

POLITIQUE SOCIALE
ET DROITS HUMAINS

SOMMAIRE

Introduction	03
Vision et Objectifs	05
Santé et Sécurité au travail	06
Qualité de Vie au Travail (QVT)	07
Droits Humain & Ethique	08
Recrutement et Gestion des carrières	09
Politique de rémunération et pilotage des salaires	10
Suivi et Indicateurs	11
Communication et Entrée en vigueur	13
Contact	14

Introduction

IMTEC FACILITIES place l'humain au cœur de son activité.

Dans un secteur exigeant, où les interventions se déroulent souvent dans des environnements variés et sous contrainte, le respect des droits fondamentaux, la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs sont des priorités essentielles.

Cette politique sociale et droits humains formalise les engagements de l'entreprise envers ses salariés, ses partenaires et ses clients.

Elle s'inscrit dans une démarche de responsabilité, de respect mutuel et de progrès continu, en cohérence avec les valeurs de proximité et de professionnalisme qui définissent IMTEC FACILITIES.

Mehdi Benelhocine
Chef d'entreprise

Date d'entrée en vigueur - Date de révision

Cette politique entre en vigueur immédiatement et sera révisée en cas de changement important dans la réglementation, des attentes de nos parties prenante, de développement d'activités de la société.

Cette approche assure que la politique reste dynamique et adaptée aux enjeux actuels et futurs.

Champs d'application

Cette politique s'applique à :

- L'ensemble des salariés d'IMTEC FACILITIES
- Les dirigeants et encadrants
- Les intérimaires et prestataires intervenant pour le compte de l'entreprise
- Les sous-traitants et partenaires, dans le cadre des activités réalisées

Cette politique couvre toutes les activités et s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la société, qu'ils soient sédentaires ou techniciens postés sur site client, incluant les périodes d'astreinte et d'interventions d'urgence.

Attribution des responsabilités et prise en compte de l'intérêt des parties prenantes

La bonne exécution de la politique Sociale et des Droits Humains est assurée par chaque entité de la société IMTEC FACILITIES ainsi que par ses partenaires.

- La Direction est responsable de la définition des objectifs, de la veille réglementaire, du respect légal et de la validation de la dite politique.
- Les managers opérationnels assurent l'application de la politique au quotidien, sensibilise les équipes, assure le suivi de la sécurité sur site, identifie et remonte les situations à risques.
- Chaque salarié est responsable de l'application des règles, est acteur de sa propre sécurité, et de celle de ses collègues.

Vision & Objectifs

IMTEC FACILITIES vise à construire un environnement de travail où chaque collaborateur peut exercer son métier dans des conditions dignes, sûres et respectueuses, tout en contribuant durablement à la performance collective.

L'objectif est de définir un cadre de référence partagé, visant à :

1. Garantir le respect des droits fondamentaux de tous les collaborateurs, sans discrimination (origine, genre, âge, situation personnelle, etc.)
2. Assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique sur tous les chantiers et sites d'intervention
3. Favoriser un climat de travail respectueux, basé sur l'écoute, la confiance et la transparence
4. Prévenir toute forme de harcèlement, de violence ou de comportement inapproprié
5. Encourager le développement des compétences et l'employabilité des salariés
6. Promouvoir l'équité dans les conditions de travail, la rémunération et l'évolution professionnelle
7. Travailler avec des partenaires et sous-traitants partageant ces mêmes exigences.

Nous nous référons notamment aux principes du Code du travail français, aux conventions de l'Organisation internationale du travail, ainsi qu'aux droits fondamentaux issus de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

Contenu et axes principaux

1. Santé et sécurité au travail

Cadre légal

Conformément à l'article L.4121-1 du Code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Engagements

- Garantir un environnement de travail sûr
- Prévenir les accidents et situations à risque
- Adapter les règles aux contraintes des sites internes ou externes
- Fournir des EPI de haute qualité et adaptés aux interventions
- Sécuriser les interventions sur site client et entretien rigoureux du véhicule d'astreinte
- Limiter la fatigue liée aux astreintes et urgences

Actions :

- Évaluation des risques (DUERP) mise à jour lors de tout changement majeur.
- Fourniture d'EPI adaptés et obligatoires
- Brief sécurité et sensibilisation via des formations internes/externes et sur sites
- Organisation des astreintes sur base volontaire
- Réaliser des "Visites Sécurité" inopinées sur les sites clients pour vérifier le port des EPI et l'application des procédures.

Objectifs chiffrés :

- Enregistrer moins d'arrêt de travail que l'année précédente (toute proportion gardée avec une croissance ou une baisse des effectifs)
- De n'enregistrer aucun accident du travail
- 100 % des salariés équipés en EPI conformes
- Remonter les incidents sécurité
- 100% des salariés formés à la sécurité par année
- Suivi du temps de travail pour éviter les dépassements excessifs
- Mise à disposition de chaises de bureau ergonomiques en interne

2. Qualité de Vie au Travail (QVT)

IMTEC FACILITIES s'engage à créer un environnement de travail respectueux, équilibré et propice au bien-être de ses salariés, en tenant compte des spécificités du métier (interventions sur site, urgences, astreintes).

Cadre légal

- Respect du temps de travail (Articles L.3121-1 et suivants)
- Interdiction de toute discrimination ou harcèlement
- Repos quotidien et hebdomadaire (Articles L.3141-1 et suivants)

Engagements

- Favoriser un équilibre réaliste entre exigences opérationnelles et vie personnelle
- Conditions de travail adaptées aux contraintes terrain
- Limiter l'impact des interventions d'urgence sur la fatigue et la vie privée
- Maintenir un climat de travail respectueux, basé sur l'écoute et la confiance
- Respect strict des temps de repos hebdomadaires (35h consécutives)
- Valorisation des heures supplémentaires et base volontaire pour les astreintes

Actions :

- Planification anticipée des astreintes & recours uniquement sur base volontaire
- Organisation des plannings avec anticipation
- Mise en place de points réguliers (échanges terrain, retours d'expérience) via les causeries en interne
- Encouragement à signaler toute situation de stress, surcharge ou difficulté
- Traitement confidentiel et bienveillant des remontées
- Compensation des heures supplémentaires (repos ou rémunération)
- Suivi des temps de travail individuels

Objectifs chiffrés :

- Respect du temps de repos légal entre deux interventions
- 100 % des heures supplémentaires tracées et compensées
- 1 réunion d'information sur les avantages sociaux via l'intervention de l'APAS BTP
- 100 % des salariés rencontrés au moins 1 fois par an pour échanger sur leur situation
- Taux de satisfaction interne ≥ 80 % (lors de l'entretien individuel annuel)

3. Droits Humains et Ethique

Cadre légal

- Non-discrimination (Articles L.1132-1)
- Harcèlement moral et sexuel (Articles L.1152-1 et L.1153-1)
- Interdiction du travail dissimulé, interdiction du travail des enfants, respect des libertés individuelles

Engagements

IMTEC FACILITIES s'engage à :

- Refuser toute forme de discrimination ou de harcèlement
- Garantir la dignité et le respect de chacun
- Égalité de traitement
- Assurer la liberté d'expression dans un cadre professionnel respectueux

Engagement sous-traitants

- Sélection basée sur la conformité sociale
- Engagement contractuel au respect du droit social
- Conformité aux obligations légales

Actions :

- Mise en place d'un canal de remontée directe vers la Direction pour toute forme de harcèlement ou discrimination
- Sensibilisation de l'ensemble des salariés aux Droits Humains et Ethique via des formations internes en causerie
- Prévenir les risques de pratiques de travail forcé et veille de conformité au respect des Droits Humains dans les chaînes d'approvisionnement en pièces et consommables
- Mise en place d'ici 2 ans d'un recueil des engagements par écrit des fournisseurs à ne pas recourir au travail forcé ;
- Mise en place d'ici 2 ans des clauses contractuelles renforcées entre IMTEC FACILITIES et ses fournisseurs dans le respect des Droits Humains & Ethique

Objectifs chiffrés :

- 100% des salariés sensibilisées à la non discrimination & au harcèlement
- Assurer le traitement des alertes et réclamations internes/externes

4. Recrutement et Gestion des carrières

IMTEC FACILITIES privilégie la stabilité contractuelle pour garantir la transmission du savoir-faire. Aussi, le développement des compétences est le garant de notre expertise technique et de l'évolutivité de nos salariés.

Cadre légal

- Contrats conformes au Code du travail
- Respect des procédures d'embauche et de rupture de contrat
- Respect des droits des salariés (congés, formation)

Engagements - Recrutement

- Prioriser l'embauche en CDI pour valoriser l'engagement long terme
- Garantir l'égalité des chances
- Assurer un processus de recrutement basé sur les compétences techniques et le savoir-être, garantissant la non-discrimination (âge, genre, origine).
- Transparence des postes

Engagements - Formation & Evolution de carrière

- Garantir l'égalité d'accès à la formation
- Favoriser la montée en compétences techniques et sécurité
- Encourager la polyvalence et l'évolution interne
- Maintenir l'employabilité sur les nouveautés dans le domaine multitechnique.

Actions :

- CDI privilégié pour les postes permanents
- Remise d'un Livret d'accueil à chaque nouvel arrivant incluant le règlement intérieur et les consignes de sécurité.
- Intégration accompagnée lors de l'arrivée d'un nouveau salarié
- Entretien annuel systématique
- Plan de formation adapté aux interventions (électricité, CVC, sécurité...)
- Transmission des compétences entre techniciens

Objectifs chiffrés :

- 80 % des salariés formés au moins 1 fois sur 2 ans
- Minimum 1 entretien annuel par salarié
- Taux de CDI > 90% des effectifs
- 95% des habilitations à jour
- 15% de TurnOver par année

5. Politique de rémunération et pilotage des salaires

IMTEC FACILITIES s'engage à mettre en place une politique de rémunération équitable, transparente et adaptée aux réalités du terrain, notamment pour les techniciens intervenant sur site et soumis à des contraintes d'astreinte et d'urgence.

Engagements

- Garantir l'équité de traitement entre les salariés
- Reconnaître les compétences, l'expérience et l'implication
- Assurer une transparence sur les règles de rémunération
- Respecter strictement les obligations légales et conventionnelles

Composantes de la rémunération

La rémunération peut inclure :

- Un salaire de base
- Des heures supplémentaires rémunérées conformément à la réglementation
- Des compensations liées aux astreintes (indemnités et repos)
- Des primes éventuelles (performance, polyvalence, contraintes spécifiques)

Toutes les composantes sont définies de manière claire et communiquées aux salariés

Actions :

- Revue annuelle des salaires lors des entretiens individuels
- Prise en compte de critères objectifs : compétences, autonomie, fiabilité, polyvalence
- Suivi des heures supplémentaires avec traçabilité systématique
- Vérification régulière de l'équité interne
- Une vigilance est portée à l'équilibre entre rémunération et charge réelle de travail
- Explication des évolutions salariales (ou absence d'évolution)

Objectifs chiffrés :

- 100 % des salariés bénéficient d'une revue salariale annuelle
- 100 % des heures supplémentaires rémunérées ou compensées
- 100 % des salariés informés des règles de rémunération applicables

Suivi et indicateurs

Des indicateurs de performance (KPI) sont mis en place pour suivre de manière précise les engagements. Un reporting est réalisé au minimum une fois par an, avec analyse des écarts et mise en place d'actions correctives.

L'année 2025 sert de base de référence globale pour tous nos objectifs chiffrés.

Axe	KPI	Objectif	Année cible	Echéance
Santé & Sécurité	Taux arrêt de travail	-30%	Annuel	31 décembre (Reporting annuel)
Santé & Sécurité	Nbr accidents graves	0 par an	Chaque année	31 décembre (Reporting annuel)
Santé & Sécurité	Taux d'équipement des salariés en EPI	100%	Annuel	Dès embauche
Santé & Sécurité	Réunion d'information de sensibilisation à la sécurité	1 par an minimum	Annuel	31 décembre (Reporting annuel)
QVT	Taux d'entretien annuel techniciens	100% des techniciens	Annuel	31 décembre (Reporting annuel)
QVT	Taux de satisfaction vie privée/perso	≥ 80 %	Chaque année	31 décembre (Reporting annuel)
QVT	Réunion d'information aux avantages sociaux APAS BTP	100% des salariés informés	2026	Q2-Q3 2026

Suivi et indicateurs

Axe	KPI	Objectif	Année cible	Echéance
Droits Humains & Ethique	Taux de sensibilisation des salariés au Harcèlement & Discrimination	100% des salariés	2026	Q1-Q2 2026
Recrutement	Privilégier l'embauche en CDI	90% de CDI	Chaque année	31 décembre (Reporting annuel)
Recrutement	TurnOver : Nombre de départs / effectif moyen annuel	15% par an	Annuel	31 décembre (Reporting annuel)
Gestion des carrières	Taux de formation des salariés tous les 2 ans	80%	2027	31/12/2027 (sur 2 ans)
Gestion des carrières	Habilitations à jour selon activités et interventions	95% par an	Annuel	31 décembre (Reporting annuel)
Politique de rémunération	Evolution moyenne des augmentations des salaires	Moyenne +2,5%	Chaque année	31 décembre (Reporting annuel)
Politique de rémunération	Rémunération des heures supplémentaires	100%	Annuel	31 décembre (Reporting annuel)

Communication

Cette politique est communiquée à l'ensemble des parties prenantes et mise à disposition sur demande.

Entrée en vigueur

Cette politique entre en vigueur à compter de sa validation par la Direction.

Fait à : Argenteuil, le 04 février 2026

Mehdi BENELHOCINE, Chef d'entreprise IMTEC FACILITIES

Signature :





Contactez-nous



www.imtec-facilities.com



contact@imtec-facilities.com

