

# Politique Sociale de MAGNETA

---

## 1. Titre : Politique Sociale de MAGNETA

## 2. Introduction

La présente politique sociale de MAGNETA reflète notre engagement en faveur du développement durable et du reporting ESG.

MAGNETA, société par actions simplifiée fondée en 1908, est aujourd'hui le leader français dans le secteur de la protection des travailleurs isolés. Notre mission est de fournir des solutions innovantes et fiables pour assurer la sécurité et le bien-être de nos clients et collaborateurs. Nous valorisons l'innovation, la fiabilité et l'excellence, et plaçons l'humain au cœur de nos préoccupations depuis toujours. Notre nouvelle équipe dédiée et notre pôle R&D innovant accompagnent nos clients avec des solutions modernes, fiables et adaptées à chaque besoin. Forts de plus de 117 ans d'histoire, nous poursuivons notre croissance en mettant l'accent sur l'innovation, l'expertise et le bien-être de tous nos collaborateurs.

Nos engagements généraux en matière de durabilité s'articulent autour d'actions concrètes pour un développement durable, intégrant les enjeux sociaux, environnementaux et économiques à nos activités. Notre charte RSE, élaborée suite à notre certification UIMM niveau 1, définit les axes prioritaires d'amélioration et guide nos actions quotidiennes pour le bien-être des collaborateurs, la réduction de l'impact environnemental et l'innovation responsable.

## 3. Affiliations RSE

MAGNETA est engagée dans une démarche RSE structurée et a obtenu la certification UIMM niveau 1 le 10/10/2024. Notre charte RSE est disponible en version publique sur notre site internet et répond aux attentes de nos clients soucieux de ces enjeux.

## 4. Champ d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs de MAGNETA, quel que soit leur type de contrat. Notre entreprise a toujours été localisée sur Paris et s'adresse à tous les salariés, cadres et non-cadres, en CDI, CDD, alternance ou stage. Le nombre exact de salariés couverts par la politique est en 2025 de 19, tous présents sur notre site unique, même si certains sont détachés à leur demande depuis leur domicile en région ou en télétravail. Tous les types de

contrats sont concernés, bien que la société ne recoure quasiment jamais à l'intérim et privilégie le contrat à durée déterminée.

---

## 6. Engagements et objectifs

### Management des Conditions de travail

Chez MAGNETA, nous avons toujours mis en place une politique sociale complète pour soutenir nos collaborateurs et leur offrir un cadre de travail attractif. Les collaborateurs bénéficient de plusieurs espaces dédiés à la détente dont une salle de repos/ sieste et une salle de sport bénéficiant d'un ping-pong, de cours de sports hebdomadaires avec une coach (renforcement cardio et boxe), d'aménagements ergonomiques (quasiment tous les bureaux sont à hauteur variable et sièges ergonomiques), de tickets restaurant, de chèques cadeaux à diverses occasions, d'une couverture santé responsable MMA, d'une assurance complémentaire « prévoyance », d'un plan d'épargne entreprise avec un fort abondement, de primes ouvertes toutes et tous. Les horaires standards sont de 9h à 17h30, avec des pauses régulières et des congés légaux avec une attention portée particulièrement sur les salariés ayant des enfants, qui restent prioritaires pour leurs choix. Nous favorisons la convivialité et l'engagement à travers des activités sportives et des événements internes.

« Travail des enfants - travail forcé »

Alors que ce sujet n'a pas de fondement réel en France et en occident, compte tenu de nos lois et règlements, nous engageons à vérifier ces dispositions impératives chez tous nos partenaires et en particulier étrangers.

- Objectif 1 : *D'ici fin 2026, garantir que 100 % des postes de travail soient équipés de bureaux assis-debout et de chaises ergonomiques pour l'ensemble des collaborateurs afin d'améliorer l'ergonomie et le confort au travail.*
- Objectif 2 : *Offrir 1 nouvel espace de détente supplémentaire en 2026 pour favoriser le bien-être et la convivialité et rénover l'espace cuisine.*
- Objectif 3 : *Lancer une première enquête de satisfaction courant 2026 et atteindre un taux de satisfaction des collaborateurs concernant les conditions de travail supérieur à 85 %.*
- Objectif 4 : *D'ici fin 2026 vérifier que tous nos partenaires ont signé notre charte de valeurs fondamentales de respect des droits humains, d'abolition de tout travail forcé ou d'enfants qui n'auraient pas l'âge légal requis localement.*

### Management de la Santé & sécurité des employés

La sécurité de nos collaborateurs est une priorité. Nous appliquons une politique stricte de prévention et de formation aux risques professionnels, fournissons des équipements de sécurité adaptés pour les petits travaux et équipons les travailleurs isolés de dispositifs PTI/DATI avec géolocalisation et alerte automatique (suivant le décret de 1992). Des formations spécifiques

sont dispensées pour garantir une utilisation optimale de ces dispositifs et réduire les risques professionnels.

- Objectif 1 : *Former 100 % des collaborateurs identifiés comme travailleurs isolés à l'utilisation régulière des dispositifs PTI/DATI en situation de télétravail, d'ici fin 2026.*
- Objectif 2 : *Maintenir le taux d'accidents du travail à zéro d'ici 2028 par rapport à 2024, grâce à des actions de prévention et de sensibilisation renforcées.*
- Objectif 3 : *Offrir à tous les salariés une visite gratuite chez un ostéopathe en 2026.*
- Objectif 4 : *Atteindre un taux de couverture de 100 % des collaborateurs par des formations annuelles en santé et sécurité au travail d'ici 2027.*

## **Management de la Gestion de carrière & formation**

Chaque collaborateur bénéficie d'un entretien annuel individuel avec son responsable de service. Cet entretien permet de faire le point sur l'année écoulée, d'évaluer les formations suivies, d'identifier les besoins en formation et de fixer des axes d'amélioration à court et moyen terme. Un plan de développement personnalisé est défini, valorisant les talents et répondant aux ambitions de l'entreprise.

- Objectif 1 : *D'ici 2027, garantir que 100 % des collaborateurs bénéficient d'un entretien annuel individuel et d'un plan de développement personnalisé.*
- Objectif 2 : *Augmenter de 30 % le nombre d'heures de formation par collaborateur d'ici 2028 par rapport à 2024.*
- Objectif 3 : *Atteindre un taux de participation aux formations internes et externes de 90 % minimum pour l'ensemble des collaborateurs d'ici 2027.*

## **Management de la Discrimination & harcèlement**

MAGNETA a toujours garanti un environnement de travail respectueux, exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement. Les droits et devoirs des salariés sont précisés dans les documents internes et les représentants du Comité Social et Économique (CSE) sont disponibles pour répondre à toute question ou alerte sur ces sujets. Les modalités d'élection et de représentation sont communiquées à tous les salariés et la participation active est encouragée pour garantir une représentation efficace.

"Diversité, équité et inclusion"

Signataire historique de la Charte de la diversité, la société Magneta démontre par son équipe son adhésion au plus haut niveau à ces valeurs fondamentales.

- Objectif 1 : *Former 100 % des managers à la prévention des discriminations et du harcèlement d'ici 2027.*
- Objectif 2 : *Mettre en place un dispositif de signalement anonyme et garantir le traitement de 100 % des signalements dans un délai de 15 jours ouvrés d'ici 2026.*
- Objectif 3 : *Maintenir un taux de 0 cas avéré de discrimination ou de harcèlement signalé par an à partir de 2027.*

- Objectif 4 : Assurer la formation de 80 % des collaborateurs dont tous les managers sur le thème de l'équité et de l'inclusion d'ici 2027.

---

## 7. Gouvernance de la politique

La politique sociale de MAGNETA est pilotée par Monsieur Hervé Lefebvre, Président de la société. La mise en œuvre est assurée en lien avec le Comité Social et Économique (CSE) et le comité de direction, composé du directeur général et du directeur commercial et de la directrice comptable et administrative. Chaque « manager » organise également mensuellement une réunion de son équipe.

---

## 8. Processus de révision de la politique

La politique sociale fait l'objet d'une révision régulière selon une fréquence annuelle ou en cas d'évolution organisationnelle ou stratégique majeure. La périodicité de la révision est annuelle. Les déclencheurs de la révision incluent notamment les évolutions légales, organisationnelles ou stratégiques. Le suivi est assuré par Monsieur Hervé Lefebvre.

Version	Date de révision	Réviseur	Motif de révision
Version 1.0	18/05/2025	H. Lefebvre	Version initiale
Version 1.1	28/04/2026	H. Lefebvre	Mise à jour

---

## 9. Communication de la politique et CSE

La politique sociale est communiquée à l'ensemble des salariés via le livret d'accueil et en particulier au cours de la semaine d'intégration. Les informations relatives aux élections du CSE sont diffusées par affichage légal et en interne par les représentants du personnel ont toujours été élus au sein de Magneta par une large adhésion du personnel.

Le CSE actuel est composé de Robert Marin, Titulaire et de Gilles Favel, suppléants. Ils ont été élus en novembre 2022 pour un mandat de 4 ans.

- Objectif 1 : Organiser le renouvellement du CSE en suscitant une large adhésion des collaborateurs en 2026.
- Objectif 2 : Encourager une participation supérieure au renouvellement du CSE par rapport à 2022, de plus de 20 %

- Objectif 3 : Augmenter le nombre de réunions du CSE par rapport à 2025 de plus de 30%.
- 

## **10. Signature**

En signant cette Charte, je reconnais en avoir pris connaissance et m'engage à respecter les principes qui y sont énoncés, ainsi qu'à signaler toute situation contrevenant à un ou plusieurs de ces principes.

Nom : Lefebvre Hervé, Président de Magneta

Signature : Lefebvre Hervé