</b>
Hommes	7	58	33	<b>98</b>	225	115	107	<b>447</b>	<b>545</b>
Femmes	7	116	61	<b>184</b>	154	100	29	<b>283</b>	<b>467</b>

### 1.1.4 Répartition des emplois des femmes et des hommes entre 2021 et 2023 (CDI)

Le tableau ci-dessous indique la progression des femmes dans les différents emplois entre 2021 et 2023 :

#### Métiers de finalité

Emplois	2021			2022			2023		
	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes
TECHNICIEN·NE	0	0	0%	0	0	0%	-	-	-
TECHNICIEN·NE SUP QUALIFIE·E	24	11	46%	21	12	57%	-	-	-
TECHNICIEN·NE SUP CONFIRME·E	44	22	50%	42	19	45%	-	-	-
TECHNICIEN·NE SUP EXPERIMENTE·E 1	24	7	29%	23	7	30%	-	-	-
TECHNICIEN·NE SUP EXPERIMENTE·E 2	3	0	0%	5	0	0%	-	-	-
ASSISTANT·E QUALIFIE·E	1	1	100%	1	1	100%	-	-	-
ASSISTANT·E CONFIRME·E	1	1	100%	0	0	0%	-	-	-
INGENIEUR·E QUALIFIE·E	42	17	40%	47	21	45%	-	-	-
INGENIEUR·E CONFIRME·E	91	32	35%	88	33	38%	-	-	-
INGENIEUR·E EXPERIMENTE·E	4	2	50%	5	3	60%	-	-	-
CHEF DE PROJET QUALIFIE·E	44	18	41%	40	18	45%	-	-	-
CHEF DE PROJET 1	93	37	40%	84	36	43%	-	-	-
CHEF DE PROJET 2	77	32	42%	79	30	38%	-	-	-
CHEF DE PROJET 3	12	2	17%	14	3	21%	-	-	-
CHEF DE PROJET 4	0	0	0%	1	0	0%	-	-	-
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 2	47	13	28%	52	18	35%	-	-	-
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 3	30	7	23%	27	6	22%	-	-	-
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 4	0	0	0%	0	0	0%	-	-	-
T1-TECHNICIEN·NE SUP QUALIFIE·E DEBUTANT·E	-	-	-	-	-	-	6	5	83%
T2-TECHNICIEN·NE SUP QUALIFIE·E	-	-	-	-	-	-	24	9	38%
T3-TECHNICIEN·NE SUP CONFIRME·E	-	-	-	-	-	-	45	20	44%
T4-TECHNICIEN·NE SUP EXPERIMENTE·E	-	-	-	-	-	-	21	5	24%
R1-INGENIEUR·E-CHERCHEUR·E	-	-	-	-	-	-	114	47	41%
R2-INGENIEUR·E-CHERCHEUR·E CONFIRME·E	-	-	-	-	-	-	267	109	41%
R3-INGENIEUR·E-CHERCHEUR·E EXPERIMENTE·E	-	-	-	-	-	-	97	28	29%
RDA3-RESPONSABLE DEVELOPPEMENT D'ACTIVITES	-	-	-	-	-	-	10	2	20%
RGP3-RESPONSABLE DE GRANDS PROJETS SENIOR	-	-	-	-	-	-	29	5	17%
<b>Total</b>	<b>537</b>	<b>202</b>	<b>38%</b>	<b>529</b>	<b>207</b>	<b>39%</b>	<b>613</b>	<b>230</b>	<b>38%</b>

#### Métiers de support

Emplois	2021			2022			2023		
	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	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%
TECHNICIEN·NE SUP CONFIRME·E	68	60	88%	65	59	91%	66	61	92%
TECHNICIEN·NE SUP EXPERIMENTE·E 1	9	6	67%	7	5	71%	8	5	63%
TECHNICIEN·NE SUP EXPERIMENTE·E 2	3	1	33%	10	5	50%	14	7	50%
ASSISTANT·E QUALIFIE·E	37	30	81%	38	32	84%	37	32	86%
ASSISTANT·E CONFIRME·E	17	13	76%	15	12	80%	14	11	79%
INGENIEUR·E QUALIFIE·E	1	0	0%	1	0	0%	2	1	50%
INGENIEUR·E CONFIRME·E	1	1	100%	2	0	0%	4	1	25%
CHEF DE PROJET 2	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
EXPERT·E SUPPORT 1	33	20	61%	39	22	56%	49	29	59%
EXPERT·E SUPPORT 2	27	17	63%	36	22	61%	37	23	62%
EXPERT·E SUPPORT 3	13	7	54%	15	8	53%	11	6	55%
EXPERT·E SUPPORT 4	3	0	0%	2	0	0%	3	0	0%
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>157</b>	<b>73%</b>	<b>231</b>	<b>166</b>	<b>72%</b>	<b>246</b>	<b>177</b>	<b>72%</b>

#### Emplois "Manager"

Emplois	2021			2022			2023		
	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes
MANAGER 1	4	2	50%	4	1	25%	4	1	25%
MANAGER 2	70	27	39%	67	28	42%	67	25	37%
MANAGER 3	36	7	19%	39	10	26%	33	12	36%
MANAGER 4	14	4	29%	14	4	29%	14	4	29%
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>40</b>	<b>32%</b>	<b>124</b>	<b>43</b>	<b>35%</b>	<b>118</b>	<b>42</b>	<b>36%</b>
<b>Total</b>	<b>875</b>	<b>399</b>	<b>46%</b>	<b>884</b>	<b>416</b>	<b>47%</b>	<b>977</b>	<b>449</b>	<b>46%</b>



### 1.1.5 Répartition des effectifs (CDI + tous CDD) selon la durée du travail au 31.12.2023

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>4</b>	<b>73</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>111</b>	<b>4</b>	<b>42</b>
OETAM I	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2
OETAM II	0	0	1	18	1	1	17	54	1	19
OETAM III	0	0	3	55	0	0	21	57	3	21
<b>IC</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>406</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>69</b>	<b>225</b>	<b>45</b>	<b>71</b>
IC I	0	0	4	94	0	0	11	70	4	11
IC II	0	0	12	130	1	1	28	86	12	30
IC III	2	0	27	182	0	0	30	69	29	30
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>479</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>107</b>	<b>336</b>	<b>49</b>	<b>113</b>

### 1.1.6 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 de niveaux 2 à 4 de la carte des emplois (expert·e scientifique, chef·fe de projet, management) a été défini en 2021 dans le cadre de l'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet objectif a été fixé à 34% (contre 30% dans l'ancien accord de 2015).

	2021			2022			2023		
	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes
Expert·e scientifique	77	20	26%	79	24	30%	-	-	-
Chef de projet	90	35	39%	94	33	35%	-	-	-
Manager	124	40	32%	120	42	35%	114	41	36%
Ingénieur-chercheur	-	-	-	-	-	-	364	137	38%
Responsable de grands projets	-	-	-	-	-	-	29	5	17%
Responsable de développement d'activité	-	-	-	-	-	-	10	2	20%
<b>Total</b>	<b>291</b>	<b>95</b>	<b>33%</b>	<b>293</b>	<b>99</b>	<b>34%</b>	<b>517</b>	<b>185</b>	<b>36%</b>

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

Au cours de l'année 2023, 3 femmes ont été recrutées pour un emploi d'encadrement (recrutements externes) sur un total de 5 postes de managers pourvus (soit 60%). Par ailleurs, 3 femmes ont été promues sur un emploi d'encadrement sur un total de 6 postes de managers pourvus en interne (soit 50%)

### 1.3 Congés

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

### 1.4 Entrées et sorties au cours de l'année

#### 1.4.1 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 :

- Des procédures de recrutement ouvertes, efficaces, transparentes, favorables (évaluation au mérite, valorisation de la mobilité...) Les annonces doivent donner une description étendue des connaissances et compétences requises, incluant les conditions de travail, droits et perspectives de développement de carrière, conformément au principe OTM-R (label HRS4R).
- Des comités de sélection et d'évaluation ainsi que des jurys de recrutement reflétant un équilibre femmes-hommes.
- Une pratique de l'écriture inclusive dans les offres d'emploi pour signifier que les postes sont ouverts aux femmes comme aux hommes.
- La formation à la non-discrimination à l'embauche pour les membres des jurys de recrutement et ceux des comités de carrières,
- Une évaluation objective entre le poste et le profil retenu, indépendamment de tout élément discriminatoire,
- Une égalité de traitement tout au long du processus d'évaluation ou de sélection,
- Un équilibre représentatif entre hommes et femmes à tous les niveaux du personnel via une politique d'égalité des chances s'appliquant à toutes les étapes de la carrière.

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

Catégorie	H	F	Total
Candidatures internes	50	53	<b>103</b>
Candidatures externes	2 762	1 789	<b>4 551</b>
<b>Total</b>	<b>2 812</b>	<b>1 842</b>	<b>4 654</b>
<b>Répartition H/F</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>100%</b>

Les tableaux ci-dessous présentent le nombre de recrutements au regard du nombre de candidats reçus en entretiens :

Catégorie	H	F	Total	% de F
Nombre de candidats internes reçus en entretien	48	51	99	52%
Nombre de recrutements internes	34	35	69	51%

Catégorie	H	F	Total	% de F
Nombre de candidats externes reçus en entretien	316	405	721	56%
Nombre de recrutements externes	133	128	261	49%

#### 1.4.3 Répartition des sorties définitives du personnel actif (hors contrats suspendus)

Catégorie	Hommes		Femmes		Total		Total	% de F	% de F
	CDI	CDD	CDI	CDD	H	F			
<b>OETAM</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>49</b>	<b>84</b>	<b>58%</b>	<b>53%</b>
OETAM I	0	11	0	16	11	16	27	59%	43%
OETAM II	2	20	5	21	22	26	48	54%	54%
OETAM III	1	1	5	2	2	7	9	78%	70%
<b>IC</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>73</b>	<b>49%</b>	<b>48%</b>
IC I	9	16	8	16	25	24	49	49%	52%
IC II	3	0	9	0	3	9	12	75%	53%
IC III	8	1	3	0	9	3	12	25%	20%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>49</b>	<b>30</b>	<b>55</b>	<b>72</b>	<b>85</b>	<b>157</b>	<b>54%</b>	<b>50%</b>

#### 1.4.4 Analyse des recrutements par niveau de formation (hors emplois d'été)

Niveau de formation	Hommes		Femmes		Total		Total	% de F	% de F 2022
	OETAM	IC	OETAM	IC	H	F			
< au BAC, BAC	9	0	6	0	9	6	15	40%	63%
BTS, DUT	8	2	14	0	10	14	24	58%	43%
LICENCE, BACHELOR	8	0	10	3	8	13	21	62%	54%
MASTER, MASTERE, INGENIEUR	38	10	4	44	48	48	96	50%	51%
DOCTORAT	1	15	1	10	16	11	27	41%	45%
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>57</b>	<b>91</b>	<b>92</b>	<b>183</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

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

Motifs	Hommes		Femmes		Total		Total	% de F	% de F 2022
	OETAM	IC	OETAM	IC	H	F			
Démissions	0	10	1	6	10	7	17	41%	41%
Licenciements	0	1	1	0	1	1	2	50%	100%
Fin CDD	30	10	34	11	40	45	85	53%	56%
Départ pendant période d'essai	3	0	1	2	3	3	6	50%	100%
Fin de détachement (fonctionnaire)	0	0	0	0	0	0	0	0%	33%
Retraites	1	7	4	3	8	7	15	47%	40%
Autres	1	9	8	14	10	22	32	69%	38%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>49</b>	<b>36</b>	<b>72</b>	<b>85</b>	<b>157</b>	<b>54%</b>	<b>50%</b>

## 1.5 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 2023
	Nbre promus 2023	Effectif CDI H au 31/12/2022	%	Nbre promus 2023	Effectif CDI F au 31/12/2022	%	
TECHNICIEN·NE SUP QUALIFIE·E	3	9	33%	0	13	0%	3
TECHNICIEN·NE SUP CONFIRME·E	1	29	3%	4	78	5%	5
TECHNICIEN·NE SUP EXPERIMENTE	1	18	6%	0	12	0%	1
ASSISTANT·E QUALIFIE·E	0	6	0%	1	33	3%	1
ASSISTANT·E CONFIRME·E	0	3	0%	2	12	17%	2
INGENIEUR·E QUALIFIE·E	1	27	4%	3	21	14%	4
INGENIEUR·E CONFIRME·E	7	57	12%	6	33	18%	13
CHEF DE PROJET QUALIFIE·E	1	22	5%	2	18	11%	3
CHEF DE PROJET 1	3	48	6%	2	36	6%	5
CHEF DE PROJET 2	4	49	8%	0	30	0%	4
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 1	4	30	13%	1	12	8%	5
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 3	1	21	5%	0	6	0%	1
EXPERT·E SUPPORT 3	1	7	14%	0	8	0%	1
MANAGER 2	2	39	5%	3	28	11%	5
MANAGER 3	1	29	3%	0	10	0%	1
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>394</b>	<b>8%</b>	<b>24</b>	<b>350</b>	<b>7%</b>	<b>54</b>

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

Budget du projet	2021			2022			2023		
	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 €	1 219	445	37%	933	336	36%	766	254	33%
100 000 € <= Budget total < 500 000	855	291	34%	783	258	33%	765	278	36%
Budget total >= 500 000 €	227	56	25%	225	65	29%	246	85	35%
<b>Total</b>	<b>2 301</b>	<b>792</b>	<b>34%</b>	<b>1 941</b>	<b>659</b>	<b>34%</b>	<b>1 777</b>	<b>617</b>	<b>35%</b>

CdP : chef de Projet

## 2. Rémunérations

### 2.1 Rémunérations brutes moyennes annuelles effectives par emploi (CDI + CDD + Post doc)

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

#### Métiers de finalité

EMPLOI	Hommes				Femmes				RATIO RSA hommes/ RSA femmes
	Effectif	Âge	RSA <sup>2</sup>	Ancienneté	Effectif	Âge	RSA <sup>2</sup>	Ancienneté	
T1-TECHNICIEN-NE SUP QUALIFIE-E DEBUTANT-E	1	SS	SS	SS	5	25	28 069 €	3	SS
T2-TECHNICIEN-NE SUP QUALIFIE-E	19	31	30 243 €	3	10	28	29 842 €	3	1,01
T3-TECHNICIEN-NE SUP CONFIRME-E	26	40	34 987 €	7	20	39	34 790 €	9	1,01
T4-TECHNICIEN-NE SUP EXPERIMENTE-E	16	45	41 095 €	14	5	51	40 640 €	24	1,01
R1-INGENIEUR-E-CHEERCHEUR-E	68	34	40 506 €	4	52	32	39 635 €	3	1,02
R2-INGENIEUR-E-CHEERCHEUR-E CONFIRME-E	157	42	47 771 €	12	109	43	47 826 €	13	1,00
R3-INGENIEUR-E-CHEERCHEUR-E EXPERIMENTE-E	69	54	62 238 €	21	28	50	58 845 €	20	1,06
RDA3-RESPONSABLE DEVELOPPEMENT D'ACTIVITES	8	57	76 833 €	24	2	SS	SS	SS	SS
RGP3-RESPONSABLE DE GRANDS PROJETS SENIOR	24	51	60 441 €	16	5	49	57 894 €	17	1,04

#### Métiers de support

Emplois	Hommes				Femmes				RATIO RSA hommes/ RSA femmes
	Effectif	Âge	RSA <sup>2</sup>	Ancienneté	Effectif	Âge	RSA <sup>2</sup>	Ancienneté	
TECHNICIEN-NE SUP QUALIFIE-E	0	-	-	-	1	SS	SS	SS	-
TECHNICIEN-NE SUP CONFIRME-E	5	41	36 414 €	9	60	49	35 715 €	9	1,02
TECHNICIEN-NE SUP EXPERIMENTE-E 1	3	44	37 646 €	18	6	45	39 076 €	15	0,96
TECHNICIEN-NE SUP EXPERIMENTE-E 2	7	40	41 746 €	7	7	40	40 025 €	7	1,04
ASSISTANT-E QUALIFIE-E	7	40	34 976 €	6	34	46	38 959 €	11	0,90
ASSISTANT-E CONFIRME-E	4	31	38 516 €	3	12	41	40 174 €	8	0,96
INGENIEUR-E QUALIFIE-E	1	SS	SS	SS	1	SS	SS	SS	SS
INGENIEUR-E CONFIRME-E	3	34	43 204 €	2	1	SS	SS	SS	SS
EXPERT-E SUPPORT 1	20	45	48 779 €	8	28	44	46 699 €	7	1,04
EXPERT-E SUPPORT 2	14	46	55 260 €	13	23	48	55 455 €	12	1,00
EXPERT-E SUPPORT 3	5	52	77 054 €	16	6	54	69 776 €	17	1,10
EXPERT-E SUPPORT 4	3	57	100 440 €	26	0	-	-	-	-

#### Emplois "Manager"

Emplois	Hommes				Femmes				RATIO 2023 RSA hommes/ RSA femmes
	Effectif	Âge	RSA <sup>2</sup>	Ancienneté	Effectif	Âge	RSA <sup>2</sup>	Ancienneté	
MANAGER 1	3	44	51 976 €	8	1	SS	SS	SS	SS
MANAGER 2	42	48	60 729 €	14	25	47	57 443 €	10	1,06
MANAGER 3	21	51	74 149 €	15	12	52	75 996 €	20	0,98

RSA\* : Rémunération de Service Annuelle brute moyenne sur la population concernée

SS\*\* = Secret Statistique

## 2.2 Répartition des 10 rémunérations les plus hautes

	2021	2022	2023
Hommes	8	8	8
Femmes	2	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

## 2.3 Rémunérations brutes moyennes annuelles effectives par catégorie (CDI + CDD + Post doc)

Catégorie	Hommes		Femmes	
	Effectif	RSA	Effectif	RSA
<b>OE</b>	<b>84</b>	<b>35 723 €</b>	<b>156</b>	<b>36 398 €</b>
OETAM I	0	- €	0	- €
OETAM II	24	30 287 €	74	34 198 €
OETAM III	60	37 898 €	82	38 384 €
<b>IC</b>	<b>451</b>	<b>54 863 €</b>	<b>300</b>	<b>50 969 €</b>
IC I	100	42 836 €	86	41 765 €
IC II	141	49 894 €	116	50 013 €
IC III	210	63 927 €	98	60 178 €
<b>TOTAL</b>	<b>535</b>	<b>51 858 €</b>	<b>456</b>	<b>45 984 €</b>

## 2.4 Répartition des augmentations individuelles par catégorie

## 2.4.1 Répartition des augmentations individuelles par catégorie au cours de l'année 2023\*

Les critères d'attribution des augmentations individuelles sont 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>80</b>	<b>49</b>	<b>61%</b>	<b>156</b>	<b>85</b>	<b>54%</b>	<b>236</b>	<b>134</b>	<b>57%</b>
OETAM I	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OETAM II	42	26	62%	92	47	51%	134	73	54%
OETAM III	38	23	61%	64	38	59%	102	61	60%
<b>IC</b>	<b>439</b>	<b>253</b>	<b>58%</b>	<b>285</b>	<b>183</b>	<b>64%</b>	<b>724</b>	<b>436</b>	<b>60%</b>
IC I	208	108	52%	153	92	60%	361	200	55%
IC II	129	83	64%	100	62	62%	229	145	63%
IC III	102	62	61%	32	29	91%	134	91	68%
<b>TOTAL</b>	<b>519</b>	<b>302</b>	<b>58%</b>	<b>441</b>	<b>268</b>	<b>61%</b>	<b>960</b>	<b>570</b>	<b>59%</b>

\* hors CODIR

## 2.4.2 Répartition des augmentations individuelles par tranche d'AI (dont promotion et mobilité)\*

Taux d'AI	OE			IC			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
0% < AI% ≤ 1,5%	33	76	109	194	109	303	227	185	412
1,5% < AI% ≤ 2,5%	20	40	60	88	65	153	108	105	213
2,5% < AI% ≤ 5%	20	32	52	117	83	200	137	115	252
5% < AI% ≤ 7,5%	5	5	10	17	17	34	22	22	44
7,5% < AI% ≤ 10%	1	1	2	14	7	21	15	8	23
AI% > 10%	0	1	1	10	5	15	10	6	16
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>155</b>	<b>234</b>	<b>440</b>	<b>286</b>	<b>726</b>	<b>519</b>	<b>441</b>	<b>960</b>

\* hors CODIR

## 2.5 Autres indicateurs liés aux mesures salariales

- 42 femmes ont bénéficié d'une mesure de réduction d'écart salarial (34 en 2022).
- 40% des femmes ayant eu un congé maternité ont été bénéficiaires d'une augmentation individuelle (40% en 2022). Sur l'ensemble des femmes, 61% ont bénéficié d'une augmentation individuelle (68% en 2022).
- A l'issue de l'exercice annuel de mesures salariales, la moyenne des augmentations individuelles des femmes est de 3,6% contre 3,8% pour les hommes (en 2022, 3,6 % pour les femmes et les hommes).
- Salaire moyen à l'embauche des IC et OETAM en début de carrière (ont été considérés les embauchés en CDI dont l'âge est inférieur à 30 ans sur les emplois : R1 Ingénieur·e chercheur·e ; ingénieur·e qualifié·e ; T2 technicien·ne supérieur·e qualifié·e et technicien·ne supérieur·e qualifié·e) :

	Hommes	Femmes
R1-INGENIEUR-CHERCHEUR	37 267 €	37 550 €
T2-TECHNICIEN SUPERIEUR QUALIFIE	Secret stat.*	
INGENIEUR·E QUALIFIE·E	-	-
TECHNICIEN·NE SUP QUALIFIE·E	-	-

\*Cette catégorie ne concerne moins de 3 salariés

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

EMPLOI	Hommes	Femmes	Total
ASSISTANT·E QUALIFIE·E	1	0	1
CHEF DE PROJET 1	3	2	5
CHEF DE PROJET 2	1	0	1
CHEF DE PROJET 3	1	0	1
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 1	5	4	9
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 2	2	1	3
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 3	1	0	1
EXPERT·E SUPPORT 1	0	1	1
EXPERT·E SUPPORT 2	1	1	2
EXPERT·E SUPPORT 3	1	1	2
INGENIEUR·E CONFIRME·E	2	1	3
INGENIEUR·E QUALIFIE·E	1	0	1
MANAGER 2	1	0	1
MANAGER 3	1	1	2
TECHNICIEN·NE SUP. CONFIRME·E	0	1	1
TECHNICIEN·NE SUP. EXP. 1	0	1	1
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>35</b>

## 3. Formation

### 3.1 Répartition de l'effectif formé pendant le temps de travail par catégorie

L'égalité d'accès de tou-te-s 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.

Les données de ce chapitre prennent en compte un périmètre d'effectif élargi aux VSC et aux mis à disposition.

Catégorie	Hommes		Femmes		Total effectif formé	Pourcentage effectif formé		
	Effectif catégorie	Effectif formé	Effectif catégorie	Effectif formé		Hommes	Femmes	Total
OETAM	120	101	192	162	263	84%	84%	84%
IC	493	392	327	286	678	80%	87%	83%
<b>TOTAL</b>	<b>613</b>	<b>493</b>	<b>519</b>	<b>448</b>	<b>941</b>	<b>80%</b>	<b>86%</b>	<b>83%</b>

### 3.2 Ventilation hommes/femmes par thème de formation<sup>8</sup>

Thèmes	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Formations techniques spécialisées (géologie, développement durable, analyse, géothermie, après-mine, eau, environnement, risque naturel)	192	265	457	42%
Santé-sécurité	265	337	602	44%
Communication et efficacité personnelle	176	134	310	57%
Qualité	66	76	142	46%
Commerce/marketing/finances/gestion/comptabilité, droit, ressources humaines/Economie	191	162	353	54%
Langues	21	17	38	55%
Bureautique	40	14	54	74%
Informatique + SIG	55	130	185	30%
Management	50	25	75	67%
Projet	11	12	23	48%
Stratégie/Innovation/Expertise/Déontologie	25	17	42	60%
Documentation	38	29	67	57%
<b>TOTAL</b>	<b>1130</b>	<b>1218</b>	<b>2348</b>	<b>48%</b>

[8] A été chiffré dans ce tableau le nombre de stagiaires par thématique (un stagiaire peut suivre plusieurs stages sur plusieurs thématiques mais est comptabilisé une seule fois dans une même thématique)"



L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021 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 :

	Formations « Projet »		Formations « Management »	
Femmes	11	48%	50	67%
Hommes	12	52%	25	33%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>		<b>75</b>	

### 3.2.1 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.

Durée cumulée	< 2 j	> 2 j < 5 j	> 5 j < 10 j	> 10 j	TOTAL
OETAM	113	90	43	17	<b>263</b>
IC	192	280	160	46	<b>678</b>

Hommes	156	196	113	28	<b>493</b>
Femmes	149	174	90	35	<b>448</b>

### 3.2.2 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	120	101	536	192	162	494	1030	5,3	3,0
IC	493	392	1554	327	286	1307	2861	4,0	4,6
<b>TOTAL</b>	<b>613</b>	<b>493</b>	<b>2 090</b>	<b>519</b>	<b>448</b>	<b>1 801</b>	<b>3 891</b>	<b>4,2</b>	<b>4,0</b>

### 3.2.3 Répartition des salarié-e-s préparant un diplôme

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)	3	0	1	2
Niveau II (BAC +3 et 4)	0	1	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

### 3.2.4 Salarié-e-s ayant suivi moins de 3 jours de formation depuis 3 ans (2021-2023)

Les salarié-e-s retenu-e-s pour répondre à ce critère sont les salarié-e-s en CDI ayant intégré le BRGM avant 2021.

Cette population se répartit de la manière suivante :

De 0,5 j à 2 jours	De 2 à 3 jours
52 salarié-e-s concerné-e-s	40 salarié-e-s concerné-e-s
30 (58 %) sont des hommes	20 (50%) 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 %.

## 4. Conditions de travail

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

	Hommes	Femmes	Total
Exposition à des risques professionnels <sup>9</sup>	91	51	142
Pénibilité	0	0	0

[9] Le nombre de personnes exposées à des risques professionnels nécessitant un suivi médical renforcé s'élève à X en 2023 (136 en 2022 : conduites d'équipements, agents chimiques, maladies infectieuses...).

### 4.2 Répartition des accidents de travail et des accidents de trajet

	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail	3	2	5
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt de travail	1	0	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	nombre de missions réalisées par des Hommes	nombre de missions réalisées par des Femmes	Total missions H/F	% de missions femmes	% de missions femmes 2022	Nbre de femmes parties en missions
< à 1 semaine	608	533	1 141	47%	40%	102
de 1 à 3 semaines	231	78	309	25%	25%	52
> à 3 semaines	23	7	30	23%	31%	6
<b>Total</b>	<b>862</b>	<b>618</b>	<b>1 480</b>	<b>42%</b>	<b>37%</b>	<b>160</b>

### 4.4 Missions en France

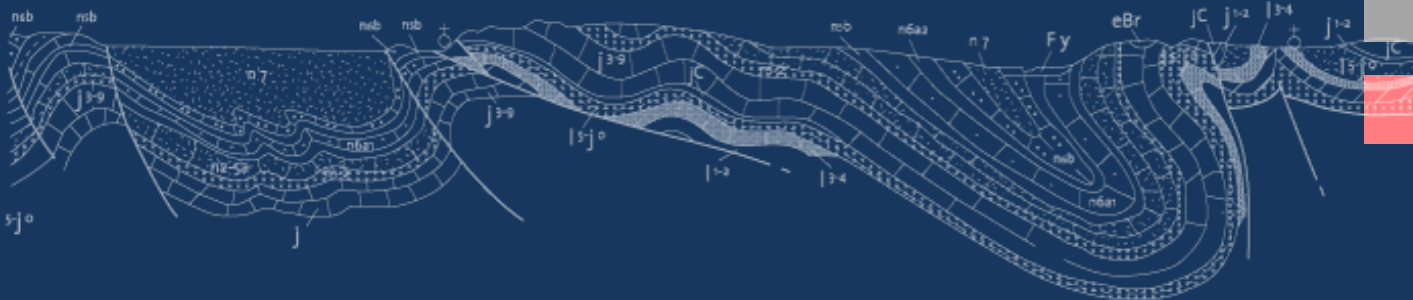
Ce tableau présente le nombre et le pourcentage de missions effectuées par des femmes et des hommes en France.

Durée de la mission	nombre de missions réalisées par des Hommes	nombre de missions réalisées par des Femmes	Total missions H/F	% de missions femmes	% de missions femmes 2022	Nbre de femmes parties en missions
< à 1 semaine	5 615	3 373	8 988	38%	41%	398
De 1 à 3 semaines	159	113	272	42%	43%	75
> à 3 semaines	36	19	55	35%	58%	15
<b>Total</b>	<b>5 810</b>	<b>3 505</b>	<b>9 315</b>	<b>38%</b>	<b>41%</b>	<b>488</b>



# #03

## ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE RAPPORT SITUATION COMPARÉE F/H 2023



# 1. Congés

## 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 l'accord portant sur l'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.

## 1.2 Nombre de jours de congés de paternité réellement pris en 2022 par rapport au nombre de jours de congés théoriques (en jours calendaires) suite à déclaration de naissance

	Nombre de salarié-e-s concerné-e-s	Droit <sup>10</sup>	Jours	Nombre moyen de jours réellement
2021 (jusqu'au 30/06)	17	187	187	11
2021 (jusqu'au 1/07)	10	250	225	16
2022	24	614	610	25,3
<b>2023</b>	<b>18</b>	<b>450</b>	<b>450</b>	<b>25</b>

<sup>[10]</sup> Depuis le 1er juillet 2021 : 25 jours calendaires fractionnables pour une naissance simple (32 jours pour les naissances multiples).

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

	Congés Maternité		Congés parentaux d'éducation		Congés adoption	
	Nombre	% effectif	Nombre	% effectif	Nombre	% effectif
OE II	3	3%	1	1%	0	0%
OE III	2	1%	1	1%	0	0%
IC I	12	7%	5	3%	0	0%
IC II	8	3%	0	0%	0	0%
IC II	2	1%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>3%</b>	<b>7</b>	<b>1%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

# 2. Organisation du temps de travail

## 2.1 Nombre de salarié-e-s (CDI) ayant accédé au temps partiel choisi et de salarié-e-s à temps partiel ayant repris leur activité à temps plein en 2023 (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	0	2	0	2	0	0	0	0
OETAM II	19	73	1	20	0	8	0	1
OETAM III	58	78	4	23	1	2	1	2
IC I	98	81	7	14	6	10	3	3
IC II	142	116	12	33	1	2	0	3
IC III	211	99	29	30	2	2	0	0
<b>Total</b>	<b>528</b>	<b>449</b>	<b>53</b>	<b>122</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
	<b>977</b>		<b>175</b>		<b>34</b>		<b>13</b>	

12 salarié-e-s à temps partiel ont augmenté leur coefficient d'activité tout en restant à temps partiel (3 H – 9 F).

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



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

### 2.2.1 Aménagements individuels d'horaire

Un-e salarié-e a la possibilité d'aménager ses horaires individuels. 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 allongement 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 Télétravail

Le télétravail est un dispositif permettant de maintenir l'équilibre des salarié-e-s entre leur activité professionnelle et leur vie privée. Il est mis en place au sein du BRGM depuis 2013 et la pratique s'est généralisée avec la crise sanitaire (périodes de confinement).

L'accord télétravail signé en 2022 assouplit le dispositif précédent. Dorénavant, il n'existe aucune exclusion au télétravail en fonction du métier exercé (sous réserve d'une activité compatible avec le télétravail) Chaque salarié à temps complet peut bénéficier de 10 jours de télétravail par mois, pris par journée complète ou ½ journée, de manière consécutive ou non.

La pratique du télétravail est dorénavant abordée entre le salarié et son manager lors de l'entretien annuel. Les échanges peuvent notamment porter sur les conditions de travail, l'impact éventuel sur les performances individuelles et collectives, le respect des règles et obligations mutuelles.

La première commission de suivi de ce nouvel accord n'a pas donné suite à une révision.

## 3. Services de proximité

### 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.

### 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.

### 3.3 Conciergerie

Afin de développer un service de proximité, une conciergerie a été mise en place. Le point-services propose aux salariés sur le lieu de travail des prestations de la vie quotidienne dans l'objectif de simplifier le quotidien et d'améliorer la qualité de vie au travail en proposant des services variés.

