



# **Bilan social consolidé 2022**

# Sommaire

## ● Préambule – chiffres clés

## ● Bilan social 2022

<b>1.</b>	<b>Emploi</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Rémunérations et charges accessoires</b>	<b>17</b>
<b>3.</b>	<b>Conditions d'hygiène et de sécurité</b>	<b>21</b>
<b>4.</b>	<b>Autres conditions de travail</b>	<b>23</b>
<b>5.</b>	<b>Formation</b>	<b>27</b>
<b>6.</b>	<b>Relations professionnelles</b>	<b>29</b>
<b>7.</b>	<b>Autres conditions de vie relevant de l'entreprise</b>	<b>32</b>

Le bilan social synthétise les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des 2 années précédentes.

Le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions de santé et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, le nombre de salariés détachés et le nombre de travailleurs détachés accueillis, ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise.

## Préambule - chiffres clés

**478**

Effectif au 31/12/2022



**100 embauches**

**72 en CDI**

**27 en CDD**

**1 conversion CDD en CDI**

**57,9%** de femmes

**42,1%** d'hommes

**43,3** âge moyen \*

**11,7** ancienneté moyenne \*\*



**39,4 m€**

Masse salariale



**17** Accidents de travail/trajet  
**9** avec arrêts

**4,8 m€**

participation et intéressement 2022  
versés en 2023

**4,8%**

taux d'absentéisme pour maladie et  
accidents de travail/trajets

**1,1 M€**

abondement versé

**9,4 M€**

dépenses consacrées à la sécurité



**Temps de travail**

**50%** forfaits jours

**34%** horaires fixes ou variables

**16%** autres régimes



**3,81%**

de la masse salariale dédiée à la formation

**30**

Collaborateurs à temps partiel

**6 558**

heures de formation



**55**

réunions avec les représentants du  
personnel et/ou les délégués syndicaux

**12**

contrats d'apprentissage et de  
professionalisation signés dans l'année

**0,6 M€**

Budget œuvres sociales

1,4% de la MS

\* Age moyen en CDI : 44,5 ans

\*\* Ancienneté moyenne en CDI : 12,5 ans



## 1. Emploi

### 1.1. EFFECTIFS

Pour mémoire :

- Population concernée : personnes physiques - hors mandataires sociaux et hors stagiaires
- Le personnel travaillant sur les résidences étudiantes et dépendant de la convention collective de l'immobilier est comptabilisé dans le personnel du siège.
- Les effectifs inclus dans « Résidence » sont les employés d'immeuble et les gardiens

#### 1.1.1. Effectif total au 31 décembre

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	134	134	268	130	133	263	139	134	273
Non cadres	48	126	174	56	126	182	43	113	156
<b>Siège</b>	<b>182</b>	<b>260</b>	<b>442</b>	<b>186</b>	<b>259</b>	<b>445</b>	<b>182</b>	<b>247</b>	<b>429</b>
<b>Résidence</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>56</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	<b>55</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>49</b>
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>296</b>	<b>498</b>	<b>206</b>	<b>294</b>	<b>500</b>	<b>201</b>	<b>277</b>	<b>478</b>

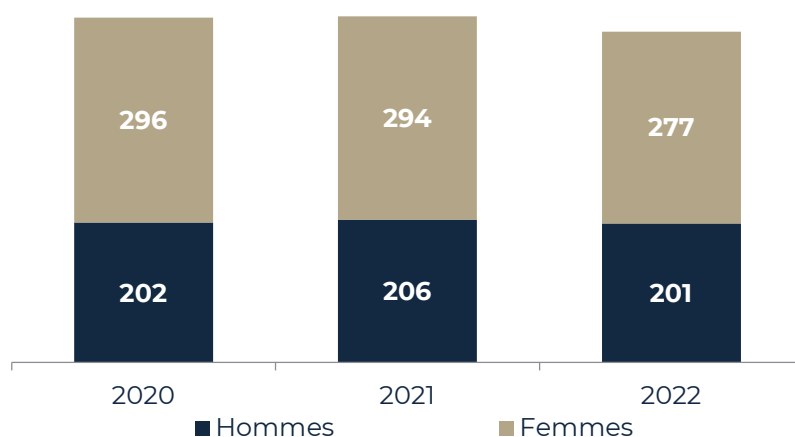
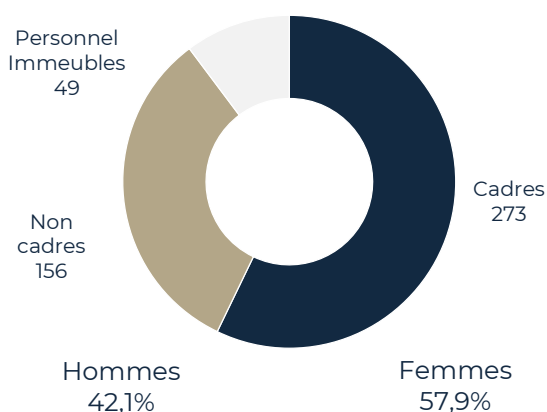
	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	66,3%	45,3%	53,8%	63,1%	45,2%	52,6%	69,2%	48,4%	57,1%
Non cadres	23,8%	42,6%	34,9%	27,2%	42,9%	36,4%	21,4%	40,8%	32,6%
<b>Siège</b>	<b>90,1%</b>	<b>87,8%</b>	<b>88,8%</b>	<b>90,3%</b>	<b>88,1%</b>	<b>89,0%</b>	<b>90,5%</b>	<b>89,2%</b>	<b>89,7%</b>
<b>Résidence</b>	<b>9,9%</b>	<b>12,2%</b>	<b>11,2%</b>	<b>9,7%</b>	<b>11,9%</b>	<b>11,0%</b>	<b>9,5%</b>	<b>10,8%</b>	<b>10,3%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Les pourcentages sont calculés par rapport à l'effectif total en prenant en compte la distinction du genre.

Evolution par rapport à l'année précédente (en %)

498 ↓ (-2,9 %)      500 ↑ (+0,4 %)      478 ↓ (-4,4 %)

#### Répartition par genre et par catégorie



# 1. Emploi

## 1.1.2. Effectif permanent au 31 décembre

L'effectif permanent comprend les salariés en CDI à temps plein inscrits pendant toute l'année considérée

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	114	100	214	113	104	217	108	113	221
Non cadres	32	93	125	33	92	125	23	100	123
<b>Siège</b>	<b>146</b>	<b>193</b>	<b>339</b>	<b>146</b>	<b>196</b>	<b>342</b>	<b>131</b>	<b>213</b>	<b>344</b>
<b>Résidence</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>49</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>51</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>48</b>
<b>TOTAL</b>	<b>165</b>	<b>223</b>	<b>388</b>	<b>165</b>	<b>228</b>	<b>393</b>	<b>149</b>	<b>243</b>	<b>392</b>

## 1.1.3. Effectif CDD au 31 décembre (hors effectif en alternance)

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	1	4	5	2	5	7	2	1	3
Non cadres	5	6	11	5	5	10	1	6	7
<b>Siège</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
<b>Résidence</b>		<b>2</b>	<b>2</b>						
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>

## 1.1.3. bis – Nombre de salariés titulaires d'un contrat de formation en alternance au 31 décembre (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation)

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Contrats apprentissage	7	7	14	16	6	22	16	3	19
Contrats professionnalisation	2	2	4	3	2	5	1		1
<b>Siège</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>20</b>

## 1.1.4. Effectif mensuel moyen

Moyenne annuelle des effectifs physiques présents chaque fin de mois

	2020	2021	2022
Cadres	270	265	281
Non cadres	181	177	166
<b>Siège</b>	<b>451</b>	<b>442</b>	<b>447</b>
<b>Résidence</b>	<b>57</b>	<b>55</b>	<b>53</b>
<b>TOTAL</b>	<b>508</b>	<b>497</b>	<b>499</b>

# 1. Emploi

## 1.1.6. Effectifs (fin de mois) selon l'âge au 31 décembre

< 26 ans	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	6	7	13	5	4	9	3	5	8
Non cadres	9	10	19	17	9	26	17	6	23
Personnel d'immeubles	1	0	1	1	0	1	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>32</b>

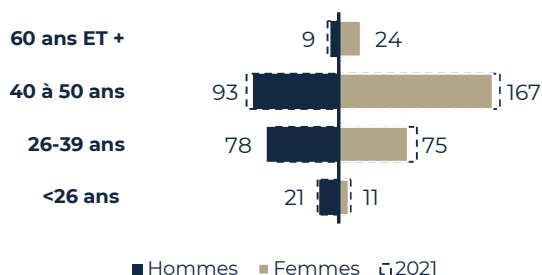
de 40 à 59 ans	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	71	71	142	66	74	140	65	74	139
Non cadres	22	80	102	22	75	97	16	70	86
Personnel d'immeubles	13	29	42	12	26	38	12	23	35
<b>TOTAL</b>	<b>106</b>	<b>180</b>	<b>286</b>	<b>100</b>	<b>175</b>	<b>275</b>	<b>93</b>	<b>167</b>	<b>260</b>

de 26 à 39 ans	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	50	49	99	54	48	102	67	46	113
Non cadres	17	30	47	15	35	50	9	28	37
Personnel d'immeubles	1	1	2	2	2	4	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>80</b>	<b>148</b>	<b>71</b>	<b>85</b>	<b>156</b>	<b>78</b>	<b>75</b>	<b>153</b>

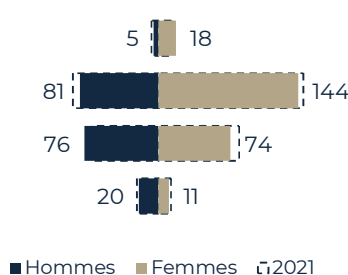
de 60 ans à +	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	7	7	14	5	7	12	4	9	13
Non cadres	0	6	6	2	7	9	1	9	10
Personnel d'immeubles	5	6	11	5	7	12	4	6	10
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>33</b>

Age moyen	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	42,3	43,6	43,0	41,6	43,8	42,8	40,4	43,4	41,9
Agents de Maîtrise	41,6	46,5	45,4	43,3	46,4	45,7	43,2	45,8	45,6
Employés	29,6	32,2	30,8	28,1	33,6	29,9	25,6	30,5	26,5
Gardiens	52,6	53,2	53,2	51,5	53,7	52,9	50,5	53,6	52,3
Employés d'immeubles	63,2	54,5	56,7	64,2	55,5	57,7	64,5	58,2	60,0
<b>TOTAL</b>	<b>42,4</b>	<b>45,4</b>	<b>44,2</b>	<b>41,4</b>	<b>45,6</b>	<b>43,9</b>	<b>40,4</b>	<b>45,4</b>	<b>43,3</b>

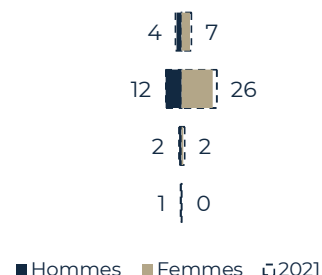
Pyramide Groupe - exercice 2022  
Age moyen 43,3



Pyramide Siège - exercice 2022  
Age moyen 42,1



Pyramide Personnel d'immeuble - exercice 2022  
Age moyen 53,4



# 1. Emploi

## 1.1.6. Effectifs (fin de mois) selon l'ancienneté au 31 décembre

< 3 ans	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	54	47	101	51	39	90	54	43	97
Non cadres	22	37	59	28	29	57	22	20	42
Personnel d'immeubles	2	2	4	2	2	4	3	1	4
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>86</b>	<b>164</b>	<b>81</b>	<b>70</b>	<b>151</b>	<b>79</b>	<b>64</b>	<b>143</b>

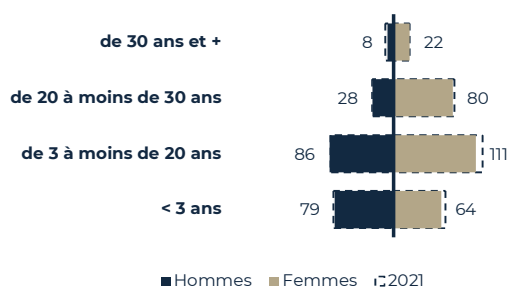
De 20 à moins de 30 ans	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	14	27	41	16	26	42	15	25	40
Non cadres	5	31	36	5	36	41	5	39	44
Personnel d'immeubles	9	20	29	8	20	28	8	16	24
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>78</b>	<b>106</b>	<b>29</b>	<b>82</b>	<b>111</b>	<b>28</b>	<b>80</b>	<b>108</b>

de 3 à moins de 20 ans	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	63	56	119	59	62	121	67	59	126
Non cadres	18	50	68	20	53	73	14	47	61
Personnel d'immeubles	5	8	13	6	5	11	5	5	10
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>114</b>	<b>200</b>	<b>85</b>	<b>120</b>	<b>205</b>	<b>86</b>	<b>111</b>	<b>197</b>

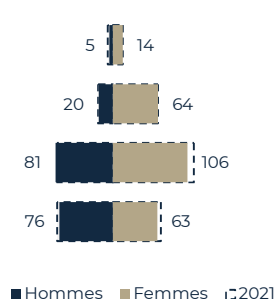
de 30 ans et +	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	3	4	7	4	6	10	3	7	10
Non cadres	3	8	11	3	8	11	2	7	9
Personnel d'immeubles	4	6	10	4	8	12	3	8	11
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>30</b>

Ancienneté moyenne	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	9,0	10,7	9,8	8,8	11,0	9,9	8,0	10,7	9,4
Agents de Maîtrise	10,1	13,9	13,0	11,3	14,3	13,6	11,4	14,8	14,5
Employés	3,2	5,9	4,5	2,3	6,6	3,7	2,6	5,8	3,2
Gardiens	20,6	22,2	21,6	19,7	23,6	22,1	18,5	24,4	22,0
Employés d'immeubles	23,7	20,9	21,6	24,7	21,9	22,6	25,7	22,8	23,6
<b>TOTAL</b>	<b>10,0</b>	<b>13,1</b>	<b>11,8</b>	<b>9,5</b>	<b>13,6</b>	<b>11,9</b>	<b>9,0</b>	<b>13,7</b>	<b>11,7</b>

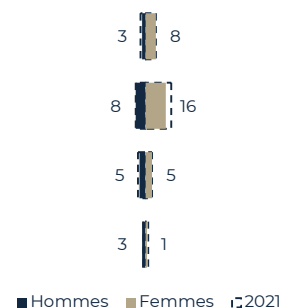
Pyramide Groupe - exercice 2022  
Ancienneté moyenne 11,7 ans



Pyramide Siège - exercice 2022  
Ancienneté moyenne 10,5 ans



Pyramide Personnel d'immeuble - exercice 2022  
Ancienneté moyenne 22,2 ans

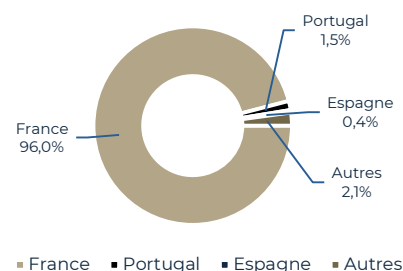


# 1. Emploi

## 1.1.8 Répartition par nationalité au 31 décembre

	2020			2021			2022			
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	
Française	Cadres	130	129	259	130	130	260	139	130	269
	Agents de Maîtrise	32	112	144	30	114	144	22	108	130
	Employés	13	12	25	22	12	34	16	4	20
	<b>Siège</b>	<b>175</b>	<b>253</b>	<b>428</b>	<b>182</b>	<b>256</b>	<b>438</b>	<b>177</b>	<b>242</b>	<b>419</b>
	Gardiens	16	23	39	15	25	40	14	21	35
	Employés d'immeubles	2	4	6	2	4	6	2	3	5
<b>Résidence</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>45</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>46</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	
<b>Sous-total</b>	<b>193</b>	<b>280</b>	<b>473</b>	<b>199</b>	<b>285</b>	<b>484</b>	<b>193</b>	<b>266</b>	<b>459</b>	
Etrangère	Cadres	4	5	9		3	3		4	4
	Agents de Maîtrise	2	1	3	2		2	2	1	3
	Employés	1	1	2	2		2	3		3
	<b>Siège</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
	Gardiens	2	7	9	3	4	7	3	4	7
	Employés d'immeubles		2	2		2	2		2	2
<b>Résidence</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	
<b>Sous-total</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>296</b>	<b>498</b>	<b>206</b>	<b>294</b>	<b>500</b>	<b>201</b>	<b>277</b>	<b>478</b>	

Répartition par pays - exercice 2022



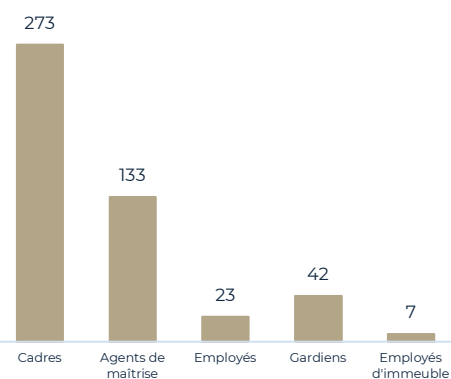
L'étiquette "Autres" représente les pays ayant un pourcentage inférieur à 1% et se décompose de la manière suivante :

<b>Autriche</b>	<b>Bénin</b>	<b>Bésil</b>	<b>Chine</b>	<b>Colombie</b>
0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
<b>Haïti</b>	<b>Italie</b>	<b>Maroc</b>	<b>Maurice</b>	<b>Tunisie</b>
0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%

## 1.1.9 Répartition au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée

		2020			2021			2022			
		H	F	T	H	F	T	H	F	T	
Siège	Cadres	C4	32	14	46	30	14	44	28	14	42
		C3	22	18	40	26	25	51	33	22	55
		C2	51	53	104	45	52	97	50	53	103
	Agents de maîtrise	C1	29	49	78	29	42	71	28	45	73
		AM2	21	92	113	22	92	114	18	84	102
Résidence	Employés	AM1	13	21	34	10	22	32	6	25	31
		E3	5	3	8	5	3	8	2	0	2
	E2	0	1	1	0	1	1	0	1	1	
Gardiens	E1	9	9	18	19	8	27	17	3	20	
	B	18	30	48	18	29	47	17	25	42	
Employés d'immeubles	A	2	6	8	2	6	8	2	5	7	
<b>TOTAL</b>		<b>202</b>	<b>296</b>	<b>498</b>	<b>206</b>	<b>294</b>	<b>500</b>	<b>201</b>	<b>277</b>	<b>478</b>	

Répartition structure - exercice 2022





# 1. Emploi

## 1.2. Travailleurs extérieurs

### 1.2.1. Nombre de salariés appartenant à une autre entreprise (ETP)

	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	Non répertorié		<b>54</b>

### 1.2.2. Nombre de stagiaires (écoles, universités)

	2020	2021	2022
Siège	23	30	<b>22</b>
Résidence			
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>22</b>

### 1.2.3. Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires

	2020	2021	2022
Siège	7	11	<b>11</b>
Résidence			
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

### 1.2.4. Durée moyenne des contrats de travail (en jours calendaires) (Hors personnel temporaire sur immeuble)

	2020	2021	2022
Siège	58,7	69,5	<b>76,7</b>
Résidence			
<b>TOTAL</b>	<b>58,7</b>	<b>69,5</b>	<b>76,7</b>

## 1.3. Embauches au cours de l'année

### 1.3.0. Total des embauches

Pour mémoire :

Ne sont pas comptabilisées les mutations internes entre les sociétés (sauf changement de convention collective)

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	21	19	40	19	15	34	34	30	64
Non cadres	18	19	37	21	21	42	13	22	35
<b>Siège</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>77</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>76</b>	<b>47</b>	<b>52</b>	<b>99</b>
<b>Résidence</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>97</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>87</b>	<b>48</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

### 1.3.1. Dont nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans (hors emplois saisonniers)

CDI	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	3	1	4	1	2	3	2	3	5
Agents de Maitrise Employés								1	1
<b>Siège</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Gardiens Employés d'immeubles	1		1						
<b>Résidence</b>	<b>1</b>		<b>1</b>						
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

CDD vers CDI	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres		1	1	1		1			
Agents de Maitrise Employés		1	1						
<b>Siège</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			
Gardiens Employés d'immeubles									
<b>Résidence</b>	<b>1</b>		<b>1</b>						
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			

CDD	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	2	1	3	2	2	2		1	1
Agents de Maitrise Employés	1		1	1	1	2		2	2
<b>Siège</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>
Gardiens Employés d'immeubles	1		1						
<b>Résidence</b>	<b>1</b>		<b>1</b>						
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>

# 1. Emploi

## 1.3.2. Nombre d'embauches en CDI

Pour mémoire :

Ne sont pas comptabilisées les mutations internes entre les sociétés. Sont exclus les CDD transformés en CDI (Cf. indicateur 1.3.3)

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	18	15	33	16	10	26	33	28	61
Agents de Maitrise Employés	3	1	4		4	4	1	8	9
<b>Siège</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>71</b>
Gardiens Employés d'immeubles	1	2	3	3	2	5	1		1
<b>Résidence</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>42</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>72</b>

## 1.3.3. Conversion de CDD en CDI

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres		1	1	1		1		1	1
Agents de Maitrise Employés	1	3	4		2	2			
<b>Siège</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Gardiens Employés d'immeubles									
<b>Résidence</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>		<b>1</b>	<b>1</b>

## 1.3.4. Nombre d'embauches en CDD

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	3	3	6	3	5	8	1	1	2
Agents de Maitrise Employés	2	10	12	5	9	14	3	10	13
<b>Siège</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>35</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>27</b>
Gardiens Employés d'immeubles	8	7	15	1	5	6			
<b>Résidence</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>			
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>52</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>27</b>

## 1.3.5 Nombre d'emplois saisonniers

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres Agents de Maitrise Employés									
<b>Siège</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>						
Gardiens Employés d'immeubles									
<b>Résidence</b>									
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>						

# 1. Emploi

## 1.4. DEPART

### 1.4.1. Total des départs

Pour mémoire :

Ne sont pas comptabilisées les mutations internes entre les sociétés (sauf changement de convention collective)

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	22	24	46	23	18	41	30	33	63
Agents de Maitrise	6	17	23	7	11	18	10	22	32
Employés	15	7	22	6	8	14	13	8	21
<b>Siège</b>	<b>43</b>	<b>48</b>	<b>91</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>73</b>	<b>53</b>	<b>63</b>	<b>116</b>
Gardiens	10	11	21	4	8	12	2	5	7
Employés d'immeubles									
<b>Résidence</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>59</b>	<b>112</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>85</b>	<b>55</b>	<b>68</b>	<b>123</b>

### 1.4.2. Nombre de démissions (CDI)

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	9	9	18	2	5	7	14	7	21
Agents de Maitrise					1	1	1	2	3
Employés							1		1
<b>Siège</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>25</b>
Gardiens		1	1					1	1
Employés d'immeubles									
<b>Résidence</b>		<b>1</b>	<b>1</b>					<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>26</b>

### Rupture de CDD à l'initiative du salarié

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres							1		1
Agents de Maitrise				2	1	3		1	1
Employés									
<b>Siège</b>				<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Gardiens					1	1			
Employés d'immeubles									
<b>Résidence</b>					<b>1</b>	<b>1</b>			
<b>TOTAL</b>				<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

### 1.4.3. Nombre de licenciements pour cause économique :

Néant

### 1.4.3.bis Mise à la retraite par l'employeur

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres									
Agents de Maitrise									
Employés									
<b>Siège</b>									
Gardiens				1		1			
Employés d'immeubles									
<b>Résidence</b>				<b>1</b>		<b>1</b>			
<b>TOTAL</b>				<b>1</b>		<b>1</b>			

### 1.4.4. Nombre de licenciements (hors pour cause économique) et de ruptures conventionnelles

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	8	12	20	14	8	22	8	12	20
Agents de Maitrise	2	6	8	3	1	4	3	5	8
Employés							1	1	1
<b>Siège</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>29</b>
Gardiens	1	1	2		1	1	1	2	3
Employés d'immeubles									
<b>Résidence</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>32</b>
dont ruptures conventionnelles	3	14	17	12	8	20	7	14	21

# 1. Emploi

## 1.4.5. Fins de contrats à durée déterminée (y compris les emplois saisonniers)

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	2	2	4	1	5	6	1	4	5
Agents de Maitrise		11	11	4	8	12	5	6	11
Employés	14	7	21	6	8	14	11	7	18
<b>Siège</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>34</b>
Gardiens	9	7	16	1	7	8			
Employés d'immeubles									
<b>Résidence</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>			
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>52</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>34</b>

## 1.4.6. Départs au cours de la période d'essai (CDI)

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	1		1	2		2	5	9	14
Agents de Maitrise	2		2					3	3
Employés									
<b>Siège</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>
Gardiens		1	1	2		2			
Employés d'immeubles									
<b>Résidence</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>2</b>			
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		<b>4</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>

(dont 11 fins de période d'essai à l'initiative de l'employeur et 6 fins de période d'essai à l'initiative de l'employé)

## 1.4.6. Départ au cours de la période d'essai pour les CDD

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres									
Agents de Maitrise								2	2
Employés				1	2	3	1		1
<b>Siège</b>				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Gardiens									
Employés d'immeubles									
<b>Résidence</b>									
<b>TOTAL</b>				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

(dont 2 fins de période d'essai à l'initiative de l'employeur et 1 fin de période d'essai à l'initiative de l'employé)

## 1.4.7. Nombre de transferts L1224-1

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	14	15	29						
Agents de Maitrise	4	27	31						
Employés									
<b>Siège</b>	<b>18</b>	<b>42</b>	<b>60</b>						
Gardiens	15	26	41						
Employés d'immeubles	1	5	6						
<b>Résidence</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>47</b>						
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>73</b>	<b>107</b>						

## 1.4.8. Départs volontaires en retraite

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	2	1	3	4		4	1	1	2
Agents de Maitrise	2		2		1	1	1	3	4
Employés	1		1						
<b>Siège</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Gardiens		1	1				1	2	3
Employés d'immeubles									
<b>Résidence</b>		<b>1</b>	<b>1</b>				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

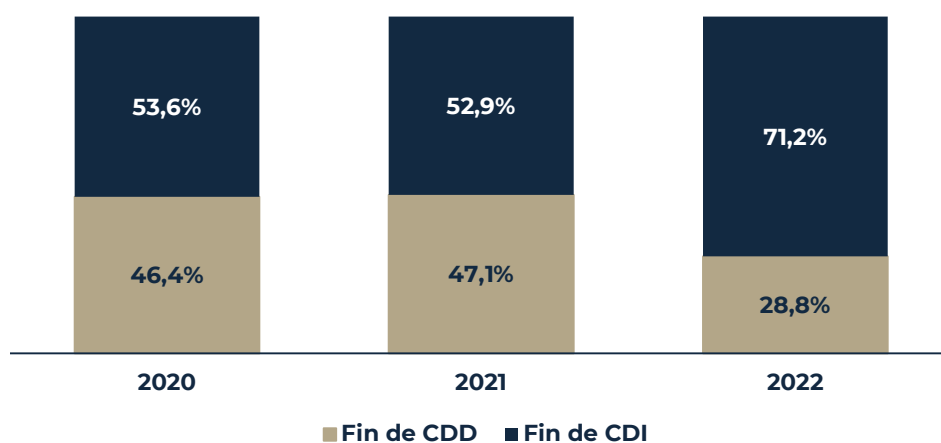
# 1. Emploi

## 1.4.9. Décès

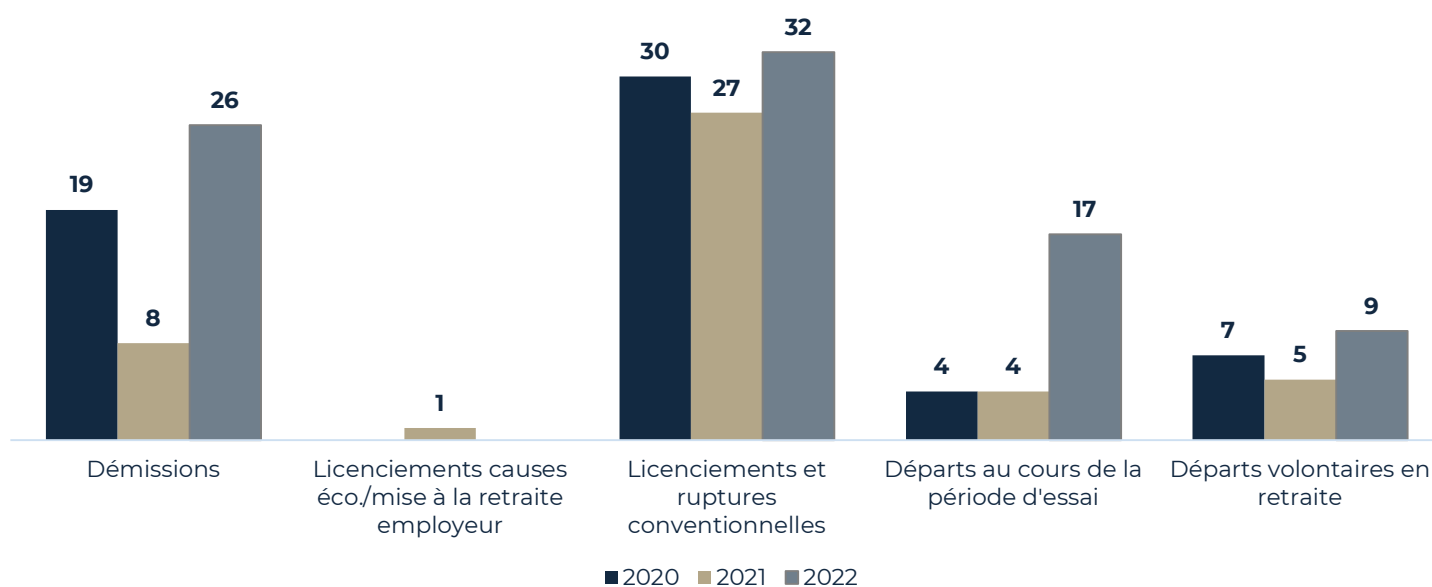
Néant

### Synthèse des départs

#### Répartition par type de départs



#### Répartition par motifs (hors fin de CDD)

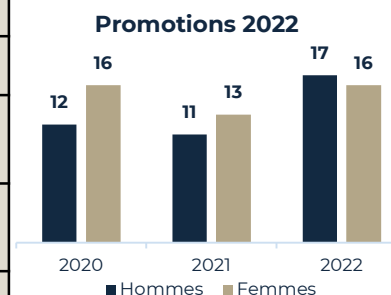


# 1. Emploi

## 1.5. PROMOTIONS

### 1.5.1. Nombre de salariés promus dans une catégories supérieure

		2020			2021			2022			
		H	F	T	H	F	T	H	F	T	
Siège	Cadres	C4	1	1	2	1	1	2	1	2	3
		C3	7	3	10	5	4	9	3	3	6
		C2		6	6	3	4	7	6	3	9
		C1	1	2	3		1	1	3	5	8
Agents de maîtrise	AM2	3	3	6	1	3	4	3		3	
	AM1		1	1				1	3	4	
Employés	E3										
	E2										
	E1										
Résidence	Gardiens	B			1		1				
		A									
<b>TOTAL</b>		<b>12</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	



## 1.6. Chômage

### 1.6.1. Nombre des salariés mis au chômage partiel

Néant

### 1.6.2. Nombre total d'heures de chômage partiel

Néant

## 1.7. Handicaps

### 1.7.1. Nombre de salariés ayant une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés au 31 décembre

	2020	2021	2022
Cadres	8	6	5
Agents de Maîtrise	8	7	9
Employés	3	3	
<b>Siège</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>14</b>
Gardiens	4	6	6
Employés d'immeubles			
<b>Résidence</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>20</b>

### 1.7.2. Nombre de reconnaissances d'handicaps à la suite d'accidents de travail dans l'entreprise

Néant

# 1. Emploi

## 1.8. ABSENTEISME

Pour mémoire : Le décompte des jours d'absence se fait de la manière suivante

	Maladie, maternité, accident	Autres absences
Siège	Calendaires	Ouvrés (lundi au vendredi)
Résidence	Calendaires	Ouvrables (lundi au samedi)

### 1.8.1. Nombre total de jours d'absence

	2020	2021	2022
Cadres	5 016,0	5 652,5	5 121,0
Agents de Maitrise	3 923,4	4 480,3	4 380,5
Employés	283,0	187,5	394,0
<b>Siège</b>	<b>9 222,4</b>	<b>10 320,3</b>	<b>9 895,5</b>
Gardiens	1 981,5	2 154,5	2 328,0
Employés d'immeubles	237,0	207,5	88,0
<b>Résidence</b>	<b>2 218,5</b>	<b>2 362,0</b>	<b>2 416,0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>11 440,9</b>	<b>12 682,3</b>	<b>12 311,5</b>

### 1.8.2. Nombre de journées d'absence pour maladie

	2020	2021	2022
Cadres	3 463,5	3 334,0	3 048,5
Agents de Maitrise	3 304,7	2 563,0	2 885,5
Employés	258,0	101,0	345,0
<b>Siège</b>	<b>7 026,2</b>	<b>5 998,0</b>	<b>6 279,0</b>
Gardiens	1 430,5	1 813,5	1 789,0
Employés d'immeubles	201,0	204,0	55,0
<b>Résidence</b>	<b>1 631,5</b>	<b>2 017,5</b>	<b>1 844,0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8 657,7</b>	<b>8 015,5</b>	<b>8 123,0</b>

### 1.8.3. Répartition des absences cumulées pour maladie selon leur durée

	2020	2021	2022	
<b>Siège</b>	- 4 jours	46	50	97
	de 4 à 10 jours	38	51	99
	+ 10 jours	106	75	73
	<b>Nbre de personnes</b>	<b>190</b>	<b>176</b>	<b>269</b>
<b>Résidence</b>	- 4 jours		7	9
	de 4 à 10 jours	7	14	17
	+ 10 jours	18	22	26
	<b>Nbre de personnes</b>	<b>25</b>	<b>43</b>	<b>52</b>
<b>TOTAL</b>	<b>215</b>	<b>219</b>	<b>321</b>	

### 1.8.4. Nombre de journées d'absence pour accident de travail et de trajet

	2020	2021	2022
Cadres	15,0	61,0	19,0
Agents de Maitrise	136,0	20,0	77,0
Employés			13,0
<b>Siège</b>	<b>151,0</b>	<b>81,0</b>	<b>109,0</b>
Gardiens	512,5	269,0	339,0
Employés d'immeubles	26,0		29,0
<b>Résidence</b>	<b>538,5</b>	<b>269,0</b>	<b>368,0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>689,5</b>	<b>350,0</b>	<b>477,0</b>

### 1.8.5. Nombre de journées d'absence congé de maternité / paternité

	2020	2021	2022
Cadres	650,0	880,0	700,0
Agents de Maitrise	213,0	914,8	598,6
Employés			4,0
<b>Siège</b>	<b>863,0</b>	<b>1 794,8</b>	<b>1 302,6</b>
Gardiens			
Employés d'immeubles			
<b>Résidence</b>			
<b>TOTAL</b>	<b>863,0</b>	<b>1 794,8</b>	<b>1 302,6</b>

# 1. Emploi

## 1.8. ABSENTEISME

### 1.8.6. Nombre de journées pour congés autorisés

(Absences événements familiaux : mariage, naissance, décès, déménagement, ...)

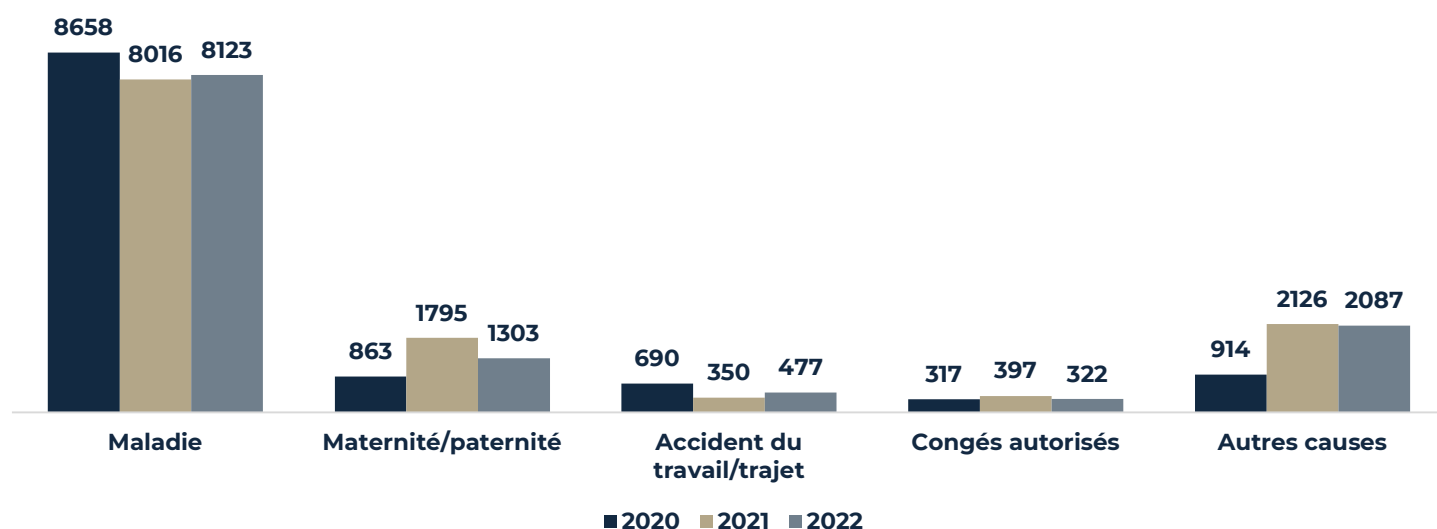
	2020	2021	2022
Cadres	141,5	201,5	165,5
Agents de Maitrise	143,5	136,0	115,0
Employés	7,0	11,5	6,0
<b>Siège</b>	<b>292,0</b>	<b>349,0</b>	<b>286,5</b>
Gardiens	20,5	45,0	34,5
Employés d'immeubles	4,0	2,5	1,0
<b>Résidence</b>	<b>24,5</b>	<b>47,5</b>	<b>35,5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>316,5</b>	<b>396,5</b>	<b>322,0</b>

### 1.8.7. Absences pour autres causes

(Notamment pour projet de transition professionnelle, congé sans solde, congé sabbatique, congé parental (100 %), congé handicap...)

	2020	2021	2022
Cadres	746,0	1 176,0	1 188,0
Agents de Maitrise	126,2	846,5	704,5
Employés	18,0	75,0	26,0
<b>Siège</b>	<b>890,2</b>	<b>2 097,5</b>	<b>1 918,5</b>
Gardiens	18,0	27,0	165,5
Employés d'immeubles	6,0	1,0	3,0
<b>Résidence</b>	<b>24,0</b>	<b>28,0</b>	<b>168,5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>914,2</b>	<b>2 125,5</b>	<b>2 087,0</b>

### Synthèse par typologie





## 2. Rémunérations

### 2.1. MONTANTS DES REMUNERATION

#### 2.1.1. Masse salariale brute annuelle (€)

	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	37 361 473	38 260 006	<b>39 411 604</b>

#### 2.1.1. bis Rémunération mensuelle moyenne, 13e mois et primes incluses (€)

Base : effectif permanent - CDI - temps complet, hors mandataires sociaux, hors comex, et au prorata des unités de valeurs pour les gardiens  
Masse salariale brute majorée du montant des IJSS, ramenée sur 12 mois.

nc : Rémunération globale non communiquée si le nombre de salariés concernés est inférieur à 3

		2020		2021		2022		
		H	F	H	F	H	F	
Siège	Cadres	C4	15 464	13 536	16 250	12 845	16 759	12 414
		C3	8 540	8 033	8 577	8 073	8 735	8 460
		C2	5 985	5 875	5 888	5 960	6 184	6 188
		C1	4 247	4 571	4 533	4 563	4 617	4 712
	Agents de maîtrise	AM2	3 872	3 949	3 854	3 944	3 678	3 974
		AM1	3 514	2 980	3 508	3 236	3 164	3 224
	Employés	E3	nc	nc	3 009	nc	nc	
		E2		nc		nc		nc
		E1						
Résidence	Gardiens	B-AM	nc	nc	nc	nc	nc	nc
		B	3 072	2 785	3 148	2 925	3 300	3 004
	Employés d'immeubles	A	nc	2 600	nc	2 513	nc	2 464

## 2. Rémunérations

### 2.1.2. bis Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration des salaires (en pourcentage)

Base : effectif permanent - CDI : - temps complet, hors mandataires sociaux, hors comex et au prorata des unités de valeurs pour les gardiens

		2020		2021		2022		
		H	F	H	F	H	F	
Siège	Cadres	C4	22,8%	20,1%	26,3%	25,0%	24,3%	20,0%
		C3	12,0%	11,6%	13,6%	14,4%	13,9%	15,6%
		C2	6,7%	8,0%	7,9%	7,4%	8,4%	8,8%
		C1	6,3%	6,8%	6,6%	7,0%	5,7%	6,4%
	Agents de maîtrise	AM2	5,8%	5,5%	3,7%	3,8%	5,8%	4,8%
		AM1	7,6%	7,0%	5,3%	4,5%	5,5%	4,4%
Employés	E3	nc	nc	2,8%	nc	nc	nc	
	E2		nc		nc		nc	
	E1						nc	
Résidence	Gardiens	B-AM	nc	nc	nc	nc	nc	nc
		B	6,8%	7,5%	2,5%	2,5%	4,8%	5,2%
	Employés d'immeubles	A	nc	7,9%	nc	3,2%	nc	5,7%

### 2.1.2. bis Nombre de bénéficiaires de primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration des salaires (en effectif)

Base : effectif permanent - CDI : - temps complet, hors mandataires sociaux, hors comex et au prorata des unités de valeurs pour les gardiens

		2020		2021		2022		
		H	F	H	F	H	F	
Siège	Cadres	C4	19	7	23	7	21	7
		C3	20	12	23	17	26	15
		C2	39	36	34	32	33	38
		C1	21	33	21	27	12	29
	Agents de maîtrise	AM2	21	68	17	70	15	66
		AM1	9	14	9	8	6	15
Employés	E3	nc	nc	nc	nc	nc	nc	
	E2		nc		nc	nc	nc	
	E1					nc	nc	
	<b>Sous-total</b>	<b>129</b>	<b>170</b>	<b>127</b>	<b>161</b>	<b>113</b>	<b>170</b>	
Résidence	Gardiens	B-AM	nc	nc	nc	nc	nc	nc
		B	16	25	11	24	12	22
	Employés d'immeubles	A	nc	3	nc	5	nc	4
		<b>Sous-total</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>26</b>
<b>TOTAL</b>		<b>145</b>	<b>198</b>	<b>138</b>	<b>190</b>	<b>125</b>	<b>196</b>	

## 2. Rémunérations

### 2.2. Hiérarchie des rémunérations

#### 2.2.1. Rapport des moyennes extrêmes des rémunérations de l'effectif

Base : effectif permanent - CDI : - temps complet, hors mandataires sociaux, et au prorata des unités de valeurs pour les gardiens

(Les 10 % plus élevées sur les 10 % les moins élevées)

		2020	2021	2022
Siège	A(€)	254 536	260 178	278 188
	B(€)	35 910	36 850	37 186
	Rapport A/B	7,1	7,1	7,5
Résidence	A(€)	44 830	46 025	48 667
	B(€)	21 082	26 025	27 387
	Rapport A/B	2,1	1,8	1,8
Groupe	A(€)	237 401	240 166	263 282
	B(€)	30 226	31 691	32 554
	Rapport A/B	7,9	7,6	8,1

#### 2.2.2. Montant global des 10 rémunérations les plus élevées (€)

Base : effectif permanent – CDI - temps complet, hors mandataires sociaux

	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	4 130 054	4 186 506	<b>4 338 226</b>

### 2.3. Mode de calcul des rémunérations

#### 2.3.1. Pourcentage des salariés dont le salaire dépend en tout ou partie du rendement

	2020	2021	2022
Siège	7,8%	11,0%	9,0%
Résidence			
<b>TOTAL</b>	<b>7,8%</b>	<b>11,0%</b>	<b>9,0%</b>

## 2. Rémunérations

### 2.4. CHARGES ET ACCESSOIRES

#### 2.4.2. Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel (€)

Les sommes relatives au poste « autres entreprises » concernent les contrats de Gardiennage, le personnel intérimaire et le personnel extérieur

	2020	2021	2022
Entreprises temporaires	1 884 990	1 623 320	1 780 300
Autres entreprises	12 224 590	11 920 510	10 859 400
<b>TOTAL</b>	<b>14 109 580</b>	<b>13 543 830</b>	<b>12 639 700</b>

### 2.6. Participation financière

#### 2.6.1. Montant global de la réserve de participation / intéressement

		2020	2021	2022
Participation	Montant brut (€)	0	1 365 908	1 676 939
	Montant net (€)	0	1 233 415	1 514 276
	Nombre de salariés bénéficiaires	0	553	571
Intéressement	Montant intéressement	4 481 528	3 222 828	3 052 454
	Supplément d'intéressement	0	0	0
	Majoration liée au ratio d'absentéisme *	89 631	64 456	61 049
	Montant global de l'intéressement brut (€)	4 571 159	3 287 284	3 113 503
	Montant net (€)	4 127 757	2 968 417	2 811 492
	Nombre de salariés bénéficiaires	564	553	571

\* ce montant correspond à l'évolution du ratio d'absentéisme lié à la modulation de l'intéressement décidée par la Direction sur la base d'un critère lié à l'absentéisme concernant le nombre d'arrêt maladie ≤ à 3 jours afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et faire diminuer ce taux, (cf. accord d'intéressement en date du 28-06-2016)

#### 2.6.2. Montant moyen de la participation / intéressement brut par salarié bénéficiaire (€)

	2020	2021	2022
Montant de participation	0	2 470	2 937
Montant de l'intéressement	8 105	5 944	5 453
Montant du supplément d'intéressement	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>8 105</b>	<b>8 414</b>	<b>8 390</b>

#### 2.6.3. Part du capital détenu par les salariés

	2020	2021	2022
Nombre de salariés actionnaires	691	767	779
Nombre d'actions détenues par le personnel	939 703	1 059 529	1 118 764
Nombre total d'actions	76 526 604	76 572 850	76 623 192
Ratio actions détenues par le personnel / Nbre total d'actions	1,23%	1,38%	1,46%

Part du capital détenu uniquement par le personnel présent au 31 décembre de chaque année.

	2020	2021	2022
Nombre de salariés actionnaires	364	332	324
Nombre d'actions détenues par le personnel	347 101	345 629	324 582
Nombre total d'actions	76 526 604	76 572 850	76 623 192
Ratio actions détenues par le personnel / Nbre total	0,45%	0,45%	0,42%

#### 2.6.4. Abondement versé par l'entreprise dans le cadre de l'épargne salariale

	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	<b>1 088 090</b>	<b>1 044 258</b>	<b>1 087 648</b>

# 3. Conditions d'hygiène et de sécurité

## 3.1. Accidents de travail et de trajet

### TFRAC (Taux de Fréquence des Accidents du Travail)

	2020	2021	2022
<b>Taux de fréquence</b>	9,64	9,83	11,11
<b>Dont Administratif</b>	5,58	4,26	5,66
<b>Dont Résidence</b>	35,46	45,92	48,31

Calcul = Nombre d'accidents avec arrêt x 1.000.000 / Nombre d'heures travaillées x ETP

### TGRAC (Taux de gravité des Accidents du Travail)

	2020	2021	2022
<b>Taux de fréquence</b>	0,77	0,42	0,47
<b>Dont Administratif</b>	0,14	0,10	0,02
<b>Dont Résidence</b>	4,77	2,47	3,56

#### 3.1.1. Nombre d'accidents de travail (avec arrêt)

	2020	2021	2022
Cadres		2	
Agents de Maitrise	4	1	
Employés			1
<b>Siège</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Gardiens	3	5	4
Employés d'immeubles	1		1
<b>Résidence</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

#### 3.1.2. Nombre de journées de travail perdues pour cause d'accident du travail

	2020	2021	2022
Cadres		52,0	
Agents de Maitrise	97,0	17,0	
Employés			13,0
<b>Siège</b>	<b>97,0</b>	<b>69,0</b>	<b>13,0</b>
Gardiens	512,5	269,0	339,0
Employés d'immeubles	26,0		29,0
<b>Résidence</b>	<b>538,5</b>	<b>269,0</b>	<b>368,0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>635,5</b>	<b>338,0</b>	<b>381,0</b>

#### 3.1.3. Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'entreprise

Néant

#### 3.1.4. Nombre d'accidents mortels de travail et de trajet

Néant

## 3. Conditions d'hygiène et de sécurité

### 3.1.5. Nombre d'accidents de trajet (avec arrêt)

	2020	2021	2022
Cadres	1	1	2
Agents de Maitrise		2	1
Employés			
<b>Siège</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Gardiens			
Employés d'immeubles			
<b>Résidence</b>			
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

### 3.1.6. Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire

Néant

## 3.2. Répartition des accidents par éléments matériels

### 3.2.1. Nombre d'accidents liés à des risques graves

Néant

### 3.2.2. Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation

	2020	2021	2022
Accidents avec arrêt	2	2	1
Accidents sans arrêt	1	4	1

### 3.2.3. Nombre d'accidents occasionnés par des machines

	2020	2021	2022
Accidents avec arrêt			1
Accidents sans arrêt			

### 3.2.4. Nombre d'accidents de circulation – manutention - stockage

	2020	2021	2022
Accidents avec arrêt	4	2	4
Accidents sans arrêt	2	4	2

### 3.2.5. Nombre d'accidents occasionnés par des objets

Néant

### 3.2.6. Autres cas (chutes de plain-pied ...)

	2020	2021	2022
Accidents avec arrêt	3	7	3
Accidents sans arrêt	6	3	5

## 3.3. Maladies professionnelles

### 3.3.1. Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année

	2020	2021	2022
Maladies professionnelles		1	

## 3. Conditions d'hygiène et de sécurité

### 3.3.2. Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation

	2020	2021	2022
Reconnaissance de maladies professionnelles			1

### 3.3.3. Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies

Néant

## 3.4. COMMISSION SANTE ET SECURITE

### 3.4.1. Nombre de réunions de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

	2020	2021	2022
TOTAL	3	7	4

## 3.5. DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE

### 3.5.1. Effectif formé à la sécurité dans l'année

	2020	2021	2022
TOTAL		82	90

### 3.5.2. Montant des dépenses consacrées au programme sécurité présenté dans l'établissement

	2020	2021	2022
Formation sécurité		18 016	15 662
Contrat de gardiennage*	10 208 240	10 079 040	9 390 930
<b>TOTAL</b>	<b>10 208 240</b>	<b>10 097 056</b>	<b>9 406 592</b>

\* Il s'agit principalement de contrats liés au gardiennage sécurité et à l'accueil

## 4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

### 4.1. DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

#### 4.1.1. Horaire hebdomadaire moyen affiché

	2020/2021/2022	
Siège	Cadres	Non Applicable
	Agents de Maîtrise	37h30
	Employés	37h30
Résidence	Gardiens	Non soumis
	Employés d'immeubles	35h

#### 4.1.1. bis Nombre d'heures supplémentaires payées

	2020	2021	2022
TOTAL	1 062	1 095	803

#### 4.1.2. – Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (système légal – système conventionnel)

L. n°2008-789, 20 août 2008, JO 21 août, plus aucune contrepartie en repos n'est obligatoirement due pour les heures supplémentaires effectuées dans les limites du contingent.

## 4. Autres conditions de travail

### 4.1.3. Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés ou d'horaires variables au 31 décembre

2020		Cadres dirigeants	Forfait jours	Forfait heures	Horaires variables	Horaires contactuels	Non soumis aux horaires	TOTAL
Cadres	H	29	105					134
	F	11	123					134
Agents de Maîtrise	H				34			34
	F				113			113
Employés	H				14			14
	F				13			13
<b>Siège</b>	<b>H</b>	<b>29</b>	<b>105</b>		<b>48</b>			<b>182</b>
	<b>F</b>	<b>11</b>	<b>123</b>		<b>126</b>			<b>260</b>
Gardiens	H						18	18
	F						30	30
Employés d'immeubles	H					2		2
	F					6		6
<b>Résidence</b>	<b>H</b>					<b>2</b>	<b>18</b>	<b>20</b>
	<b>F</b>					<b>6</b>	<b>30</b>	<b>36</b>
<b>TOTAL</b>	<b>H</b>	<b>29</b>	<b>105</b>		<b>48</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>202</b>
	<b>F</b>	<b>11</b>	<b>123</b>		<b>126</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	<b>296</b>
	<b>T</b>	<b>40</b>	<b>228</b>		<b>174</b>	<b>8</b>	<b>48</b>	<b>498</b>

2021		O	Cadres dirigeants	Forfait jours	Forfait heures	Horaires variables	Horaires contactuels	Non soumis aux horaires	TOTAL
Cadres	H		26	104					130
	F		10	123					133
Agents de Maîtrise	H					32			32
	F					114			114
Employés	H					24			24
	F					12			12
<b>Siège</b>	<b>H</b>		<b>26</b>	<b>104</b>		<b>56</b>			<b>186</b>
	<b>F</b>		<b>10</b>	<b>123</b>		<b>126</b>			<b>259</b>
Gardiens	H							18	18
	F							29	29
Employés d'immeubles	H					2			2
	F					6			6
<b>Résidence</b>	<b>H</b>					<b>2</b>	<b>18</b>		<b>20</b>
	<b>F</b>					<b>6</b>	<b>29</b>		<b>35</b>
<b>TOTAL</b>	<b>H</b>		<b>26</b>	<b>104</b>		<b>56</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>206</b>
	<b>F</b>		<b>10</b>	<b>123</b>		<b>126</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>294</b>
	<b>T</b>		<b>36</b>	<b>227</b>		<b>182</b>	<b>8</b>	<b>47</b>	<b>500</b>

2022		O	Cadres dirigeants	Forfait jours	Forfait heures	Horaires variables	Horaires contactuels	Non soumis aux horaires	TOTAL
Cadres	H		26	113					139
	F		9	125					134
Agents de Maîtrise	H					24			24
	F					109			109
Employés	H					19			19
	F					4			4
<b>Siège</b>	<b>H</b>		<b>26</b>	<b>113</b>		<b>43</b>			<b>182</b>
	<b>F</b>		<b>9</b>	<b>125</b>		<b>113</b>			<b>247</b>
Gardiens	H							17	17
	F							25	25
Employés d'immeubles	H					2			2
	F					5			5
<b>Résidence</b>	<b>H</b>					<b>2</b>	<b>17</b>		<b>19</b>
	<b>F</b>					<b>5</b>	<b>25</b>		<b>30</b>
<b>TOTAL</b>	<b>H</b>		<b>26</b>	<b>113</b>		<b>43</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>201</b>
	<b>F</b>		<b>9</b>	<b>125</b>		<b>113</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>277</b>
	<b>T</b>		<b>35</b>	<b>238</b>		<b>156</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>478</b>



## 4. Autres conditions de travail

### 4.1.4. Nombre total de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre

2020		Dont employés de 80 à 99 %	Dont employés de 50 à < 80 %	Dont employés < 50 %	Dont autres formes de temps partiels	TOTAL
Cadres	H	5				5
	F	13	1			14
Agents de Maîtrise	H					
	F	11	3			14
Employés	H					
	F	1				1
<b>Siège</b>	<b>H</b>	<b>5</b>				<b>5</b>
	<b>F</b>	<b>25</b>	<b>4</b>			<b>29</b>
Gardiens	H					
	F					
Employés d'immeubles	H					
	F	1				1
<b>Résidence</b>	<b>H</b>					
	<b>F</b>	<b>1</b>				<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>H</b>	<b>5</b>				<b>5</b>
	<b>F</b>	<b>26</b>	<b>4</b>			<b>30</b>
	<b>T</b>	<b>31</b>	<b>4</b>			<b>35</b>

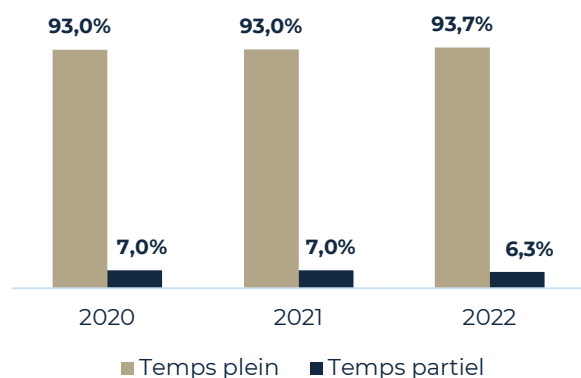
2021		Dont employés de 80 à 99 %	Dont employés de 50 à < 80 %	Dont employés < 50 %	Dont autres formes de temps partiels	TOTAL
Cadres	H	3				3
	F	15	1			16
Agents de Maîtrise	H					
	F	12	2			14
Employés	H					
	F	1				1
<b>Siège</b>	<b>H</b>	<b>3</b>				<b>3</b>
	<b>F</b>	<b>28</b>	<b>3</b>			<b>31</b>
Gardiens	H					
	F					
Employés d'immeubles	H					
	F	1				1
<b>Résidence</b>	<b>H</b>					
	<b>F</b>	<b>1</b>				<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>H</b>	<b>3</b>				<b>3</b>
	<b>F</b>	<b>29</b>	<b>3</b>			<b>32</b>
	<b>T</b>	<b>32</b>	<b>3</b>			<b>35</b>

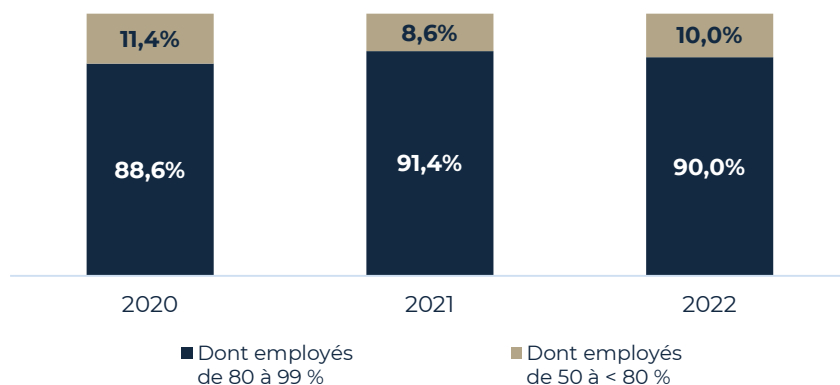
2022		Dont employés de 80 à 99 %	Dont employés de 50 à < 80 %	Dont employés < 50 %	Dont autres formes de temps partiels	TOTAL
Cadres	H	2				2
	F	13	1			14
Agents de Maîtrise	H					
	F	11	2			13
Employés	H					
	F					
<b>Siège</b>	<b>H</b>	<b>2</b>				<b>2</b>
	<b>F</b>	<b>24</b>	<b>3</b>			<b>27</b>
Gardiens	H					
	F					
Employés d'immeubles	H					
	F	1				1
<b>Résidence</b>	<b>H</b>					
	<b>F</b>	<b>1</b>				<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>H</b>	<b>2</b>				<b>2</b>
	<b>F</b>	<b>25</b>	<b>3</b>			<b>28</b>
	<b>T</b>	<b>27</b>	<b>3</b>			<b>30</b>

## 4. Autres conditions de travail

Evolution du temps plein et du temps partiel



Evolution de la répartition du temps partiel



### 4.1.5. Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de 2 jours de repos hebdomadaire

	2020	2021	2022
Cadres	268	263	273
Agents de Maîtrise	147	146	133
Employés	27	36	23
<b>Siège</b>	<b>442</b>	<b>445</b>	<b>429</b>
Gardiens	Non soumis		
Employés d'immeubles	8	8	7
<b>Résidence</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>450</b>	<b>453</b>	<b>436</b>

### 4.1.7. Nombre de jours fériés payés

	2020	2021	2022
Siège	8	6	6
Résidence	9	7	7

### 4.1.6. Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur)

		2020/2021/2022
<b>Siège (jours ouvrés)</b>	Cadres *	
	Agents de Maîtrise	30 jours
	Employés	
<b>Résidence**</b>	Gardiens	31 jours
	Employés d'immeubles	

\* hors cadres dirigeants, 32 jours

\*\* jours ouvrables, la durée du congé annuel est majorée de :  
 1 jour ouvrable après 10 ans de service dans la société  
 2 jours ouvrables après 15 ans de service dans la société  
 3 jours ouvrables après 20 ans de service dans la société  
 4 jours ouvrables après 25 ans de service dans la société

### 4.1.8. Nombre de jours de RTT annuels

		2020/2021/2022
<b>Siège</b>	Cadres *	12
	Agents de Maîtrise	15
	Employés	15
<b>Résidence</b>	Gardiens	Cf ci-dessous
	Employés d'immeubles	Non applicable

\* hors cadres dirigeants, jours RTT = 0

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2016, mise en place d'un compte épargne temps à partir de 55 ans équivalent au temps partiel des administratifs pour les salariés travaillant sur les résidences relevant de la CCN des Gardiens, Concierges et Employés d'Immeubles :  
 >= 57 ans : 1 jour ; >= 58 ans : 2 jours ; >= 59 ans : 3 jours ; >= 60 ans : 4 jours

## 4. Autres conditions de travail

### 4.2. ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL

#### 4.2.1. Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit

Néant

#### 4.2.2. Nombre de personnes ayant des astreintes

	2020	2021	2022
Siège	50	47	44
Résidence			

### 4.3. MEDECINE DU TRAVAIL

#### 4.3.1. Nombre d'examens cliniques

	2020	2021	2022
Visites médicales	43	55	142

#### 4.3.2. Nombre d'examens complémentaires

	2020	2021	2022
Examens complément	58	88	76

### 4.4. TRAVAILLEURS INAPTÉS

#### 4.4.1. Définitivement

	2020	2021	2022
Inaptitudes	1		1

## 5. FORMATION

### 5.1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

#### 5.1.1. Pourcentage de la masse salariale à la formation

	2020	2021	2022
TOTAL	5,35%	4,00%	3,81%

#### 5.1.2. Montant consacré à la formation (€)

	2020	2021	2022
TOTAL	1 996 902	1 543 349	1 501 902

Il s'agit de l'ensemble des dépenses (coût pédagogique, frais, salaires, contributions formation)

\* Depuis la loi Avenir Professionnel, la définition de l'action de formation a évolué, incluant la prise en compte de nouvelles modalités d'apprentissage (formations réalisées tout ou partie en distance, formations réalisées en situation de travail). La distinction entre l'action de formation éligible et non éligible n'a donc plus lieu d'exister.

# 5. Formation

## 5.1.3. Nombre de stagiaires formés

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	134	136	270	135	137	272	157	146	303
Agents de Maîtrise	35	116	151	36	113	149	27	108	135
Employés	12	16	28	19	16	35	21	7	28
<b>Siège</b>	<b>181</b>	<b>268</b>	<b>449</b>	<b>190</b>	<b>266</b>	<b>456</b>	<b>205</b>	<b>261</b>	<b>466</b>
Gardiens	17	29	46	17	30	47	20	27	47
Employés d'immeubles	1	4	5	1	4	5	0	3	3
<b>Résidence</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>51</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>52</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>50</b>
<b>Sous-total</b>	<b>199</b>	<b>301</b>	<b>500</b>	<b>208</b>	<b>300</b>	<b>508</b>	<b>225</b>	<b>291</b>	<b>516</b>

Nombre de collaborateurs répartis par Catégorie Socio Professionnelle et par genre

## 5.1.4. Nombre d'heures de formation

	2020			2021			2022		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Cadres	2 815	2 598	5 413	3 218	2 914	6 132	2 319	2 349	4 668
Agents de Maîtrise	617	2 367	2 984	607	1 473	2 080	335	891	1 226
Employés	40	96	136	98	105	203	76	26	102
<b>Siège</b>	<b>3 472</b>	<b>5 061</b>	<b>8 533</b>	<b>3 923</b>	<b>4 492</b>	<b>8 415</b>	<b>2 730</b>	<b>3 266</b>	<b>5 996</b>
Gardiens	414	670	1 084	369	689	1 058	222	315	537
Employés d'immeubles	7	47	54	12	88	100	0	25	25
<b>Résidence</b>	<b>421</b>	<b>717</b>	<b>1 138</b>	<b>381</b>	<b>777</b>	<b>1 158</b>	<b>222</b>	<b>340</b>	<b>562</b>
<b>Sous-total</b>	<b>3 893</b>	<b>5 778</b>	<b>9 671</b>	<b>4 304</b>	<b>5 269</b>	<b>9 573</b>	<b>2 952</b>	<b>3 606</b>	<b>6 558</b>

Nombre d'heures de formation quelque soit le mode de financement (en dehors des heures CPF de transition, bilans de compétences, VAE, et hors congés examens)

## 5.1.5. Décomposition par type de stage ( en heures)

	2020	2021	2022
Audit - Qualité - Risques	491	866	488
Bureautique - Informatique	867	366	626
Commercial	170	835	17
Communication - Marketing	2 259	1 013	405
Management - Efficacité Pro - Dév Personnel	2 447	2 315	1 817
Environnement - Dev Durable Et Resp Sociétale	136	465	348
Finances - Compta - Contrôle Gestion - Titres	271	566	98
Immobilier	1 604	1 865	1 600
Juridique	244	130	408
Langues	323	83	44
Ressources Humaines	859	369	109
Sécurité - Secourisme	0	700	598
<b>Total général</b>	<b>9 671</b>	<b>9 573</b>	<b>6 558</b>

# 5. Formation

## 5.2. CONGES DE FORMATION

### 5.2.1. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré

	2020	2021	2022
Bilan de compétence		3	
Congé VAE			
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>-</b>

### 5.2.2. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré

Néant

### 5.2.3. Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé de formation

Néant

## 5.3. APPRENTISSAGE

### 5.3.1. Nombre de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation signés sur l'année considérée

	2020	2021	2022
Contrats d'apprentissage	10	15	<b>11</b>
Contrats de professionnalisation	3	5	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>12</b>

# 6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

## 6.1. REPRESENTANTS DU PERSONNEL

### 6.1.1. Taux de participation aux élections (dernière élection 03/2019)

Collège	Titulaires				Suppléants			
	Nbre de sièges	Nbre de sièges	% de participation		Nbre de sièges	Nbre de sièges	% de participation	
			1er tour	2ème tour			1er tour	2ème tour
<b>A pourvoir</b>	<b>Pourvus</b>			<b>A pourvoir</b>	<b>Pourvus</b>			
Cadres (titulaires + suppléants)	7	<b>7</b>	56,7%	na	7	<b>6</b>	53,4%	16,2%
Employés et Agents de maîtrise (titulaires + suppléants)	4	<b>4</b>	68,1%	na	4	<b>4</b>	66,3%	na
Gardiens-Concierges et employés d'immeuble (titulaires + suppléants)	2	<b>2</b>	27,3%	52,7%	2	<b>2</b>	27,3%	52,7%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>57,1%</b>	<b>52,7%</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>56,0%</b>	<b>22,8%</b>

### 6.1.2. Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée

	2020	2021	2022
Volume global des crédits d'heures utilisés	Non répertorié		<b>1921,1</b>

Un système de décompte des heures de délégation a été mis en place via le nouvel SIRH en 2021

### 6.1.3. Nombre de réunions avec les Représentants du Personnel et les délégués syndicaux pendant l'année considérée

		2020	2021	2022
<b>CSE vs CE</b>	Comité Social Economique	20	15	22
<b>CSSCT</b>	Comité Santé, Sécurité, Conditions de Travail	3	7	4
<b>DS</b>	Délégués syndicaux	8	16	25
<b>Commissions</b>	Commissions	4	5	4

## 6. Relations Professionnelles

### 6.1.4. Date de signature et objets des accords

#### Accords Groupe

2020	10 janvier 2020	Accord sur les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
	14 avril 2020	Accord collectif d'intégration de la société GEC 25 dans le périmètre de l'UES GECINA et de révision de dispositions conventionnelles relatives à l'UES GECINA
	22 mai 2020	Avenant à l'accord relatif au Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO) du 24 juin 2005. Transformation du PERCO en PERECOL
2021	18 janvier 2021	Procès-Verbal de désaccord sur les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée 2021
	10 décembre 2021	Accord sur le Bien Vivre Ensemble Pris en application de l'article L2242-17 du code du travail sur la Qualité de Vie au Travail
2022	16 février 2022	Procès-Verbal de désaccord sur les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée 2022
	31 mars 2022	Avenant d'harmonisation de la Prime anniversaire du travail
	21 juin 2022	Accord d'Intéressement du personnel de l'UES GECINA
	27 septembre 2022	Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels 2022-2024
	19 décembre 2022	Accord collectif instituant un régime de prévoyance et de frais de santé complémentaires

# 6. Relations Professionnelles

## 6.1.5. Nombre de personnes bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière

	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	0	0	1

## 6.1. INFORMATION ET COMMUNICATION

### 6.2.2. Procédure d'accueil

Le nouveau salarié est accueilli par son talent manager ou son manager pour les sites en province. Après une visite de son site, il a rendez-vous avec son(sa) chargé(e) de gestion RH, pour finaliser son embauche administrative. Il récupère son matériel informatique et est accompagné dans son équipe où il sera accueilli par son manager. Il sera également convié dans le mois suivant son arrivée à deux réunions d'intégration, l'une animée par la Direction de l'Audit et Risques et l'autre par le Secrétariat Général.

Lors de l'accueil du nouveau salarié, la DRH lui présente le SIRH Workday et l'intranet AGORA dans lesquels il retrouve notamment les documents accessibles suivants :

#### DOCUMENTS PRESENTES A L'EMBAUCHE

Règlement intérieur  
Charte éthique  
Consignes d'évacuation et plan de l'immeuble  
Politique de protection des données (RGPD)  
Charte d'utilisation des véhicules de service  
Guide des avantages sociaux  
Guide de l'épargne salariale  
Documents relatifs aux couvertures santé et prévoyance  
Utilisation du coffre-fort électronique  
Livret d'accueil et inscription au CSE  
Guide d'utilisation des tickets restaurants  
Le recueil d'information concernant l'épargne salariale

#### DOCUMENTS DISPONIBLES SUR L'INTRANET DE L'ENTREPRISE (AGORA)

Les documents accessibles aux collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle sont disponibles sur l'intranet AGORA, soit sur des pages thématiques dédiées, soit dans l'espace Environnement de travail ou Ressources Humaines de la bibliothèque.

### 6.2.3. Procédure d'information ascendante et descendante

Gecina est attentive à l'importance qu'il convient de donner aux échanges et au partage d'informations dans un contexte de transformation permanente. Ce partage favorise la compréhension des décisions, leur appropriation par chacun et pose les fondations d'une culture commune :

- La Direction Générale communique directement avec l'ensemble des collaborateurs à travers des revues mensuelles sur la stratégie et la performance de Gecina ainsi que sur ses projets et réalisations. Elle organise périodiquement des moments d'échanges de proximité, occasion pour les collaborateurs de se présenter ou encore de poser les questions de manière informelle.
- Le Comité Exécutif et le Comité de Direction se font les relais des informations auprès des équipes.
- Les managers jouent un rôle essentiel en transmettant dans leurs échanges quotidiens avec leurs équipes la vision du groupe et sa stratégie, afin que toute décision prise soit porteuse de sens.
- Des échanges réguliers sont organisés avec les instances représentatives du personnel sur tous les projets organisationnels ou stratégiques de l'entreprise.
- L'intranet de l'entreprise (Agora) permet de relayer vis-à-vis de tout collaborateur l'ensemble des informations, concernant les principales activités et actualités de Gecina ainsi que le référentiel des compétences (Wikicompétences) et des processus de l'entreprise (Wikiprocess)

# 6. Relations Professionnelles

## 6.2.4. Système d'entretiens individuels

### L'entretien d'appréciation et de progrès

Réalisé sur un rythme annuel, l'entretien d'appréciation et de progrès (EAP) est un outil de management de la performance individuelle et collective piloté par la Direction des Ressources Humaines.

Cet entretien formalisé, est l'opportunité, pour chaque collaborateur et sa hiérarchie, de faire le point sur l'année écoulée et l'atteinte des objectifs fixés.

Il a également pour objectifs d'évaluer les compétences acquises et celles restant à développer, et de déterminer les objectifs pour l'année suivante.

Cet entretien est réalisé pour tous les collaborateurs présents au 1er décembre de l'année précédente, en dehors des stagiaires.

La Direction des Ressources Humaines effectue chaque année un suivi quantitatif et qualitatif des entretiens réalisés.

### L'entretien professionnel

Conformément à la loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la Formation Professionnelle, à l'Emploi et à la Démocratie Sociale, un entretien professionnel est systématiquement proposé tous les deux ans à l'ensemble des salariés, et lors de leur reprise d'activité, aux salariés absents pour congé maternité, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt pour longue maladie (supérieur à 6 mois) ou à l'issue d'un mandat syndical.

Distinct de l'EAP, il est réalisé par l'équipe gestion des carrières qui à partir des motivations et réflexions des collaborateurs, peut les orienter dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel.

La sixième année, cet entretien doit faire l'objet d'un bilan relatif au parcours professionnel de chaque salarié, afin de déterminer s'il a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation non obligatoire.

### Entretien sur le suivi de la charge de travail pour les cadres au forfait jour

Pour les cadres au forfait jour, ce temps d'échange spécifique distinct de l'EAP est consacré au suivi de la charge de travail avec un compte-rendu dédié.

Le rôle du manager dans la régulation de la charge de travail de ses collaborateurs est fondamental. Les cadres au forfait jour, dont le temps de travail est décompté en jours (et non en heures), bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail et doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Au-delà des points réguliers et fréquents que leurs managers doivent avoir avec ces collaborateurs pour assurer le suivi de leur charge de travail, un temps d'échange annuel formel est organisé sur ce sujet, sous forme d'un dialogue ouvert. L'objectif est de permettre au collaborateur de s'exprimer sur son travail réel et vécu, et d'explorer les pistes d'adaptation de la charge de travail

Chaque partie peut demander un entretien RH complémentaire

### 6.3.1. Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année

	2020	2021	2022
Ruptures conventionnelles	16	23	14
Autres	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>14</b>

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

	2020	2021	2022
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

### 6.3.3. Nombre de mises en demeure et procès verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée

Néant

# 7. Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

## 7.1. œuvres sociales

### 7.1.2. Budget CE

	2020	2021	2022
Budget Œuvres Sociales	523 061	535 640	551 686
Budget	74 723	76 520	78 812
<b>TOTAL</b>	<b>597 784</b>	<b>612 160</b>	<b>630 498</b>





