

LIVRET D'ACCUEIL

BIENVENUE CHEZ
ICF HABITAT



© Shutterstock/ProStockStudio

ICF HABITAT



Janvier 2023

BIENVENUE CHEZ ICF HABITAT !

Vous venez d'intégrer ICF Habitat, acteur majeur de l'habitat en France avec plus 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 répondre à vos interrogations au moment de faire vos premiers pas dans l'entreprise.

SOMMAIRE

p.4

BIENVENUE
LE MOT DES
DIRIGEANTS

p.5

MON GROUPE
SON ORGANISATION,
SA STRATÉGIE,
SES INNOVATIONS...

p.17

MES INFORMATIONS RH
POLITIQUES RH,
EMPLOIS ET CARRIÈRE,
FORMATION,
RÉMUNÉRATION,
TEMPS DE TRAVAIL,
QUALITÉ DE VIE AU
TRAVAIL ET SÉCURITÉ...

p.38

MON QUOTIDIEN
CONGÉS, FRAIS
PROFESSIONNELS,
INFORMATIQUE,
ACCÈS À
L'INFORMATION...

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 :



Emmanuel DUNAND
Président du
directoire
ICF Habitat
La Sablière



Annick IZIER
Directrice générale
ICF Habitat
Atlantique



Christine RICHARD
Directrice générale
ICF Habitat
Nord-Est



Sophie MATRAT
Présidente du
Directoire
ICF Habitat
Sud-Est
Méditerranée



Carole GAUTHIER-LESCHIERA
Présidente
ICF Habitat
Novedis



Renaud CHARLES-LOBRY
Directeur
Trans'Actif
Immobilier



Jean-Luc VIDON
Directeur de la
responsabilité
sociétale,
environnementale
et territoriale
ICF Habitat



Valérie BIGNON
Directrice
Ressources
Humaines et
Transformation



Samuel TAJTELBOM
Directeur de
l'Immobilier
Groupe



Renaud VASSEUR
Directeur
Systèmes
d'information
Groupe



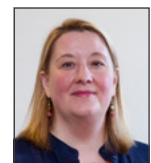
Mathilde JOURDAN
Directrice du
parcours et de la
culture clients



Sylvie DIDELOT-MESA
Directrice
juridique Groupe



David LEVI
Directeur
communication
Groupe



Virginie TINEL
Directrice des
Achats

MON GROUPE



QUI SOMMES-NOUS ?

Avec 6 sociétés réparties sur l'ensemble du territoire et un patrimoine de plus de 95 000 logements qui conjugue logements sociaux, intermédiaires, à loyer libre et résidences adaptées à des publics spécifiques, ICF Habitat compte parmi les plus grands opérateurs de logements en France, en logeant et accompagnant près de 210 000 personnes.

Présent à l'échelle nationale, en particulier dans les grands centres urbains, le Groupe œuvre à la réalisation des politiques logement de l'État, des collectivités territoriales et de SNCF, son actionnaire. Le Groupe complète également son offre de services auprès des décideurs et acteurs immobiliers, à travers ses filiales Novedis PM (property management) et Trans'Actif (conseil et expertises en transactions immobilières).

Les femmes et hommes qui composent les équipes d'ICF Habitat travaillent au quotidien à la qualité de son patrimoine, en termes de performance énergétique et de confort du cadre de vie, à laquelle s'ajoute une exigence de qualité de service rendu.

Le Groupe invente aujourd'hui le logement de demain : un habitat à visage humain, responsable, innovant, conçu pour répondre aux attentes de tous les publics.

QUELLES SONT NOS VALEURS ?

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, des valeurs humaines, sociales et professionnelles :



C'est aussi s'approprier des principes éthiques ne souffrant d'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.

QUELLE EST NOTRE STRATÉGIE ?

Notre stratégie à horizon 2030 vise à **accélérer le développement patrimonial et les réhabilitations**, décliner nos actions en fonction de la demande des territoires et de SNCF, et surtout développer de nouveaux produits et services pour répondre aux besoins de nos clients.

Notre fil rouge : renforcer le lien entre logement et mobilité durables

Il s'agit, pour demain, de répondre aux besoins de la SNCF et des collectivités en favorisant les mobilités géographiques (en s'implantant à proximité des transports publics), et les mobilités résidentielles en accompagnant les parcours de vie des ménages vers de nouvelles solutions logement (résidences intergénérationnelles, accession à la propriété, etc.). Ceci en conjuguant performance et protection de l'environnement pour améliorer la qualité de vie et le bien-être de nos locataires.

NOS GRANDS ENJEUX À HORIZON 2030

- Produire plus et produire mieux ;
- S'adapter à la demande des territoires et de SNCF ;
- S'adapter aux besoins de nos clients ;
- Accompagner leur mobilité ;
- Renforcer notre performance environnementale ;
- Diversifier notre offre de produits et services.

LES 4 AXES FORTS DE NOTRE STRATÉGIE

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

EFFICACITÉ DU PATRIMOINE

Entretien et réhabiliter notre parc pour le rendre plus performant énergétiquement



LA CONVICTION

DÉVELOPPEMENT

Développer de manière durable et qualitative



LE MOTEUR

TERRITORIALISATION

Affirmer notre ancrage territorial



LA CONVICTION

SERVICES

Accompagner la mobilité et les nouvelles proximités



LA PHILOSOPHIE

UNE VISION COMMUNE POUR DEMAIN : CHACUN A SON RÔLE À JOUER

Cette stratégie est celle de l'ensemble des collaborateurs du Groupe, où chacun a son rôle à jouer. Elle donne le cap et une vision commune pour demain. En connaître les enjeux et les objectifs permet de donner du sens à nos actions et de les prioriser.



Pour en savoir plus, consultez l'espace dédié sur l'intranet :
[> Le Groupe](#)
[> Notre stratégie](#)

NOTRE ORGANISATION

Rattaché à la branche immobilière de SNCF, le Groupe est composé :

- d'une société holding, la SICF ;
- de 4 filiales ESH (entreprises sociales pour l'habitat) proposant plus de 95 000 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, Novedis Property Management ;
- d'une filiale de transactions immobilières, Trans'Actif Immobilier, proposant des prestations de conseil en stratégie et d'opérations de transactions immobilières.

Les six 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'ef-

ficacité (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 **15 directions territoriales** et, sur le terrain, d'un réseau de responsables territoriaux, responsables de sites et personnels d'immeubles.

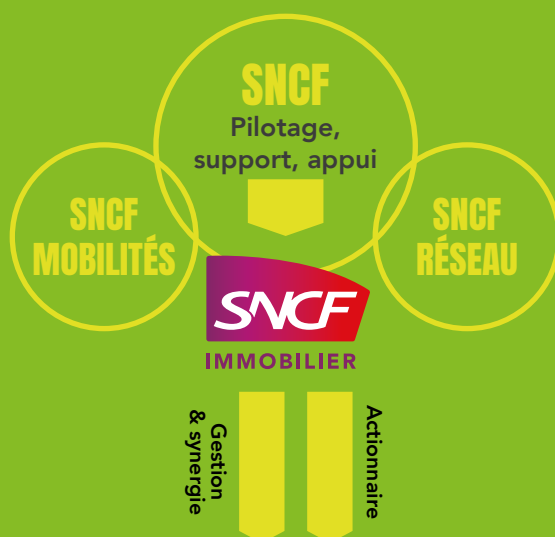
Le pilotage du Groupe fait l'objet d'échanges et de décisions au niveau du Comité de direction du Groupe (CDG) réunissant ses dirigeants. Ce comité suit et pilote les projets et politiques du Groupe. Il est décliné au niveau des métiers par le comité clientèle, la réunion des directeurs patrimoine, le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

Le 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).



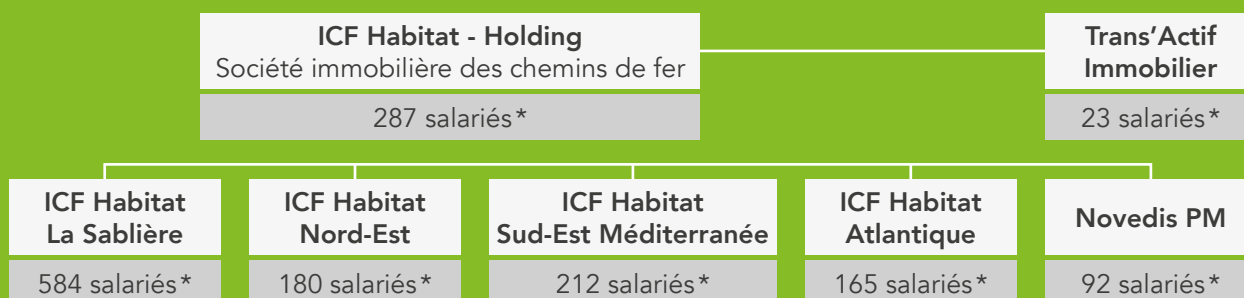
+ D'INFOS
SUR L'INTRA

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



+ D'INFOS
SUR SNCF

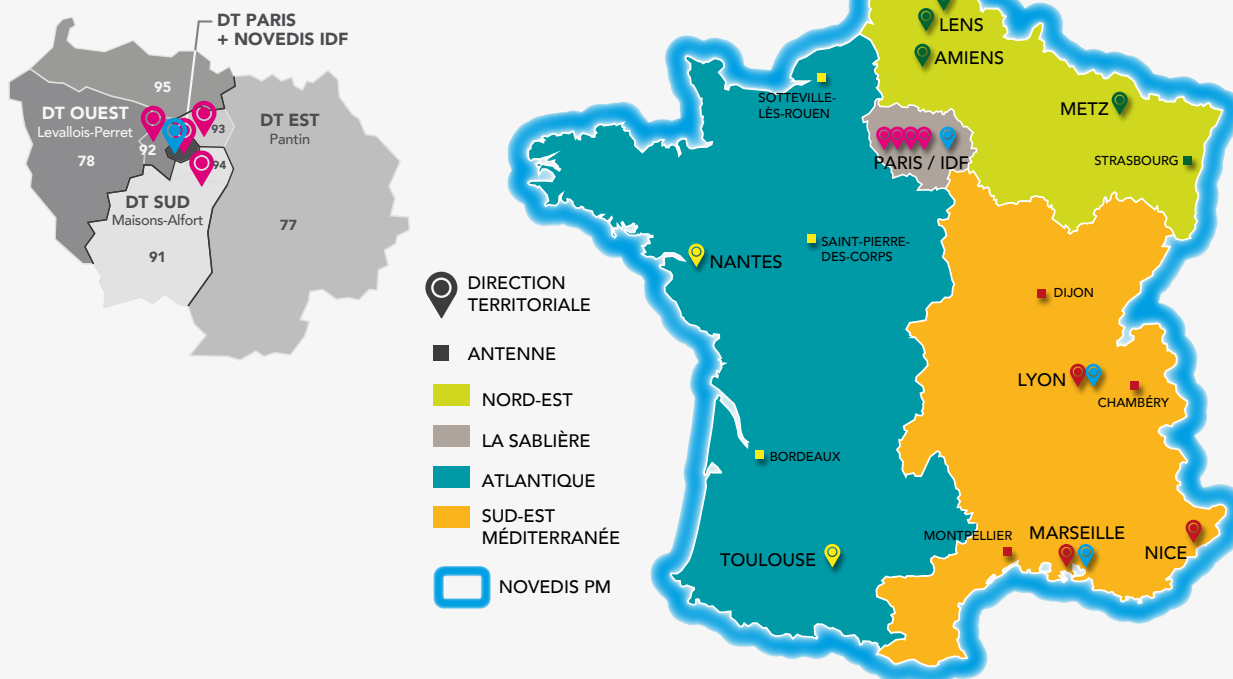
Retrouvez plus de détails sur le groupe SNCF sur www.sncf.com



PORTRAITS DE SOCIÉTÉS

Patrimoine, enjeux, principaux chiffres

NOTRE PRÉSENCE TERRITORIALE



ICF HABITAT (SICF)

LA SOCIÉTÉ EN BREF

Existant depuis 95 ans, la Société immobilière des chemins de fer assure trois 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, communication) ;
- 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

Présidente 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

Directrice des Achats :

Virginie TINEL

Directeur Communication Groupe :

David LEVI

PORTRAITS DE SOCIÉTÉS

Patrimoine, enjeux, principaux chiffres

ICF HABITAT LA SABLÈRE

LA SOCIÉTÉ EN BREF

Avec **40 337 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 :

Emmanuel DUNAND

Directrice des Ressources humaines, Secrétaire générale :

Sarah LEVASSEUR-ALGIS

Directrice Clientèle :

Laura SCHMITLIN

Directrice Communication :

Martine GILLOT

Directeur Développement :

Hervé FONTAINE

Directeur Patrimoine :

Christophe AUBRIOT

Directrice DT Paris :

Véronique QUÉMÉRÉ

Directeur DT Est :

Ulric CAMAN

Directrice DT Ouest :

Catherine MALINKA

Directrice DT Sud :

Magali CAFFENNE

SES CHIFFRES (2021)

40 337 logements et équivalents

146 logements mis en service

865 logements réhabilités

2,41% de taux de vacance

221 millions € de chiffre d'affaires

80,3 millions € d'investissements

ICF HABITAT ATLANTIQUE

LA SOCIÉTÉ EN BREF

Avec **11 870 logements** 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. Ciblent les grandes métropoles aux besoins inassouvis, la société y renouvelle son parc.

SES DIRIGEANTS

Président du Conseil d'administration :

Gilles ALBERTUS

Directrice Générale :

Annick IZIER

Directeur Patrimoine :

Joffrey BOUVIER

Responsable Ressources humaines :

Nathalie DEVINNE

Responsable politique locative :

Fatima DAKI

Responsable Communication :

Audrey RENNER

Directrice territoriale Sud-Ouest :

Françoise CRAVÉA

Directeur territorial Ouest :

Pierre LÉCOLIER

SES CHIFFRES (2021)

11 870 logements et équivalents

209 logements mis en service

453 logements réhabilités

64 logements cédés

59 millions € de chiffre d'affaires

26 millions € d'investissements

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. 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 HOUDBINE

Responsable pôle qualité de service :

Geoffrey GOSSET

Responsable ressources humaines :

Marie-Hélène GACEUS

Responsable Communication :

Vanessa THOMAS

Directeur Patrimoine :

Loris POIDVIN

Directeur Artois et Flandre Hainaut :

Éric BRYLOWSKI

Directeur Alsace Lorraine :

Éric SUAREZ

Directeur Picardie Champagne :

Romuald SARRAUTE

SES CHIFFRES (2021)

17 208 logements et équivalents

18 logements mis en service

87 logements réhabilités

209 logements cédés

2,26% de taux de vacance

92 millions € de chiffre d'affaires

20 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, Rhône-Alpes et Bourgogne). 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 mis en place en co-construction avec les collaborateurs, un plan de déploiement de la stratégie Groupe nommé *Habitat vers Habiter*. Il se compose de 4 grands piliers : la culture client, la réponse à un besoin, la performance et le collectif.

Ces piliers animent l'ensemble des projets de la société. ICF Habitat Sud-Est Méditerranée s'attache à développer des projets innovants avec de nouvelles façons de travailler, telle que la mise en place d'espaces de travail dynamiques, mais aussi avec la recherche permanente de nouveaux modes constructifs.

SES DIRIGEANTS

Président du Conseil de surveillance :

Pierre PELOUZET

Présidente du directoire :

Sophie MATRAT

Responsable Ressources humaines :

Cynthia AGERON

Directeur Patrimoine et Développement :

Mourad ABA

Directeur Clientèle :

Marc GILBERT

Responsable Communication :

Nadège GRAGLIA

Directrice agence Rhône Alpes Auvergne :

Roxane MICHEL

Directeur agence Provence :

Fayrouz EL HAYTI

Directeur agence Côte d'Azur :

Emmanuel PADOVANI

SES CHIFFRES (2021)

17 275 logements et équivalents

110 logements mis en service

27 logements réhabilités

438 logements cédés

2,71% de taux de vacance

88 millions € de chiffre d'affaires

72,5 millions € d'investissements

PORTRAITS DE SOCIÉTÉS

Patrimoine, enjeux, principaux chiffres

NOVEDIS PROPERTY MANAGEMENT

LA SOCIÉTÉ EN BREF

Durant longtemps, ICF Habitat Novedis a géré un important patrimoine de logements libres et 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 restée 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.



Novedis PM
PROPERTY MANAGEMENT

SES DIRIGEANTS

Présidente :
Carole GAUTHIER

Directeur Property Management :
Nicolas JANVIER

Responsable Patrimoine :
Gérald LIKOUND

Responsable Ressources humaines :

Lucie DUARTE

Directrice Clientèle :
Florence BERNARD

Directrice Exploitation :
Cathy BRONQUART

SES CHIFFRES (2021)

7 750 lots gérés

517 620 m² gérés

SES ENJEUX

Novedis Property Management 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 métiers 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.

TRANS'ACTIF IMMOBILIER

LA SOCIÉTÉ EN BREF

Créée en 2010 et dirigée par Renaud Charles-Lobry, 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.

TRANS'ACTIF
IMMOBILIER

SES CHIFFRES (2021)

2 350 logements vendus

400 ventes à des

particuliers

40 immeubles cédés

4 millions € de chiffre d'affaires



SIRH IKOS



Pour en savoir plus,
consultez l'espace
dédié sur
l'Intranet :
> [Le Groupe](#)
> [Projets et
innovation](#)

ICF HABITAT, UN GROUPE INNOVANT

Les projets et les innovations sont indispensables au développement de nouveaux produits et services au sein d'une entreprise. Ils lui permettent de répondre plus facilement aux changements environnementaux et concurrentiels, et contribuent aux avancées collectives dont tous les collaborateurs ont besoin.

De nombreuses expérimentations et projets initiés et portés par les collaborateurs du Groupe ont ainsi déjà été reconnus en interne comme en externe. Ce qui permet à ICF Habitat d'être **un bailleur de référence, innovant, au service de ses métiers, ses clients et ses collaborateurs**. ICF Habitat accélère ainsi sa transformation numérique et propose un catalogue de projets innovants, en cours ou déjà en place dans certaines filiales : refonte du système d'informations RH (pour un outil plus complet, plus performant et plus intuitif), évolution d'IKOS vers la version « *fullweb4* » (outil de gestion de référence en interne), nouveaux outils digitaux à destination des locataires (réclamation en ligne, régularisation des charges, canaux de communication du CRC rendez-vous en ligne par exemple)...

La volonté d'ICF Habitat est également de favoriser la **prise d'initiatives** en mettant en place un environnement qui libère les idées et donne envie à chaque collaborateur de participer au changement : la démarche *Shaker* a ainsi vu le jour en 2022 pour répondre à cette ambition et pour diffuser très largement l'état d'esprit de l'innovation.

Initiative locale ou innovation à grande échelle, peu importe, l'objectif est de s'interroger sur nos façons de faire au quotidien pour améliorer la qualité de vie au travail, nos pratiques métiers et nos outils, la satisfaction de nos clients et apporter des solutions nouvelles.

ICF Habitat a fait le pari, de vous donner les moyens, pour que les projets et l'innovation fassent partie de votre quotidien.

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 éthique du Groupe SNCF** : www.alerteethiquesncf.com. 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](#)

[> Politique cadeaux](#)



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.



[> Le dispositif d'alerte professionnelle](#)

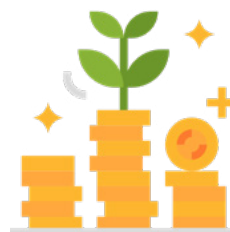
ICF HABITAT EN CHIFFRES

(données 2021)

Résultats financiers

482 M€ de chiffre d'affaires

362 M€ d'investissements réalisés



Locataires

210 000 personnes logées sur
l'ensemble du territoire dont

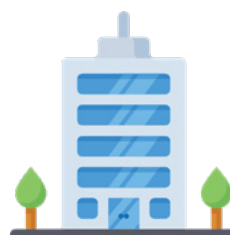
30% de locataires SNCF

Patrimoine

918 logements mis en service

1 464 logements réhabilités ou améliorés

1 679 agréments obtenus



Emploi et formation

1 539 salariés

dont 618 personnes de proximité

206 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.



Retrouvez sur l'Intranet vos **[gestionnaires RH](#)**

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.

Le manager est un relais indispensable de la politique RH, et parce qu'ICF est convaincu qu'un manager à l'aise dans son rôle, c'est une équipe bien dans ses baskets. Pour ce faire, un accompagnement et des outils lui sont dédiés :

- un parcours de formation manager qui peut être mobilisé dès la prise de fonction ;

MES INFORMATIONS RH

- un référentiel de compétences managériales et un programme "masterclass du management" en e-learning, pour bien comprendre son rôle ;
- une application smartphone, la WEBox, qui permet à toute la communauté des managers d'échanger librement sur des sujets intéressants ;
- des événements et outils de communication dédiés (brèves du CDG, newsletters managers...) pour être toujours au courant de l'actualité du Groupe.



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

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 !

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, concierges et employés d’immeubles.

Au-delà de ces conventions, le Groupe a choisi d'avoir un statut collectif et des règles homogènes 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 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 62 000 €.



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 social et économique central (CSEC) 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^e mois) en novembre ;
- une **prime de vacances en juin** (hors ICF Habitat Novedis et Trans'Actif Immobilier).

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



**+ D'INFOS
SUR INTRANET**

[> 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 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^{er} janvier 2021. Il prend en charge tout ou une partie 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 9,82€ financé à 60% par le Groupe (et utilisable du lundi au samedi jusqu'à 25€).

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** ;
- **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€.**

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.



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 620 000 €** 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 ?

ICF Habitat propose différentes aides au logement, sous réserve de respecter les conditions pour en bénéficier. Un salarié ICF Habitat peut se voir attribuer un logement social du Groupe dans le cadre d'une attribution externe (mairie, préfecture, DALO). Pour ce faire, une demande de logement social doit être faite *via* le site www.demande-logement-social.gouv.fr. Il peut également faire une demande en interne, en respectant la procédure d'aide à l'obtention d'un logement au sein des logements vacants du Groupe s'il est dans une situation particulièrement sensible.

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).

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 ?

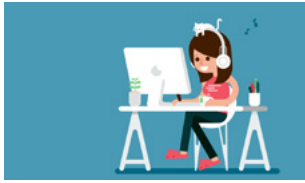
La durée du travail est de 35 heures par semaine, en moyenne sur l'année. Pour ce faire, le Groupe a mis en place des jours RTT.

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 70 % des salariés administratifs. Le salarié, dont les activités professionnelles le permettent, 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.



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

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** (les jours de fractionnement étant inclus d'office). Ils sont à prendre entre le 1^{er} 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.

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

190 emplois & 17 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 /
AGENCE

GESTIONNAIRE
CONTENTIEUX

CHARGÉ DE MOA

CONSEILLER
SOCIAL

RESPONSABLE
TERRITORIAL

EMPLOYÉ D'IMMEUBLE

GESTIONNAIRE
D'IMMEUBLE

RESPONSABLE RH

RESPONSABLE DE SITE



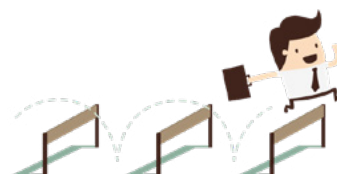
Retrouvez tous
nos emplois sur
l'intranet :
> [Evoluer](#)
> [Emplois et
mobilité](#)

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. Un travail sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) a également permis de mettre en avant différentes possibilités de passerelles et de parcours de formation dont vous pourrez vous inspirer.

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 **190 emplois** sont représentés au sein du Groupe. N'hésitez pas à découvrir la présentation des principaux emplois sur l'Intranet et à vous rendre sur l'espace "Emplois et mobilité" pour prendre connaissance de la cartographie des métiers et des fiches de postes. 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.

Même s'il ne doit pas être le seul moment d'échange, l'entretien annuel est un moment clé. Un guide manager est à votre disposition pour 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](#)



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

C'est donc un moment récapitulatif où l'on 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 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 est un moyen de 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 identifier vos formations à suivre, le Groupe s'appuie sur :

- vos demandes en ligne via sa plateforme interne dédiée (Rise up), présentant les offres de formation présentielle et e-learning ;
- vos demandes ciblées avec votre manager dans le cadre de votre entretien annuel ;
- un entretien avec votre RH dans le cadre de votre évolution professionnelle ;
- vos besoins liés à des projets en cours d'années.

Pour cela, le Groupe dispose d'une offre formation sur sa plateforme où vous pourrez retrouver les formations ciblées par métier (gestionnaire clientèle, gardien-gestionnaire d'immeubles...), ou par catégorie (bâtiment, gestion locative, informatique, etc.) ou encore par mot-clef !

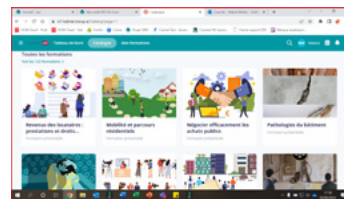
Vos besoins et vos demandes de formation sont dans un premier temps validées par votre manager, et *in fine* arbitrées par la RH au vu du budget et des priorités.

Enfin, **l'auto-formation** est un moyen d'accroître vos compétences en toute autonomie. Bien souvent, la formation n'est qu'à un clic de distance ! Au-delà de nombreux **tutoriels vidéo**, le Groupe développe en libre accès, de nombreux **supports et guides d'auto-formation** (guides métiers IKOS) et des **formations e-learning**. En tant que nouveau collaborateur, dès votre arrivée vous devrez suivre certaines de ces formations e-learning obligatoires qui faciliteront votre prise de poste, notamment la découverte du logement social et des formations qui répondent à des obligations légales comme la prévention de la corruption.

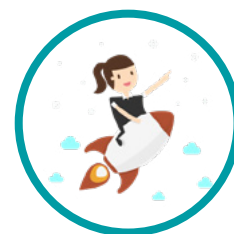
COMMENT DÉVELOPPER MES COMPÉTENCES ?

Développer ses compétences tout au long de sa carrière est un impératif. Pour les développer, curiosité et initiative sont les réflexes à avoir. S'emparer de nouveaux sujets, c'est aussi développer ses compétences !

Le Groupe permet aux collaborateurs de travailler en transverse sur de nombreux projets d'innovation. Il propose aussi aux collaborateurs volontaires d'être accompagnés en interne pour devenir **formateurs occasionnels** en lien avec leur expertise.



Que vous débutiez en tant que manager ou que vous souhaitiez vous perfectionner, différentes **formations présentielles ou en e-learning** vous sont proposées. De durées variables, elles vous permettent d'acquérir les bonnes pratiques managériales mais aussi de progresser en développement personnel. Une « Master class du Management » vous est notamment proposée avec une dizaine de courts modules e-learning en ligne.





> [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.



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

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 !

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 régulièrement une "enquête salariés" qui sonde chacun sur ses points de satisfaction et de désagrément. Au vu des résultats, des actions concrètes sont décidées.

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 individuels et 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 **immédiatement** 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 assuré par **Pros-Consulte**, qui vous donne accès à des psychologues par téléphone, de manière **anonyme et confidentielle**.

Pour les joindre, rendez-vous sur 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](#)



[> 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'information et de prévention (à l'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 :

- **adresser dans les 48 heures via Connect RH une copie du volet n°3 d'arrêt de travail.** Dès transmission, le manager et le gestionnaire RH seront informés ;
- **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).

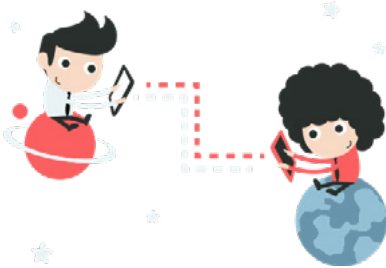
À défaut, vous pourriez ne pas être indemnisé.

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^e 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^{er} 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 ?

Lorsque vous êtes au bureau, l'Intranet est directement accessible depuis la page d'accueil de notre navigateur Internet. En télétravail, vous pouvez accéder à l'intranet avec votre identifiant et mot de passe Windows.

COMMENT S'INFORMER ?

Différents canaux d'information sont à votre disposition :

INTRANET

Mis à jour régulièrement, 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.

LES PUBLICATIONS INTERNES

Retrouvez dans la rubrique Publications de l'Intranet, les différents supports de communication édités par le Groupe et les filiales (Illi-cos, newsletters métiers, newsletters sociétés, revue de presse...).

"Le relevé de décisions 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 parfois soumises à habilitations spécifiques :

- Connect RH pour tout ce qui a trait à ... ;
- Peoplesoft Oracle pour la gestion RH (congrés et frais professionnels notamment) et le portail RH (HCM Cloud) pour vos objectifs et votre EA ;
- IKOS pour tout ce qui a trait à la gestion locative, aux commandes et factures ;
- 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 Google Chrome. 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, RTT ou télétravail occasionnel, 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^e 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