



BILAN SOCIAL 2023

Chiffres et commentaires

UES ICADE
Données consolidées

PRÉAMBULE page 4

1. EMPLOI

1.1	Effectifs	pages 7 à 12
1.2	Travailleurs extérieurs	page 13
1.3	Embauches	page 14
1.4	Départs	pages 15 à 17
1.5	Mobilités internes	page 18
1.6	Promotions	page 19
1.7	Activité partielle	page 20
1.8	Handicapés	page 20
1.9	Absentéisme	pages 21 et 22

2. REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

2.1	Montant des rémunérations	pages 25 à 27
2.2	Hierarchie des rémunérations	page 28
2.3	Charges et accessoires	page 28
2.4	Charges salariales	page 29

3. CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

3.1	Accidents du travail et de trajet	pages 31 à 32
3.2	Répartition des accidents du travail par élément matériel	page 33
3.3	Maladies professionnelles	page 33
3.4	Comité d'hygiène et de sécurité	page 34

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1	Durée et aménagement du temps de travail	page 37
4.2	Organisation et contenu du travail	page 38
4.3	Travailleurs inaptes	page 38
4.4	Dépenses d'amélioration des conditions de travail	page 38

5. FORMATION

5.1	Formation professionnelle continue	pages 41 à 45
5.2	Congés formation	page 45
5.3	Alternance	page 45
5.4	Nombre d'heures moyen	page 45

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1	Représentants du personnel	pages 47 et 48
6.2	Procédures	page 49

7. AUTRES CONDITIONS RELEVANT DE L'ENTREPRISE

7.1	Œuvres sociales	page 52
-----	-----------------	---------

CHIFFRES CLES 2023

1. EMPLOI

- 1 090 collaborateurs
- 584 Femmes - 506 Hommes
- Age moyen : 42,1 ans
- Taux absentéisme : 4,7%

3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

- 6 réunions CSSCT
- Dépenses sécurité : 33 940 €
- 292 personnes formées à la sécurité

5. FORMATION

- Effort formation : 2,63 %
- 1 298 salariés formés
- 15 793 heures de formation

7. AUTRES CONDITIONS RELEVANT DE L'ENTREPRISE

- Versement CE : 1 026 422 €

2. REMUNERATION

- Salaire de base annuel brut moyen : 61 064,35 €
- Montant brut moyen épargne salariale : 4 859 €

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 53 salariés à temps partiel
- 460 salariés bénéficiant d'un télétravail
- Dépenses d'amélioration des conditions de travail : 107 650 €

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 20 réunions CSE
- 35 réunions DS
- 9 accords et avenants signés

Indicateurs non communiqués dans ce document :

- % des ouvriers payés au mois sur la base de l'horaire affiché	Non applicable
- Avantages sociaux dans l'entreprise	Cf Accord Unique 17/12/2012
- Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestation de service dans l'entreprise	Information non connue
- Taux de réalisation du programme de sécurité	Non applicable
- Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail	Non applicable
- Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et mesures (renseignements issus du rapport annuel du médecin du travail)	Non applicable
- Expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu	Non applicable
- Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail	Non applicable
- Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière	Non applicable



1. EMPLOI

1.1 EFFECTIFS

1.2 TRAVAILLEURS EXTERIEURS

1.3 EMBAUCHES

1.4 DÉPARTS

1.5 MOBILITÉS INTERNES

1.6 PROMOTIONS

1.7 ACTIVITE PARTIELLE

1.8 HANDICAPÉS

1.9 ABSENTÉISME

1.1 EFFECTIFS

EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total

111. Effectif inscrit au 31 décembre

L'effectif inscrit inclut les salariés dont le contrat de travail est suspendu (congés parentaux, longues maladies...)

	2021	2022	2023	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
	1	1	1	81	264	345	9	20	29	471	384	855	562	670	1 232
	1	1	2	83	246	329	9	23	32	489	391	880	582	661	1 243
	1	1	2	64	207	271	11	22	33	430	354	784	506	584	1 090

112. Effectif inscrit au 31 décembre par pôle

	2021	2022	2023	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
FONCIE - RE	1	1	1	16	34	50	9	20	29	188	161	349	214	217	431
	1	1	2	17	30	47	9	23	32	183	168	351	210	222	432
	1	1	2	21	38	59	11	22	33	168	149	317	201	210	411
PROMO - TION	-	-	-	65	230	295	-	-	-	283	223	506	348	453	801
	-	-	-	66	216	282	-	-	-	306	223	529	372	439	811
	-	-	-	43	169	212	-	-	-	262	205	467	305	374	679

113. Effectif permanent (personnel CDI à temps plein présent toute l'année)

	2021	2022	2023	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
	1	1	1	38	154	192	9	15	24	392	316	708	440	487	927
	1	1	2	32	139	171	8	18	26	401	313	714	442	471	913
	1	1	2	28	138	166	9	13	22	385	304	689	423	456	879

114. Nombre de salariés rémunérés en CDI au 31 décembre

	2021	2022	2023	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
	-	-	-	38	197	235	9	18	27	461	375	836	508	590	1 098
	-	-	-	37	190	227	8	17	25	475	381	856	520	588	1 108
	-	-	-	30	165	195	11	20	31	422	343	765	463	528	991

115. Nombre de salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat en alternance au 31 décembre

	2021	2022	2023	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
CDD	-	-	-	-	3	3	-	-	-	4	5	9	4	8	12
	-	-	-	43	59	102	-	-	-	-	-	-	43	59	102
Contrat alternance	-	-	-	4	3	7	1	3	4	8	5	13	13	11	24
	-	-	-	42	47	89	-	-	-	-	-	-	42	47	89
CDD	-	-	-	-	2	2	-	1	1	3	3	6	3	6	9
	-	-	-	34	35	69	-	-	-	-	-	-	34	35	69
Contrat alternance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

116. Effectif mensuel moyen (cumul des effectifs mensuels d'une année / 12)

	2021	2022	2023	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
	1	1	1	83	261	345	13	18	31	457	379	836	554	660	1 214
	1	1	2	82	250	332	8	23	31	476	392	868	567	666	1 233
	1	1	2	75	230	305	9	22	31	466	377	843	551	630	1 181

116 bis. Répartition de l'effectif mensuel moyen (en %)

	2021	2022	2023	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
	0,1%	0,2%	0,3%	6,9%	21,5%	28,4%	1,0%	1,5%	2,5%	37,7%	31,2%	68,8%	45,6%	54,4%	100,0%
	0,1%	0,1%	0,2%	6,7%	20,3%	26,9%	0,6%	1,9%	2,5%	38,6%	31,8%	70,4%	46,0%	54,0%	100,0%
	0,1%	0,1%	0,2%	6,4%	19,5%	25,8%	0,8%	1,9%	2,6%	39,5%	31,9%	71,4%	46,7%	53,3%	100,0%

116 ter. Effectif mensuel moyen CDI

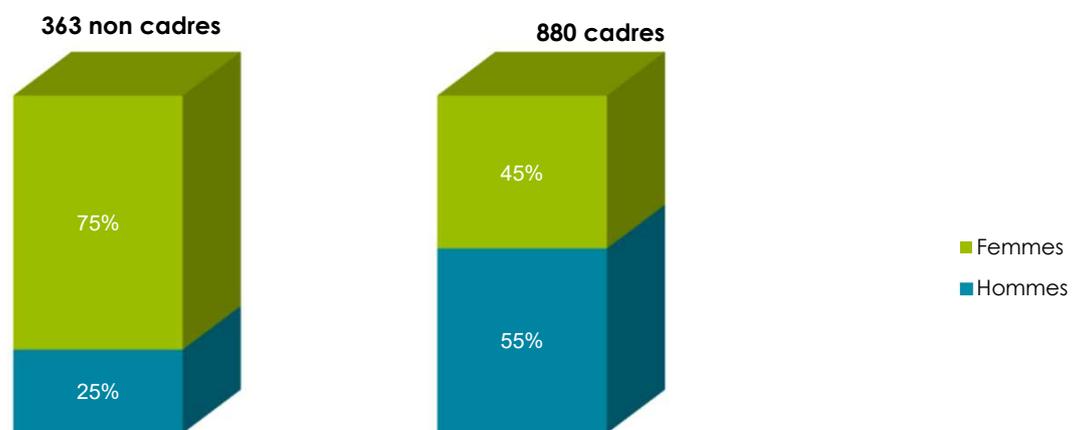
	2021	2022	2023	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
	1	1	1	41	207	248	13	18	31	452	371	823	507	598	1 105
	1	1	2	37	195	232	8	21	29	471	388	859	517	605	1 122
	1	1	2	35	184	219	8	20	28	461	374	835	505	579	1 084

On observe sur l'année 2023 une baisse de 12,3% des effectifs inscrits (soit -153 collaborateurs). Cette évolution est due à une diminution des effectifs sur le pôle Promotion (-132 salariés), les effectifs du pôle Foncière sont également en baisse (-21 salarié). Ces diminutions des effectifs s'expliquent par la cession d'Icade Santé

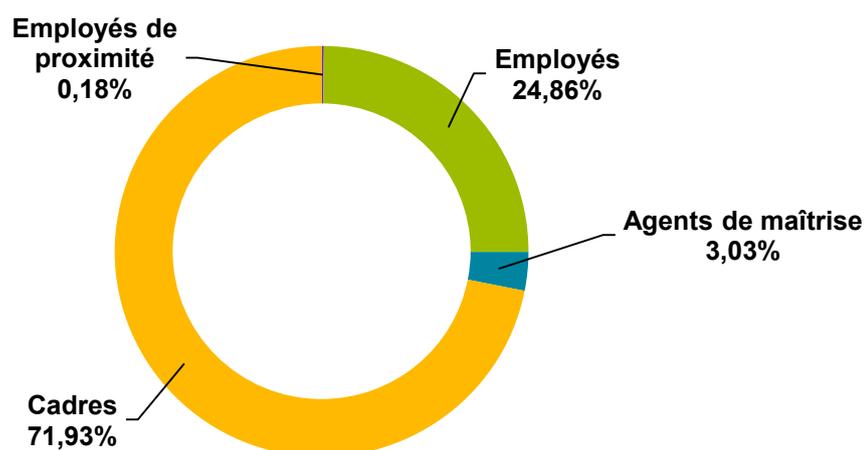
La structure des effectifs d'Icade conserve cependant ses deux caractéristiques principales :

- Une nette majorité de cadres (71,9% des effectifs inscrit au 31 décembre, en hausse 1,1 point par rapport à 2022).
- Une répartition Hommes/Femmes toujours légèrement en faveur des femmes (53,6% des effectifs à fin décembre, stable par rapport à 2022).

Répartition de l'effectif inscrit par sexe et par catégorie au 31 décembre



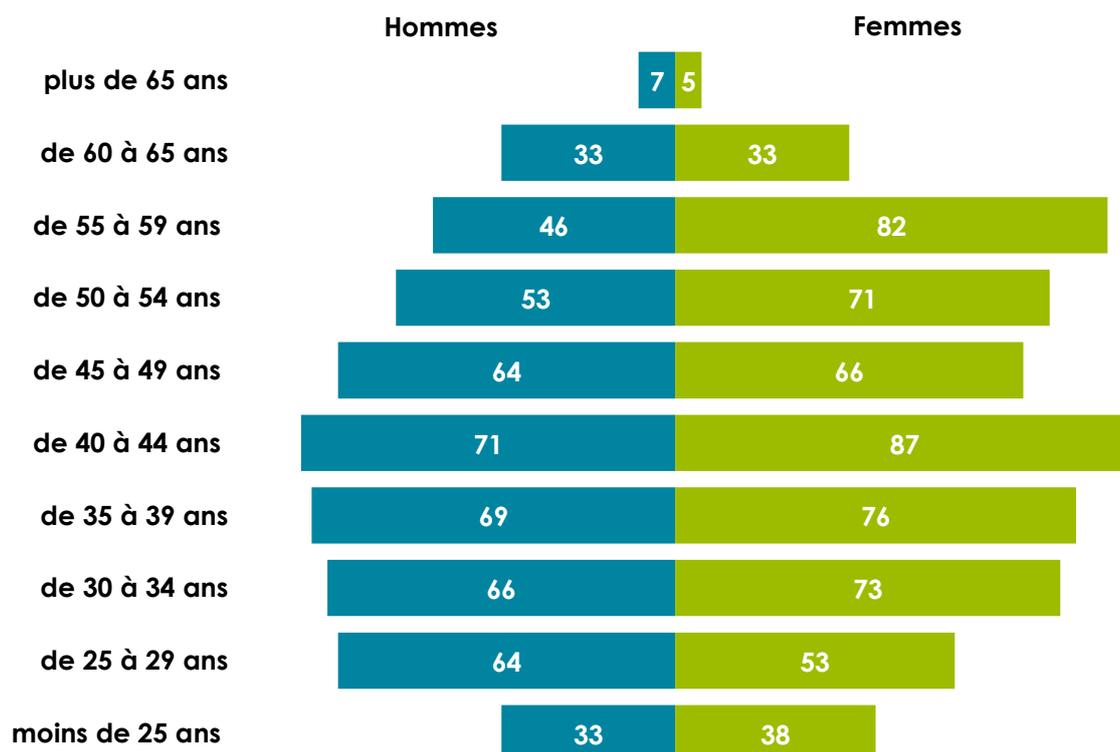
Répartition de l'effectif inscrit par catégorie au 31 décembre



117. Répartition par âge de l'effectif inscrit au 31 décembre

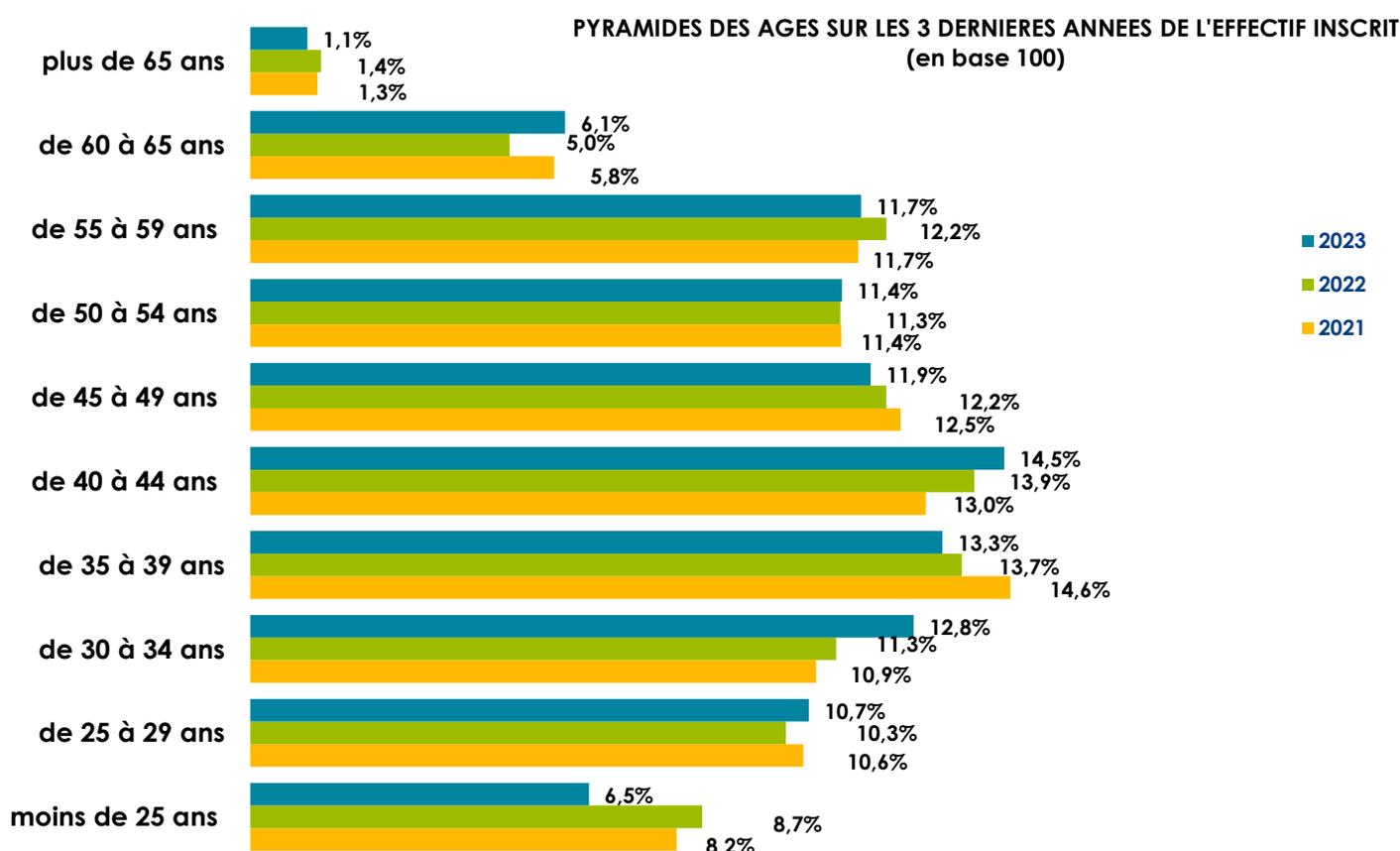
		EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Moins de 25 ans	2021	-	-	-	33	52	85	-	-	-	9	7	16	42	59	101
	2022	-	-	-	39	39	78	1	1	2	16	12	28	56	52	108
	2023	-	-	-	29	30	59	-	-	-	4	8	12	33	38	71
de 25 à 29 ans	2021	-	-	-	11	23	34	-	-	-	49	48	97	60	71	131
	2022	-	-	-	9	19	28	1	1	2	58	40	98	68	60	128
	2023	-	-	-	6	13	19	1	2	3	57	38	95	64	53	117
de 30 à 34 ans	2021	-	-	-	4	18	22	-	2	2	66	44	110	70	64	134
	2022	-	-	-	3	25	28	-	-	-	62	50	112	65	75	140
	2023	-	-	-	4	22	26	1	2	3	61	49	110	66	73	139
de 35 à 39 ans	2021	-	-	-	9	36	45	1	2	3	71	61	132	81	99	180
	2022	-	-	-	10	30	40	1	3	4	70	56	126	81	89	170
	2023	-	-	-	9	27	36	1	2	3	59	47	106	69	76	145
de 40 à 44 ans	2021	-	-	-	6	26	32	1	3	4	78	46	124	85	75	160
	2022	-	-	-	4	29	33	-	3	3	79	58	137	83	90	173
	2023	-	-	-	4	32	36	1	1	2	66	54	120	71	87	158
de 45 à 49 ans	2021	-	-	-	9	23	32	2	6	8	56	58	114	67	87	154
	2022	-	-	-	9	21	30	3	4	7	60	55	115	72	80	152
	2023	-	-	-	7	18	25	4	3	7	53	45	98	64	66	130
de 50 à 54 ans	2021	1	-	1	5	26	31	2	3	5	48	55	103	56	84	140
	2022	1	-	1	3	28	31	2	6	8	51	50	101	57	84	141
	2023	1	-	1	2	20	22	1	2	3	49	49	98	53	71	124
de 55 à 59 ans	2021	-	1	1	2	37	39	1	3	4	60	40	100	63	81	144
	2022	-	-	-	4	37	41	1	4	5	55	51	106	60	92	152
	2023	-	-	-	3	29	32	1	8	9	42	45	87	46	82	128
de 60 à 65 ans	2021	-	1	1	2	21	23	2	1	3	24	21	45	28	44	72
	2022	-	1	1	2	16	18	-	-	-	25	18	43	27	35	62
	2023	-	1	1	-	13	13	1	1	2	32	18	50	33	33	66
plus de 65 ans	2021	-	-	-	-	2	2	-	-	-	10	4	14	10	6	16
	2022	-	-	-	-	2	2	-	1	1	13	1	14	13	4	17
	2023	-	-	-	-	3	3	-	1	1	7	1	8	7	5	12
AGE MOYEN	2021	51,1	60,0	57,0	32,9	40,8	38,9	51,1	46,9	48,2	43,1	43,2	43,1	41,8	42,4	42,1
	2022	52,1	60,0	56,1	32,2	41,4	39,1	43,3	46,7	45,7	42,7	42,9	42,8	41,2	42,5	41,9
	2023	53,1	61,0	57,1	32,0	41,7	39,4	45,0	47,9	46,9	42,8	43,0	42,9	41,5	42,8	42,1

REPARTITION DE L'EFFECTIF INSCRIT PAR AGE ET PAR SEXE (situation au 31 décembre)



La pyramide des âges 2023 est équilibré pour les hommes, en revanche pour les femmes on note cette année une légère sous représentation des tranches 25-29 ans alors que la tranche 55-59 est sur représentée.

L'âge moyen est de 42,1 ans, en légère hausse comparé à 2022 (41,9 ans).



118. Répartition de l'effectif inscrit au 31 décembre selon l'ancienneté groupe

		EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
moins d' 1 an	2021	-	-	-	33	56	89	-	2	2	72	46	118	105	104	209
	2022	-	-	-	38	54	92	2	1	3	82	53	135	122	108	230
	2023	-	-	-	20	27	47	2	3	5	45	33	78	67	63	130
de 1 à 5 ans	2021	-	-	-	26	75	101	-	4	4	184	154	338	210	233	443
	2022	-	-	-	25	71	96	-	8	8	198	161	359	223	240	463
	2023	-	-	-	26	73	99	1	5	6	192	152	344	219	230	449
de 6 à 10 ans	2021	-	-	-	8	21	29	-	3	3	54	35	89	62	59	121
	2022	-	-	-	6	15	21	-	2	2	56	38	94	62	55	117
	2023	-	-	-	8	16	24	-	1	1	63	43	106	71	60	131
de 11 à 15 ans	2021	-	-	-	4	30	34	6	3	9	52	43	95	62	76	138
	2022	-	-	-	5	22	27	3	3	6	44	31	75	52	56	108
	2023	-	-	-	4	24	28	2	1	3	31	25	56	37	50	87
de 16 à 20 ans	2021	1	1	2	8	32	40	-	5	5	35	40	75	44	78	122
	2022	1	1	2	7	36	43	2	4	6	38	43	81	48	84	132
	2023	1	1	2	4	28	32	3	4	7	36	35	71	44	68	112
de 21 à 25 ans	2021	-	1	1	1	20	21	2	-	2	26	24	50	29	45	74
	2022	-	-	-	1	20	21	1	2	3	26	25	51	28	47	75
	2023	-	-	-	2	17	19	1	4	5	27	28	55	30	49	79
de 26 à 30 ans	2021	-	-	-	-	9	9	1	2	3	25	16	41	26	27	53
	2022	-	-	-	-	8	8	1	1	2	20	17	37	21	26	47
	2023	-	-	-	-	5	5	1	1	2	16	12	28	17	18	35
plus de 30 ans	2021	-	-	-	1	21	22	-	1	1	23	26	49	24	48	72
	2022	-	-	-	1	20	21	-	2	2	25	23	48	26	45	71
	2023	-	-	-	-	17	17	1	3	4	20	26	46	21	46	67
TOTAL	2021	1	2	3	81	264	345	9	20	29	471	384	855	562	670	1232
	2022	1	1	2	83	246	329	9	23	32	489	391	880	582	661	1243
	2023	1	1	2	64	207	271	11	22	33	430	354	784	506	584	1090

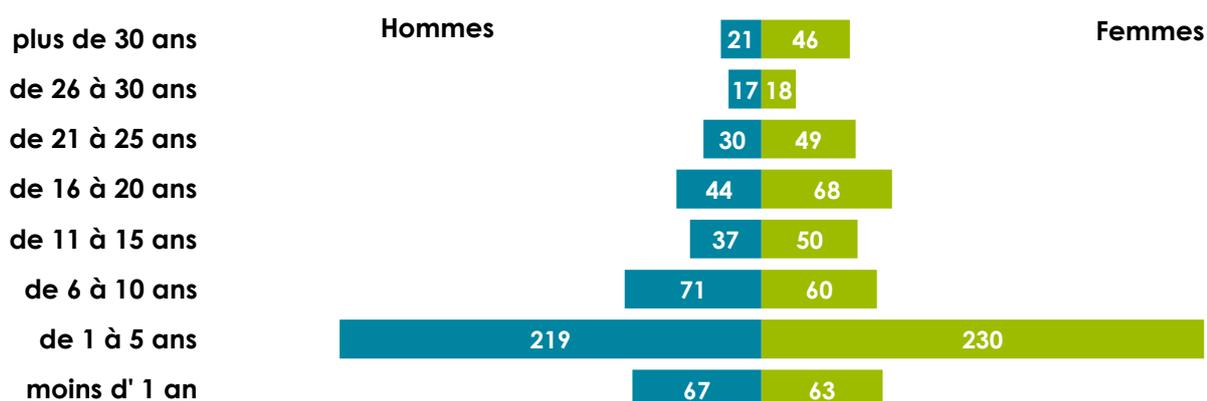
118 bis. Ancienneté groupe moyenne de l'effectif inscrit au 31 décembre

		EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Ancienneté groupe moyenne	2021	16,1	21,1	19,4	4,7	10,4	9,0	17,7	12,9	14,4	9,2	10,1	9,6	8,7	10,3	9,6
	2022	17,1	18,1	17,6	4,4	10,6	9,0	14,2	12,7	13,1	8,6	9,6	9,1	8,1	10,1	9,2
	2023	18,1	19,1	18,6	4,3	10,8	9,3	15,3	15,0	15,1	8,7	10,0	9,3	8,3	10,5	9,5

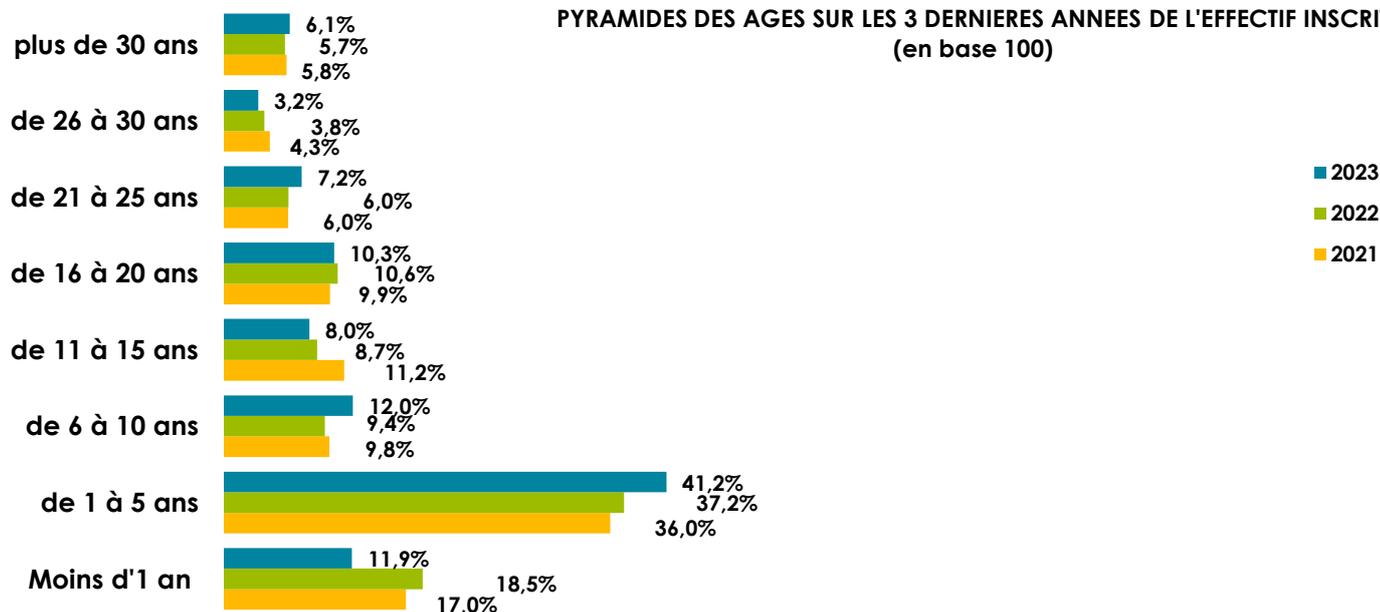
L'ancienneté moyenne est en légère hausse entre 2022 et 2023.

L'ancienneté moyenne des femmes reste supérieure à celle des hommes (10,5 ans vs 8,3 ans).

REPARTITION DE L'EFFECTIF INSCRIT PAR ANCIENNETE GROUPE ET PAR SEXE (situation au 31 décembre)



PYRAMIDES DES AGES SUR LES 3 DERNIERES ANNEES DE L'EFFECTIF INSCRIT (en base 100)



119. Répartition de l'effectif inscrit au 31 décembre selon la nationalité

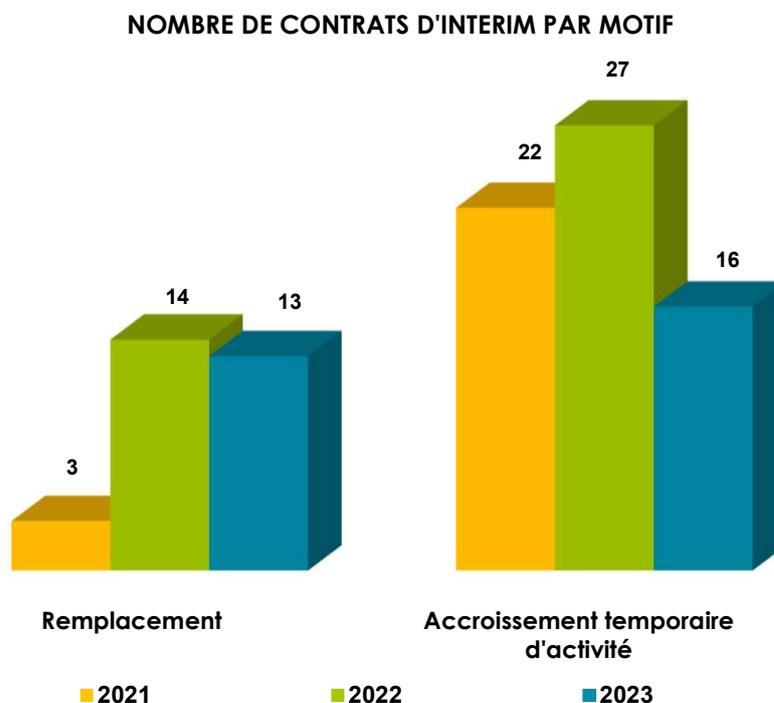
		EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
FRANCAIS	2021	1	2	3	74	254	328	8	20	28	463	370	833	546	646	1 192
	2022	1	1	2	79	235	314	9	23	32	476	375	851	565	634	1 199
	2023	1	1	2	60	199	259	11	22	33	425	343	768	497	565	1 062
ETRANGER	2021	0	0	0	7	10	17	1	0	1	8	14	22	16	24	40
	2022	0	0	0	4	11	15	0	0	0	13	16	29	17	27	44
	2023	0	0	0	4	8	12	0	0	0	5	11	16	9	19	28

1.2 TRAVAILLEURS EXTERIEURS

	2021	2022	2023
121. Nombre de stagiaires écoles * <i>* Hors stages d'une durée inférieure à 1 semaine</i>	53	63	69
123. Nombre mensuel moyen de travailleurs temporaires (en Equivalents temps plein) <i>Nombre de jours ouvrés / 211</i>	9,00	12,23	11,69
124. Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours)	75,96	62,95	85,07

En 2023, le recours aux travailleurs temporaires est en baisse. La durée moyenne des contrats augmente (85,07 jours contre 62,95 jours en 2022).

Le motif accroissement temporaire d'activité est majoritairement utilisé cette année avec 55% des contrats établis sur ce motif, contre 45% pour le motif remplacement.



1.3 EMBAUCHES

EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total

131. Nombre d'embauches externes en contrat à durée indéterminée (y compris acquisitions)

Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2021	-	-	-	4	13	17	-	3	3	77	49	126	81	65	146
2022	-	-	-	7	25	32	1	-	1	88	60	148	96	85	181
2023	-	-	-	2	5	7	2	4	6	52	37	89	56	46	102

132. Nombre d'embauches par mobilité CDC en contrat à durée indéterminée.

Année	H	F	Total												
2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2022	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	3	4	1	4	5
2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	6	3	3	6

133. Nombre de passages de CDD en CDI

Année	H	F	Total	H	F	Total									
2021	-	-	-	1	4	5	-	-	-	5	6	11	6	10	16
2022	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2	1	3	3	2	5
2023	-	-	-	3	1	4	-	1	1	5	3	8	8	5	13

134. Nombre d'embauches par contrat à durée déterminée (CDD) et par contrat en alternance (CEA)

CDD	2021	-	-	-	3	8	11	-	-	-	9	13	22	12	21	33
CEA		-	-	-	36	46	82	-	-	-	-	-	-	36	46	82
TOTAL		-	-	-	39	54	93	-	-	-	9	13	22	48	67	115
CDD	2022	-	-	-	7	7	14	1	3	4	10	6	16	18	16	34
CEA		-	-	-	30	35	65	-	-	-	-	-	-	30	35	65
TOTAL		-	-	-	37	42	79	1	3	4	10	6	16	48	51	99
CDD	2023	-	-	-	1	4	5	-	-	-	5	4	9	6	8	14
CEA		-	-	-	22	24	46	-	-	-	-	-	-	22	24	46
TOTAL		-	-	-	23	28	51	-	-	-	5	4	9	28	32	60

135. Nombre d'embauches par contrat à durée indéterminée de personnes de moins de 25 ans

Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2021	-	-	-	-	3	3	-	-	-	10	5	15	10	8	18
2022	-	-	-	-	1	1	1	-	1	13	12	25	14	13	27
2023	-	-	-	2	1	3	-	-	-	9	4	13	11	5	16

1.4 DEPARTS

	EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total

141. Total des départs en CDI

2021	8	3	11	7	24	31	6	3	9	53	35	88	74	65	139
2022	-	1	1	7	27	34	2	2	4	79	61	140	88	91	179
2023	-	-	-	8	27	35	1	7	8	116	80	196	125	114	239

142. Nombre de démissions

2021	-	-	-	1	11	12	1	1	2	26	17	43	28	29	57
2022	-	-	-	6	11	17	-	1	1	49	34	83	55	46	101
2023	-	-	-	3	8	11	-	1	1	38	25	63	41	34	75

143. Licenciement pour cause économique

2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

144. Nombre de licenciements pour autres causes ou ruptures conventionnelles

2021	-	-	-	2	7	9	3	1	4	12	9	21	17	17	34
2022	-	-	-	1	6	7	1	1	2	16	13	29	18	20	38
2023	-	-	-	3	9	12	1	1	2	25	14	39	29	24	53

Dont les ruptures conventionnelles

2021	-	-	-	1	2	3	1	-	1	5	2	7	7	4	11
2022	-	-	-	1	2	3	-	-	-	8	4	12	9	6	15
2023	-	-	-	-	3	3	1	1	2	12	7	19	13	11	24

145. Nombre de départs au cours de la période d'essai

2021	-	-	-	1	1	2	-	1	1	8	2	10	9	4	13
2022	-	-	-	-	2	2	-	-	-	5	5	10	5	7	12
2023	-	-	-	-	1	1	-	1	1	10	5	15	10	7	17

146. Nombre de mobilités vers la CDC

2021	8	3	11	-	-	-	-	-	-	-	1	1	8	4	12
2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1
2023	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	1	2	1	2	3

146. bis Nombre de transferts vers une société extérieure / départs avec les sociétés cédées

2021	-	-	-	2	-	2	1	-	1	-	-	-	3	-	3
2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2023	-	-	-	2	5	7	-	4	4	34	27	61	36	36	72

147. Nombre de départs en retraite

2021	-	-	-	1	5	6	1	-	1	7	4	11	9	9	18
2022	-	-	-	-	8	8	1	-	1	8	9	17	9	17	26
2023	-	-	-	-	2	2	-	-	-	8	6	14	8	8	16

148. Nombre de décès

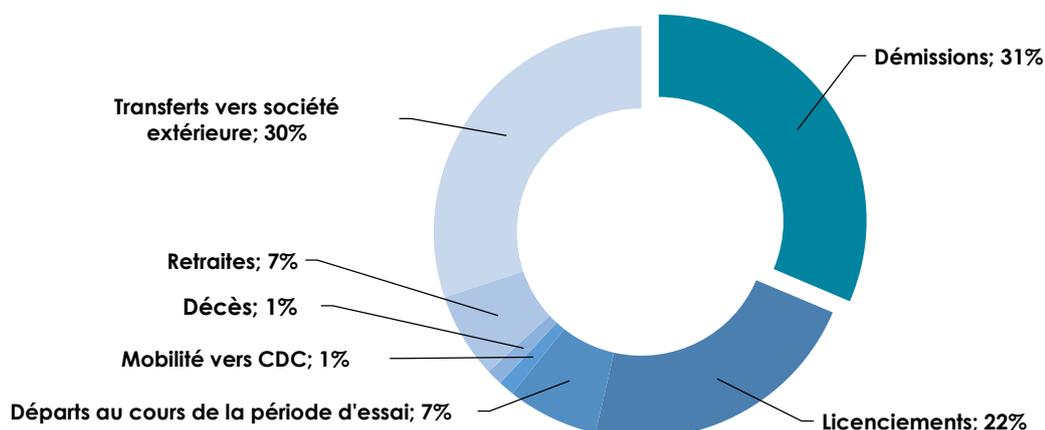
2021	-	-	-	Bilan social 2023 - Données consolidées			-	2	2	-	15	2	-	15	2
------	---	---	---	---	--	--	---	---	---	---	----	---	---	----	---

2022	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
2023	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	2
	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	2
	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	3	3

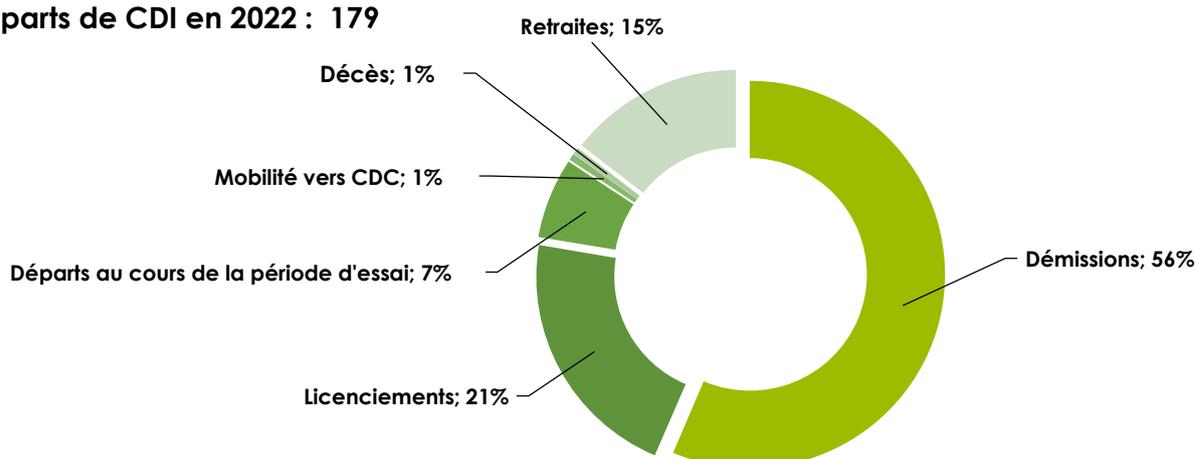
Le taux de turnover de l'année 2023 (total des départs CDI hors mobilité Icade, retraite et décès / effectif moyen en CDI) est de 20,31%. Ce chiffre est en hausse par rapport au taux 2022 qui était de 13,5%. Cette hausse est principalement liée aux transferts vers société extérieure (Icade Santé et AMO).

Le taux de turnover des CDI - hors cessions 2023 est de 13,7%. Soit une augmentation de 0,2 point de pourcentage par rapport au taux de 2022. Il reste relativement stable.

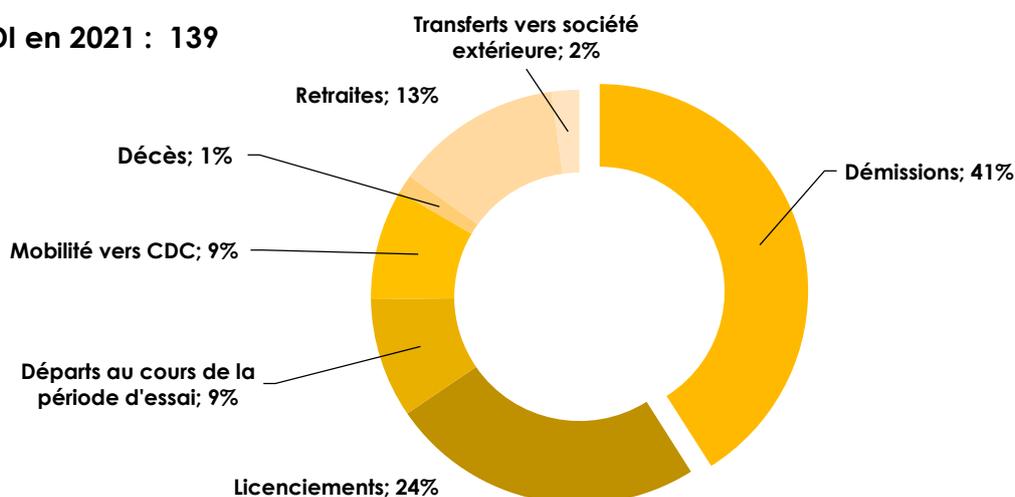
Départs de CDI en 2023 : 239



Départs de CDI en 2022 : 179



Départs de CDI en 2021 : 139



EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total

149. Nombre de fin de contrats à durée déterminée (CDD) et contrats en alternance (CEA)

		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
CDD	2021	-	-	-	3	3	6	-	-	-	4	6	10	7	9	16
CEA		-	-	-	30	34	64	-	-	-	-	-	-	30	34	64
TOTAL		-	-	-	33	37	70	-	-	-	4	6	10	37	43	80

		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
CDD	2022	-	-	-	2	6	8	-	-	-	4	5	9	6	11	17
CEA		-	-	-	31	47	78	-	-	-	-	-	-	31	47	78
TOTAL		-	-	-	33	53	86	-	-	-	4	5	9	37	58	95

		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
CDD	2023	-	-	-	2	4	6	1	1	2	5	4	9	8	9	17
CEA		-	-	-	30	35	65	-	-	-	-	-	-	30	35	65
TOTAL		-	-	-	32	39	71	1	1	2	5	4	9	38	44	82

1.5 MOBILITES INTERNES

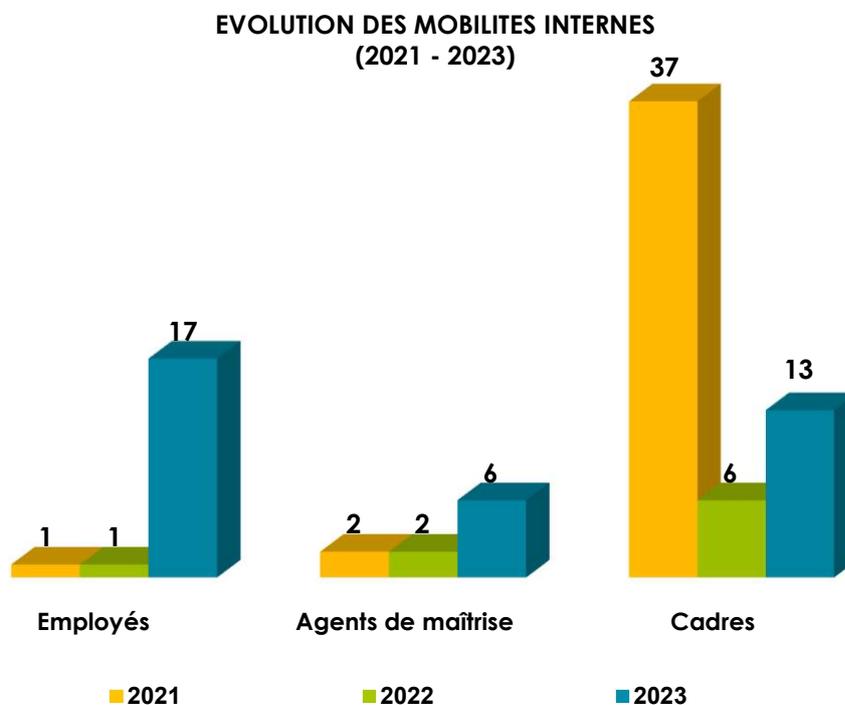
EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total

151. Nombre de mobilités internes

	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
2021	-	-	-	-	1	1	-	2	2	20	17	37	20	20	40
2022	-	-	-	-	1	1	-	2	2	3	3	6	3	6	9
2023	-	-	-	7	10	17	3	3	6	4	9	13	14	22	36

Les mobilités internes comptabilisent les mouvements de personnel d'une société à une autre au sein du groupe Icade.

En 2023, les mobilités internes augmentent de 300% par rapport à 2022. Cette augmentation est principalement liée aux transferts des salariés de la comptabilité d'Icade Promotion vers Icade Management.



1.6 PROMOTIONS

EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total

161. Nombre de salariés promus *

Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
2021	-	-	-	-	11	11	-	-	-	10	4	14	10	15	25
2022	-	-	-	4	12	16	-	1	1	12	17	29	16	30	46
2023	-	-	-	5	9	14	2	-	2	23	14	37	30	23	53

162. Nombre de salariés promus dans une autre catégorie professionnelle *

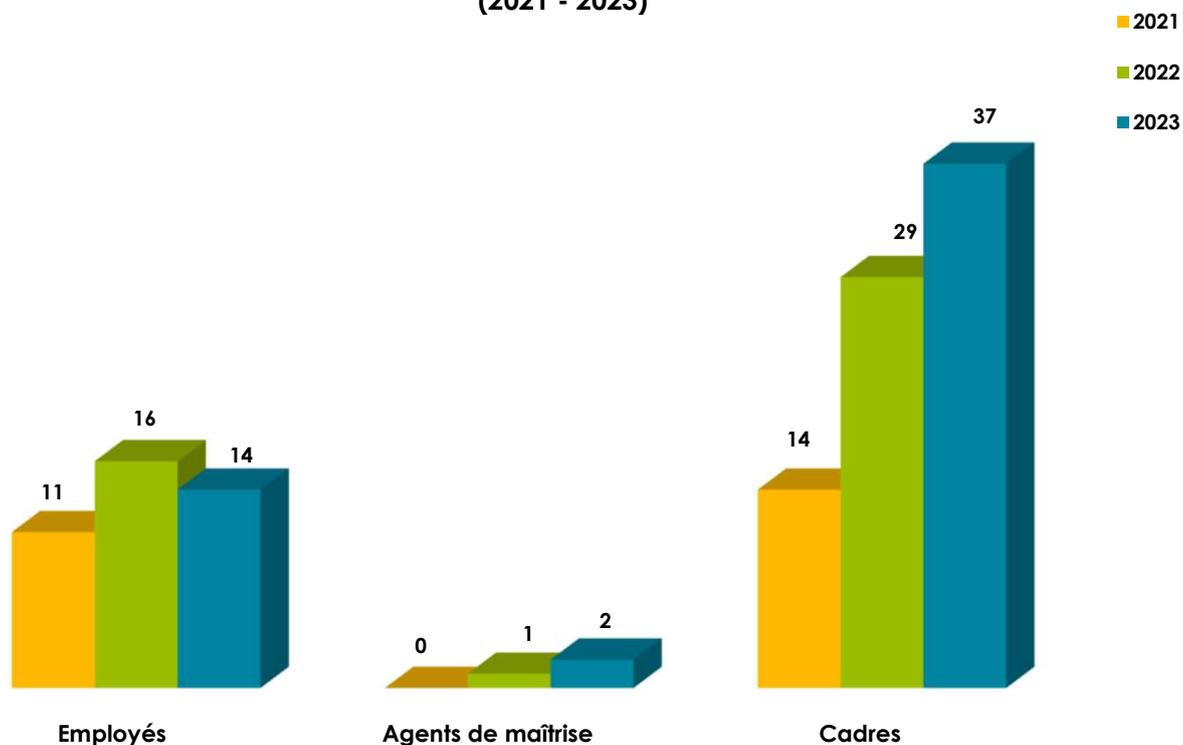
Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
2021	-	-	-	-	10	10	-	-	-	-	-	-	-	10	10
2022	-	-	-	2	6	8	-	1	1	-	-	-	2	7	9
2023	-	-	-	4	6	10	1	-	1	-	-	-	5	6	11

163. Pourcentage de promus dans une autre catégorie professionnelle par rapport à l'effectif moyen

Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
2021	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	0,0%	0,0%	1,5%	0,8%
2022	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%	2,4%	0,0%	4,3%	3,2%	-	-	0,0%	0,4%	1,1%	0,7%
2023	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	2,6%	3,3%	11,1%	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	1,0%	0,9%

* les promotions sont identifiées dans la catégorie de départ

EVOLUTION DES PROMOTIONS (2021 - 2023)



1.7 ACTIVITE PARTIELLE

Pas d'activité partielle en 2023

1.8 HANDICAPES

Contribution payée à l'AGEFIPH	2021	59 046 €
	2022	44 796 €
	2023	55 922 €

Un nouvel accord pour l'intégration professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap a été signé le 27 septembre 2023, avec l'ensemble des partenaires sociaux, pour une durée de 3 ans.

La politique handicap s'articule autour de 5 axes :

Montant HT dépensé en faveur des ateliers protégés	2021	428 701 €
	2022	650 690 €
	2023	908 435 €

- Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap avec l'accompagnement dans la démarche de RQTH, les dispositifs de reclassement, les formations de reconversion, l'accessibilité des locaux et les aménagements matériels des postes de travail.

- Prise en compte du handicap dans l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés avec notamment le financement intégral de CESU handicap, l'aide au transport, l'aménagement des horaires de travail, le passage à temps partiel, le télétravail, l'accompagnement spécifique des salariés touchés par le handicap dans leur sphère familiale.

- Accueil des personnes en situation de handicap en CDI, CDD, stage notamment pour les élèves de 3ème en situation de handicap issus des QPV et alternance. Participation au DUODAY, aux journées "inclusion" organisées par nos écoles cibles. Sensibilisation des étudiants sur le handicap en entreprise. Versement d'une partie de la taxe d'apprentissage aux organismes/établissements œuvrant pour la formation, l'emploi, l'insertion des personnes en situation de handicap,

- Communication interne tout au long de l'année pour changer le regard sur le handicap et notamment avec l'évènement annuel "SEEPH". Sensibilisation au sein des équipes et auprès de l'ensemble des collaborateurs sur les différents types de handicap et lors de "Handi"cafés". Communication externe (réseaux sociaux, sites web, cadeaux clients...) valorisant notre image d'handi-employeur. Un partenariat a été signé avec Pauline Déroulède, athlète de tennis fauteuil, en lien avec le Village des Athlètes et les jeux paralympiques 2024.

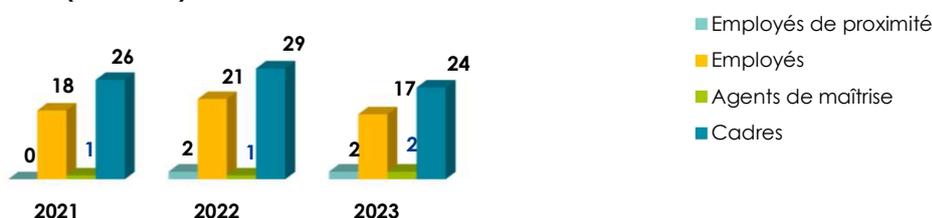
- Poursuite du développement de la collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) avec le Réseau National des Ambassadeurs du STPA.

181. Nombre de salariés en situation de handicap*

	EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2021	-	-	-	3	15	18	-	1	1	11	15	26	14	31	45
2022	1	1	2	3	18	21	1	-	1	14	15	29	19	34	53
2023	1	1	2	3	14	17	1	1	2	12	12	24	17	28	45

*Sont pris en compte les salariés reconnus handicapés selon les critères de l'Agefiph

EVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIES HANDICAPES PAR STATUT (2021 - 2023)



182. Aucun salarié n'a été déclaré handicapé à la suite d'accidents du travail

1.9 ABSENTEISME

EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total

191. Taux global d'absentéisme

Nombre de jours d'absence (en jours calendaires)
Effectif moyen x 365

Jours d'abs. Eff. moy.	2021	365 730		1 095		667 7 089		7 756		398 702		1 100		4 817 6 966		11 783		6 247 15 487		21 734	
		365 730		1 095		30 386 95 356		125 743		4 654 6 632		11 286		166 925 138 182		305 107		202 330 240 900		443 230	
Taux		100,0%	100,0%	100,0%	2,2%	7,4%	6,2%	8,6%	10,6%	9,7%	2,9%	5,0%	3,9%	3,1%	6,4%	4,9%					
Jours d'abs. Eff. moy.	2022	365 494		859		575 6 412		6 987		259 1 424		1 683		5 675 9 530		15 205		6 874 17 860		24 734	
		365 365		730		29 930 91 250		121 180		2 920 8 395		11 315		173 740 143 080		316 820		206 955 243 090		450 045	
Taux		100,0%	100,0%	100,0%	1,9%	7,0%	5,8%	8,9%	17,0%	14,9%	3,3%	6,7%	4,8%	3,3%	7,3%	5,5%					
Jours d'abs. Eff. moy.	2023	365 365		730		679 6 115		6 794		67 1 187		1 254		4 543 6 996		11 539		5 654 14 663		20 317	
		365 365		730		27 375 83 950		111 325		3 285 8 030		11 315		170 090 137 605		307 695		201 115 229 950		431 065	
Taux		100,0%	100,0%	100,0%	2,5%	7,3%	6,1%	2,0%	14,8%	11,1%	2,7%	5,1%	3,8%	2,8%	6,4%	4,7%					

192. Nombre de jours d'absence pour maladie

2021	365	730	1095	527	5557	6084	396	701	1097	3927	4278	8205	5215	11266	16481
2022	365	129	494	354	4693	5047	256	1368	1624	4748	5313	10061	5723	11503	17226
2023	365	-	365	371	4414	4785	56	1160	1216	3385	4578	7963	4177	10152	14329

193. Répartition de la maladie selon la durée de l'absence (en jours)

moins de 7 jours	0	0	0	145	424	569	29	26	55	231	436	667	405	886	1 291
de 7 jours à 90 jours	0	0	0	129	1 902	2 031	27	288	315	1 112	1 904	3 016	1 268	4 094	5 362
de 91 jours à 180 jours	0	0	0	97	448	545	-	0	0	213	872	1 085	310	1 320	1 630
plus de 180 jours	365	0	365	-	1 640	1 640	-	846	846	1829	1 366	3 195	2194	3 852	6 046

194. Nombre de jours d'absence pour accidents du travail, de trajet et pour maladie professionnelle

2021	-	-	-	-	128	128	-	-	-	-	55	55	-	183	183
2022	-	365	365	23	21	44	-	34	34	-	-	-	23	420	443
2023	-	365	365	28	43	71	5	22	27	376	1	377	409	431	840

195. Nombre de jours d'absence pour maternité (congé maternité, congé adoption, congé paternité)

2021	-	-	-	26	618	644	-	-	-	309	1 682	1 991	335	2 300	2 635
2022	-	-	-	18	1 149	1 167	-	-	-	414	2 944	3 358	432	4 093	4 525
2023	-	-	-	35	1 354	1 389	-	-	-	402	2 009	2 411	437	3 363	3 800

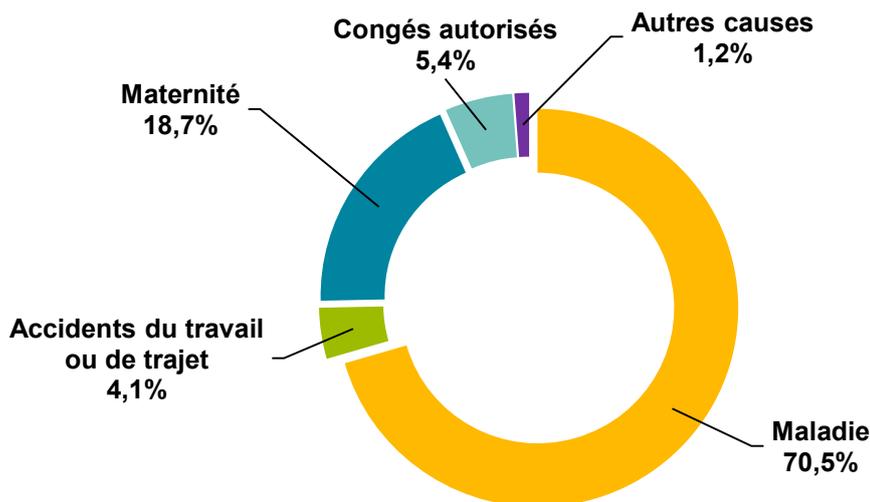
196. Nombre de jours d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés enfant malade, parentaux, et solidaire...)

2021	-	-	-	104	657	761	2	-	2	391	808	1 199	497	1 465	1 962
2022	-	-	-	172	502	674	3	22	25	438	1 039	1 477	613	1 563	2 176
2023	-	-	-	239	286	525	6	4	10	293	279	572	538	569	1 107

197. Nombre de jours d'absence pour autres causes (congés sabbatiques, congés création d'entreprise, congés sans solde)

2021	-	-	-	10	129	139	-	1	1	190	143	333	200	273	473
2022	-	-	-	8	47	55	-	-	-	75	234	309	83	281	364
2023	-	-	-	6	18	24	-	1	1	87	129	216	93	148	241

REPARTITION DE L'ABSENTEISME PAR MOTIF (2023)



Le taux global d'absentéisme est en baisse de 0,8 point entre 2022 et 2023.

La maladie reste le principal motif d'absence et est en baisse sur 2023 : diminution du nombre de jours de 16,8% et du nombre de salariés absents pour maladie. La durée moyenne des absences est en hausse de 6 jours par rapport à 2022.

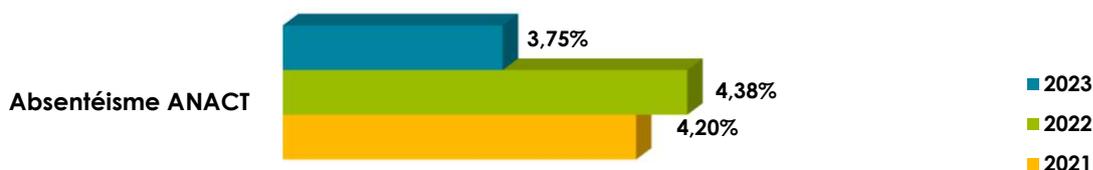
11 salariés ont été absents toute l'année.

Le nombre de jours pour autres causes poursuit sa baisse entamée depuis 2020 (-33% entre 2022 et 2023). Le nombre de jours pour accidents de travail, de trajet et pour maladie professionnelle est en hausse de 397 jours.

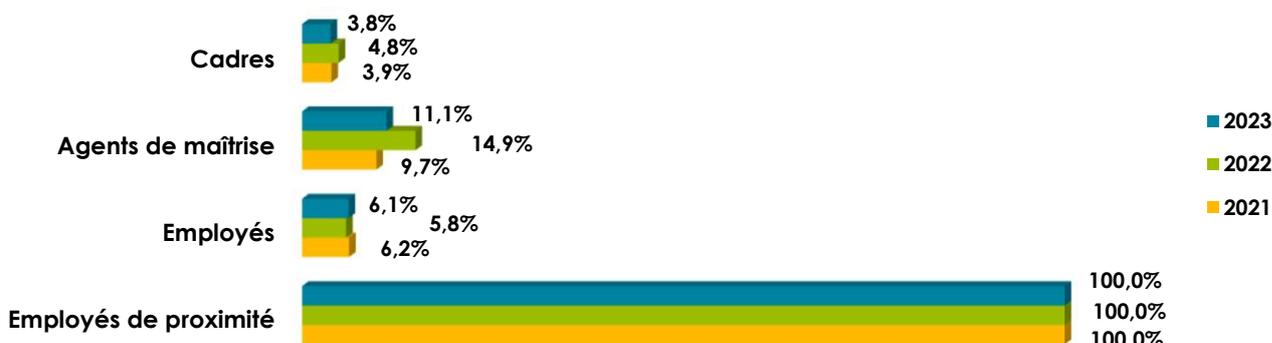
En interne ICADE, nous communiquons un taux d'absentéisme correspondant à la définition de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) qui comprend le taux d'absentéisme retraité de certaines absences (maternités, congés naissance...) et qui se concentre donc sur les absences plus significatives pour l'entreprise.

Le taux d'absentéisme ANACT est de 3,75% pour l'année 2023 en baisse de -0,63 point par rapport à 2022.

EVOLUTION DU TAUX D'ABSENTEISME ANACT



EVOLUTION DU TAUX D'ABSENTEISME PAR STATUT





2. REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

2.1 MONTANT DES REMUNERATIONS

2.2 HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

2.3 CHARGES ET ACCESSOIRES

2.4 CHARGES SALARIALES

2. REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

2.1 MONTANT DES REMUNERATIONS

EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total

211. Masse salariale annuelle totale (au sens des DADS)

2021	17 510 €	11 935 844 €	1 555 865 €	68 880 037 €	82 389 257 €
2022	14 107 €	12 256 671 €	1 289 473 €	74 785 049 €	88 345 300 €
2023	5 355 €	11 692 875 €	1 274 563 €	74 888 830 €	87 861 624 €

212. Part des primes à périodicité non mensuelle dans la rémunération des salariés

2021	0,0%	4,0%	5,7%	13,0%	11,5%
2022	2,1%	4,5%	11,3%	14,0%	12,6%
2023	0,0%	4,1%	6,7%	14,6%	13,1%

Les primes à périodicité non mensuelle regroupent les primes de performance, les primes exceptionnelles et les primes diverses : prime anniversaire, prime tutorat, prime cooptation... (hors commissions sur ventes).

213. Rémunération annuelle brute moyenne de l'effectif permanent (primes et commissions comprises)

2021	-	-	-	50 541 € 39 647 €	41 837 €	54 689 € 42 078 €	47 237 €	94 395 € 74 886 €	85 674 €	89 721 € 62 811 €	75 629 €
2022	-	-	-	55 422 € 41 938 €	44 506 €	42 423 € 44 078 €	43 502 €	96 540 € 77 564 €	88 226 €	92 520 € 65 914 €	78 860 €
2023	-	-	-	55 182 € 42 607 €	44 767 €	45 688 € 42 671 €	43 964 €	97 069 € 78 344 €	88 870 €	93 147 € 66 487 €	79 414 €

214. Salaire de base mensuel moyen de l'effectif rémunéré en CDI au 31 décembre *

2021	-	-	-	2 631 € 2 547 €	2 555 €	2 747 € 2 882 €	2 837 €	5 374 € 4 701 €	5 070 €	5 209 € 3 947 €	4 521 €
2022	-	-	-	2 728 € 2 604 €	2 617 €	2 981 € 2 944 €	2 956 €	5 479 € 4 692 €	5 127 €	5 322 € 3 990 €	4 609 €
2023	-	-	-	2 728 € 2 675 €	2 680 €	3 061 € 3 078 €	3 072 €	5 591 € 4 746 €	5 213 €	5 432 € 4 061 €	4 697 €

215. Salaire de base mensuel moyen avec les primes récurrentes de l'effectif rémunéré en CDI au 31 décembre *

Les primes récurrentes comprennent la prime d'ancienneté et les primes versées mensuellement au personnel de proximité et sécurité.

2021	-	-	-	2 807 € 2 671 €	2 684 €	2 933 € 2 994 €	2 974 €	5 477 € 4 790 €	5 167 €	5 317 € 4 048 €	4 626 €
2022	-	-	-	2 862 € 2 719 €	2 734 €	3 126 € 3 076 €	3 092 €	5 570 € 4 776 €	5 215 €	5 416 € 4 085 €	4 703 €
2023	-	-	-	2 863 € 2 793 €	2 799 €	3 199 € 3 199 €	3 199 €	5 673 € 4 830 €	5 295 €	5 517 € 4 156 €	4 788 €

216. Salaire de base mensuel médian de l'effectif rémunéré en CDI au 31 décembre *

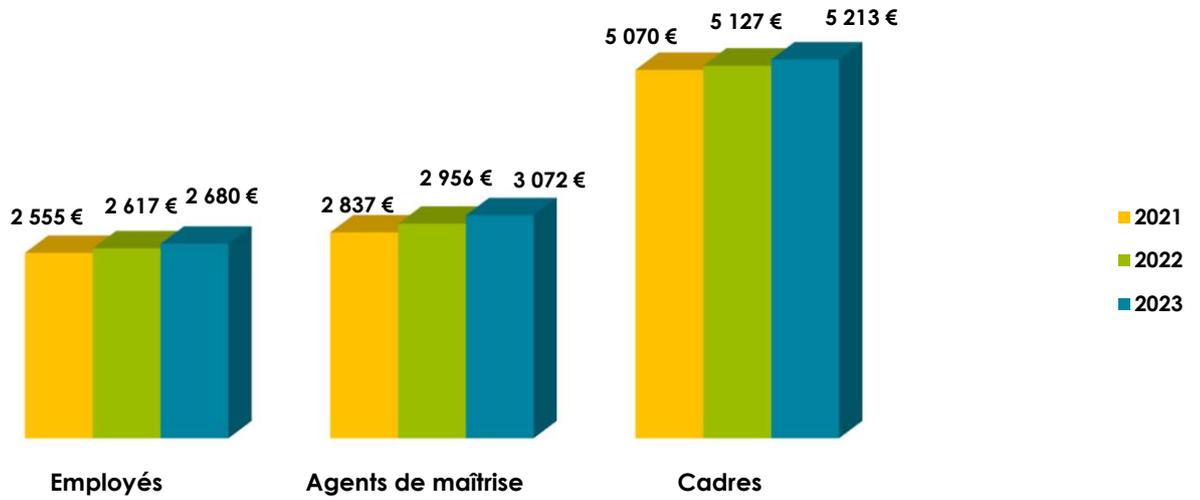
2021	-	-	-	2 615 € 2 510 €	2 536 €	2 692 € 2 936 €	2 846 €	4 825 € 4 023 €	4 500 €	4 615 € 3 344 €	3 933 €
2022	-	-	-	2 715 € 2 575 €	2 587 €	2 927 € 2 923 €	2 923 €	4 923 € 4 077 €	4 615 €	4 729 € 3 385 €	4 040 €
2023	-	-	-	2 754 € 2 652 €	2 681 €	3 000 € 3 104 €	3 077 €	4 989 € 4 120 €	4 615 €	4 769 € 3 457 €	4 095 €

* Hors personnel commercial et international, mandataires sociaux et membres du comité exécutif.

2. REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

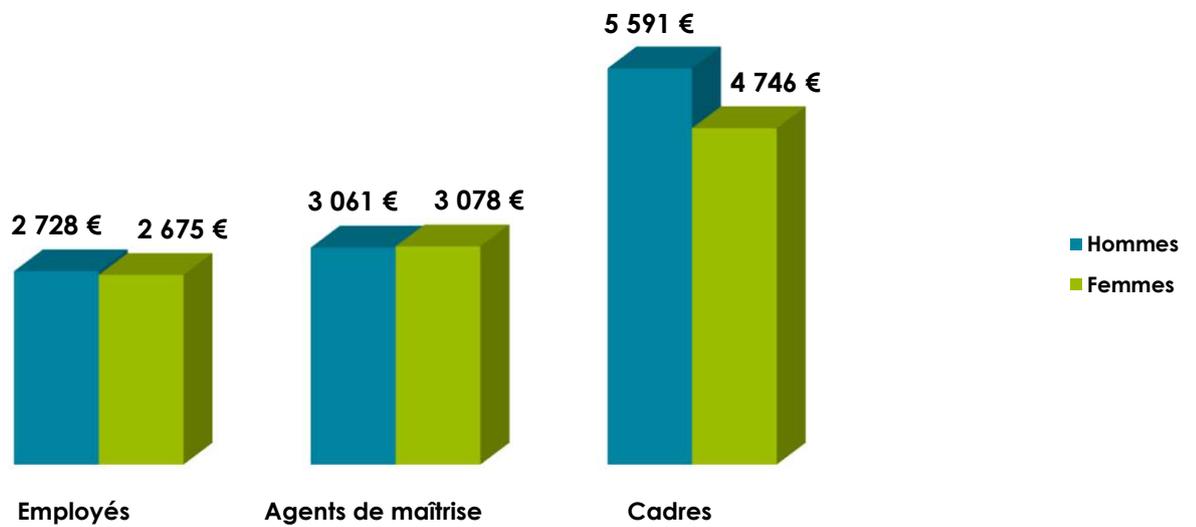
VARIATION DES SALAIRES DE BASE MOYENS DU MOIS DE DECEMBRE PAR STATUT

EFFECTIF REMUNERE EN CDI



VARIATION DES SALAIRES DE BASE MOYENS DU MOIS DE DECEMBRE PAR STATUT

EFFECTIF REMUNERE EN CDI



2. REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

217. Grille des salaires mensuels de base du personnel rémunéré en CDI

		HOMMES				FEMMES			
		Mini	Maxi	Moyen	Effectif ⁽¹⁾	Mini	Maxi	Moyen	Effectif ⁽¹⁾
EMPLOYES	2021	2 308 €	3 320 €	2 631 €	19	1 828 €	3 529 €	2 547 €	177
	2022	2 342 €	3 385 €	2 728 €	20	1 855 €	3 564 €	2 604 €	171
	2023	2 436 €	2 947 €	2 728 €	14	1 930 €	3 462 €	2 675 €	147
AGENTS DE MAITRISE	2021	2 040 €	3 418 €	2 747 €	9	2 391 €	3 346 €	2 882 €	18
	2022	2 532 €	3 452 €	2 981 €	8	2 428 €	3 380 €	2 944 €	17
	2023	2 633 €	3 486 €	3 061 €	11	2 526 €	3 769 €	3 078 €	20
CADRES	2021	2 640 €	16 538 €	5 374 €	431	2 538 €	18 462 €	4 701 €	354
	2022	2 769 €	16 538 €	5 479 €	450	2 598 €	14 615 €	4 692 €	363
	2023	2 880 €	18 462 €	5 591 €	402	2 664 €	13 098 €	4 746 €	326
TOTAL	2021	2 040 €	16 538 €	5 209 €	459	1 828 €	18 462 €	3 947 €	549
	2022	2 342 €	16 538 €	5 322 €	478	1 855 €	14 615 €	3 990 €	551
	2023	2 436 €	18 462 €	5 432 €	427	1 930 €	13 098 €	4 061 €	493

		ENSEMBLE			
		Mini	Maxi	Moyen	Effectif ⁽¹⁾
EMPLOYES	2021	1 828 €	3 529 €	2 555 €	196
	2022	1 855 €	3 564 €	2 617 €	191
	2023	1 930 €	3 462 €	2 680 €	161
AGENTS DE MAITRISE	2021	2 040 €	3 418 €	2 837 €	27
	2022	2 428 €	3 452 €	2 956 €	25
	2023	2 526 €	3 769 €	3 072 €	31
CADRES	2021	2 538 €	18 462 €	5 070 €	785
	2022	2 598 €	16 538 €	5 127 €	813
	2023	2 664 €	18 462 €	5 213 €	728
TOTAL	2021	1 828 €	18 462 €	4 521 €	1 008
	2022	1 855 €	16 538 €	4 609 €	1 029
	2023	1 930 €	18 462 €	4 697 €	920

⁽¹⁾ Effectif rémunéré en CDI inscrit au 31 décembre hors personnel commercial et international, hors mandataires sociaux, hors membres du comité exécutif.

2. REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

2.2 HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

*(HORS PERSONNEL COMMERCIAL ET INTERNATIONAL, MANDATAIRES SOCIAUX ET MEMBRES DU COMITE EXECUTIF)

Salariés permanents rémunérés avec un salaire de base ETP.

221. Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés en CDI touchant les rémunérations les plus élevées et celles correspondant aux 10 % des salariés en CDI touchant les rémunérations les moins élevées *

2021	4,08
2022	3,95
2023	3,97

221 bis. Rapport entre la moyenne des 10 rémunérations les plus élevées et la moyenne des 10 rémunérations les moins élevées du personnel en CDI *

2021	6,86
2022	7,00
2023	6,66

222. Rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres rémunérés en CDI et la rémunération moyenne des employés et agents de maîtrise rémunérés en CDI*

2021	1,98
2022	1,97
2023	1,92

223. Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations *

2021	3
2022	1
2023	1

224. Montant global des dix rémunérations brutes les plus élevées

*Mandataires sociaux et membres du COMEX inclus

2021	3 769 947 €
2022	4 007 793 €
2023	4 061 149 €

2.3 MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES

231. Effectif des salariés dont le salaire dépend en tout ou partie du rendement

(Population commerciale et développeurs)

	EMPLOYES DE PROXIMITE		EMPLOYES		AGENTS DE MAITRISE		CADRES		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
2021	-	-	23	24	-	-	92	59	115	83
2022	-	-	23	21	-	-	104	51	127	72
2023	-	-	16	19	-	-	93	46	109	65

232. Montant des versements effectués à des entreprises de travail temporaire

2021	458 000 €
2022	719 000 €
2023	775 000 €

2. REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

2.4 CHARGES SALARIALES

241. Charge salariale globale (Frais de personnel / Chiffre d'affaires)

	Frais de personnel	Chiffre d'affaires	Charge salariale globale
2021	143 103 000 €	1 660 862 000 €	8,62%
2022	155 346 000 €	1 815 607 000 €	8,56%
2023	143 734 000 €	1 527 679 000 €	9,41%

242. Montant de la réserve spéciale de participation versée en

2021	0 €
2022	0 €
2023	0 €

243. Montant brut moyen de la participation par bénéficiaire

2021	0 €
2022	0 €
2023	0 €

244. Montant de l'intéressement versé en

2021	4 473 605 €
2022	6 782 861 €
2023	6 933 792 €

245. Montant brut moyen de l'intéressement par bénéficiaire

2021	3 425 €
2022	5 066 €
2023	4 859 €

246. Montant de l'abondement versé en

2021	635 455 €
2022	764 076 €
2023	751 860 €

247. Montant brut moyen de l'abondement par bénéficiaire

2021	1 030 €
2022	837 €
2023	826 €

248. Pourcentage du capital détenu par les salariés via le Fonds Commun de Placement Entreprise Icade actionnariat au 31 décembre

2021	0,28%
2022	0,32%
2023	0,38%



3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

3.1 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

3.2 REPARTITION DES ACCIDENTS PAR ELEMENT MATERIEL

3.3 MALADIES PROFESSIONNELLES

3.4 COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

3.1 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET

	EMPLOYES DE PROXIMITE	EMPLOYES	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
--	-----------------------	----------	--------------------	--------	-------

311. Taux de fréquence des accidents de travail survenus dans l'année

Nombre d'accidents avec arrêt		-	1	-	2	3
Nombre théorique d'heures travaillées	2021	4 914	564 291	50 647	1 369 221	1 989 073
Taux de fréquence *		0,00	1,77	0,00	1,46	1,51
Nombre d'accidents avec arrêt		-	1	-	-	1
Nombre théorique d'heures travaillées	2022	3 276	543 816	50 778	1 421 784	2 019 654
Taux de fréquence *		0,00	1,84	0,00	0,00	0,50
Nombre d'accidents avec arrêt		-	-	-	-	-
Nombre théorique d'heures travaillées	2023	3 276	499 590	50 778	1 380 834	1 934 478
Taux de fréquence *		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

* Nombre d'accidents avec arrêt x 10⁶
Nombre d'heures travaillées

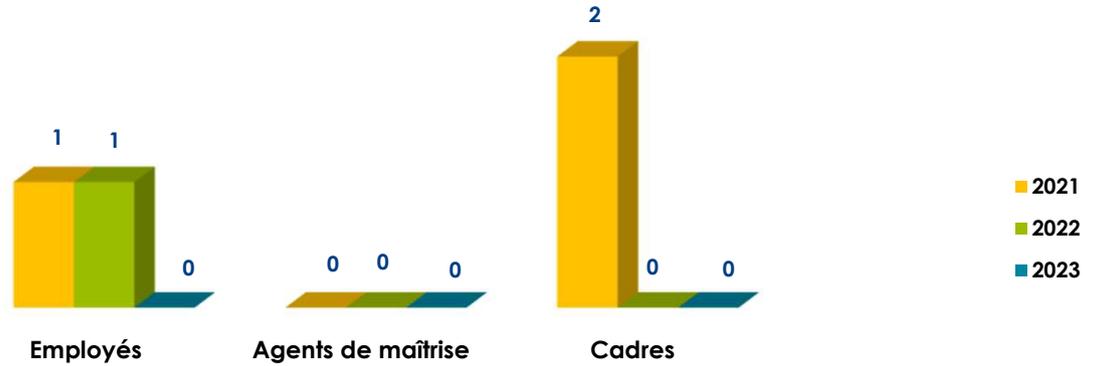
312. Taux de gravité des accidents de travail

Nombre de journées perdues		-	16	-	28	44
Nombre théorique d'heures travaillées	2021	4 914	564 291	50 647	1 369 221	1 989 073
Taux de gravité *		0,00	0,03	0,00	0,02	0,02
Nombre de journées perdues		-	3	-	-	3
Nombre théorique d'heures travaillées	2022	3 276	543 816	50 778	1 421 784	2 019 654
Taux de gravité *		0,00	0,01	0,00	0,00	0,00
Nombre de journées perdues		-	-	-	-	-
Nombre théorique d'heures travaillées	2023	3 276	499 590	50 778	1 380 834	1 934 478
Taux de gravité *		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

* Nombre de journées perdues x 10³
Nombre d'heures travaillées

3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL PAR STATUT
(2021 - 2023)



313. Aucune incapacité permanente notifiée au cours des trois dernières années

314. Aucun accident mortel au cours des trois dernières années

315. Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail

	EMPLOYES DE PROXIMITE	EMPLOYES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
2021	-	1	-	1	2
2022	-	2	1	-	3
2023	-	-	1	1	2

316. Montant de la cotisation sociale accident du travail (Sécurité Sociale)

2021	656 059 €
2022	630 831 €
2023	591 192 €

3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

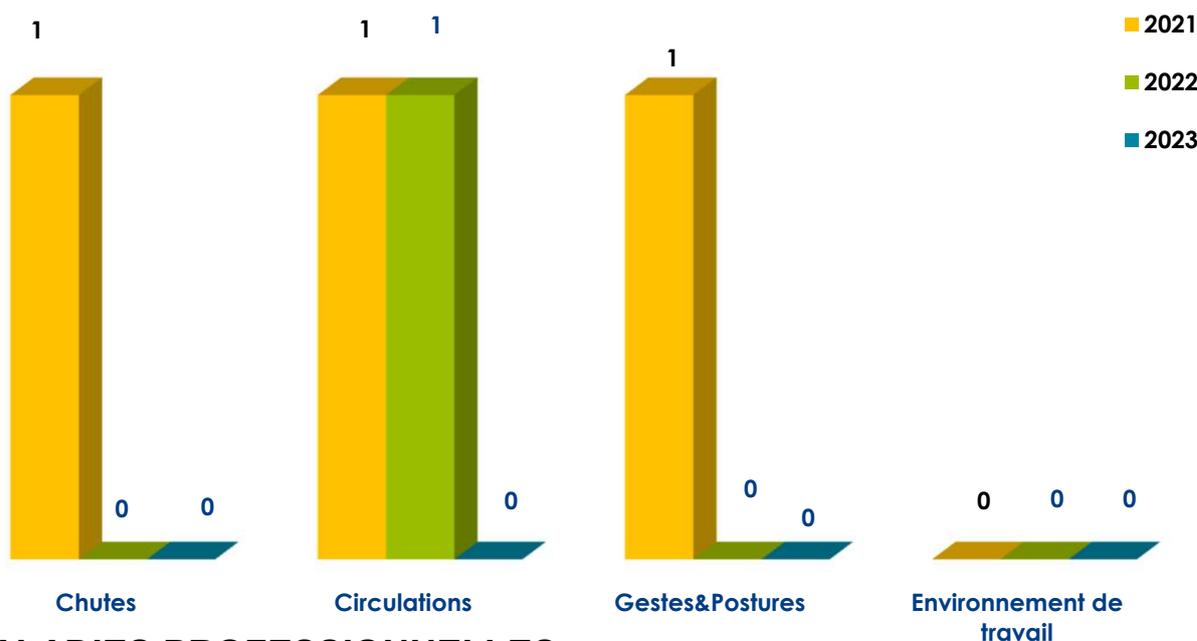
3.2 REPARTITION DES ACCIDENTS PAR ELEMENT MATERIEL

(cf nomenclature INRS)

321. Nombre d'accidents liés à des chutes de plain pied	1	-	-
322. Nombre d'accidents liés à des chutes de hauteur	-	-	-
323. Nombre d'accidents liés aux circulations internes à l'entreprise	-	-	-
324. Nombre d'accidents liés à de la circulation routière et de trajet	1	1	-
325. Nombre d'accidents liés à l'activité physique	1	-	-
326. Nombre d'accidents liés aux équipements de travail	-	-	-
327. Nombre d'accidents liés aux chutes d'objets	-	-	-
328. Nombre d'accidents liés au comportement de l'environnement	-	-	-
229, Total	3	1	-

	2021	2022	2023
321. Nombre d'accidents liés à des chutes de plain pied	1	-	-
322. Nombre d'accidents liés à des chutes de hauteur	-	-	-
323. Nombre d'accidents liés aux circulations internes à l'entreprise	-	-	-
324. Nombre d'accidents liés à de la circulation routière et de trajet	1	1	-
325. Nombre d'accidents liés à l'activité physique	1	-	-
326. Nombre d'accidents liés aux équipements de travail	-	-	-
327. Nombre d'accidents liés aux chutes d'objets	-	-	-
328. Nombre d'accidents liés au comportement de l'environnement	-	-	-
229, Total	3	1	-

EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL PAR TYPE
(2020 - 2022)



3.3 MALADIES PROFESSIONNELLES

331. Nombre de dénomination de maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale

2021	3
2022	-
2023	1

332. Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractéristiques de celles-ci

2021	-
2022	-
2023	-

333. Aucun procédé de travail susceptible de provoquer des maladies professionnelles n'a été déclaré par l'employeur ces trois dernières années

3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

3.4 COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

341. Dénomination des CHSCT

Dans le cadre des élections professionnelles de mars 2019, le CE et le CHSCT ont fusionné au sein d'une instance unique : le Comité Social et Economique (CSE). La commission santé sécurité et conditions de travail du CSE reprend les prérogatives des ex CHSCT

342. Nombre de réunions du C.S.S.C.T

2021	7
2022	6
2023	6

3.5 DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE

351. Montant des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise

2021	279 353 €	Dont 97 712€ de dépense liées au Covid
2022	77 307 €	
2023	33 940 €	

352. Liste des principales dépenses de sécurité

A partir de 2019 et sur demande du CSE les dépenses de sécurité n'incluent plus les dépenses obligatoires type vérification extincteurs

2021	2022	2023
<ul style="list-style-type: none">- Signalétique protocole sanitaire- Travaux parking- Travaux local vélo- Installation caméras- Installation bouton agression- EPI- Portail entrée- Télésurveillance- Alarme	<ul style="list-style-type: none">- Travaux de remplacement du dispositif de gestion du désenfumage du parking- Remplacement du rideau souple du parking- Vérification d'installations électriques- Vérification d'équipements incendie- EPI- Télésurveillance- Alarme	<ul style="list-style-type: none">- Remplacement Caméra Bullet 4MPX + installation. Aout 2023.- Maintenance d'un système SAFETY FIRST de protection incendie des zones de cuisson.- Audit désenfumage suite control Véritas. Démontage des tôles de bridage afin d'augmenter le débit d'air sur le R+5. Juin 2023.- Changement batterie pour le groupe électrogène open. Aout 2023- Travaux de sécurisation de l'escalier 5ème SS. Hors eau Mai 2023.

353. Nombre de personnes formées à la sécurité

	EMPLOYES DE PROXIMITE	EMPLOYES	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
2021	-	59	6	105	170
2022	-	44	2	110	156
2023	-	63	2	227	292

354. Montant des dépenses de formation à la sécurité

2021	75 466 €
2022	55 675 €
2023	90 289 €



4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

4.2 ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

4.3 TRAVAILLEURS INAPTES

4.4 DEPENSES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

411. Horaire hebdomadaire moyen affiché

La durée du travail hebdomadaire est de 35 heures en moyenne sur l'année. Pour les salariés à l'horaire collectif, elle est organisée de la façon suivante : 37,50 heures de travail effectif par semaine et 17 jours de RTT à prendre sur l'année civile complète de présence dont 5 seront fixés par la direction et présentés en NAO.

412. Nombre de salariés rémunérés occupant un emploi à temps partiel

		EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2021	moins de 20 h hebdomadaire	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	1	1	-	3	3
	entre 20 et 30 h hebdomadaire	-	-	-	-	17	17	-	2	2	3	10	13	3	29	32
	supérieur à 30 h hebdomadaire	-	-	-	-	15	15	-	-	-	-	2	2	-	17	17
	Total	-	-	-	-	34	34	-	2	2	3	13	16	3	49	52
2022	moins de 20 h hebdomadaire	-	-	-	-	3	3	-	-	-	1	1	2	1	4	5
	entre 20 et 30 h hebdomadaire	-	-	-	-	14	14	-	2	2	3	12	15	3	28	31
	supérieur à 30 h hebdomadaire	-	-	-	-	14	14	-	-	-	-	3	3	-	17	17
	Total	-	-	-	-	31	31	-	2	2	4	16	20	4	49	53
2023	moins de 20 h hebdomadaire	-	-	-	-	2	2	-	-	-	1	1	2	1	3	4
	entre 20 et 30 h hebdomadaire	-	-	-	-	13	13	-	5	5	3	12	15	3	30	33
	supérieur à 30 h hebdomadaire	-	-	-	-	11	11	-	-	-	-	5	5	-	16	16
	Total	-	-	-	-	26	26	-	5	5	4	18	22	4	49	53

413. Nombre de salariés bénéficiant d'un travail à distance au 31 décembre

	EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2021	<i>non pertinent en 2021 en raison du protocole sanitaire COVID</i>														
2022	-	-	-	15	86	101	3	15	18	119	150	269	137	251	388
2023	-	-	-	11	106	117	8	13	21	154	168	322	173	287	460

414. Nombre de jours fériés payés (hors Alsace Moselle)

	PERSONNEL ADMINISTRATIF
2021	6
2022	7
2023	8

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.2 ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

421. Nombre de visites médicales

	2021	2022	2023
Personnel non soumis à une surveillance médicale renforcée	478	265	211
Personnel soumis à une surveillance médicale renforcée	1	21	29
Total	479	286	240

422. Temps consacré par le médecin du travail à la visite médicale

15 à 30 minutes en moyenne par examen

4.3 TRAVAILLEURS INAPTES

431. Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail

	PERSONNEL DE PROXIMITE	PERSONNEL ADMINISTRATIF	CADRES	TOTAL
2021	-	-	-	-
2022	-	-	2	2
2023	-	1	-	1

432. Aucun salarié reclassé dans l'entreprise suite à une inaptitude au cours des 3 dernières années

4.4 DEPENSES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

441. Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail

2021	327 276 €
2022	1 089 074 €
2023	107 650 €

442. Liste des principaux travaux d'amélioration des conditions de travail de l'année

2021	2022	2023
<ul style="list-style-type: none"> - Aménagement Open ID et Icade Store (Bordeaux) - Travaux R+3 et R+4 OPEN - Achats mobilier de bureau - Aménagements de postes 	<ul style="list-style-type: none"> - Modifications de cloisonnements - Travaux R+1 à R+9 sur OPEN - Aménagements de postes (+10% de poste de travail) - Réaménagement du restaurant d'Open - Réaménagement du Hub - Création d'espaces d'échanges supplémentaires (Bulles et Phone Box) - Installation de visioconférences supplémentaires - Emménagement dans de nouveaux bureaux sur Toulouse : achat de mobilier neuf, installation plantes et végétaux, machine à café supplémentaire, salles de réunion supplémentaires avec mise à disposition de bulles téléphoniques, salle dédiée à l'espace repas et détente 	<ul style="list-style-type: none"> - Travaux important de réparation de la PAC 1 sur open. - Travaux important PAC 2 sur bâtiment Open. - Reconditionnement et remplacement de 186 capteurs avec migration de 6 Gateways. - végétalisation Plantes vertes open + RE



5. FORMATION

5.1 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

5.2 CONGES FORMATION

5.3 ALTERNANCE

5.4 NOMBRE D'HEURES MOYEN

Le développement des compétences et des expertises accompagne les ambitions d'Icade et les changements en renforçant les savoir-faire métiers et en développant les compétences individuelles et collectives.

La formation fait le lien entre la stratégie, l'évolution des métiers, la mobilité et l'employabilité et contribue à la performance et à la valorisation du capital humain. Le développement des compétences des salariés est d'assurer le lien avec l'évolution des métiers.

Le plan de développement des compétences est constitué de l'ensemble des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des compétences aux postes, veiller à renforcer ou développer de nouvelles compétences, dans le cadre budgétaire prévu. Certaines formations s'inscrivent dans un plan pluriannuel.

Il intègre :

- Le contexte et la stratégie globale de l'entreprise
- Les besoins organisationnels
- L'évolution des métiers
- Les demandes individuelles exprimées lors des entretiens annuels et validées lors des revues du personnel
- Les évolutions réglementaires

Les actions de formations sont bâties avec les opérationnels associés dès l'élaboration des contenus afin de garantir une efficacité proche des problématiques terrain, jusqu'à la sélection des partenaires.

L'investissement global s'élève à **2,63 %** de la masse salariale au titre des plans de développement des compétences soit **2 308 029 €**.

1 298 collaborateurs ont été formés et **15 793 heures dispensées**.

LES ACTIONS PRINCIPALES 2023 (Non exhaustives)

FORMATIONS en e-learning

Il existe pour tous les nouveaux collaborateurs, dès leur intégration, des modules e-learning afin de les sensibiliser à nos obligations réglementaires : Loi Sapin 2, Charte Ethique et procédure d'alerte, RGPD, E-mails frauduleux, Les Règles d'or de la cyber sécurité, Bas carbone, LCBFT (Lutte contre le blanchiment et financement du terrorisme) pour toutes les personnes dont le poste peut impliquer d'avoir à faire à des pratiques de blanchiment et Risques Psychosociaux pour les nouveaux managers.

FORMATIONS DISPENSEES (exemples) :

PARCOURS DES COMMERCIAUX : PROMOTION

Formation IOBSP et pass DCI : La directive Crédit Immobilier impose à tous les collaborateurs intervenant lors d'une étape de la distribution du crédit immobilier, de suivre une formation initiale de 40 heures appelé IOBSP puis 7h par an appelé pass DCI.

La négociation : Savoir préparer sa négociation à travers la mise en place d'une stratégie gagnant-gagnant, entamer la négociation avec un comportement adapté, argumenter et répondre aux objections et dépasser les blocages pour obtenir un accord et pérenniser la relation.

DEVELOPPEMENT PERSONNEL

PRISE DE PAROLE EN PUBLIC : Savoir préparer son intervention, structurer et organiser ses idées & savoir gérer l'imprévu et s'adapter.

GESTION DU TEMPS & DES PRIORITES : Identifier ses axes de progrès, acquérir des réflexes de gestion du temps et des urgences, proposer des astuces et être plus serein dans une gestion des priorités & acquérir des pistes pour gagner en sérénité sur son poste.

SECURITE ET RESPECT DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL SUR LES CHANTIERS

- Connaître le contexte réglementaire de la Coordination SPS, notamment sur les aspects de responsabilités.
- S'initier à l'analyse des risques sur une opération de construction.
- Connaître les outils du Coordonnateur SPS et leur mise en œuvre.
- Veiller à ce que l'ensemble de la réglementation soit applicable en termes de sécurité et respect de la réglementation au titre de la lutte contre le travail illégal

ICADE CLIMATE SCHOOL

Icade Climate School est un programme de formation dédié aux enjeux du changement climatique a été créé en 2023. Cette initiative a pour objectif le renforcement des compétences des collaborateurs des métiers opérationnels et des fonctions transverses et s'inscrit pleinement dans la stratégie RSE du Groupe de réduction de son empreinte carbone.

Ce dispositif permet de donner encore plus de sens à nos collaborateurs dans l'exercice de leurs fonctions.

Nous avons concentré dans un premier temps notre effort de formation sur l'ensemble des fonctions transversales du groupe (Finance, informatique, juridique, RH, Communication, Marketing, risques et environnement de travail) mais également des modules spécifiques destinés aux fonctions opérationnelles d'Icade Promotion.

De nombreuses formation sont orientées pour agir sur la réduction de notre empreinte carbone et la préservation de la biodiversité mais également sur le climat au sens large.

L'Icade Climate School permet de faire réfléchir nos collaborateurs aux grands enjeux de la transition écologique et à l'impact de nos métiers sur le réchauffement climatique et également d'élaborer des plans d'actions concrets dédiés à chacune des fonctions permettant de contribuer à l'atteinte des objectifs de réduction des émissions de CO² du Groupe de -28% à horizon 2030.

COMMUNAUTE DE FORMATEURS :

La communauté de formateurs internes est composée de 40 formateurs occasionnels expérimentés ou non, et issus de tous les services. Ces formateurs occasionnels bénéficient d'une formation afin d'être opérationnel sur cette compétence de formateur dès le début de leur mission de création et animation. En 2023, 2.482 heures de formation ont ainsi été dispensées par les formateurs occasionnels.

ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS :

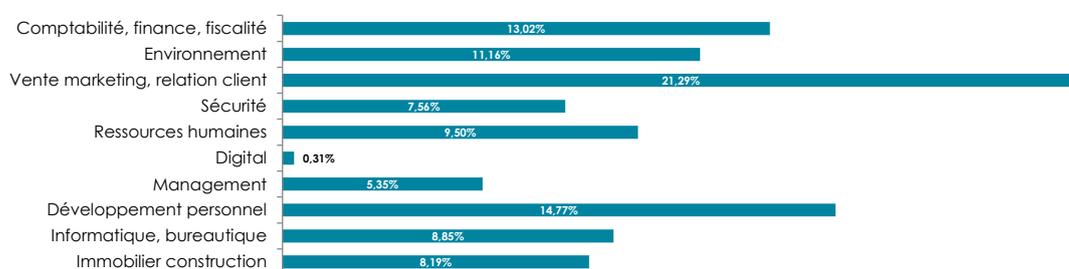
FORMATION GROUPE CAISSE DES DEPOTS : Les formations proposées par l'école du management de la Caisse des Dépôts ont permis d'accompagner les managers sur des thèmes tels que : La relation managériale au quotidien – les clés d'un dialogue constructif, Booster l'autonomie de ses collaborateurs et Incarner les bonnes pratiques managériales.

FORMATION DES ELUS : A la suite des élections professionnelles qui ont eu lieu en 2023, des formations dédiées aux élus du CSE et de la CSSCT ont été organisées. Par ailleurs, une formation d'Acculturation des managers des membres des représentants du personnel a été mise en place.

JOURNEES DES NOUVEAUX ARRIVANTS :

140 nouveaux collaborateurs ont suivi des journées dédiées aux nouveaux arrivants. Ces journées riches en informations et en rencontres

REPARTITION DES FORMATIONS PAR FAMILLE DE STAGE EN 2023

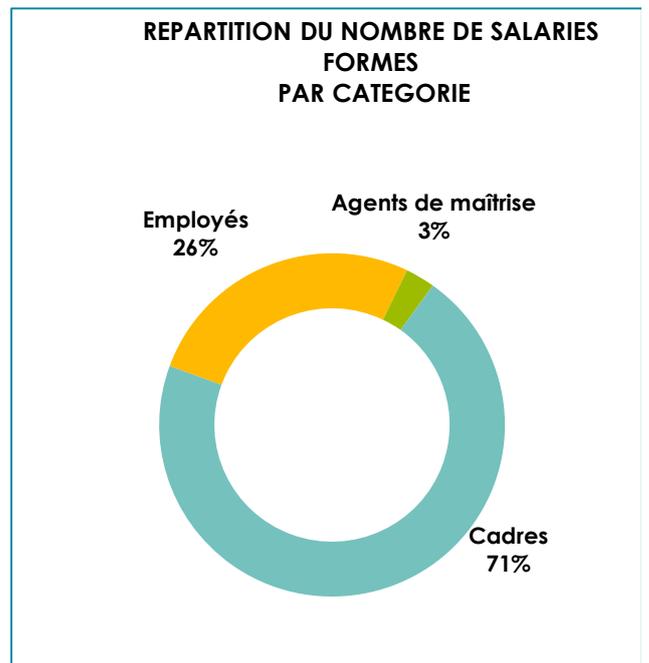
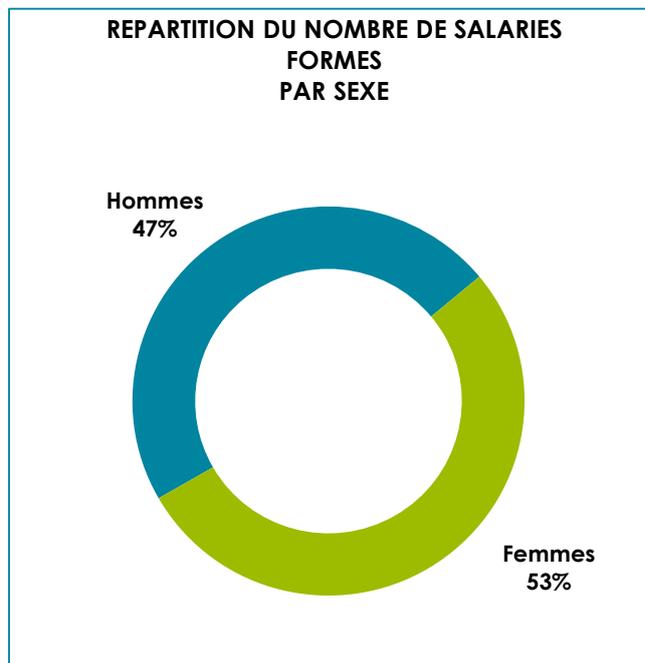


5.1 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

	2021	2022	2023
511. Pourcentage de la masse salariale consacré au plan de formation			
Y compris rémunération des stagiaires	1,85%	1,63%	1,64%
Hors rémunération des stagiaires	0,88%	0,86%	0,88%
512. Montant consacré à la formation continue			
Coûts pédagogiques	710 433 €	741 641 €	725 341 €
Frais annexes	10 481 €	14 120 €	41 216 €
Salaires des stagiaires	788 925 €	680 043 €	662 531 €
TOTAL CONSACRE AU PLAN DE FORMATION	1 509 838 €	1 435 805 €	1 429 088 €
Versements obligatoires	808 428 €	963 105 €	878 941 €
TOTAL FORMATION CONTINUE	2 318 266 €	2 398 910 €	2 308 029 €
Effort global de formation (Plan, Professionnalisation, PTP)	2,84%	2,72%	2,63%

513. Nombre de salariés formés

	EMPLOYÉS DE PROXIMITÉ			EMPLOYÉS			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2021	-	-	-	104	286	390	11	23	34	503	401	904	618	710	1 328
2022	-	-	-	125	303	428	8	23	31	520	418	938	653	744	1 396
2023	-	-	-	94	251	345	12	24	36	508	409	917	614	684	1 298



514. Nombre d'heures de stages

		EMPLOYÉS DE PROXIMITÉ			EMPLOYÉS			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Rémunérées	2021	-	-	-	1 345	2 913	4 258	126	146	272	8 326	5 934	14 260	9 797	8 992	18 789
	2022	-	-	-	1 455	2 714	4 170	67	140	207	6 859	5 319	12 178	8 381	8 174	16 555
	2023	-	-	-	1 215	2 222	3 437	173	112	285	6 710	5 361	12 071	8 098	7 695	15 793
Equivalent en jours	2021	-	-	-	192	416	608	18	21	39	1 189	848	2 037	1 400	1 285	2 684
	2022	-	-	-	208	388	596	10	20	30	980	760	1 740	1 197	1 168	2 365
	2023	-	-	-	174	317	491	25	16	41	959	766	1 724	1 157	1 099	2 256

515. Décomposition du nombre d'heures par axe de formation

		Total	%
Immobilier construction	2021	2 188	11,64%
	2022	2 197	13,27%
	2023	1 294	8,19%
Accompagnement au changement	2021	56	0,30%
	2022	0	0,00%
	2023	0	0,00%
Informatique, bureautique	2021	2 746	14,61%
	2022	2 058	12,43%
	2023	1 397	8,85%
Développement personnel	2021	2 013	10,72%
	2022	2 493	15,06%
	2023	2 333	14,77%
Management	2021	2 026	10,78%
	2022	2 207	13,33%
	2023	845	5,35%
Ressources humaines	2021	817	4,35%
	2022	379	2,29%
	2023	1 500	9,50%
Sécurité	2021	1 313	6,99%
	2022	883	5,33%
	2023	1 194	7,56%
Vente marketing, relation client, commercial, achats	2021	2 788	14,84%
	2022	3 112	18,80%
	2023	3 362	21,29%
Environnement, qualité, RSE	2021	2 412	12,84%
	2022	957	5,78%
	2023	1 762	11,16%
Comptabilité, finance, fiscalité, droit et audit	2021	1 729	9,20%
	2022	2 155	13,02%
	2023	2 056	13,02%
Digital	2021	700	3,73%
	2022	114	0,69%
	2023	49	0,31%
TOTAL	2021	18 789	100,00%
	2022	16 554	100,00%
	2023	15 792	100,00%

515. Décomposition du nombre d'heures par type d'action

		EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Adaptation au poste de travail / Evolution ou maintien dans l'emploi	2021	-	-	-	838	1 912	2 750	87	128	215	4 757	3 546	8 303	5 683	5 585	11 268
	2022	-	-	-	1 411	2 434	3 845	48	113	161	4 497	3 602	8 099	5 956	6 149	12 105
	2023	-	-	-	835	1 642	2 477	169	88	257	4 598	3 460	8 058	5 602	5 190	10 792
Développement des compétences	2021	-	-	-	507	1 001	1 508	39	18	57	3 568	2 388	5 957	4 114	3 407	7 521
	2022	-	-	-	45	280	325	19	27	46	2 362	1 717	4 079	2 425	2 024	4 450
	2023	-	-	-	380	580	960	4	25	29	2 112	1 901	4 013	2 496	2 506	5 002
Total	2021	-	-	-	1 461	3 012	4 472	80	62	142	5 141	4 402	9 543	6 682	7 476	14 158
	2022	-	-	-	1 345	2 913	4 258	126	146	272	8 326	5 934	14 260	9 797	8 992	18 789
	2023	-	-	-	1 215	2 222	3 437	173	113	286	6 710	5 361	12 071	8 098	7 696	15 794

5.2 CONGES FORMATION

	2021	2022	2023
521. Projet de Transition Professionnelle	0	0	0

5.3 ALTERNANCE

	2021	2022	2023
531. Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	72	56	65
532. Nombre de contrats de professionnalisation conclus dans l'année	11	9	4

5.4 NOMBRE D'HEURES MOYEN

	2021	2022	2023
533. Nombre d'heure de formation moyen par salarié pour l'année	14,1	11,9	12,2



6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1 REPRESENTANTS DU PERSONNEL

6.2 PROCEDURES

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1 REPRESENTANTS DU PERSONNEL

611. Participation aux élections

	2021	2022	2023
Comité Social et Economique			
Collège cadres	AUCUNE ELECTION	AUCUNE ELECTION	13 titulaires/13 suppléants
Collège agents de maîtrise			1 titulaire/1 suppléant
Collège employés			3 titulaires/3 suppléant

612. Volume global des crédits d'heures* théoriques utilisés pendant l'année considérée

* Crédits d'heures après élections

Secrétaire du CSE :	1 820 heures
Titulaire du CSE :	288 heures
Représentant Syndical au CSE :	240 heures
Trésorier du CSE :	1 456 heures
Délégués Syndicaux UES :	528 heures
Membre du CSSCT :	120 heures

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

613. Nombre de réunions des représentants du personnel

	CSE 2021	CSE 2022	CSE 2023
Nombre de réunions avec le Comité Social et Economique	15	13	20
Nombre de réunions avec Délégués Syndicaux	24	33	35

614. Liste des accords et avenants signés dans l'année

17/03/2023	Avenant n°1 à l'accord collectif sur les le remboursement des frais médicaux
09/06/2023	Accord relatif à la Gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers (GEPPMM)
29/06/2023	Avenant n°2 à l'accord d'intéressement UES Icade pour les exercices 2021 - 2022 - 2023
28/07/2023	Avenant n°2 à l'accord collectif portant sur l'harmonisation du statut du personnel de l'UES Icade modalités spécifiques au personnel commercial d'Icade Promotion
27/09/2023	Accord pour l'intégration professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
10/11/2023	Accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail
29/11/2023	Accord NAO 2024 + mise en place de la prime de partage de la valeur en 2023
13/12/2023	Accord pour l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes
21/12/2023	Accord de mise en place d'un PER et PERUG

615. Liste des principaux thèmes de négociations de l'année

Intéressement
QVCT
Handicap
Egalité professionnelle
GEPPMM
Epargne/Retraite
Rémunération et Partage de la valeur
Frais de soins de santé
NAO / PPV

616. Liste des plans d'action mis en place dans l'année

Aucun

6.2 PROCEDURES

621. Nombre de recours à des modes de solutions non judiciaires engagés dans l'année
(nombre d'indemnités de licenciement ou transactionnelles versées dans l'année)

2021	30
2022	26
2023	32

622. Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause

2021	8
2022	5
2023	11

622-1. Nombre d'instances judiciaires gagnées par l'entreprise dans l'année

2021	0
2022	3
2023	0

622-2. Nombre d'instances judiciaires perdues par l'entreprise dans l'année

2021	2
2022	1
2023	0

622-3. Nombre d'instances judiciaires en cours dans l'entreprise au 31 décembre

2021	23
2022	25
2023	27

623. Aucune mise en demeure et procès-verbal de l'inspecteur du travail au cours des trois dernières années



7. AUTRES CONDITIONS RELEVANT DE L'ENTREPRISE

7.1 ŒUVRES SOCIALES

7. AUTRES CONDITIONS RELEVANT DE L'ENTREPRISE

7.1 ŒUVRES SOCIALES

711. Part patronale au titre de certains avantages sociaux

- Régime frais de soins de santé et prévoyance	2021	2 619 883 €
	2022	2 773 369 €
	2023	2 988 130 €
- Régime de retraite	2021	8 859 983 €
	2022	9 635 356 €
	2023	9 448 722 €
- Taxe construction	2021	354 367 €
	2022	370 536 €
	2023	358 666 €
- Prime de transport en commun	2021	302 206 €
	2022	319 917 €
	2023	339 790 €
- Restauration (tickets repas, R.I.E)	2021	1 321 119 €
	2022	1 148 128 €
	2023	1 260 627 €

712. Versement au CSE au titre des œuvres sociales (hors fonctionnement)

2021	1 099 737 €
2022	1 212 284 €
2023	1 026 422 €

