



BILAN SOCIAL

Résultats 2020

Avant-propos

Au-delà de l'aspect obligatoire et légal, le bilan social est une photographie la plus fine possible de la société DAVIDSON Paris.

Il représente une vision claire et nous permet de réorienter notre politique de management si nécessaire.

Le bilan social s'inscrit dans la stratégie globale de l'employeur au travers des points suivants :

- *La non-discrimination dans l'accès à l'emploi*
- *La santé et la sécurité des employés*
- *Le développement des compétences*
- *L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle*
- *Les relations professionnelles*

Sommaire

SECTION 1 EMPLOI	5 à 18
1.1 Effectifs	6 à 13
1.2 Travailleurs extérieurs	14
1.3 Embauches au cours de l'année considérée	15
1.4 Départs au cours de l'année considérée	16
1.5 Promotions.....	18
1.6 Chômage.....	18
1.7 Personnes en situation de handicap	18
1.8 Stagiaires.....	18
SECTION 2 FORMATION	19 à 21
2.1 Formation professionnelle continue	20
2.2 Congé formation	21
2.3 Contrats apprentissage	21
SECTION 3 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	22 à 25
3.1 Accidents du travail.....	23
3.2 Répartition des accidents par éléments matériels.....	25
3.3 Maladies professionnelles.....	25
3.4 Dépenses en matière de sécurité	25
SECTION 4 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	27 à 31
4.1 Durée et aménagement du temps de travail	28
4.2 Absentéisme.....	28
4.3 Organisation et contenu du travail.....	31
4.4 Conditions physiques de travail.....	31
4.5 Transformation organisation du travail.....	31
4.6 Dépenses en amélioration des conditions de travail.....	32
4.7 Médecine du travail	32
4.8 Travailleurs inaptes.....	34
SECTION 5 REMUNERATION	35 à 38
5.1 Montant des rémunérations	35
5.2 Hiérarchie des rémunérations	37
5.3 Modes calcul de rémunération.....	38
5.4 Charges salariales globales.....	38
5.5 Epargne salariale : intéressement, participation.....	38
5.6 Rémunération accessoire	38

SECTION 6 RELATIONS PROFESSIONNELLES40 à 42

- 6.1 Représentants du personnel & délégués syndicaux.....41
- 6.2 Informations et communication.....42
- 6.3 Différends concernant l'application du droit du travail.....42

SECTION 7 AUTRES CONDITIONS DE VIE.....43

- 7.1 Activités sociales43
- 7.2 Autres charges sociales43

SECTION 8 PRECISIONS SUR LES CONTENUS DES INDICATEURS...45

EMPLOI

■ Ni discrimination, ni discrimination positive,

mais le respect des valeurs de DAVIDSON :

- EGALITE Hommes/Femmes
- NON PRECARITE de l'emploi
- Une attention toute particulière à la diversité
- Actions favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap

1.1 Effectifs :

- Effectif total au 31/12

EFFECTIF AU 31/12										
2018			2019			2020				
Catégorie	Statut		Catégorie	Statut		Catégorie	Statut			
	Cadre	Non cadre		Cadre	Non cadre		Cadre	Non cadre	Apprentis	Stagiaire
Femmes	121	1	Femmes	131	9	Femmes	134	10	1	0
Hommes	422	9	Hommes	424	8	Hommes	380	8	5	2
Effectif total	543	10	Effectif total	555	17	Effectif total	514	18	6	2

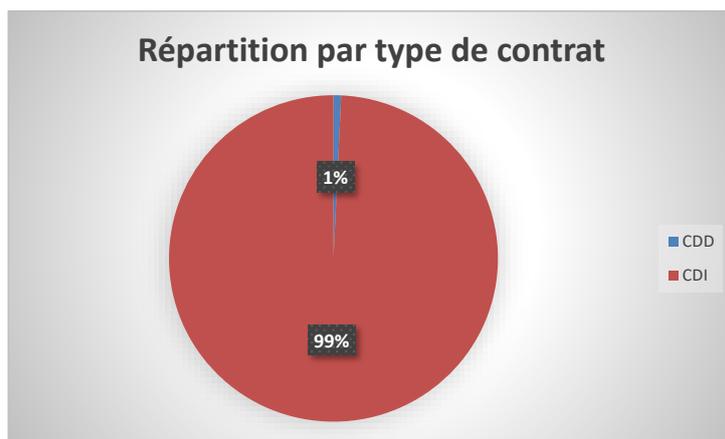
- Effectif permanent (effectif présent de janvier à décembre 2020)

EFFECTIF PERMANENT								
2018			2019			2020		
Catégorie	Statut		Catégorie	Statut		Catégorie	Statut	
	Cadre	Non cadre		Cadre	Non cadre		Cadre	Non cadre
Femmes	92	0	Femmes	100	2	Femmes	108	5
Hommes	330	1	Hommes	330	4	Hommes	328	5
Effectif permanent	422	1	Effectif perm	430	6	Effectif permanent	436	10

- Répartition des types de contrats au 31/12

Catégorie	2018		2019		2020	
	Statut		Statut		Statut	
	Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre	Cadre	Non cadre
CDD	3	0	34	2	1	3
CDI	540	1	521	15	513	15
TOTAL	543	1	555	17	514	18

(base : effectif total au 31 décembre 2020)

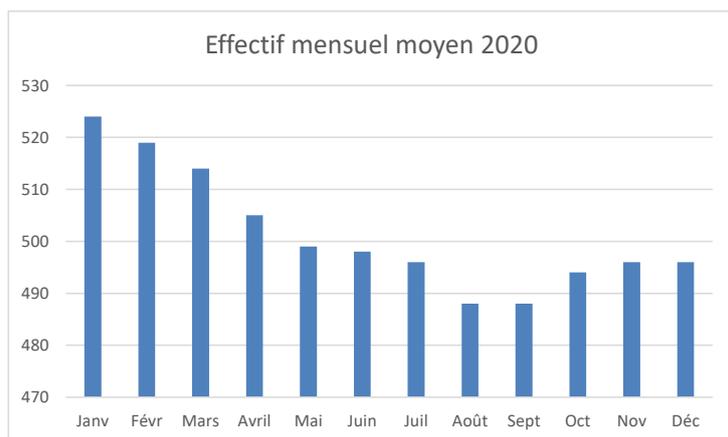


- Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12

Année	2018	%	2019	%	2020	%
Nombre de CDD	3	0,46	36	6	4	7,52
Effectif total	553	100	572	100	532	100

- Effectif mensuel moyen de l'année considérée (arrondi à l'entier près)

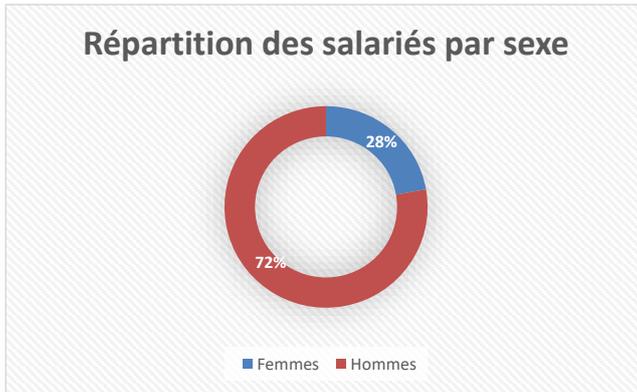
Année	Janv	Févr	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
2018	573	576	570	563	559	548	551	549	550	557	539	541
2019	569	576	575	563	557	556	557	556	553	562	563	569
2020	524	519	514	505	499	498	496	488	488	494	496	496



- Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 (arrondi à l'entier près)

Catégorie	2018		%	2019		%	2020		%
	Cadre	Non cadre		Cadre	Non cadre		Cadre	Non cadre	
Femmes	121	1	22	131	9	24	134	10	28
Hommes	422	9	78	424	8	76	380	8	72
Effectif total	543	10		555	17		514	18	

Répartition des salariés par sexe

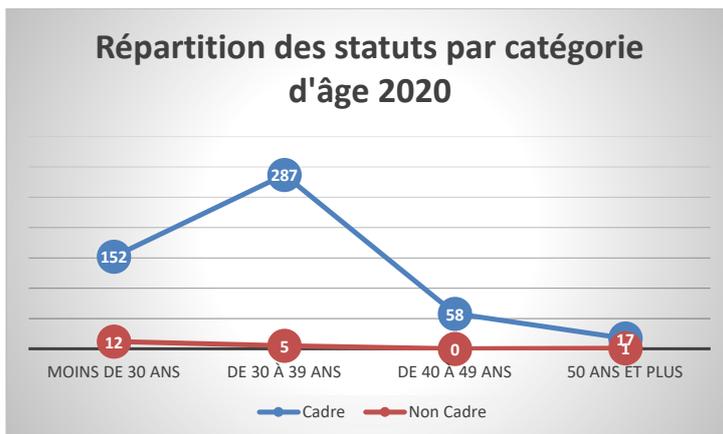


(Base : effectif total au 31 décembre 2020)

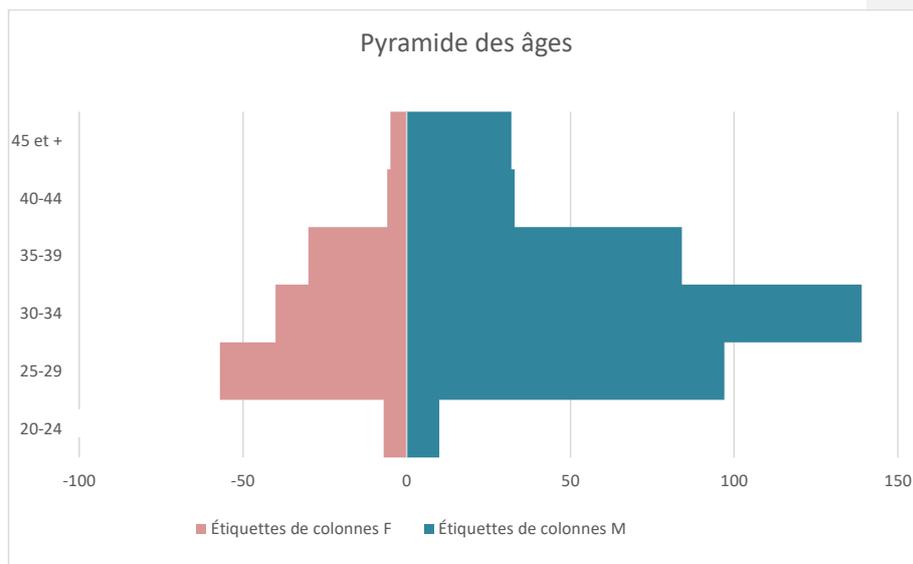
- Répartition par âge de l'effectif total au 31/12

Catégorie	AGE AU 31 12										
	2018			2019			2020				%
	Statut		%	Statut		%	Statut				
Cadre	Non cadre		Cadre	Non cadre		Cadre	Non Cadre	Apprentis	Stagiaire		
Moins de 30 ans	20	1	4	16	0	3	152	12	5	2	31,67%
de 30 à 39 ans	192	4	35	171	10	32	287	5	1	0	54,26%
de 40 à 49 ans	177	3	33	189	3	33	58	0	0	0	10,74%
50 ans et plus	91	1	17	101	2	18	17	1	0	0	3,33%
40-44	28	1	5	39	1	7					
45 et +	35	0	6	39	1	7					
Total	543	10	100	555	17	100	514	18	6	2	100,00%

Répartition des statuts par catégorie d'âge 2020

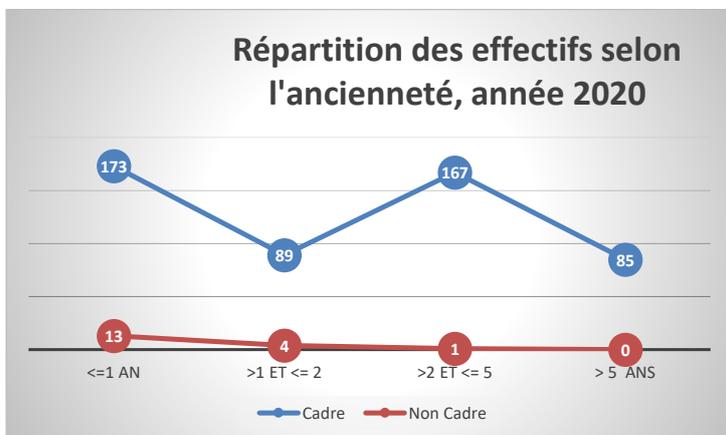


- Pyramide des âges 2020



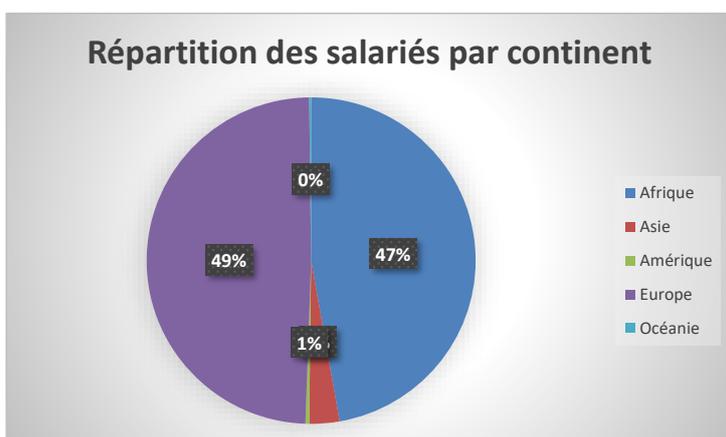
- Répartition selon l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté

Catégorie	2018			2019			2020				
	Statut		%	Statut		%	Statut				
	Cadre	Non cadre		Cadre	Non cadre		Cadre	Non Cadre	Apprenti	Stagiaire	%
<=1 an	260	9	49	230	15	43	173	13	3	2	35,37%
>1 et <= 2	88	0	16	111	1	20	89	4	1	0	37,41%
>2 et <= 5	108	0	19	127	1	22	167	1	2	0	31,48%
> 5 ans	87	1	16	87	0	15	85	0	0	0	15,74%
Total	543	9	100	555	17	100	514	18	6	2	100,00%



- Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité

Continent	2018	%	2019	%	2020	%
Afrique	251	45	246	43	255	47,2222222
Asie	18	3	27	2	16	2,96296296
Amérique	3	1	11	5	2	0,37037037
Europe	281	51	286	50	266	49,2592593
Océanie					1	0,18518519
Total	553	100	572	100	540	100



- Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée

2018

Statut	Hommes	% d'Hommes	Femmes	% de Femmes	Effectif
Cadres	422	98	121	99	543
Non cadres	9	2	1	1	10
Base/Total	431	100	122	100	553

2019

Catégorie	2017	2018	2019
Managers	25	27	27
Administratifs	19	23	31
Ingénieur consultant	529	503	514
Total	573	553	572

Statut	Hommes	% d'Hommes	Femmes	% de Femmes	Effectif
Cadres	424	98	131	94	555
Non cadres	8	2	9	6	17
Base/Total	432	100	140	100	572

2020

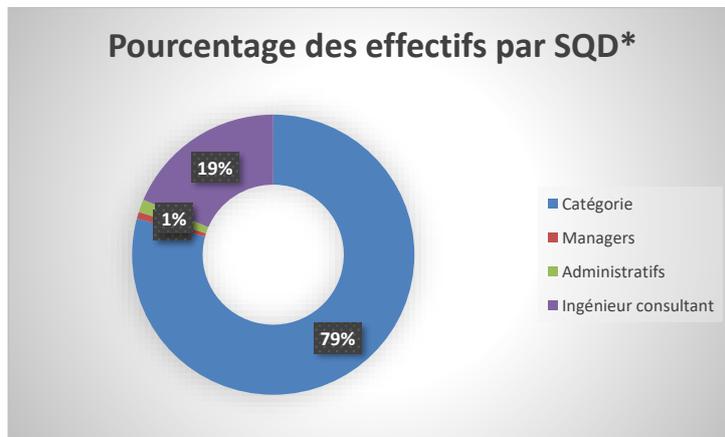
2020			
Catégorie	Statut		
	Cadre	Non cadre	%
Femmes	134	10	28
Hommes	380	8	72
Effectif total	514	18	100

Répartition des effectifs selon les services/ métiers	
Femme	
CADRE	
Consultante	124
Manager	3
Administratif	7
NON CADRE	
Administratif	10
Homme	
CADRE	
Consultant	350
Manager	17
Administratif	13
NON CADRE	
Administratif	8

(Exclusion des apprentis et stagiaires)

Catégorie	2018	2019	2020
Managers	27	27	20
Administratifs	23	31	38
Ingénieur consultant	503	514	474
Total	553	572	532

(Exclusion des apprentis et stagiaires)



*SQD Structure de Qualification Détaillée

1.2 Travailleurs extérieurs :

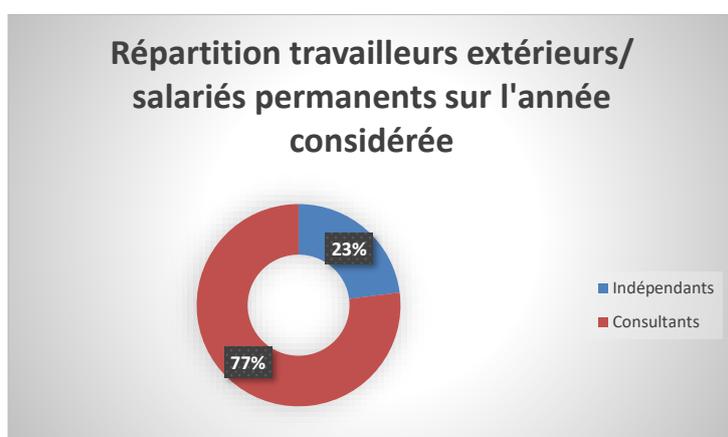
- Nombre de travailleurs appartenant à une entreprise extérieure :

155 indépendants en 2020

2018	2019	2020
168	175	155

- Evolution du pourcentage de répartition :

Catégorie	2018	2019	2020
Travailleurs Indépendants	29 %	23 %	23%
Consultants salariés	71 %	77 %	77%



(Base : nombre moyen annuel de salariés (permanents + indépendants))

- Autres données :

Catégorie	2018	2019	2020
Stagiaires	5	6	2
Nbre moyen de travailleurs temporaires	0	0	0
Durée moyenne des contrats de travail	NC	NC	NC
Nombre de salariés détachés accueillis	NC	NC	NC

1.3 Embauches au cours de l'année considérée :

- Nombre de contrats de travail à durée indéterminée/déterminée

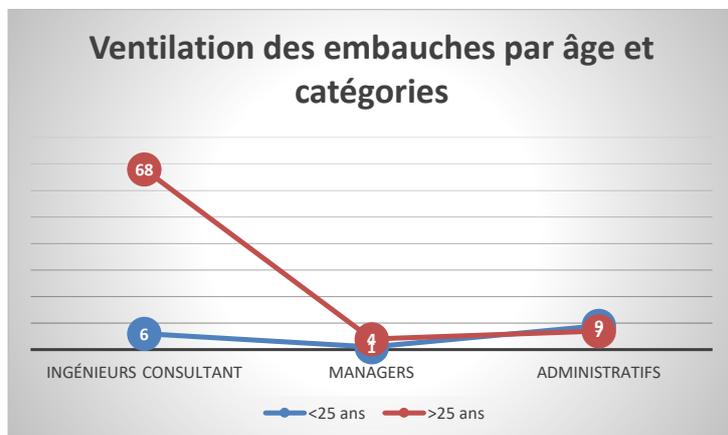
Années	2018		2019		2020	
	Statut		Statut		Statut	
Catégorie	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD
Ingénieurs consultants	100	2	457	13	472	2
Managers	6	0	27	0	20	0
Administratifs	11	0	27	4	36	2
Dont nombre de contrats de travailleurs saisonniers	0	0	0	0	0	0
Total	117	2	511	17	528	532

- Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans

Commenté [MF1]: Nombre d'embauches ou de contrats ?

Commenté [VC2R1]: EMBAUCHE nous sommes sur la partie 1.3 « embauches au cours de l'année »

EMBAUCHE PAR AGE						
Années	2018		2019		2020	
	< 25 ans	25 ans et +	< 25 ans	25 ans et +	< 25 ans	25 ans et +
Ingénieurs consultant	6	103	17	115	6	68
Managers	3	4	0	8	1	4
Administratifs	5	7	2	14	9	7
Total	14	114	19	137	16	79



(Base 01/01/2020 au 31/12/2020)

1.4 Départs au cours de l'année considérée

- Total des départs : 127 personnes dont :
 - 12 administratifs
 - 2 ingénieurs d'affaires
 - 113 ingénieurs consultants

- Nombre de démissions : 82 personnes
 - 0 administratif
 - 80 ingénieurs consultants
 - 2 Ingénieurs d'affaires

- Nombre de licenciements : Aucun

- Nombre de fins de contrat à durée déterminée : 8 personnes
 - 7 administratifs
 - 1 ingénieur consultant

- Nombre de départs au cours de la période d'essai : 9 personnes
 - 2 administratifs
 - 7 ingénieurs consultants

- Nombre de ruptures conventionnelles : 25 personnes
 - 1 administratif
 - 24 ingénieurs consultants
- Nombre de mutations d'un établissement à un autre : 2 personnes
 - 1 ingénieur consultant
 - 1 administratif
- Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite : NC
- Nombre de décès : NC
-
- Tableau récapitulatif :

ANNEES	DEPART PAR CATEGORIE								
	2018			2019			2020		
CATEGORIE	Mgrs	CsIts	Admin	Mgrs	CsIts	Admin	Manager	Consultant	Administratif
Démision	2	111	1	2	111	1	2	80	0
Licenciement	0	4	0	0	4	0	0	0	0
Fin de CDD ou contrat pro	0	8	3	0	8	3	0	1	7
Fin période d'essai	0	0	6	0	0	6	0	7	2
Rupture conventionnelle	1	17	0	1	17	0	0	24	1
Transfert	0	2	0	0	2	0	0	1	1
Départ retraite	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Décès du salarié	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin de contrat d'apprentissage	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	3	142	10	3	142	10	2	113	12



(Base : effectif total au 31/12/2020)

1.5 Promotions

- **Nombre de salariés promus dans l'année dans la catégorie supérieure :** indicateur qu'il nous est impossible de mesurer à ce jour car la population de l'entreprise est principalement représentée par la catégorie des ingénieurs consultants et à ce titre, de par leur métier, au cours de l'année ils passent d'une mission à une autre qui peut être similaire ou non. Leur mobilité peut ainsi être à la fois une promotion horizontale (gagne des grades de management) ou verticale (change en tout ou partie le contenu de ses missions), voir les deux. De surcroit, le collaborateur est amené à changer sur chacune de ses missions son environnement de travail (équipe, société d'accueil, périmètre d'activité) ce qui floute d'autant plus la capacité à mesurer la promotion de cette population.

1.6 Chômage

- **Nombre de salariés mis au chômage partiel dans l'année : 251**
- **Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année : 73 065,09**
- **Nombre de salariés mis en chômage intempéries pendant l'année considérée : aucun**

1.7 Personnes en situation de handicap

- **Nombre de personnes en situation de handicap au 31 mars de l'année considérée (31/03/2020) : 3 ingénieurs consultant**
- **Nombre de personnes handicapées au 31 mars à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée 31/03/2020 : Aucun**

Le constat sur la partie handicap n'est malheureusement pas le reflet de la volonté ni du nombre d'actions effectuées en internes au regard des personnes en situations de handicap.

En effet, une campagne de sensibilisation mais aussi plusieurs partenariats avec des ateliers protégés tels que les ESATs (Etablissement Social d'aide par le Travail) ont été déployés.

Il est important de souligner que notre activité (société de services en ingénierie) nous amène à réaliser des recrutements avec un niveau minimal d'études BAC+5 et qu'à ce titre, nous sommes malheureusement soumis à une pénurie de personnes en situation de handicap répondant à ce niveau d'études pourtant requis et exigé sur les activités que nous menons.

1.8 Stagiaires

Evolution du nombre de stagiaire

Catégorie	2018	2019	2020
Stagiaires	5	7	2

FORMATIONS

La réussite passe par les compétences...

Dans un secteur hautement concurrentiel et compétitif sur un marché en mouvance perpétuelle, il est indispensable aujourd'hui de disposer de compétences fortes et de plus en plus pointues. Pour rester compétitive, l'entreprise doit se doter de collaborateurs motivés et compétents. La motivation et la compétence sont ainsi deux maîtres-mots fruits de l'apprentissage au travers notamment de formations.

Davidson offre aujourd'hui à ses collaborateurs de se former sur divers environnements technologiques pointus en leur offrant la possibilité de participer à des formations externes mais aussi à des formations tutorielles dispensées en interne et ceci de manière ouverte et illimitée.

2. FORMATION

2.1 Formation professionnelle continue

[Formation continue = formation interne + externe]

Années	2018		2019		2020	
	Formation interne*1	Formation externe*2	Formation interne*	Formation externe*2	Formation interne*1	Formation externe*2
Catégorie de formation						
% masse salariale afférent à la formation continue	0,11	1,14	0,68	1,41	0,02	0,96
Montant consacré à la formation continue (en euros)	28 385	298 348	17 763	373 654	4280	237 511
Nombre de stagiaires	214	243	139	305	86	290

*1Formation interne : formation dispensée par l'un de nos collaborateurs à destination d'autres collaborateurs internes

*2Formation externe : formation réalisée par des organismes de formation indépendants de Davidson

*3On compte une seule fois la personne par thème même si la formation est en plusieurs parties

- **Formation effectuée en application de convention : L'ensemble des formations externes**
- **Versement à des fonds d'assurance formation : NC**
- **Versement auprès d'organismes agréés : NC**
- **Versement Trésor et autres : NC**
- **Nombre d'heures de stage rémunérées : Toutes les heures de stage sont dispensées par des organismes extérieurs pendant temps de travail et sont rémunérées**
- **Nombre d'heures de stage non rémunérées : Toutes les heures de stage dispensées en interne sur la base de volontariat hors temps de travail (tutorat en soirée) ne sont pas rémunérées**

2.2 Congés formation :

	2018	2019	2020
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré	100% des salariés concernés par une action de formation en 2018 (hors tutorats internes)	100% des salariés concernés par une action de formation en 2019 (hors tutorats internes)	100% des salariés concernés par une action de formation en 2020 (hors tutorats internes)
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré	0	0	0
Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé de formation	0	0	0

2.3 Contrats d'apprentissage

- Nombre de contrat d'apprentissage conclus dans l'année : 6

Années	2018		2019		2020	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Apprentissage	4	40	2	40	6	75
Contrat de professionnalisation	6	60	3	60	2	25
TOTAL	10	100	5	100	8	100

(Calcul du nombre de contrats présents tout ou partie de l'année considérée, calcul non effectué par ETP*)
(*ETP : effectif Temps Plein)

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Parce qu'une entreprise est garante de la santé et de la sécurité de ses salariés au travail, il est important de sensibiliser, prévenir et d'anticiper les situations les plus difficiles.

Cela passe également par la connaissance des environnements spécifiques exposant ses salariés aux dangers.

Davidson, spécialisée en expertise technologique dans divers secteurs d'activité pointus et spécifiques n'oublie pas cela et s'attache chaque jour à labelliser sa structure et former plusieurs de ses collaborateurs aux risques dans le cadre de leur activité.

3.1 Accidents de travail et de trajet

a) Taux de fréquence des accidents de travail

- **Nombres d'accidents avec arrêts de travail : 1**

- **Nombres d'heures travaillées : 962 654**

[532(effectif)*38.5 [152 (horaire mensuel effectué)] *47 (nbre de semaine travaillées dans l'année, hors 5 semaines CP)]

- **[(Nombre d'accidents de travail avec arrêt) / (Nombre d'heures travaillées)] * 10⁶**

(Horaire mensuel : 152 heures soit 38.5 heures par semaine)

(1/962 654) * 10⁶ = 1 (arrondi à l'entier près)

Catégorie	2018	2019	2020
Nombre accidents avec arrêt	7	2	1
Nombre heures travaillées	1 000 653,5	1 035 034	962 654
Ratio	7	1,93	1

b) Taux de gravité des accidents de travail

- **Nombre de journées perdues : 3 jours**

- **Nombre d'heures travaillées : 962 654**

- **[(Nombre des journées perdues) / (Nombre d'heures travaillées)] * 10³**

(3/962 654) * 10³ = 0,03

Catégorie	2018	2019	2020
Nombre de journées perdues	41	67	3
Nombre d'heures travaillées	1 000 653,5	1 035 034	962 654
Ratio	0,04	0,065	0,03

c) Nombre d'incapacités permanentes : aucune

d) Nombre d'accidents mortels : aucun

e) Nombre d'accident de trajet ayant entraîné un arrêt de travail : 1

f) Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestation de service dans l'entreprise : aucun

g) Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail

- Site de Boulogne Billancourt : 0.8% pour 178 539.51€

- Site de PULMA (établissement) : 0.8% pour 18 909.32€

	2018	2019	2020
Nombre d'incapacité permanente	Aucune	Aucune	Aucune
Nombre d'accident mortels	Aucun	Aucun	Aucune
Nombre d'accident de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	7	2	1
Nombre d'accidents dont sont victimes les salariés temporaires ou de prestations de service dans l'entreprise	Aucun	Aucun	Aucun
Taux et montant de la cotisation sécurité sociale d'accidents de travail	Site de Boulogne - Billancourt : 1% pour 206 767.37	Site de Boulogne Billancourt : 0.9% pour 207 986.78	Site de Boulogne Billancourt : 0.8% pour 178 539.51€
	Site d'HEXATOM (établissement) : 1% pour 14 976.56	/	/
	Site de PULMA (établissement) : 1% pour 38 734.02	Site de PULMA : 0.9% pour 30 138.06	Site de PULMA (établissement) : 0.8% pour 18 909.32€

3.2 Répartition des accidents par éléments matériels

- Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves : **NC**
- Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation : **NC**
- Nombre d'accidents occasionnés par des machines : **NC**
- Nombre d'accidents liés à la circulation, manutention, stockage : **NC**
- Nombre d'accidents provoqués par des objets, masses, particules en mouvement accidentel : **NC**
- Autres cas : **NC**

Nous notons 1 accident du travail sur l'entité Davidson paris en 2020.

3.3 Maladies professionnelles :

- Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale au cours de l'année : **NC**
- Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel : **NC**
- Nombre de déclarations par l'employeur de procédures de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles : **NC**

3.4 Dépenses en matière de sécurité

- Effectif formé à la sécurité dans l'année : **25 personnes**
- Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise : **1 686,51 euros HT**
- Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente : **100%**
- Existence et nombre de plans spécifiques à la sécurité : **NC**

	2018	2019	2020
Effectif formé à la sécurité dans l'année	30 personnes, (42 stagiaires ; une personne ayant pu suivre plusieurs formations)	23 personnes	25 personnes
Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise	5 284 euros HT	1956,28 euros HT	1686,51
Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente	100%	100%	100%
Existence et nombre de plans spécifiques à la sécurité	NC	NC	NC

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Parce que chaque collaborateur est unique et demande une considération toute particulière, il est important pour une structure de déployer les moyens nécessaires afin d'offrir à ses collaborateurs la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Ainsi, la société permet de faire face à bon nombre de maux de ses salariés, la conséquence directe étant ainsi des salariés motivés, heureux et performants...

4. AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 Durée et aménagement du temps de travail

- Horaire hebdomadaire moyen affiché : non cadre : 37.5 heures ; cadres : 38.5 heures
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur : aucun
- Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés : aucun
- Nombre de salariés employés à temps partiel : 8 personnes
- Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs : l'ensemble des salariés soit 532 personnes
- Nombre moyen de jours de congés annuels

25 jours

25 jours par an + 1 jour supplémentaire après 5 ans d'ancienneté ; 2 jours après 10 ans ; 3 jours après 15 ans ; 4 jours après 20 ans.

- Nombre de jours fériés payés : Tous les jours fériés légaux sont payés

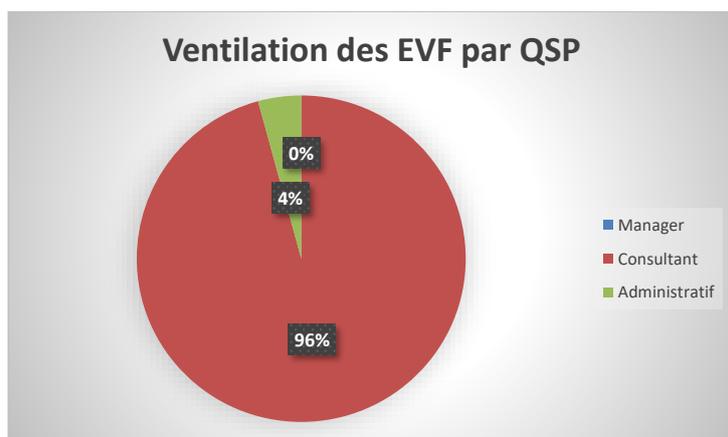
4.2 Absentéisme

- Nombre de journées d'absence

Catégorie	2018		2019		2020	
	Nombre de jrs	%	Nombre de jrs	%	Nombre de jrs	%
Accident de travail	41	2	67	3	3	0,10
Maladie (rem et non rem)	2088,5	86	2763	79	2726	92
EVF* (congés autorisés)	164,5	7	185	4	188	6
Congés Pathologique	9	0	51	1	0	0
Sabbatique	124	5	478	13	43	1,9
TOTAL	2427	100	3544	100	2960	100

(*EVF : Evénements de Vie de Famille (naissances, décès, ...), hors congés maternité et paternité)

Année	2018		2019		2020		
	Nbre de jours	%	Nbre de jours	%	Nbre de jours		
Catégorie					Manager	Consultant	Administratif
Congés paternité	280	14	245	21	0	181	8
Congés maternité	1199	59	510	43	73	930	58
Congés parentaux	299	15	253	2	0	228	47
Total	2026	100	1172,5	100			



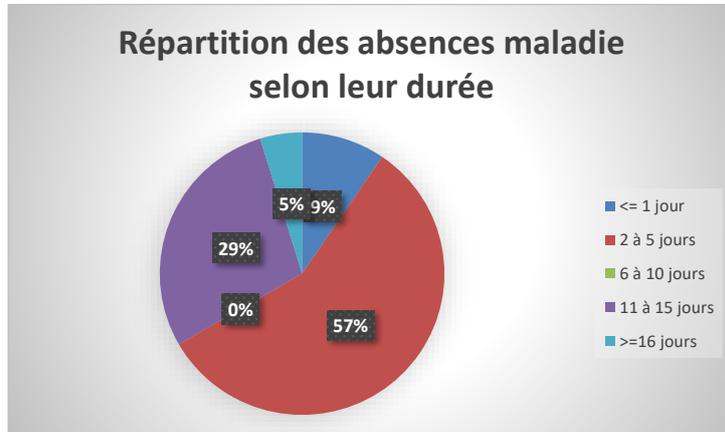
- **Nombre de journées théoriques travaillées : 115 976 jours (532-effectif considéré-*forfait annuel-219 jours-)**
- **Répartition des absences pour maladie rémunérées selon leur durée**

Années	2018			2019			2020		
	Mgrs	Cslts	Admins	Mgrs	Cslts	Admins	Manager	Consultant	Administratif
<= 1 jour	15,5	115	2	23	112	13	2	42	0
2 à 5 jours	50,5	910	4	42	871	8	12	145	4
6 à 10 jours	5	296	3	6	402	12	0	39	1
11 à 15 jours	0	124	0	13	266	4	6	19	1
>=16 jours	0	553	0	0	975	0	1	43	3

- **Nombre de journées d'absence pour accidents du travail ou maladie professionnelle**

Années	2018			2019			2020		
	Mgrs	Cslts	Admins	Mgrs	Cslts	Admins	Mgrs	Cslts	Admins
AT	0	41	0	0	67	0	0	3	0
Maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Répartition des absences maladie selon leur durée

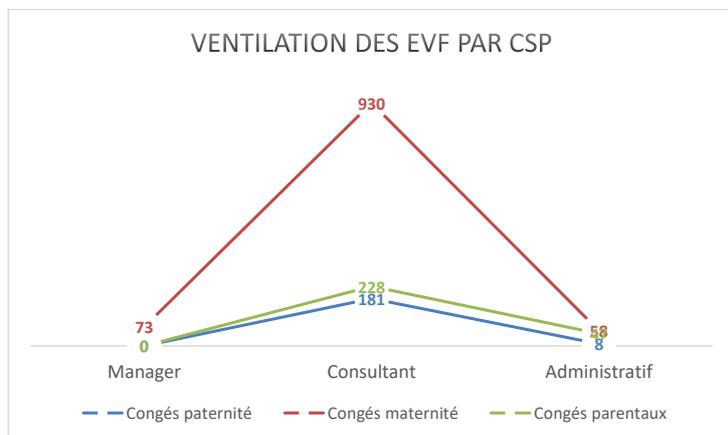


(Base : totalité des journées d'absence pour maladie en 2020 soit 318 jours)

■ Nombre de journées d'absence pour maternité

Année	2018		2019		2020		
	Nbre de jours	%	Nbre de jours	%	Nbre de jours		
Catégorie					Manager	Consultant	Administratif
Congés paternité	280	14	245	21	0	181	8
Congés maternité	1199	59	510	43	73	930	58
Congés parentaux	299	15	253	2	0	228	47
Total	2026	100	1172,5	100	73	1339	113

(*EVF : Evénements de Vie de Famille (naissances, décès, ...))



(Base : nombre de jours de congés de famille –congés parentaux, de paternité, de famille-)

4.3 Organisation et contenu du travail

Années	2018	2019	2020
Nombre de personne occupant des emplois à horaires alternant ou de nuit	NC	NC	NC
Nombre des personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit de plus de 50 ans	NC	NC	NC
Salariés affectés à des tâches répétitives (au sens de la définition du travail à la chaîne)	NC	NC	NC

4.4 Conditions physiques de travail :

Années	2018	2019	2020
Conditions physiques de travail	NC	NC	NC

4.5 Transformation de l'organisation du travail :

Années	2018	2019	2020
Transformation de l'organisation du travail	NC	NC	NC

4.6 Dépenses d'amélioration de conditions de travail :

Années	2018	2019	2020
Montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise	cf RAHSCT	cf RAHSCT	Cf RAHSCT
Taux de réalisation du programme d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise l'année précédente	NC	NC	NC

4.7 Médecine du travail

Années	2018	2019	2020
Nombre spécifique de travailleurs soumis à une surveillance médicale spécifique	NC	14	16
Nombre d'exams cliniques autres	37	152	27
Nombre d'exams complémentaires	13	134	17
Part du temps consacré par la médecine du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail	NC	NC	5mn

Surveillance médicale spécifique

Nature du risque	Effectif salarié	Trav. Temporaires	TOTAL
Femme enceinte, allaitante ou venant d'accoucher	7	0	7
Habilitation de conduite de certains équipements automoteurs et de levage (CACES)	0	0	0
Habilitation électrique (travaux sur installations électriques)	6	0	6
Moins de 18 ans affectés aux travaux réglementés	0	0	0
Moins de 18 ans non affectés à travaux réglementés	0	0	0
Rayonnements ionisants catégorie A	0	0	0
Rayonnements ionisants catégorie B	0	0	0
Risques particuliers motivés par l'employeur	0	0	0
Salarié exposé à l'amiante	0	0	0
Salarié exposé à manutention manuelle, port de charges > 55kg (R4541-9)	0	0	0
Salarié exposé au CMR	0	0	0
Salarié exposé au plomb	0	0	0
Salarié exposé au risque de chute de hauteur lors du montage / démontage d'échafaudage	0	0	0
Salarié exposé au risque hyperbare	0	0	0
Salarié exposé aux agents biologiques groupe 2 (AB2)	0	0	0
Salarié exposé aux agents biologiques pathogènes groupes 3 et 4 (ABP3 et 4)	0	0	0
Salarié exposé aux champs électromagnétiques si VLE dépassée	0	0	0
Titulaire d'une pension d'invalidité	0	0	0
Travailleur de nuit	0	0	0
Travailleur handicapé (TH)	2	0	2

4. EXAMENS MEDICAUX CLINIQUES EFFECTUES

	Total
4.1 EXAMENS MEDICAUX PÉRIODIQUES	0
1.1.7 Nombre d'exams médicaux périodiques effectués :	0
Salariés SI	0
Salariés SIR	0
* * 8 Nombre d'exams médicaux supplémentaires	0
4.2 EXAMENS MÉDICAUX NON PÉRIODIQUES	27
Visites d'embauche	15
Examen Médical d'Aptitude à l'Embauche	1
VIP médicale Initiale	14
Visites de Pré-reprise	4
Visite de pré reprise demandée par le salarié	4
Visites de reprise	4
Visite de reprise après maladie	1
Visite de reprise après maternité/ Congé parental	3
Visites occasionnelles	4
Visite occasionnelle à la demande du salarié	4
4.3 TOTAL DES EXAMENS CLINIQUES	27

4.8 Travailleurs inaptes :

Années	2018	2019	2020
Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par la médecine du travail	NC	NC	NC
Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	NC	NC	NC

REMUNERATION ET CHARGES ACCESSOIRES

Le but est :

- L'EGALITE hommes/Femmes
- - L'EQUITE en termes d'évolutions

5.1 Montant des rémunérations

■ Masse salariale annuelle totale/effectif mensuel moyen

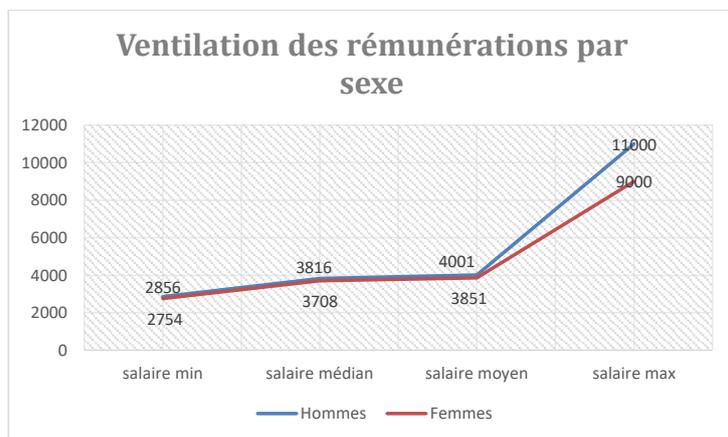
	2018	2019	2020
Effectif moyen mensuel (EMM)	553	572	532
Masse salariale annuelle (MSA)	26 098 438,61	26 481 146	24 687 623
Rapport (MSA/EMM)	47 194	46 296	46 405

(Base : effectif mensuel moyen soit la moyenne des effectifs moyens mensuels sur l'année)

■ Rémunérations du mois de décembre sur effectifs permanents ventilées par sexe

Années	2018		2019		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
salaire min	2495	2800	2457	2634	2856	2754
salaire médian	3707	3550	3800	3485	3816	3708
salaire moyen	3799	3617	4024	3605	4001	3851
salaire max	8500	5439	9068	5578	11000	9000

(Base : effectif permanent)



(Base : effectif au 31/12/2020)

▪ **Ventilation des rémunérations par catégorie d'âge**

Années				
catégories	Rém min	Rém moy	Rém médian	Rém max
Inf ou égal 25 ans	2495	3225	2950	3829
26 ans - 30 ans	2650	3424	3380	4608
31-35 ans	3000	3796	3798	5439
36-40 ans	3205	4207	4150	5728
41-45 ans	3080	3900	4000	6000
sup 46 ans	4180	4894	4650	8500

(Base : effectif au 31/12/2018 année considérée)

ANNEE 2019* : ventilation des rémunérations annuelles exprimée en ETP (Equivalent Temps Plein)

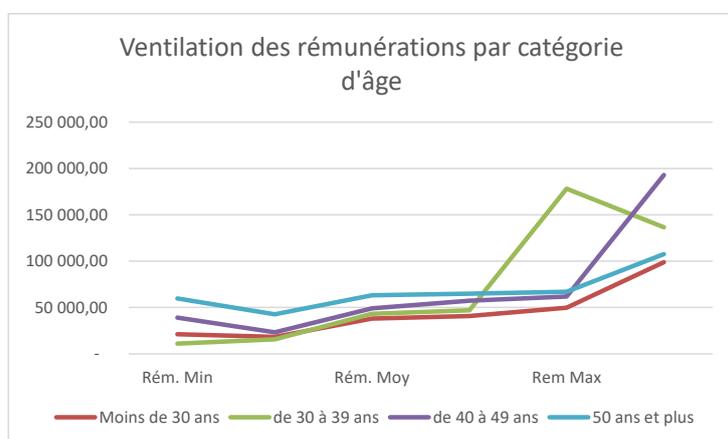
* données issues du calcul de l'index d'égalité, calcul en ETP avec nouvelles catégories d'âge

Sexe/ catég.	rém. min		rém. Moy		rém. Median		rém. max	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
moins de 30 ans	31608	29 484	39476	42 853	36 900	40 880	49 670	50 622
30 à 39 ans	37 512	39 834	47 307	49 489	41 820	45 600	65 435	67 002
40 à 49 ans	37 710	43 812	55 267	61 001	48 900	51 846	68 945	72 000
50 ans et +	58 728	58 600	59 025	64 156	52 340	55 860	66 936	108 816

ANNEE 2020* : ventilation des rémunérations annuelles exprimée en ETP (Equivalent Temps Plein)

* données issues du calcul de l'index d'égalité, calcul en ETP avec nouvelles catégories d'âge

REMUNERATION ANNUELLE EFFECTIF PERMANENT						
SEXE/ AGE	Rém. Min		Rém. Moy		Rém Max	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Moins de 30 ans	21 247,87	18 360,93	37 950,47	41 028,97	49 863,04	98 932,47
de 30 à 39 ans	11 114,28	15 866,54	43 300,23	47 171,80	178 218,14	136 545,91
de 40 à 49 ans	39 315,55	23 320,59	49 018,36	57 483,57	61 831,36	193 014,20
50 ans et plus	59 751,00	42 733,33	63 366,57	65 081,69	66 982,13	107 665,69



5.2 Hiérarchie des rémunérations

- Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées :

Années	2018	2019	2020
Catégorie	Niveau	Niveau	Niveau
Moyenne des rémunérations des 10% les plus élevées	5105	5212	5287
Moyenne des rémunérations des 10% les moins élevées	2929	3023	3016
Rapport	1,74	1,72	1,75

5.3 Modes de calcul des rémunérations

- **Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie du rendement :**

En 2020, 99% des salariés ont perçu dans l'année une rémunération variable sous forme de prime.

- **Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'horaire affiché : NC**

5.4 Charge salariale globale

- **Ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise**

Catégories	Valeur
Masse salariale	24 687 623
Montant cotisations salariales	5 466 230
Montant cotisations patronales	10 366 195
Frais de personnel/ chiffre d'affaires	0,64

5.5 Epargne salariale : intéressement, participation

- **Montant global et moyen de la réserve de participation perçue en 2020 : 865 047 euros**
- **Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire : 1258, 79 euros**
- **Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation : aucun**

5.6 Rémunérations accessoires : prime par sexe et par catégorie professionnelle, avantages en nature, régime de prévoyance et de retraite

- **Prime par sexe et par catégorie professionnelle : cf plan égalité H/F**

▪ **Avantages sociaux dans l'entreprise :**

Catégorie	Niveau de garantie
Délai de carence et indemnisation de la maladie	Moins 1 an d'ancienneté : 3 jours de carence puis indemnisé par la Sécurité sociale Après un an d'ancienneté : Maintien de salaire dès le 1er jour
Indemnité licenciement	Règle du plus favorable entre la loi et la convention collective (Art. 19)
Indemnisation des jours fériés	Majoration à 100%
Préavis de démission	3 mois
Prime d'ancienneté	Non
Congés payés	25 jrs/an + 1 jr supp. Après 5 ans ancienneté ; 2 jrs après 10 ans 3 jrs après 15 ans ; 4 jours après 20 ans
Congés pour Evènements Familiaux	Mariage : 4 jours ouvrés Obsèques conjoint ou enfant : 2 jours Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré Obsèques des enfants : 2 jours ouvrés Obsèques des collatéraux jusqu'au 2ème degré (frère ou sœur) 1 jour ouvré Obsèques beau-père, belle-mère : 1 jour ouvré
Prime de départ en retraite	Sous réserve des conditions légales et à partir de 5 ans D'ancienneté : 1 mois de salaire moyen (brut sans gratification ni prime, ni HS,...) plus 1/5 de mois de salaire moyen par années d'ancienneté

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Parce qu'il est primordial de pouvoir échanger, communiquer, transmettre et diffuser, les relations professionnelles sont fondamentales au bon fonctionnement d'une structure.

Il est indispensable de rapprocher la qualité de ses relations à l'image du climat et de la culture présente dans une entreprise.

L'environnement dans lequel le salarié évolue au sein de DAVIDSON nous permet d'affirmer que la qualité d'intégration et le bien-être des salariés dépendent directement de ces relations, un climat SAIN passe par des relations professionnelles FRANCHES ET HONNETES.

6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1 Représentants du personnel et délégués syndicaux

Nom Prénom	Collège	T/S
Angela MASSONNET	IC	Titulaire
Florian MILLET	IC	Titulaire
Alouny SOYDARA	IC	Titulaire
Fabrice GIORDAN	IC	Titulaire
Khaoula MASINO	IC	Titulaire
Adrien Gachet	IC	Titulaire
Jonathan HERSCHTAL	IC	Titulaire
Thomas LONGEAULT	IC	Titulaire
Eric JEAN JEAN	IC	Titulaire
Sylvio MACKO DEMAZY	IC	Titulaire
Nicolas MANDILLE	IC	Titulaire
SALIM MALIK SOUALEM	Employés	Titulaire

- **Participation aux dernières élections par collège par catégories de représentants du personnel**

Les dernières élections professionnelles du CSE ont eu lieu le 21/03/2019

Collège employés :

Nombre d'électeurs inscrits	: 13
Nombre de votants	: 8
Bulletins blancs et nuls	: 0
Suffrages valablement exprimés	: 8

Collège cadres :

Nombre d'électeurs inscrits	: 521
Nombre de votants	: 18
Bulletins blancs et nuls	: 2
Suffrages valablement exprimés	: 16

- Volume global des catégories d'heures utilisés pendant l'année considérées : **NC**
- Nombre de réunion avec les représentants du personnel pendant l'année considérée :
10 réunions ordinaires et 3 réunions extraordinaires
- Date et signature et objet des accords conclus dans l'entreprise pendant l'année considérée :

Aucun accord, seulement plan d'actions et décision unilatérale.

6.2 Informations et communication

- Nombre d'heure consacrées aux différentes formes de réunions du personnel : **Information non disponible**
- Éléments caractéristiques du système d'accueil : **réunion d'intégration (présentation des outils, des équipes, de la société) et remise d'un livret d'accueil.**
- Éléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application : **NC**
- Éléments caractéristiques du système d'entretien individuel : **NC**

6.3 Différends concernant l'application du droit du travail

- Nombre de recours à des modes de solution non juridictionnels engagés dans l'année : **aucun**
- Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année : **aucune**
- Nombre de mise en demeure et nombre de procès-verbaux de l'inspecteur du travail : **aucune**

AUTRES CONDITIONS DE VIE

■ Parce que chez Davidson il est primordial de bénéficier du fruit de la diversité, nous nous attachons aussi fréquemment que possible à partager, découvrir nos collaborateurs au travers de projets d'entreprise rendus possible grâce aux œuvres sociales du CSE, *fédérateur de collaborateurs* !

7. AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

7.1 Activités sociales

- **Contribution au financement du CE**
 - Budget de fonctionnement pour 2020 : 49 375,25 €
 - Budgets des Activités sociales pour 2020 : 113 563,07 €
- **Autres dépenses directement supportées par l'entreprise** : logement, transports, restaurations, loisirs, vacances, divers...
 - 177 162 euros pour les frais de restauration (admission cantine)
 - 124 276 euros pour les tickets restaurant (50% à la charge de l'employeur et des salariés)
 - 118 088 euros pour le remboursement des frais de transports en commun
 - 107 785 euros pour les IGD

7.2 Autres charges sociales

- **Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès, vieillesse) : (part patronale mutuelle et prévoyance et non des cotisations maladie et vieillesse de l'URSSAF)**

COTISATIONS SALARIALES	
Montant cotisations salariales	5 466 230,28
COTISATIONS PATRONALES	
Montant cotisations patronales	10 366 195,11

- Equipements réalisés par l'entreprise et touchant aux conditions de vie des salariés à l'occasion de l'exécution du travail : [Acquisition et remise à neuf d'un nouveau siège social en 2019.](#)

SECTION 8 PRECISION SUR LE CONTENU DES INDICATEURS

1.1 Effectifs :

- **Effectif total au 31/12**

Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12 quelle que soit la nature de son contrat de travail.

- **Effectif permanent**

Les salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute une année en CDI.

- **Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12**

- **Effectif mensuel moyen de l'année considérée**

Somme des effectifs totaux mensuels/12. On entend par « effectif total » tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré.

- **Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12**

- **Répartition par âge de l'effectif total au 31/12**

- **Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité**

- **Répartition selon l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté**

La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise.

- **Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée**

1.2 Travailleurs extérieurs :

- **Nombre de travailleurs appartenant à une entreprise extérieure**

Il s'agit des catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs. Exemple : démonstrateurs dans le commerce...

- **Nombre de stagiaire** (écoles, universités...)

- **Nombre moyen mensuel de salariés temporaires**

Est considérée comme salarié temporaire toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire.

1.5 Handicapés

- **Nombre de personnes en situation de handicap au 31 mars de l'année précédente de l'année considérée**

Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R.5212-2 du Code du travail.

Section 8 PRECISIONS SUR LES CONTENUS DES INDICATEURS

2.1 Montant des rémunérations

- **Masse salariale annuelle totale**

Masse salariale annuelle totale, au sens de la déclaration annuelle des salaires.

- **Rémunération moyenne du mois de décembre sur effectifs permanents**

Effectif permanent hors primes à périodicité non mensuelle – base de 35 heures.

2.2 Hiérarchie des rémunérations

On entend par rémunération la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration annuelle des salaires).

2.4 Charge salariale globale

- **Ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise**

Les montants versés au titre de la participation et des indemnités de rupture conventionnelle ou de licenciement ne sont pas inclus.

3.1 Accident de travail

- **Nombre d'heures travaillées :**

Il est obtenu en multipliant : effectif temps plein de l'entreprise* nombre d'heure de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein]