

# LIVRET D'ACCUEIL

BIENVENUE CHEZ  
ICF HABITAT



© Shutterstock/ProStockStudio

ICF HABITAT



Mars 2022

# BIENVENUE CHEZ ICF HABITAT !

Vous venez d'intégrer ICF Habitat, acteur majeur de l'habitat en France avec près de 95 000 logements en gestion et/ou propriété et une offre d'activités diversifiées.

Filiale de la SNCF, ICF Habitat fait partie de SNCF Immobilier.

Ce document a pour objectif de vous guider et de vous répondre à vos interrogations au moment de faire premiers pas dans l'entreprise.

[ 1516  
collaborateurs

# SOMMAIRE

p.4

**BIENVENUE**  
LE MOT DES  
DIRIGEANTS

p.17

**MES INFORMATIONS RH**  
POLITIQUES RH, MÉTIERS,  
CARRIÈRE, FORMATION,  
RÉMUNÉRATION, VIE AU  
TRAVAIL, DURÉE DU  
TRAVAIL, CONGÉS...

p.5

**MON GROUPE**  
SA CULTURE,  
SON ORGANISATION,  
SES INNOVATIONS...

p.38

**MON QUOTIDIEN**  
CONGÉS, FRAIS  
PROFESSIONNELS,  
ÉQUIPEMENTS DE  
SÉCURITÉ, PAIE,  
DÉPLACEMENTS,  
ETC.

BIENVENUE À BORD !

# LE MOT DES DIRIGEANTS



**Romain DUBOIS**  
Directeur général  
Groupe



**Sylvie CAVROT**  
Directrice  
générale déléguée  
et directrice  
financière Groupe

// En intégrant ICF HABITAT, vous mettez vos compétences au service de l'un des acteurs majeurs de l'habitat en France, riche de ses particularités et atouts :

- composante logement de SNCF Immobilier ;
- acteur de premier plan au service de l'État et des collectivités pour mettre en œuvre les politiques de l'habitat ;
- maîtrise de toute la chaîne des métiers de l'immobilier ;
- offre de services diversifiée (production et rénovation de logements, gestion locative et de proximité, relation client et accompagnement social, administration de biens pour le compte d'autres propriétaires, conseil et transactions immobilières...)
- présence sur l'ensemble du territoire au travers de ses 6 filiales.

Notre ambition consiste à être présent là où les besoins de la SNCF et des Français sont les plus importants, mais aussi d'être une référence au sein de notre secteur en matière d'innovation (architecturale, technique, sociale) et de performance (économique, environnementale et sociale).

Pour devenir ce champion, nous devons poursuivre notre transformation et continuer à progresser ensemble pour conjuguer performance et solidarité au quotidien. Nous comptons sur votre envie, votre engagement et votre motivation pour y arriver. //

## Les membres du Comité de direction du Groupe :



**Patrick JEANSELME**  
Président du  
Directoire  
ICF Habitat  
La Sablière



**Jean-Luc VIDON**  
Directeur général  
ICF Habitat  
La Sablière



**Annick IZIER**  
Directrice générale  
ICF Habitat  
Atlantique



**Christine RICHARD**  
Directrice générale  
ICF Habitat  
Nord-Est



**Carole GAUTHIER-LESCHIERA**  
Présidente  
ICF Habitat  
Sud-Est  
Novedis



**Sophie MATRAT**  
Présidente du  
Directoire  
ICF Habitat  
Sud-Est  
Méditerranée



**Cyril GONZALEZ-ROCHER**  
Directeur  
Trans'Actif  
Immobilier



**Valérie BIGNON**  
Directrice  
Ressources  
Humaines et  
Transformation



**Samuel TAJTELBOM**  
Directeur de  
l'Immobilier  
Groupe



**Renaud VASSEUR**  
Directeur  
Systèmes  
d'information  
Groupe



**Mathilde JOURDAN**  
Directrice du  
parcours et de la  
culture clients



**Sylvie DIDELOT-MESA**  
Directrice  
juridique Groupe



**David LEVI**  
Directeur  
communication  
Groupe



# MON GROUPE

## QUELLES SONT SES VALEURS ?

ICF Habitat propose des solutions d'habitat adaptées aux besoins des agents SNCF et des Français, notamment les plus modestes. Le Groupe propose également des services et un accompagnement social à ses 210000 locataires. Son action relève ainsi d'une mission de service public et d'intérêt général.

ICF Habitat fait par ailleurs partie intégrante du groupe SNCF qui compte 272000 collaborateurs dans le Monde.

C'est pourquoi chaque collaborateur doit à la fois maîtriser la technique de son métier et adopter une attitude irréprochable.

**Refléter l'image d'ICF Habitat, c'est incarner ses valeurs au quotidien avec chacun de nos interlocuteurs :**



C'est aussi s'approprier des principes éthiques ne souffrant aucune concession, basés sur le respect des personnes, l'intégrité, l'exemplarité, le respect du droit et la confidentialité.

Au cœur de la vie de nos locataires, chacun d'entre nous doit construire en permanence un "vivre ensemble" conciliant diversité et savoir-être.

## QUELLES SONT NOS AMBITIONS ?

Le Groupe ICF HABITAT a pour ambition d'être un acteur majeur de la mise en œuvre des politiques de l'habitat et de la conception d'un habitat innovant, responsable, inclusif et durable.

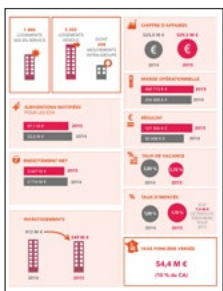
Pour ce faire, le Groupe a 3 **objectifs stratégiques** qui guident son action :



**1** [ **Être présent dans les zones de besoin**, en s'implantant à proximité des transports et activités. Pour ce faire, le Groupe investit dans les zones urbaines en développement, profitant notamment des programmes d'aménagement développés sur des friches SNCF devenues sans utilité pour l'activité ferroviaire.



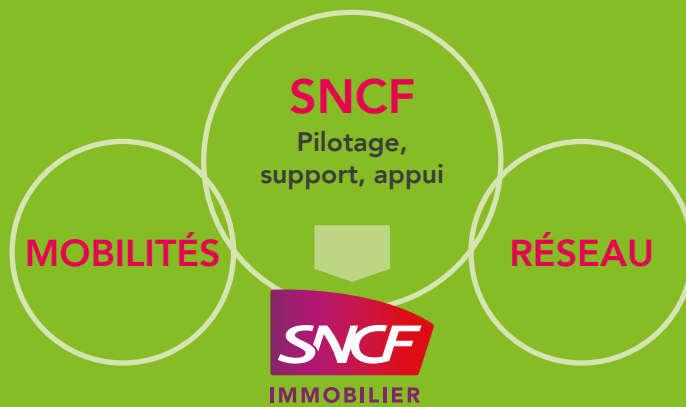
**2** [ **Optimiser la satisfaction de ses clients**. En premier lieu sont visés les locataires, pour lesquels le Groupe entend toujours **optimiser la qualité de ses services** (mesurée au travers d'enquêtes annuelles) et **développer de nouvelles façons de "bien-vivre ensemble"**. Mais les clients, ce sont aussi les collectivités (pour mettre en œuvre leurs politiques locales de l'habitat) et la SNCF (pour proposer une offre de logements adaptée aux besoins des agents SNCF, ICF Habitat étant collecteur de la PEEC SNCF).



**3** [ **Développer la performance à tout niveau**. Pour être un acteur majeur, il est nécessaire d'asseoir notre **performance économique**, à la fois en développant notre chiffre d'affaires (lutte contre la vacance et les impayés, nouvelles ressources liées aux parkings, commerces, antennes...) et en maîtrisant nos frais de gestion (optimisation constante des achats et des frais de structure). C'est cette performance économique qui nous permet d'investir, alors que les aides financières se réduisent.

Cette performance est également recherchée **au plan social** (au travers de l'accompagnement de nos locataires et des publics en difficulté) et au **plan environnemental** (à travers la recherche de performance énergétique sur nos patrimoines).

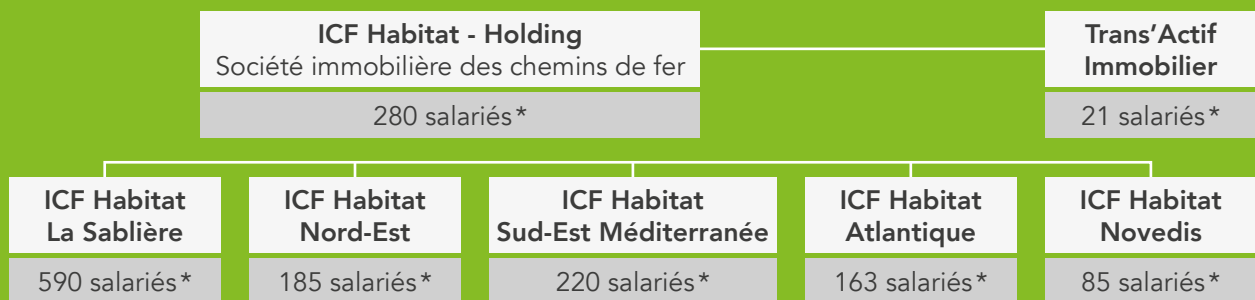
Pour atteindre cette performance, nous devons être constamment **attentifs à l'efficacité de nos organisations, processus et outils**, lesquels sont aussi garants de la qualité de vie au travail de chaque collaborateur.



Retrouvez plus de détails sur le groupe SNCF sur [www.sncf.com](http://www.sncf.com)

Gestion & synergie

Actionnaire



\* Effectif ETP au 31 décembre 2020

## ET SUR LE TERRAIN ?

Le Groupe est organisé au travers de **13 agences ou directions territoriales**, regroupant les fonctions relations de proximité, gestion locative et maintenance. Elles assurent un maillage du territoire et le contact avec les élus des collectivités locales.

La holding **SICF** assure les fonctions finances, systèmes informatiques, paie et gestion administrative, centralisées à son niveau. Elle réalise également les fonctions formation, achats et communication pour le Groupe. S'y ajoutent enfin l'expertise, le pilotage stratégique et la conduite de différents projets " métiers " sur la gestion locative et la gestion du patrimoine.

Les **sièges des filiales** assurent différentes fonctions supports et la maîtrise d'ouvrage de nos projets de développement immobilier. Outre la direction générale de la société, les sièges des filiales assurent l'animation des directions territoriales, notamment sur nos deux grands métiers que sont la gestion locative et l'entretien du patrimoine. S'y ajoutent les RH (recrutement, conseil, choix de formation), la communication de proximité et parfois les achats.



[> Le Groupe > Qui sommes nous ?](#)

## PORTRAITS DE SOCIÉTÉS

### Patrimoine, enjeux, principaux chiffres

#### ICF HABITAT (SICF)

##### LA SOCIÉTÉ EN BREF

Existant depuis plus de 90 ans, la Société immobilière des chemins de fer assure 3 fonctions :

- c'est la holding du Groupe, c'est-à-dire le seul actionnaire des filiales dont elle nomme les dirigeants ;
- c'est le cœur du groupement de moyens, au sein duquel sont mutualisés plusieurs services (**finances, informatique, paie et formation, expertises clientèle et immobilières, achats, juridique, assurances**) ;
- enfin, c'est le collecteur de la PEEC SNCF qui finance les programmes immobiliers du Groupe et gère les demandes des cheminots.

##### SES ENJEUX

Garante du bon fonctionnement du Groupe, les équipes de la SICF sont à l'œuvre au quotidien pour favoriser le travail en commun et améliorer les **outils partagés** dans tous les domaines : clientèle, informatique, RH, communication, achats.... C'est aussi à son niveau que les décisions d'investissement sont validées dans le cadre du **Comité Visa**, garantissant une discipline financière. Enfin, la SICF gère l'ensemble des flux financiers du Groupe.

##### SES DEUX ENJEUX DE FOND

- **harmoniser et optimiser les processus du Groupe ;**
- **gérer les projets stratégiques avec efficacité et être à l'écoute du terrain.**

##### SES DIRIGEANTS

Président du Conseil d'administration :

**Katayoune PANAHI**

Directeur Général :

**Romain DUBOIS**

Directrice générale déléguée et directrice financière :

**Sylvie CAVROT**

Directrice Ressources humaines et Transformation :

**Valérie BIGNON**

Directeur des Systèmes d'information :

**Renaud VASSEUR**

Directrice du parcours et de la culture clients :

**Mathilde JOURDAN**

Directeur Immobilier :

**Samuel TAJTELBOM**

Directrice Juridique :

**Sylvie DIDELOT-MESA**

Directeur Communication Groupe :

**David LEVI**

#### ICF HABITAT NOVEDIS

##### LA SOCIÉTÉ EN BREF

Durant longtemps, ICF Habitat Novedis a géré un important patrimoine de logements libres intermédiaires, dont une partie en propriété propre et une autre issue du parc immobilier de SNCF. Réparti sur l'ensemble du territoire national, en particulier dans les grandes métropoles, ce patrimoine s'adressait en priorité aux cadres SNCF et aux ménages français dont les revenus dépassent les plafonds sociaux. En 2018, le Groupe ICF Habitat a créé une société foncière dans laquelle 4000 logements de Novedis ont été transférés en propriété et dont le capital a été ouvert, pour 80%, à des investisseurs externes afin de relancer la production de logements libres et intermédiaires. Novedis est resté gestionnaire de ce parc par voie de mandat de gestion (prestation de gestion locative, de gardiennage, d'entretien et de rénovation. Parallèlement, Novedis a mis en place un plan de cession de ses autres actifs immobiliers ne répondant pas aux besoins du Groupe ICF Habitat ni de la foncière ; très avancée déjà, la mise en œuvre de ce plan se terminera dans trois ans.

##### SES ENJEUX

ICF Habitat Novedis est une société en transformation. Depuis deux ans, la société se spécialise et se professionnalise dans l'activité d'administration de biens pour le compte d'autres propriétaires. Ses enjeux sont de :

- poursuivre l'évolution de la posture et des pratiques métier des équipes afin d'asseoir son savoir-faire de property manager ;
- réussir son entrée sur le marché très concurrentiel du property management et démarcher de nouveaux clients potentiels pour obtenir de nouveaux mandats de gestion et ainsi développer son portefeuille d'actifs en gestion.

##### SES DIRIGEANTS

Présidente :

**Carole GAUTHIER**

Directrice Patrimoine et développement :

**Bernadette LACÔTE**

Responsable Ressources humaines :

**Lucie DUARTE**

Directrice Clientèle :

**Florence BERNARD**

##### SES CHIFFRES (2020)

**3 922** logements gérés pour le compte de Vesta

**1 980** logements en propriété (inscrits dans un plan de cessions sur 3 ans)



## PORTRAITS DE SOCIÉTÉS

### Patrimoine, enjeux, principaux chiffres

#### ICF HABITAT LA SABLIÈRE

##### LA SOCIÉTÉ EN BREF

Avec **39 867 logements**, ICF Habitat La Sablière est le premier bailleur du Groupe et représente plus de 3% du parc locatif social en Île-de-France. Un des principaux constructeurs sociaux sur Paris, La Sablière est au cœur du développement de l'offre du Groupe dans le Grand Paris. Reconnue pour son innovation sociale et technique, la société est un acteur majeur des contrats de ville.

##### SES ENJEUX

**Acteur du Grand Paris** et de sa nouvelle donne territoriale, ICF Habitat La Sablière s'engage auprès des collectivités pour leur **développement urbain et social**. La société mise sur l'**innovation technique et architecturale**, notamment au travers de "Réinventer Paris" et du redéveloppement des emprises ferroviaires. Présente auprès des associations, la société entend développer des liens étroits avec ses locataires, notamment au travers d'une politique active de concertation.

##### SES DIRIGEANTS

Président du Conseil de surveillance :

**Romain DUBOIS**

Président du directoire :

**Patrick JEANSELME**

Directeur Général :

**Jean-Luc VIDON**

Directrice des Ressources humaines, Secrétaire générale :

**Sarah LEVASSEUR-ALGIS**

Directrice Clientèle :

**Marie-France MOLINA**

Directrice Communication :

**Martine GILLOT**

Directeur Développement :

**Hervé FONTAINE**

Directeur Patrimoine :

**Christophe AUBRIOT**

Directeur Sûreté :

**Éric NEMECEK**

Directrice DT Paris :

**Véronique QUÉMÉRÉ**

Directeur DT Est :

**Ulric CAMAN**

Directrice DT Ouest :

**Catherine MALINKA**

Directrice DT Sud :

**Magali CAFFENNE**

##### SES CHIFFRES (2020)

**39963** logements et équivalents

**73** logements mis en service

**699** logements réhabilités

**2,10%** de taux de vacance

**221 millions €** de chiffre d'affaires

**80,3 millions €** d'investissements

#### ICF HABITAT ATLANTIQUE

##### LA SOCIÉTÉ EN BREF

Avec **12 442** sur le territoire Ouest et Sud-Ouest de la France, ICF Habitat Atlantique, Entreprise Sociale pour l'Habitat, conjugue son accompagnement historique de la SNCF aux politiques de l'habitat des collectivités locales autour de leurs enjeux de mixité sociale, de respect de l'environnement et de rénovation urbaine en portant une attention particulière à la qualité de vie des occupants.

##### SES ENJEUX

Après un recentrage patrimonial très important ces dernières années, ICF Habitat Atlantique entend accompagner les besoins des collectivités sur **les territoires dynamiques de la façade Atlantique et de Toulouse**.

##### SES DIRIGEANTS

Président du Conseil d'administration :

**Gilles ALBERTUS**

Directrice Générale :

**Annick IZIER**

Directeur Patrimoine :

**Patrick GŒURIOT**

Responsable Ressources humaines :

**Nathalie DEVINNE**

Responsable Communication :

**Audrey RENNERT**

Directrice territoriale Sud-Ouest :

**Françoise CRAVÉA**

Directeur territorial Ouest :

**Pierre LÉCOLIER**

##### SES CHIFFRES (2020)

**12442** logements et équivalents

**88** logements mis en service

**90** logements réhabilités

**71** logements cédés

**4,27 %** de taux de vacance

**58 millions €** de chiffre d'affaires

**26 millions €** d'investissements

Ciblant les grandes métropoles aux besoins inassouvis, la société y renouvelle son parc. Au-delà, dans un contexte économique plus contraint, ICF Habitat Atlantique se lance dans une démarche destinée à améliorer et rendre plus performante la fonction commerciale.

## PORTRAITS DE SOCIÉTÉS

### Patrimoine, enjeux, principaux chiffres

#### ICF HABITAT NORD-EST

##### LA SOCIÉTÉ EN BREF

ICF Habitat Nord-Est est implantée sur un territoire assez large ; elle dispose d'un siège à Paris, de 4 agences situées à Lens, Lille, Amiens et Metz, et de 2 délégations territoriales situées à Reims et Strasbourg. La société a remis en état son parc et recentre désormais son développement sur quelques territoires cibles, notamment les grandes agglomérations de l'Oise. Elle bénéficie également d'un important patrimoine historique avec des cités cheminotes.

##### SES ENJEUX

Adaptant ses investissements à ses contraintes économiques, la société est attentive à ses frais de gestion pour maintenir sa marge de manœuvre financière. Elle s'est engagée dans une démarche d'amélioration de la qualité de service ces dernières années, notamment au travers du plan d'actions CAPS 2020. Pour financer les investissements, la lutte contre les impayés et contre la vacance est le challenge quotidien de toutes les équipes.

##### SES DIRIGEANTS

Président du Conseil d'administration :

**Jacques GOOLEN**

Directrice Générale :

**Christine RICHARD**

Responsable pôle politique locative :

**Didier HOUBINE**

Responsable pôle qualité de service :

**Geoffrey GOSSET**

Responsable ressources humaines :

**Marie-Hélène GACEUS**

Responsable Communication :

**Vanessa THOMAS**

Directeur Patrimoine :

**Loris POIDVIN**

Directeur Artois Flandres Hainaut :

**Éric BRYLOWSKI**

Directeur Alsace Lorraine :

**Éric SUAREZ**

Directeur Picardie Champagne :

**Romuald SARRAUTE**

##### SES CHIFFRES (2020)

**18 199** logements et équivalents

**141** logements mis en service

**340** logements réhabilités

**473** logements cédés

**2,52%** de taux de vacance

**93 millions €** de chiffre d'affaires

**17 millions €** d'investissements

#### ICF HABITAT SUD-EST MÉDITERRANÉE

##### LA SOCIÉTÉ EN BREF

ICF Habitat Sud-Est Méditerranée, dont le siège social est basé à Lyon, couvre **4 régions** (PACA, Occitanie, Auvergne Rhône-Alpes et Bourgogne Franche-Comté).

Trois directions territoriales gèrent le parc immobilier. La société se développe et se recentre sur les zones à marché tendu, tout en développant la qualité de son parc au moyen d'une politique active de maintenance.

##### SES ENJEUX

La société a co-construit, avec ses collaborateurs, un **projet d'entreprise nommé SEM 2020**. Il reprend trois enjeux stratégiques qui animent les actions de la société : l'esprit d'entreprendre, la proximité dans la qualité de service ainsi que la performance économique et patrimoniale.

Attachée à la qualité de service, la société a été pilote du Groupe pour développer de nouvelles façons de travailler, qu'il s'agisse de la mobilité informatique de ses gestionnaires d'immeubles ou la recherche de nouveaux modes constructifs.

##### SES DIRIGEANTS

Président du Conseil de surveillance :

**Pierre PELOUZET**

Présidente du directoire :

**Sophie MATRAT**

Responsable Ressources humaines :

**Cynthia AGERON**

Responsable Technique Patrimoine :

**Florence LEMEY**

Directeur Construction Aquisitions :

**Mourad ABA**

Directrice Clientèle :

**Jérôme ORÉLU**

Directrice projets stratégie :

...

Responsable Communication :

**Nadège GRAGLIA**

Directrice agence Rhône

Alpes Auvergne :

**Roxane MICHEL**

Directeur agence Provence :

**Icrème MOSTAFI**

Directeur agence Côte d'Azur :

**Emmanuel PADOVANI**

##### SES CHIFFRES (2020)

**18 323** logements et équivalents

**108** logements mis en service

**87** logements réhabilités

**44** logements cédés

**2,74%** de taux de vacance

**87 millions €** de chiffre d'affaires

**35,7 millions €** d'investissements

## PORTRAITS DE SOCIÉTÉS

Patrimoine, enjeux, principaux chiffres

### NOTRE PRÉSENCE TERRITORIALE



### TRANS'ACTIF IMMOBILIER

#### LA SOCIÉTÉ EN BREF

Créée en 2010 et dirigée par Cyril Gonzalez-Rocher, Trans'Actif Immobilier assure **conseil et transactions immobilières**. Elle accompagne les sociétés du Groupe ainsi que d'autres acteurs immobiliers dans leurs opérations de transaction immobilières – notamment leurs programmes de cessions **en bloc ou à l'unité**.

#### SES ENJEUX

Au-delà de l'accompagnement des cessions du Groupe, la société a pour principal enjeu de **développer son portefeuille de clients externes**, ce qu'elle fait avec succès. Reconnue pour son expertise et son efficacité, la société travaille désormais pour de nombreux bailleurs et communes.

#### SES CHIFFRES (2020)

1 228 logements vendus en bloc et à l'unité pour les sociétés d'ICF Habitat  
3,6 millions € de chiffre d'affaires

## QUELLE EST SON ORGANISATION ?

**[ 477**  
**millions €**  
*C'est le chiffre  
 d'affaires  
 du Groupe  
 en 2020*

Le Groupe concilie proximité et mutualisation de longue date. Juridiquement, il est composé :

- d'une société holding, la SICF. En outre d'être actionnaire à 100 % de chaque filiale, la holding est également le collecteur de la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) des EPIC SNCF. Ainsi, la SICF reçoit plus de 20 millions € de la SNCF afin de financer des "réservations" de logement auprès de ses filiales ;
- de 4 filiales ESH (entreprises sociales pour l'habitat) proposant près de 90 000 logements HLM et propriétaires de chambres en foyers gérées par Parme ;
- une filiale spécialisée dans l'administration de biens pour le compte d'autres propriétaires sur le marché du logement libre et intermédiaire. Elle gère le patrimoine de la foncière Vesta par voie de mandat (4 000 logements) et développe son action commerciale pour décrocher de nouveaux mandats et élargir son portefeuille de gestion d'actifs ;
- d'une filiale de transactions immobilières, Trans'Actif Immobilier, proposant des prestations de conseil en stratégie et d'opérations de transactions immobilières, notamment la cession de patrimoines en bloc ou à l'unité. Cette filiale travaille tant pour le Groupe que pour des acteurs externes (bailleurs, municipalités...).

Les 6 sociétés du Groupe (hors Trans'Actif Immobilier) ont constitué de longue date un **"groupement de moyens"** (administré par la SICF) qui permet de mutualiser des services, expertises et outils. Sont ainsi mutualisés à ce jour les fonctions finances, informatique, paie et une partie significative des fonctions juridique, des achats, formation et communication. Ces mutualisations offrent un gain de performance et de qualité significatif. De même, différentes expertises sont centralisées pour offrir un conseil et un gain d'efficacité (études foncières, technique, sécurité) de même que le pilotage des outils métiers et de certains processus.

En parallèle, **la proximité avec nos locataires et les élus s'est renforcée** au travers des directions générales des filiales, d'un réseau de 13 directions territoriales et, sur le terrain, d'un réseau de responsables territoriaux, responsables de site et personnels d'immeubles.

Le pilotage du Groupe fait l'objet d'échanges et de décisions au niveau du **Comité de direction du Groupe (CDG)** réunissant ses dirigeants. Ce comité suit et pilote les projets et politiques du Groupe. Il est décliné au niveau des métiers par le comité clientèle, la réunion des directeurs patrimoine, le club RH.

*Le Groupe a  
 investi en  
 2020*

**[ 203**  
**millions €**

[ 428  
logements

*C'est le nombre de  
logements que le Groupe  
a construit ou acquis en  
2020*

La discipline financière en matière d'investissements est essentielle pour la pérennité et un développement équilibré du Groupe. C'est pourquoi l'ensemble des décisions de constructions, réhabilitations ou cessions supérieures à 1 million € sont validées dans le cadre du **comité Visa**.

En deçà, le **pilotage opérationnel de chaque société est assuré par sa direction** dans le cadre des Codir et avec les instances légales (conseil d'administration pour Novedis, Atlantique et Nord-Est ou conseil de surveillance et directoire pour La Sablière et Sud-Est Méditerranée).

## ICF HABITAT, UN GROUPE INNOVANT

ICF Habitat accélère sa transformation numérique. En effet, tant nos façons de travailler que nos relations avec nos clients sont appelées à évoluer.

Pour ce faire, le Groupe a un catalogue de **projets innovants**, en cours ou déjà en place dans certaines filiales : état des lieux sous tablettes, maquette numérique de notre patrimoine (SITP), Extranet clients, visite virtuelle, gestion électronique des dossiers locataires, e-learning et classes virtuelles, SI Achats et plate-forme dématérialisée...



SITP OOCso BIM  
IKOS

Parmi les projets de transformation numérique engagés par le Groupe, le **SIRH** (Système d'Informations Ressources Humaines) offre une large palette d'applications aux salariés au sein d'un seul et même système. Ainsi, chaque salarié peut gérer en direct divers aspects administratifs (absences, frais, acomptes), mais aussi préparer son entretien annuel et suivre ses objectifs.

## MON GROUPE



**JE SUIS  
MANAGER**

Le manager est le maillon fort de la chaîne de l'innovation. C'est grâce à son implication et encouragement que ses collaborateurs se sentiront assez en confiance pour proposer des initiatives et des pistes de progrès.

### INTRANET

> [Espace Manager](#)

De même, chaque manager peut demander et suivre les recrutements et l'évolution de la rémunération de ses collaborateurs. Enfin, un module de formation réunit e-learning, tutoriels et gestion de la formation classique, pour toujours plus d'agilité. ICF Habitat fait ainsi figure de référence dans la digitalisation de ses processus RH !

## Innover dans nos processus

L'innovation ne se limite pas à de nouveaux outils et logiciels. Encore faut-il s'interroger sur nos façons de faire au quotidien pour gagner du temps et apporter un service de plus grande qualité. Innover ne demande pas toujours un gros investissement, mais parfois simplement de mettre à plat ce qui est fait, les outils utilisés, ceux qui sont disponibles et de simplifier au maximum en se concentrant sur les besoins de nos clients.

Cette innovation au service de nos clients peut être de différentes natures : préparer un projet de construction conjointement avec les élèves d'une école d'architecture, automatiser dans un mail type l'accueil des nouveaux embauchés, travailler en partenariat avec une association pour occuper et sécuriser nos appartements voués à la démolition, etc.

Pour cela, le Groupe valorise deux comportements essentiels chez ses collaborateurs : **l'initiative et la collaboration**.

Réunions métiers, ateliers enquête salariés, convention du personnel, réunion d'équipe ou groupe de travail, challenges société... de nombreux cadres d'expression existent dans le Groupe pour favoriser l'émergence de ces "petites" initiatives du quotidien.

C'est aussi parfois en échangeant, dans le Groupe ou en externe, que des innovations naissent ou que simplement de bonnes pratiques se généralisent.



**+ D'INFOS  
SUR INTRANET**

Découvrez nos projets sur :  
> [Qui sommes nous](#)  
> [Projets et innovations](#)

## ÉTHIQUE : PRINCIPES À CONNAÎTRE

ICF Habitat exerce un métier sensible où les pressions et les parties prenantes sont diverses et nombreuses. Cela doit l'engager à viser l'exemplarité. C'est tout le sens de sa démarche éthique, portée par le comité éthique du Groupe.

### LA CHARTE ÉTHIQUE

Afin de protéger ses salariés et ses propres intérêts tant sur le plan financier qu'en terme d'image et de réputation, ICF Habitat a élaboré une charte éthique, fixant des règles liées à 5 principes clés, simples, mais exigeants :

- le respect du Droit ;
- le respect des personnes (collègues, prestataires...);
- l'intégrité ;
- l'exemplarité ;
- le respect de la confidentialité.

Toute attitude ou comportement considéré comme contraire à ces principes pourra être sanctionné.

Cette charte est complétée d'un **code de conduite** destiné à prévenir tout acte délictueux, notamment toute tentative de corruption.

### LA PROCÉDURE EN CAS DE DOUTE

Le premier interlocuteur en cas de doute sur la conduite à tenir est le manager, dont l'un des rôles est de conseiller sur le "bon comportement", notamment au travers des recommandations ou fiches pratiques existantes.

Au-delà, tout salarié peut saisir le comité éthique pour alerte ou demande d'avis. Pour plus de détails, vous êtes invité à consulter la charte éthique.

Face à un acte délictueux, chacun peut saisir **la plate-forme d'alerte** (<https://report.whistleb.com/fr/icfhabitat>). Si vous recevez un cadeau et avez un doute sur les conditions d'acceptation, vous pouvez vous référer aux principes de la politique cadeaux afin de vérifier les règles d'acceptabilité.



> [Le Groupe](#)  
> [Notre éthique](#)

#### DOCS UTILES

> [Charte éthique ICF Habitat](#)

> [Mémento Éthique](#)

> [Fiches pratiques](#)



La démarche éthique d'ICF Habitat impose au manager un devoir d'exemplarité et lui donne un rôle de veille et conseil : c'est au manager de contrôler la bonne adéquation des comportements de ses collaborateurs vis-à-vis des principes énoncés dans la charte Éthique et de donner conseil. La charte et différentes fiches pratiques offrent les clés de compréhension et d'application de la démarche.



> [Illico](#)

## ICF HABITAT EN CHIFFRES (données 2020)

### Résultats financiers

477 M€ de chiffre d'affaires

203 M€ d'investissements réalisés



### Locataires

210 000 personnes logées sur  
l'ensemble du territoire dont

30% de locataires SNCF

### Patrimoine

428 logements mis en service

1 216 logements réhabilités ou améliorés

1 110 agréments obtenus



### Emploi et formation

1 516 salariés

dont 618 personnes de proximité

183 embauches en CDI





# MES INFORMATIONS RH

# POLITIQUE RH & PRINCIPES

*En entrant chez ICF Habitat, vous intégrez un Groupe animé par une volonté forte : celle d'offrir à ses collaborateurs des conditions de motivation, d'évolution et d'épanouissement professionnel de qualité.*

*Vous rejoignez des équipes engagées pour une activité passionnante au cœur de la cité et des attentes de nos concitoyens.*

*Vous serez fier, à l'instar de vos collègues, dont vous découvrirez rapidement l'attachement et l'implication au service des clients, d'exercer vos compétences au sein d'ICF Habitat et de les développer.*

*Bienvenue !*



Au-delà du présent livret d'accueil, **ayez le réflexe Intranet !** Au fil des ans, l'**espace salariés** s'enrichit de vos questions. Au-delà, pour toute question administrative & paie, votre gestionnaire RH du CSP-RH est votre contact. Plus important encore, votre DRH et son équipe (RRH, formation) sont là pour vous conseiller.

## QUELLE EST LA POLITIQUE RH DU GROUPE ?

L'objectif majeur de notre politique RH est de créer les conditions d'épanouissement des collaborateurs afin d'assurer la réussite de l'entreprise.

Pour y parvenir, ICF Habitat développe un ensemble de programmes, mesures et actions dans tous les domaines : recrutement & intégration, formation et développement, rémunération, mobilité, gestion des carrières, qualité de vie au travail, accompagnement face aux incivilités...

Depuis de nombreuses années, ICF Habitat fait de la promotion de la diversité une de ses priorités, la considérant comme un des leviers de sa performance. Cette volonté se concrétise par des politiques innovantes menées notamment en faveur des jeunes éloignés de l'emploi, des seniors, des personnes en situation de handicap, de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les résultats sont là avec une forte mixité, une intégration réussie du handicap et des processus visant à garantir une égalité de traitement entre salariés de tous âges et de toutes origines.

Toutefois, il appartient à chaque salarié de construire un « vivre et travailler ensemble » fondé sur la tolérance et le respect mutuel.

## COMMENT SONT DÉFINIES LES RÈGLES RH ?

ICF Habitat connaît un **dialogue social riche** qui a abouti à de nombreux accords collectifs, conclus avec vos représentants issus du terrain. Toutes les règles sont identiques dans le Groupe, sauf le temps de travail et la prime de vacances pour ICF Habitat Novedis.

Au-delà de ces accords, guides et informations sont mis à la disposition des salariés via l'intranet pour vous aider dans l'accomplissement de vos fonctions au quotidien. Ces documents peuvent aller des principes éthiques les plus larges (charte éthique) à des recommandations plus particulières (consignes sécurité, règles marché, procédure frais professionnels, guides métiers, fiche télé-travail, etc.).

Informez-vous et n'hésitez pas à poser une question en cas de doute ! **Tout salarié peut poser une question via l'Intranet** et nous nous engageons à apporter une réponse publique.



Des guides et fiches pratiques sont élaborés tout spécialement à votre intention. Vous pouvez y accéder sur l'Intranet : [> espace managers.](#)

## L'ÉQUIPE DES RESSOURCES HUMAINES



**Valérie BIGNON**  
DRH Groupe,  
SICF et Trans'Actif  
Immobilier



**Sarah LEVASSEUR-ALGIS**  
DRH  
ICF Habitat  
La Sablière



**Lucie DUARTE**  
RRH  
ICF Habitat  
Novedis



**Marie-Hélène GACEUS**  
RRH  
ICF Habitat  
Nord-Est



**Cynthia AGERON**  
RRH  
ICF Habitat  
Sud-Est  
Méditerranée



**Nathalie DEVINNE**  
RRH  
ICF Habitat  
Atlantique

# CONTRAT ET CONVENTION COLLECTIVE



## QUELLES SONT LES SPÉCIFICITÉS LIÉES À MON CONTRAT DE TRAVAIL ?

Les salariés ICF Habitat sont recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat à durée déterminée (CDD). Votre contrat de travail vous rappelle :

- votre salaire annuel et mensuel ;
- votre lieu de travail, lequel peut être modifié dans la même zone ;
- votre emploi et votre classification. La classification des emplois est déterminée de manière collective et la liste des emplois et des coefficients est disponible sur l'Intranet. Un descriptif d'emploi est fourni, lequel n'est qu'indicatif. Vos tâches évolueront au fil des années ;
- votre durée du travail. Sauf temps partiel, votre horaire est fixé par votre hiérarchie ou *via* un horaire variable. Il peut lui aussi évoluer au cours du temps ;
- le rappel de vos obligations de loyauté et confidentialité ;
- l'autorisation d'utiliser votre image. Cette clause n'a pas pour objectif de faire de vous un mannequin, mais simplement de pouvoir utiliser les photographies où vous apparaissez même de manière mineure ;
- la cession de tous droits d'auteurs liés à vos travaux au sein du Groupe.



## QUELLE EST LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE ?

Trois conventions collectives s'appliquent dans le Groupe :

- la principale est celle des "SA et fondations d'HLM" et couvre les ESH et la holding ;
- ICF Habitat Novedis et Trans'Actif Immobilier relèvent de la convention collective de l'immobilier.
- Par ailleurs, les gardiens d'ICF Habitat Novedis relèvent de la convention collective des gardiens et concierges.

## MES INFORMATIONS RH

Au-delà de ces conventions, le Groupe a choisi d'avoir un statut collectif et des règles au maximum identiques pour toutes les sociétés du Groupe et catégories professionnelles. C'est ainsi que tous les accords sont négociés au niveau du Groupe. Toutefois quelques différences subsistent liées à la convention collective ou à l'histoire de l'entreprise. Elles sont résumées dans le tableau ci-dessous.

		Prime de vacances	Temps de travail
ESH	Pers. administratif	0,5 mois	39 h ou forfait jours cadres + 21 jours RTT
	Pers. immeubles	4 % mini annuel	Variable suivant les jours travaillés et si logés ou non
NOVEDIS	Pers. administratif	Absent	37 h ou forfait jours cadres + 12 jours RTT
	Pers. immeubles	Absent	37 h + 12 jours RTT
TRANS'ACTIF IMMOBILIER		Absent	39 h ou forfait jours cadres + 21 jours RTT

# REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

## COMMENT S'ORGANISE LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL AU SEIN D'ICF HABITAT ?

### Comité social et économique (CSE)

Chaque société dispose depuis 2019 d'un comité social et économique (CSE), élu pour 4 ans. Réunissant les anciens DP, CE et CHSCT, le CSE veille à l'application des règles et accords et est informé sur l'activité de l'entreprise et ses projets. Acteur essentiel du dialogue social, le CSE peut contribuer par ses remarques ou propositions à l'évolution de différents sujets. Les CSE offrent également des activités sociales et culturelles, gérant près de 623 000 €.



Les CSE sont aussi consultés par l'employeur sur les mesures dédiées à la protection de la santé et de la sécurité du personnel et à l'amélioration des conditions de travail. Ils peuvent enquêter avec l'employeur en cas d'accident pour proposer des mesures de prévention.

Désigné par les CSE, le Comité central social et économique (CCSE) assure la représentation du personnel au niveau du Groupe et est consulté sur la stratégie du Groupe et sa politique sociale.

### Organisations syndicales

Lors des élections DUP, les organisations syndicales ayant obtenu au moins 10% des voix sont reconnues représentatives. Elles peuvent alors désigner des délégués syndicaux, négocier et signer des accords collectifs au niveau du Groupe.

## ÊTRE ÉLU DU PERSONNEL : UNE EXPÉRIENCE ENRICHISSANTE

En étant élu, vous avez l'opportunité d'être informé sur l'activité et les projets du Groupe en amont et pouvez contribuer – par l'intelligence de vos propositions et remarques – à faire évoluer les projets du Groupe.

En effet, la réussite de nos projets passe par la prise en compte le plus en amont possible de contraintes terrain parfois méconnues et du retour des salariés ; cela passe aussi par les IRP. **Le Groupe est attaché à un dialogue social de qualité et efficace**, ce qui suppose que les élus du personnel soient le plus représentatif possible des salariés et vivent au jour le jour les richesses et contraintes de nos métiers.

Ainsi, le Groupe veille à ce que les contraintes des réunions soient minimisées au maximum pour permettre aux élus de concilier leur mandat avec leur métier, favorisant des élus de terrain (le Groupe n'a pas de permanent syndical).

Afin de lever les craintes des salariés souhaitant s'engager, le Groupe met en œuvre différentes garanties en matière de salaire et carrière pour encourager chacun à représenter ses collègues en devenant élu, que l'on soit jeune embauché ou un ancien.

# RÉMUNÉRATION

## COMMENT SE DÉCOMPOSE MA RÉMUNÉRATION ?

Votre **rémunération de base** comprend :

- un **salaire mensuel de base**, fixé au vu de votre expérience, de votre emploi et du minimum conventionnel ;
- une **prime d'ancienneté** (sauf G8/G9/C4) versée chaque mois à hauteur de 0,6% du salaire mensuel dès la première année, puis + 0,6% chaque année. Cette prime est limitée à un plafond de 10,8% ;
- une **gratification de fin d'année** (= 13<sup>e</sup> mois) en novembre ;
- une **prime de vacances en juin** (hors ICF Habitat Novedis et Trans'Actif Immobilier).

## MES INFORMATIONS RH

En supplément, ICF Habitat reconnaît **la performance** de ses salariés au travers de deux dispositifs :

- une **prime variable** versée en mars et calculée au vu de l'atteinte de vos objectifs. Celle-ci peut aller de **0 à 5% de votre rémunération annuelle** (certains salariés bénéficient d'un taux supérieur, notamment 8% pour les salariés au forfait en jours). Il est à noter que cette prime bénéficie à tous les salariés ! Ce pourcentage de 5 ou 8% est le maximum versé en cas d'objectifs dépassés. En moyenne, la prime variable est de 3,2% pour un salarié "classique" à 5%.
- un **intéressement collectif** versé en mai à tous les salariés (avec 3 mois d'ancienneté) et qui peut représenter jusqu'à 7% de votre rémunération annuelle. Le montant global d'intéressement est basé sur l'atteinte d'objectifs ciblés de 8 indicateurs clés pour le Groupe. Chaque indicateur débloque une enveloppe d'intéressement, plus ou moins importante selon l'atteinte des objectifs ciblés, et toutes ces sommes se cumulent pour former l'enveloppe globale d'intéressement à distribuer.

Des indemnités peuvent aussi vous être versées plus ponctuellement en contrepartie de **contraintes particulières** (astreintes, site particulier...).

Vous pouvez aussi bénéficier d'une **prime en cas de médaille du travail** à hauteur de 1 à 2 mois de salaire, en fonction du rang de la médaille attribuée et de l'ancienneté (dans la limite de 3 SMIC mensuels).

## COMMENT ÉVOLUE MA RÉMUNÉRATION ?

Le Groupe veille à ce que les salaires qu'il verse soient compétitifs. Pour ce faire, il vérifie chaque année comment ses salaires sont positionnés au regard du secteur afin d'ajuster au besoin les salaires de certains métiers.

Les salaires **évoluent déjà automatiquement en fonction de l'ancienneté**, puisqu'en pratique, plus de 92% des salariés bénéficient chaque année d'au minimum +0,6% au travers de la revalorisation de leur prime d'ancienneté.

Au-delà, chaque année, la DRH Groupe et les organisations syndicales se réunissent lors de la **NAO** (négociation annuelle obligatoire) pour fixer les budgets salaires. Ceux-ci sont calculés au regard du benchmark des autres entreprises, de l'inflation et de l'évolution des loyers (notre principale ressource). La discussion porte alors sur la répartition de ce budget. Qu'il y ait accord ou



[> Espace salarié](#)  
[> Rémunération et avantages sociaux](#)

### DOCS UTILES

[> La rémunération chez ICF Habitat](#)

pas, il est alors décidé de la politique salariale pour l'année à venir. En moyenne, les augmentations de salaire sont toujours supérieures à l'évolution du pouvoir d'achat en France.

Le budget des augmentations de salaires, aussi appelé **budget MIR**, prévoit les enveloppes à distribuer et les conditions de versement (minimum, cibles prioritaires). Sur les dernières années, le Groupe a notamment insisté sur l'individualisation du salaire des cadres et des **budgets supplémentaires pour les jeunes embauchés**.

Au vu de ce budget, directions et managers décident **en mars des augmentations individuelles**. C'est aux managers qu'il revient d'arbitrer au vu des compétences, du niveau de rémunération et du potentiel. Dans ce contexte, les non-cadres bénéficient généralement d'une augmentation minimale garantie.

Enfin, à chaque promotion, une augmentation spécifique est prévue dans le cadre d'un budget dédié aux promotions.



Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter le document explicatif [« myPeopledoc »](#)

## À QUOI SERT LE COFFRE-FORT ÉLECTRONIQUE ?

Depuis mars 2018, ICF Habitat a mis en place **un coffre-fort électronique gratuit, MyPeopledoc**, à destination de l'ensemble de ses salariés. Le principal objectif : mettre à leur disposition les bulletins de paie au format dématérialisé ! Mais ce n'est pas tout, le coffre-fort permet également :

- à ICF Habitat, de vous transmettre d'autres documents tels que des actualités DRH ;
- au salarié, de stocker des documents personnels (contrats, diplômes, factures...).

Pour vous inscrire, utilisez votre adresse email personnelle et le code d'activation communiqué.



Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter les explications : [« Le forfait mobilité durable »](#)

## AVANTAGES SOCIAUX

### COMMENT SONT PRIS EN CHARGE TRANSPORTS ET DÉJEUNERS ?

Votre abonnement aux transports collectifs (et votre abonnement à un système de libre-service vélo) est pris en charge à hauteur de 60%. **Le forfait mobilité durable** est désormais applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Il prend en charge tout ou une partie



## MES INFORMATIONS RH

des frais des salariés qui se déplacent à vélo ou en covoiturage. Cette indemnité est fixée à 396€ par an et versée mensuellement (33€ par mois) et n'est pas cumulable avec le remboursement d'un autre abonnement. Pour cela, vous devez transmettre vos justificatifs (au plus tard dans les trois mois suivant le mois considéré).

Par ailleurs, vous bénéficiez d'une carte titre restaurant avec un montant journalier de 9,20€ financé à 60% par le Groupe (et utilisable du lundi au samedi jusqu'à 19€).

## Y A T-IL UN PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE ? QUELS SONT LES AVANTAGES ?

Le Groupe dispose d'un **plan d'épargne groupe (PEG)** et d'un **plan d'épargne retraite (PER COL)**.

Ces deux plans vous permettent d'épargner jusqu'à 25% de votre salaire, avec un **avantage fiscal** important puisque les plus-values et gains sont exonérés d'impôt sur le revenu. Toutefois, le PEG entraîne un blocage des fonds pendant 5 ans et le PER COL jusqu'à la retraite. De nombreux cas de déblocage existent, dont l'achat de la résidence principale.

Lorsque vous versez votre intéressement, le Groupe accorde un abondement significatif :

- **40%** si vous placez sur le **PEG** (depuis l'accord NAO 2018) ;
- **échelonné par paliers** si vous placez sur le **PER COL** : **100% jusqu'à 100€ placés, 75% de 100 à 500€, 50% au-delà de 500€** (depuis l'accord NAO 2020 et l'avenant n°3 au PER COL).

Géré par des établissements financiers, les fonds bénéficient en général de frais de gestion inférieurs à ceux de votre banque.

## QUELS SONT MES AVANTAGES MUTUELLE ET PRÉVOYANCE ?

Tous les salariés du Groupe sont affiliés à un régime de prévoyance géré par **Gras Savoye/Solimut**.

Ce régime offre **une "mutuelle" remboursant les frais de santé**, avec un haut niveau de remboursement. Cette mutuelle offre deux niveaux : **un régime de base et un régime optionnel**. Cette option couvre mieux les dépenses dentaires ou optiques et la médecine de ville, moyennant une cotisation plus élevée. Il vous incombe de



> Espace salarié  
> Rémunération et avantages sociaux



> Espace salarié  
> Rémunération et avantages sociaux

choisir si vous souhaitez adhérer à l'option, soit à votre embauche, soit avant le 31 octobre ; vous devez alors y adhérer pendant 2 ans minimum.

Si vous avez un conjoint ou des enfants à charge, vous adhérez alors en régime "famille" (sauf si votre conjoint est déjà assuré dans son entreprise).

Le Groupe prend à sa charge **70% de la cotisation** au régime de base de la mutuelle.

Gras Savoye assure également votre **couverture prévoyance face aux accidents de la vie** : arrêts de travail de longue durée, invalidité, ou décès.

Des guides pratiques vous présentent les garanties santé et prévoyance qui sont les vôtres. À ces prestations, s'ajoute l'aide sociale qui peut être mobilisée en cas de coup dur (enfants malades, parents en fin de vie, etc.) ou pour des CESU (Chèque Emploi Service Universel) suite à une maternité.



≥ Espace Salarié  
≥ CSE

## QUELLES SONT LES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES PROPOSÉES PAR LES CSE ?

Les comités d'entreprise des sociétés du groupe ICF Habitat offrent différents avantages. En effet, le Groupe finance chaque CSE à hauteur de **1,17% de la masse salariale**. Cela représente **environ 623 000 €** qui ont vocation à vous être distribués au travers des aides du CSE, que ce soit en chèques vacances, tickets cadeaux, subventions diverses, etc.

Chaque comité décide des règles de versement. Celles-ci sont normalement consultables sur l'Intranet.

## AI-JE DROIT À UN LOGEMENT ICF HABITAT EN TANT QUE SALARIÉ ?

Non. La qualité de salarié du Groupe ne donne aucun droit à l'attribution d'un logement. Certes, rien n'interdit que *in fine* un salarié ICF se voit attribuer un logement social du Groupe, mais uniquement dans le cadre d'une procédure d'attribution externe (mairie, préfecture, DALO, Action Logement). Pour ce faire, une demande de logement social doit être faite *via* le site [www.demande-logement-social.gouv.fr](http://www.demande-logement-social.gouv.fr)

## MES INFORMATIONS RH

L'appui d'Action Logement peut être demandé *via* une demande de réservation locative (cf. formulaire sur intranet) ou pour les autres aides (garantie Visale notamment, prêt). Par ailleurs, les logements qui n'ont pas trouvé preneurs à la SNCF sont disponibles sur le site de la bourse au logement SNCF.

**Attention !** Toute sollicitation pour se faire attribuer indûment ou de manière prioritaire un logement du Groupe en dehors du cadre légal constitue une faute disciplinaire. L'utilisation de notre SI ou de contacts ou données professionnelles à cette fin est également fautive.

# TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS

## QUELLE EST MA DURÉE DU TRAVAIL ?

La durée du travail est de 35 heures par semaine, en moyenne sur l'année. Pour ce faire, le Groupe a mis en place des jours RTT.

Quatre organisations existent à ce jour dans le Groupe :

- le personnel administratif ESH non logé et les salariés de Trans'Actif Immobilier, travaillant 5 jours par semaine, bénéficient d'un **horaire hebdomadaire de 39 heures ou du forfait jours pour les cadres**, et de 21 jours ouvrés de RTT (à poser du lundi au vendredi) sur l'année civile ;
- les gardiens non logés ESH travaillant 6 jours par semaine travaillent **39 heures** et bénéficient de 25 jours ouvrables de RTT (à poser du lundi au samedi) ;
- les gardiens logés ESH travaillent **42 heures 15 minutes** (sur 5 jours avec 22 demi-journées de RTT) **ou 42 heures 10 minutes** (sur 5 jours et demi, avec 24 demi-journées de RTT) ;
- le personnel ICF Habitat Novedis bénéficie d'un horaire de **37 heures ou du forfait jours pour les cadres**, et de 12 jours de RTT.



[> RH pratique](#)  
[> Horaires](#)



## COMMENT TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL ?

Suivant sa situation personnelle et sous réserve de l'accord de son manager et de la DRH, le salarié peut demander à travailler à temps partiel.

Plusieurs formules existent :

- travailler 4 jours par semaine payés 91 % d'un salaire temps plein ;
- travailler 4 jours par semaine avec quelques congés supplémentaires , payés environ 80 % d'un salaire temps plein ;
- travailler 3 jours par semaine payés environ 68 % d'un salaire temps plein.

La rémunération du salarié sera proportionnelle à son temps de travail. Il n'y a pas de jours RTT en cas de temps partiel.



[> RH pratique](#)  
[> Télétravail](#)

## PUIS-JE PRATIQUER LE TÉLÉTRAVAIL ?

Oui. Cette modalité a été ouverte à une majorité de salariés par un accord sur le télétravail et est déjà pratiquée régulièrement par 21 % des salariés administratifs. Le salarié a la possibilité, sous réserve de l'accord de son manager et de la DRH, d'exercer son activité en télétravail de un à trois jours par semaine.

Pour cela, il faut examiner avec son manager les conditions de son travail (peut-on travailler à distance en autonomie ? les fichiers et outils sont-ils tous informatisés ? etc.) et ensuite une période de test est prévue pour s'assurer que cela est gagnant/gagnant. Le salarié peut également télétravailler occasionnellement en cas de grève ou d'intempéries de grande ampleur. Il suffit d'avoir l'accord préalable de son manager et de disposer du matériel nécessaire.

## À COMBIEN DE JOURS DE CONGÉS AI-JE DROIT ?

Tous les salariés ont droit, pour une année complète travaillée, à **27 jours ouvrés de congés payés**. Ils sont à prendre entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de l'année suivante.

L'année de son recrutement, le nombre de jours de congés du salarié est calculé au prorata du nombre de jours travaillés.

Toutefois, avec l'accord de son manager, le nouveau salarié a la possibilité de demander des congés sans solde, ou des congés par anticipation. Passé 5 ans d'ancienneté, chaque salarié acquiert **1 jour ouvrable de congé d'ancienneté**. Ce nombre augmente par tranche de 5 ans d'ancienneté.



[> RH pratique](#)  
[> Absences et congés](#)

**Nota bene :** pour les personnels d'immeuble travaillant le samedi, les congés payés sont calculés en jours ouvrables (à poser du lundi au samedi, ce qui fait un minimum de 32 jours ouvrables de congés).

## COMMENT ÉPARGNER MES CONGÉS OU JOURS RTT ?

ICF Habitat a mis en place un dispositif de compte épargne temps (CET) qui permet d'économiser des jours de congés (fin mai) ou jours RTT (fin décembre), soit pour une utilisation à court terme, soit pour un congé de fin de carrière, avant de partir à la retraite.

### Combien de jours puis-je épargner ?

Chaque salarié peut épargner **un maximum de 12 jours de congés ou RTT par an** (sauf dérogation).

### Comment utiliser mes jours du CET ? Puis-je me les faire payer ou les épargner ?

Une fois épargnés, les jours de congé ou RTT peuvent :

- être payés à hauteur de 6 jours par an ;
- être épargnés sur mon PERCO à hauteur de 10 jours par an. Exonérée d'impôts et de charges, cette épargne donne lieu à un abondement de 25% sur les 4 premiers jours.
- être épargnés sur le PEG à hauteur de 7 jours par an ;
- être conservés pour un congé parental, un congé sans solde ou partir plus tôt avant son départ en retraite.



Pour épargner vos CP ou RTT, rendez-vous sur [PeopleSoft](#) (rubrique « Créer ma demande de CET »).

# EMPLOIS ET CARRIÈRES

## 180 emplois & 15 familles métiers

CHARGÉ  
D'ÉTUDES  
FONCIÈRES

GESTIONNAIRE  
CLIENTÈLE

RESPONSABLE  
TECHNIQUE

# JURISTE

RESPONSABLE  
CLIENTÈLE

CHEF  
DE PROJET  
INFORMATIQUE

GARDIEN  
D'IMMEUBLE

CHARGÉ  
DES VENTES  
IMMOBILIÈRES

CHARGÉ  
D'OPÉRATIONS

TECHNICIEN DE  
PATRIMOINE

# COMPTABLE

CONSEILLER CLIENTÈLE

# ACHETEUR

ASSISTANT  
DE DIRECTION

GESTIONNAIRE  
FINANCEMENT

RÉFÉRENT  
LOGEMENT

DIRECTEUR  
TERRITORIAL /

GESTIONNAIRE  
CONTENTIEUX

CHARGÉ DE MOA

AGENCE  
CONSEILLER  
SOCIAL

RESPONSABLE  
TERRITORIAL

EMPLOYÉ D'IMMEUBLE

GESTIONNAIRE  
D'IMMEUBLE

RESPONSABLE RH

# RESPONSABLE DE SITE



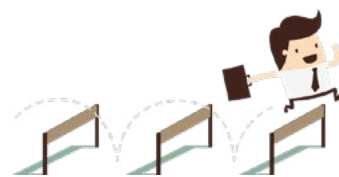
+ D'INFOS  
SUR INTRANET

Retrouvez tous  
nos emplois sur  
l'Intranet :  
> [Evoluer](#)  
> [Emplois et  
mobilité](#)

## COMMENT SE DÉROULERA MA CARRIÈRE ?

Différentes possibilités d'évolution existent au sein du Groupe. C'est à la fois, au regard de vos compétences et des opportunités qui se présentent que vous pourrez évoluer d'un poste vers un autre et valoriser votre potentiel.

Pour cela, vous bénéficierez de l'accompagnement des services RH qui vous conseilleront sur votre parcours professionnel, les opportunités de poste, les actions et formations à mettre en place. Vous aurez également la possibilité en fonction des besoins de l'entreprise, d'élargir vos missions et de renforcer votre expertise. Plusieurs métiers dans le Groupe sont reconnus par un niveau référent ou expert.



**+ D'INFOS  
SUR INTRANET**

[> Espace salarié](#)  
[> Intégration et évolution](#)

## COMMENT DÉCOUVRIR LES EMPLOIS ?

Près de **180 emplois** sont représentés au sein du Groupe. N'hésitez pas à découvrir la présentation des principaux emplois sur l'Intranet. Par ailleurs, votre parcours d'intégration vous amènera à rencontrer différents métiers. Soyez curieux et n'hésitez pas à poser des questions afin de bien comprendre le rôle de chacun !

## ENTRETIEN ANNUEL ET OBJECTIFS

### QU'EST-CE QUE L'ENTRETIEN ANNUEL ?

Au dernier trimestre de chaque année, l'entretien annuel est une étape incontournable. Résumé de l'année, c'est un moment de dialogue, où l'on fait le bilan de ce qui a été fait et où l'on se projette sur les objectifs de l'année suivante.

Il est composé de deux entretiens :

- un entretien sur votre performance dédié à l'évaluation de vos objectifs et la fixation de ceux de l'année à venir ;
- un entretien professionnel, consacré à vos compétences, votre formation et vos perspectives pour le futur.

C'est donc un moment récapitulatif où l'échange avec son manager. S'il est utile et agréable d'y échanger sur ses réussites, c'est avant tout le *feedback* sur les actions correctrices à mettre en



Même s'il ne doit pas être le seul moment d'échange, l'entretien annuel est un moment clé. Un e-learning est disponible pour se rappeler les bons réflexes à avoir et faire de ce moment une vraie occasion de co-développement

**INTRANET**

[> Espace salarié](#)  
[> Intégration et évolution](#)  
[> Entretien annuel et objectifs](#)



+ D'INFOS  
SUR INTRANET

> [Espace Salarié](#)  
> [Rémunération et avantages sociaux](#)

œuvre dans son travail et les compétences à développer qui y est essentiel pour votre évolution professionnelle. En effet, la franchise de l'évaluation est la garantie qu'elle produise le plus d'effet.

## COMMENT SONT FIXÉS MES OBJECTIFS ? QUEL IMPACT SUR MA RÉMUNÉRATION ?

Au sein d'ICF Habitat, tout salarié se voit assigner des objectifs chaque année. Ceux-ci diffèrent des tâches habituelles et ont vocation à être challengeants pour sortir de la routine. Ce peut être une nouvelle mission, un petit projet ou simplement une action spécifique pour améliorer certains aspects de son travail.

Ces objectifs sont pour partie établis en déclinaison d'objectifs collectifs fixés au niveau de la société ; le but est que chacun fédère son action pour atteindre l'objectif fixé par la société.

Lors de l'entretien annuel, votre manager évaluera la réalisation de vos objectifs et pourra au besoin tenir compte d'autres missions intervenues en cours d'année et de vos initiatives.

De cette évaluation (allant du niveau « non atteint » à « réalisé au-delà des attentes ») dépendra le pourcentage de la part variable qui vous sera attribué en mars de l'année suivante. Celle-ci pourra aller de 0 à 5 % de votre rémunération annuelle (jusqu'à 8 % pour un cadre au forfait jours).

## FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

### COMMENT ME FORMER ?

La formation constitue un outil essentiel pour progresser dans son métier, améliorer ses points faibles, mais aussi pour s'adapter aux évolutions techniques, voire changer de métier ou de fonction.



## MES INFORMATIONS RH

Pour décider des formations à suivre, le Groupe s'appuie sur :

- vos demandes en ligne avec un catalogue de formation Groupe, présentant les offres de formation présentielle et e-learning ;
- vos demandes et le retour de votre manager dans le cadre de l'entretien annuel ;
- un entretien avec vos RH dans le cadre de votre évolution professionnelle ;
- les demandes en cours d'année et les besoins liés à des projets.

Les formations sont *in fine* décidées par la RH au vu du budget et des priorités. Pour cela, le Groupe dispose d'une [offre formation](#) accessible sur l'Intranet détaillant les principales formations utiles pour votre emploi.

Enfin, **l'auto-formation** n'est pas à négliger. Bien souvent, la formation n'est qu'à un clic de distance ! Au-delà de nombreux **tutoriels** (pourquoi attendre une formation Excel, quand les tutoriels sont là pour cela !), le Groupe développe de nombreux supports et guides d'auto-formation (guides métiers IKOS) et différents modules sous e-learning. C'est d'ailleurs l'une des premières formations que vous suivrez puisque tout nouvel embauché a accès à la formation en ligne sur "la découverte du logement social" et se doit de suivre obligatoirement le e-learning "corruption et trafic d'influence" à son arrivée.

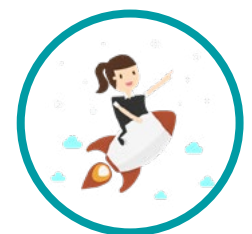
## COMMENT DÉVELOPPER MES COMPÉTENCES ?

Développer ses compétences tout au long de sa carrière est un impératif. Avant même de solliciter une formation, il est important de mesurer vos besoins et de solliciter l'évaluation d'autrui : celle de votre manager (notamment lors de l'entretien annuel), mais aussi celle de vos collègues et clients au besoin par une évaluation à 360°. C'est en ciblant les compétences où l'on est "faible" que l'on se développe professionnellement : connaissances techniques, savoir communiquer, améliorer ses écrits, sa capacité à gérer un projet...

Pour les développer, curiosité et initiative sont les réflexes à avoir. S'emparer de nouveaux sujets, c'est aussi développer ses compétences !



Différentes formations existent pour les managers. **Des ateliers managers** permettent, avec l'aide d'un coach, d'acquérir les réflexes essentiels d'un manager : animer, gérer les conflits, développer son équipe...





> [Espace Salarié](#)  
> [Intégration et évolution](#)  
> [Emplois et mobilité- GPEC](#)

# ÉVOLUTION ET MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Intéressé par une mobilité interne ? Échangez avec votre manager et planifiez un entretien RH avec votre RRH ou votre Responsable emploi-formation. Nous sommes là pour vous accompagner dans ce projet, étudier les opportunités disponibles et vous conseiller dans votre démarche d'évolution professionnelle. Pour aller plus loin, le Groupe pratique également des mises en situation lorsque le contexte le permet, notamment à l'occasion de remplacements de salariés en congé par exemple.

## OÙ CONSULTER LES OFFRES DE MOBILITÉ INTERNE ?

Rendez-vous sur le site **Carrières** qui vous est dédié. Vous pourrez lancer une recherche de poste par critère, vous abonner à des alertes et bien sûr postuler si une offre vous correspond !



Consultez les offres sur le [site carrières](#)

## QUAND & COMMENT ÉCHANGER SUR MON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?

**Votre manager** est votre premier contact. En effet, c'est parfois au sein de la même direction que des évolutions peuvent intervenir. Surtout, vous pouvez développer vos compétences et prendre de nouvelles missions et c'est déjà une évolution en soi. Pour évoluer, il ne faut pas "attendre un nouveau job", mais prendre des initiatives et s'emparer de nouvelles missions.

L'échange avec votre hiérarchie peut être formalisé au travers de l'entretien annuel, mais n'est pas limité à cette échéance. Au-delà, les ressources humaines sont à votre disposition pour échanger au travers d'**entretiens RH**. Ceux-ci peuvent être demandés *via* l'entretien annuel (EA), mais aussi à tout moment.

À travers un conseil adapté sur les opportunités et formations, cela peut permettre de vous aider à construire un projet, une formation.

## PEUT-ON ÉVOLUER VERS SNCF ?

SNCF, et en particulier SNCF Immobilier, offre différentes perspectives d'emploi. Si un grand nombre d'emplois de SNCF sont axés sur la technique ferroviaire ou les transports et nécessitent la formation associée, il n'en reste pas moins que le Groupe SNCF offre un grand nombre de métiers, administratifs ou liés à l'immobilier.

ICF Habitat échange régulièrement avec SNCF Immobilier pour créer et alimenter de nombreuses opportunités et met en ligne sur la bourse de l'emploi différentes offres SNCF pouvant vous intéresser. Si vous êtes retenu, un transfert est alors organisé.



## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET SÉCURITÉ

### QUELLES SONT LES ACTIONS MISES EN PLACE POUR LA QUALITÉ DE LA VIE AU TRAVAIL ?

Pour ICF Habitat, l'amélioration de la qualité de la vie au travail (QVT) est un élément déterminant de la performance du Groupe. Elle repose sur un principe clair : conjuguer le bien-être des salariés et la performance de l'entreprise.

Pour assurer ce mieux-vivre au travail, le Groupe réalise tous les deux ans une "enquête salariés" qui sonde chacun sur ses points de satisfaction et de désagrément. Au vu des résultats, des actions sont décidées. Ces actions font suite à des ateliers menés avec tous les salariés pour affiner leurs attentes.

Parmi ces actions, l'implication de chacun - direction, manager et membres de l'équipe - est essentielle pour assurer les meilleures conditions d'un travail commun.

Au-delà de ces plans d'actions enquête salarié, le Groupe pratique différents diagnostics collectifs et forme chacun aux bons réflexes en matière de conditions de travail ou d'organisation.

Enfin, la qualité de vie au travail passe par une action résolue en matière de santé et sécurité au travail, de prévention des facteurs de pénibilité et des incivilités, mais aussi par une attention forte à l'accompagnement du handicap et à l'égalité professionnelle.





Les contacts privilégiés lors d'une situation de handicap temporaire ou durable :

- Le médecin du travail
- le référent handicap
- le responsable ressources humaines



[> Santé sécurité au travail](#)  
[> Emploi et handicap](#)

## QUEL ACCOMPAGNEMENT POUR MOI QUI SUIS EN SITUATION DE HANDICAP ?

Dans le cadre de son accord qualité de vie au travail, ICF Habitat déploie des actions spécifiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

À la suite de différents plans d'action, le Groupe connaît un taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap proche de 6%. Cette politique passe par un accompagnement par des référents handicap et l'aménagement des postes de travail. Dès lors que votre handicap vous pose des difficultés, l'entreprise s'engage à procéder à une étude de poste et à faire les aménagements matériels qui s'imposent. Sans attendre un handicap reconnu, cette démarche est également déclenchée dès qu'une restriction médicale apparaît.

Au-delà, le Groupe poursuit des actions de sensibilisation auprès des salariés sur le sujet afin que le regard de chacun change.

## SÉCURITÉ DANS MON TRAVAIL : À QUOI DOIS-JE VEILLER ?

ICF Habitat se fixe d'importants objectifs en matière de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail, notamment au travers du travail de terrain de vos référents santé sécurité au travail.

Pour prévenir tous risques professionnels, ICF Habitat organise des formations à la sécurité, apporte des conseils et différentes consignes à respecter. Une palette d'actions et de mesures sont déployées allant de la lutte contre les incivilités au réaménagement de locaux.

Toutefois, il vous incombe aussi de prendre soin, en fonction de votre formation et selon vos possibilités, de votre sécurité et de celle de vos collègues. Chacun se doit d'être vigilant, de respecter les consignes et les procédures. Il est également impératif de porter les équipements de protection individuels (EPI) : gants, chaussures de sécurité..., et de signaler tout danger identifié afin de le réduire.

## QUE DOIS-JE FAIRE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE TRAJET ?

Un accident survenant pendant le travail est en principe un accident du travail. À signaler **dans les 24 h** à votre manager, cet accident doit faire l'objet d'un rapport immédiat de ce dernier à envoyer au gestionnaire RH pour qu'il soit déclaré. C'est ensuite la Sécurité sociale qui statuera.

En cas d'accident sur le trajet entre le domicile et le travail, il doit être indiqué soigneusement les circonstances, l'identité des éventuels témoins et, plus généralement, tous les éléments permettant d'établir la réalité des faits (lieu, heure...). Cela permettra au gestionnaire RH de faire une déclaration d'accident de trajet.

Même si vos blessures sont très légères, vous devez consulter rapidement un médecin pour établir un certificat médical initial (CMI).

## QUEL SOUTIEN EN CAS DE SITUATION DIFFICILE ?

Nos métiers peuvent parfois vous exposer à des situations difficiles : réunion publiques, sinistres, agressions verbales... Au-delà du support de votre manager et de vos collègues, un soutien psychologique est organisé par **Pros-Consulte**, qui vous donne accès à des psychologues par téléphone, de manière confidentielle.

Pour les joindre, rendez-vous sur [www.pros-consulte.com](http://www.pros-consulte.com) ou composez le 0 800 738 295 et indiquez que vous êtes adhérent à **Solimut mutuelle de France**.

De nombreuses situations peuvent amener à faire appel à un psychologue : difficulté dans son travail, stress, agression, décès, situation personnelle douloureuse, etc. De même, un psychologue peut vous prodiguer différents conseils pour gérer une situation contractuelle.



[> Santé sécurité au travail](#)  
[> Accident de travail ou de trajet](#)



**+ D'INFOS SUR INTRANET**

[> Espace Salarié](#)  
[> Santé Sécurité au travail](#)

# MALADIE ET VISITES MÉDICALES



## QUELS SONT MES RENDEZ-VOUS MÉDICAUX ?

Il existe plusieurs visites médicales, auxquelles il est obligatoire de se rendre :

- la visite d'embauche ;
- la visite périodique tous les 5 ans ;
- la visite de reprise, après un congé maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. Elle doit être programmée au plus tard dans les 8 jours suivant la reprise.



## QUE FAIRE EN CAS DE MALADIE ?

En cas d'arrêt de travail pour maladie, vous devez respecter les règles suivantes :

- prévenir votre manager de votre arrêt, de sa durée et des éventuelles autorisations de sortie ;
- adresser sous 48 h à la CPAM, les volets n° 1 et 2 de l'avis d'arrêt médical (ou de la prolongation d'arrêt) ;
- adresser sous 48 h par courrier le volet n°3 au Centre de services partagés RH (CSP-RH, 24 rue de Paradis, 75490 Paris Cedex 10).

À défaut, vous pourriez ne pas être indemnisé.

Durant votre arrêt, vous bénéficierez de la subrogation de vos paiements, le CSP-RH vous versant directement les indemnités journalières de la Sécurité sociale et le complément employeur (après éventuelle application d'un jour de carence). Vos arrêts de travail réduisent – sauf handicap – vos 13<sup>e</sup> mois, prime de vacances, prime variable et intéressement.

Afin de prévenir toute dérive, le Groupe peut pratiquer des contre-visites médicales et ne pas payer le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt en cas d'arrêts fréquents. De même, des entretiens sont souvent programmés au retour de petits ou longs arrêts pour faire le point sur la situation.



# MON QUOTIDIEN MES INFOS PRATIQUES



### COMMENT ACCÉDER À L'INTRANET ?

Votre identifiant et mot de passe pour l'Intranet est le même que celui de votre session Windows. Il vous permettra aussi d'accéder à l'Intranet depuis votre domicile.

## COMMENT S'INFORMER ?

Différents canaux d'information sont à votre disposition :

### INTRANET

Mis à jour régulièrement et accessible avec un identifiant et mot de passe, notre site Intranet est à la fois un outil d'information et de documentation. Il vous permet d'être informé des principales actualités de votre société et du Groupe. Vous pouvez y trouver différentes procédures, guides... mais aussi des newsletters, la présentation de nos différents projets, etc.

Vous pouvez rechercher par mots clés une information ou naviguer au travers des différentes rubriques : **"le groupe"** pour tout ce qui est présentation de notre activité (organigrammes, chiffres clés), **"espace salarié"** pour tout ce qui vous concerne en tant que salarié, **"nos métiers"** pour toute l'information métier sur la maîtrise d'ouvrage et maintenance, la gestion locative, la proximité, **"métiers supports"** pour les informations sur les achats, assurances, finances, informatique, juridique et services généraux. De même, un espace projet présente tous nos grands projets.

À droite de la page d'accueil, un espace personnalisable vous permet d'accéder à vos outils et aux différentes fonctionnalités métier. Enfin, vous pouvez poser une question directement via l'Intranet.

### LES PUBLICATIONS INTERNES

Les sociétés publient souvent une newsletter dédiée ([Sabliere.com](http://Sabliere.com) par exemple), [Illicos](http://Illicos), newsletters métiers pour compléter votre information par mail lorsque l'actualité le réclame.

**"En direct du CDG"** est un nouveau support à destination des managers pour les informer sur les décisions prises par le comité de direction du Groupe.

## COMMENT TROUVER UN INTERLOCUTEUR ?

L'annuaire du Groupe est disponible sur l'Intranet avec [Delve](#), une application de la suite Office 365. Avec le nom d'un salarié, vous avez accès à ses coordonnées, sa direction ou son emploi.



## VOS ACCÈS ET BESOINS INFORMATIQUES

Chaque salarié bénéficie d'un compte informatique, y compris ceux qui n'ont pas d'ordinateur dédié. Les identifiants sont gérés par la DSI et les mots de passe associés doivent être régulièrement renouvelés (tous les 6 mois maximum). S'y ajoute l'accès à différentes applications :

- IKOS pour tout ce qui a trait à la gestion locative, aux commandes et factures ;
- Peoplesoft Oracle pour la gestion RH (congrés et frais professionnels notamment) et le portail RH (HCM Cloud) pour vos objectifs et votre EA ;
- SITP pour la gestion technique des immeubles ;
- etc.

Toutes ces applications disposent d'habilitations précises et sont sécurisés par des mots de passe. Ces mots de passe sont sauvegardés via l'outil de gestion des mots de passe "SSO" présent sur votre ordinateur.

## COMMENT POSER SES CONGRÉS & RTT ?

Les congés sont gérés de manière informatique via le portail RH Peoplesoft Oracle. Le lien vers le portail RH est accessible via **mes outils** sur l'Intranet et peut être conservé en favori sur Internet Explorer. Pour vous connecter, utilisez vos codes réseau.

Une fois connecté, vous avez accès à différentes fonctions, dont la « **demande absence** ». Cliquez dessus et vous accédez à l'historique de vos demandes d'absence, votre solde prévisionnel de congés et jours de RTT, et surtout le lien pour ajouter une demande d'absence.

Ensuite, il vous suffit de choisir entre congés payés ou RTT, de poser vos dates et, le cas échéant, d'indiquer si vous ne prenez que le matin ou l'après-midi et des commentaires pour votre hiérarchie. Cliquez sur « soumettre » et votre hiérarchie sera informée de votre demande.

*En cas de blocage informatique ou pour toute demande de service :*

**[** portail de services

*rubrique « Outils » de l'Intranet : > [portail de services](#)*

*(assistance téléphonique au 95 95)*



## SE RENSEIGNER SUR SA PAIE ET SES CONGÉS

Votre paie est gérée par le centre de service partagé RH ("CSP-RH"). Chaque mois, vous recevez votre bulletin de paie dans le coffre-fort électronique (myPeopledoc).

Si vous avez une question quant à votre paie (impact d'une absence, par exemple), votre gestionnaire RH peut vous répondre par mail ou téléphone.

Votre solde de congés et jours de RTT est consultable sur votre bulletin de paie ou sur le SIRH Peoplesoft Oracle. Ceux-ci étant acquis chaque mois en fonction du temps de travail, leur calcul évolue donc et peut varier suivant les absences posées et acceptées.



[> Espace salarié > Santé Sécurité au travail > Les équipements de protection individuelle](#)

## DISPOSER DES BONS ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ

Pour les employés et gardiens d'immeubles, mais aussi pour certains métiers techniques, le port d'équipements de protection individuelle est obligatoire : chaussures de sécurité, casque pour les chantiers, gants de manutention ou de ménage, lunettes de sécurité...

Rapprochez-vous de votre manager ou, le cas échéant, de votre référent santé-sécurité pour choisir et commander les équipements les plus adaptés à votre métier.

Pour vous renseigner, vous pouvez également consulter la liste des équipements de protection sur l'Intranet.



## PRÉPARER UN DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

Vos déplacements doivent être approuvés par votre manager. Ils s'opèrent en principe en transports en commun (2<sup>e</sup> classe), avec une réservation du billet via un portail dédié géré par votre assistante de direction, ou par certains collaborateurs eux-mêmes en filiales.

Des véhicules de service sont également disponibles et, à défaut, vous pouvez utiliser votre véhicule et bénéficier d'indemnités kilométriques à vous faire rembourser via le SIRH (Cf. ci-dessous).

## COMMANDER DES FOURNITURES

Les commandes de fournitures sont gérées par service avec des commandes suivant le besoin. Renseignez-vous auprès de votre assistante de direction ou votre manager.

## SE FAIRE REMBOURSER DES FRAIS PROFESSIONNELS

Chaque salarié peut demander le remboursement de ses frais professionnels dans un délai de 3 mois. Cette demande se fait *via* le SIRH Peoplesoft Oracle avec la validation en ligne par le manager. Les justificatifs doivent être scannés et joints en ligne (mais conservés par vous).

Différentes règles s'appliquent, suivant une procédure groupe disponible sur l'Intranet. Ainsi, les repas ne sont pas autorisés entre seuls collègues et sont limités à 22€ pour le déjeuner (25€ en Île-de-France).



[> Espace Salarié](#)  
[> RH pratique >](#)  
[Frais professionnels](#)

## ACCUEILLIR UN VISITEUR

Tout visiteur doit être accompagné et ne saurait être laissé seul dans nos locaux. Pour les sièges parisiens, des badges d'accès sont à demander à l'accueil contre des pièces d'identité.

# MA FICHE MÉMO

Mon n° de matricule :.....

Mon adresse professionnelle :.....  
.....

Mon numéro de téléphone interne :.....

Mon manager :.....

Mon responsable / directeur des ressources humaines (RRH) :.....

Mon gestionnaire RH (paie et administration du personnel) :.....

Mon responsable / chargé formation :.....

Mon comité social et économique (CSE) : .....

Pour mon suivi administratif :  
.....

MON GESTIONNAIRE RH :  
.....

Pour tout changement dans la vie familiale, pour avoir des informations sur la mutuelle, les congés spéciaux, l'envoi de vos arrêts de travail, demander un acompte, faire le point sur ses congés...

Téléphone :.....

Adresse postale :  
ICF HABITAT - CSP-RH  
26 rue de Paradis  
75490 Paris Cedex 10

Site Intranet :  
Mon intranet > Espace Salarié

Notes de fin