



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, accompagnement de la croissance de l'entreprise...), sur une formation adaptée aux besoins de l'établissement en termes de compétences, sur la reconnaissance salariale, avec de nouveaux leviers proposés en 2024, 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 2024 s'articule autour de 6 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. L'établissement prévoit également de réviser la cartographie des emplois

issus des filières support et management.

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.



PREAMBULE : POLITIQUE SOCIALE DU BRGM

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. En 2024, le BRGM poursuit le développement de la culture de la diversité-inclusion dans le respect des accords et par des actions visibles.

Favoriser le bien-être 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. Dans ce cadre, le BRGM mesure leur bien-être au travail à travers un baromètre social dont le dernier a été lancé en septembre 2024. Le résultat quant à la satisfaction globale est en légère amélioration par rapport aux résultats précédents de 2022 (+2%, soit 77% d'opinions positives en moyenne).

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 30 réunions de négociation en 2024 qui ont permis la signature de 17 accords d'entreprise et de négocier de nouveaux accords qui seront signés en 2025, tels que l'accord QVCT. Celui-ci s'inscrit dans la continuité de nombreux thèmes d'ores et déjà couverts par d'autres accords d'entreprise en vigueur et complète les démarches et mesures

déjà en vigueur.

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. Cette efficacité est également rendue possible grâce à la modernisation et la simplification des processus et outils dans le domaine RH, favorisant la performance collective.

Accompagner l'évolution de l'organisation de l'entreprise avec une forte contribution à l'amélioration de notre organisation et une contribution à l'externalisation de nos ressources par la mise en place de filiales gérées en quasi-régie afin de faire face à la croissance de son activité.

BILAN SOCIAL 2024



Sommaire

Préambule : Politique sociale du BRGM **2**

I. Introduction au bilan social 2024 **5**

- Chiffres clés **6**
- Synthèse par axe **7**

II. Evolution des principaux indicateurs par axe **13**

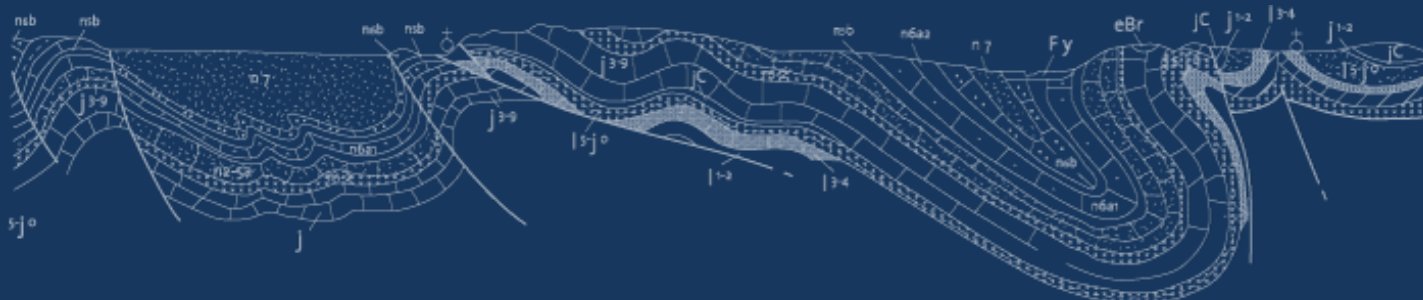
1. Emploi **14**
2. Rémunération **19**
3. Conditions d'hygiène et de sécurité **20**
4. Autres conditions de travail **21**
5. Formation **22**
6. Relations sociales **23**
7. Autres conditions de vie **24**



#01

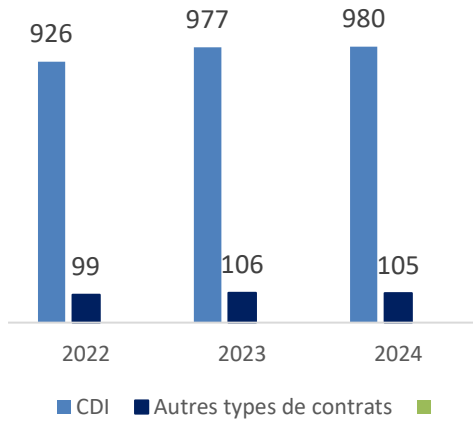
© BRGM - Gildas Noury

INTRODUCTION BILAN SOCIAL 2024

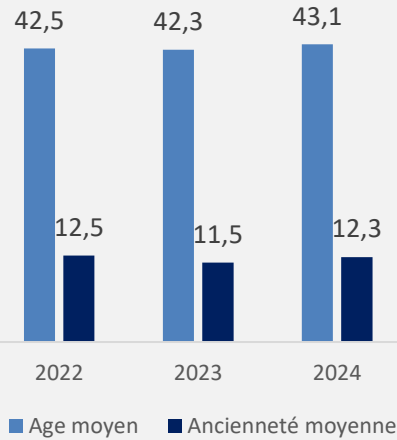


CHIFFRES CLÉS DU BILAN SOCIAL 2024

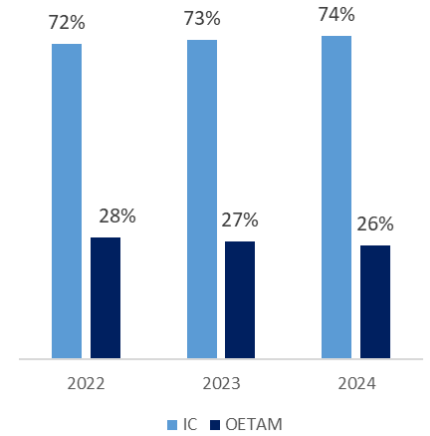
Evolution des effectifs
(en nombre)



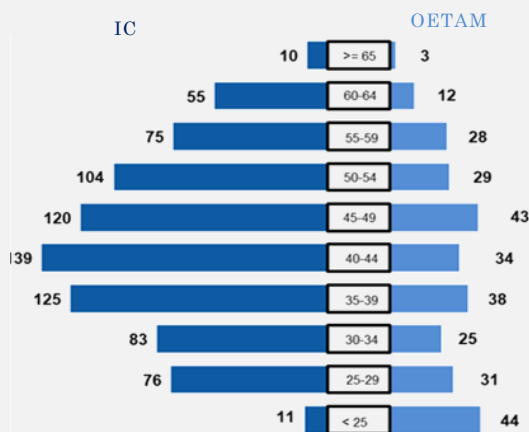
Evolution de l'âge et de l'ancienneté



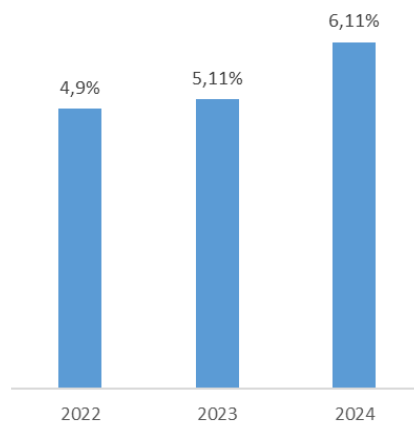
Evolution de l'effectif par catégorie professionnelle
(en %)



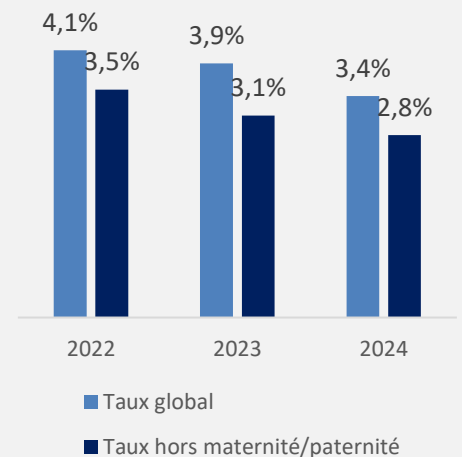
Pyramide des âges
(en nombre)



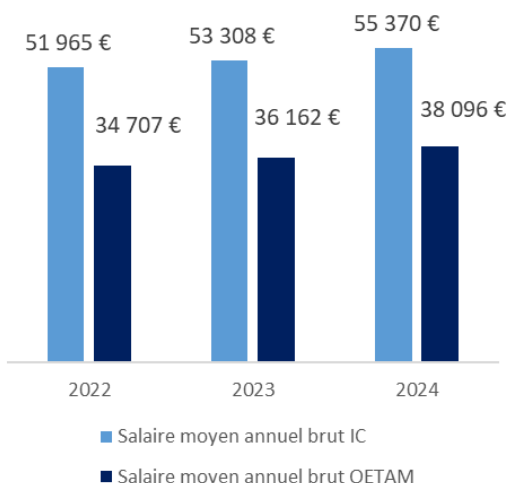
Taux d'emploi Handicap direct
(en %)



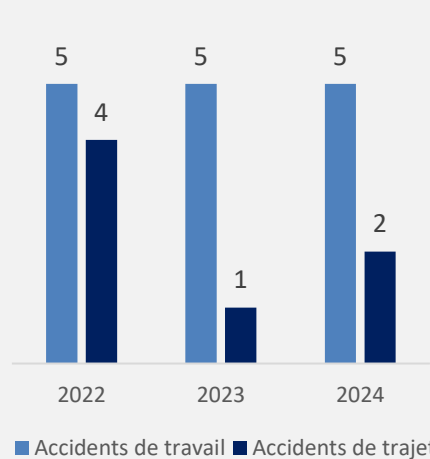
Absentéisme
(en %)



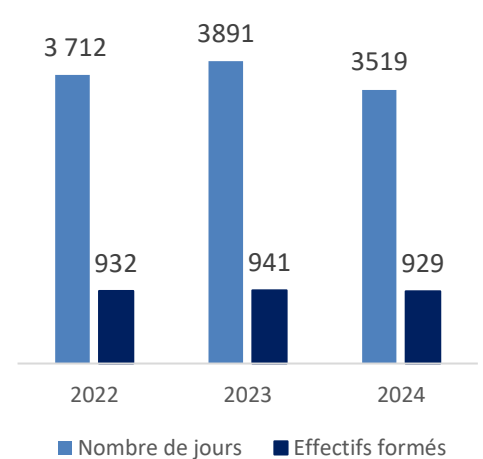
Evolution de la rémunération brute annuelle de service hors primes (RSA)
(en euros)



Evolution du nombre d'accidents avec arrêt de travail
(en nombre)



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



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



SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2024

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

Concernant la labellisation HRS4R, l'année 2024 a été marquée par la poursuite du plan d'action révisé 2023-2026. Ce plan comporte 47 actions dont 16 nouvelles actions et 31 actions reconduites du plan précédent. Parmi les 47 actions, 7 ont été complétées en 2024 et 16 sont en voie de finalisation. 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 est mise en œuvre auprès de toute la population scientifique. 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

D'après une étude INSEE sur le marché du travail, l'année 2024 est marquée par divers constats :

- Après l'essor du taux d'emploi des jeunes au sortir de la crise sanitaire (notamment porté par l'alternance), on constate un repli alors que le taux d'emploi des seniors continue d'augmenter, principalement sous l'effet de la mise en œuvre de la réforme des retraites de 2023.
- La part cumulée des emplois à durée limitée (CDD, intérim) dans l'emploi total recule pour la deuxième année consécutive et s'élève à 9,5 %
- La part de personnes en emploi à temps partiel, qui s'était stabilisée en 2023 après cinq années de baisse, augmente de 0,2 point en 2024, à 17,6 %
- Par ailleurs, l'ensemble des personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus sont en moyenne de plus en plus diplômées

Par ailleurs, le taux de chômage est quasi stable sur l'année, s'établissant en moyenne à 7,4 % en 2024. Cependant, 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. Les métiers les plus impactés au BRGM 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.

Conscient de l'évolution des attentes des candidats influencées ces dernières années par des changements sociétaux et économiques, le BRGM s'adapte en révisant son processus de recrutement et en poursuivant ses efforts en matière d'attractivité, notamment salariale. Ainsi, le nombre de candidatures externes par poste ouvert progresse pour atteindre, en moyenne, le nombre de 26 (14 en 2023 et 45 avant la période du COVID).

Le besoin de recruter est essentiel pour répondre à l'activité en pleine croissance de l'établissement. Pour la 3^{ème} année consécutive, le volume de recrutement est à un niveau élevé (168 entrées) faisant progresser de façon significative l'effectif annuel moyen de l'établissement (+75 entre 2022 et 2024).

Au 31/12, le BRGM compte 980 personnes en CDI et 105 CDD, soit 10,7% de cet effectif. Le recours aux CDD doctorants et post-doctorants est en progression, avec la volonté d'offrir une flexibilité sur les projets de recherche et de développement.

L'établissement enregistre 63 départs de personnel en CDI portant le taux de turn-over à son niveau d'avant crise sanitaire, soit 6,6% (8% en 2023 et 8,2 % en 2022).

Le BRGM accorde une grande importance au parcours professionnel de ses salariés. En 2024, 42 promotions ont été accordées sur la carte des emplois (27 promotions décidées en comité des carrières et 15 promotions liées à des mobilités internes). Ce sont au total 53 mobilités internes réalisées en 2024, dont 10 géographiques, soit un taux de mobilité de 5,5 %, dépassant l'objectif de 5 % fixé dans la feuille de route 2024.



La mobilité est encouragée avec la négociation d'un nouvel accord de mobilité (mis en place au 1er 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.

En termes de démographie, l'âge moyen des salariés reste sensiblement identique à 2022, avec 43,1 ans en 2024 (42,3 ans en 2023). La répartition entre femmes et hommes est respectivement de 45% et 55% de l'effectif. Les catégories socioprofessionnelles se répartissent à 74 % d'ingénieurs et cadres (IC) et 26 % d'ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (OETAM).

La part des salariés de l'effectif du BRGM de 30 ans et moins reste stable (14,9%), alors que celle des salariés de 55 ans et plus gagne 1,1 point (16,7%). Les départs en retraite sont à un niveau historiquement bas, avec 10 départs en 2024 (15 en 2023).

Le nombre de jours d'absences (hors maternité et paternité) en 2024 continue de diminuer pour la 2^{ème} année consécutive (-15% entre 2022 et 2024) tout comme le taux d'absentéisme qui s'élève désormais à 2,8% (3,1% en 2023 et 3,5% en 2022).

Concernant les absences pour raison de santé, on constate un recul du nombre de jours maladie (-12%). Il est à noter que près de 30% de ces absences sont liés à des longues maladies (> 90 jours) et que la part des absences de courtes durées (≤ 3 jours) reste stable par rapport à l'année dernière.

Le nombre d'absences pour temps thérapeutique est quant à lui en nette augmentation, soit 3 fois plus de salariés concernés et 450 jours de plus.

Par ailleurs, les absences au motif de la grève s'élèvent à 54 jours (grève nationale intersyndicale).

Au 31/12/2024, 64 salariés sont en situation de handicap reconnu au BRGM (19 de plus qu'en 2023), faisant suite à 1 recrutement CDI ainsi que 18 nouvelles déclarations spontanées de reconnaissance en 2024. 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 87,18% pris en charge par l'AGEFIPH. Au total, compte tenu de la forte augmentation de salariés reconnus en

situation de handicap, le BRGM a atteint un taux d'emploi direct remarquable s'élevant à 6,11% en 2024, marquant une progression significative par rapport aux années antérieures (5,11% en 2023 et 4,94% en 2022). Ce résultat exceptionnel témoigne de nos efforts et de notre engagement continu à favoriser l'inclusion et à créer un environnement de travail accueillant pour tous. Grâce à ce taux supérieur au seuil de 6%, le BRGM est exonéré de la contribution à l'AGEFIPH, soulignant ainsi l'impact positif de nos actions.

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

- Web-conférence « Méditation pleine conscience » par M. Sallaz, Docteur en neurosciences
- 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).
- Diffusion d'une plaquette Handicap afin d'informer et sensibiliser les collaborateurs aux actions de l'accord handicap 2023-2025
- Préparation d'une formation et webinaire intitulé « RQTH : pour moi ou pas ? » en partenariat avec Ariane Conseil. Sensibilisation des collaborateurs sur la Reconnaissance de la Qualité de Travaillants Handicapés (RQTH). Ce webinaire est prévu pour mars 2025.
- Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées 2024 : une Expérience Immersive pour le BRGM avec l'Adapei 45. Les travailleurs de l'ESAT sont devenus les tuteurs de 8 salariés du BRGM pour une demi-journée. Une expérience enrichissante pour les collaborateurs du BRGM.

Enfin, la DRH du BRGM développe ses partenariats à savoir :

- 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.
- Préparation du dossier pour la signature de la charte d'Engagement LGBTQIA+ avec l'adhésion à l'Autre Cercle, association française qui œuvre pour l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail.



TAUX D'EMPLOI DIRECT HANDICAP Cible légale : 6%	SENSIBILISATION	MAINTIEN EN EMPLOI	EMPLOI	ACHAT HANDI-RESPONSABLE
<p>6,11 % (Taux d'emploi direct)</p> <p>Objectif de 6% atteint pour la première fois en 2024</p> <p>Ce graphique montre la réduction progressive de la contribution AGEFIPH versée par le BRGM de 2007 à 2024, jusqu'à atteindre 0€ en 2024. Cette réussite est le fruit d'une politique inclusive exemplaire et d'efforts constants pour intégrer pleinement les travailleurs en situation de handicap</p>	<p>8 PARTICIPATIONS AU BUODAY Nov. 2024</p> <p>9 PARTICIPATIONS A LA JOURNEE IMMERSIVE ADAPEI 45 Novembre 2024</p> <p>1 ARTICLE Sensibiliser sur l'emploi des personnes en handicap Décembre 2024</p> <p>1 Evènement Méditation pleine conscience Juillet 2024</p>	<p>72 ENTRETIENS INDIVIDUELS (90 en 2023 et 63 en 2022)</p> <p>12 AMENAGEMENTS DE POSTE 31 k€ HT (210 k€ en 8 ans)</p> <p>18 NOUVEAUX SALAIRES DECLARES (+ 61 salariés en 8 ans)</p>	<p>68 SALAIRES EN SITUATION DE HANDICAP sur 2024 pour un effectif de 1089 ETPT (CDD+CDI) dont 1 RECRUTEMENT CDI (35 recrutements en 9 ans)</p> <p>2 STAGIAIRES</p> <p>1 PMSMP</p> <p>3 ALTERNANTS</p> <p>1 DOCTORANT</p> <p>1 MAD—CDF</p> <p>2 INTERIMAIRES</p>	<p>20 PARTENAIRES ESAT - EA 12 en Région 8 à Orléans</p> <p>6^{ème} RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION AVEC HOSMOZ (réseau GESAT) Décembre 2024</p> <p>126 k€ CHIFFRE D'AFFAIRE GENERE PAR LE BRGM AVEC LES ESAT ET EA</p>

2. Rémunération

Dans un premier temps fixé à 3,9%, le cadrage de la RMPP 2024 est augmenté en cours d'année et porté *in fine* à 5%, pour faire face à l'inflation et aux demandes de rattrapages salariaux.

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 60 € bruts/mois (base temps plein), et un complément de 1,1 %. Versées au 1^{er} janvier 2024, ces mesures bénéficient à la totalité des salariés présents à la date du 1^{er} septembre 2024 et recrutés avant le 1^{er} octobre 2023.
- 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 0,20%, la part dédiée à la réduction des écarts salariaux est portée à 0,73% 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 :

- ✓ R1 - Ingénieur chercheur et confirmé
- ✓ Technicien sup. confirmé, expérimenté 1 et 2
- ✓ Assistant qualifié et confirmé
- ✓ Manager 2

Ce sont près de 61% de salariés qui bénéficient d'augmentations individuelles pour un taux moyen de 3,8% (3,7% en 2023). A noter que les taux élevés de bénéficiaires en 2022 et 2023 ont permis de réduire le nombre de mesures liées à la garantie de progression minimale (18 bénéficiaires contre 35 en 2023 et 118 en 2022).

Une nouvelle étude sur les salaires a été menée en rapprochant les données du BRGM à 9 autres EPIC comparables. Cette étude met en évidence un meilleur traitement salarial des plus jeunes et des nouvelles recrues, un décrochage à partir du milieu de carrière notamment de la population scientifique cadre et des progressions salariales boostées par les mobilités internes.

Pour réduire ces écarts sur une partie de la population scientifique, une enveloppe d'augmentations a été consacrée à un rattrapage salarial ciblé lors de l'exercice de mesures salariales 2024. Chaque bénéficiaire (219 salariés) a perçu une augmentation de 2,8%.



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

- Pour la 2ème année consécutive, près de la moitié de la RMPP est dédiée à des mesures générales. Le salaire annuel moyen en 2024 s'élève à 51 310€ bruts.
- 1 124 salariés éligibles ont bénéficié d'une prime d'intéressement au titre de 2023 avec investissement et abondement possibles sur le Plan Epargne d'Entreprise. La prime d'intéressement moyenne s'élève à près 1 800€ bruts par bénéficiaire (hors abondement)
- Une Prime de Partage de la Valeur (PPV) d'un montant total de 3 000€ par bénéficiaire a été versée
- 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'année 2024 s'inscrit dans la continuité en termes d'accidents de travail (taux de fréquence et de gravité). Les accidents liés aux déplacements (chutes de plain-pied, accidents de circulation) apparaissent comme la nature d'accident la plus significative. Les accidents de trajet sont, quant à eux, en augmentation notable, notamment lors de l'utilisation de moyens de mobilité douce. La reconnaissance de maladies professionnelles dérivées des troubles musculosquelettiques doit aussi être vue comme un indicateur d'importance guidant les actions de prévention sur le moyen et le long terme. L'action de communication et de sensibilisation réalisée en juin 2024 constitue déjà un point de départ.

2024 voit aussi des avancements sur la maîtrise de situations d'urgence, l'analyse des risques particulières (chimique, atmosphères explosives, réseau piézométrique), le suivi médical des salariés et les déplacements à l'international. Des efforts doivent être portés pour pérenniser ces actions.

Un projet visant à faire évoluer la culture sécurité de l'établissement été initié en 2024 et se poursuivra les années à venir.

4. Autres conditions de travail

En septembre 2024, dans un contexte de réorganisation et de grogne salariale, les salariés ont été invités à répondre à une enquête sur le climat social menée par le cabinet indépendant Obéa, il s'agit de la 3ème édition après 2019 et 2022. Le taux de participation est toujours très élevé (76%) ce qui permet d'avoir une cartographie représentative.

Les points de satisfactions concernent principalement les conditions de travail et la qualité des relations professionnelles.

Les points d'amélioration et de vigilance concernent majoritairement les items sur l'adhésion aux orientations, la proximité et l'écoute de la hiérarchie et la rémunération.

31% des critères sont en hausse significative par rapport à 2022 (travail à distance, qualité des relations, politique diversité, intégration et transmission des savoirs, outils support) et 15% en diminution (plan d'action post-baromètre 2022, information et communication, mobilité, outils métier, politique de rémunération).

A l'issue du baromètre, un groupe de travail a été constitué et mobilise la CSSCT afin de proposer des actions ciblées visant à améliorer la satisfaction au travail.

Par ailleurs, l'accord QVCT, dont les négociations ont débuté en 2024, a été signé début 2025 par tous les syndicats. Les partenaires ont abouti à des accords visant à mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle en élargissant le télétravail et en mettant en place des dispositifs préventifs et curatifs dans le domaine du droit à la déconnexion, ainsi qu'à encourager les comportements éco-citoyens en mettant en place le forfait mobilités durables.

Le nouvel accord GEPP signé en 2024 prévoit notamment un passage facilité en temps partiel pour les salariés de plus de 55 ans. Ce sont au total 29 salariés qui profitent du dispositif en 2024.



5. Formation et compétences

Le plan de développement des compétences 2024 a été établi en tenant compte du Contrat d'Objectif et de Performance 2024 – 2027.

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

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 stable (3519 jours pour 3535 prévus).

Le plan de développement des compétences 2024 atteint le taux de 99 % (109% en 2023) en termes de jours de formation réalisés et 6,25% (6,52% en 2023) en termes de masse salariale.

Comme tous les ans, l'équipe DRH FOR a su se mobiliser pour mettre en œuvre les formations demandées et être réactive pour les demandes imprévues, nécessaires au bon fonctionnement des directions.

Par ailleurs, le BRGM s'engage à prendre en charge la participation financière forfaitaire obligatoire des salariés dans le cadre de l'utilisation de leur compte personnel de formation (CPF).

En savoir plus : se référer au bilan du plan de développement des compétences 2024.

6. Relations professionnelles

L'année 2024 a été marquée par un calendrier social très 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 discussions 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 et d'avenants aux accords en vigueur, notamment :

- L'accord portant sur la mobilité géographique, signé le 10 janvier 2024 ;
- L'accord relatif aux dispositions spécifiques applicables aux personnels en poste dans les DROM et en Corse, signé le 10 janvier 2024 ;
- L'accord relatif au droit à la déconnexion, signé le 10 janvier 2024 ;
- L'avenant n°1 à l'accord relatif au télétravail au BRGM de 2022, signé le 29 février 2024 ;
- L'accord de méthode relatif à la périodicité des négociations obligatoires au sein du BRGM, signé le 28 mars 2024 ;
- L'accord relatif à la mise en place du « Forfait mobilités durables », signé le 28 mars 2024 ;
- L'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), signé le 1er avril 2024 ;
- L'avenant n°2 à l'accord relatif au télétravail au BRGM de 2022, signé le 11 avril 2024 ;
- L'avenant n°1 à l'accord d'intéressement BRGM (exercices 2023-2024-2025) de 2023, signé le 27 juin 2024 ;
- L'accord relatif aux subventions versées au CSE de l'UES BRGM signé le 26 juillet 2024 ;
- L'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 20 septembre 2024 ;
- L'avenant n°1 à l'accord relatif aux subventions versées au CSE de l'UES BRGM signé le 22 novembre 2024.



Par ailleurs, l'année 2024 a été marquée par l'élection des représentants du personnel au Conseil d'Administration du BRGM, qui s'est déroulée par vote électronique du 3 au 10 décembre 2024. Le mandat des administrateurs actuels s'achèvera le 19 février 2025. Les nouveaux administrateurs seront nommés par décret et leur mandat est d'une durée de 5 ans à compter de la date de la première réunion du CA.

En somme, l'année 2024 a été une année riche en échanges avec les représentants du personnel, et en avancées dans les relations sociales du BRGM.

7. Autres conditions de vie de l'entreprise

La subvention aux activités sociales et culturelles est portée à 1,45% de la masse salariale de l'établissement (1,42% en 2023).

Il a été décidé d'intégrer la filiale BRGM Explore dans l'UES du BRGM afin de faire bénéficier les salariés des prestations sociales et culturelles.

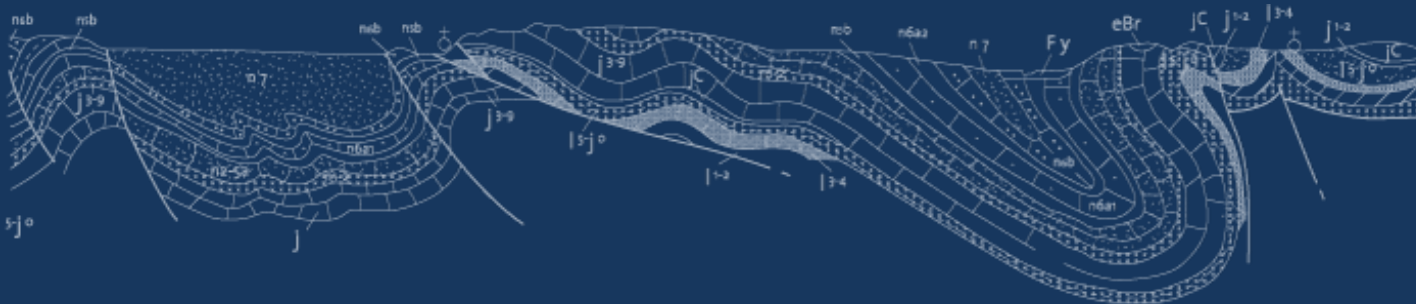
Par ailleurs, la direction a décidé d'augmenter la valeur faciale du titre restaurant à 12 € avec une prise en charge du BRGM de 7,18 €. En outre, la direction a également décidé d'augmenter la part employeur de 1,58 € pour les tarifs de restaurations collectives (Orléans, Paris et Nancy), diminuant d'autant le reste à charge salarié.



#02

© BRGM - Manuel Parizot

EVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS BILAN SOCIAL 2024



1. Emploi

1.1 Les effectifs

1.1.1 Effectif physique total au 31/12 (CDI)

	2022	2023	2024
OETAM	224	230	229
OETAM I	0	0	0
OETAM II	126	93	89
OETAM III	98	137	140
IC	702	747	751
IC I	337	179	179
IC II	229	258	264
IC III	136	310	308
Total	926	977	980

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

	2022	2023	2024
CDD sous plafond¹	23	31	11
CDD ATA ²	18	28	9
CDD remplacement	5	3	2
CDD hors plafond¹	76	75	94
Alternance	54	57	53
Doctorat	15	16	23
Post doctorat	7	2	18
Total	99	106	105

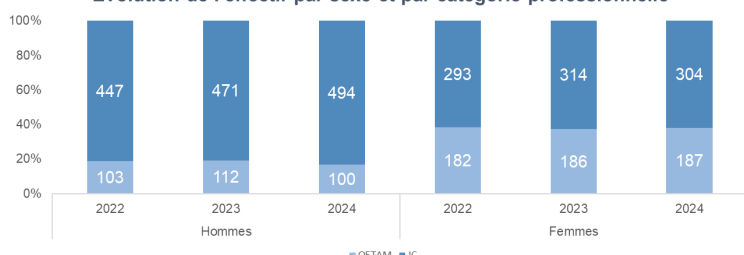
[1] Le Brgm, établissement public à caractère industriel et commercial placé sous la tutelle de l'Etat, est soumis à un plafond d'autorisation d'emploi introduit par les Lois de finances

[2] Accroissement temporaire d'activité

1.1.3 Effectif physique moyen (CDI + tous CDD)

	2022	2023	2024
OETAM	285	294	291
OETAM I	13	12	23
OETAM II	172	175	127
OETAM III	100	107	142
IC	729	757	798
IC I	371	375	219
IC II	223	233	268
IC III	135	149	311
Total	1 014	1 051	1 089

Evolution de l'effectif par sexe et par catégorie professionnelle



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

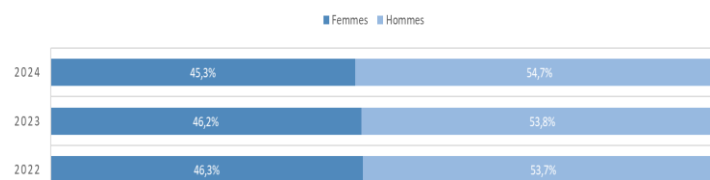
Hommes	2022	2023	2024
OETAM	103	112	100
OETAM I	4	3	14
OETAM II	63	49	25
OETAM III	36	60	61
IC	447	471	494
IC I	219	118	129
IC II	124	142	154
IC III	104	211	211
Total	550	583	594

Femmes	2022	2023	2024
OETAM	182	186	187
OETAM I	7	8	27
OETAM II	111	96	78
OETAM III	64	82	82
IC	293	314	304
IC I	155	99	97
IC II	106	116	110
IC III	32	99	97
Total	475	500	491

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

Lieu	2 022	2 023	2 024
Orléans	746	783	791
Régions	279	300	294
Dont DROM	33	32	30
Etranger	0	0	0
Total	1 025	1 083	1 085

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	2 022	2 023	2 024
< 25 ans	55	53	44
25-30 ans	34	35	31
30-35 ans	32	25	25
35-40 ans	30	40	38
40-45 ans	36	37	34
45-50 ans	37	40	43
50-55 ans	26	30	29
55-60 ans	24	29	28
60-65 ans	11	8	12
+ 65 ans	0	1	3
Total	285	298	287

Age moyen	38,4	38,9	40,3
-----------	------	------	------

IC	2022	2023	2024
< 25 ans	12	20	11
25-30 ans	39	52	76
30-35 ans	78	91	83
35-40 ans	137	129	125
40-45 ans	139	138	139
45-50 ans	103	116	120
50-55 ans	107	106	104
55-60 ans	63	72	75
60-65 ans	49	48	55
+ 65 ans	13	13	10
Total	740	785	798

Age moyen	44,1	43,6	44,1
-----------	------	------	------

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

OETAM	2022	2023	2024
< 1 an	16	15	11
1 à 4 ans	57	52	54
5 à 9 ans	62	73	65
10 à 14 ans	46	45	48
15 à 19 ans	15	14	18
20 à 29 ans	18	23	25
30 à 39 ans	5	5	6
≥ 40 ans	5	3	2
Total	224	230	229

Ancienneté moyenne	10,0	9,5	10,5
--------------------	------	-----	------

IC	2022	2023	2024
< 1 an	52	63	43
1 à 4 ans	119	146	165
5 à 9 ans	108	124	140
10 à 14 ans	136	113	88
15 à 19 ans	129	139	150
20 à 29 ans	108	117	118
30 à 39 ans	45	43	46
≥ 40 ans	5	2	1
Total	702	747	751

Ancienneté moyenne	13,3	12,2	12,8
--------------------	------	------	------

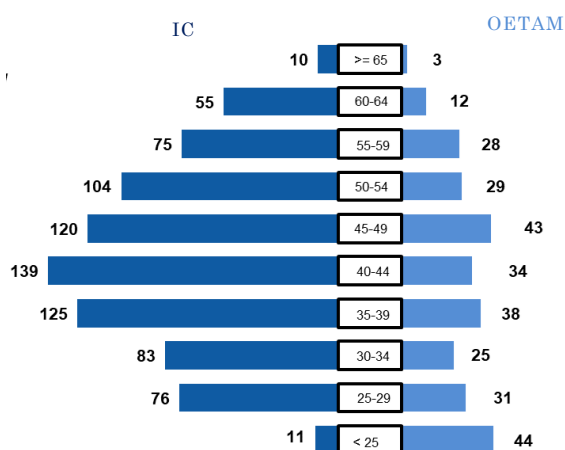
1.1.8 Répartition français-étrangers au 31/12 (CDI + tous CDD)

Français	2022	2023	2024
OETAM	276	288	281
IC	693	737	744
Total	969	1 025	1 025

Etranger	2022	2023	2024
OETAM	9	10	6
IC	47	48	54
Total	56	58	60

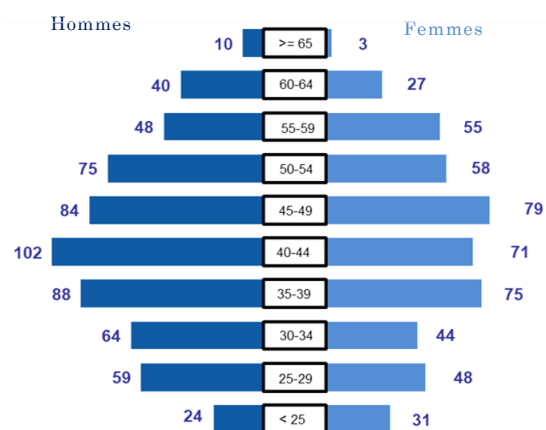
Pyramide des âges au 31/12/2024

(en nombre)



Pyramide des âges au 31/12/2024

(en nombre)



1.2 Les travailleurs extérieurs

1.2.1 Salarié-e-s appartenant à un établissement extérieur

	2022	2023	2024
Entretien locaux Orléans	19	19	22
Restaurant	14	14	15
Gardiennage Orléans	9	9	9
Secrétariat en région	1	2	2
Accueil Orléans	3	3	3
Assistance/maint inform	19	20	24
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	2	2
Assistance maintenance gaz de laboratoire	3	3	3
Total	78	81	89

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

	2022	2023	2024
OETAM	13	8	6
IC	1	0	0
Total	14	8	6

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

	2022	2023	2024
Nombre	146	133	135
Equivalent en mois	663 mois	601 mois	539 mois

1.2.4 Travailleurs temporaires en équivalent temps plein (ETPT)

	2022	2023	2024
ETP moyen annuel	24	13	19
Durée moyenne des contrats (en jours ouvrés)	89	89	94

1.3 Les entrées au cours de l'année considérée

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

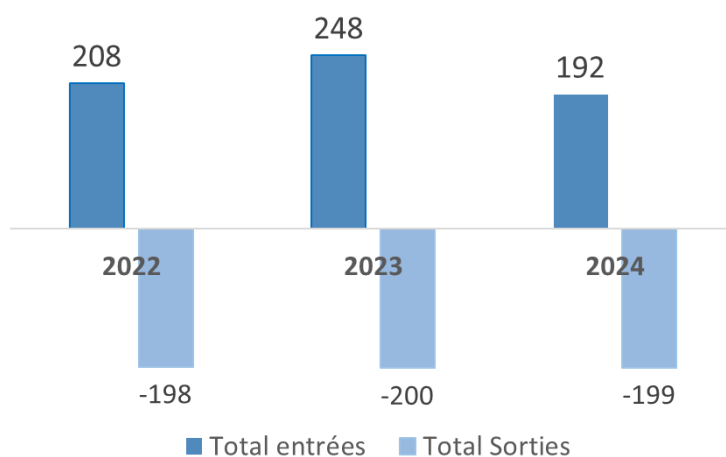
OETAM	2022	2023	2024
CDI	21	19	15
CDD	64	78	65
Réintégrations	7	18	12
Total	92	115	92

IC	2022	2023	2024
CDI	63	77	50
CDD	27	33	38
Réintégrations	26	23	9
Total	116	133	97

TOTAL	2022	2023	2024
CDI	84	96	65
CDD*	91	111	103
Réintégrations	33	41	21
Total	208	248	189

* 2024 : 13 CDD, 39 alternants, 17 Post doc, 12 doctorants, 22 emplois été

Mouvements de personnel (Total)



1.4 Les sorties au cours de l'année considérée

OETAM	2022	2023	2024
1.4.2 - Démissions	4	1	5
1.4.3 - Licenciements éco	0	0	0
1.4.4 - Licenciements autres	0	1	0
1.4.5 - Fin de CDD	57	69	74
1.4.6 - Essai non concluants	1	4	1
1.4.7 - Retraites	8	5	2
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	15	13
1.4.9d - Autres (Rupt Conv)	5	4	4
Total	86	99	99

IC	2022	2023	2024
1.4.2 - Démissions	23	16	19
1.4.3 - Licenciements éco	0	0	0
1.4.4 - Licenciements autres	1	1	2
1.4.5 - Fin de CDD	32	33	27
1.4.6 - Essai non concluants	2	2	2
1.4.7 - Retraites	7	10	8
1.4.8 - Décès	1	0	4
1.4.9a - Mobilités groupe	0	0	6
1.4.9b - Fin de détachement	3	3	1
1.4.9c - Susp de contrats	32	28	15
1.4.9d - Autres (Rupt Conv)	11	8	16
Total	112	101	100

Total	2022	2023	2024
1.4.2 - Démissions	27	17	24
1.4.3 - Licenciements éco	0	0	0
1.4.4 - Licenciements autres	1	2	2
1.4.5 - Fin de CDD	89	102	101
1.4.6 - Essai non concluants	3	6	3
1.4.7 - Retraites	15	15	10
1.4.8 - Décès	1	0	4
1.4.9a - Mobilités groupe	0	0	6
1.4.9b - Fin de détachement	3	3	1
1.4.9c - Susp de contrats	43	43	28
1.4.9d - Autres (Rupt Conv)	16	12	20
Total	198	200	199

1.5 Les promotions

	2022	2023	2024
Hommes	51	30	17
Femmes	41	24	25
Total	92	54	42

Les 42 promotions 2024 se décomposent ainsi :

- 2 promotions 2024 suite aux comités des carrières 2023
- 25 promotions 2024 suite aux comités des carrières 2024
- 15 promotions 2024 suite aux mobilités

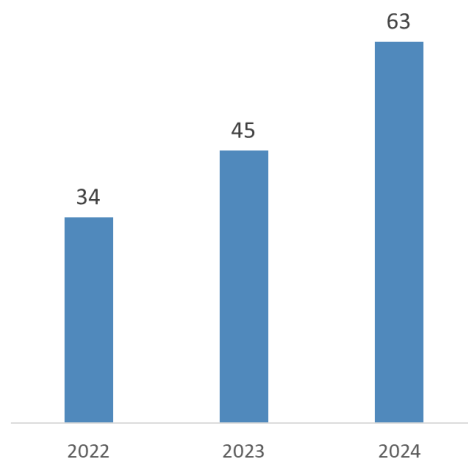
1.6 Le chômage

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

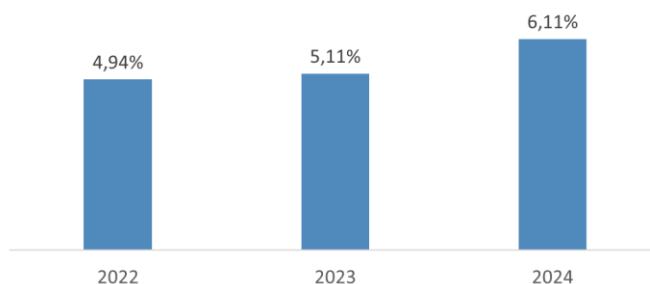
	2022	2023	2024
Effectif	-	-	-

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

	2 022	2023	2024
OETAM	3 843	3 593	2 857
OETAM I	106	63	114
OETAM II	2 292	1 902	1 301
OETAM III	1 445	1 627	1 442
IC	6 220	6 568	5 865
IC I	3 479	3 188	1 503
IC II	2 047	1 881	2 329
IC III	694	1 499	2 033
Total yc mat /paternit	10 063	10 161	8 722
Tot hors mat/ paternit	8 565	8 048	7 275

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

	2 022	2023	2024
OETAM	6,1	5,5	4,5
OETAM I	7,6	4,5	2,2
OETAM II	6,1	6,5	5,5
OETAM III	5,9	4,7	4,2
IC	3,4	3,4	3,0
IC I	3,8	5,9	2,7
IC II	3,6	3,0	3,6
IC III	2,0	2,0	2,7
Total yc mat /paternité	4,1	3,9	3,4
Tot hors mat/ paternité	3,5	3,1	2,8

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

	2 022	2023	2024
OETAM	6 917	6 752	6 462
OETAM I	235	198	295
OETAM II	4 057	3 870	2 904
OETAM III	2 624	2 684	3 264
IC	18 562	18 320	19 376
IC I	8 737	9 079	4 403
IC II	5 485	5 532	6 765
IC III	4 340	3 709	8 208
Total	25 479	25 072	25 838

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

	2 022	2023	2024
CP VERSES AU CET	2 108	1 959	1 984
JRTT VERSES AU CE	2 606	3 408	3 398
Total	4 714	5 367	5 382

1.9 La mobilité (indicateur ajouté par le BRGM)

1.9.1 Mobilité

Il y a eu **53 mobilités en 2024** (dont 10 géographiques), soit :

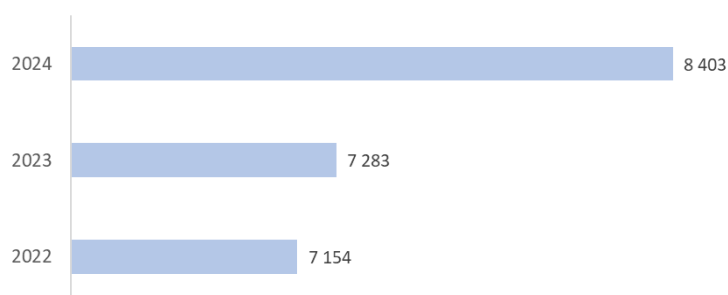
- 20 mobilités inter-directions
- 33 mobilités intra-directions

Détail géographique

	2 022	2023	2024
Région à Etranger	0	0	0
Région à Région	5	13	16
Orléans à Orléans	51	52	30
Orléans à Région	6	1	2
Région à Orléans	4	3	5
Orléans à Etranger	2	0	0
Etranger à Région	0	0	0
Etranger à Orléans	0	0	0
Total	68	69	53

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	2022	2023	2024
OETAM	2 663 €	2 748 €	2 882 €
OETAM I	-	-	-
OETAM II	2 395 €	2 330 €	2 397 €
OETAM III	2 954 €	2 915 €	3 035 €
IC	4 103 €	4 220 €	4 365 €
IC I	3 292 €	3 295 €	3 376 €
IC II	4 082 €	4 158 €	3 906 €
IC III	5 741 €	4 917 €	5 181 €
Salaire mensuel moyen	3 891 €	3 989 €	4 149 €
Salaire annuel moyen	50 584 €	51 858 €	53 941 €

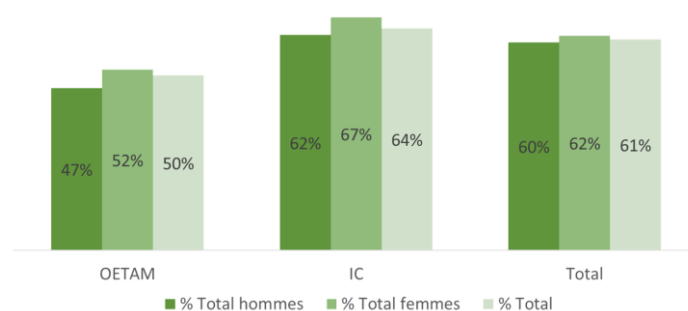
Femmes	2022	2023	2024
OETAM	2 673 €	2 800 €	2 951 €
OETAM I	-	-	-
OETAM II	2 503 €	2 631 €	2 764 €
OETAM III	2 920 €	2 953 €	3 112 €
IC	3 836 €	3 921 €	4 090 €
IC I	3 258 €	3 213 €	3 306 €
IC II	4 037 €	3 847 €	4 049 €
IC III	5 751 €	4 629 €	4 824 €

Salaire mensuel moyen	3 425 €	3 537 €	3 697 €
Salaire annuel moyen	44 527 €	45 984 €	48 056 €

Total	2022	2023	2024
OETAM	2 670 €	2 782 €	2 927 €
OETAM I	-	-	-
OETAM II	2 471 €	2 557 €	2 687 €
OETAM III	2 933 €	2 937 €	3 079 €
IC	3 997 €	4 101 €	4 259 €
IC I	3 278 €	3 257 €	3 345 €
IC II	4 061 €	3 842 €	3 966 €
IC III	5 744 €	4 826 €	5 069 €

Salaire mensuel moyen	3 676 €	3 781 €	3 946 €
Salaire annuel moyen	47 782 €	49 155 €	51 299 €

2.1.2 Répartition des augmentations individuelles par catégorie au cours de l'année 2024 (% de bénéficiaires)



2.2 Hiérarchie des rémunérations

	2022	2023	2024
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	2,67	2,62	2,56
Montant total des 10 rémunérations les plus élevées en année pleine*	1 215 632	1 276 468	1 329 677
Montant total des 10 rémunérations les moins élevées en année pleine (rubrique ajoutée par le BRGM)*	254 453	266 886	275 123
Rapport	4,78	4,78	4,83

2.3 Charges accessoires

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

	2022	2023	2024
Personnel intérimaire	1 798 k€	1 092k€	1442k€
Personnel ANGDM ³	4 261k€	2128k€	1055k€

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

2.4 Charges Salariales globales

	2022	2023	2024
Frais de Personnel en M€	71,0	76,3	87,9
Produit d'exploitation En M€	146,0	158,3	176,3
Ratio frais de personnel/Salarié.e (k€ par salarié ETP)	74,1	76,7	85,2
Ratio produit d'exploitation/Salarié.e (k€ par salarié ETP)	152,5	159,1	170,9
Ratio frais de personnel/produit d'exploitation (%)	48,6%	48,2%	49,9%

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

	2022	2023	2024
Accidents de travail	5	5	5
Accidents de trajet	4	1	2
Total	9	6	7

3.1.2 Nombre de journées de travail perdues

	2022	2023	2024
OETAM	14	103	30
OETAM I	0	0	0
OETAM II	14	103	30
OETAM III	0	0	0
IC	113	38	22
IC I	95	4	0
IC II	9	34	1
IC III	9	0	21
Total	127	141	52

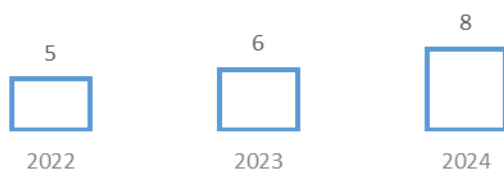
3.1.3 Nombre d'incapacité

	2022	2023	2024
Nombre d'incapacités	1	2	1

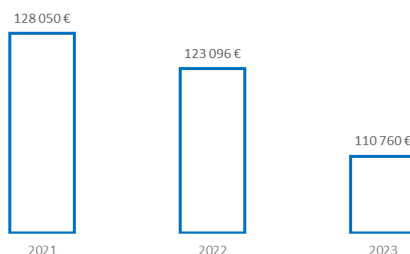
3.1.4 Nombre d'accidents mortels

	2022	2023	2024
Nombre d'accidents mortels	0	0	0

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

	2022	2023	2024
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	1	0
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)	4	0	3
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvements accidentels (code 05)	0	4	0
Autres cas	1	0	2
Total	5	5	5

3.3 Maladie professionnelles

	2022	2023	2024
Nombre de maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année considérée	1	1	2
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

	2022	2023	2024
Effectif formé à la sécurité	644	602	1018
Dépenses de sécurité	532k€	573k€	536k€

3.5 Autre indicateur

	2022	2023	2024
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	5	2

4. Autres Conditions de travail

4.1 Durée et aménagement du temps de travail

	2022	2023	2024
Horaire hebdomadaire moyen affict	35 h	35 h	35 h

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

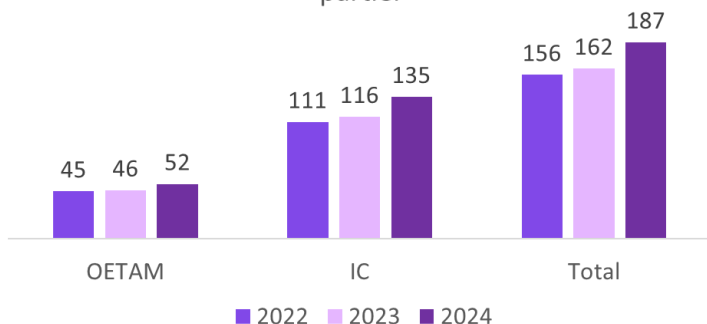
- par le système légal
- par un système conventionnel :

	2022	2023	2024
OETAM	35 pour 117,5 j	41 pour 172 j	129 pour 136 j
IC	148 pour 514 j	165 pour 651 j	643 pour 686 j

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

	2022	2023	2024
Nombre de salarié-e-s occupés à temps partiel au 31/12 :			
• < mi-temps			
OETAM	0	1	2
IC	1	3	3
• = mi-temps			
OETAM	4	3	2
IC	3	1	2
• > mi-temps			
OETAM	41	42	48
IC	107	112	130
Total	156	162	187

Nombre total de salariés employés à temps partiel



4.2 Conditions physiques du travail

Orléans	2022	2023	2024
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	1	1
Nombre de personnes soumises à une surveillance médicale renforcée ⁴	150	165	165

Missions	2022	2023	2024
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 ⁴	3	1	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 (%)

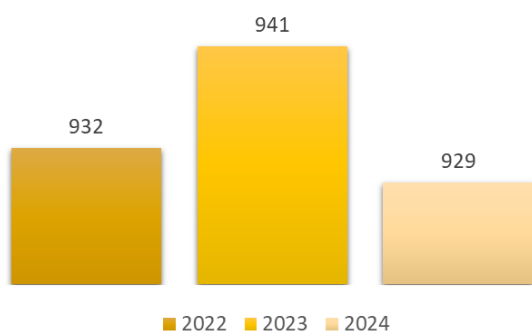
	2022	2023	2 024
Pourcentage des dépenses de formation ayant transité par le budget de la F.P.	6,4%	6,5%	6,2%

5.1.3 Ventilation des dépenses de formation

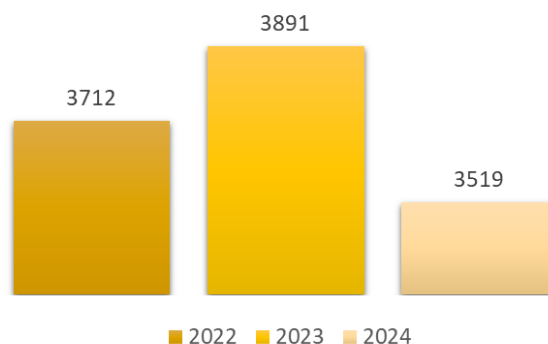
	2022	2023	2 024
Frais de personnel dédiés à la formation	266 k€	321k€	382k€
Fournitures, frais de fonctionnement, matériel et locaux	65 k€	45k€	20k€
Conventions, plan de formation	387 k€	382k€	407k€
Rémunération des stagiaires	1 222 k€	1 378k€	1 386k€
Transport + hébergement	146 k€	209k€	184k€
Versement au Fongécif et capital formation+ Versement Alternance	494 k€	523k€	568k€
Frais de personnel formateur	267 k€	267k€	238k€

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

Evolution du nombre de salariés formés



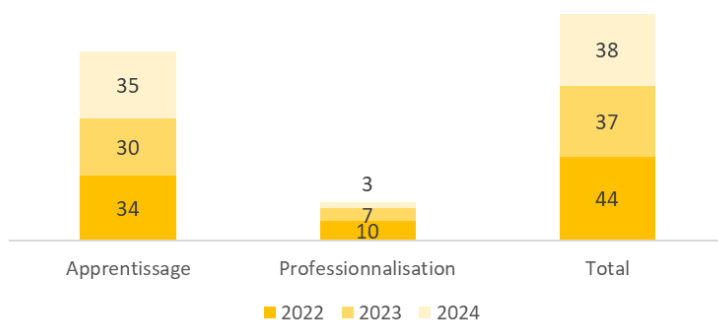
Evolution du nombre de jours de formation



5.2 Congé Formation

	2022	2023	2024
Nombre de salarié-e-s ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré			
CIF	2	0	1
Période de professionnalisation	0	0	0
Total	2	0	1
Congé de formation non rémunéré			
Congé de formation non rémunéré	0	0	0
Nombre de salarié-e-s auxquels a été refusé un congé de formation			
Nombre de salarié-e-s auxquels a été refusé un congé de formation	0	0	0
Nombre de CPF			
Nombre de CPF	23	24	75

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* 19/12/2022	Election CA*** 10/12/2024	Election CNESER** 15/06/2023
	2022	2024	2023
Des votants	64,07%	58,00%	37,02%
des suffrages exprimés	61,05%	95,32%	90,44%

*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)

	2 022	2 023	2 024
Total	7 658	7 802	7 472

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

	2 022	2 023	2 024
CSE + COMMISSIONS (hors CSSCT)	36	42	45
CSSCT	5	6	8
DS	46	43	30
CA	4	4	4
Total	83	95	87

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

	2022	2023	2024
Nombre	NC*	13	9

6.1.5 Désaccord/décision unilatérale

PV de désaccord relatif à la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires 2024	13/06/2024
Décision unilatérale de l'employeur relative à la prise en charge de la participation financière obligatoire dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)	03/10/2024
Décision unilatérale de l'employeur relative au versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) au titre de l'année 2024	31/10/2024
PV bis de désaccord relatif à la négociation annuelle obligatoire concernant les salaires 2024	16/12/2024
Décision unilatérale de l'employeur relative au versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) complémentaire au titre de l'année 2024	23/12/2024

6.1.6 Accords signés

Accord portant sur la mobilité géographique	10/01/2024
Accord relatif aux dispositions spécifiques applicables aux personnels en poste dans les DROM et en Corse	10/01/2024
Accord relatif au droit à la déconnexion	10/01/2024
Avenant n°1 à l'accord relatif au télétravail au BRGM de 2022	29/02/2024
Accord de méthode relatif à la périodicité des négociations obligatoires au sein du BRGM	28/03/2024
Accord relatif à la mise en place du "forfait mobilités durables" au sein du BRGM	28/03/2024
Accord d'entreprise portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)	01/04/2024
Avenant n°2 à l'accord relatif au télétravail au BRGM de 2022	11/04/2024
Avenant n°1 à l'accord d'intéressement BRGM (exercices 2023-2024-2025) de 2023	27/06/2024
Accord relatif aux subventions versées au CSE de l'UES BRGM	26/07/2024
Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	20/09/2024
Protocole relatif à l'élection des représentants du personnel au conseil d'administration du BRGM	21/10/2024
Accord intégrant la société BRGM Invest dans le périmètre de l'UES BRGM	22/11/2024
Avenant n°1 à l'accord relatif aux subventions versées au CSE de l'UES BRGM	22/11/2024
Accord relatif au versement d'une subvention exceptionnelle au CSE de l'UES BRGM (soirée cinéma)	09/12/2024
Avenant n°1 à l'accord relatif au droit à la déconnexion de 2024	09/12/2024
Accord relatif au versement d'une subvention exceptionnelle au CSE de l'UES BRGM (travaux de rénovation du centre de loisirs)	19/12/2024

6.2 Information et communication - EAE

	2022	2023	2024
Remise des documents administratifs et infos pratiques par l'unité GAPP			
Procédure d'accueil	Parcours obligatoire pour les nouveaux embauchés comprenant : - Des formations obligatoires : "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 et attribution d'un parrain.		
Procédure d'information ascendante ou descendante	Supports d'information interne (brgm Hebdo, CODIR Express, Reporterre, plaquettes thématiques, ...), nouvel intranet Orion. Réunions d'unités avec la Présidente, webinaires thématiques, Lignes directes, cafés du management, RH & Vous, Info DF Programme de visites de la DRH au sein des directions régionales.		
Taux de réalisation des EAE	75%	Report en 2024	91%

6.3 Procédures judiciaires et administratives

	2022	2023	2024
Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année	0	1	2
Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année, mettant en cause le BRGM	3	0	0
Nombre d'instances judiciaires engagées avant l'année considérée et poursuivies au cours de celle-ci :			
- en principe terminées au 31/12	0	2	0
- toujours en cours au 31/12 (indicateur ajouté par le BRGM)	7	8	8
Nombre d'instances judiciaires engagées par le BRGM :			
- au cours de l'année considérée	0	0	0
- avant l'année considérée et toujours en cours au 31/12 (indicateur ajouté par le BRGM)	1	1	0

7. Autres conditions de vie de l'entreprise

7.1.1 Dépenses directement supportées par le BRGM

	2022	2023	2024
Participation de l'employeur à l'effort de construction (1 % logement)	211 k€	216,4k€	227,1k€
Restauration	256,6 k€	261,5k€	308,8k€
Total	467,6k€	477,9k€	535,9k€

7.1.2 Contribution au financement du C.S.E.

	2022	2023	2024
Subvention aux activités sociales et culturelles	648,0k€	706,9k€	812,5k€
Subvention exceptionnelle au club omnisports ou au CSE ⁵	59,0k€	247,2k€	112,3k€
Ristourne titres restaurant	0	4,3k€	3,6k€
Subvention fonctionnement du CSE	113,5k€	100,6k€	138,8k€
Honoraires expert-comptable CSE	38,9k€	44,8k€	0
Total	859,4k€	1 103,8k€	1 067,2k€

[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

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

	2022	2023	2024
Charges directes Montant des sommes versées en complément des prestations de S.S. ou d'assurance maladie, accident du travail, maternité	536,0k€	533,7k€	460,2k€
Charges indirectes Cotisations (part employeur) versées aux institutions assurant au personnel des prestations de service dans le cadre de contrats d'assurance de groupe :	1 577,7k€	1 569,0k€	1 707,4k€
- dont maladie, invalidité (URRPIMMEC)	343,1k€	262,7k€	288,6k€
- dont décès (CMAV)	371,7k€	394,1k€	428,4k€
- dont individuelle accident	18,4k€	0	0
- dont prime assurance dépenses médicales expatriés	2,7k€	762	762
- dont portabilité prévoyance	0	0	0
- dont complémentaire santé	841,9k€	911,4k€	992,7k€
- portabilité complémentaire santé	0	0	0
Total	2 113,7k€	2 102,7k€	2 167,6k€

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

	2022	2023	2024
Cotisations (part employeur) versées aux caisses de retraite	3 758,0k€	3 825,1k€	4 159,2k€
TOTAL général	5 871,7k€	5 927,8k€	6 326,8k€

RAPPORT

situation comparée F/H

Sommaire

I. Introduction

- 1. Chiffres clés 27
- 2. Synthèse qualitative 28

II. Indicateurs

- 1. Conditions générales d'emploi 31
- 2. Rémunérations 38
- 3. Formation 41
- 4. Conditions de travail 43

III. Articulation vie professionnelle et vie privée

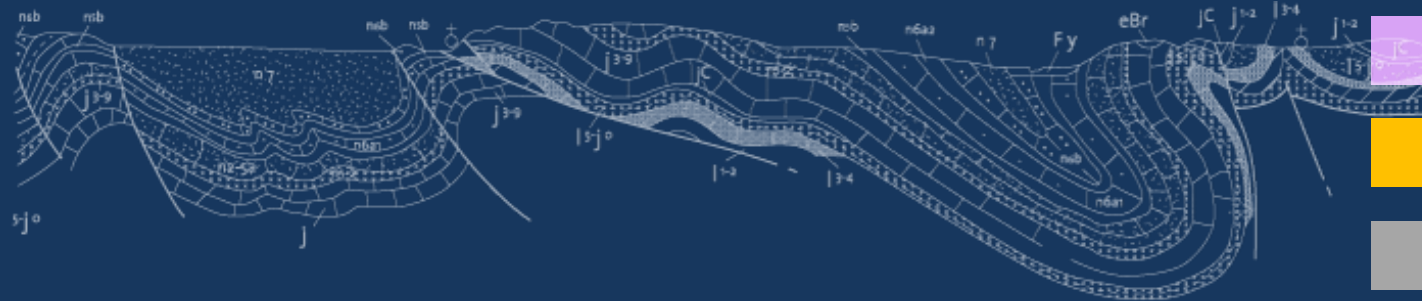
- 1. Congés 45
- 2. Organisation du temps de travail 45
- 3. Services de proximité 46



#01

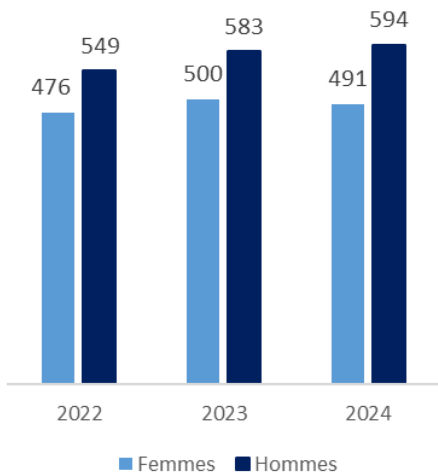
© BRGM - Bénédicte Pesset

INTRODUCTION RAPPORT SITUATION COMPARÉE F/H 2024

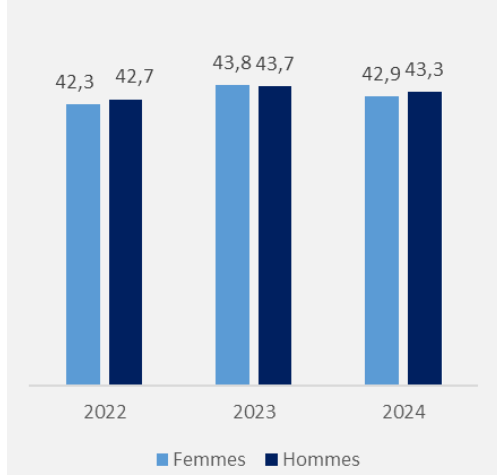


CHIFFRES CLÉS 2024

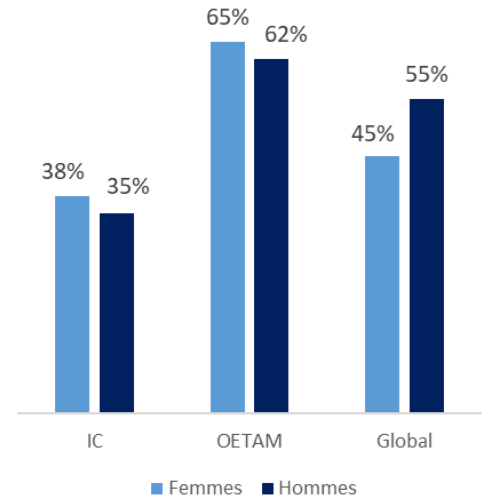
Evolution des effectifs
(en nombre)



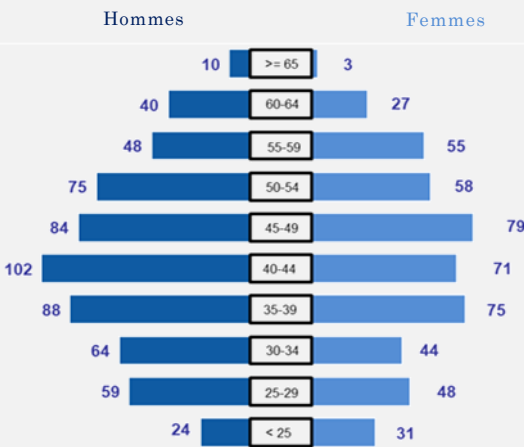
Evolution de l'âge
(en nombre)



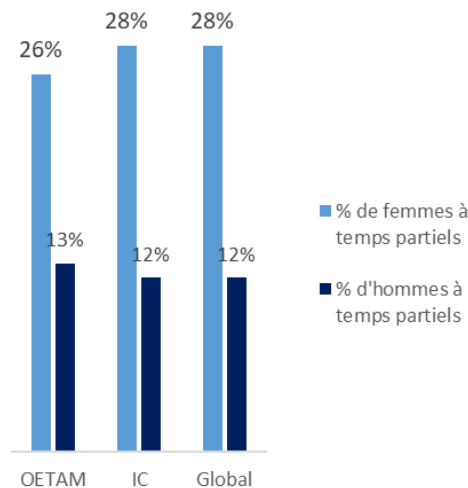
Répartition de l'effectif par catégorie professionnelle
(en %)



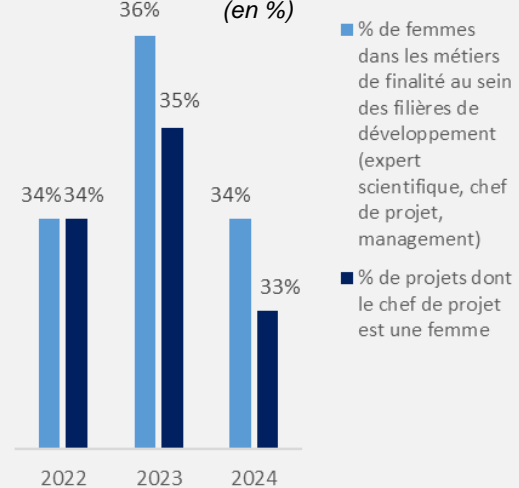
Pyramide des âges
(en nombre)



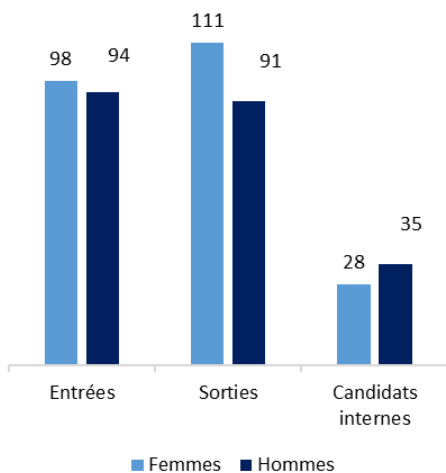
Répartition des effectifs à temps partiels au (en %)



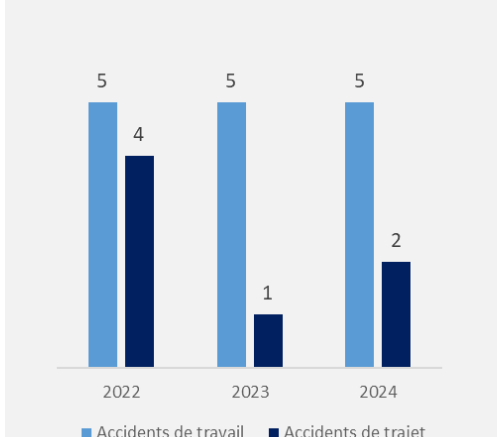
Évolution de la proportion de femmes dans les métiers de développement
(en %)



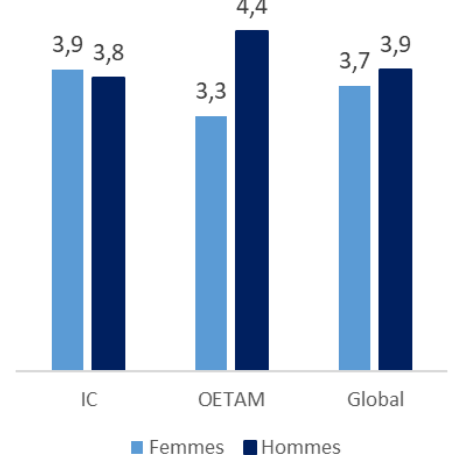
Mouvements de personnels
(en nombre)



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



Nombre de jours moyen de formation par catégorie
(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 2024

Vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes au BRGM : les actions en 2024

Un nouvel accord Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au BRGM a été signé le 20 septembre 2024. Négocié avec les organisations syndicales et signé à l'unanimité, il marque une étape clé dans notre investissement continu pour promouvoir l'égalité des chances et valoriser la diversité. Dans ce cadre, au regard des éléments de diagnostic fournis (issus notamment de l'index égalité femmes/hommes, du bilan social, du rapport de situation comparée femmes/hommes, du baromètre social), **il a été convenu de pérenniser les actions suivantes :**

- **Poursuivre notre engagement pour l'égalité** des chances entre les femmes et les hommes ;
- **Maintenir une véritable culture de l'égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- **Favoriser l'accès des femmes** aux projets à l'international ;
- **Prévenir et lutter contre le sexisme** au BRGM sous toutes ses formes.

Après 4 années de mise en œuvre de l'accord Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au BRGM, 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, 88 managers-recruteurs sont formés à la non-discrimination à ce jour. Cette année, le recrutement de femmes au BRGM s'élève à 42 % de femmes recrutées en interne (51% en 2023) et

48% de femmes en externe (49% en 2023).

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) atteint 34 % en 2024 (36% en 2023, 34% en 2022), et la proportion de femmes managers au BRGM progresse pour atteindre 37% (36% en 2023, 35% en 2022). Cette évolution de femmes managers explique la baisse au niveau des effectifs de femmes cadres scientifiques. La part des femmes managers est de 26% dans les métiers de finalité et 70% dans les métiers support. Pour rappel, la part des femmes au BRGM dans les métiers de finalité est de 31% et de 75% pour les métiers support.

Vers l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Sur un total de 79 salariés, 43 femmes, soit 54 % bénéficient d'une mesure spécifique de réduction d'écart salarial. En parallèle, 25 femmes (60%) pour 17 hommes (40%) sont promus.

Congés maternité et paternité-deuxième parent

30 % des 10 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 (38% en 2023, 19% en 2022, 35% de femmes en 2021). De même, 90% 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 30 % 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'auteures 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.

Résultats de l'index sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en 2024

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 2024, le BRGM affiche un index d'égalité salariale femmes-hommes de 94 points sur 100 (93/100 en 2022, 94/100 en 2023).

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 0,6% en faveur des hommes (contre 0,7 en 2023 et 1,1% en 2022).

2- Taux d'augmentation : En matière d'augmentations, on observe un écart de 1,3% en faveur des femmes (contre 1,5% en faveur des hommes en 2023 et 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 (stable par rapport à 2023 : 0,1% ; 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 2023 et 2022.

5- Répartition des rémunérations : Deux femmes figurent parmi les dix plus hautes rémunérations, ce qui est similaire à l'année 2023 et 2022.

Une progression vers l'équilibre

Les résultats de l'index égalité femmes-hommes du BRGM pour 2024 témoignent d'une dynamique encourageante en matière d'égalité professionnelle. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se réduit légèrement, passant de 0,7 % à 0,6 % en faveur des hommes. En ce qui concerne les augmentations, la tendance s'inverse cette année avec un écart de 1,3 % en faveur des femmes, contre 1,5 % en faveur des hommes en 2023.

L'écart de promotion reste stable avec une différence minimale de 0,1 % en faveur des hommes. Par ailleurs, l'engagement en faveur des femmes de retour de congé maternité se confirme avec une prise en compte à 100 % des augmentations, comme l'année précédente. Enfin, la représentation des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations demeure inchangée avec deux femmes occupant ces postes clés.



#02

© BRGM - Johann Tuduri

INDICATEURS RAPPORT SITUATION COMPARÉE F/H 2024



1. Conditions générales d'emploi

1.1 Les effectifs physiques

1.1.1 Répartition femmes-hommes (CDI + tous CDD)

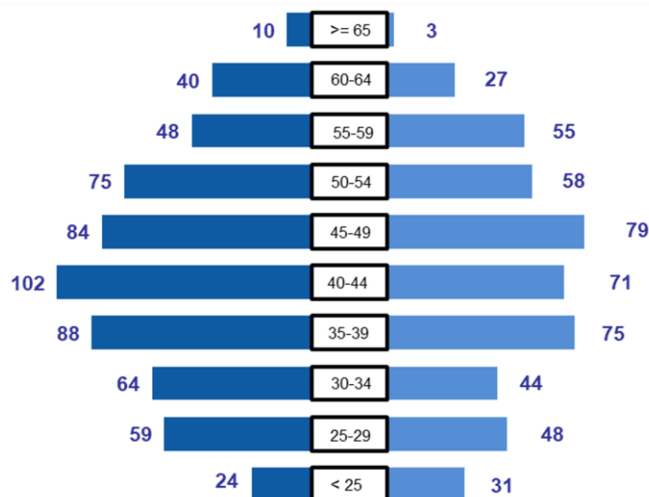
	Hommes			Femmes			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
OETAM	103	112	100	182	186	187	285	298	287
OETAM I	4	3	14	7	8	27	11	11	41
OETAM II	63	49	25	111	96	78	174	145	103
OETAM III	36	60	61	64	82	82	100	142	143
IC	447	471	494	293	314	304	740	785	798
IC I	219	118	129	155	99	97	374	217	226
IC II	124	142	154	105	116	110	229	258	264
IC III	104	211	211	33	99	97	137	310	308
Total	550	583	594	475	500	491	1025	1083	1085
Répartition en %	53,7%	53,8%	54,7%	46,3%	46,2%	45,3%	100,0%	100,0%	100,0%

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

	Hommes			Femmes			Total		
	CDI	CDD	total	CDI	CDD	total	CDI	CDD	total
OETAM	76	24	100	153	34	187	229	58	287
OETAM I	0	14	14	0	27	27	0	41	41
OETAM II	17	8	25	72	6	78	89	14	103
OETAM III	59	2	61	81	1	82	140	3	143
IC	465	29	494	286	18	304	751	47	798
IC I	100	29	129	79	18	97	179	47	226
IC II	154	0	154	110	0	110	264	0	264
IC III	211	0	211	97	0	97	308	0	308
Total	541	53	594	439	52	491	980	105	1085

Pyramide des âges H/F

Hommes : 594
Age moyen : 43,3



Femmes : 491
Age moyen : 42,9

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

Tranche d'âge	OE I	OE II	OE III	OETAM	IC I	IC II	IC III	IC	Total
< ou = 25 ans	33	11	0	44	11	0	0	11	55
Hommes	11	7	0	18	6	0	0	6	24
Femmes	22	4	0	26	5	0	0	5	31
26-30 ans	6	20	5	31	74	2	0	76	107
Hommes	3	7	4	14	45	0	0	45	59
Femmes	3	13	1	17	29	2	0	31	48
31-35 ans	0	12	13	25	55	26	2	83	108
Hommes	0	7	8	15	30	18	1	49	64
Femmes	0	5	5	10	25	8	1	34	44
36-40 ans	1	9	28	38	36	75	14	125	163
Hommes	0	2	13	15	18	47	8	73	88
Femmes	1	7	15	23	18	28	6	52	75
41-45 ans	0	8	26	34	17	70	52	139	173
Hommes	0	0	11	11	13	42	36	91	102
Femmes	0	8	15	23	4	28	16	48	71
46-50 ans	0	11	32	43	11	43	66	120	163
Hommes	0	1	12	13	6	28	37	71	84
Femmes	0	10	20	30	5	15	29	49	79
51-55 ans	0	8	21	29	12	21	71	104	133
Hommes	0	1	9	10	7	7	51	65	75
Femmes	0	7	12	19	5	14	20	39	58
56-60 ans	1	15	12	28	5	17	53	75	103
Hommes	0	0	2	2	3	7	36	46	48
Femmes	1	15	10	26	2	10	17	29	55
61-65 ans	0	7	5	12	5	9	41	55	67
Hommes	0	0	2	2	1	4	33	38	40
Femmes	0	7	3	10	4	5	8	17	27
> ou = à 66 ans	0	2	1	3	0	1	9	10	13
Hommes	0	0	0	0	0	1	9	10	10
Femmes	0	2	1	3	0	0	0	0	3
Effectif total 2024	41	103	143	287	226	264	308	798	1085
Hommes	14	25	61	100	129	154	211	494	594
Femmes	27	78	82	187	97	110	97	304	491
Effectif total 2023	11	145	142	298	217	258	310	785	1083
Hommes	3	49	60	112	118	142	211	471	583
Femmes	8	96	82	186	99	116	99	314	500
Effectif total 2022	11	174	100	285	374	229	137	740	1025
Hommes	4	63	36	103	219	124	104	447	550
Femmes	7	111	64	182	155	105	33	293	475

1.1.4 Répartition des emplois des femmes et des hommes entre 2022 et 2024 (CDI)

Le tableau ci-dessous indique la progression des femmes dans les différents emplois entre 2022 et 2024 :

Emplois	2022			2023			2024		
	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes
TECHNICIEN·NE	0	0	0%	-	-	-	-	-	-
TECHNICIEN·NE SUP QUALIFIE·E	21	12	57%	-	-	-	-	-	-
TECHNICIEN·NE SUP CONFIRME·E	42	19	45%	-	-	-	-	-	-
TECHNICIEN·NE SUP EXPERIMENTE·E 1	23	7	30%	-	-	-	-	-	-
TECHNICIEN·NE SUP EXPERIMENTE·E 2	5	0	0%	-	-	-	-	-	-
ASSISTANT·E QUALIFIE·E	1	1	100%	-	-	-	-	-	-
ASSISTANT·E CONFIRME·E	0	0	-	-	-	-	-	-	-
INGENIEUR·E QUALIFIE·E	47	21	45%	-	-	-	-	-	-
INGENIEUR·E CONFIRME·E	88	33	38%	-	-	-	-	-	-
INGENIEUR·E EXPERIMENTE·E	5	3	60%	-	-	-	-	-	-
CHEF DE PROJET QUALIFIE·E	40	18	45%	-	-	-	-	-	-
CHEF DE PROJET 1	84	36	43%	-	-	-	-	-	-
CHEF DE PROJET 2	79	30	38%	-	-	-	-	-	-
CHEF DE PROJET 3	14	3	21%	-	-	-	-	-	-
CHEF DE PROJET 4	1	0	0%	-	-	-	-	-	-
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 2	52	18	35%	-	-	-	-	-	-
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 3	27	6	22%	-	-	-	-	-	-
EXPERT·E SCIENTIFIQUE 4	0	0	0%	-	-	-	-	-	-
T1-TECHNICIEN·NE SUP QUALIFIE·E DEBUTANT·E	-	-	-	6	5	83%	4	1	25%
T2-TECHNICIEN·NE SUP QUALIFIE·E	-	-	-	24	9	38%	25	13	52%
T3-TECHNICIEN·NE SUP CONFIRME·E	-	-	-	45	20	44%	42	16	38%
T4-TECHNICIEN·NE SUP EXPERIMENTE·E	-	-	-	21	5	24%	23	8	35%
R1-INGENIEUR·E-CHERCHEUR·E	-	-	-	114	47	41%	113	48	42%
R2-INGENIEUR·E-CHERCHEUR·E CONFIRME·E	-	-	-	267	109	41%	274	101	37%
R3-INGENIEUR·E-CHERCHEUR·E EXPERIMENTE·E	-	-	-	97	28	29%	95	28	29%
RDA3-RESPONSABLE DEVELOPPEMENT D'ACTIVITES	-	-	-	10	2	20%	10	3	30%
RGP3-RESPONSABLE DE GRANDS PROJETS SENIOR	-	-	-	29	5	17%	31	5	16%
Total	529	207	39%	613	230	38%	618	223	36%

Métiers de support

Emplois	2022			2023			2024		
	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes
TECHNICIEN·NE SUP QUALIFIE·E	1	1	100%	1	1	100%	-	-	-
TECHNICIEN·NE SUP CONFIRME·E	65	59	91%	66	61	92%	63	59	94%
TECHNICIEN·NE SUP EXPERIMENTE·E 1	7	5	71%	8	5	63%	7	4	57%
TECHNICIEN·NE SUP EXPERIMENTE·E 2	10	5	50%	14	7	50%	12	6	50%
ASSISTANT·E QUALIFIE·E	38	32	84%	37	32	86%	41	35	85%
ASSISTANT·E CONFIRME·E	15	12	80%	14	11	79%	20	15	75%
INGENIEUR·E QUALIFIE·E	1	0	0%	2	1	50%	-	-	-
INGENIEUR·E CONFIRME·E	2	0	0%	4	1	25%	5	1	20%
EXPERT·E SUPPORT 1	39	22	56%	49	29	59%	48	24	50%
EXPERT·E SUPPORT 2	36	22	61%	37	23	62%	33	22	67%
EXPERT·E SUPPORT 3	15	8	53%	11	6	55%	10	5	50%
EXPERT·E SUPPORT 4	2	0	0%	3	0	0%	2	0	0%
Total	231	166	72%	246	177	72%	241	171	71%

Emplois "Manager"

Emplois	2022			2023			2024		
	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes
MANAGER 1	4	1	25%	4	1	25%	3	1	33%
MANAGER 2	67	28	42%	67	25	37%	70	28	40%
MANAGER 3	39	10	26%	33	12	36%	33	11	33%
MANAGER 4	14	4	29%	14	4	29%	15	5	33%
Total	124	43	35%	118	42	36%	121	45	37%
Total	884	416	47%	977	449	46%	980	439	45%

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

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		
OETAM	0	0	10	66	1	1	38	113	10	40
OETAM I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OETAM II	0	0	1	16	1	0	17	54	1	18
OETAM III	0	0	9	50	0	1	21	59	9	22
IC	1	1	52	411	2	1	78	205	54	81
IC I	0	0	4	96	0	0	15	64	4	15
IC II	0	0	16	138	1	1	25	83	16	27
IC III	1	1	32	177	1	0	38	58	34	39
TOTAL	1	1	62	477	3	2	116	318	64	121

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

L'accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vigueur en 2023, prévoit un objectif de taux d'emploi des femmes dans les métiers de finalité de niveaux 2 à 4 de la carte des emplois de 34%.

	2022			2023			2024		
	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes	Total effectifs	Total femmes	% femmes
Expert-e scientifique	79	24	30%	0	0	-	-	-	-
Chef de projet	94	33	35%	0	0	-	-	-	-
Manager	120	42	35%	114	41	36%	118	44	37%
Ingénieur-chercheur	-	-	-	364	137	38%	369	129	35%
Responsable de grands projets	-	-	-	29	5	17%	31	5	16%
Responsable de développement d'activité	-	-	-	10	2	20%	10	3	30%
Total	293	99	34%	517	185	36%	528	181	34%

1.2 Recrutement des femmes dans les emplois d'encadrement

Au cours de l'année 2024, 4 femmes ont été recrutées pour un emploi d'encadrement (recrutements externes) sur un total de 5 postes de managers pourvus (soit 80%). Par ailleurs, 3 femmes ont été nommées sur un emploi d'encadrement sur un total de 10 postes de managers pourvus en interne (soit 30%)

1.3 Congés

Nombre et type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois au cours de l'année 2024

	OETAM		IC		Total	
	H	F	H	F	H	F
Congé parental	0	1	1	0	1	1
Congé sabbatique	0	0	0	1	0	1
Congé création d'entreprise	0	0	0	1	0	1
TOTAL	0	1	1	2	1	3

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).
- La formation à la non-discrimination à l'embauche pour les membres des jurys de recrutement et ceux des comités de carrières, La formation à la non-discrimination à l'embauche pour les membres des jurys de recrutement et ceux des comités de carrières,
- Une égalité de traitement tout au long du processus d'évaluation ou de sélection,
- Une évaluation objective entre le poste et le profil retenu, indépendamment de tout élément discriminatoire,
- Des comités de sélection et d'évaluation ainsi que des jurys de recrutement reflétant un équilibre femmes-hommes.
- 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	35	28	63
Candidatures externes	2 116	2 024	4 140
Total	2 151	2 052	4 203
Répartition H/F	51%	49%	100%

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	35	28	63	44%
Nombre de recrutements internes	31	22	53	42%

Catégorie	H	F	Total	% de F
Nombre de candidats externes reçus en entretien	187	150	337	45%
Nombre de recrutements externes	85	74	159	47%

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

Catégorie	Hommes		Femmes		Total		Total	% de F	% de F 2023
	CDI	CDD	CDI	CDD	H	F			
OETAM	4	37	7	36	41	43	84	51%	53%
OETAM I	0	12	0	18	12	18	30	60%	43%
OETAM II	1	22	4	15	23	19	42	45%	54%
OETAM III	3	3	3	3	6	6	12	50%	70%
IC	29	9	23	14	38	37	75	49%	48%
IC I	6	9	9	14	15	23	38	61%	52%
IC II	13	0	6	0	13	6	19	32%	53%
IC III	10	0	8	0	10	8	18	44%	20%
TOTAL	33	46	30	50	79	80	159	50%	50%

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 2023
	OETAM	IC	OETAM	IC	H	F			
< au BAC, BAC	4	0	8	0	4	8	12	67%	40%
BTS, DUT	3	0	11	1	3	12	15	80%	58%
LICENCE, BACHELOR	10	2	11	1	12	12	24	50%	62%
MASTER, MASTERE, INGENIEUR	3	29	5	18	32	23	55	42%	50%
DOCTORAT	0	22	0	9	22	9	31	29%	41%
TOTAL	20	53	35	29	73	64	137	47%	50%

1.4.5 Répartition des sorties définitives du personnel actif par nature

Motifs	Hommes		Femmes		Total		Total	% de F	% de F 2023
	OETAM	IC	OETAM	IC	H	F			
Démissions	2	10	3	9	12	12	24	50%	41%
Licenciements	0	0	0	2	0	2	2	100%	50%
Fin CDD	37	9	35	14	46	49	95	52%	53%
Départ pendant période d'essai	0	1	1	1	1	2	3	67%	50%
Fin de détachement (fonctionnaire)	0	0	0	1	0	1	1	0%	-
Retraites	0	5	2	3	5	5	10	50%	47%
Autres	2	13	2	7	15	9	24	38%	69%
Total	41	38	43	37	79	80	159	50%	54%

1.5 Promotions

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

Emploi avant promotion	Hommes			Femmes			Total F/H promus 2024
	Nbre promus 2024	Effectif CDI H au 31/12/2023	%	Nbre promus 2024	Effectif CDI F au 31/12/2023	%	
T1-TECHNICIEN.NE SUP. QUALIFIE.E DEBUTANT.E	0	1	0%	2	5	40%	2
T2-TECHNICIEN.NE SUP. QUALIFIE.E	2	15	13%	1	9	11%	3
T3-TECHNICIEN.NE SUP. CONFIRME.E	1	25	4%	0	20	0%	1
T4-TECHNICIEN.NE SUP. EXPERIMENTE.E	1	16	6%	0	5	0%	1
R1-INGENIEUR.E-CHERCHEUR.EUSE	6	67	9%	3	47	6%	9
R2-INGENIEUR.E-CHERCHEUR.EUSE CONFIRME.E	1	158	1%	2	109	2%	3
ASSISTANT.E QUALIFIE.E	1	5	20%	2	32	6%	3
ASSISTANT.E CONFIRME.E	0	3	0%	2	11	18%	2
TECHNICIEN.NE SUP. QUALIFIE.E	-	-	-	1	1	100%	1
TECHNICIEN.NE SUP. CONFIRME.E	1	5	20%	1	61	2%	2
TECHNICIEN.NE SUP. EXPERIMENTE.E 1	0	3	0%	1	5	20%	1
TECHNICIEN.NE SUP. EXPERIMENTE.E 2	1	7	14%	1	7	14%	2
INGENIEUR.E QUALIFIE.E	0	1	0%	1	1	100%	1
INGENIEUR.E CONFIRME.E	0	3	0%	1	1	100%	1
EXPERT.E SUPPORT 1	0	19	0%	3	29	10%	3
EXPERT.E SUPPORT 2	0	14	0%	2	23	9%	2
MANAGER 1	1	3	33%	0	1	0%	1
MANAGER 2	2	42	5%	1	25	4%	3
MANAGER 3	0	21	0%	1	12	8%	1
TOTAL	17	408	4%	25	404	6%	42

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

Budget du projet	2022			2023			2024		
	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 €	933	336	36%	766	254	33%	757	237	31%
100 000 € <= Budget total < 500 000 €	783	258	33%	765	278	36%	702	243	35%
Budget total >= 500 000 €	225	65	29%	246	85	35%	294	90	31%
Total	1 941	659	34%	1 777	617	35%	1 753	570	33%

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.

EMPLOI	Hommes				Femmes				RATIO 2024 RSA hommes/ RSA femmes	RATIO 2023 RSA hommes/ RSA femmes
	Effectif	Âge	RSA ²	Ancienneté	Effectif	Âge	RSA ²	Ancienneté		
T1-TECHNICIEN-NE SUP QUALIFIE-E DEBUTANT-E	5	25	26 853 €	1	2	SS	SS	SS	SS	SS
T2-TECHNICIEN-NE SUP QUALIFIE-E	11	32	31 708 €	4	12	29	31 388 €	4	1,01	0,99
T3-TECHNICIEN-NE SUP CONFIRME-E	27	41	36 365 €	9	16	40	36 135 €	10	1,01	1,01
T4-TECHNICIEN-NE SUP EXPERIMENTE-E	16	48	43 841 €	16	8	49	41 392 €	22	1,06	1,02
R1-INGENIEUR-E-CHERCHEUR-E	68	33	41 153 €	4	53	32	40 886 €	4	1,01	1,02
R2-INGENIEUR-E-CHERCHEUR-E CONFIRME-E	171	43	49 744 €	12	101	44	50 446 €	14	0,99	1,00
R3-INGENIEUR-E-CHERCHEUR-E EXPERIMENTE-E	67	55	65 669 €	23	28	51	61 040 €	20	1,08	1,06
RDA3-RESPONSABLE DEVELOPPEMENT D'ACTIVITES	7	56	75 890 €	20	3	45	57 061 €	14	1,33	SS
RGP3-RESPONSABLE DE GRANDS PROJETS SENIOR	26	52	65 093 €	17	5	47	60 727 €	16	1,07	1,04
RGP4-DIRECTEUR-TRICE DE PROJETS	1	SS	SS	SS	0	0	- €	0	0,00	0,00

Emplois	Hommes				Femmes				RATIO RSA hommes/ RSA femmes	RATIO 2023 RSA hommes/ RSA femmes
	Effectif	Âge	RSA ²	Ancienneté	Effectif	Âge	RSA ²	Ancienneté		
TECHNICIEN-NE SUP QUALIFIE-E	0	0	- €	0	0	0	- €	0	-	-
TECHNICIEN-NE SUP CONFIRME-E	4	45	37 677 €	12	58	50	37 261 €	11	1,01	1,02
TECHNICIEN-NE SUP EXPERIMENTE-E 1	3	45	39 798 €	20	4	49	41 075 €	15	0,97	0,96
TECHNICIEN-NE SUP EXPERIMENTE-E 2	6	40	42 737 €	8	6	42	43 647 €	9	0,98	1,04
ASSISTANT-E QUALIFIE-E	6	40	37 750 €	9	36	47	40 895 €	12	0,92	0,90
ASSISTANT-E CONFIRME-E	4	35	41 432 €	6	15	47	42 367 €	11	0,98	0,96
INGENIEUR-E QUALIFIE-E	1	SS	SS	SS	0	0	- €	0	-	SS
INGENIEUR-E CONFIRME-E	4	31	43 143 €	1	1	SS	SS	SS	SS	SS
EXPERT-E SUPPORT 1	24	46	50 129 €	9	24	44	47 658 €	8	1,05	1,04
EXPERT-E SUPPORT 2	11	47	55 425 €	15	22	49	56 858 €	14	0,97	1,00
EXPERT-E SUPPORT 3	5	52	79 282 €	14	5	54	66 378 €	19	1,19	1,10
EXPERT-E SUPPORT 4	2	SS	SS	SS	0	0	- €	0	-	-

Emplois	Hommes				Femmes				RATIO 2024 RSA hommes/ RSA femmes	RATIO 2023 RSA hommes/ RSA femmes
	Effectif	Âge	RSA ²	Ancienneté	Effectif	Âge	RSA ²	Ancienneté		
MANAGER 1	2	SS	SS	SS	1	SS	SS	SS	SS	SS
MANAGER 2	42	48	61 477 €	15	28	48	59 862 €	9	1,03	1,06
MANAGER 3	22	52	79 252 €	15	11	52	77 554 €	17	1,02	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

	2022	2023	2024
Hommes	8	8	8
Femmes	2	2	2
TOTAL	10	10	10

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

Catégorie	Hommes		Femmes	
	Effectif	RSA	Effectif	RSA
OE	79	37 462 €	153	38 357 €
OETAM I	0	- €	0	- €
OETAM II	19	31 164 €	71	35 933 €
OETAM III	60	39 457 €	82	40 456 €
IC	465	56 740 €	290	53 173 €
IC I	103	43 893 €	84	42 976 €
IC II	152	50 781 €	110	52 638 €
IC III	210	67 355 €	96	62 707 €
TOTAL	544	53 941 €	443	48 056 €

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
OETAM	74	35	47%	154	80	52%	228	115	50%
OETAM I	-	-	-	-	-	-	-	-	-
OETAM II	17	6	35%	73	36	49%	90	42	47%
OETAM III	57	29	51%	81	44	54%	138	73	53%
IC	460	284	62%	287	192	67%	747	476	64%
IC I	95	48	51%	78	44	56%	173	92	53%
IC II	156	80	51%	114	72	63%	270	152	56%
IC III	209	156	75%	95	76	80%	304	232	76%
TOTAL	534	319	60%	441	272	62%	975	591	61%

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% < 2%	5	10	15	8	10	18	13	20	33
2% ≤ AI% < 4%	21	58	79	176	116	292	197	174	371
4% ≤ AI% < 6%	4	8	12	71	34	105	75	42	117
6% ≤ AI% < 8%	1	1	2	13	20	33	14	21	35
8% ≤ AI% < 10%	1	2	3	6	2	8	7	4	11
10% ≤ AI% < 15%	1	1	2	5	6	11	6	7	13
15% ≤ AI% ≤ 25%	1	0	1	6	4	10	7	4	11
TOTAL	34	80	114	285	192	477	319	272	591

2.5 Autres indicateurs liés aux mesures salariales

Dans le cadre de l'accord égalité professionnelle en vigueur en 2024, des indicateurs complémentaires ont été définis :

- 43 femmes ont bénéficié d'une mesure de réduction d'écart salarial (42 en 2023).
- 30% des femmes ayant eu un congé maternité ont été bénéficiaires d'une augmentation individuelle (40% en 2023). Sur l'ensemble des femmes, 62% ont bénéficié d'une augmentation individuelle (61% en 2023).
- A l'issue de l'exercice annuel de mesures salariales, la moyenne des augmentations individuelles des femmes est de 3,7% contre 3,9% pour les hommes (en 2023, 3,6 % pour les femmes et 3,8% pour les hommes).
- 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	0	1	1
EXPERT.E SUPPORT 1	1	0	1
R1-INGENIEUR.E-CHERCHEUR.EUSE	3	0	3
R2-INGENIEUR.E-CHERCHEUR.EUSE CONFIRME.E	4	0	4
R3-INGENIEUR.E-CHERCHEUR.EUSE EXPERIMENTE.	4	1	5
T3-TECHNICIEN.NE SUPERIEUR.E CONFIRME.E	1	0	1
TECHNICIEN.NE SUPERIEUR.E CONFIRME.E	0	3	3
Total	13	5	18

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	100	93	187	167	260	93%	89%	91%
IC	494	394	304	275	669	80%	90%	84%
TOTAL	594	487	491	448	929	82%	91%	86%

3.2 Ventilation hommes/femmes par thème de formation⁸

Thèmes	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Formations techniques spécialisées (géologie, développement durable, analyse, géothermie, après-mine, eau, environnement, risque naturel)	450	738	1188	38%
Santé-sécurité	213	320	533	40%
Communication et efficacité personnelle	317	226	543	58%
Qualité	27	23	50	54%
Commerce/marketing/finances/gestion/comptabilité, droit, ressources humaines/Economie	105	105	210	50%
Langues	76	46	122	62%
Bureautique	56	20	76	74%
Informatique + SIG	257	266	523	49%
Management	62	78	140	44%
Projet	40	56	96	42%
Stratégie/Innovation/Expertise/Déontologie	20	18	38	53%
Documentation	0	0	0	-
TOTAL	1623	1896	3519	46%

[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 2024 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	15	47%	29	45%
Hommes	17	53%	36	55%
TOTAL	32		65	

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	117	83	49	11	260
IC	229	259	154	27	669

Hommes	186	163	115	23	487
Femmes	160	179	88	15	442

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	100	93	411	187	167	549	960	4,4	3,3
IC	494	394	1485	304	275	1074	2559	3,8	3,9
TOTAL	594	487	1 896	491	442	1 623	3 519	3,9	3,7

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)	1	0	0	0
Niveau II (BAC +3 et 4)	0	0	1	0
TOTAL	1	0	1	0

3.2.4 Salarié-e-s ayant suivi moins de 3 jours de formation depuis 3 ans (2022-2024)

Les salarié-e-s retenu-e-s pour répondre à ce critère sont les salarié-e-s en CDI ayant intégré le BRGM avant 2022.

Cette population se répartit de la manière suivante :

De 0,5 j à 2 jours	De 2 à 3 jours
83 salariés concernés	31 salariés sont concernés
44 (53%) sont des hommes	21 (67%) sont des hommes

Pour mémoire, le rapport F/H au BRGM est respectivement de 45 % et 55 %.

Pour mémoire, le rapport OETAM/IC au BRGM est respectivement de 26 % et 74 %.

4. Conditions de travail

4.1 Personnel exposé à des risques professionnels ou à la pénibilité

	Hommes	Femmes	Total
Exposition à des risques professionnels ⁹	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	2	3	5
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt de travail	2	0	2

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	605	378	983	38%	47%	97
de 1 à 3 semaines	89	284	373	76%	25%	61
> à 3 semaines	49	15	64	23%	23%	15
Total	743	677	1 420	48%	42%	173

4.4 Missions en France

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

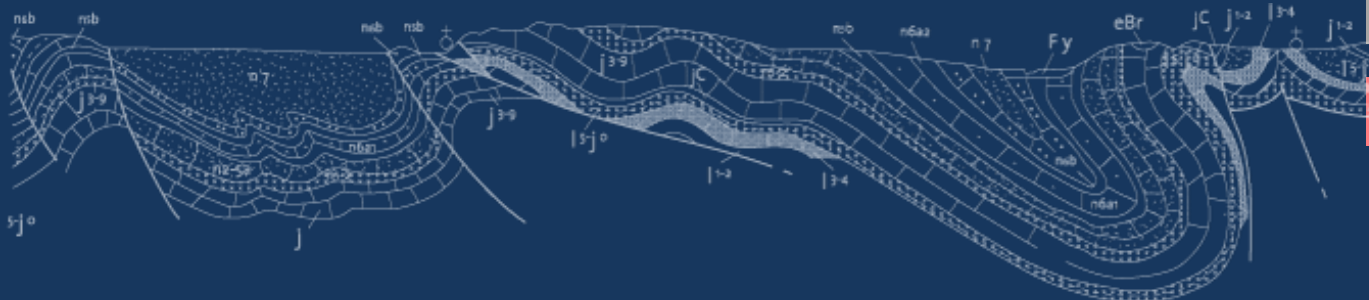
Durée de la mission	nombre de missions réalisées par des Hommes	nombre de missions réalisées par des Femmes	Total missions H/F	% de missions femmes	% de missions femmes 2022	Nbre de femmes parties en missions
< à 1 semaine	406	294	700	42%	38%	410
De 1 à 3 semaines	201	100	301	33%	42%	153
> à 3 semaines	4 995	3 335	8 330	40%	35%	64
Total	5 602	3 729	9 331	40%	38%	627



#03

© BRGM - Silvain Yart

ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE RAPPORT SITUATION COMPARÉE F/H 2024



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 abordés dans l'accord 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 2024 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 ¹⁰	Jours pris	Nombre moyen de jours réellement
2022	24	614	610	25,3
2023	18	450	450	25
2024	20	507	470	23,5

^[10] 25 jours calendaires pour une naissance simple, 32 jours pour les naissances multiples. Une naissance multiple est comptabilisée en 2024

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%
Total	27	3%	7	1%	0	0%

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 2024 (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	0	0	0	0	0	0	0
OETAM II	17	72	1	20	0	3	0	2
OETAM III	59	81	9	24	5	4	0	2
IC I	100	79	4	17	2	6	0	2
IC II	154	110	16	34	5	3	0	7
IC III	211	97	39	41	11	11	5	2
Total	541	439	69	136	23	27	5	15
	980		205		50		20	

12 salarié-e-s à temps partiel ont augmenté leur coefficient d'activité tout en restant à temps partiel (5 H – 7 F).

3 salarié-e-s à temps partiel ont diminué leur coefficient d'activité tout en étant déjà à temps partiel (1 H – 2 F).

29 salarié-e-s ont choisi de réduire leur temps de travail à 95% dans le cadre de l'accord GEPP (14 H – 15 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 en 2023. 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.

Un retour d'expérience a été fait en 2024 sur ce service, soulignant une faible consommation des services au regard de la contribution financière. De ce fait, le dispositif prendra fin à l'échéance du contrat (2025).

