

RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Relation employeur/employé

La politique de l'emploi d'Icade s'attache à respecter les grands principes internationaux édictés par l'OIT relatifs aux droits des travailleurs, en garantissant l'égalité des chances et de traitement dans le recrutement, la formation, la promotion, la rémunération, le maintien dans l'emploi et les conditions de travail mais aussi en favorisant la représentation des salariés et en garantissant le droit à la négociation collective.

Ainsi, la politique de l'emploi mise en œuvre au sein d'Icade prend en compte les notions d'intégration des personnes handicapées, de gestion de carrière des salariés âgés, d'égalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

En témoignent les différentes actions suivantes:

-Icade a conclu, le 6 mai 2009, une convention avec l'Agefiph ainsi qu'un accord de méthode avec les organisations syndicales visant à favoriser l'insertion des personnes handicapées. Cet accord a permis la désignation d'un responsable insertion handicapés et la mise en oeuvre d'actions de sensibilisation au handicap auprès de l'ensemble des collaborateurs.

- Icade a conclu, le 27 novembre 2009, un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés, dits seniors, comportant différentes mesures visant à réaffirmer le principe de non-discrimination lié à l'âge dans la gestion des parcours professionnels mais aussi à encourager le maintien et l'évolution dans l'emploi des seniors tout en prenant en compte leurs souhaits d'évolution.

- Des négociations relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes ont été ouvertes avec les organisations syndicales en février 2009, dont l'objet est d'aboutir à la conclusion d'un accord visant à formaliser une véritable politique d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

- Icade, consciente de l'importance et de l'impact de l'évolution récente de ses activités sur ses collaborateurs a souhaité mettre en oeuvre, en concertation avec les organisations syndicales, des mesures spécifiques d'adaptation à leur emploi et d'accompagnement à la mobilité. Ces mesures ont été formalisées dans un accord collectif, conclu le 18 juin 2009.

- Enfin, en matière de gestion des carrières, Icade a instauré un rendez-vous annuel entre le manager et son collaborateur: l'entretien de management et de développement professionnel. Cet entretien s'ajoute aux autres outils déployés dans le cadre de la gestion des emplois et des compétences, à savoir: les bilans professionnels, les revues de carrière, les comités mobilité. L'ensemble de ces outils visent à améliorer la communication entre collaborateurs et managers afin de créer un climat de travail favorable à l'accomplissement des missions et de rechercher la meilleure articulation possible entre intérêts de l'entreprise et aspirations individuelles.



Foncière-développeur

Conditions de travail et protection sociale

Icade garantit à l'ensemble de ses collaborateurs des conditions de travail conformes aux normes internationales et nationales en matière de droit du travail et de protection sociale. C'est le cas en matière de rémunération, de durée du travail et de droit aux congés. Ainsi Icade veille au respect des salaires minima édictés tant au plan législatif qu'en matière conventionnelle, qu'il s'agisse des accords négociés au niveau de la branche professionnelle ou dans l'entreprise. Sur le point des rémunérations, Icade s'attache particulièrement à respecter les principes édictés par l'OIT relatifs au "salaire égal pour un travail égal". Ce point fait l'objet d'un suivi attentif au travers des indicateurs observés dans le cadre des bilans sociaux.

Plus généralement, Icade s'attache à respecter l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles édictées en matière de durée du travail, de droit au repos hebdomadaire, de droits aux congés et de protection sociale (accès à des régimes de frais de soins de santé et de prévoyance).

Par ailleurs, Icade s'efforce de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de responsabilités familiales ainsi que la situation des collaborateurs qui assument seuls des charges de famille, dans le cadre de l'organisation du travail des collaborateurs. Ainsi, Icade veille à favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle par le biais de mesures telles que la mise en place de dispositif de télétravail, le maintien de la rémunération pendant la durée du congé maternité ou du congé paternité ou encore l'aménagement des horaires ou le passage à du temps partiel.



Foncière-développeur

Dialogue social

Icade reconnaît le droit de s'organiser en syndicat et s'attache à respecter la plus stricte neutralité vis à vis des organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Plus généralement, Icade et les syndicats présents dans l'entreprise veillent au respect des grands principes nationaux et internationaux relatifs à la liberté syndicale, à la représentation des salariés et au droit à la négociation collective.

- En matière de négociation collective, Icade respecte les dispositions édictées au plan national et les conventions collectives existantes. Dans le cadre de leurs discussions et négociations, Icade et les organisations syndicales recherchent un juste équilibre entre les intérêts économiques de l'entreprise et les intérêts des salariés.

- En matière de représentation des salariés, Icade veille à garantir un dialogue social de qualité avec l'ensemble de ses partenaires, qu'ils soient élus (instances de représentation du personnel) ou désignés (délégués syndicaux). En témoigne le nombre de réunions organisées chaque année entre la direction et l'ensemble des partenaires sociaux. Ainsi, en 2010, sont recensées 90 réunions des instances représentatives du personnel, 26 réunions de négociation avec les organisations syndicales, 22 réunions de commissions mixtes paritaires.

Soucieuses de maintenir la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise, la direction et les organisations syndicales ont signé, le 15 septembre 2010, un accord collectif garantissant aux organisations syndicales un certain nombre de moyens en vue d'exercer leurs missions et leurs responsabilités.

Santé et sécurité au travail

Icade veille à assurer à son personnel un environnement de travail conforme aux normes nationales et internationales d'hygiène et de sécurité et s'attache à prendre les mesures adéquates pour garantir la santé et la sécurité sur leur poste de travail. Les conditions d'hygiène et de sécurité dans les locaux font l'objet d'un suivi attentif, notamment au travers des 5 CHSCT mis en place au sein de l'entreprise.

A titre d'illustration, les actions suivantes peuvent être citées:

- Ces dernières années, de nombreuses mesures d'amélioration des conditions de travail ont été mises en place à l'occasion d'aménagement des bureaux ou d'emménagement dans de nouveaux locaux en impliquant le CHSCT compétent et, le cas échéant, en ayant recours à un ergonome.
- Chaque année, le document unique d'évaluation des risques est réévalué par la direction en lien avec la médecine du travail et les membres des CHSCT.
- L'analyse annuelle des accidents du travail, partagée avec les CHSCT, donne lieu à des actions correctives.
- Le département formation de la DRH organise les sessions de formation SST (sauveteur-secouriste au travail).
- Mise en place de kits de sécurité pour les collaborateurs en déplacement sur des chantiers.
- Organisation d'un exercice annuel d'évacuation d'incendie.
- En 2009, un plan de prévention de la pandémie de grippe A (H1N1) a été mis en place.

Enfin, consciente que la préservation de la santé physique et psychologique des collaborateurs doit constituer un axe majeur de sa politique sociale, Icade a engagé différentes actions visant à augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail. Ainsi, au cours de l'année 2009, une démarche de prévention du stress a été initiée au sein d'Icade Résidences Services et du Pôle Foncière Logement, en concertation avec les CHSCT compétents. En s'inspirant de ces méthodes pilotes, un accord de méthode sur la prévention du stress au travail a été conclu, le 18 mars 2010. Aux termes de cet accord, un comité de pilotage réunissant des représentants de la direction et des représentants des salariés a été constitué et des actions de sensibilisation relatives à la définition et à la perception du stress au travail ont été organisées.



Foncière-développeur

Développement du capital humain

Icade s'attache à développer la culture d'entreprise, la motivation de ses collaborateurs et la solidarité de ses équipes. A titre d'illustration, Icade a profité de la semaine des valeurs de la Caisse des Dépôts en 2009, pour échanger avec ses collaborateurs sur ses propres valeurs : l'audace, la performance et la solidarité. L'Audace, pour la maîtrise du risque et de l'innovation ; la Performance, pour la culture du résultat et de l'efficacité; la Solidarité, par un esprit d'équipe, d'engagement et d'ouverture.

Icade veille également à créer des conditions favorables au développement des compétences à travers une politique de formation permettant d'évaluer régulièrement les besoins en formation des salariés sur la base d'interviews du Management, d'un recensement précis des besoins exprimés et validés lors des entretiens de management et des demandes transmises chaque année.

Icade s'engage à accompagner les collaborateurs impactés par les évolutions de son activité en leur permettant de bénéficier d'actions de formation adaptées, de bilan de compétences et, le cas échéant, d'un accompagnement personnalisé.

ANNEXES : Indicateurs sociaux – Icade, 2010.pdf



L'effectif inscrit au 31 décembre 2010 baisse de 43% par rapport à celui de 2008. Cette évolution résulte :

- des ventes d'Icade Administration de biens à Procvivis en juin 2009 et Icade Eurogem à Atalian en août 2009,
- de la cession du pôle foncière logement initiée en 2009,
- de l'acquisition de Compagnie la Lucette en février 2010.

1. EMPLOI

1.1 Effectif

> Effectif inscrit au 31 décembre

		2008			2009			2010		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CDI	Non cadres	613	1 123	1 736	232	720	952	167	524	691
	Cadres	918	537	1 455	732	450	1 182	709	405	1 114
	Total	1 531	1 660	3 191	964	1 170	2 134	876	929	1 805
CDD	Non cadres	27	53	80	13	38	51	16	26	42
	Cadres	11	1	12	5	4	9	5	11	16
	Total	38	54	92	18	42	60	21	37	58
Alternance	Total	30	27	57	15	20	35	15	13	28
Total	Non cadres	670	1 203	1 873	260	778	1 038	198	563	761
	Cadres	929	538	1 467	737	454	1 191	714	416	1 130
	Total	1 599	1 741	3 340	997	1 232	2 229	912	979	1 891

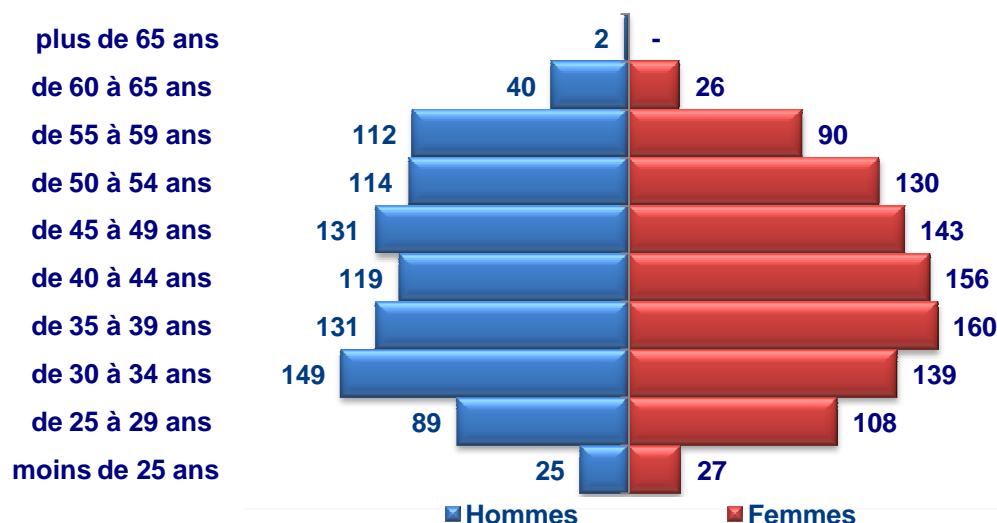
> Ancienneté moyenne de l'effectif inscrit au 31 décembre

	2008			2009			2010		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Non cadres	6,8	11,1	9,6	7,3	11,6	10,5	7,6	11,1	10,2
Cadres	9,5	11,5	10,2	9,9	11,1	10,3	9,9	11,2	10,4
Total	8,4	11,2	9,9	9,2	11,4	10,4	9,4	11,1	10,3

> Age moyen de l'effectif inscrit au 31 décembre

	2008			2009			2010		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Non cadres	38	42	41	41	42	42	41	42	41
Cadres	43	43	43	43	42	43	44	43	43
Total	41	42	42	43	42	42	43	42	42

> Pyramide des âges de l'effectif inscrit au 31 décembre 2010



> Nombre de salariés occupant un emploi à temps partiel au 31 décembre

	2008			2009			2010		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Non cadres	6	109	115	2	74	76	3	82	85
Cadres	9	39	48	8	38	46	9	40	49
Total	15	148	163	10	112	122	12	122	134
Part des salariés à temps partiel	0,9%	8,5%	4,9%	1,0%	9,1%	5,5%	1,3%	12,5%	7,1%

1.2 Mouvements

> Entrées

		2008			2009			2010		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Embauches CDI	Non cadres	74	74	148	35	15	50	9	22	31
	Cadres	100	52	152	31	18	49	55	11	66
	Total	174	126	300	66	33	99	64	33	97
Acquisitions*	Non cadres	-	-	-	-	-	-	-	2	2
	Cadres	-	-	-	-	-	-	14	13	27
	Total	-	-	-	-	-	-	14	15	29
Embauches Mobilités CDC	Non cadres	1	-	1	-	2	2	-	1	1
	Cadres	2	2	4	1	-	1	-	1	1
	Total	3	2	5	1	2	3	-	2	2
Embauches Mobilités Internes	Non cadres	-	20	20	10	34	44	9	34	43
	Cadres	16	16	32	62	34	96	29	17	46
	Total	16	36	52	72	68	140	38	51	89
Embauches CDD	Non cadres	60	118	178	50	95	145	32	54	86
	Cadres	15	7	22	4	5	9	9	14	23
	Total	75	125	200	54	100	154	41	68	109
Alternance	Total	29	26	55	13	12	25	11	10	21
Total	Non cadres	164	238	402	108	158	266	61	121	184
	Cadres	133	77	210	98	57	155	93	43	163
	Total	297	315	612	206	215	421	154	164	347

* Acquisition de Compagnie la Lucette : 37 collaborateurs en CDI et 2 en CDD.

> Départs

		2008			2009			2010		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Démissions	Non cadres	44	46	90	29	16	45	10	13	23
	Cadres	57	41	98	36	12	48	33	17	50
	Total	101	87	188	65	28	93	43	30	73
Licenciements	Non cadres	22	43	65	17	33	50	8	22	30
	Cadres	29	21	50	34	11	45	29	16	45
	Total	51	64	115	51	44	95	37	38	75
Fins de période d'essai	Non cadres	4	11	15	-	-	-	-	-	-
	Cadres	13	9	22	5	-	5	1	1	2
	Total	17	20	37	5	-	5	1	1	2
Mobilités internes	Non cadres	-	19	19	11	35	46	9	34	43
	Cadres	17	16	33	61	33	94	29	17	46
	Total	17	35	52	72	68	140	38	51	89
Mobilités CDC	Non cadres	-	7	7	2	4	6	-	-	-
	Cadres	4	1	5	2	2	4	8	12	20
	Total	4	8	12	4	6	10	8	12	20
Cessions	Non cadres	8	11	19	369	346	715	60	185	245
	Cadres	4	1	5	144	93	237	12	16	28
	Total	12	12	24	513	439	952	72	201	273
Retraites	Non cadres	4	17	21	3	16	19	1	7	8
	Cadres	20	11	31	11	3	14	9	3	12
	Total	24	28	52	14	19	33	10	10	20
Décès	Non cadres	1	1	2	-	1	1	1	-	1
	Cadres	1	-	1	-	-	-	-	-	-
	Total	2	1	3	-	1	1	1	-	1
Total départs en CDI	Non cadres	83	155	238	431	451	882	89	261	350
	Cadres	128	100	245	232	154	447	92	82	203
	Total	211	255	483	663	605	1 329	181	343	553
Fins de CDD et Alternance	Non cadres	54	119	173	81	118	199	38	83	121
	Cadres	15	5	20	3	1	4	5	6	11
	Total	69	124	193	84	119	203	43	89	132
Total	Non cadres	137	274	411	512	569	1 081	127	344	471
	Cadres	143	105	265	235	155	451	97	88	214
	Total	280	379	676	747	724	1 532	224	432	685

> Intégrations de CDD en CDI

		2008			2009			2010		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Intégrations de CDD en CDI	Non cadres	22	23	45	11	10	21	1	2	3
	Cadres	2	10	12	7	2	9	5	1	6
	Total	24	33	57	18	12	30	6	3	9

> Taux de turn-over

	2008	2009	2010
Taux de turn-over ⁽¹⁾	11,6%	43,0%	22,8%
Taux de turn-over hors effet cession ⁽²⁾	11,6%	9,9%	8,2%

(1) Total des sorties de collaborateurs en CDI (Hors retraite, décès, mobilité interne) / Effectif mensuel moyen en CDI

(2) Total des sorties de collaborateurs en CDI (Hors retraite, décès, mobilité interne) / Effectif mensuel moyen en CDI hors effet cession sur l'année de vente

1.3 Promotions

> Nombre de salariés promus dans l'année (passage à un indice ou à un coefficient supérieur)

	2008			2009			2010		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Non cadres	78	146	224	39	81	120	12	56	68
Cadres	59	40	99	51	21	72	45	20	65
Total	137	186	323	90	102	192	57	76	133
<i>Part des salariés promus</i>	8,5%	10,4%	9,5%	6,9%	7,3%	7,1%	6,0%	7,0%	6,5%

1.4 Handicapés (déclaration Agefiph)

Le nombre de travailleurs handicapés employés en 2010 s'élève à **29,52** contre **19,67** en 2009.

1.5 Intérim

> Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires (nombre de jours ouvrés)

	2008	2009	2010
Remplacement	74,67 (soit 15755 jours)	73,33 (soit 15472 jours)	39,89 (soit 8417 jours)
Surcroît de travail	90,01 (soit 18993 jours)	84,53 (soit 17836 jours)	99,37 (soit 20968 jours)
Total	164,68 (soit 34748 jours)	157,86 (soit 33308 jours)	139,27 (soit 29385 jours)

1.6 Absentéisme

> Nombre de jours calendaires d'absence

	2008	2009	2010
Maladie	46 176	36 338	Absences 2010 sont actuellement en cours de vérification à l'occasion du calcul de la répartition de la participation et de l'intéressement
Accidents du travail et de trajet	5 413	4 222	
Maternité / Paternité	11 047	9 184	
Congés autorisés ¹	10 263	8 135	
Autres causes ²	3 082	2 572	
Total	75 981	60 451	
<i>Taux d'absentéisme</i>	6,1%	5,9%	

¹ Congés autorisés: événements familiaux, congés naissance, absences autorisées non payées, délais de route, déménagements, congés exceptionnels, congés pour examen, absences pour enfant malade, congés parentaux.

² Autres causes: congés sabbatiques, congés création d'entreprise, congés sans solde, absences injustifiées, mises à pied.

2. REMUNERATIONS

2.1 Minimum, maximum et moyenne des salaires de base de l'effectif rémunéré en CDI de décembre *

	2008			2009			2010		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Minimum	1 321 €	1 339 €	1 321 €	1 338 €	1 339 €	1 338 €	1 344 €	1 344 €	1 344 €
Non cadres Maximum	2 930 €	4 120 €	4 120 €	2 951 €	3 225 €	3 225 €	2 951 €	3 225 €	3 225 €
Moyenne	1 897 €	1 924 €	1 914 €	1 867 €	1 946 €	1 928 €	1 998 €	2 052 €	2 039 €
Minimum	1 900 €	1 802 €	1 802 €	1 726 €	1 866 €	1 726 €	2 000 €	1 866 €	1 866 €
Cadres Maximum	20 308 €	9 630 €	20 308 €	20 308 €	10 000 €	20 308 €	20 308 €	10 750 €	20 308 €
Moyenne	4 180 €	3 523 €	3 940 €	4 311 €	3 674 €	4 068 €	4 396 €	3 739 €	4 156 €
Minimum	1 321 €	1 339 €	1 321 €	1 338 €	1 339 €	1 338 €	1 344 €	1 344 €	1 344 €
Total Maximum	20 308 €	9 630 €	20 308 €	20 308 €	10 000 €	20 308 €	20 308 €	10 750 €	20 308 €
Moyenne	3 290 €	2 450 €	2 857 €	3 759 €	2 633 €	3 145 €	3 980 €	2 810 €	3 380 €
<i>Rapport entre la moyenne des hommes et des femmes</i>			1,3			1,4			1,4

* Hors membres du comité exécutif et personnel commercial

2.2 Masse salariale DADS

	2008	2009	2010
Masse salariale DADS	143 457 391 €	125 136 904 €	111 789 909 €

3. FORMATION

Les données sur la formation 2010 dépendent des déclarations 2483 et seront communiqués dans le cadre du bilan social prévu en avril.

	2008	2009	2010
Effort consacré à la formation professionnelle continue*	3 973 992 €	3 730 108 €	Non communiqué
Part de la masse salariale DADS	2,8%	3,0%	

* y compris les versements obligatoires

3.1 Nombre de stagiaires *

	2008			2009			2010
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Non communiqué
Non cadres	9 463	11 381	20 844	6 556	9 029	15 585	
Cadres	16 440	9 030	25 470	13 519	8 416	21 935	
Total	25 903	20 411	46 314	20 075	17 445	37 520	

* nombre de collaborateurs formés

3.2 Décomposition du nombre d'heure par type d'action

		2008			2009			2010
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Non communiqué
Adaptation au poste de travail / Evolution ou maintien dans l'emploi	Non Cadres	9 463	11 381	20 844	6 556	9 029	15 585	
	Cadres	16 440	9 030	25 470	13 519	8 416	21 935	
	Total	25 903	20 411	46 314	20 075	17 445	37 520	
Développement des compétences	Non Cadres	621	1 133	1 754	440	1 389	1 829	
	Cadres	1 390	880	2 270	2 266	1 269	3 535	
	Total	2 011	2 013	4 024	2 706	2 658	5 364	
Total	Non Cadres	10 084	12 514	22 598	6 996	10 418	17 414	
	Cadres	17 830	9 910	27 740	15 785	9 685	25 470	
	Total	27 914	22 424	50 338	22 781	20 103	42 884	