



# **BILAN SOCIAL 2024**

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 2024

## 1. EMPLOI

- 1 022 collaborateurs
- 554 Femmes - 468 Hommes
- Age moyen : 42,7 ans
- Taux absentéisme : 3,7%

## 3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

- 7 réunions CSSCT
- Dépenses sécurité : 10 303 €
- 85 personnes formées à la sécurité

## 5. FORMATION

- Effort formation : 2,72 %
- 1 092 salariés formés
- 13 421 heures de formation

## 7. AUTRES CONDITIONS RELEVANT DE L'ENTREPRISE

- Versement CE : 1 047 736 €

## 2. REMUNERATION

- Salaire de base annuel brut moyen : 63 014 €
- Montant brut moyen épargne salariale : 7 212 €

## 4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 50 salariés à temps partiel
- 539 salariés bénéficiant d'un télétravail
- Dépenses d'amélioration des conditions de travail : 82 000 €

## 6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 15 réunions CSE
- 15 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...)

Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2022	1	1	2	83	246	329	9	23	32	489	391	880	582	661	1 243
2023	1	1	2	64	207	271	11	22	33	430	354	784	506	584	1 090
2024	1	1	2	56	178	234	9	21	30	402	354	756	468	554	1 022

### 112. Effectif inscrit au 31 décembre par pôle

Pôle	Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
FONCIE - RE	2022	1	1	2	17	30	47	9	23	32	183	168	351	210	222	432
	2023	1	1	2	21	38	59	11	22	33	168	149	317	201	210	411
	2024	1	1	2	24	30	54	9	21	30	164	156	320	198	208	406
PROMO - TION	2022	-	-	-	66	216	282	-	-	-	306	223	529	372	439	811
	2023	-	-	-	43	169	212	-	-	-	262	205	467	305	374	679
	2024	-	-	-	32	148	180	-	-	-	238	198	436	270	346	616

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

Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
2022	1	1	2	32	139	171	8	18	26	401	313	714	442	471	913
2023	1	1	2	28	138	166	9	13	22	385	304	689	423	456	879
2024	1	1	2	28	124	152	9	14	23	380	311	691	418	450	868

### 114. Nombre de salariés rémunérés en CDI au 31 décembre

Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
2022	-	-	-	37	190	227	8	17	25	475	381	856	520	588	1 108
2023	-	-	-	30	165	195	11	20	31	422	343	765	463	528	991
2024	-	-	-	29	150	179	9	21	30	398	342	740	436	513	949

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

Type de contrat	Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
CDD	2022	-	-	-	4	3	7	1	3	4	8	5	13	13	11	24
		-	-	-	42	47	89	-	-	-	-	-	-	42	47	89
CDD	2023	-	-	-	-	2	2	-	1	1	3	3	6	3	6	9
		-	-	-	34	35	69	-	-	-	-	-	-	34	35	69
CDD	2024	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	7	8	2	7	9
		-	-	-	26	24	50	-	-	-	-	-	-	26	24	50

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

Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
2022	1	1	2	82	250	332	8	23	31	476	392	868	567	666	1 233
2023	1	1	2	75	230	305	9	22	31	466	377	843	551	630	1 181
2024	1	1	2	60	191	251	10	21	31	411	353	764	482	566	1 048

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

Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
2022	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%
2023	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%
2024	0,1%	0,1%	0,2%	5,7%	18,2%	24,0%	1,0%	2,0%	3,0%	39,2%	33,7%	72,9%	46,0%	54,0%	100,0%

### 116 ter. Effectif mensuel moyen CDI

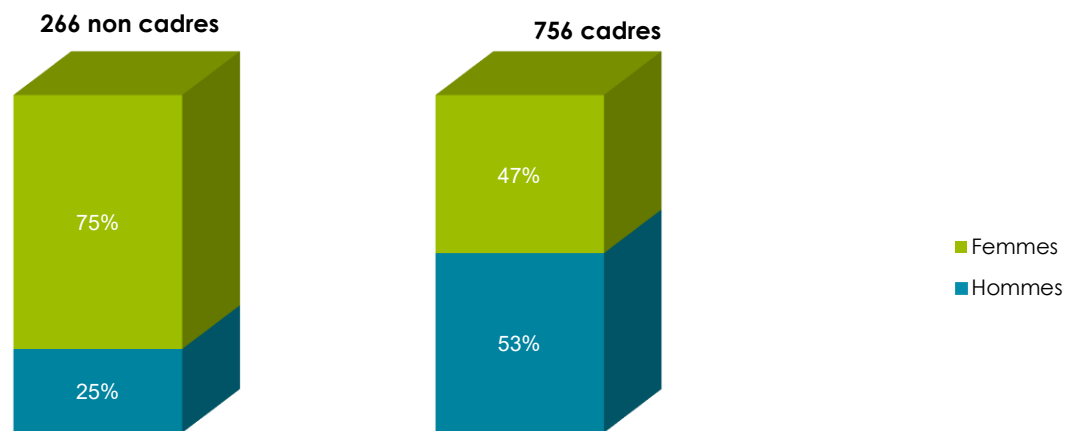
Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
2022	1	1	2	37	195	232	8	21	29	471	388	859	517	605	1 122
2023	1	1	2	35	184	219	8	20	28	461	374	835	505	579	1 084
2024	1	1	2	29	160	189	10	20	30	410	348	758	450	529	979

On observe sur l'année 2024 une baisse de 6,4% des effectifs inscrits (soit -68 collaborateurs). Cette évolution est due à une diminution des effectifs sur le pôle Promotion (-63 salariés), les effectifs du pôle Foncière sont également en légère baisse (-5 salariés). Concernant le nombre de salariés rémunérés en CDI, on observe une baisse de 42 salariés. Le nombre de salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat d'alternance passe de 69 à 50, soit une diminution de 19 salariés.

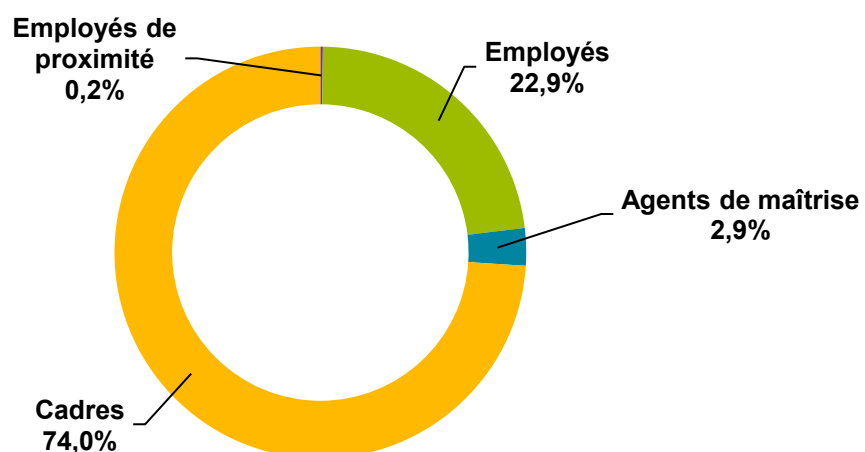
La structure des effectifs d'Icade conserve cependant ses deux caractéristiques principales :

- Une nette majorité de cadres (74% des effectifs inscrit au 31 décembre, en hausse de 2 points par rapport à 2023).
- Une répartition Hommes/Femmes toujours légèrement en faveur des femmes (53,2% des effectifs à fin décembre, stable par rapport à 2023).

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



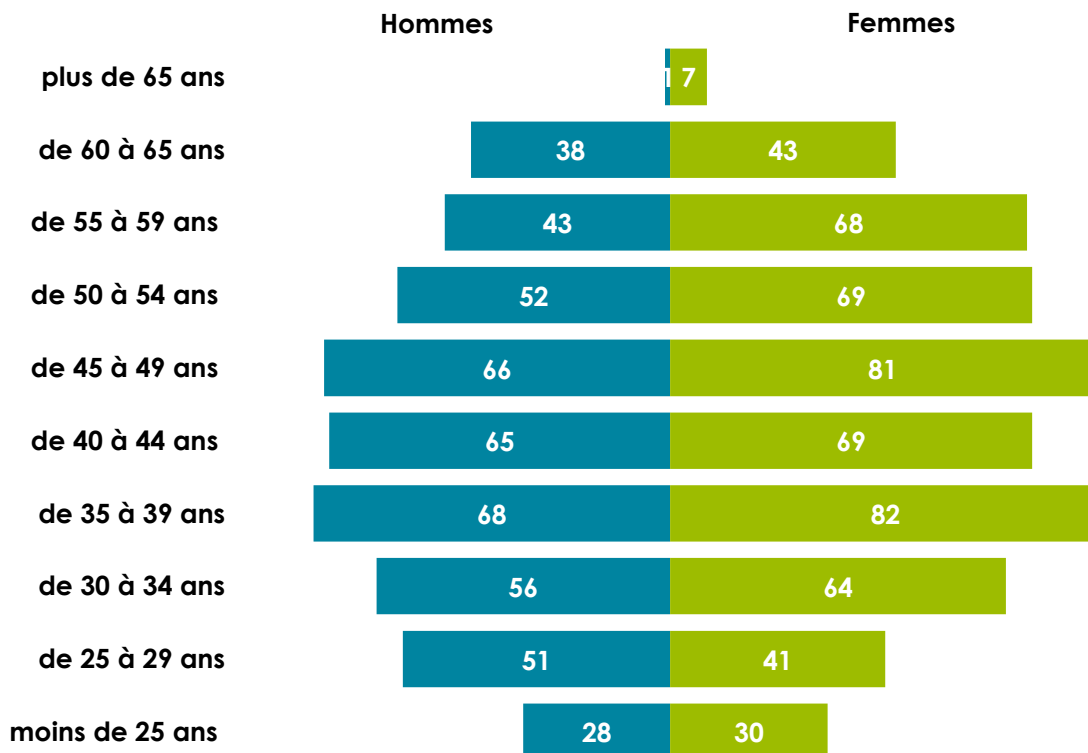
## Répartition de l'effectif inscrit par catégorie au 31 décembre



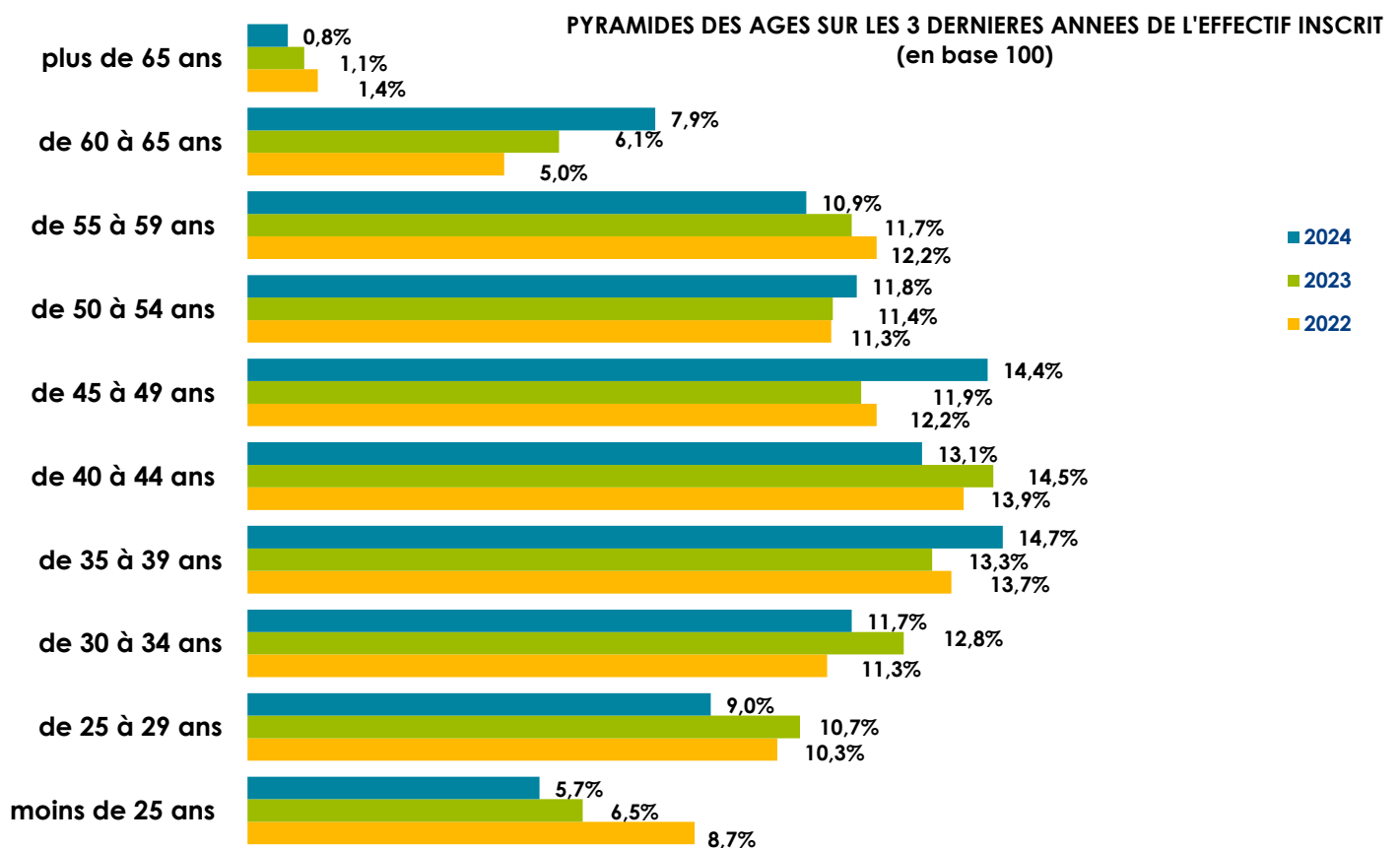
## 117. Répartition par âge de l'effectif inscrit au 31 décembre

		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	2022	-	-	-	39	39	78	1	1	2	16	12	28	56	52	108
	2023	-	-	-	29	30	59	-	-	-	4	8	12	33	38	71
	2024	-	-	-	24	24	48	-	-	-	4	6	10	28	30	58
de 25 à 29 ans	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
	2024	-	-	-	4	5	9	1	-	1	46	36	82	51	41	92
de 30 à 34 ans	2022	-	-	-	3	25	28	-	-	-	62	50	112	65	75	140
	2023	-	-	-	4	22	26	1	2	3	61	49	110	66	73	139
	2024	-	-	-	3	15	18	-	3	3	53	46	99	56	64	120
de 35 à 39 ans	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
	2024	-	-	-	6	24	30	1	4	5	61	54	115	68	82	150
de 40 à 44 ans	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
	2024	-	-	-	6	19	25	-	2	2	59	48	107	65	69	134
de 45 à 49 ans	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
	2024	-	-	-	6	29	35	4	2	6	56	50	106	66	81	147
de 50 à 54 ans	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
	2024	1	-	1	4	19	23	1	3	4	46	47	93	52	69	121
de 55 à 59 ans	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
	2024	-	-	-	2	22	24	1	3	4	40	43	83	43	68	111
de 60 à 65 ans	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
	2024	-	1	1	1	17	18	1	3	4	36	22	58	38	43	81
plus de 65 ans	2022	-	-	-	-	2	2	-	1	1	13	1	14	13	4	17
	2023	-	-	-	-	3	3	-	1	1	7	1	8	7	5	12
	2024	-	-	-	-	4	4	-	1	1	1	2	3	1	7	8
AGE MOYEN	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
	2024	54,1	62,0	58,1	33,1	43,5	41,0	47,6	47,6	47,6	43,1	43,2	43,2	42,0	43,5	42,7

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



La pyramide des âges 2023 est équilibrée pour les hommes, en revanche pour les femmes on note une légère sous représentation des tranches 25-29 ans alors que la tranche 55-59 est sur représentée. L'âge moyen est de 42,7 ans, en légère hausse comparé à 2022 (42,1 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	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
	2024	-	-	-	16	12	28	-	1	1	21	25	46	37	38	75
de 1 à 5 ans	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
	2024	-	-	-	23	60	83	2	6	8	184	145	329	209	211	420
de 6 à 10 ans	2022	-	-	-	6	15	21	-	2	2	56	38	94	62	55	117
	2023	-	-	-	8	16	24	-	1	1	63	43	106	71	60	131
	2024	-	-	-	6	20	26	-	1	1	72	59	131	78	80	158
de 11 à 15 ans	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
	2024	-	-	-	3	17	20	-	3	3	24	23	47	27	43	70
de 16 à 20 ans	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
	2024	1	1	2	6	28	34	4	5	9	41	33	74	52	67	119
de 21 à 25 ans	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
	2024	-	-	-	2	20	22	1	1	2	28	29	57	31	50	81
de 26 à 30 ans	2022	-	-	-	-	8	8	1	1	2	20	17	37	21	26	47
	2023	-	-	-	-	5	5	1	1	2	16	12	28	17	18	35
	2024	-	-	-	-	4	4	1	-	1	12	16	28	13	20	33
plus de 30 ans	2022	-	-	-	1	20	21	-	2	2	25	23	48	26	45	71
	2023	-	-	-	-	17	17	1	3	4	20	26	46	21	46	67
	2024	-	-	-	-	17	17	1	4	5	20	24	44	21	45	66
TOTAL	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
	2024	1	1	2	56	178	234	9	21	30	402	354	756	468	554	1022

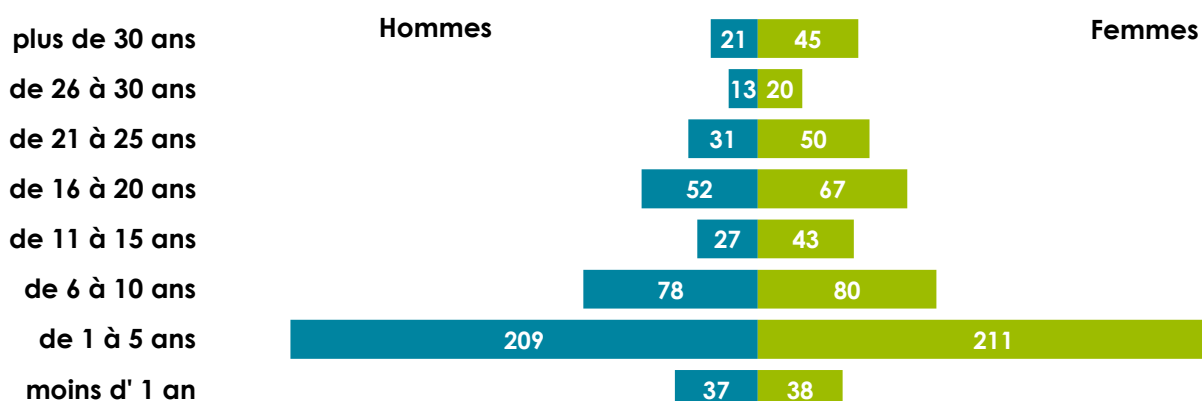
## 118 bis. Ancienneté groupe moyenne de l'effectif inscrit au 31 décembre

		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	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
	2024	19,1	20,1	19,6	5,2	12,3	10,6	18,1	14,7	15,7	9,2	10,3	9,7	8,9	11,1	10,1

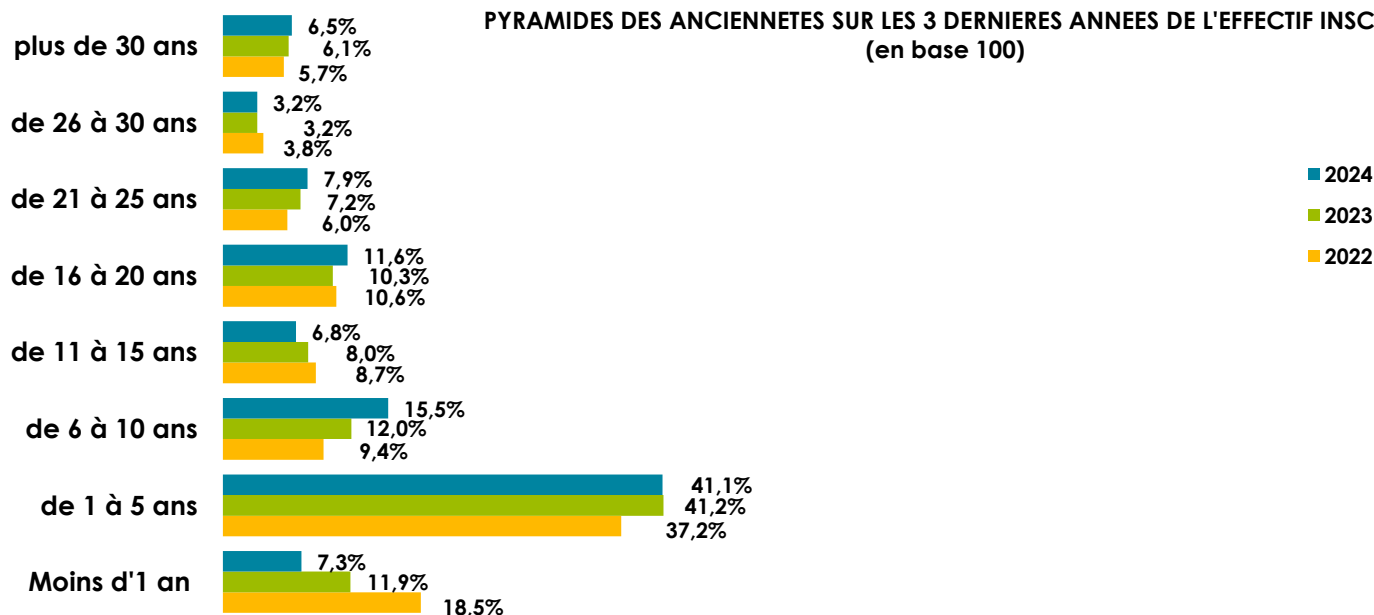
L'ancienneté moyenne est en hausse entre 2023 et 2024.

L'ancienneté moyenne des femmes reste supérieure à celle des hommes (11,1 ans vs 8,9 ans).

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



### PYRAMIDES DES ANCIENNETES 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	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
	2024	1	1	2	53	173	226	9	21	30	397	340	737	460	535	995
ETRANGER	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
	2024	0	0	0	3	5	8	0	0	0	5	14	19	8	19	27

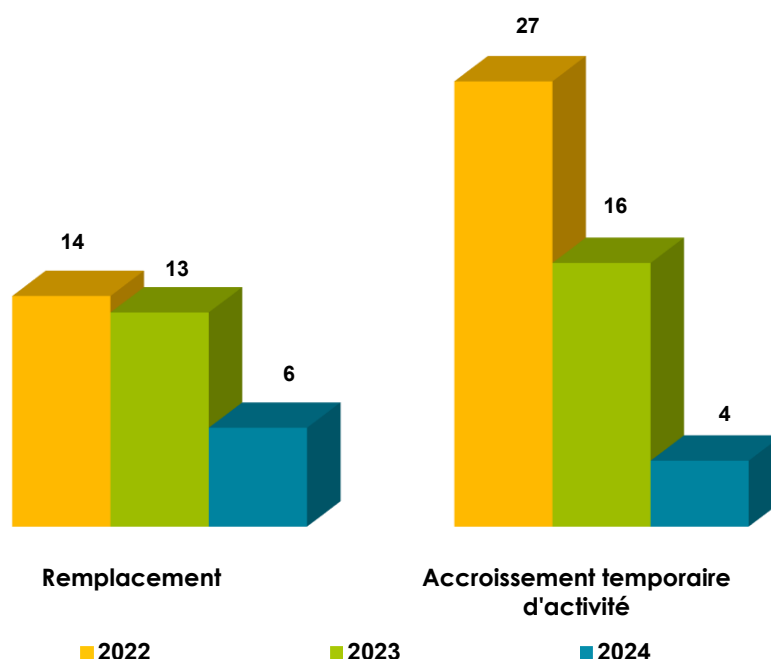
## 1.2 TRAVAILLEURS EXTERIEURS

	2022	2023	2024
<b>121. Nombre de stagiaires écoles *</b> <i>* Hors stages d'une durée inférieure à 1 semaine</i>	63	69	49
<b>123. Nombre mensuel moyen de travailleurs temporaires (en Equivalents temps plein)</b> <i>Nombre de jours ouvrés / 211</i>	12,23	11,69	3,68
<b>124. Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours)</b>	62,95	85,07	77,70

En 2024, le recours aux travailleurs temporaires est en baisse. La durée moyenne des contrats diminue (77,70 jours contre 85,07 jours en 2023).

Le motif de remplacement est majoritairement utilisé cette année avec 60% des contrats établis sur ce motif, contre 40% pour le motif d'accroissement temporaire d'activité.

NOMBRE DE CONTRATS D'INTERIM PAR MOTIF



## 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
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
2024	-	-	-	1	1	2	-	1	1	20	20	40	21	22	43

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

Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
2022	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	3	4	1	4	5
2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	6	3	3	6
2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	2

### 133. Nombre de passages de CDD en CDI

Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
2022	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2	1	3	3	2	5
2023	-	-	-	3	1	4	-	1	1	5	3	8	8	5	13
2024	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2	2	4	2	3	5

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

Contrat	Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
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
CDD	2024	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2	9	11	3	10	13
CEA		-	-	-	16	11	27	-	-	-	-	-	-	16	11	27
TOTAL		-	-	-	17	12	29	-	-	-	2	9	11	19	21	40

### 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			
2022	-	-	-	-	1	1	1	-	1	13	12	25	14	13	27
2023	-	-	-	2	1	3	-	-	-	9	4	13	11	5	16
2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	8	4	4	8

## 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

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
2024	-	-	-	2	10	12	-	2	2	48	35	83	50	47	97

### 142. Nombre de démissions

2022	-	-	-	6	11	17	-	1	1	49	34	83	55	46	101
2023	-	-	-	3	8	11	-	1	1	38	25	63	41	34	75
2024	-	-	-	1	2	3	-	-	-	16	15	31	17	17	34

### 143. Licenciement pour cause économique

2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2023	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

### 144. Nombre de licenciements pour autres causes ou ruptures conventionnelles

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
2024	-	-	-	1	4	5	-	1	1	21	15	36	22	20	42

#### Dont les ruptures conventionnelles

2022	-	-	-	1	2	3	-	-	-	8	4	12	9	6	15
2023	-	-	-	-	3	3	1	1	2	12	7	19	13	11	24
2024	-	-	-	1	3	4	-	-	-	9	7	16	10	10	20

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

2022	-	-	-	-	2	2	-	-	-	5	5	10	5	7	12
2023	-	-	-	-	1	1	-	1	1	10	5	15	10	7	17
2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	1	1	2

### 146. Nombre de mobilités vers la CDC

2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1
2023	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	1	2	1	2	3
2024	-	-	-	-	1	1	-	1	1	2	1	3	2	3	5

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

2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2023	-	-	-	2	5	7	-	4	4	34	27	61	36	36	72
2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

### 147. Nombre de départs en retraite

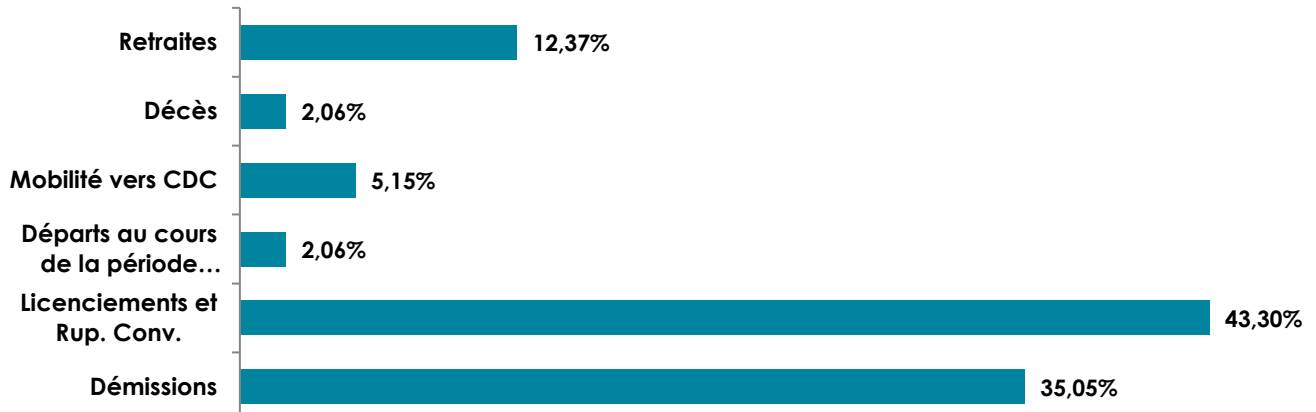
2022	-	-	-	-	8	8	1	-	1	8	9	17	9	17	26
2023	-	-	-	-	2	2	-	-	-	8	6	14	8	8	16
2024	-	-	-	-	3	3	-	-	-	8	1	9	8	4	12

### 148. Nombre de décès

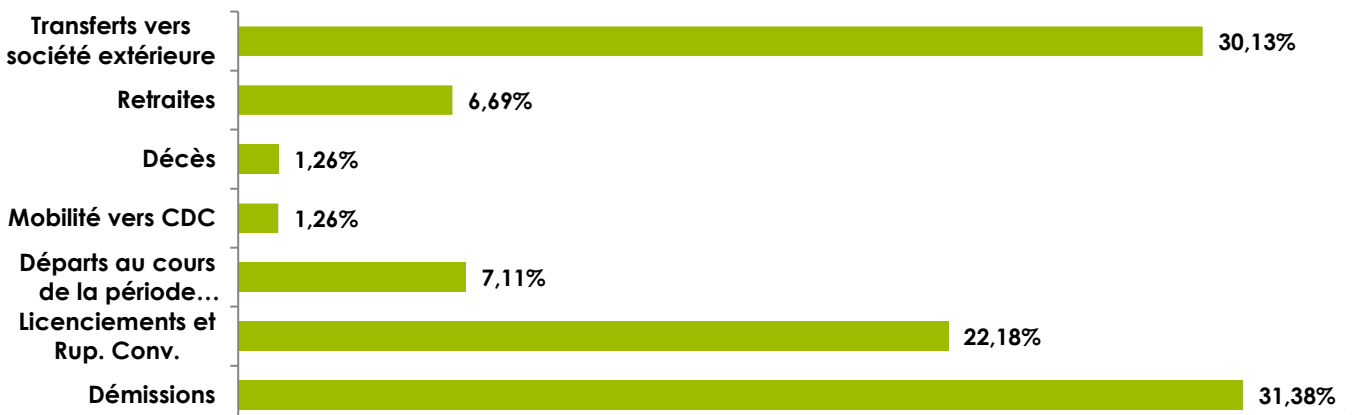
2022	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
2023	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	2	-	3	3
2024	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	2

Le taux de turnover de l'année 2024 (total des départs CDI hors mobilité l'cade, retraite et décès / effectif moyen en CDI) est de 7,92%. Ce chiffre est en baisse par rapport au taux 2023 qui était de 20,31%.

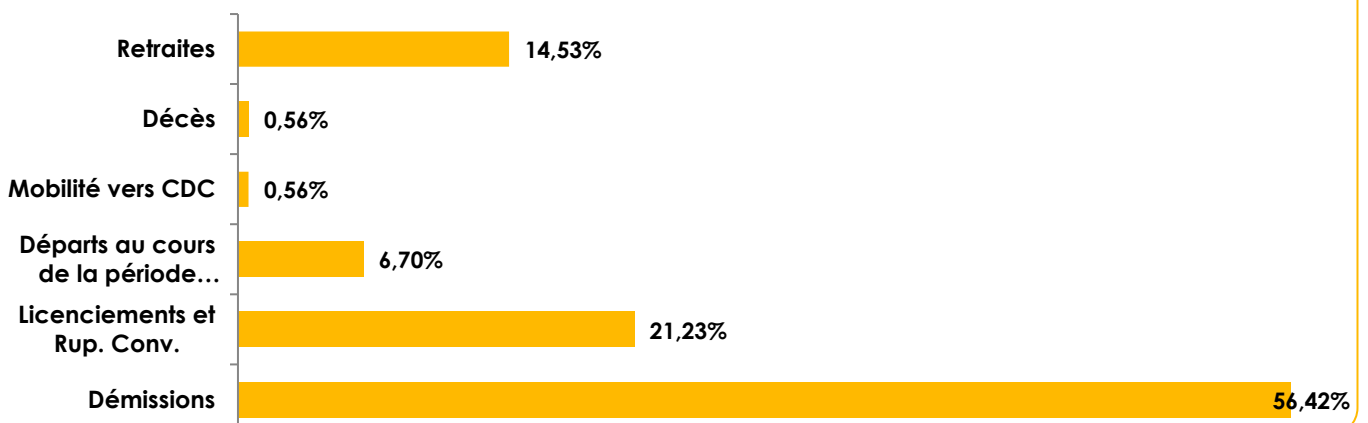
## Départs de CDI en 2024 : 97



## Départs de CDI en 2023 : 239



## Départs de CDI en 2022 : 179



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	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

		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
CDD	2024	-	-	-	-	3	3	-	1	1	4	5	9	4	9	13
CEA		-	-	-	24	22	46	-	-	-	-	-	-	24	22	46
TOTAL		-	-	-	24	25	49	-	1	1	4	5	9	28	31	59

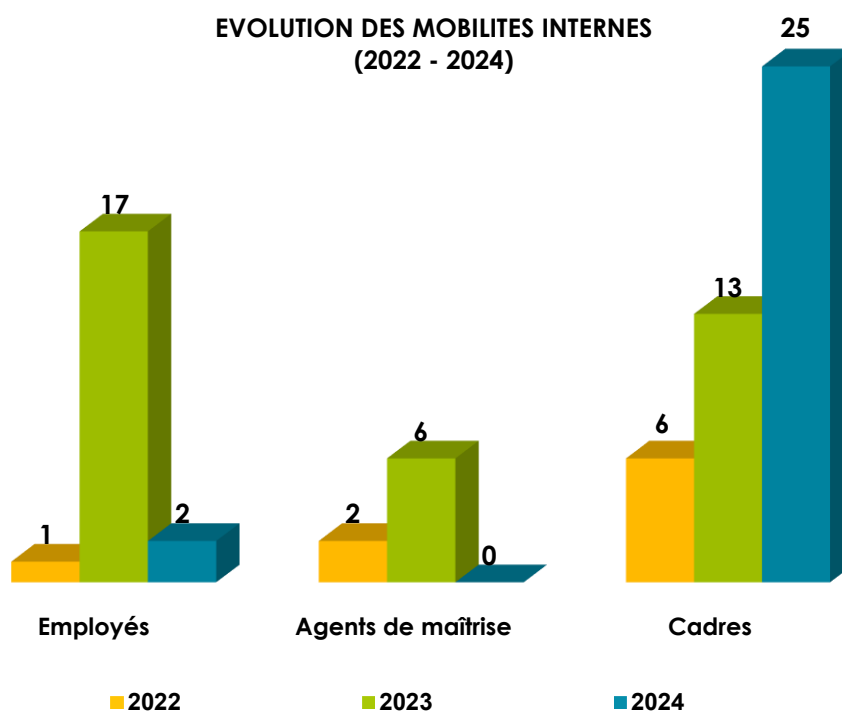
## 1.5 MOBILITES INTERNES

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

2022	-	-	-	-	1	1	-	2	2	3	3	6	3	6	9
2023	-	-	-	7	10	17	3	3	6	4	9	13	14	22	36
2024	-	-	-	-	2	2	-	-	-	11	14	25	11	16	27

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



## 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 \*

2022	-	-	-	4	12	16	-	1	1	12	17	29	16	30	46
2023	-	-	-	5	9	14	2	-	2	23	14	37	30	23	53
2024	-	-	-	1	13	14	2	2	4	19	15	34	22	30	52

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

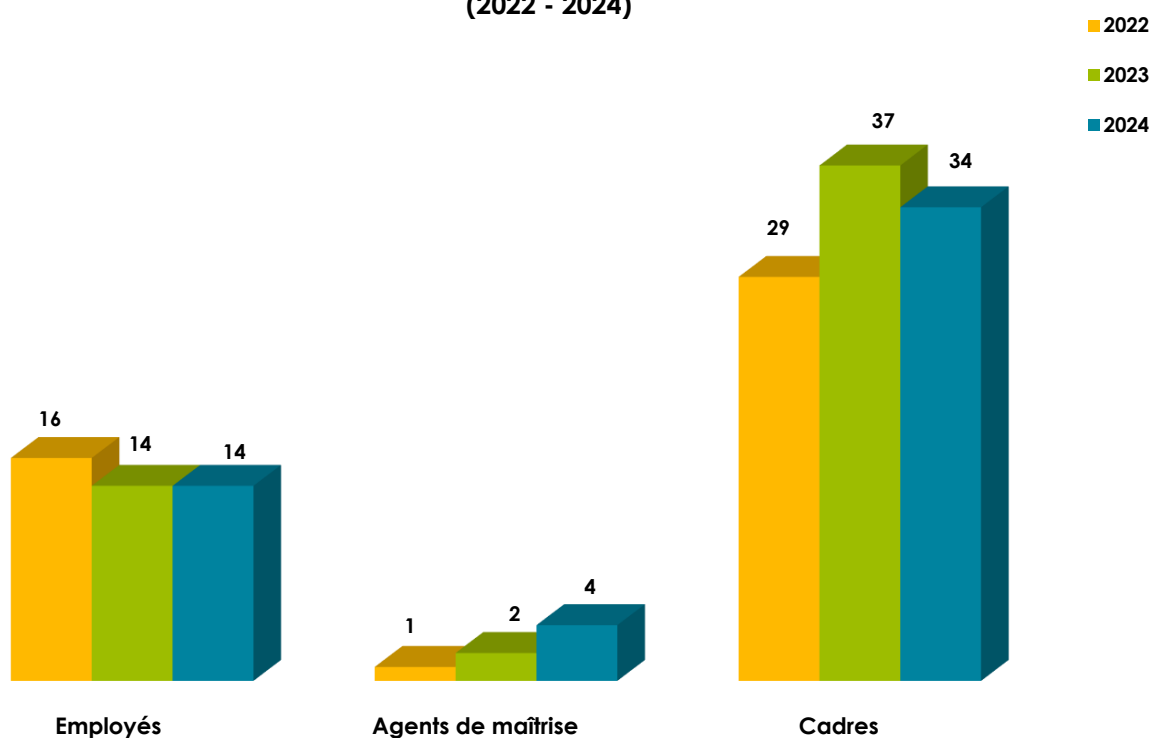
2022	-	-	-	2	6	8	-	1	1	-	-	-	2	7	9
2023	-	-	-	4	6	10	1	-	1	-	-	-	5	6	11
2024	-	-	-	-	12	12	2	2	4	-	-	-	2	14	16

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

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%
2024	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	4,8%	20,0%	9,5%	12,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	2,5%	1,5%

\* les promotions sont identifiées dans la catégorie de départ

### EVOLUTION DES PROMOTIONS (2022 - 2024)



## 1.7 ACTIVITE PARTIELLE

Pas d'activité partielle en 2024

## 1.8 HANDICAPES

Contribution payée à l'AGEFIPH	2022	44 796 €
	2023	55 922 €
	2024	54 957 €

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. Le taux d'emploi direct Groupe est de 6,82 %, au-delà de l'obligation légale de 6 %.

La politique handicap s'articule autour de 5 axes :

Montant HT dépensé en faveur des ateliers protégés	2022	650 690 €
	2023	908 435 €
	2024	1 149 034 €

- 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. Le partenariat avec Pauline Déroulède signé pour les JOP de Paris, athlète de tennis fauteuil, a été renouvelé jusqu'au JOP de Los Angeles.

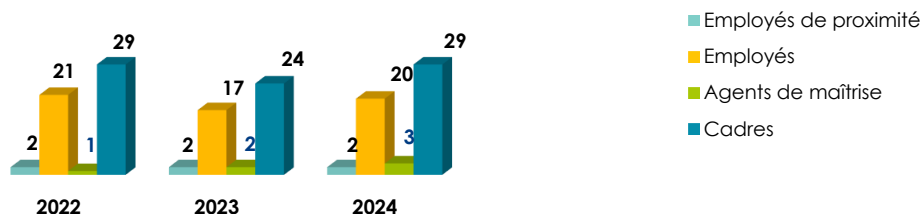
- Poursuite du développement de la collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) avec le Réseau National des Ambassadeurs du STPA. Une augmentation significative du montant des achats est à noter.

### 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
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
2024	1	1	2	3	19	20	1	2	3	16	13	29	21	35	56

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

EVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIES HANDICAPES PAR STATUT (2022- 2024)



### 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

Jours d'abs Eff. mov.	2022	Nombre de jours d'absence (en jours calendaires) Effectif moyen x 365														
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
Taux		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
		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. mov.	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
Taux			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
		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%
Jours d'abs Eff. mov.	2024	366	366	732	699	4 408	5 107	92	529	621	4 456	6 615	11 071	5 613	11 918	17 531
Taux			366	366	732	21 960	69 906	91 866	3 660	7 686	11 346	150 426	129 198	279 624	176 412	207 156
		100,0%	100,0%	100,0%	3,2%	6,3%	5,6%	2,5%	6,9%	5,5%	3,0%	5,1%	4,0%	3,2%	5,8%	4,6%

## 192. Nombre de jours d'absence pour maladie

2022	365	129	494	354	4 693	5 047	256	1 368	1 624	4 748	5 313	10 061	5 723	11 503	17 226
2023	365	-	365	371	4 414	4 785	56	1 160	1 216	3 385	4 578	7 963	4 177	10 152	14 329
2024	366	-	366	260	3 367	3 627	92	400	492	3 109	4 380	7 489	3 827	8 147	11 974

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

moins de 7 jours	0	0	0	66	383	449	1	35	36	247	410	657	314	828	1 142
de 7 jours à 90 jours	0	0	0	194	2 233	2 427	91	213	304	1 042	2 836	3 878	1 327	5 282	6 609
de 91 jours à 180 jours	0	0	0	-	205	205	-	152	152	269	617	886	269	974	1 243
plus de 180 jours	366	0	366	-	546	546	-	0	0	1 551	517	2 068	1 917	1 063	2 980

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

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
2024	-	366	366	-	153	153	-	15	15	707	-	707	707	534	1 241

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

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
2024	-	-	-	15	574	589	-	112	112	344	1 908	2 252	359	2 594	2 953

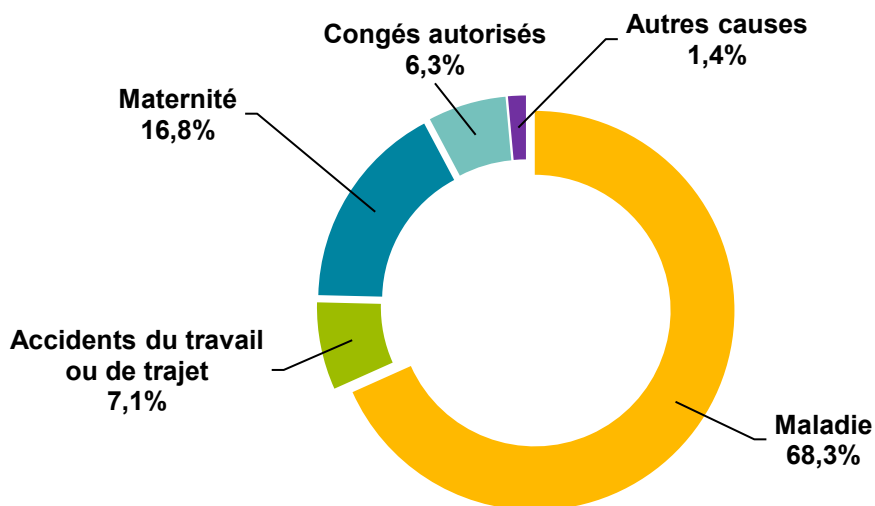
## 196. Nombre de jours d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés enfant malade, parentaux, et solidaire...)

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
2024	-	-	-	389	287	676	-	2	2	239	193	432	628	482	1 110

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

2022	-	-	-	8	47	55	-	-	-	75	234	309	83	281	364
2023	-	-	-	6	18	24	-	1	1	87	129	216	93	148	241
2024	-	-	-	35	27	62	-	-	-	57	134	191	92	161	253

## REPARTITION DE L'ABSENTEISME PAR MOTIF (2024)



Le taux global d'absentéisme est en baisse de 0,16 point entre 2023 et 2024.

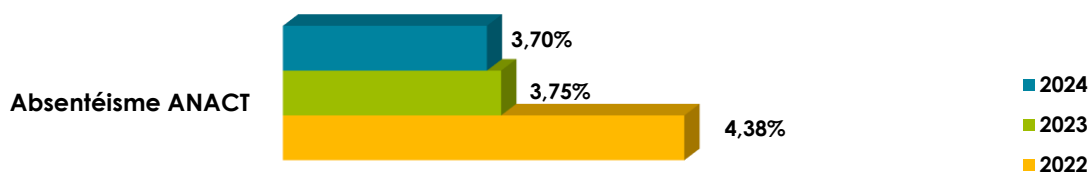
La maladie reste le principal motif d'absence et est en baisse sur 2024 : diminution du nombre de jours de 16,8% et du nombre de salariés absents pour maladie. 9 salariés ont été absents toute l'année.

Le nombre de jours pour accidents de travail, de trajet et pour maladie professionnelle est en hausse de 401 jours (+48%).

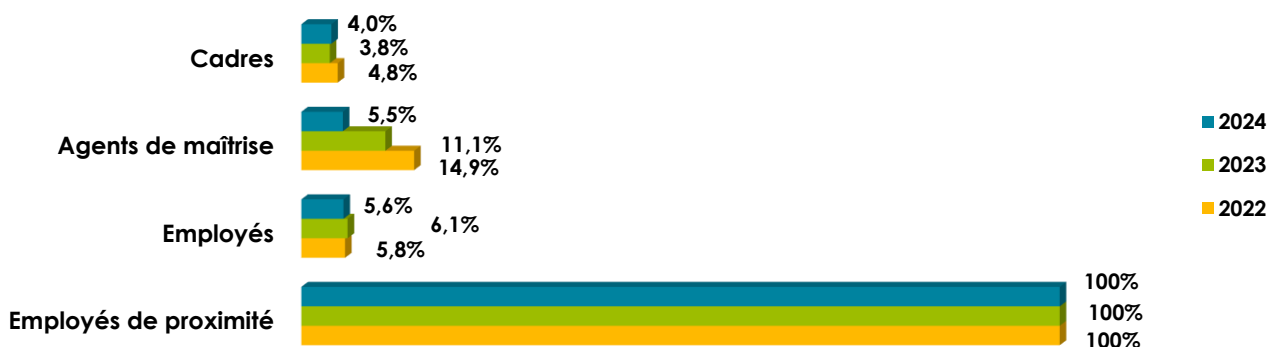
En interne ICADÉ, nous communiquons un taux d'absentéisme correspondant à la définition de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) qui comprend le taux d'absentéisme retraité de certaines absences (maternités, congés naissance...) et qui se concentre donc sur les absences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

Le taux d'absentéisme ANACT est de 3,7% pour l'année 2024 en baisse de -0,05 point par rapport à 2023.

## 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)

Année	EMPLOYES DE PROXIMITE	EMPLOYES	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
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 €
2024	2 000 €	9 663 956 €	1 351 761 €	69 547 695 €	80 565 412 €

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

Année	EMPLOYES DE PROXIMITE	EMPLOYES	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
2022	2,1%	4,5%	11,3%	14,0%	12,6%
2023	0,0%	4,1%	6,7%	14,6%	13,1%
2024	459387,1%	0,7%	0,0%	0,0%	11,5%

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)

Année	EMPLOYES DE PROXIMITE	EMPLOYES	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
2022	-	55 422 € 41 938 €	42 423 € 44 078 €	96 540 € 77 564 €	92 520 € 65 914 €
2023	-	55 182 € 42 607 €	45 688 € 42 671 €	97 069 € 78 344 €	93 147 € 66 487 €
2024	-	54 472 € 43 777 €	49 866 € 44 045 €	91 870 € 74 693 €	88 427 € 65 140 €

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

Année	EMPLOYES DE PROXIMITE	EMPLOYES	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
2022	-	2 728 € 2 604 €	2 981 € 2 944 €	5 479 € 4 692 €	5 322 € 3 990 €
2023	-	2 728 € 2 675 €	3 061 € 3 078 €	5 591 € 4 746 €	5 432 € 4 061 €
2024	-	2 821 € 2 734 €	3 137 € 3 136 €	5 792 € 4 856 €	5 623 € 4 191 €

#### 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.

Année	EMPLOYES DE PROXIMITE	EMPLOYES	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
2022	-	2 862 € 2 719 €	3 126 € 3 076 €	5 570 € 4 776 €	5 416 € 4 085 €
2023	-	2 863 € 2 793 €	3 199 € 3 199 €	5 673 € 4 830 €	5 517 € 4 156 €
2024	-	2 949 € 2 865 €	3 307 € 3 248 €	5 879 € 4 948 €	5 714 € 4 295 €

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

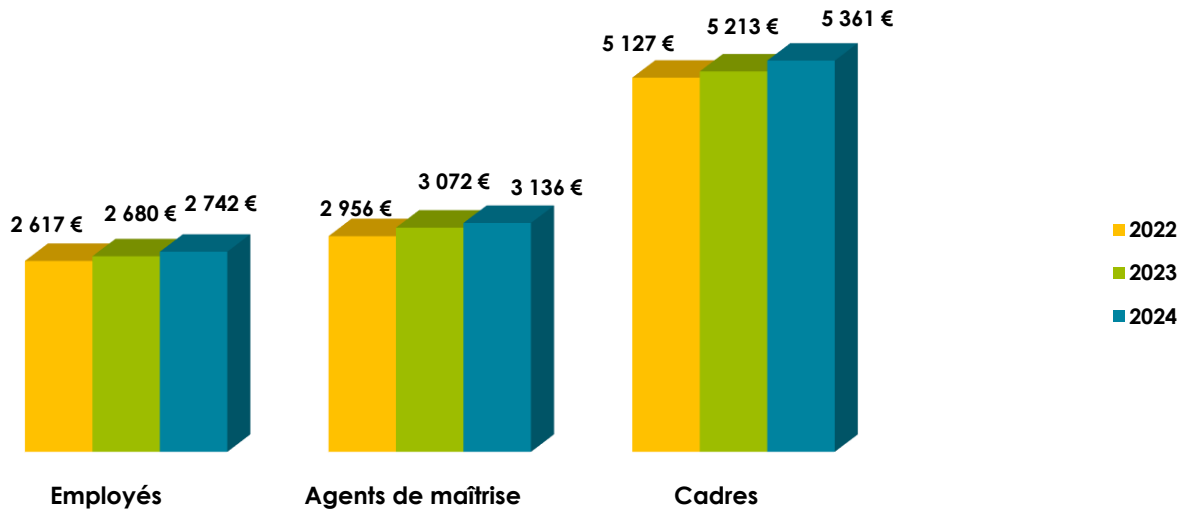
Année	EMPLOYES DE PROXIMITE	EMPLOYES	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
2022	-	2 715 € 2 575 €	2 927 € 2 923 €	4 923 € 4 077 €	4 729 € 3 385 €
2023	-	2 754 € 2 652 €	3 000 € 3 104 €	4 989 € 4 120 €	4 769 € 3 457 €
2024	-	2 892 € 2 715 €	3 075 € 3 166 €	5 157 € 4 231 €	5 044 € 3 554 €

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

## 2. REMUNERATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

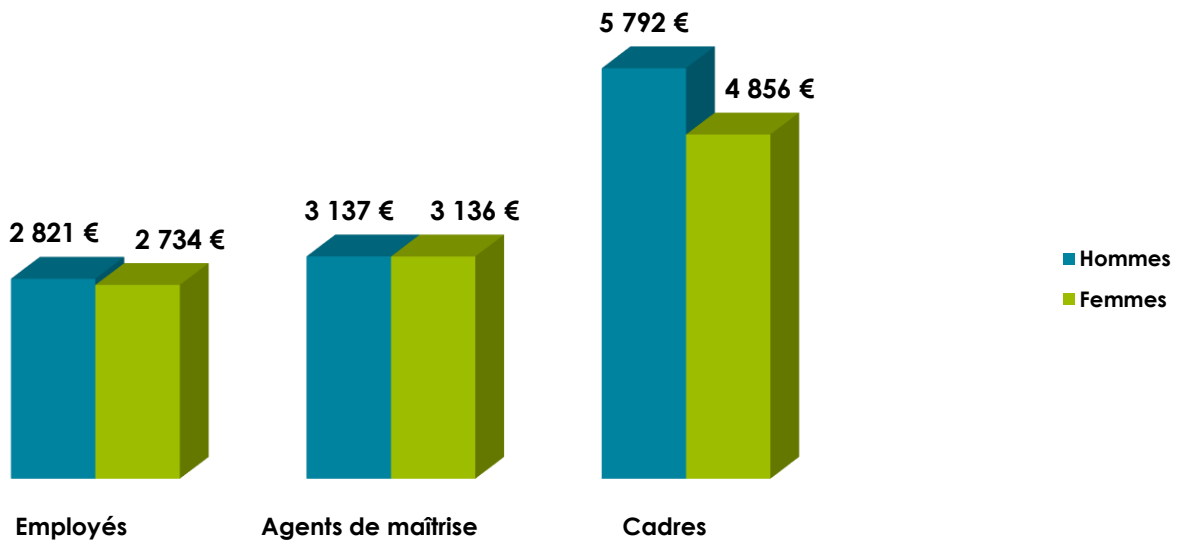
### VARIATION DES SALAIRES DE BASE MOYENS DU MOIS DE DECEMBRE PAR STATUT

#### 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 <sup>(1)</sup>	Mini	Maxi	Moyen	Effectif <sup>(1)</sup>
EMPLOYES	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
	2024	2 497 €	3 080 €	2 821 €	15	1 978 €	3 446 €	2 734 €	133
AGENTS DE MAITRISE	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
	2024	2 765 €	3 573 €	3 137 €	9	2 538 €	3 863 €	3 136 €	21
CADRES	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
	2024	2 923 €	16 538 €	5 792 €	381	2 769 €	13 098 €	4 856 €	325
TOTAL	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
	2024	2 497 €	16 538 €	5 623 €	405	1 978 €	13 098 €	4 191 €	479

		ENSEMBLE			
		Mini	Maxi	Moyen	Effectif <sup>(1)</sup>
EMPLOYES	2022	1 855 €	3 564 €	2 617 €	191
	2023	1 930 €	3 462 €	2 680 €	161
	2024	1 978 €	3 446 €	2 742 €	148
AGENTS DE MAITRISE	2022	2 428 €	3 452 €	2 956 €	25
	2023	2 526 €	3 769 €	3 072 €	31
	2024	2 538 €	3 863 €	3 136 €	30
CADRES	2022	2 598 €	16 538 €	5 127 €	813
	2023	2 664 €	18 462 €	5 213 €	728
	2024	2 769 €	16 538 €	5 361 €	706
TOTAL	2022	1 855 €	16 538 €	4 609 €	1 029
	2023	1 930 €	18 462 €	4 697 €	920
	2024	1 978 €	16 538 €	4 847 €	884

<sup>(1)</sup> 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 \*

2022	3,95
2023	3,97
2024	3,89

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 \*

2022	7,00
2023	6,66
2024	6,36

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\*

2022	1,97
2023	1,92
2024	1,89

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

2022	1
2023	1
2024	1

224. Montant global des dix rémunérations brutes les plus élevées

\*Mandataires sociaux et membres du COMEX inclus

2022	4 007 793 €
2023	4 061 149 €
2024	3 482 108 €

### 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
2022	-	-	23	21	-	-	104	51	127	72
2023	-	-	16	19	-	-	93	46	109	65
2024	-	-	15	17	-	-	81	43	96	60

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

2022	719 000 €
2023	775 000 €
2024	327 000 €

# 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
2022	155 346 000 €	1 815 607 000 €	8,56%
2023	143 734 000 €	1 527 679 000 €	9,41%
2024	133 168 000 €	1 451 538 000 €	9,17%

### 242. Montant de la réserve spéciale de participation versée en

2022	0 €
2023	0 €
2024	0 €

### 243. Montant brut moyen de la participation par bénéficiaire

2022	0 €
2023	0 €
2024	0 €

### 244. Montant de l'intéressement versé en

2022	6 782 861 €
2023	6 933 792 €
2024	8 365 524 €

### 245. Montant brut moyen de l'intéressement par bénéficiaire

2022	5 066 €
2023	4 859 €
2024	6 386 €

### 246. Montant de l'abondement versé en

2022	764 076 €
2023	751 860 €
2024	714 849 €

### 247. Montant brut moyen de l'abondement par bénéficiaire

2022	837 €
2023	826 €
2024	826 €

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

2022	0,32%
2023	0,38%
2024	0,48%



## **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	-	-	1
Nombre théorique d'heures travaillées	2022	3 276	543 816	50 778	1 421 784	2 019 654
<b>Taux de fréquence *</b>		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
<b>Taux de fréquence *</b>		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nombre d'accidents avec arrêt		-	2	2	4	8
Nombre théorique d'heures travaillées	2024	3 276	411 138	50 778	1 251 432	1 716 624
<b>Taux de fréquence *</b>		0,00	4,86	39,39	3,20	4,66

\* Nombre d'accidents avec arrêt x 10<sup>6</sup>  
Nombre d'heures travaillées

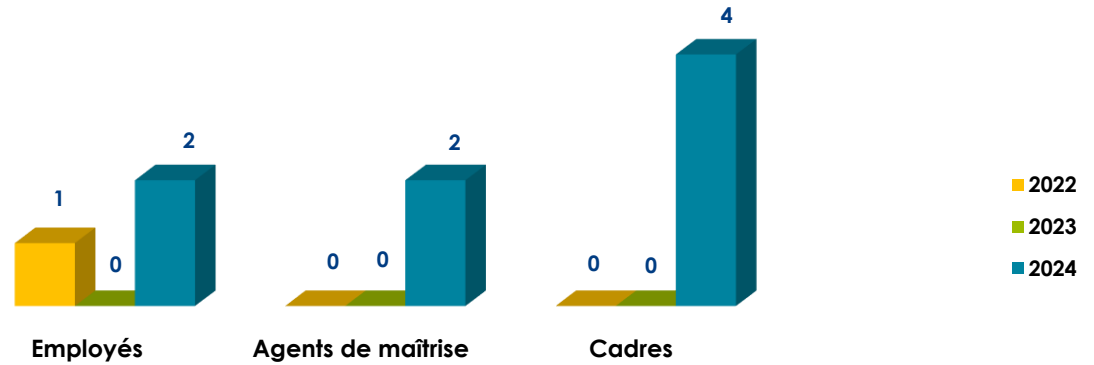
### 312. Taux de gravité des accidents de travail

Nombre de journées perdues		-	3	-	-	3
Nombre théorique d'heures travaillées	2022	3 276	543 816	50 778	1 421 784	2 019 654
<b>Taux de gravité *</b>		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
<b>Taux de gravité *</b>		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nombre de journées perdues		-	20	11	216	247
Nombre théorique d'heures travaillées	2024	3 276	411 138	50 778	1 251 432	1 716 624
<b>Taux de gravité *</b>		0,00	0,05	0,22	0,17	0,14

\* Nombre de journées perdues x 10<sup>3</sup>  
Nombre d'heures travaillées

### 3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL PAR STATUT  
(2022 - 2024)



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
2022	-	2	1	-	3
2023	-	-	1	1	2
2024	-	-	1	2	3

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

2022	630 831 €
2023	591 192 €
2024	457 713 €

# 3. CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

## 3.2 REPARTITION DES ACCIDENTS PAR ELEMENT MATERIEL

(cf nomenclature INRS)

	2022	2023	2024
321. Nombre d'accidents liés à des chutes de plain pied	-	-	5
322. Nombre d'accidents liés à des chutes de hauteur	-	-	-
323. Nombre d'accidents liés aux circulations internes à l'entreprise	-	-	1
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	-	-	-
329. Total	1	-	8

EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL PAR TYPE  
(2022 - 2024)



## 3.3 MALADIES PROFESSIONNELLES

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

2022	-
2023	1
2024	-

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

2022	-
2023	-
2024	-

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

2022	6
2023	6
2024	6

## 3.5 DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE

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

2022	77 307 €
2023	33 940 €
2024	10 303 €

### 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

2022	2023	2024
<ul style="list-style-type: none"><li>- Travaux de remplacement du dispositif de gestion du désenfumage du parking</li><li>- Remplacement du rideau souple du parking</li><li>- Vérification d'installations électriques</li><li>- Vérification d'équipements incendie</li><li>- EPI</li><li>- Télésurveillance</li><li>- Alarme</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Remplacement Caméra Bullet 4MPX + installation. Aout 2023.</li><li>- Maintenance d'un système SAFETY FIRST de protection incendie des zones de cuisson.</li><li>- Audit désenfumage suite control Véritas. Démontage des tôles de bridage afin d'augmenter le débit d'air sur le R+5. Juin 2023.</li><li>- Changement batterie pour le groupe électrogène open. Aout 2023</li><li>- Travaux de sécurisation de l'escalier 5ème SS. Hors eau Mai 2023.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Audit constructeur incluant le CTA n°2 et la réparation du capteur de rotation</li><li>- Remplacement de deux volets de désenfumage</li><li>- Fourniture et pose d'une vitre en remplacement de celle cassée dans l'Open Lab</li></ul>

### 353. Nombre de personnes formées à la sécurité

	EMPLOYES DE PROXIMITE	EMPLOYES	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
2022	-	44	2	110	156
2023	-	63	2	227	292
2024	-	16	3	66	85

### 354. Montant des dépenses de formation à la sécurité

2022	55 675 €
2023	90 289 €
2024	12 736 €





## **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
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
	<b>Total</b>	-	-	-	-	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
	<b>Total</b>	-	-	-	-	26	26	-	5	5	4	18	22	4	49	53
2024	moins de 20 h hebdomadaire	-	-	-	-	1	1	-	1	1	1	1	2	1	3	4
	entre 20 et 30 h hebdomadaire	-	-	-	-	13	13	-	5	5	2	9	11	2	27	29
	supérieur à 30 h hebdomadaire	-	-	-	-	11	11	-	-	-	-	6	6	-	17	17
	<b>Total</b>	-	-	-	-	25	25	-	6	6	3	16	19	3	47	50

### 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
<b>2022</b>	-	-	-	15	86	101	3	15	18	119	150	269	137	251	388
<b>2023</b>	-	-	-	11	106	117	8	13	21	154	168	322	173	287	460
<b>2024</b>	-	-	-	12	99	111	6	17	23	180	225	405	198	341	539

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

	PERSONNEL ADMINISTRATIF
<b>2022</b>	7
<b>2023</b>	8
<b>2024</b>	10

# 4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

## 4.2 ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

### 421. Nombre de visites médicales

	2022	2023	2024
Personnel non soumis à une surveillance médicale renforcée	265	211	292
Personnel soumis à une surveillance médicale renforcée	21	29	36
<b>Total</b>	<b>286</b>	<b>240</b>	<b>328</b>

### 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
2022	-	-	2	2
2023	-	1	-	1
2024	-	1	2	3

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

2022	1 089 074 €
2023	107 650 €
2024	82 000 €

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

2022	2023	2024
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modifications de cloisonnements</li> <li>- Travaux R+1 à R+9 sur OPEN</li> <li>- Aménagements de postes (+10% de poste de travail)</li> <li>- Réaménagement du restaurant d'Open</li> <li>- Réaménagement du Hub</li> <li>- Création d'espaces d'échanges supplémentaires (Bulles et Phone Box)</li> <li>- Installation de visioconférences supplémentaires</li> <li>- 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travaux important de réparation de la PAC 1 sur open.</li> <li>- Travaux important PAC 2 sur bâtiment Open.</li> <li>- Reconditionnement et remplacement de 186 capteurs avec migration de 6 Gateways.</li> <li>- végétalisation Plantes vertes open + RE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Végétalisation de tout open</li> <li>- Bouquets de fleurs Rungis</li> <li>- Ateliers potagers et jardins open</li> </ul>





## 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 **2,72 %** de la masse salariale au titre des plans de développement des compétences soit **2 190 941 €**.

**1 092 collaborateurs ont été formés** et **13 421 heures dispensées**.

## LES ACTIONS PRINCIPALES 2024 (Non exhaustives)

### FORMATIONS DISPENSEES (exemples) :

#### RESHAPE MANAGEMENT

En soutien de la feuille de route stratégique ReShapE, la mise en œuvre du parcours managérial ReShapE Management qui vise à :

- Définir un socle commun de culture managériale
- Impulser une nouvelle dynamique managériale pour assurer la réussite du futur plan stratégique et encoder de nouveaux comportements
- Renforcer les compétences managériales et professionnaliser cette communauté au travers d'actions spécifiques de développement

Suite au déploiement d'un accompagnement personnalisé qui a permis aux managers de s'auto-positionner pour pouvoir progresser dans leurs fonctions. 2 ateliers ont déjà été suivis par l'ensemble des managers sur la connaissance de soi et sur les compétences managériales (Icade) et le plan de développement individuel.

#### ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

Une formation à destination des leaders 2050 a eu lieu afin de faire prendre conscience du besoin de changement pour faire face aux enjeux d'ICADE.

Il s'est agi de savoir développer agilité et résilience face aux incertitudes, de travailler sa capacité à aborder le changement avec sérénité et optimisme et à partager cette approche aux équipes.

#### RESEAU DES BIENVILLEURS

Un réseau de bienveillants a été créé et résulte d'une démarche inscrite dans l'Accord QVCT 2023-2026 au titre de la prévention de la santé mentale.

Cette formation a eu lieu à destination des 42 bienveillants qui se sont portés volontaires ayant pour objectif :

- créer du lien et de la proximité à travers une approche bienveillante
- faire des bienveillants un relai de proximité dans les équipes
- ancrer la démarche QVCT au travers de ce dispositif

#### SALARIES AIDANTS

Des formations ont été organisées à destination des salariés aidants afin de développer des stratégies d'écologie mentale pour préserver leurs ressources, leur bien-être et leur efficacité - Connaître les droits et dispositifs de soutien et de répit pour les salariés aidants - Mettre en place un plan d'action pour préserver leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

#### ICADE CLIMATE SCHOOL

Des sessions de formation sur l'Adaptation au changement climatique et la Biodiversité des sols ont été dispensées pour la Foncière tertiaire (exploitation et asset management).

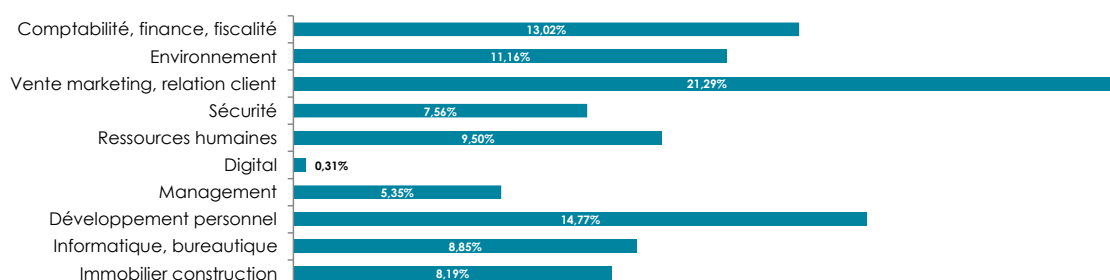
Des formations "Bas carbone" ont eu lieu en région pour Icade Promotion.

Le premier objectif était de mieux comprendre la stratégie bas carbone d'Icade Promotion, connaître la réglementation environnementale RE2020 et comprendre les implications technico-économiques de la RE2020.

Le second objectif était d'apprendre à travailler « en mode collaboratif » (Développeur, Direction de programme, Direction Technique, Maîtrise d'œuvre).

En complément des modules et des formations RSE, la Fresque du Climat a été déployée au sein de certaines agences et directions. Il s'agit d'un excellent moyen de prendre conscience de manière globale des causes et conséquences du dérèglement climatique. Le format d'atelier collaboratif permet de s'approprier les différentes notions dans un moment de partage en équipe.

### REPARTITION DES FORMATIONS PAR FAMILLE DE STAGE EN 2024

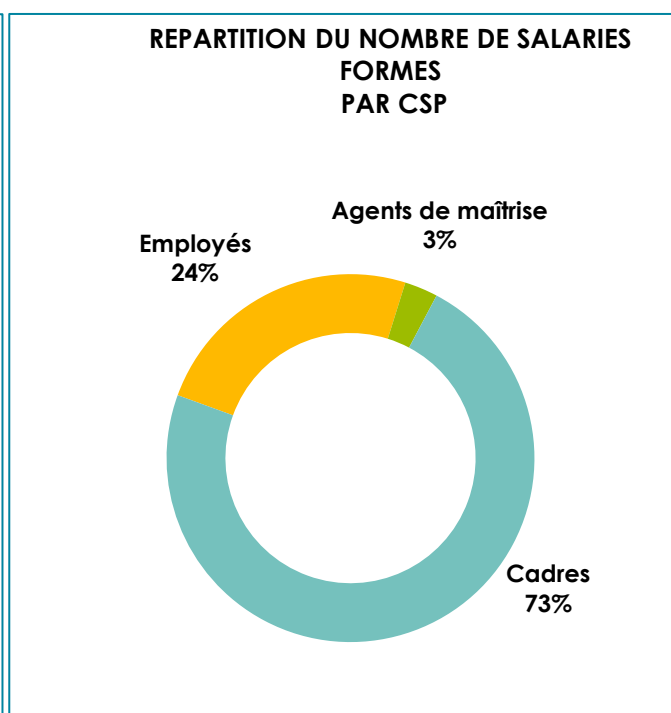
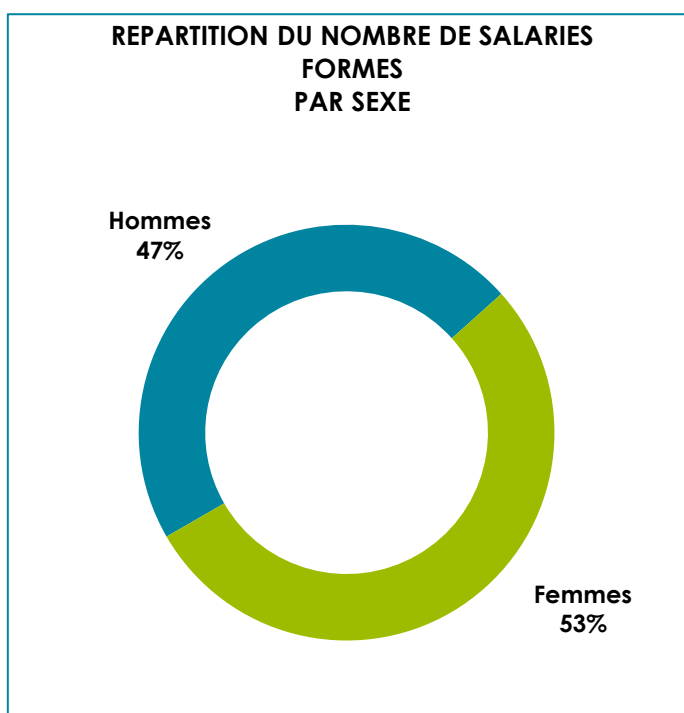


## 5.1 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

	2022	2023	2024
<b>511. Pourcentage de la masse salariale consacré au plan de formation</b>			
Y compris rémunération des stagiaires	1,63%	1,64%	1,74%
Hors rémunération des stagiaires	0,86%	0,88%	0,94%
<b>512. Montant consacré à la formation continue</b>			
Coûts pédagogiques	741 641 €	725 341 €	717 454 €
Frais annexes	14 120 €	41 216 €	39 342 €
Salaires des stagiaires	680 043 €	662 531 €	648 318 €
<b>TOTAL CONSACRE AU PLAN DE FORMATION</b>	1 435 805 €	1 429 088 €	1 405 114 €
Versements obligatoires	963 105 €	878 941 €	785 827 €
<b>TOTAL FORMATION CONTINUE</b>	2 398 910 €	2 308 029 €	2 190 941 €
<b>Effort global de formation (Plan, Professionnalisation, PTP)</b>	2,72%	2,63%	2,72%

## 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
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
2024	-	-	-	74	191	265	9	23	32	427	368	795	510	582	1 092



## 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	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
	2024	-	-	-	427	2 012	2 439	31	213	244	6 088	4 650	10 738	6 546	6 875	13 421
Equivalent en jours	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
	2024	-	-	-	61	287	348	4	30	35	870	664	1 534	935	982	1 917

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

		Total	%
Immobilier construction	2022	2 197	13,27%
	2023	1 294	8,19%
	2024	1 843	13,73%
Accompagnement au changement	2022	0	0,00%
	2023	0	0,00%
	2024	666	4,96%
Informatique, bureautique	2022	2 058	12,43%
	2023	1 397	8,85%
	2024	1 189	8,86%
Développement personnel	2022	2 493	15,06%
	2023	2 333	14,77%
	2024	1 802	13,43%
Management	2022	2 207	13,33%
	2023	845	5,35%
	2024	690	5,14%
Ressources humaines	2022	379	2,29%
	2023	1 500	9,50%
	2024	121	0,90%
Sécurité	2022	883	5,33%
	2023	1 194	7,56%
	2024	653	4,87%
Vente marketing, relation client, commercial, achats	2022	3 112	18,80%
	2023	3 362	21,29%
	2024	611	4,55%
Environnement, qualité, RSE	2022	957	5,78%
	2023	1 762	11,16%
	2024	3 030	22,58%
Comptabilité, finance, fiscalité, droit et audit	2022	2 155	13,02%
	2023	2 056	13,02%
	2024	2 777	20,69%
Digital	2022	114	0,69%
	2023	49	0,31%
	2024	39	0,29%
TOTAL	2022	16 554	100,00%
	2023	15 792	100,00%
	2024	13 421	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	2022	-	-	-	1 411	2 434	<b>3 845</b>	48	113	<b>161</b>	4 497	3 602	<b>8 099</b>	5 956	6 149	<b>12 105</b>
	2023	-	-	-	835	1 642	<b>2 477</b>	169	88	<b>257</b>	4 598	3 460	<b>8 058</b>	5 602	5 190	<b>10 792</b>
	2024	-	-	-	386	1 787	<b>2 173</b>	31	174	<b>205</b>	4 695	3 762	<b>8 457</b>	5 112	5 723	<b>10 835</b>
Développement des compétences	2022	-	-	-	45	280	<b>325</b>	19	27	<b>46</b>	2 362	1 717	<b>4 079</b>	2 425	2 024	<b>4 450</b>
	2023	-	-	-	380	580	<b>960</b>	4	25	<b>29</b>	2 112	1 901	<b>4 013</b>	2 496	2 506	<b>5 002</b>
	2024	-	-	-	41	225	<b>266</b>	0	39	<b>39</b>	1 393	888	<b>2 281</b>	1 434	1 152	<b>2 586</b>
Total	2022	-	-	-	1 345	2 913	<b>4 258</b>	126	146	<b>272</b>	8 326	5 934	<b>14 260</b>	9 797	8 992	<b>18 789</b>
	2023	-	-	-	1 215	2 222	<b>3 437</b>	173	113	<b>286</b>	6 710	5 361	<b>12 071</b>	8 098	7 696	<b>15 794</b>
	2024	-	-	-	427	2 012	<b>2 439</b>	31	213	<b>244</b>	6 088	4 650	<b>10 738</b>	6 546	6 875	<b>13 421</b>

## 5.2 CONGES FORMATION

	2022	2023	2024
521. Projet de Transition Professionnelle	0	0	2

## 5.3 ALTERNANCE

	2022	2023	2024
531. Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	56	65	24
532. Nombre de contrats de professionnalisation conclus dans l'année	9	4	3

## 5.4 NOMBRE D'HEURES MOYEN

	2022	2023	2024
533. Nombre d'heure de formation moyen par salarié pour l'année	11,9	12,2	12,3



## **6. RELATIONS PROFESSIONNELLES**

### **6.1 REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

### **6.2 PROCEDURES**

## 6.1 REPRESENTANTS DU PERSONNEL

### 611. Participation aux élections

	2022	2023	2024
<b>Comité Social et Economique</b>			
Collège cadres		13 titulaires/13 suppléants	
Collège agents de maîtrise	AUCUNE ELECTION	1 titulaire/1 suppléant	AUCUNE ELECTION
Collège employés		3 titulaires/3 suppléants	

### 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

## 613. Nombre de réunions des représentants du personnel

	2022	2023	2024
Nombre de réunions avec le Comité Social et Economique	13	20	15
Nombre de réunions avec Délégués Syndicaux	33	35	15

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

10/06/2024	Plan d'Epargne Retraite d'entreprise collectif avec possibilité de versements obligatoires (PERU)
10/06/2024	Avenant n°19 au Plan d'Epargne Groupe du 2 mars 2006
10/06/2024	Avenant n°3 à l'accord collectif sur l'harmonisation du statut du personnel de l'UES Icade du 17 décembre 2012
10/06/2024	Avenant n°13 du 10 juin 2024 à l'accord de participation du 30 juin 2006
10/06/2024	Procès-Verbal de transfert collectif partiel d'actifs
24/06/2024	Accord d'intéressement UES Icade pour les exercices 2024 - 2025
11/07/2024	Avenant n°2 à l'accord collectif instituant une garantie complémentaire de remboursement de frais médicaux au sein de l'UES Icade
24/07/2024	Avenant n°1 au plan d'Epargne Retraite Unique (PERU)
24/07/2024	Avenant n°20 au Plan d'Epargne Groupe du 2 mars 2006
02/12/2024	Accord de Négociations Annuelles Obligatoires 2025 UES Icade

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

Intéressement  
 Epargne/Retraite  
 Rémunération et Partage de la valeur  
 Frais de soins de santé

## 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)

2022	26
2023	32
2024	23

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

2022	5
2023	11
2024	11

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

2022	3
2023	0
2024	4

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

2022	1
2023	0
2024	4

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

2022	25
2023	27
2024	28

**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	2022	2 773 369 €
	2023	2 988 130 €
	2024	2 693 905 €
- Régime de retraite	2022	9 635 356 €
	2023	9 448 722 €
	2024	8 236 154 €
- Taxe construction	2022	370 536 €
	2023	358 666 €
	2024	330 607 €
- Prime de transport en commun	2022	319 917 €
	2023	339 790 €
	2024	315 173 €
- Restauration (tickets repas, R.I.E)	2022	1 148 128 €
	2023	1 260 627 €
	2024	1 140 359 €

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

2022	1 212 284 €
2023	1 026 422 €
2024	1 047 736 €

