

## **EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**Le 17 mai 2019 à 10 h 00, le Conseil d'Administration d'habitat 76 s'est réuni sous la présidence de M. Pascal MARTIN, Président d'habitat 76, et a pris acte du rapport suivant :**

(N° 9 de l'Ordre du Jour)

### **- LOI SAPIN II - COMITÉ ÉTHIQUE ET DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF À L'OFFICE - BILAN ÉTAPE 2018 - COMMUNICATION.-**

Lors de votre séance du 27 octobre 2017, vous avez entériné le dispositif de prévention et de détection de la corruption à mettre en place à l'Office, dans le respect des dispositions de la loi "Sapin II" relative à la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique.

Le dispositif de prévention et de lutte contre la corruption repose sur les piliers suivants :

- une charte éthique, annexée au règlement intérieur ;
- une cartographie des risques d'exposition à la corruption ;
- un dispositif d'alerte professionnel permettant aux collaborateurs de procéder à des signalements ;
- un régime disciplinaire pour sanctionner les manquements ;
- des procédures d'évaluation des clients, des fournisseurs de premier rang et intermédiaires ;
- des procédures de contrôles comptables internes ou externes ;
- un dispositif de formation pour les cadres et les personnels les plus exposés aux risques de corruption.

Ce dispositif s'inscrit dans une démarche plus globale de renforcement de la culture éthique de l'office, déjà largement initiée au travers d'actions en faveur de la lutte contre la discrimination, la protection des données à caractère personnel ou encore l'achat responsable.

Sa Gouvernance est assurée par :

- le Conseil d'Administration
- le Comité éthique, qui rédige un rapport annuel à l'attention du Conseil d'Administration
- le Référent Déontologue
- l'Audit Interne

Le Comité Éthique s'est réuni le 22 janvier 2019 pour faire le bilan de l'année 2018 et évoquer les sujets à développer pour l'année à venir. Le rapport annuel du Comité Éthique est joint en annexe.

Je vous remercie de bien vouloir me donner acte de cette communication.

Pour extrait certifié conforme,  
Le Directeur Général,

Le Directeur Général,

Éric GIMER

# RAPPORT ANNUEL 2018 DU COMITÉ ÉTHIQUE

## Contenu

Introduction.....	1
Le comité éthique.....	1
Les démarches de prévention.....	2
• Les actions de sensibilisation et de formation.....	2
• Les documents et outils à vocation pratique et pédagogique.....	2
Le conseil auprès des managers et des collaborateurs.....	3
Le programme spécifique de prévention et de lutte contre la corruption.....	3
• Le dispositif d'alerte professionnelle.....	3
• La cartographie des risques de corruption.....	4
• L'évaluation des tiers.....	5
• Les procédures de contrôle comptable.....	5
• Le dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre.....	5
Le régime de sanction.....	6
Les perspectives 2019-2020 pour renforcer la culture éthique.....	6

## Introduction

Dès 2017, habitat 76 s'est lancé dans une démarche de prévention et de lutte contre la corruption, en respect des dispositions de la Loi dite " Sapin II ", applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2018. La dimension éthique ne se limitant pas au seul sujet de la corruption, les dispositifs exigés par la loi Sapin II ont été inscrits dans une démarche plus globale de renforcement de la culture éthique de l'office.

Ce rapport fait donc état des actions menées en 2018 et des perspectives 2019-2020 concernant le programme spécifique de prévention et de lutte contre la corruption mais également les démarches "éthiques" au sens large.

## Le comité éthique

Le comité éthique, dont la création a été approuvée par le Conseil d'Administration lors de la séance du 27 octobre 2017, est composé :

- du Directeur Général, Éric GIMER ;
- du Référent Déontologue, Élise BONNET, depuis mai 2018 (en remplacement de Nicolas GINOUVES) ;
- de la Responsable du Service des Ressources Humaines, Gwenaëlle SEGALLEN ;
- de la Responsable du Service des Affaires Administratives et Juridiques, Stéphanie OUTREBON.

Le comité éthique est chargé de veiller à l'évolution des principes éthiques au sein de l'établissement, de s'assurer de l'état d'avancement des actions spécifiques au dispositif de lutte contre la corruption et d'émettre un rapport annuel de fonctionnement.

Il se réunit au moins une fois par an, et aussi souvent que nécessaire lorsqu'une situation l'exige comme par exemple lors de la réception d'une alerte, la modification du programme de travail, la validation des documents pédagogiques, etc.

Conformément à ses règles de fonctionnement, le comité s'est réuni le 22 janvier 2019 dans le but d'établir le bilan de l'année 2018 et d'évoquer les sujets à développer pour l'année à venir.

## Les démarches de prévention

### • Les actions de sensibilisation et de formation

En mars 2018, 3 sessions de formation en présentiel ont été réalisées par le cabinet Grant Thornton spécifiquement sur le sujet de **la corruption et les enjeux de la loi Sapin II**. Ce sont 38 collaborateurs, identifiés comme les plus exposés aux risques de corruption, particulièrement au regard de l'Achat Public, qui ont bénéficié de ce programme.

Habitat 76 propose également à ses administrateurs de participer aux séminaires de la Fédération des OPH dédiés à l'"administration des offices" qui intègre désormais un volet anticorruption, dans la mesure où la formation spécifiquement dédiée à la corruption que la Fédération des OPH devait créer, ne sera finalement pas mise en œuvre. Deux membres du Conseil ont suivi ce programme en 2018.

D'autre part, 9 collaborateurs ont été formés en janvier 2018 par l'organisme CEGOS au sujet de la **non-discrimination à l'embauche**. Le but étant de garantir un fort niveau éthique dans le processus de recrutement.

Enfin, dans le cadre du déploiement d'une démarche éthique durable, le Référent Déontologue participe aux journées d'intégration des nouveaux salariés afin de partager la culture éthique dès leur arrivée.

### Perspectives 2019-2020 :

- Renouveler la formation des collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption ;
- Former les collaborateurs amenés à réaliser des négociations dans le cadre de leurs activités. Les négociations étant un point central en matière de corruption et de conflit d'intérêt ;
- Former les managers au sujet de la discrimination à l'embauche ;
- Sensibiliser tous les collaborateurs au sujet de l'éthique.

### • Les documents et outils à vocation pratique et pédagogique

Plusieurs documents à vocation pratique et pédagogique contribuent à clarifier ce qu'est l'éthique et permettent à chacun d'adopter un comportement éthique.

Les documents suivants ont été diffusés auprès des collaborateurs, des fournisseurs ou des partenaires :

- La " Charte éthique ", annexée au règlement intérieur et aux marchés publics en tant que pièce contractuelle.
- La " Charte des utilisateurs des systèmes d'informations et de communication ", annexée au règlement intérieur. Ce document recense les règles et bonnes pratiques pour l'utilisation des systèmes d'information et de communication et permet aux collaborateurs de comprendre les enjeux de la sécurité informatique.
- La " Charte achat responsable ", communiqué aux candidats à titre d'information
- Le " Guide des négociations ", support de formation à destination des collaborateurs amenés à réaliser des négociations dans le cadre de leurs activités.

- La Foire Aux Questions " Charte éthique " accessible sur l'Intranet de l'office, a été mise à jour en Février 2019 pour tenir comptes des évolutions apportées en 2018.

En perspectives 2019-2020 des actions complémentaires seront diligentées :

- Concevoir des moyens ludiques et pédagogiques pour appréhender et appliquer les règles de bonne conduite issues du règlement intérieur et ses annexes. Ce travail est mené en partenariat avec des membres du CSE.
- Finaliser le " Guide des bonnes pratiques illustré spécifique à l'achat public "
- Mesurer le climat éthique d'habitat 76 notamment afin de vérifier la bonne compréhension de la charte éthique. Des questionnaires seront adressés aux collaborateurs afin d'identifier les axes d'amélioration pour lesquelles il sera nécessaire de mener de nouvelles actions : clarification des bonnes pratiques, formation, renforcement du contrôle interne, etc.

## Le conseil auprès des managers et des collaborateurs

Les managers et les collaborateurs disposent de plusieurs moyens pour demander conseil directement au Référent Déontologue : une adresse mail dédiée ([deontologue@habitat76.fr](mailto:deontologue@habitat76.fr)), un outil de collecte des questions et suivi des réponses apportées "Redmine - SOS ÉTHIQUE " ou directement au bureau du Référent Déontologue au siège d'habitat 76 à Rouen.

Les membres du Comité Éthique, le bureau des Affaires Sociales ainsi que les managers prodiguent également des conseils éthiques lorsqu'ils sont sollicités en direct par les salariés ou les tiers.

Les enseignements à tirer :

- Les outils à disposition sont très peu utilisés. Les sujets sont souvent évoqués oralement.
- Les questions posées au Référent Déontologue proviennent surtout des managers, essentiellement pour clarifier des situations complexes auxquelles ils sont confrontés.
- L'ensemble des questions posées n'est pas centralisé, d'où la difficulté de chiffrer le nombre de sujets traités et les thèmes abordés.

### Perspectives 2019-2020 :

- Recenser les questions posées aux différents interlocuteurs pour pouvoir les analyser conjointement
- Poursuivre les démarches d'information des collaborateurs pour les inciter à questionner directement le Référent Déontologue

## Le programme spécifique de prévention et de lutte contre la corruption

Outre les mesures décrites précédemment, habitat 76 a mise en œuvre des dispositifs spécifiques pour prévenir et lutter contre la corruption, conformément à la loi Sapin II.

- **Le dispositif d'alerte professionnelle**

Le dispositif d'alerte professionnel permet aux salariés, et à tout autre tiers, de signaler au Référent Déontologue d'habitat 76 des pratiques illicites dont ils ont connaissance.

Les alertes sont traitées de manière confidentielle par le Référent Déontologue pour garantir l'anonymat du lanceur d'alerte.

Trois dispositifs ont été mis en œuvre en 2017, spécifiquement dédié à la lutte contre la corruption et au trafic d'influence :

- Une adresse e-mail générique : [deontologue@habitat76.fr](mailto:deontologue@habitat76.fr), utilisable par tous y compris par les administrateurs, les partenaires ou tout autre tiers.
- Un outil de déclaration des cas : " Redmine - SOS ETHIQUE ", accessible uniquement par les collaborateurs via l'Intranet de l'office.
- Un Référent Déontologue dont le bureau se situe au siège d'habitat 76 à Rouen.

Le dispositif d'alerte a été mis à jour en janvier 2019 pour tenir compte de la Réglementation Générale sur la Protection des Données (RGPD). Des mentions d'informations ont été ajoutées et les droits d'accès limités au seul Référent Déontologue.

Les enseignements à tirer :

- Tout comme les dispositifs de demande de conseils, les dispositifs d'alertes professionnelles à disposition sont très peu utilisés.
- Aucun signalement n'a été reçu par ces canaux en 2018.

Perspectives 2019-2020 :

- Analyser les raisons de la non-utilisation des dispositifs mis à disposition (méconnaissance des outils, indisponibilité des outils, manque de confiance dans le système mis en place, non existence de cas illicite à déclarer)
- Rappeler aux collaborateurs l'existence des dispositifs à leur disposition
- Etudier la nécessité d'ouvrir le dispositif d'alerte à tous les domaines de l'éthique (harcèlement, discrimination, etc.), sujets déjà traités par ailleurs directement par le bureau des Affaires Sociales.

- **La cartographie des risques de corruption**

Un premier travail a permis de recenser les principaux risques potentiels inhérents aux activités d'habitat 76 et d'élaborer une grille d'évaluation conformément aux préconisations faites par la Fédération des Offices Publics pour l'Habitat.

La cartographie des risques de corruption fait état de 28 risques déclinés en 102 scénarios de corruption active ou passive répartis dans 4 grands processus : Pilotage, Gestion patrimoniale, Gestion locative et Support.

Les scénarios ont fait l'objet d'une première cotation "brute" en 2017, déconnectée du fonctionnement d'habitat 76 et des mesures prises pour maîtriser ces risques. Cette première cartographie avait notamment permis de recenser les situations à inscrire dans la charte éthique ou encore l'identification des collaborateurs les plus exposés aux risques de corruption.

Fin 2018, un toilettage complet des scénarios a été réalisé par l'Audit Interne et le Référent Déontologue dans le cadre de leur prise de fonction cette même année. Les évolutions vont être présentées au comité éthique lors de sa prochaine réunion.

### Perspectives 2019-2020 :

- Recenser les dispositifs concrets mis en œuvre dans les services de l'office permettant de réduire les risques des 10 scénarios de corruption arrivant en tête de la cartographie. Chaque scénario sera alors complété, si nécessaire, d'un ensemble de mesures permettant d'atteindre un " niveau acceptable " de risque.

- **L'évaluation des tiers**

La loi impose aux entreprises de s'intéresser de près à la situation de leurs différentes parties prenantes : clients, fournisseurs, etc. Habitat 76 s'est tout d'abord concentré sur l'évaluation des fournisseurs de 1<sup>er</sup> rang, c'est-à-dire en relation contractuelle directe (hors sous-traitant, fournisseurs de rang 2).

Dès 2017, un projet d'évaluation des tiers fournisseurs a été initié avec les principaux services internes concernés (service juridique, service achat public et les principaux prescripteurs). L'étude des solutions proposées par des experts externes n'a pas été concluante. Ces propositions ne répondaient pas aux exigences d'habitat 76 quant à la méthode à mettre en œuvre, la charge de travail nécessaire en interne et celle pesant sur les entreprises, notamment de petite taille.

### Perspectives 2019-2020 :

- Imaginer un dispositif d'évaluation des tiers fournisseurs propre à habitat 76, dans le but de limiter les risques de corruption avant et pendant l'exécution des contrats. Le but étant d'évaluer les candidats en fonction du risque encouru et non de manière systématique.

- **Les procédures de contrôle comptable**

Les procédures de contrôle comptable spécifiques à la lutte contre la corruption sont destinées à s'assurer que le système de tenue des comptes de l'entreprise n'est pas détourné pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence. La loi prévoit que ces contrôles peuvent être réalisés soit en interne, soit en ayant recours à un auditeur externe à l'occasion de l'accomplissement de la certification de comptes prévus à l'article [L.823-9 du code de commerce](#).

Habitat 76 n'a pas instauré de contrôle comptable spécifique supplémentaire mis à part ceux déjà existant. L'intervention des commissaires aux comptes permettra de satisfaire les obligations liées à la loi Sapin II.

### Perspectives 2019-2020 :

- Solliciter les commissaires aux comptes pour la mission dédiée à la lutte contre la corruption pour le bilan de l'année 2019
- Adopter un plan d'actions prenant en compte les remarques des commissaires aux comptes

- **Le dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en œuvre**

Le dispositif de contrôle et d'évaluation du dispositif de lutte contre la corruption est piloté par l'audit interne et permet d'alimenter le plan d'amélioration continue.

Un état des lieux de l'ensemble du dispositif a été réalisé fin 2018 en collaboration avec le Référent Déontologue. Les perspectives 2019-2020 évoquées dans ce présent rapport prennent en compte les remarques de l'audit.

Perspectives 2019-2020 :

- Audit interne complet du dispositif anti-corruption

### Le régime de sanction

Le régime de sanction applicable à tout sujet éthique relève du Règlement Intérieur dont la dernière mise à jour date de novembre 2017. L'application de l'échelle de sanction est appréciée en fonction de la gravité des faits et des éléments secondaires pouvant constituer des facteurs atténuants ou aggravants.

### Les perspectives 2019-2020 pour renforcer la culture éthique

2019 et 2020 seront consacrées au renforcement de la culture éthique d'habitat 76. Le recensement des actions menées par les différents services de l'office permettra d'établir un état des lieux de toutes les composantes éthiques d'habitat 76 pour les valoriser ou les améliorer davantage.