



Bilan social

2022

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 Hiérarchie 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 inaptés	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

PHOTOTHEQUE

CHIFFRES CLES 2022

1 EMPLOI

1 243 collaborateurs

661 Femmes - 582 Hommes

Age moyen : 41,9 ans

Taux absentéisme : 5,5%

2 REMUNERATION

Salaire de base annuel brut moyen : 59 912,54€

Montant brut moyen épargne salariale : 5 066€

3 CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

6 réunions CSSCT

Dépenses sécurité : 77 306 €

156 personnes formées à la sécurité

4 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

53 salariés à temps partiel

388 salariés bénéficiant d'un télétravail

Dépenses d'amélioration des conditions de travail : 1 089 074€

5 FORMATION

Effort formation : 2,72 %

1 396 salariés formés

16 555 heures de formation

6 RELATIONS PROFESSIONNELLES

13 réunions CSE

33 réunions DS

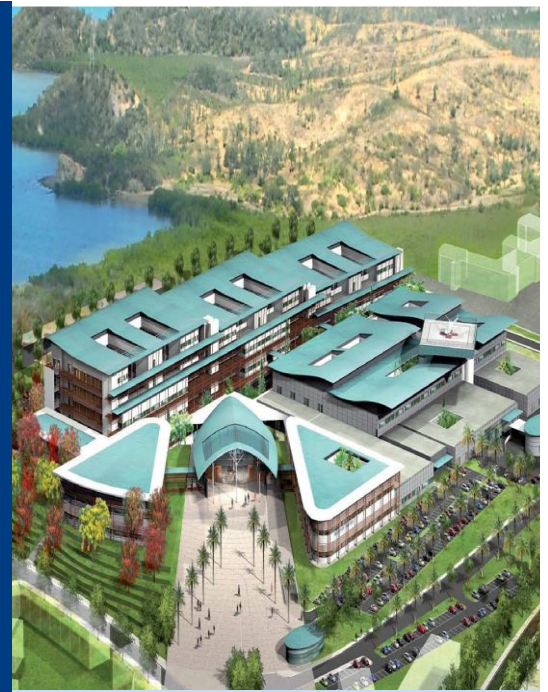
12 accords et avenants signés

7 AUTRES CONDITIONS RELEVANT DE L'ENTREPRISE

Versement CE : 1 212 284€

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...)

	2020	2021	2022												
	9	5	14	78	268	346	15	16	31	441	357	798	543	646	1 189
	1	2	3	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

112. Effectif inscrit au 31 décembre par pôle

	2020	2021	2022												
FONCIE - RE	9	5	14	16	38	54	15	16	31	179	152	331	219	211	430
	1	2	3	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
PROMO - TION	-	-	-	62	230	292	-	-	-	262	205	467	324	435	759
	-	-	-	65	230	295	-	-	-	283	223	506	348	453	801
	-	-	-	66	216	282	-	-	-	306	223	529	372	439	811

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

2020	9	5	14	39	174	213	15	13	28	393	304	697	456	496	952
2021	1	2	3	38	154	192	9	15	24	392	316	708	440	487	927
2022	1	1	2	32	139	171	8	18	26	401	313	714	442	471	913

114. Nombre de salariés rémunérés en CDI au 31 décembre

2020	8	3	11	40	212	252	14	16	30	434	348	782	496	579	1 075
2021	-	-	-	38	197	235	9	18	27	461	375	836	508	590	1 098
2022	-	-	-	37	190	227	8	17	25	475	381	856	520	588	1 108

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

CDD Contrat alternance	2020	-	-	-	1	2	3	-	-	-	4	4	8	5	6	11
		-	-	-	37	47	84	-	-	-	-	-	-	37	47	84
CDD Contrat alternance	2021	-	-	-	-	3	3	-	-	-	4	5	9	4	8	12
		-	-	-	43	59	102	-	-	-	-	-	-	43	59	102
CDD Contrat alternance	2022	-	-	-	4	3	7	1	3	4	8	5	13	13	11	24
		-	-	-	42	47	89	-	-	-	-	-	-	42	47	89

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

2020	9	6	15	78	263	341	14	17	31	449	357	806	551	643	1 194
2021	1	2	3	83	261	345	13	18	31	457	379	836	554	660	1214
2022	1	1	2	82	250	332	8	23	31	476	392	868	567	666	1 233

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

2020	0,8%	0,5%	1,3%	6,5%	22,0%	28,6%	1,2%	1,4%	2,6%	37,7%	29,9%	67,5%	46,1%	53,9%	100%
2021	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%
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%

116 ter. Effectif mensuel moyen CDI

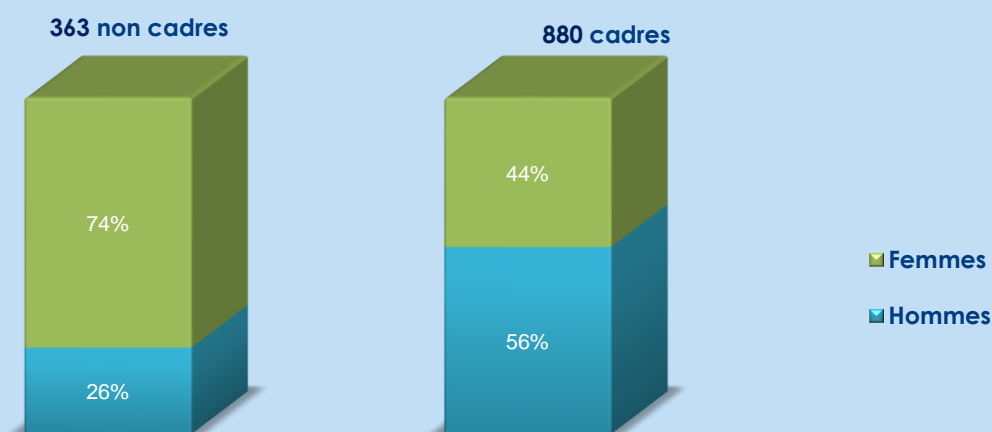
2020	9	6	15	46	225	271	14	17	31	446	351	797	515	599	1 114
2021	1	2	3	41	207	248	13	18	31	452	371	823	507	598	1105
2022	1	1	2	37	195	232	8	21	29	471	388	859	517	605	1122

On observe sur l'année 2022 une légère hausse de 0,89% des effectifs inscrits (soit 11 collaborateurs). Cette évolution est due à une augmentation des effectifs sur le pôle Promotion (+10 salariés), les effectifs du pôle Foncière sont stables (+1 salarié).

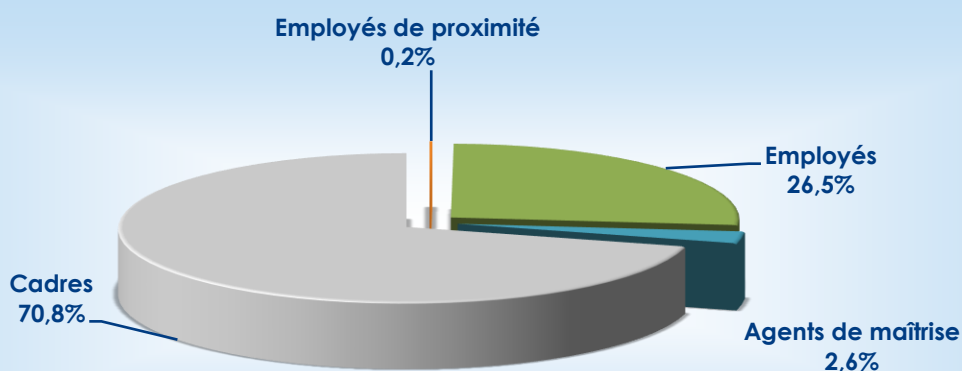
La structure des effectifs d'lcade conserve cependant ses deux caractéristiques principales :

- Une nette majorité de cadres (70,8% des effectifs au 31 décembre, en hausse de 1,40 point par rapport à 2021).
- Une répartition Hommes/Femmes toujours légèrement en faveur des femmes (53% des effectifs à fin décembre, stable par rapport à 2021).

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



Répartition de l'effectif inscrit par catégorie au 31 décembre

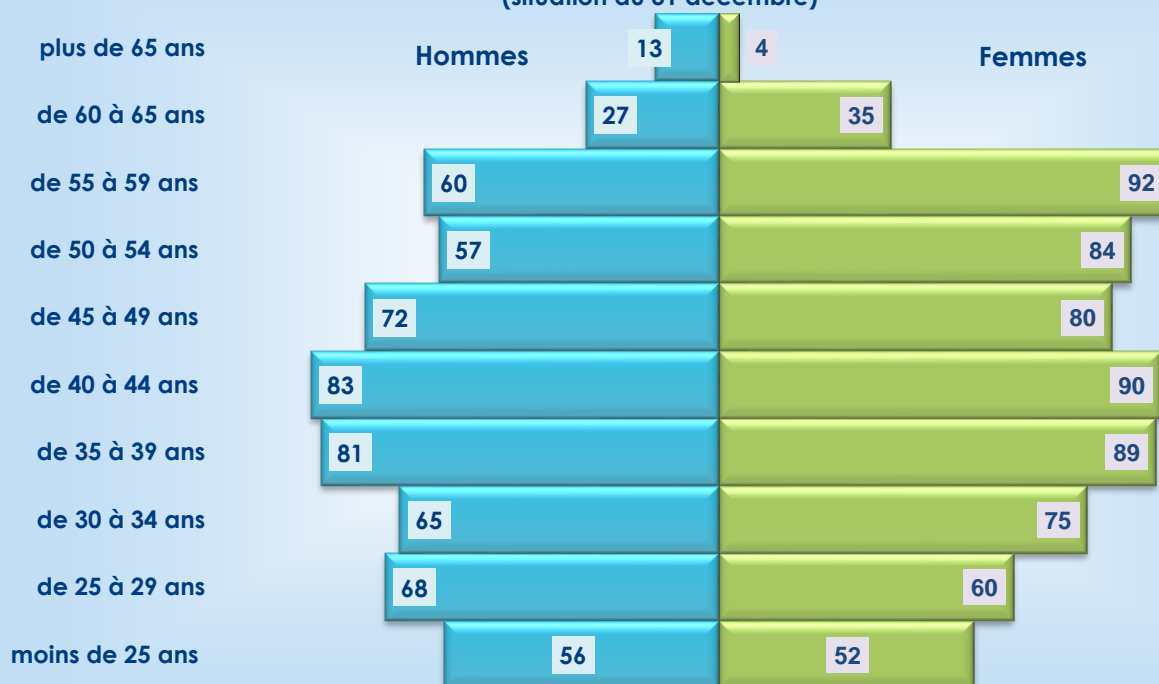




117. Répartition par âge de l'effectif inscrit au 31 décembre

		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	2020	-	-	-	27	40	67	-	-	-	6	1	7	33	41	74
	2021	-	-	-	33	52	85	-	-	-	9	7	16	42	59	101
	2022	-	-	-	39	39	78	1	1	2	16	12	28	56	52	108
de 25 à 29 ans	2020	-	-	-	11	20	31	1	1	2	41	39	80	53	60	113
	2021	-	-	-	11	23	34	-	-	-	49	48	97	60	71	131
	2022	-	-	-	9	19	28	1	1	2	58	40	98	68	60	128
de 30 à 34 ans	2020	2	-	2	3	28	31	-	1	1	64	48	112	69	77	146
	2021	-	-	-	4	18	22	-	2	2	66	44	110	70	64	134
	2022	-	-	-	3	25	28	-	-	-	62	50	112	65	75	140
de 35 à 39 ans	2020	-	-	-	9	33	42	1	2	3	63	56	119	73	91	164
	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
de 40 à 44 ans	2020	2	1	3	8	33	41	2	-	2	72	52	124	84	86	170
	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
de 45 à 49 ans	2020	1	1	2	9	25	34	4	5	9	58	50	108	72	81	153
	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
de 50 à 54 ans	2020	3	-	3	5	33	38	3	5	8	50	48	98	61	86	147
	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
de 55 à 59 ans	2020	-	2	2	6	36	42	1	1	2	56	38	94	63	77	140
	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
de 60 à 65 ans	2020	-	1	1	-	18	18	3	1	4	25	21	46	28	41	69
	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
plus de 65 ans	2020	1	-	1	-	2	2	-	-	-	6	4	10	7	6	13
	2021	-	-	-	-	2	2	-	-	-	10	4	14	10	6	16
	2022	-	-	-	-	2	2	-	1	1	13	1	14	13	4	17
AGE MOYEN	2020	47	53	49	34	41	40	48	47	48	44	43	43	42	43	43
	2021	51	60	57	33	41	39	51	47	48	43	43	43	42	42	42
	2022	52	60	56	32	41	39	43	47	46	43	43	43	41	42	42

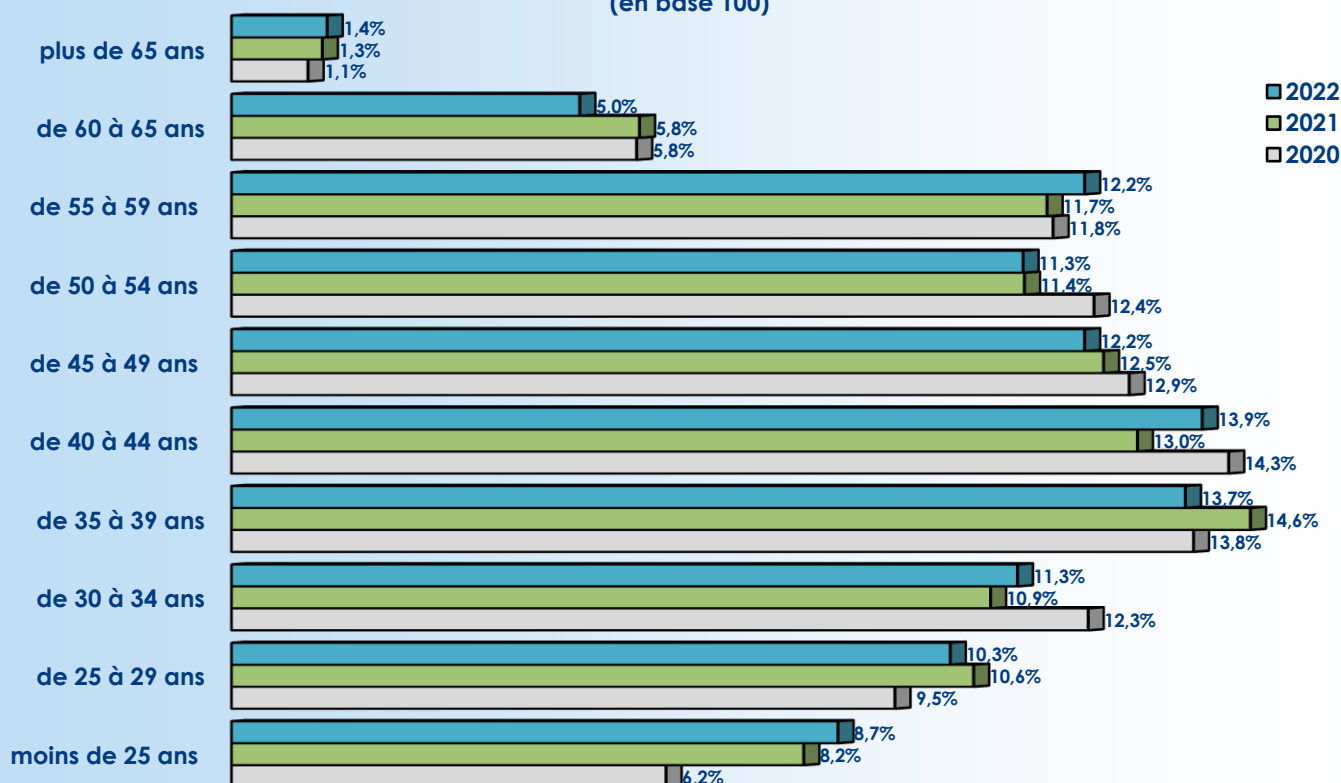
REPARTITION DE L'EFFECTIF INSCRIT PAR AGE ET PAR SEXE (situation au 31 décembre)



La pyramide des âges 2022 est équilibré pour les hommes, en revanche pour les femmes on note cette année une légère sous représentation des tranches 25-29 ans et plus de 65 ans alors que la tranche 55-59 est sur représentée.

L'âge moyen est de 41,9 ans, en baisse pour la deuxième fois depuis 2017.

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





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

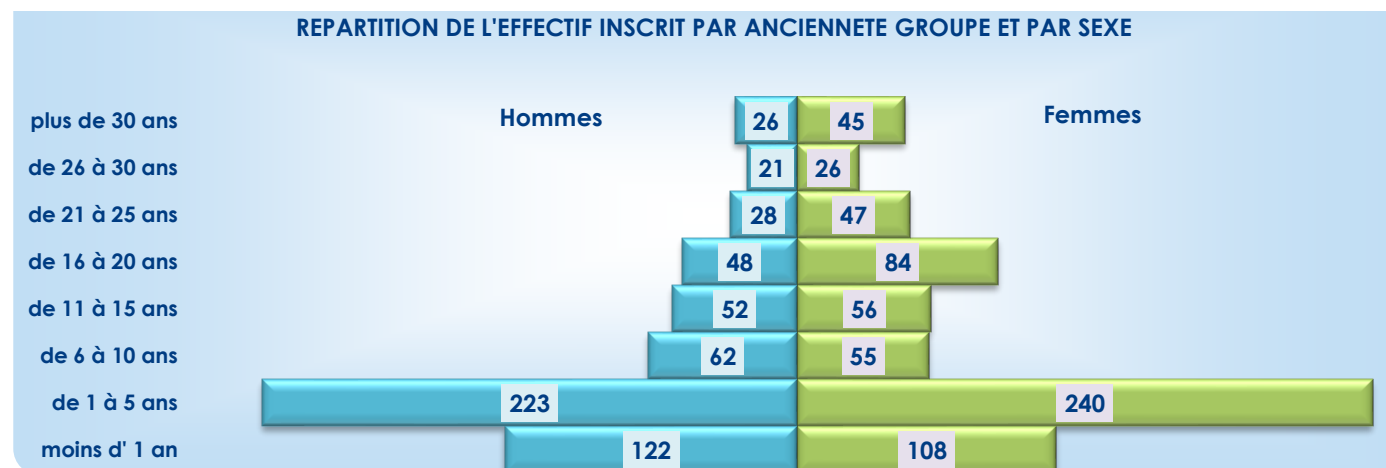
		EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
moins d' 1 an	2020	-	-	-	28	41	69	-	-	-	51	41	92	79	82	161
	2021	-	-	-	33	56	89	-	2	2	72	46	118	105	104	209
	2022	-	-	-	38	54	92	2	1	3	82	53	135	122	108	230
de 1 à 5 ans	2020	4	-	4	28	83	111	1	3	4	171	133	304	204	219	423
	2021	-	-	-	26	75	101	-	4	4	184	154	338	210	233	443
	2022	-	-	-	25	71	96	-	8	8	198	161	359	223	240	463
de 6 à 10 ans	2020	4	1	5	6	28	34	-	4	4	51	29	80	61	62	123
	2021	-	-	-	8	21	29	-	3	3	54	35	89	62	59	121
	2022	-	-	-	6	15	21	-	2	2	56	38	94	62	55	117
de 11 à 15 ans	2020	1	1	2	5	41	46	7	2	9	57	50	107	70	94	164
	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
de 16 à 20 ans	2020	-	1	1	7	31	38	2	3	5	40	40	80	49	75	124
	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
de 21 à 25 ans	2020	-	1	1	2	15	17	4	1	5	21	21	42	27	38	65
	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
de 26 à 30 ans	2020	-	-	-	1	14	15	1	2	3	28	23	51	30	39	69
	2021	-	-	-	-	9	9	1	2	3	25	16	41	26	27	53
	2022	-	-	-	-	8	8	1	1	2	20	17	37	21	26	47
plus de 30 ans	2020	-	1	1	1	15	16	-	1	1	22	20	42	23	37	60
	2021	-	-	-	1	21	22	-	1	1	23	26	49	24	48	72
	2022	-	-	-	1	20	21	-	2	2	25	23	48	26	45	71
TOTAL	2020	9	5	14	78	268	346	15	16	31	441	357	798	543	646	1 189
	2021	1	2	3	81	264	345	9	20	29	471	384	855	562	670	1 232
	2022	1	1	2	83	246	329	9	23	32	489	391	880	582	661	1 243

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

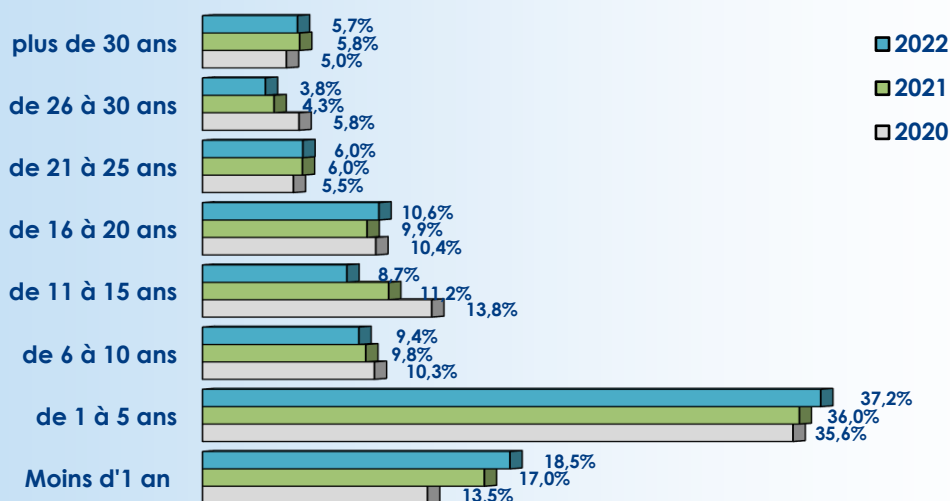
Ancienneté groupe moyenne		EMPLOYES DE PROXIMITE			EMPLOYES			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
		2020	6,9	19,7	11,5	5,1	10,5	9,2	16,9	14,5	15,6	9,9	10,5	10,2	9,3	10,7
2021	16,1	21,1	19,4	4,7	10,4	9,0	17,7	12,9	14,4	9,2	10,1	9,6	8,7	10,3	9,6	
2022	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	

Comme l'âge, l'ancienneté moyenne est en légère baisse entre 2021 et 2022.

L'ancienneté moyenne des femmes reste supérieure à celle des hommes (10,1 ans vs 8,1 ans), cet écart qui tendait à se réduire ces dernières années est en hausse en 2022.



Pyramides des anciennetés sur les 3 dernières années 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	2020	6	4	10	75	264	339	13	16	29	435	345	780	529
	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
ETRANGER	2020	3	1	4	3	4	7	2	-	2	6	12	18	14	17	31
	2021	-	-	-	7	10	17	1	-	1	8	14	22	16	24	40
	2022	-	-	-	4	11	15	-	-	-	13	16	29	17	27	44



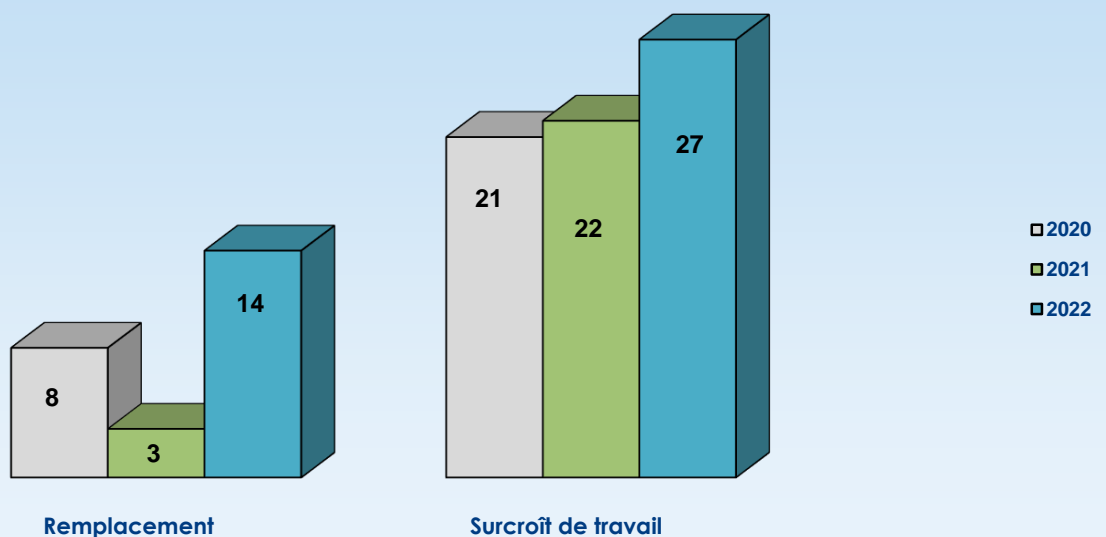
1.2 TRAVAILLEURS EXTERIEURS

	2020	2021	2022
121. Nombre de stagiaires écoles * <i>* Hors stages d'une durée inférieure à 1 semaine</i>	46	53	63
122. Nombre de contrats étudiants d'été	0	0	0
123. Nombre mensuel moyen de travailleurs temporaires (en Equivalents temps plein) <i>Nombre de jours ouvrés / 211</i>	8,52	9,00	12,23
124. Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours)	61,97	75,96	62,95

En 2022, le recours aux travailleurs temporaires est en légère hausse : le nombre de jours d'intérim augmente de 36% soit +3,2 équivalents temps plein. La durée moyenne des contrats diminue de près de 3 semaines (62,95 jours contre 75,96 jours en 2021).

La tendance à utiliser majoritairement le motif surcroît de travail observée depuis 2019 s'inverse cette année avec 39% des contrats établis sur ce motif, contre 61% pour le motif remplacement.

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
2020	-	-	-	1	8	9	-	1	1	52	40	92	53	49	102
2021	-	-	-	4	13	17	-	3	3	77	49	126	81	65	146
2022	-	-	-	7	25	32	1	-	1	88	60	148	96	85	181

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	H	F	Total
2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2022	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	3	4	1	4	5

133. Nombre de passages de CDD en CDI

Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2020	-	-	-	1	1	2	-	-	-	-	1	1	1	2	3
2021	-	-	-	1	4	5	-	-	-	5	6	11	6	10	16
2022	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2	1	3	3	2	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	H	F	Total
CDD	2020	-	-	-	5	7	12	-	-	-	6	8	14	11	15	26
CEA		-	-	-	29	38	67	-	-	-	-	-	-	29	38	67
TOTAL		-	-	-	34	45	79	-	-	-	6	8	14	40	53	93
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

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
2020	-	-	-	-	2	2	-	-	-	3	1	4	3	3	6
2021	-	-	-	-	3	3	-	-	-	10	5	15	10	8	18
2022	-	-	-	-	1	1	1	-	1	13	12	25	14	13	27



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

2020	1	2	3	8	7	15	1	1	2	61	34	95	71	44	115
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

142. Nombre de démissions

2020	-	-	-	3	2	5	-	1	1	36	19	55	39	22	61
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

143. Licenciement pour cause économique

2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

144. Nombre de licenciements pour autres causes ou ruptures conventionnelles

2020	-	1	1	5	2	7	1	-	1	16	6	22	22	9	31
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

Détail des ruptures conventionnelles

2020	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2	5	7	2	6	8
2021	-	-	-	1	2	3	1	-	1	5	2	7	7	4	11
2022	-	-	-	1	2	3	-	-	-	8	4	12	9	6	15

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

2020	-	-	-	-	1	1	-	-	-	4	1	5	4	2	6
2021	-	-	-	1	1	2	-	1	1	8	2	10	9	4	13
2022	-	-	-	-	2	2	-	-	-	5	5	10	5	7	12

146. Nombre de mobilités vers la CDC

2020	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	3	4	2	3	5
2021	8	3	11	-	-	-	-	-	-	-	1	1	8	4	12
2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1

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

2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2021	-	-	-	2	-	2	1	-	1	-	-	-	3	-	3
2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

147. Nombre de départs en retraite

2020	-	1	1	-	1	1	-	-	-	4	5	9	4	7	11
2021	-	-	-	1	5	6	1	-	1	7	4	11	9	9	18
2022	-	-	-	-	8	8	1	-	1	8	9	17	9	17	26

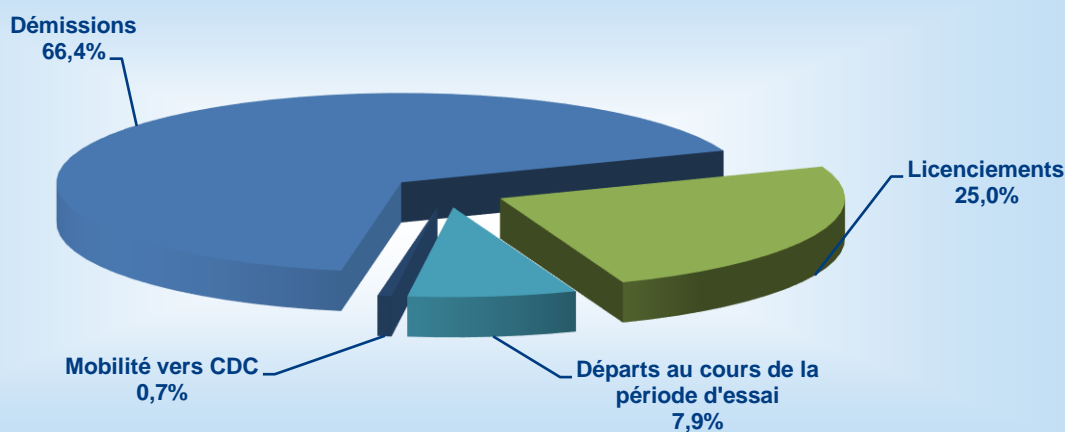
148. Nombre de décès

2020	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	2
2022	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1

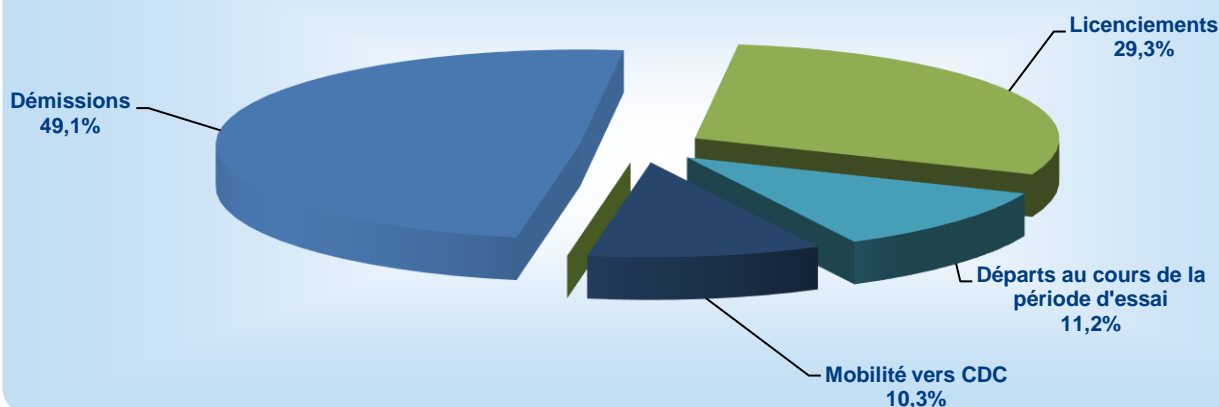
Le taux de turnover de l'année 2022 (total des départs CDI hors mobilité l'acad, retraite et décès / effectif moyen en CDI) est de 13,5%. Ce chiffre est en hausse par rapport au taux 2021 qui était de 10,8%. Le taux de turnover intégrant les sorties de CDD est de 22,9% (également en hausse par rapport à 2021).

Cette hausse est principalement liée à l'augmentation significative des démissions (+77,2% par rapport à 2021, soit +44 démissions).

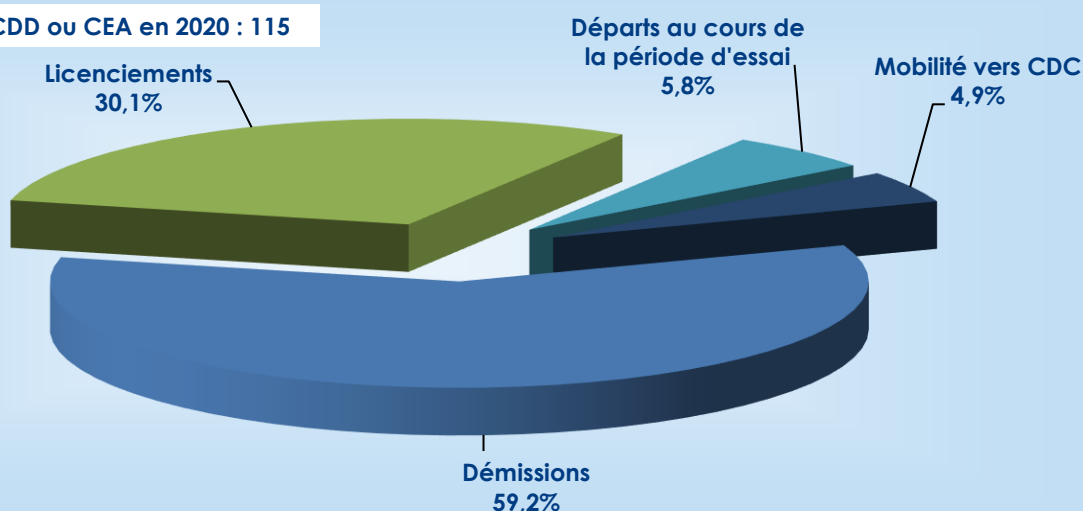
Départs hors fin de CDD ou CEA en 2022 : 179



Départs hors fin de CDD ou CEA en 2021 : 139



Départs hors fin de CDD ou CEA en 2020 : 115





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	2020	-	-	-	6	11	17	1	1	2	7	7	14	14	19	33
CEA		-	-	-	17	15	32	-	-	-	-	-	-	17	15	32
TOTAL		-	-	-	23	26	49	1	1	2	7	7	14	31	34	65

		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

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

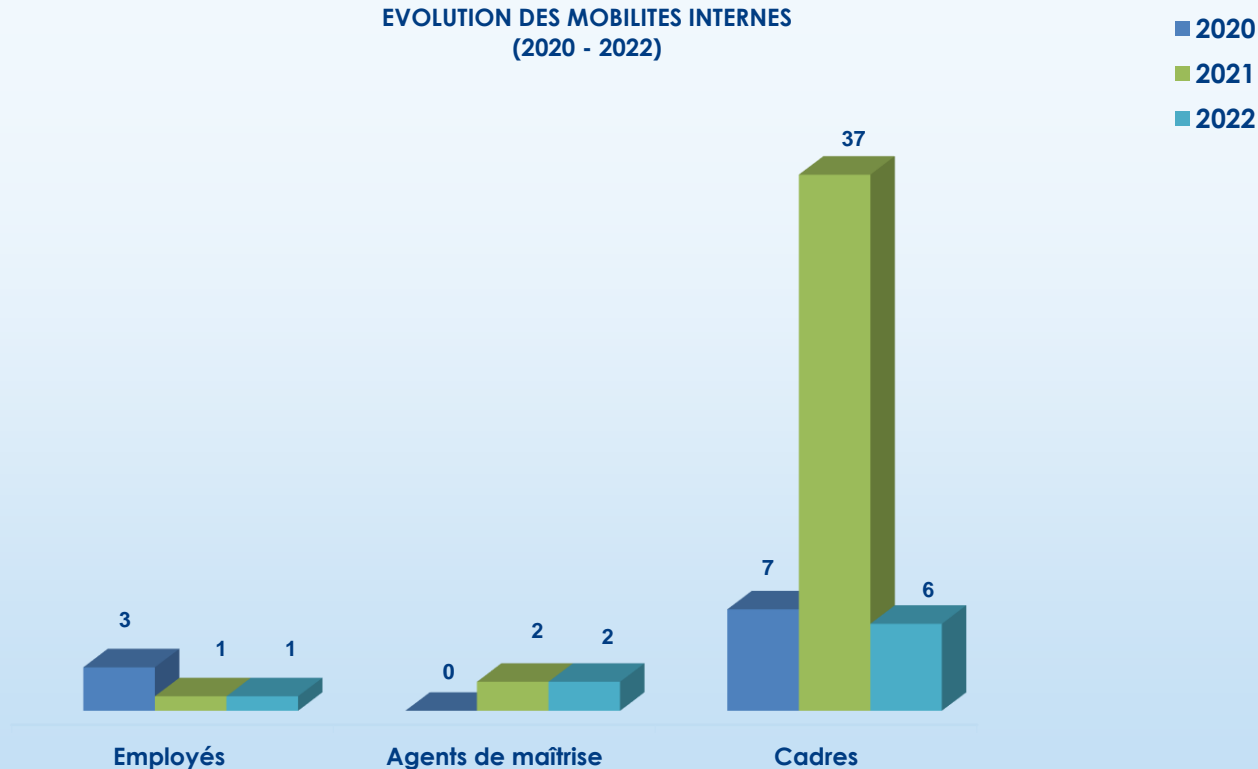
151. Nombre de mobilités internes

	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
2020	-	-	-	-	3	3	-	-	-	1	6	7	1	9	10
2021	-	-	-	-	1	1	-	2	2	20	17	37	20	20	40
2022	-	-	-	-	1	1	-	2	2	3	3	6	3	6	9

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

En 2022, les mobilités internes diminuent de -78% par rapport à 2021. Cette baisse est principalement liée à au transfert des salariés d'Icade Management vers Icade Santé lors de sa création en 2021.

EVOLUTION DES MOBILITES INTERNES
(2020 - 2022)





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	H	F	Total
2020	-	-	-	6	10	16	0	1	1	11	10	21	17	21	38
2021	-	-	-	0	11	11	0	0	0	10	4	14	10	15	25
2022	-	-	-	4	12	16	-	1	1	12	17	29	16	30	46

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

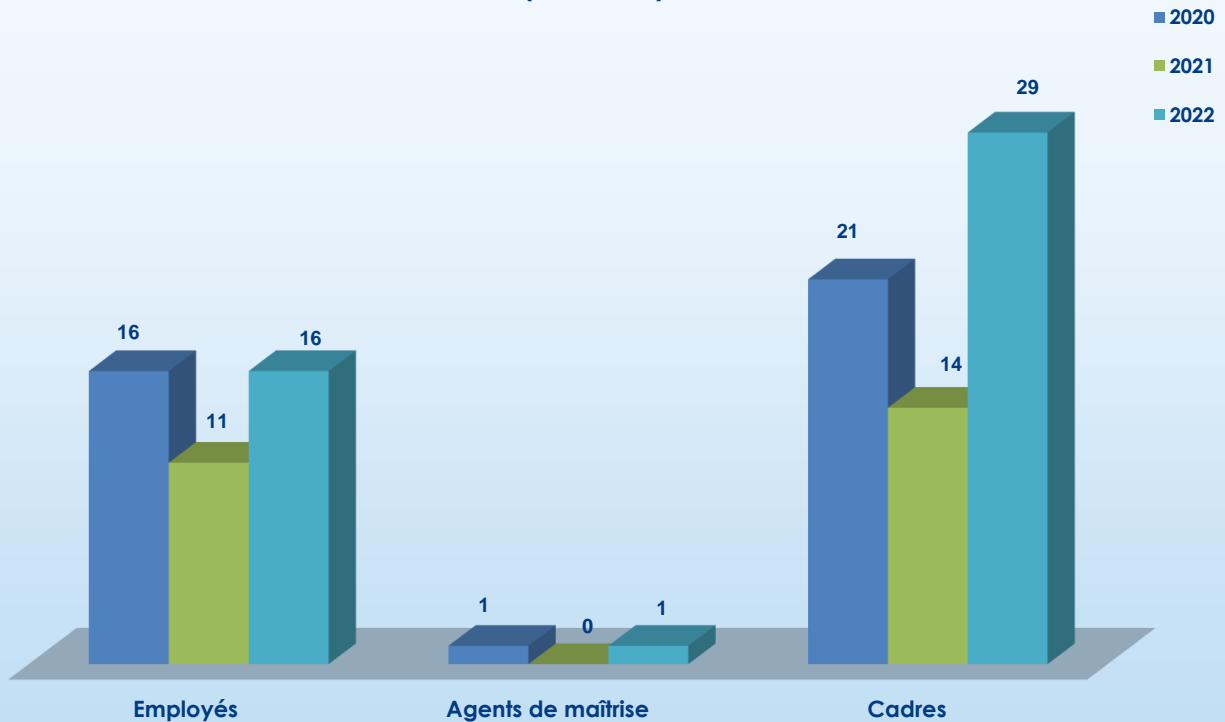
Année	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2020	-	-	-	6	9	15	0	1	1	-	-	-	6	10	16
2021	-	-	-	0	10	10	0	0	0	-	-	-	0	10	10
2022	-	-	-	2	6	8	-	1	1	-	-	-	2	7	9

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	H	F	Total
2020	-	-	-	7,7%	3,4%	4,4%	0,0%	5,8%	3,2%	-	-	-	1,1%	1,6%	1,3%
2021	-	-	-	0,0%	3,8%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	-	-	-	0,0%	1,5%	0,8%
2022	-	-	-	2,4%	2,4%	2,4%	0,0%	4,3%	3,2%	-	-	-	0,4%	1,1%	0,7%

* les promotions sont identifiées dans la catégorie de départ

EVOLUTION DES PROMOTIONS
(2020 - 2022)



1.7 ACTIVITE PARTIELLE

Pas d'activité partielle en 2022

1.8 HANDICAPES

Contribution payée à l'AGEFIPH	2020	57 596 €
	2021	59 046 €
	2022	44 796 €

L'accord pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées signé, avec l'ensemble des partenaires sociaux, le 14 octobre 2019 pour une durée de 3 ans, a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2023.

La politique handicap s'articule autour de 5 axes :

Montant HT dépensé en faveur des ateliers protégés	2020	189 402 €
	2021	428 701 €
	2022	650 690 €

- 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 aménagements matériels des postes de travail et l'accessibilité des sites www.icade.fr et www.icade-immobilier.com pour les sourds et malentendants avec Rogervoice,

- Prise en compte du handicap dans l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés avec notamment la mise en place de mesures telles que des 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... et un partenariat avec Le comptoir des solutions qui informe sur des solutions de compensation du handicap dans la vie personnelle,

- Accueil des personnes en situation de handicap avec le recrutement en CDI, CDD, stage et alternance, la participation au DUODAY et le 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 pour changer le regard sur le handicap avec notamment l'action annuelle de la SEEPH et la communication externe valorisant notre image d'handi-employeur,

- Renforcement des liens avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté avec la création d'un 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
2020	-	-	-	1	12	13	-	2	2	12	17	29	13	31	44
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

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

EVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIES HANDICAPES PAR STATUT (2020- 2022)



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	2020	375	959	1 334	573	7 648	8 221	601	502	1 103	4 832	8 028	12 860	6 380	17 137	23 517
	Taux	10,9%	45,6%	24,1%	2,0%	7,9%	6,6%	11,8%	8,0%	9,7%	2,9%	6,1%	4,4%	3,2%	7,3%	5,4%
Jours d'abs	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
	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	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
	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%

192. Nombre de jours d'absence pour maladie

2020	375	847	1 222	311	4 978	5 289	482	500	982	3 679	4 022	7 701	4 847	10 347	15 194
2021	365	730	1 095	527	5 557	6 084	396	701	1 097	3 927	4 278	8 205	5 215	11 266	16 481
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

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

moins de 7 jours	0	0	0	130	559	689	19	75	94	406	619	1 025	555	1 253	1 808
de 7 jours à 90 jours	0	0	0	224	4 134	4 358	237	1 084	1 321	3 335	4 355	7 690	3 796	9 573	13 369
de 91 jours à 180 jours	-	129	129	-	0	0	-	209	209	93	339	432	93	677	770
plus de 180 jours	365	0	365	-	0	0	-	-	-	914	0	914	1 279	0	1 279

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

2020	-	89	89	0	259	259	119	0	119	5	0	5	124	348	472
2021	-	0	0	0	128	128	-	0	0	0	55	55	0	183	183
2022	-	365	365	23	21	44	-	34	34	0	0	0	23	420	443

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

2020	-	-	-	6	754	760	-	-	-	171	2 517	2 688	177	3 271	3 448
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

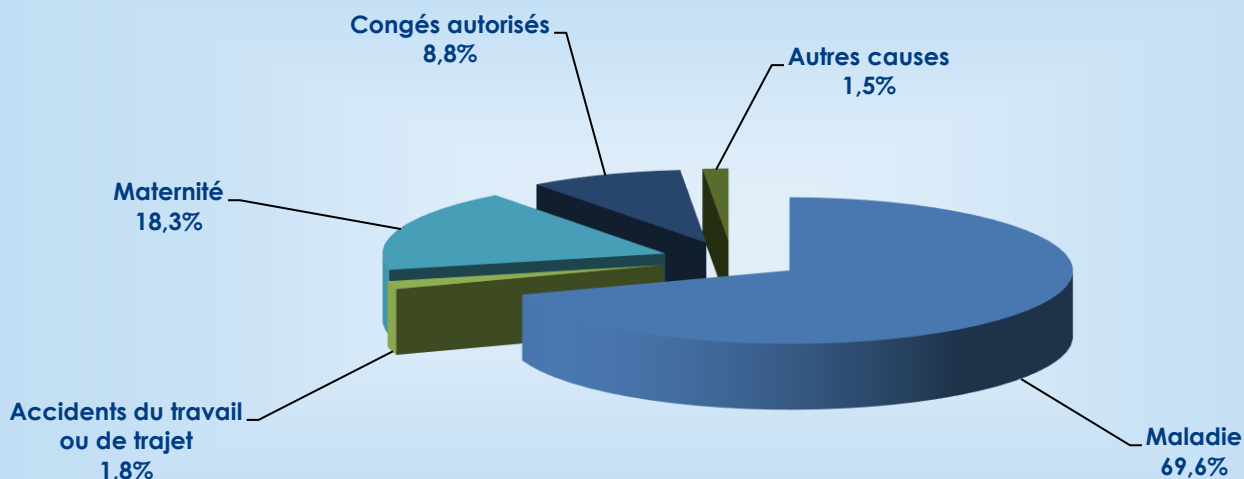
196. Nombre de jours d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés enfant malade, parentaux, et solidaire...)

2020	-	23	23	93	1 281	1 374	0	2	2	222	1 071	1 293	315	2 377	2 691
2021	-	-	-	104	657	761	2	0	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

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

2020	-	-	-	163	376	539	-	-	-	755	419	1 173	918	795	1 712
2021	-	-	-	10	129	139	0	1	1	190	143	333	200	273	473
2022	-	-	-	8	47	55	0	0	0	75	234	309	83	281	364

REPARTITION DE L'ABSENTEISME PAR MOTIF (2022)



Le taux global d'absentéisme est en hausse de 0,6 point entre 2021 et 2022.

La maladie reste le principal motif d'absence et est en hausse sur 2022 : augmentation du nombre de jours de 4,5% et du nombre de salariés absents pour maladie. En revanche la durée moyenne des absences est en baisse de 2 jours par rapport à 2021.

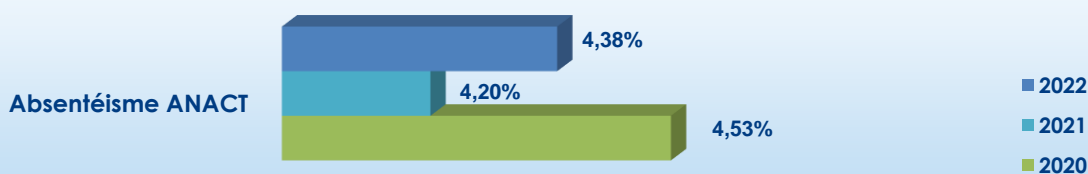
13 salariés ont été absents toute l'année.

Le nombre de jours pour autres causes poursuit sa baisse entamée en 2020 (-23%) suite à la fin des congés de reclassement des salariés ANF. Le nombre de jours pour accidents de travail et trajet est en hausse de 260 jours.

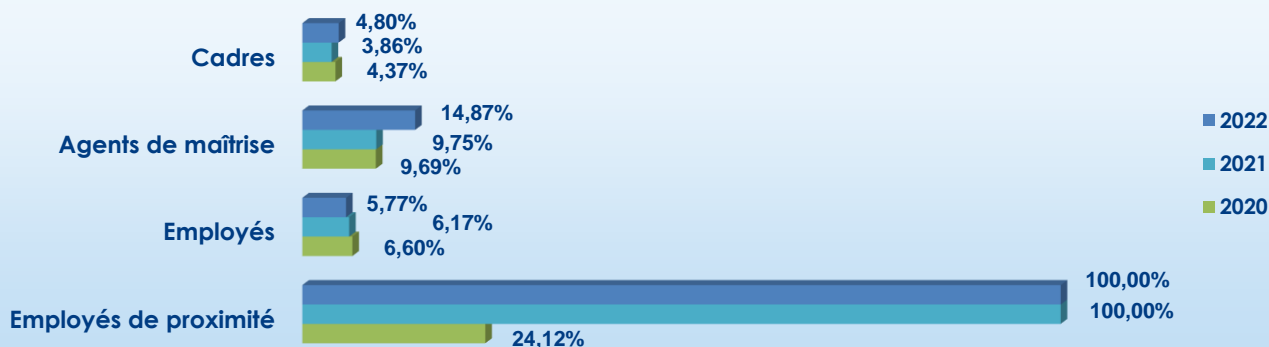
En interne ICADE, nous communiquons un taux d'absentéisme correspondant à la définition de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) qui comprend le taux d'absentéisme retraité de certaines absences (maternités, congés naissance...) et qui se concentre donc sur les absences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

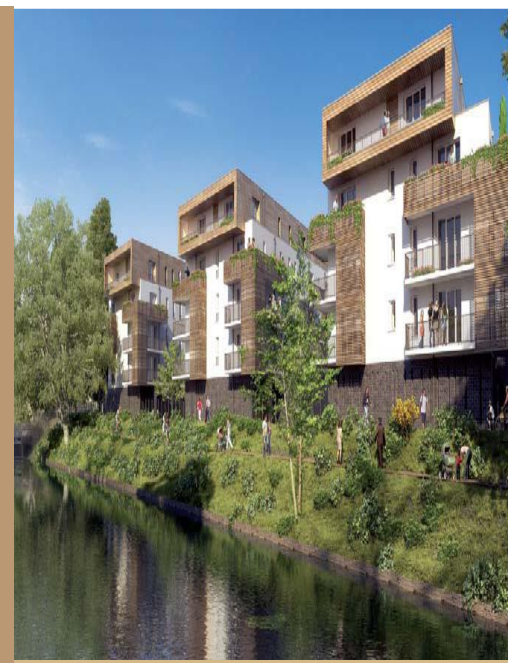
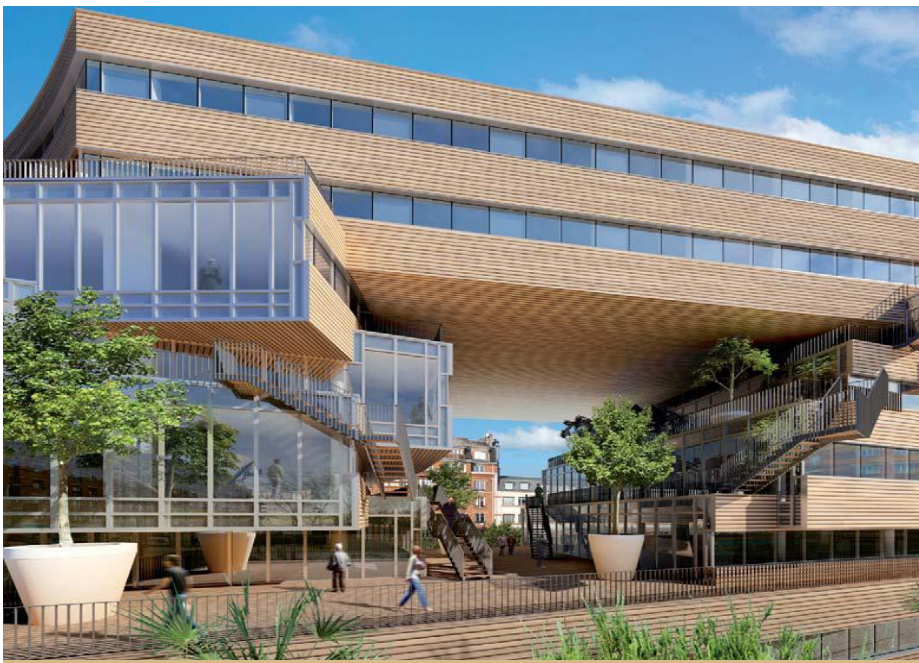
Le taux d'absentéisme ANACT est de 4,38% pour l'année 2022 en hausse de 0,17 point par rapport à 2021.

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



2.1 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)

2020	511 648 €	12 234 035 €	1 270 082 €	67 716 414 €	81 732 178 €
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 €

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

2020	0,8%	3,9%	5,6%	14,6%	12,7%
2021	0,0%	4,0%	5,7%	13,0%	11,5%
2022	2,1%	4,5%	11,3%	14,0%	12,6%

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

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

2020	36 514 €	45 375 €	38 931 €	49 592 €	39 947 €	41 773 €	43 546 €	40 534 €	42 096 €	94 611 €	74 320 €	85 789 €	88 102 €	61 346 €	74 266 €
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 €

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

2020	1 686 €	1 857 €	1 733 €	2 521 €	2 536 €	2 534 €	2 587 €	2 765 €	2 682 €	5 392 €	4 649 €	5 061 €	5 099 €	3 828 €	4 409 €
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 €

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.

2020	2 098 €	2 369 €	2 172 €	2 698 €	2 649 €	2 654 €	2 772 €	2 884 €	2 831 €	5 499 €	4 736 €	5 159 €	5 217 €	3 928 €	4 517 €
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 €

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

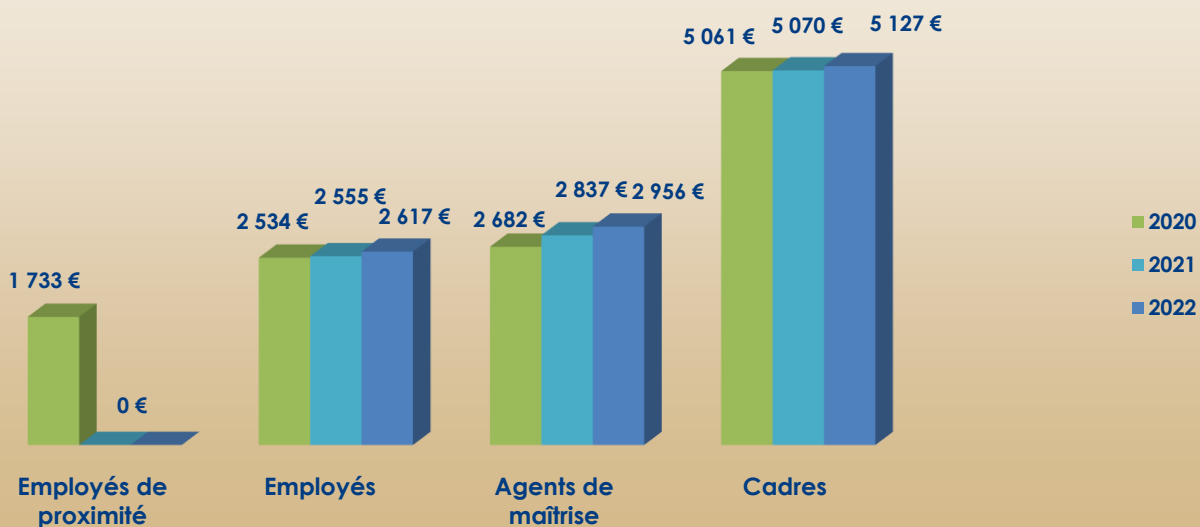
2020	1 630 €	1 840 €	1 715 €	2 587 €	2 500 €	2 509 €	2 558 €	2 832 €	2 731 €	4 800 €	4 003 €	4 461 €	4 615 €	3 262 €	3 846 €
2021	-	-	-	2 615 €	2 510 €	2 536 €	2 692 €	2 936 €	2 846 €	4 825 €	4 023 €	4 500 €	4 615 €	3 344 €	3 933 €
2022	-	-	-	2 715 €	2 575 €	2 587 €	2 927 €	2 923 €	2 923 €	4 923 €	4 077 €	4 615 €	4 729 €	3 385 €	4 040 €

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

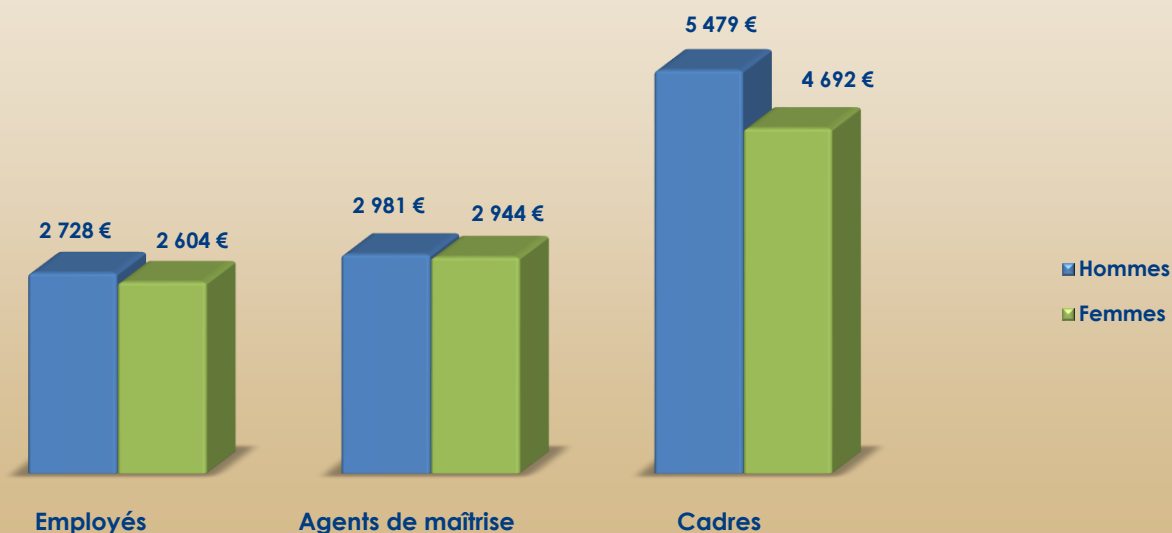
2. REMUNERATIONS & CHARGES ACCESSOIRES

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

EFFECTIF REMUNERE EN CDI



COMPARAISON DES SALAIRES DE BASE MOYENS DU MOIS DE DECEMBRE PAR STATUT ET PAR SEXE (EFFECTIF REMUNERE EN CDI)





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 DE PROXIMITE	2020	1 590 €	1 980 €	1 686 €	8	1 770 €	1 960 €	1 857 €	3
	2021	*	*	*	*	*	*	*	*
	2022	*	*	*	0	*	*	*	0
EMPLOYES	2020	1 715 €	3 320 €	2 521 €	22	1 828 €	3 529 €	2 536 €	190
	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
AGENTS DE MAITRISE	2020	1 980 €	3 295 €	2 587 €	14	2 350 €	3 080 €	2 765 €	16
	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
CADRES	2020	2 640 €	16 538 €	5 392 €	407	2 505 €	18 462 €	4 649 €	327
	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
TOTAL	2020	1 590 €	16 538 €	5 099 €	451	1 770 €	18 462 €	3 828 €	536
	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

		ENSEMBLE			
		Mini	Maxi	Moyen	Effectif ⁽¹⁾
EMPLOYES DE PROXIMITE	2020	1 590 €	1 980 €	1 733 €	11
	2021	*	*	*	*
	2022	*	*	*	0
EMPLOYES	2020	1 715 €	3 529 €	2 534 €	212
	2021	1 828 €	3 529 €	2 555 €	196
	2022	1 855 €	3 564 €	2 617 €	191
AGENTS DE MAITRISE	2020	1 980 €	3 295 €	2 682 €	30
	2021	2 040 €	3 418 €	2 837 €	27
	2022	2 428 €	3 452 €	2 956 €	25
CADRES	2020	2 505 €	18 462 €	5 061 €	734
	2021	2 538 €	18 462 €	5 070 €	785
	2022	2 598 €	16 538 €	5 127 €	813
TOTAL	2020	1 590 €	18 462 €	4 409 €	987
	2021	1 828 €	18 462 €	4 521 €	1 008
	2022	1 855 €	16 538 €	4 609 €	1 029

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

2. REMUNERATIONS & 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 *

2020	4,29
2021	4,08
2022	3,95

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 *

2020	8,76
2021	6,86
2022	7,00

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*

2020	2,03
2021	1,98
2022	1,97

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

2020	3
2021	3
2022	1

224. Montant global des dix rémunérations brutes les plus élevées

2020	3 930 736 €
2021	3 769 947 €
2022	4 007 793 €

2.3 MODE DE CALCUL DES REMUNERATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES

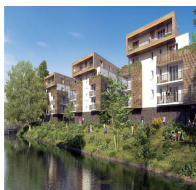
231. Effectif des salariés dont le salaire dépend en tout ou partie du rendement

(Population commerciale et développeurs)

	EMPLOYES DE PROXIMITE		EMPLOYES		AGENTS DE MAITRISE		CADRES		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
	2020	-	-	22	31	-	-	85	58	107
2021	-	-	23	24	-	-	92	59	115	83
2022	-	-	23	21	-	-	104	51	127	72

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

2020	418 000 €
2021	458 000 €
2022	719 000 €



2.4 CHARGES SALARIALES

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

	Frais de personnel	Chiffre d'affaires	Charge salariale globale
2020	130 309 000 €	1 440 155 000 €	9,05%
2021	143 103 000 €	1 660 862 000 €	8,62%
2022	155 346 000 €	1 815 607 000 €	8,56%

242. Montant de la réserve spéciale de participation versée au titre de l'année précédente

2020	0 €
2021	0 €
2022	0 €

243. Montant brut moyen de la participation par bénéficiaire

2020	0 €
2021	0 €
2022	0 €

244. Montant de l'intéressement versé au titre de l'année précédente

2020	8 355 920 €
2021	4 473 605 €
2022	6 782 861 €

245. Montant brut moyen de l'intéressement par bénéficiaire au titre de l'année précédente

2020	6 477 €
2021	3 425 €
2022	5 066 €

246. Montant de l'abondement versé au titre de l'année précédente

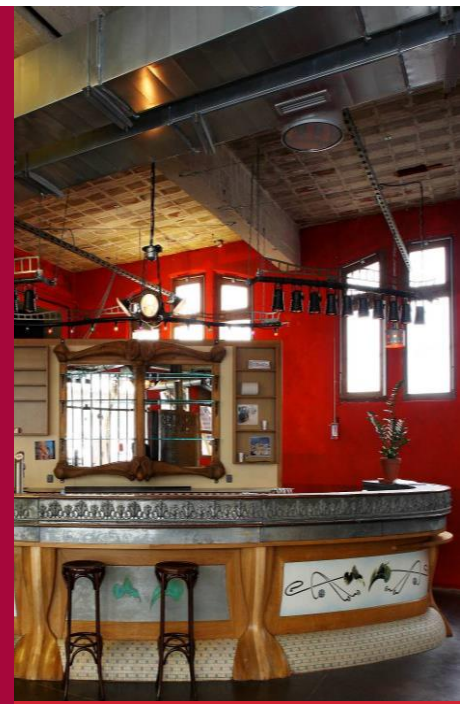
2020	469 411 €
2021	635 455 €
2022	764 076 €

247. Montant brut moyen de l'abondement par bénéficiaire au titre de l'année précédente

2020	541 €
2021	1 030 €
2022	837 €

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

2020	0,26%
2021	0,28%
2022	0,32%



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



3.1 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET

	EMPLOYES DE PROXIMITÉ	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	0	0	3
Nombre théorique d'heures travaillées	2020	24 816	558 836	51 056	1 320 506	1 955 215
Taux de fréquence *		40,30	3,58	0,00	0,00	1,53
Nombre d'accidents avec arrêt		-	1	0	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		0	1	0	0	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

* $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt} \times 10^6}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$

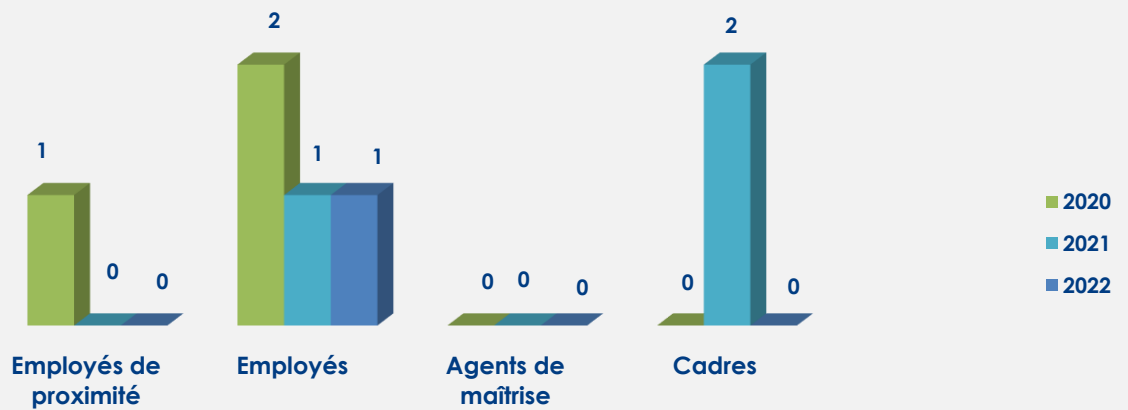
312. Taux de gravité des accidents de travail

Nombre de journées perdues		62	29	0	0	91
Nombre théorique d'heures travaillées	2020	24 816	558 836	51 056	1 320 506	1 955 215
Taux de gravité *		2,50	0,05	0,00	0,00	0,05
Nombre de journées perdues		0	16	0	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		0	3	0	0	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

* $\frac{\text{Nombre de journées perdues} \times 10^3}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$

3. CONDITIONS D'HYGIENE & DE SECURITE

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



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
2020	-	2	1	1	4
2021	-	1	-	1	2
2022	-	2	1	-	3

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

2020	666 863 €
2021	656 059 €
2022	630 831 €



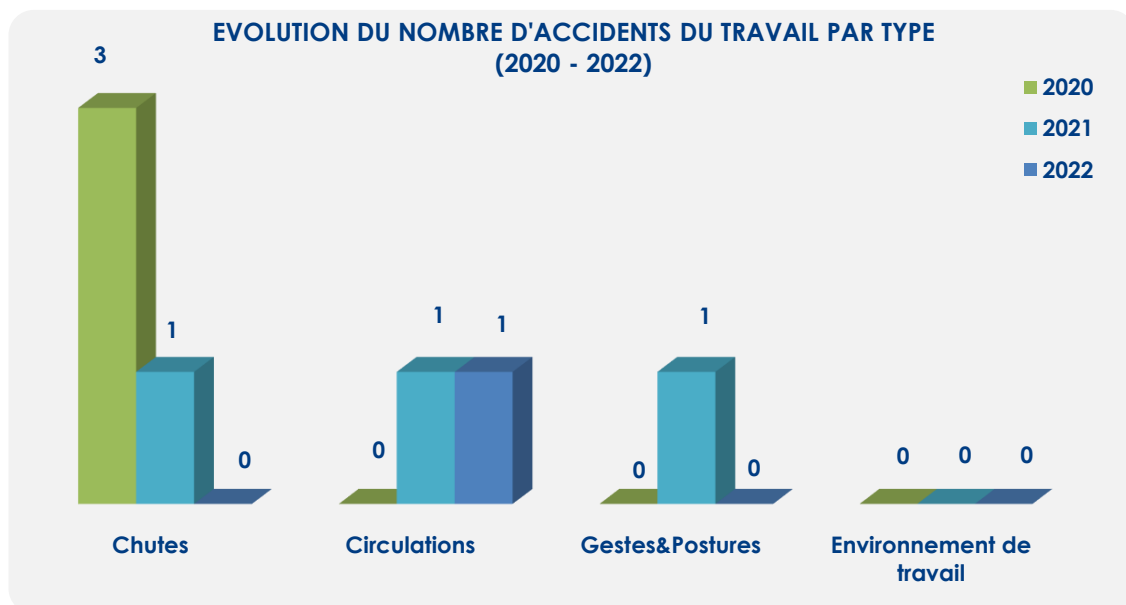
3.2 REPARTITION DES ACCIDENTS PAR ELEMENT MATERIEL

(cf nomenclature INRS)

- 321. Nombre d'accidents liés à des chutes de plain pied
- 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
- 325. Nombre d'accidents liés à l'activité physique
- 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

	2020	2021	2022
321.	3	1	-
322.	-	-	-
323.	-	-	-
324.	-	1	1
325.	-	1	-
326.	-	-	-
327.	-	-	-
328.	-	-	-
Total	3	3	1

Total



3.3 MALADIES PROFESSIONNELLES

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

2020	-
2021	3
2022	-

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

2020	-
2021	-
2022	-

- 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 & 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

2020	9
2021	7
2022	6

3.5 DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE

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

2020	139 285 €	Dont 24 045€ de dépense liées au Covid
2021	279 353 €	Dont 97 712€ de dépense liées au Covid
2022	77 307 €	

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

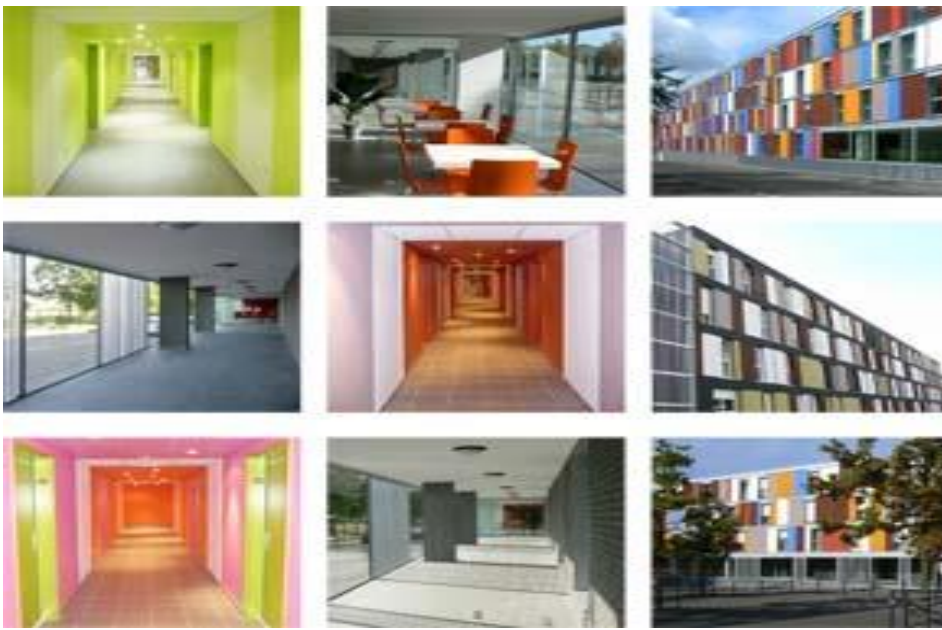
2020	2021	2022
<ul style="list-style-type: none">- Achat de mouchoirs et rouleaux de papiers à usage unique (Crise sanitaire)- 2ème passage/jour COVID : désinfection points de contacts- Achat de visière de protection pour les vendeurs et pour les casques de chantier (Crise sanitaire)- Achat de lingettes désinfectantes, gels hydro alcoolique, mouchoirs et torchons jetable et produits désinfectants (Crise sanitaire)- Alarme-surveillance des locaux- Changement des filtres des climatisations- Télésurveillance- Entretien porte automatique- Pose de plans d'évacuation	<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

353. Nombre de personnes formées à la sécurité

	EMPLOYES DE PROXIMITE	EMPLOYES	AGENTS DE MAITRISE	CADRES	TOTAL
2020	-	32	6	103	141
2021	-	59	6	105	170
2022	-	44	2	110	156

354. Montant des dépenses de formation à la sécurité

2020	65 391 €
2021	75 466 €
2022	55 675 €



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



4.1 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
2020	moins de 20 h hebdomadaire	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	1	1	-	3	3
	entre 20 et 30 h hebdomadaire	-	-	-	-	20	20	-	2	2	1	11	12	1	33	34
	supérieur à 30 h hebdomadaire	-	-	-	-	16	16	-	-	-	-	2	2	-	18	18
	Total	-	-	-	-	38	38	-	2	2	1	14	15	1	54	55
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

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
2020	-	-	-	12	73	85	5	10	15	86	121	207	103	204	307
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

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

	PERSONNEL ADMINISTRATIF
2020	10
2021	6
2022	7

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.2 ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

421. Nombre de visites médicales

	2020	2021	2022
Personnel non soumis à une surveillance médicale renforcée	185	478	265
Personnel soumis à une surveillance médicale renforcée	11	1	21
Total	196	479	286

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
2020	-	1	2	3
2021	-	-	-	-
2022	-	-	2	2

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

2020	145 278 €
2021	327 276 €
2022	1 089 074 €

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

2020	2021	2022
<ul style="list-style-type: none">- Aménagement Open ID (Bordeaux)- Acquisition 7 bornes WIFI (Bordeaux)- Installation d'un Baby-Foot dans le Hub (Lille)- Achat de 34 sièges de bureaux Liberty avec Technologie Form-Sensing (Lille)- Installation de stores dans l'Icade Store de l'agence (Metz)- Achat souris verticale (Vannes)	<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



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'écarter 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. Une des missions est d'assurer le développement des compétences des salariés en 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 **2 398 910 €**. **1 396** collaborateurs ont été formés et **16 555 heures** dispensées.

LES ACTIONS PRINCIPALES 2022 (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, 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, RPS 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.

Digitalisation de la méthode de vente Icade Promotion : Les incontournables de la vente.

Le parcours en e-learning reprend les étapes clés d'une vente. Cette méthode est la référence pour l'ensemble de l'équipe qui doit être suivie par tout collaborateur arrivant sur une fonction commerciale.

LA NON DISCRIMINATION

Connaître les différents critères de discrimination définis par la loi.

Connaître les différentes formes de discrimination et comment en apporter la preuve.

Prévenir ses clients face à des prescriptions discriminatoires.

Se protéger dans le cadre de son activité.

DROIT DE L'ENVIRONNEMENT, SITES POLLUES ET LOI SUR L'EAU : PROMOTION

Thème n° 1 : sites pollués - Anticiper et traiter de manière efficace les sujets liés à la gestion de la situation administrative (ICPE) et de l'état environnemental des sols et des eaux souterraines dans le cadre de l'acquisition d'un foncier.

Thème n° 2 : Loi sur l'eau - Anticiper et traiter de manière efficace les sujets liés à l'application de la loi sur l'eau dans le cadre de l'acquisition d'un foncier et du développement d'un programme immobilier.

GESTION DES DECHETS DE CHANTIERS : PROMOTION

- Etablir les diagnostics adéquats pour anticiper les problématiques de gestion (caractériser).

- Contractualiser les modalités de gestion des déchets de chantier avec les acteurs du chantier (entreprise de travaux, maître d'œuvre d'exécution, AMO dépollution, etc.) (organiser la gestion).

- Assurer en pratique la traçabilité des déchets qui sont évacués du chantier (justifier).

PREVENTION DES RISQUES SUR CHANTIERS : GROUPE

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 PROMOTION).

Participer à l'optimisation des pratiques de Coordination SPS.

CODE DE DEONTOLOGIE : PROMOTION

Acquérir les connaissances en déontologie nécessaires à l'exercice de ses activités.

Analyser et s'approprier les notions clés pour les intégrer à ses pratiques quotidiennes.

Rassurer et sécuriser ses clients.

SOLUTION DIGITALE DE REPORTING ET DE DATA VISUALISATION DES ACTIFS (TOUCAN TOCO) : FONCIÈRE TERTIAIRE

PRÉSENTATION DE LA PLATEFORME DE GESTION INTELLIGENTE DE L'EAU "FUSSION" (BIRDZ) : FONCIÈRE TERTIAIRE

Présentation et formation du nouvel outil fusion pour le suivi des consommations d'eau.

RSE – DECRET TERTIAIRE ET TRAJECTOIRE CARBONE : FONCIÈRE TERTIAIRE

Expliquer la trajectoire carbone d'Icade et détailler les actions possibles pour atteindre les objectifs du groupe et vulgariser le dispositif Eco-énergie tertiaire et donner les éléments de langage associés pour aborder sereinement l'échange avec les locataires à ce sujet.

COMMUNAUTE DE FORMATEURS

La communauté de formateurs internes est composée de 19 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 2022, 868 heures de formation ont ainsi été dispensées par les formateurs occasionnels.

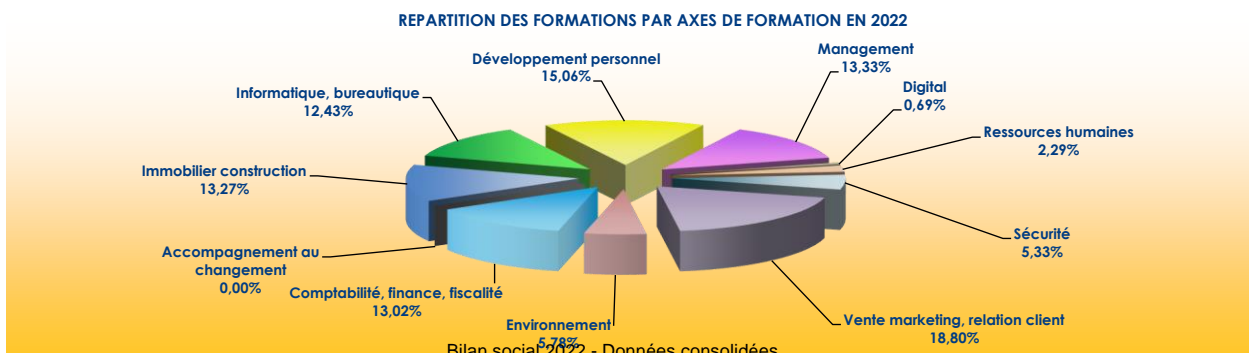
ACCOMPAGNEMENT DES TUTEURS D'ALTERNANTS

En 2022, afin de favoriser l'intégration des alternants une formation a été proposée à l'ensemble des tuteurs d'alternants.

ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS :

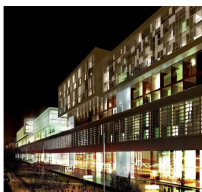
MePos : Le programme Manager à Énergie Positive a pour ambition d'accompagner les managers du groupe dans la transformation d'ICADE. Il a pour objectif d'approfondir des thématiques managériales par le biais de modules d'expériences de formation. En 2021, 2 modules ont été déployés à l'ensemble des managers : L'écoute et La prise de parole en public et le storytelling.

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.



5.1 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

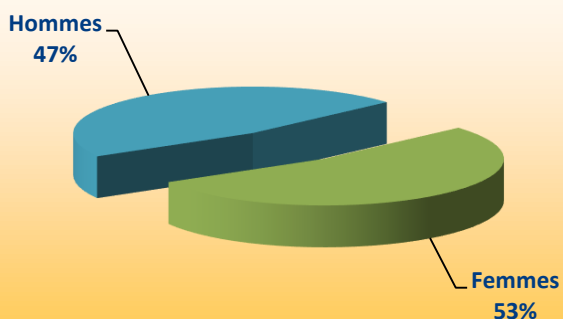
	2020	2021	2022
511. Pourcentage de la masse salariale consacré au plan de formation			
Y compris rémunération des stagiaires	1,33%	1,85%	1,63%
Hors rémunération des stagiaires	0,66%	0,88%	0,86%
512. Montant consacré à la formation continue			
Coûts pédagogiques	529 620 €	710 433 €	741 641 €
Frais annexes	13 222 €	10 481 €	14 120 €
Salaires des stagiaires	540 556 €	788 925 €	680 043 €
TOTAL CONSACRE AU PLAN DE FORMATION	1 083 398 €	1 509 838 €	1 435 805 €
Versements obligatoires	970 947 €	808 428 €	963 105 €
TOTAL FORMATION CONTINUE	2 054 345 €	2 318 266 €	2 398 910 €
Effort global de formation (Plan, Professionnalisation, PTP)	2,51%	2,84%	2,72%



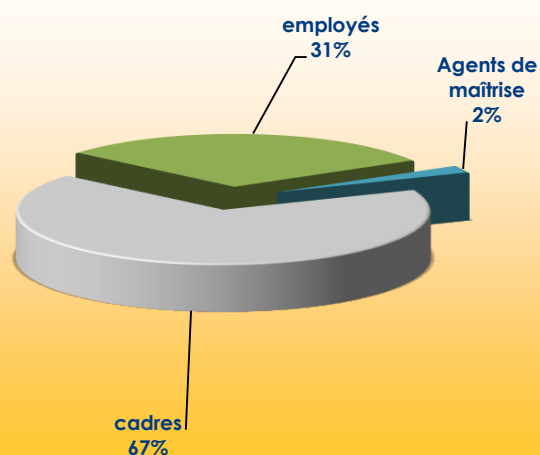
513. Nombre de salariés formés

	EMPLOYÉS DE PROXIMITÉ			EMPLOYÉS			AGENTS DE MAITRISE			CADRES			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2020	-	-	-	87	261	348	14	16	30	438	367	805	539	644	1 183
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

REPARTITION DU NOMBRE DE SALARIES FORMES PAR SEXE EN 2022



REPARTITION DU NOMBRE DE SALARIES FORMES PAR CATEGORIE EN 2022



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	2020	-	-	-	1 461	3 012	4 472	80	62	142	5 141	4 402	9 543	6 682	7 476	14 158
	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
Équivalent en jours	2020	-	-	-	209	430	639	11	9	20	734	629	1 363	955	1 068	2 023
	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

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

		Total	%
Immobilier construction	2020	1 321	9,33%
	2021	2 188	11,64%
	2022	2 197	13,27%
Accompagnement au changement	2020	1 173	8,29%
	2021	56	0,30%
	2022	0	0,00%
Informatique, bureautique	2020	2 094	14,79%
	2021	2 746	14,61%
	2022	2 058	12,43%
Développement personnel	2020	1 218	8,61%
	2021	2 013	10,72%
	2022	2 493	15,06%
Management	2020	1 582	11,18%
	2021	2 026	10,78%
	2022	2 207	13,33%
Ressources humaines	2019	1 791	8,25%
	2021	817	4,35%
	2022	379	2,29%
Sécurité	2020	1 042	7,36%
	2021	1 313	6,99%
	2022	883	5,33%
Vente marketing, relation client, commercial, achats	2020	3 580	25,28%
	2021	2 788	14,84%
	2022	3 112	18,80%
Environnement, qualité, RSE	2020	884	6,25%
	2021	2 412	12,84%
	2022	957	5,78%
Comptabilité, finance, fiscalité, droit et audit	2020	1 122	7,93%
	2021	1 729	9,20%
	2022	2 155	13,02%
Digital	2020	18	0,13%
	2021	700	3,73%
	2022	114	0,69%
TOTAL	2020	14 158	100,00%
	2021	18 789	100,00%
	2022	16 554	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	2020	-	-	-	1 439	2 780	4 218	80	20	100	4 000	3 359	7 360	5 519	6 159	11 678
	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
Développement des compétences	2020	-	-	-	22	232	254		42	42	1 141	1 043	2 184	1 163	1 317	2 480
	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
Total	2020	-	-	-	1 461	3 012	4 472	80	62	142	5 141	4 402	9 543	6 682	7 476	14 158
	2021	-	-	-	1 345	2 913	4 258	126	146	272	8 326	5 934	14 260	9 797	8 992	18 789
	2022	-	-	-	1 456	2 714	4 170	67	140	207	6 859	5 319	12 178	8 381	8 173	16 555

5.2 CONGES FORMATION

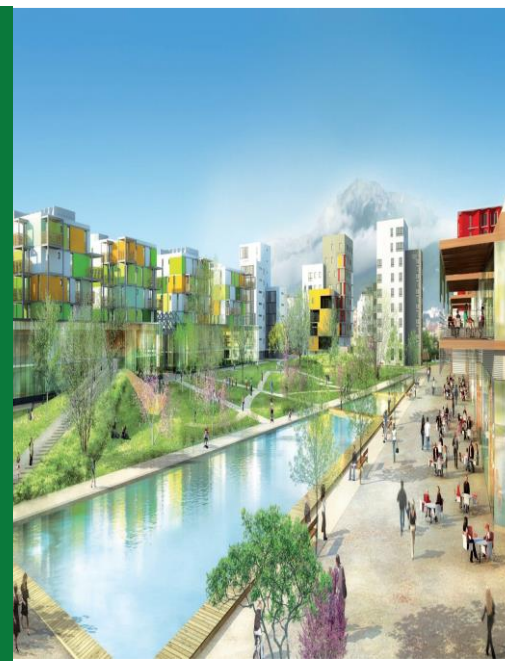
	2020	2021	2022
521. Projet de Transition Professionnelle	1	0	0

5.3 ALTERNANCE

	2020	2021	2022
531. Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	50	72	56
532. Nombre de contrats de professionnalisation conclus dans l'année	17	11	9

5.4 NOMBRE D'HEURES MOYEN

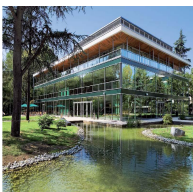
	2020	2021	2022
533. Nombre d'heure de formation moyen par salarié pour l'année	12	14,1	11,9



6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1 REPRESENTANTS DU PERSONNEL

6.2 PROCEDURES



6.1 REPRESENTANTS DU PERSONNEL

611. Participation aux élections

	<u>En 2020</u>	<u>En 2021</u>	<u>En 2022</u>
Comité Social et Economique			
Collège cadres	AUCUNE ELECTION	AUCUNE ELECTION	AUCUNE ELECTION
Collège agents de maîtrise	AUCUNE ELECTION	AUCUNE ELECTION	AUCUNE ELECTION
Collège employés	AUCUNE ELECTION	AUCUNE ELECTION	AUCUNE ELECTION

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 2020	CSE 2021	CSE 2022
Nombre de réunions avec le Comité Social et Economique	23	15	13
Nombre de réunions avec les Délégués du Personnel			
Foncière			
Promotion			
Nombre de réunions avec Délégués Syndicaux	18	24	33

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

29/06/2022	Avenant n°1 à l'accord d'intéressement UES Icade pour les exercices 2021 - 2022 - 2023
21/09/2022	Accord sur le Télétravail
07/10/2022	Accord portant sur le déblocage exceptionnel des sommes issues de la participation et de l'intéressement
15/11/2022	Accord de mise en place de la prime de partage de la valeur en 2022
18/11/2022	Accord constitutif de l'UES Icade
18/11/2022	Accord relatif au fonctionnement du CSE (représentants élus) et des représentants de proximité de l'UES Icade
18/11/2022	Accord relatif à la représentation syndicale au sein de l'UES Icade
01/12/2022	Accord de négociation annuelle obligatoire 2023 de l'UES Icade
13/12/2022	Accord sur l'adoption du vote électronique au sein de l'UES Icade
13/12/2022	Avenant de prorogation de l'accord relatif à gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) au sein de l'UES Icade du 13 décembre 2019 et de l'avenant n°2 à l'accord intergénérationnel du 27 juin 2017
14/12/2022	Avenant n°1 à l'accord de négociation annuelle obligatoire 2023 de l'UES Icade

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

Intéressement
Télétravail
Représentation syndicale
Représentants élus au CSE
Accord constitutif du périmètre de l'UES
NAO / PPV

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

Aucun

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

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)

2020	30
2021	30
2022	26

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

2020	12
2021	8
2022	5

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

2020	1
2021	0
2022	3

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

2020	1
2021	2
2022	1

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

2020	29
2021	23
2022	25

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

7.1 ŒUVRES SOCIALES

711. Part patronale au titre de certains avantages sociaux

- Régime frais de soins de santé et prévoyance	2020	2 586 245 €
	2021	2 619 883 €
	2022	2 773 369 €
- Régime de retraite	2020	8 551 763 €
	2021	8 859 983 €
	2022	9 635 356 €
- Taxe construction	2020	346 455 €
	2021	354 367 €
	2022	370 536 €
- Prime de transport en commun	2020	307 911 €
	2021	302 206 €
	2022	319 917 €
- Restauration (tickets repas, R.I.E)	2020	1 183 527 €
	2021	1 321 119 €
	2022	1 148 128 €

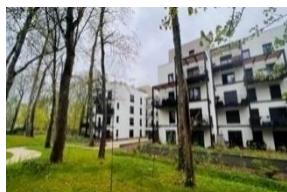
712. Versement au CSE au titre des œuvres sociales (hors fonctionnement)

Soit 1,2% des comptes 641 "Rémunération du personnel" de l'année écoulée

2020	1 046 756 €
2021	1 099 737 €
2022	1 212 284 €



**Résidence SUN SIDE
Créteil (94)**



Massy Vilgénis (91)



**Roquebrune-Cap-Martin
(06)**



**La résidence Tartres III à
Herblay-sur-Seine (95)**



**Lancement de Clin d'Oeil
à Ridisheim (67)**



**Lancement de L'Imprévu
à Paris 12ème (75)**



**Lancement de Rose Wild
à Nancy (54)**



**Les Bosquets du Roi
Versailles (78)**



**Lancement de So'
Victoria à Aix-les-Bains
(73)**



**La résidence Sea Bow
Brest (29)**



**Résidence Le Cèdre
d'Ascq à Villeneuve
d'Ascq (59)**



**Acquisition d'un hôtel
situé à Neuilly-sur-Seine
(92)**