



DAVIDSON

BILAN SOCIAL

Résultats 2021

DAVIDSON PARIS (base année 2021)

Davidson Paris –Avril 2022

Document RESTREINT

DAVIDSON

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

Sexe/statut	2019		2020		2021	
	CADRE	NON CADRE	CADRE	NON CADRE	CADRE	NON CADRE
Femmes	131	9	134	10	150	7
Hommes	424	9	380	8	362	6
Total général	555	18	514	18	512	13

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

Années	2019		2020		2021	
	CADRE	NON CADRE	CADRE	NON CADRE	CADRE	NON CADRE
Total	430	6	436	10	384	11

- Répartition des types de contrats au 31/12

Étiquettes de lignes	2019		2020		2021	
	CADRE	NON CADRE	CADRE	NON CADRE	CADRE	NON CADRE
CDD	34	2	1	3	0	0
CDI	521	15	513	15	512	13
TOTAL	555	17	514	18	512	13

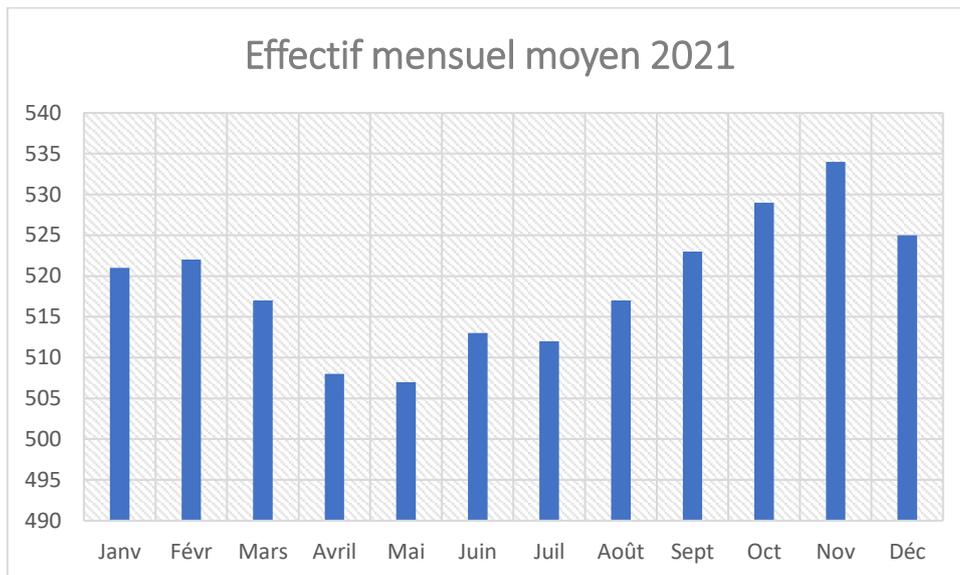
(base : effectif total au 31 décembre 2021)

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

Année	2019	%	2020	%	2021	%
Nombre de CDD	36	6	4	7,52	0	0
Effectif total	572	100	532	100	525	100

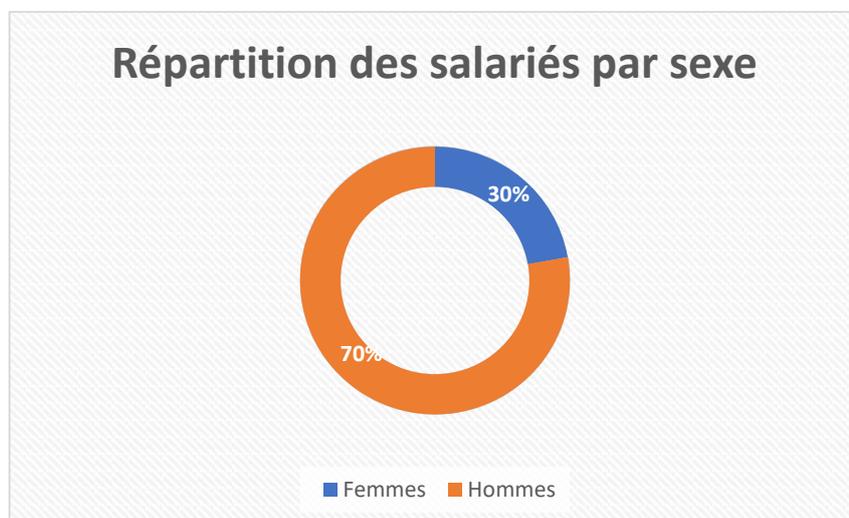
- Effectif mensuel moyen de l'année considérée (arrondi à l'entier près)

Année	Janv	Févr	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
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
2021	521	522	517	508	507	513	512	517	523	529	534	525



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

Sexe/statut	2019		2020		2021	
	CADRE	NON CADRE	CADRE	NON CADRE	CADRE	NON CADRE
Femmes	131	9	134	10	150	7
Hommes	424	9	380	8	362	6
Total général	555	18	514	18	512	13



(Base : effectif total au 31 décembre 2021)

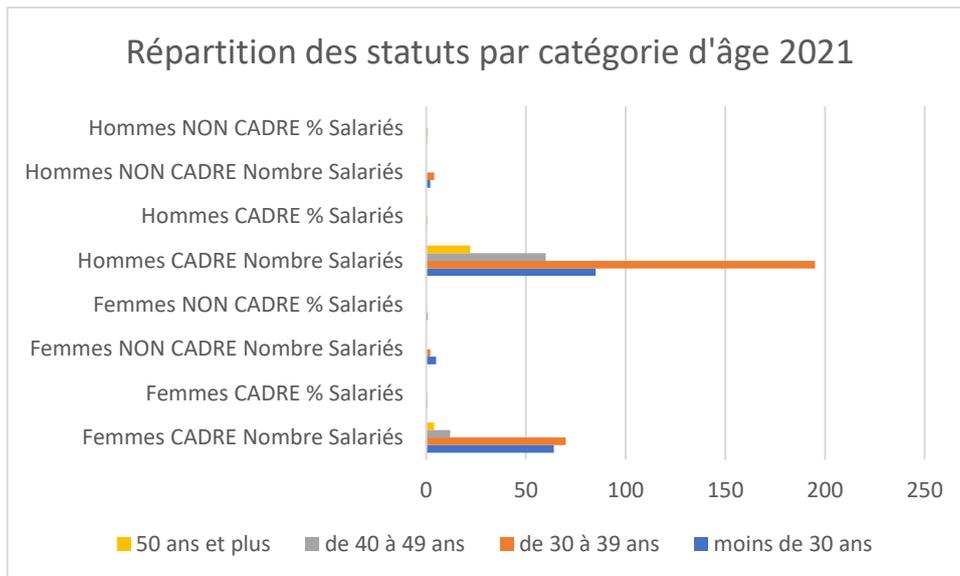
- Répartition par âge de l'effectif total au 31/12

AGE AU 31 12				
	2019		2020	
Catégorie	Statut		Statut	
	Cadre	Non cadre	Cadre	Non Cadre
Moins de 30 ans	16	0	152	12
de 30 à 39 ans	171	10	287	5
de 40 à 49 ans	189	3	58	0
50 ans et plus	101	2	17	1
40-44	39	1	0	0
45 et +	39	1	0	0
Total	555	17	514	18

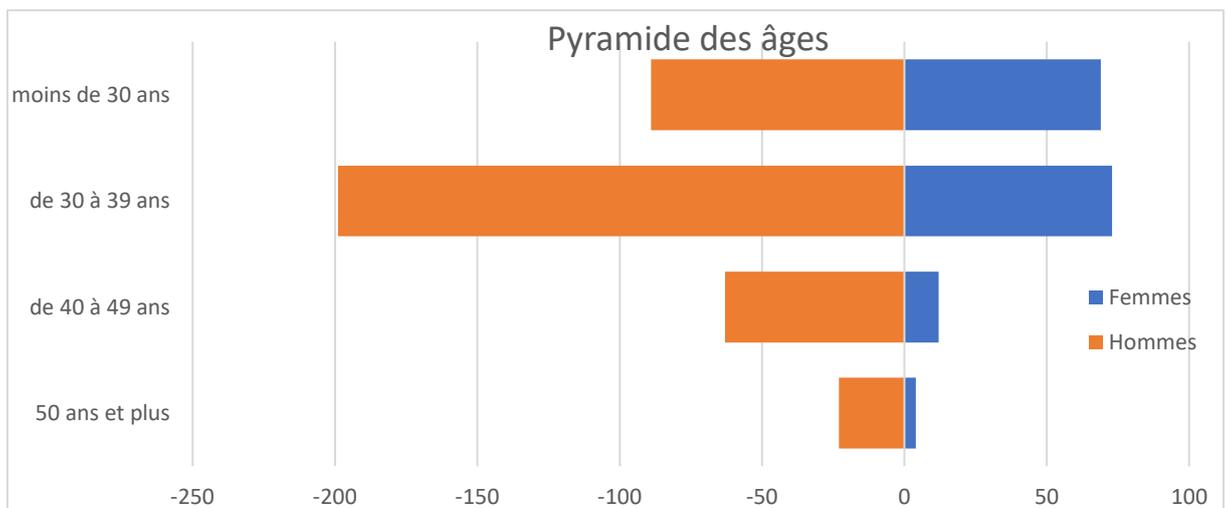
[Harmonisation des catégories d'âges avec les rubriques de l'index d'égalité]

2021

Statut	Femmes				Hommes			
	CADRE		NON CADRE		CADRE		NON CADRE	
Catégorie âge	Nombre Salariés	% Salariés						
moins de 30 ans	64	42,67%	5	71,43%	85	23,48%	2	33,33%
de 30 à 39 ans	70	46,67%	2	28,57%	195	53,87%	4	66,67%
de 40 à 49 ans	12	8,00%	0	0,00%	60	16,57%	0	0,00%
50 ans et plus	4	2,67%	0	0,00%	22	6,08%	0	0,00%



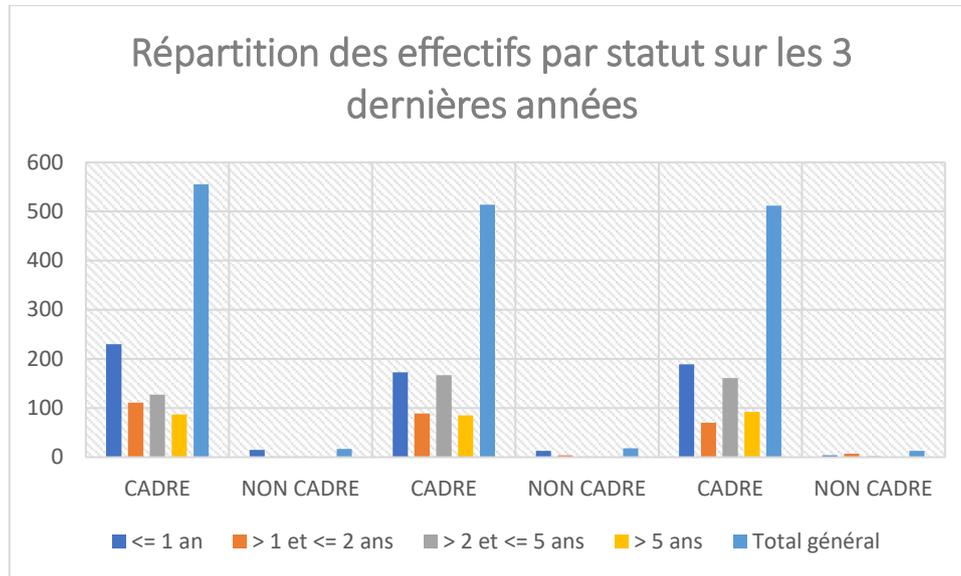
- **Pyramide des âges 2021**



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

Ancienneté	2019		2020		2021	
	CADRE	NON CADRE	CADRE	NON CADRE	CADRE	NON CADRE
<= 1 an	230	15	173	13	189	4

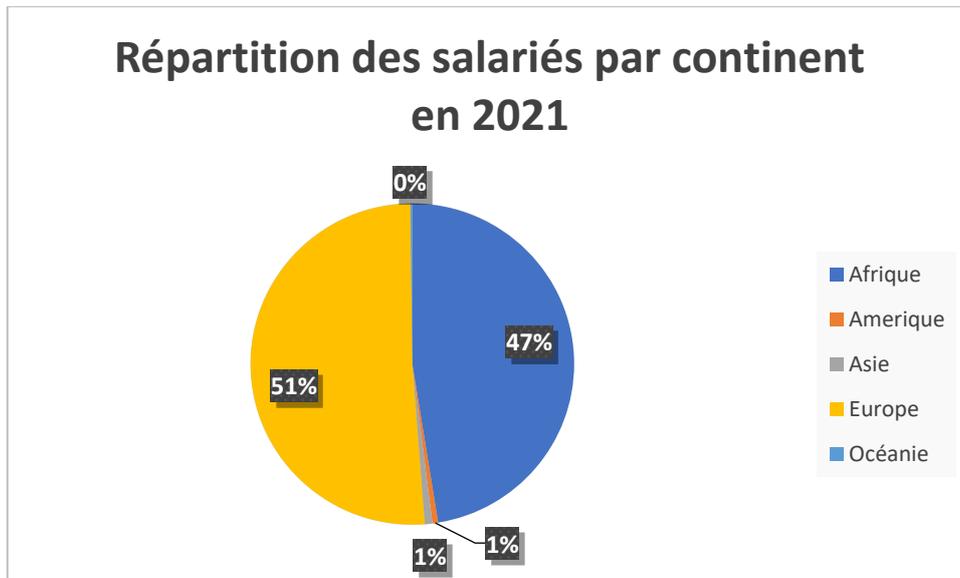
> 1 et <= 2 ans	111	1	89	4	70	7
> 2 et <= 5 ans	127	1	167	1	161	2
> 5 ans	87	0	85	0	92	0
Total général	555	17	514	18	512	13



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

Année	2019		2020		2021	
	Nombre Sa-lariés	% Salariés	Nombre Sa-lariés	% Salariés	Nombre Sa-lariés	% Salariés
Afrique	246	43	255	47,2222222	247	47,45%
Amérique	27	2	16	2,96296296	3	0,57%
Asie	11	5	2	0,37037037	4	0,76%
Europe	286	50	266	49,2592593	270	51,04%
Océanie	0	0	1	0,18518519	1	0,19%
Total	570	100%	540	100%	525	100%

Répartition des salariés par continent en 2021

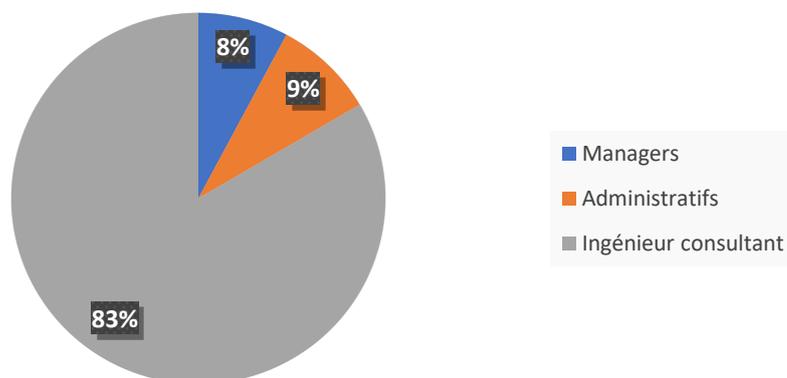


- Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée

Catégorie	2019	2020	2021
Managers	27	20	41
Administratifs	31	38	46
Ingénieur consultant	514	474	438
Total	572	532	525

(Effectif excluant les apprentis et stagiaires)

Pourcentage des effectifs par SQD*



*SQD Structure de Qualification Détaillée

1.2 Travailleurs extérieurs :

- Nombre de travailleurs appartenant à une entreprise extérieure :

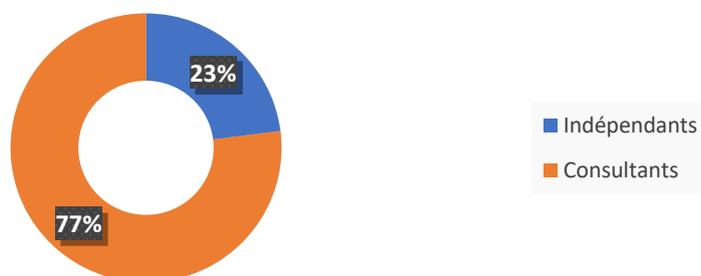
indépendants

2019	2020	2021
175	155	249

- Evolution du pourcentage de répartition :

Catégorie	2019	2020	2021
Travailleurs Indépendants	23 %	23%	32%
Consultants salariés	77 %	77%	68%

Répartition travailleurs extérieurs/ salariés permanents sur l'année considérée



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

- Autres données :

Catégorie	2019	2020	2021
Stagiaires	6	2	3
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 :

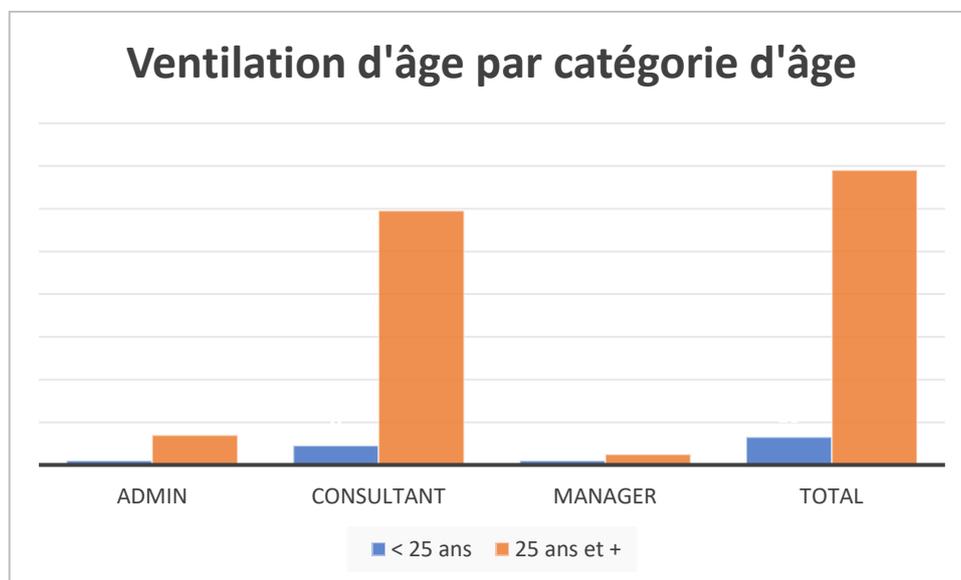
- Nombre de contrats de travail à durée indéterminée/déterminée

Années	2019		2020		1	
	Statut		Statut		Statut	
Catégorie	CDI	CDD	CDI	CDD	CDI	CDD

Ingénieurs consultants	100	2	457	13	469	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	525	4

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

CATEGORIES	2019		2020		2021	
	< 25 ans	25 ans et +	< 25 ans	25 ans et +	< 25 ans	25 ans et +
ADMIN	17	115	6	68	2	14
CONSULTANT	0	8	1	4	9	119
MANAGER	2	14	9	7	2	5
TOTAL	19	137	16	79	13	138



(Base 01/01/2020 au 31/12/2021)

1.4 Départs au cours de l'année considérée

- Total des départs : 159 personnes dont :
 - 15 administratifs
 - 10 ingénieurs d'affaires
 - 134 ingénieurs consultants

- Nombre de démissions : 103 personnes
 - 2 administratifs
 - 101 ingénieurs consultants
 - 4 Ingénieurs d'affaires

- Nombre de licenciements : 3 personnes
 - 2 ingénieurs d'affaires
 - 1 ingénieurs consultants

- Nombre de fins de contrat à durée déterminée : 2 personnes
 - 2 administratifs

- Nombre de départs au cours de la période d'essai : 12 personnes
 - 3 administratifs
 - 8 ingénieurs consultants
 - 1 Ingénieur d'affaires

- Nombre de ruptures conventionnelles : 17 personnes
 - 4 administratifs
 - 11 ingénieurs consultants
 - 2 Ingénieurs d'affaires

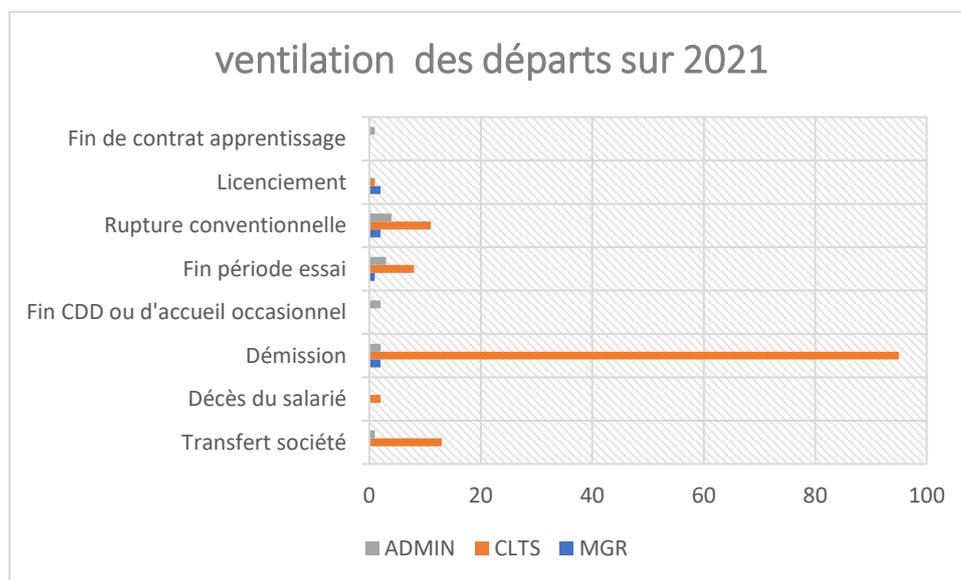
- Nombre de mutations d'un établissement à un autre : 14 personnes
 - 13 ingénieurs consultant
 - 1 administratif

- Nombre de départs volontaires en retraite et préretraite : NC

- Nombre de décès : 2 personnes
 - 2 ingénieurs consultant

- Tableau récapitulatif :

	2019			2020			2021		
	MGR	CLTS	ADMIN	MGR	CLTS	ADMIN	MGR	CLTS	ADMIN
Transfert société	0	2	0	0	1	1	0	13	1
Décès du salarié	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Démission	2	111	1	2	80	0	2	101	4
Fin CDD ou d'accueil occasionnel	0	8	3	0	1	7	0	0	2
Fin période essai	0	0	6	0	7	2	1	8	3
Rupture conventionnelle	1	17	0	0	24	1	2	11	4
Licenciement	0	4	0	0	0	0	2	1	0
Fin de contrat apprentissage	0	0	0	0	0	1	0	0	1



(Base : effectif total au 31/12/2021)

1.5 Promotions

- Nombre de salariés promus dans l'année dans la catégorie supérieure : indicateur qu'il nous est difficile 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.

Néanmoins, nous mesurons les promotions de changement de poste et notamment le passage du statut de consultant ingénieur au statut de manager ainsi que le statut d'ingénieur d'études à ingénieur sénior. Pour 2021, nous avons relevé pour Davidson Paris 4 promotions répondant aux critères précités ci-dessus.

Information retranscrite également dans l'index d'égalité paru en mars dernier.

1.6 Chômage

- Nombre de salariés mis au chômage partiel dans l'année : 43
- Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année : 13 003,40
- 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) : 4 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	2019	2020	2021
Stagiaires	7	2	3

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	2019		2020		2021	
	Formation interne*1	Formation externe*2	Formation interne*	Formation externe*2	Formation interne*1	Formation externe*2
% masse salariale afférent à la formation continue	0,68	1,41	0,02	0,96	0,017	0,78
Montant consacré à la formation continue (en euros)	17 763	373 654	4280	237 511	6360	205 727
Nombre de salariés formés	139	305	86	290	159	145

[Masse salariale 2021 : 26 266 565,57 euros]

*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

- 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 le sont sur la base de volontariat hors temps de travail \(tutorat en soirée\) et ne sont pas rémunérées](#)

2.2 Congés formation :

	2019	2020	2021
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	2019		2020		2021	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Apprentissage	2	40	6	75	5	91
Contrat de professionnalisation	3	60	2	25	0,5	9
TOTAL	5	100	8	100	5,5	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 : 2
- Nombres d'heures travaillées : 949 987,5
[525(effectif)*38.5 [152 (horaire mensuel effectué)] *47 (nbre de semaine travaillées dans l'année, hors 5 semaines CP)]
- $[(\text{Nombre d'accidents de travail avec arrêt}) / (\text{Nombre d'heures travaillées})] * 10^6$
(Horaire mensuel : 152 heures soit 38.5 heures par semaine)
 $(2/949\,987,5) * 10^6 = 2,11$ (arrondi à l'entier près)

Catégorie	2019	2020	2021
Nombre accidents avec arrêt	2	1	2
Nombre heures travaillées	1 035 034	962 654	949 987,5
Ratio	1,93	1	2,11

b) Taux de gravité des accidents de travail

- Nombre de journées perdues : 23 jours
- Nombre d'heures travaillées : 949 987,5
- $[(\text{Nombre des journées perdues}) / (\text{Nombre d'heures travaillées})] * 10^3$
 $(23/949\,987,5) * 10^3 = 0,024$

Catégorie	2019	2020	2021
Nombre de journées perdues	67	3	23
Nombre d'heures travaillées	1 035 034	962 654	949 987,5
Ratio	0,065	0,03	0,024

c) Nombre d'incapacités permanentes : aucune

d) Nombre d'accidents mortels : aucun

e) Nombre d'accident de trajet ayant entraîné un arrêt de travail : 2

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 : 0.90% = 219 012.84€

- Site de PULMA (établissement) : 0.90% = 17 259.70€

	2019	2020	2021
Nombre d'incapacité permanente	Aucune	Aucune	Aucune
Nombre d'accident mortels	Aucun	Aucune	Aucune
Nombre d'accident de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	2	1	2
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 : 0.9% pour 207 986.78	Site de Boulogne Billancourt : 0.8% pour 178 539.51€	Site de Boulogne Billancourt: 0.90% = 219 012.84€
	/	/	/
	Site de PULMA : 0.9% pour 30 138.06	Site de PULMA (établissement) : 0.8% pour 18 909.32€	Site de PULMA (établissement) : 0.90% = 17 259.70€

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 2 accidents du travail sur Davidson Paris en 2021.

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 : 8 personnes
- Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise : 2 117,5 euros HT
- Taux de réalisation du programme de sécurité présenté l'année précédente : 100%
- Existence et nombre de plans spécifiques à la sécurité : NC

	2019	2020	2021
Effectif formé à la sécurité dans l'année	23 personnes	25 personnes	8 personnes
Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise	1956,28 euros HT	1686,51	2 117,5
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 : 4 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 525 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	2019		2020		2021	
	Nombre de jrs	%	Nombre de jrs	%	Nombre de jrs	%
Accident de travail	67	3	3	0,10	23	0,33
Maladie (rem et non rem)	2763	79	2726	92	6648	97
EVF* (congés autorisés)	185	4	188	6	199	0,77
Congés Pathologique	51	1	0	0	NC*	/
Sabbatique	478	13	43	1,9	0	0
TOTAL	3544	100	2960	100	6870	100

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

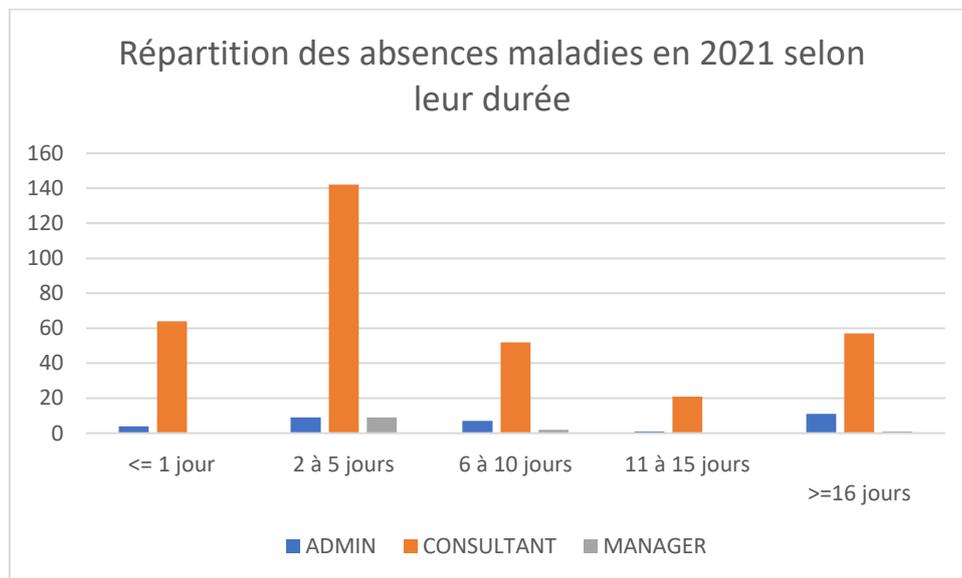
NC* : absorbé dans les jours de congés maternité

- Nombre de journées théoriques travaillées : 114 975 jours (525-effectif considéré-*forfait annuel-219 jours-)
- Répartition des absences pour maladie rémunérées selon leur durée

ANNEES Durée	2019			2020			2021		
	ADMIN	CONSULTANT	MANAGER	ADMIN	CONSULTANT	MANAGER	ADMIN	CONSULTANT	MANAGER
<= 1 jour	13	112	23	0	42	2	4	64	0
2 à 5 jours	8	871	42	4	145	12	9	142	9
6 à 10 jours	12	402	6	1	39	0	7	52	2
11 à 15 jours	4	266	13	1	19	6	1	21	0
>=16 jours	0	975	0	3	43	1	11	57	1

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

Catégorie	2019			2020			2021		
	ADMIN	CONSULTANT	MANAGER	ADMIN	CONSULTANT	MANAGER	ADMIN	CONSULTANT	MANAGER
AT	0	67	0	0	3	0	0	1	1
MAL PROFESSIONNELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0



(Base : totalité des journées d'absence pour maladie en 2021 soit 380 jours)

- Nombre de journées d'absence pour maternité

	2019		2020		2021	
	Nbre de jour	%	Nbre de jour	%	Nbre de jour	%
Congés paternité	245	21	189	12	306	21
Congés maternité	510	43	1061	70	997	68
Congés parentaux	253	2	275	18	164	11
Total	1008	100	1525	100	1467	100

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

4.3 Organisation et contenu du travail

Années	2019	2020	2021
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	2019	2020	2021
Conditions physiques de travail	NC	NC	NC

4.5 Transformation de l'organisation du travail :

Années	2019	2020	2021
Transformation de l'organisation du travail	NC	NC	NC

4.6 Dépenses d'amélioration de conditions de travail :

Années	2019	2020	2021
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	2019	2020	2021
Nombre spécifique de travailleurs soumis à une surveillance médicale spécifique	14	16	8
Nombre d'examens cliniques autres	152	27	47
Nombre d'examens complémentaires	134	17	30
Part du temps consacré par la médecine du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail	NC	5mn	30mns

Surveillance médicale spécifique

Nature du risque	Effectif salarié	Trav. Temporaires	TOTAL
Femme enceinte, allaitante ou venant d'accoucher	1	0	1
Habilitation de conduite de certains équipements automoteurs et de levage (CACES)	0	0	0
Habilitation électrique (travaux sur installations électriques)	5	0	5
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	4
5.1.1 Nombre d'examens médicaux périodiques effectués :	3
Salariés SI	3
Salariés SIR	0
5.1.2 Nombre d'examens médicaux supplémentaires	1
4.2 EXAMENS MÉDICAUX NON PÉRIODIQUES	43
Visites d'embauche	26
Examen Médical d'Aptitude à l'Embauche	1
VIP Initiale	25
Visites de Pré-reprise	0
Visite de pré reprise demandée par le salarié	0
Viste de pré reprise demandée par le médecin conseil	0
Visites de reprise	10
Visite de reprise après maladie	8
Visite de reprise après maternité/ Congé parental	2
Visites occasionnelles	7
Travail sur dossier	1
Visite occasionnelle à la demande du médecin du travail	2
Visite occasionnelle à la demande du salarié	4
4.3 TOTAL DES EXAMENS CLINIQUES	47

Source : rapport médecine du travail

4.8 Travailleurs inaptes :

Années	2019	2020	2021
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

	2019	2020	2021
Effectif moyen mensuel (EMM)	572	532	525
Masse salariale annuelle (MSA)	26 481 146	24 687 623	26 266 565,57
Rapport (MSA/EMM)	46 296	46 405	50 031

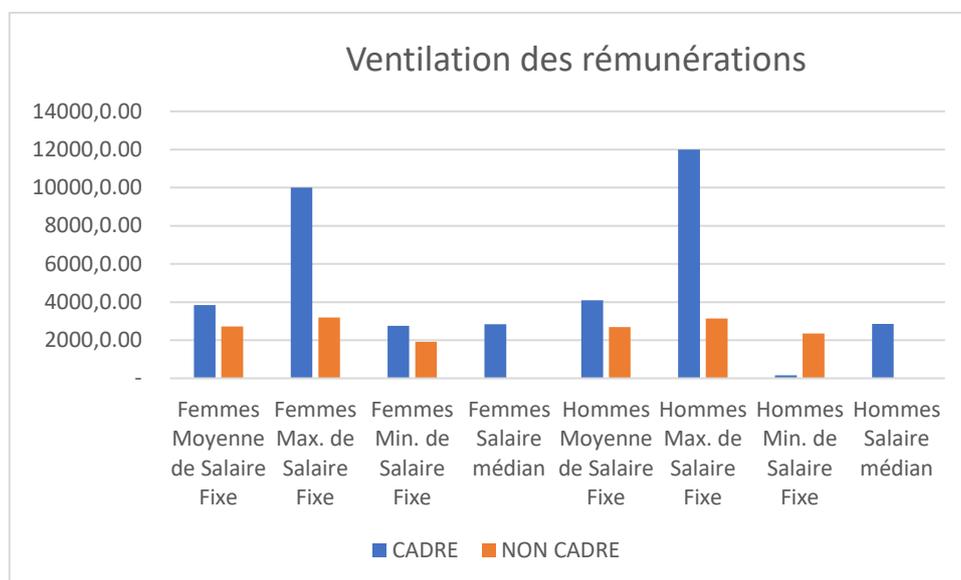
(Base : effectif mensuel moyen soit la moyenne des effectifs moyens mensuels sur l'année)

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

Années	2019		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
salaire min	2457	2634	2856	2754
salaire médian	3800	3485	3816	3708
salaire moyen	4024	3605	4001	3851
salaire max	9068	5578	11000	9000

2021

STATUTS	Femmes				Hommes			
	Moyenne de Salaire Fixe	Max. de Salaire Fixe	Min. de Salaire Fixe	Salaire médian	Moyenne de Salaire Fixe	Max. de Salaire Fixe	Min. de Salaire Fixe	Salaire médian
CADRE	3 844,60	10 000,00	2 750,00	2842	4 096,35	12 000,00	160,89	2856
NON CADRE	2 721,38	3 180,00	1 921,68	NC	2 689,17	3 145,00	2 350,00	NC



(Base : effectif au 31/12/2021)

■ Ventilation des rémunérations par catégorie d'âge

(Base : effectif au 31/12/2021 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)

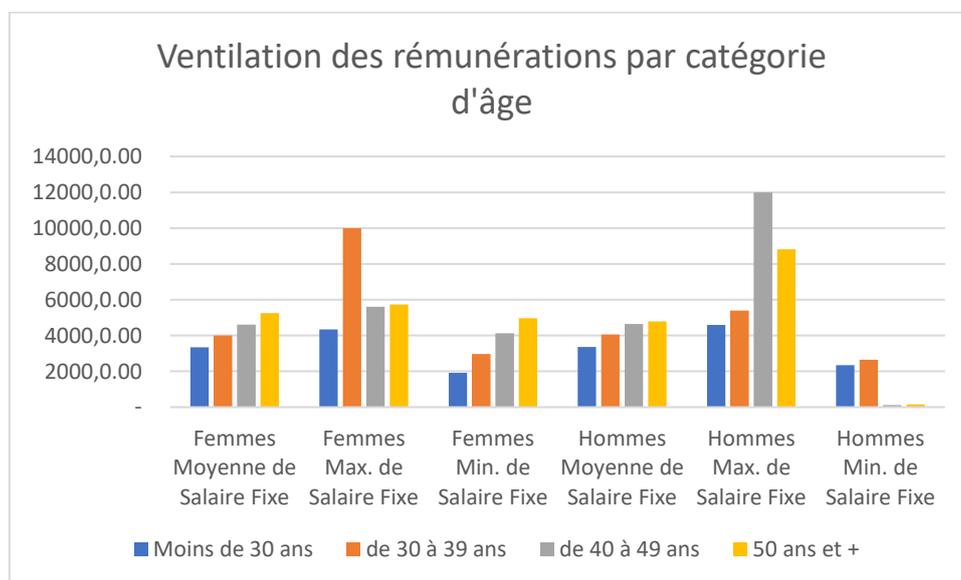
* données issues du calcul de l'index d'égalité, calcul en ETP avec nouvelles catégories d'âge

REMUNERATION ANNUELLE EFFECTIF PERMANENT						
	Rém. Min		Rém. Moy		Rem Max	
SEXE/ AGE	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

ANNEE 2021* : ventilation des rémunérations annuelles exprimée en ETP (Equivalent Temps Plein)

REMUNERATION MENSUELLE PAR AGE						
	Femmes			Hommes		
CATEGORIES D'AGE	Moyenne de Salaire Fixe	Max. de Salaire Fixe	Min. de Salaire Fixe	Moyenne de Salaire Fixe	Max. de	Min. de Salaire Fixe
moins de 30 ans	3 352,36	4 350,00	1 921,68	3 367,01	4 583,00	2 350,00
de 30 à 39 ans	3 998,98	10 000,00	2 975,00	4 059,59	5 396,00	2 650,00
de 40 à 49 ans	4 604,28	5 600,00	4 120,00	4 652,87	12 000,00	108,85
50 ans et plus	5 253,38	5 740,00	4 973,50	4 795,89	8 825,00	150,00

REMUNERATION ANNUELLE PAR AGE						
	Femmes			Hommes		
CATEGORIES D'AGE	Moyenne de Salaire ETP	Max. de Salaire ETP2	Min. de Salaire ETP3	Moyenne de Salaire ETP	Max. de	Min. de Salaire ETP3
moins de 30 ans	40 430,60	51 370,36	22 791,69	41 764,32	86 210,91	21 708,01
de 30 à 39 ans	50 772,30	244 487,00	23 881,49	51 496,46	156 540,98	31 875,57
de 40 à 49 ans	56 132,64	67 201,59	48 400,00	64 090,04	225 952,25	36 968,48
50 ans et plus	63 625,62	70 002,02	60 082,00	64 127,63	108 336,23	47 667,71



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	2019	2020	2021
Catégorie	Niveau	Niveau	Niveau
Moyenne des rémunérations des 10% les plus élevées	6266	7060	7367
Moyenne des rémunérations des 10% les moins élevées	2623	2723	2962
Rapport	2,40	2,60	2,49

5.3 Modes de calcul des rémunérations

- Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie du rendement :
En 2021, 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	22 266 565
Montant cotisations salariales	5 694 402,56
Montant cotisations patronales	11 006 325,92
Frais de personnel/ chiffre d'affaires	0,75

5.5 Epargne salariale : intéressement, participation

- Montant global et moyen de la réserve de participation perçue en 2021 : **682 990.87€**
- Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire : **1 083.35€**
- 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 :
12 réunions ordinaires et 1 réunion extraordinaire

- 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
- Eléments caractéristiques du système d'accueil : réunion d'intégration (présentation des outils, des équipes, de la société) et remise d'un livret d'accueil.
- Eléments caractéristiques du système d'information ascendante ou descendante et niveau d'application : NC
- Eléments 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 CSE
 - Budget de fonctionnement pour 2021 : 48 880,13 €
 - Budgets des Activités sociales pour 2021 : 120 826,20 €
- Autres dépenses directement supportées par l'entreprise : logement, transports, restaurations, loisirs, vacances, divers...
 - 123 862 euros pour les frais de restauration (admission cantine)
 - 182 741 euros pour les tickets restaurant (50% à la charge de l'employeur et des salariés)
 - 138 689 euros pour le remboursement des frais de transports en commun
 - 60 544 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	5 694 402,56
COTISATIONS PATRONALES	
Montant cotisations patronales	11 006 325,92

- 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 L.5212-5 du Code du travail.

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]