



# CHARTRE ÉTHIQUE

- VALEURS
- PRINCIPES ÉTHIQUES
- LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

SUIVEZ  
NOUS



ÉDITION  
**2021**

# SOMMAIRE

- 1 Édito
- 2 La charte éthique en bref
- 3 Les valeurs et l'engagement d'habitat 76
- 4 Les principes éthiques d'habitat 76
- 5 Lutte contre la corruption et le trafic d'influence
- 6 Le dispositif d'alertes professionnelles
- 7 Contacts

2



## ANDRÉ GAUTIER Président d'habitat 76



Depuis sa création, habitat 76 s'investit dans son objet social avec intégrité, respectueux de sa mission de service public. L'élaboration d'une charte éthique pourrait de fait paraître superfétatoire. Mais dans un contexte social difficile, alors qu'au cœur de certains de nos quartiers, les valeurs de la république sont ballotées voire transgressées, que nos exigences et comportements collectifs évoluent vers toujours plus d'équité de transparence et de sens, il était fondamental de rappeler les devoirs et engagements du premier bailleur social de Normandie à cet égard.

L'exemplarité, leadership sur ces questions est bien plus qu'un affichage de circonstance, c'est un repère collectif dont

chacun a besoin sans doute encore plus aujourd'hui qu'en d'autres temps.

Aussi, j'ai souhaité que soit actualisée la charte éthique de 2017, afin de réaffirmer les principes s'appliquant à la conduite des activités de l'Office, permettant de qualifier un comportement intègre et responsable vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes dont ses collaborateurs.

C'est dans cet esprit qu'a été revue cette charte, dont j'ai souhaité que les principes essentiels s'appliquent également aux membres du Conseil d'Administration, du Bureau et à ceux des différentes commissions constituées ad hoc, qui ont ce même devoir d'exemplarité.



## ÉDITO

3

## ÉRIC GIMER Directeur Général d'habitat 76



L'Office a une histoire forte construite sur sa mission de service public, reposant sur des valeurs fédératrices telles que la solidarité et l'exemplarité. Ainsi, en 2015, l'adhésion à la démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise, porteuse de sens et de transversalité pour ses collaborateurs et parties prenantes consolide ces engagements. Avec cette Charte Éthique, habitat 76 les formalise et rassemble l'ensemble de ses équipes et parties prenantes autour de ses valeurs.

La Direction Générale d'habitat 76 et et plus globalement le Comité de Direction s'engagent à en être les premiers ambassadeurs, à en appliquer les termes de façon rigoureuse et à la relayer auprès de tous, quotidiennement, autant que de besoin. L'exemplarité est en effet une clé du leadership. Elle est nécessaire au respect des orientations et principes posés et est indispensable pour favoriser l'adhésion de tous.

Je compte sur la diligence de chacun à respecter les engagements de cette charte qui nous inscrivent dans une histoire commune et fondent notre avenir ensemble.

# LA CHARTE ÉTHIQUE EN BREF

## À quoi sert la charte éthique ?

La charte éthique définit les règles de conduite, individuelles et collectives, qui doivent guider les actes de l'ensemble des parties prenantes d'habitat 76.

Elle explicite notamment les règles qui s'imposent à tous dans le cadre de leurs fonctions et activités quotidiennes.

Au-delà du respect des lois, cette Charte doit pouvoir aider chacun à faire preuve de discernement et à adopter les comportements éthiques appropriés et attendus, reflet de la vision et des valeurs de l'Office.

## À qui s'applique cette charte et où la trouver ?

La charte éthique s'applique à l'ensemble des parties prenantes de l'organisme :

- administrateurs,
- membres des différentes commissions,
- collaborateurs (CDI, CDD, stage, intérim...),
- tiers sous contrat avec habitat 76.

Elle est annexée au règlement intérieur de l'Etablissement ainsi qu'à celui des différentes instances : Conseil d'Administration, Bureau, Commission d'Attribution des Logements et d'Examen de l'Occupation des Logements (CALEOL), Commission d'Appels d'Offres et ses déclinaisons, etc.



L'Office attend de ses Administrateurs, collaborateurs et également de tous ses partenaires, intermédiaires et tiers sous contrat avec habitat 76 le respect de ces principes.

La charte éthique est affichée dans les locaux de l'Office et est accessible sur internet ou sur simple demande à

[deontologue@habitat76.fr](mailto:deontologue@habitat76.fr).



## Le non-respect de la charte éthique

Tout manquement à la présente charte est susceptible de faire l'objet de sanctions au titre de la réglementation en vigueur et/ou des dispositions spécifiques précisées notamment dans les contrats et règlements intérieurs de l'Etablissement.

Le non-respect de la présente charte est également passible de sanctions disciplinaires pour toutes personnes qui exécutent un travail pour habitat 76, qu'elles soient liées ou non par un contrat de travail avec l'Office, conformément à l'article 18 de son règlement intérieur (collaborateurs en CDI, CDD, intérimaires, stagiaires...) et quel que soit le lieu de travail.

## Création et mise à jour de la charte éthique

La charte éthique a été créée en 2017 et mise à jour en 2021 par un groupe de travail pluridisciplinaire composé des membres de la Direction Générale, du déontologue, de l'audit interne, des membres de la coordination de la RSE ainsi que des collaborateurs des services des ressources humaines, juridiques et communication.

Elle a été présentée aux représentants du personnel (CSSCT, CSE) pour avis puis approuvée par le Conseil d'Administration.



# LES VALEURS ET L'ENGAGEMENT D'HABITAT 76

## Solidarité

Habitat 76 place la solidarité comme l'une de ses valeurs essentielles afin de faire vivre au quotidien sa mission d'intérêt général dans un souci constant d'équité envers ses parties prenantes et ses collaborateurs. L'Office considère qu'un engagement commun et collectif permet de répondre à sa mission de service public. Il s'attache particulièrement à développer des dispositifs d'accompagnement et de prévention en faveur des publics en situation de fragilité tel que le handicap, le vieillissement, la perte d'autonomie, etc.



## Proximité

L'Office, par son choix d'organisation très décentralisée assure une relation de proximité avec ses résidents. Les équipes de terrain (employés d'immeuble, concierges, chargés de site, gardes particuliers, etc.) agissent au quotidien pour garantir un cadre de vie agréable et un environnement social apaisé sur les sites.

La présence physique est également complétée par différentes technologies qui permettent de renforcer le lien entre habitat 76 et ses résidents, ses partenaires et ses collaborateurs.

Enfin, la proximité se traduit par un engagement de tous pour offrir des réponses et des services adaptés à chaque besoin.

## Innovation

L'innovation est constitutive de l'ADN de l'Etablissement parce qu'indispensable à sa pérennité.

Ainsi, habitat 76 s'attache constamment à rechercher et proposer de nouveaux produits et services pour ses clients et partenaires tout en améliorant ses méthodes pour mieux les satisfaire.

L'Office veille à insuffler un état d'esprit intrapreneurial qui permet aux collaborateurs de proposer et mettre en œuvre des idées nouvelles.

# FOCUS SUR LES VALEURS MANAGÉRIALES

## Autonomie

Pour habitat 76, la bienveillance est nécessaire à un climat favorisant l'autonomie. Au quotidien, cela encourage les collaborateurs à proposer et à décider dans un esprit de réactivité et de créativité.

## Initiative

L'intraprenariat revêt une place primordiale au sein d'habitat 76 afin que des solutions innovantes puissent être apportées en soutien du projet d'entreprise. Chaque collaborateur a la possibilité de mener des projets en corrélation avec les valeurs d'habitat 76 et de participer ainsi à l'évolution et à l'adaptation constante à l'environnement.

## Responsabilité

Agir en acteur responsable, c'est prendre en compte les impacts, positifs et négatifs, de ses décisions et actions. C'est dans ce sens qu'habitat 76 encourage ses collaborateurs à partager rôles et responsabilités tout en défendant le droit à l'apprentissage.

## Confiance

Autonomie, Initiatives et Responsabilité ne pourraient exister sans la notion de confiance. Cette valeur partagée par les managers et collaborateurs permet à chacun de se développer professionnellement et personnellement au sein d'habitat 76.



## NOS PRINCIPAUX ENGAGEMENTS

### Respecter les lois, réglementations et codes de bonne conduite

Habitat 76 attache une grande importance au respect des lois et réglementations qui régissent ses activités. Chacun se doit de veiller à tout moment à ce que ses initiatives et actions soient réalisées dans le respect de celles-ci mais également des conventions, codes de conduite et de bonnes pratiques des fédérations, associations professionnelles (...) dont l'Office est membre.

### Qualité de service

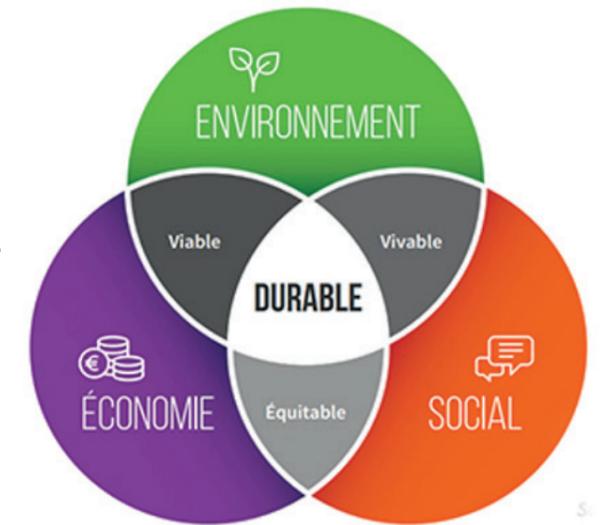
Parce qu'elles constituent un enjeu de cohésion sociale et de solidarité essentielle, mais également parce que la densité concurrentielle l'exige, habitat 76 place la « qualité de service » et la culture du « service au résident » au cœur de son action.

La satisfaction des habitants doit guider chacun et impose agilité et réactivité dans l'exercice des missions.

La volonté d'amélioration continue doit amener chacun à se réinventer pour satisfaire en permanence les différentes parties prenantes.

*L'intégrité et la loyauté doivent être les fondements de toutes décisions et pratiques au sein de l'Établissement. Chacun doit agir en faisant preuve d'honnêteté et s'engager à ne pas causer de tort à l'organisme par ses propos ou ses agissements.*

# LES PRINCIPES ÉTHIQUES D'HABITAT 76



Inscrit dans une démarche de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) depuis 2014, l'Office s'attache à faire progresser en permanence ses engagements en matière économique, sociale et environnementale afin de concentrer l'ensemble de ses actions vers une démarche durable.

Ainsi, parmi les actions majeures permettant d'améliorer l'éthique au sein de l'Établissement :

- Les indicateurs « RSE » disponibles dans les rapports institutionnels ;
- Les plans d'actions pour améliorer les indicateurs extra financiers ;
- Le baromètre social favorisant l'écoute des collaborateurs ;
- Le dispositif de prévention et de lutte contre la corruption pour des relations d'affaires intègres .

## ÉGALITÉ, ÉQUITÉ, RESPECT DE LA PERSONNE

Habitat 76 s'engage à promouvoir l'égalité de traitement entre tous les collaborateurs, locataires, demandeurs de logements, candidats à l'acquisition de logements, propriétaires, soumissionnaires/titulaires/attributionnaires de marchés et à valoriser la diversité des profils composant ses équipes qu'il considère comme une richesse.

A ce titre, chaque individu doit être considéré sans tenir compte notamment de son état de santé, de son handicap, de son origine ethnique, de sa nationalité, de ses croyances religieuses, de son sexe, de son âge, de son orientation sexuelle, de sa situation de famille, de la profession du conjoint ou de ses parents, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, etc.

Chacun s'engage à :

- Ne pas porter atteinte au droit, à la dignité et à la santé des personnes par les paroles et les actes;
- Respecter la vie privée ;
- Ne pas faire preuve de discrimination;
- Lutter contre le harcèlement.

À ce titre, habitat 76 s'engage à dénoncer toute forme de harcèlement et d'intimidation.



PLUS PARTICULIÈREMENT POUR LES COLLABORATEURS,

# CHACUN S'ENGAGE À :

- Garantir le droit et l'égalité des chances des clients (demandeur de logement (y compris les collaborateurs demandeurs de logements) et accédant à la propriété) notamment par le respect des réglementations et règles internes en matière d'instruction de dossiers.
- Respecter les croyances et opinions des collaborateurs dès lors qu'elles n'interviennent pas dans le fonctionnement d'habitat 76 et respectent le principe et la charte de laïcité en vigueur dans les services publics et au sein de l'Etablissement.
- Sélectionner les fournisseurs et prestataires sur la base de critères objectifs, sans favoritisme ni discrimination, en appliquant le processus de mise en concurrence de l'Etablissement.
- Préserver l'équilibre vie professionnelle / vie privée et le droit à la déconnexion, notamment en cadrant les réunions, les rencontres et les envois de courriels dans la limite de plages normales de travail.

## ÉCOUTE ET DIALOGUE

### Avec les clients

Habitat 76 est attentif à répondre aux besoins des clients en faisant preuve d'écoute, de disponibilité et d'initiative.

À ce titre, chacun doit :

- S'attacher à instaurer un dialogue permanent avec les résidents et leurs représentants;
- Se comporter avec disponibilité, respect et amabilité;
- Écouter attentivement les besoins de ses interlocuteurs, sans à priori, ni préjugé;
- Fournir une réponse sincère et adaptée, dans le respect des engagements pris.

Par ailleurs, habitat 76 élargit les moyens d'écoute et de recours en cas de litiges en proposant un dispositif de médiation interne, vecteur de transparence et d'indépendance.

L'adhésion au dispositif de médiation sectoriel déployé par l'Union Sociale pour l'Habitat, dans le cadre du code de la consommation, offre également d'autres possibilités de dialogue et de résolution des différends avec habitat 76.

### Avec les collaborateurs

Habitat 76 s'engage à assurer un dialogue social transparent avec les collaborateurs et leurs représentants. Il encourage la co-construction de projets « gagnants/ gagnants » qui constituent un critère important pour une gouvernance constructive dans un climat de confiance et de respect mutuel et garantit la liberté syndicale.

D'autre part, chacun s'engage à porter assistance à un salarié en situation de souffrance au travail. Les managers ont à ce titre une obligation particulière de vigilance, de disponibilité, de dialogue et d'écoute des

difficultés éventuellement rencontrées par les collaborateurs, et le cas échéant de remonter l'information au service en charge des ressources humaines afin de proposer un accompagnement approprié.

Une cellule de souffrance morale dédiée à l'écoute des collaborateurs permet à chacun de faire part de sa situation personnelle en toute confidentialité.

### Avec les partenaires

Habitat 76 s'attache à respecter tous ses partenaires et veille à toujours agir de manière éthique et professionnelle dans ses rapports d'affaire en instaurant un dialogue cohérent et constructif.

L'Office met à disposition ses connaissances auprès de ses partenaires par un dialogue et un apport pédagogique régulier.



## SÉCURITÉ DES BIENS ET DES PERSONNES

### Protection des résidents

Habitat 76 veille tout particulièrement à la sécurité des résidents et à leur cadre de vie, en s'engageant notamment auprès des nouveaux locataires :

- À fournir un logement conforme aux exigences du référentiel interne, le guide qualité sécurité des logements à la relocation;
- À réaliser les diagnostics immobiliers obligatoires et à les communiquer via l'agence en ligne (l'espace locataire);

Durant la vie du bail, l'Office s'engage à :

- Assurer une surveillance permanente du patrimoine, à travers la veille d'usage réalisée par les employés d'immeuble concierges, la veille technique à travers les techniciens ABYLA et des audits réguliers ;
- Traiter sans délai tout risque potentiel ou avéré sur le patrimoine engageant la sécurité des personnes et des biens .

### Protection des collaborateurs

Habitat 76 est particulièrement vigilant aux conditions de travail des salariés ainsi qu'à leur santé et leur sécurité.

À cette fin, l'Office mène des actions visant à sensibiliser, former et prévenir les risques professionnels. L'Etablissement revise annuellement son document unique d'évaluation des risques professionnels et veille à la bonne réalisation du plan d'action sécurité qui en découle.

Il incombe à chacun d'alerter sa hiérarchie de tout risque identifié pouvant compromettre la sécurité ou dégrader la qualité de l'environnement de travail.

### Protection des tiers

Habitat 76 veille, de manière générale, à la sécurité de tous les tiers qui circulent sur les différents sites de l'office et dans les locaux de travail notamment par l'affichage d'informations et la mise en place de systèmes de protection des personnes.

### Engagements des prestataires/fournisseurs :

- Respect scrupuleux des conditions de travail dans un environnement sûr et sain, de l'équité de traitement, de la dignité et des libertés individuelles de leurs collaborateurs et partenaires professionnels ;
- Formation régulière de leurs collaborateurs notamment en ce qui concerne leur environnement de travail et leur métier ;
- Mise à disposition des équipements de sécurité et vérification régulière de leur utilisation ;
- Contrôle régulier du matériel utilisé et maintien de la propreté des lieux ;
- Signalement des situations dangereuses dont elles sont témoin ou tout autre incident nécessitant la mise en œuvre d'actions curatives et/ou préventives urgentes.

# RESPONSABILITÉ ET

1

## Responsabilité du Directeur Général

Le Directeur Général ne peut pas déléguer ses pouvoirs aux collaborateurs de l'entreprise, exception faite en cas d'absence ou d'empêchement, où ses pouvoirs peuvent être assumés par l'un des directeurs ou chef de service désigné par le Conseil d'Administration (Article R421-18 Alinéa 9 du CCH). En outre ce même article précise que « le Directeur Général peut déléguer sa signature avec l'accord du Conseil d'administration aux membres du personnel exerçant les fonctions de Directeur ou de Chef de service », aux fins de signer, à titre d'exemple : des contrats, des conventions et courriers, des engagements de dépenses au nom de l'Office, de valider des services faits ou encore des factures.

La délégation de signature ne vise à transférer aucune capacité décisionnelle mais uniquement à faciliter l'organisation du service.

Ainsi chacun doit s'assurer d'avoir délégation avant tout acte engageant habitat 76 et s'interdit d'agir en dehors des limites de sa délégation.

2

## Collaboration avec les collectivités et les autorités publiques

Les collectivités et personnes publiques sont des acteurs incontournables dans l'activité d'habitat 76. La manière de collaborer et d'entretenir des relations transparentes avec ces interlocuteurs reflète l'intégrité et assure la crédibilité durable d'habitat 76 auprès de tous.

Ainsi, habitat 76 :

- Refuse toute assimilation ou association à un parti politique ou à un syndicat quelle que soit son orientation ;
- Respecte toutes les obligations de signalement relatives à la sécurité de ses activités aux autorités compétentes ;
- Se conforme aux décisions et réglementations émanant des différentes autorités qu'elles interviennent au niveau local, national, européen ou international ;
- S'attache à fournir des informations complètes, précises et justes dans le cadre de contrôles ou d'enquêtes.

Les élus locaux doivent exercer leur mandat dans le respect des principes déontologiques consacrés par la charte de l'élu local. Ils poursuivent uniquement un intérêt général et jamais un intérêt personnel, directement ou indirectement, ou tout autre intérêt particulier.

3

## Collaboration avec les administrateurs et les membres des commissions

Habitat 76 veille à la transmission de toutes les informations utiles et nécessaires aux prises de décision de ses instances décisionnelles. Il répond avec transparence et complétude aux interrogations des Administrateurs sur le fonctionnement et la gestion de l'Établissement.

Les Administrateurs et membres des Commissions sont soumis à une obligation de loyauté, discrétion et impartialité. Le Règlement Intérieur de chaque Instance rappelle ces principes déontologiques et éthiques, et notamment impose le déport de l'Administrateur en cas de conflit d'intérêt.

4

## Relation avec les partenaires financiers

Habitat 76 travaille en lien étroit avec ses partenaires financiers notamment la Banque des Territoires. Ainsi chaque année, ses prévisions financières pluriannuelles sont actualisées et partagées en toute transparence avec ce partenaire avant d'être présentées en séance du Conseil d'Administration pour l'adoption du budget auquel la note d'observation est annexée.

# ÉCONOMIQUE PARTENARIALE

Dans le cadre des relations bancaires, le partenariat gagnant/gagnant est recherché, privilégiant la relation de confiance réciproque. Une mise en concurrence est réalisée pour chaque demande de financement ou de placement de trésorerie.

5

## Documents de gestion et documents financiers

La sincérité des documents et des comptes permet à l'Office de fonder ses décisions sur des informations exhaustives, précises et fiables.

Habitat 76 et ses collaborateurs s'engagent à :

- Fournir une information exacte, transparente et régulière, sous quelle que forme que ce soit (rapports annuels, financiers, communiqués de presse, présentations publiques, ...)
- Produire des comptes sincères donnant une image fidèle de la situation financière, du résultat des opérations, de l'actif et du passif ;
- Appliquer les principes comptables des OPH à comptabilité commerciale avec des écritures justifiées par des pièces appropriées ;
- S'acquitter de ses obligations fiscales avec la plus grande rigueur.

Chacun s'assure que les informations et rapports communiqués retranscrivent fidèlement toutes opérations

intervenues. Si tel n'était pas le cas, chacun s'engage à alerter immédiatement sa hiérarchie.

6

## Relation avec les partenaires/fournisseurs

La politique d'achat d'habitat 76 garantit la liberté d'accès à la commande publique, l'égalité de traitement entre tous les candidats, la transparence des procédures et le respect des engagements pris.

Toutes les parties prenantes au processus achat s'engagent à :

- Respecter les règles en vigueur en matière de commande publique et faire preuve de responsabilité et d'honnêteté en toutes circonstances ;
- S'interdire de tout comportement ou attitude déloyale à l'égard des différentes parties prenantes ;
- Ne pas communiquer à des tiers des informations relatives à la propriété intellectuelle ou biaisant la mise en concurrence ;
- Lutter contre le dumping social et la (re)vente à perte ;
- Lutter contre le travail dissimulé et illégal, notamment par l'identification professionnelle accessible et facilitée ;
- Ne pas abuser d'une situation dominante ou ne pas en créer les conditions ;
- Parvenir au niveau de qualité attendu au bénéfice du

consommateur final qu'est le locataire ;

- Respecter les engagements contractuels ;
- Respecter les réglementations applicables et bonnes pratiques de la profession ;
- S'alerter en cas de difficultés techniques, financières, organisationnelles et en cas de manquement ou de situation irrégulière ;
- Dénoncer toute pratique contraire à la réglementation

Et plus particulièrement pour les collaborateurs d'habitat 76 :

- Aviser sa hiérarchie ou le Déontologue lorsqu'il fait face à une situation nouvelle, complexe ou non éthique ;
- Aviser sa hiérarchie dès lors qu'il existe un lien d'intérêt avec un candidat ;
- S'assurer de la bonne exécution des mesures contractuelles ;
- Rémunérer les fournisseurs de manière raisonnable et conforme au prix du marché, sans chercher à profiter d'une position dominante.





# PROTECTION DES DONNÉES ET CONFIDENTIALITÉ

Qu'elles soient confidentielles, stratégiques, personnelles ou sensibles, habitat 76 met en œuvre de nombreuses mesures visant à assurer la sécurité des données et protège les informations de ses partenaires comme s'il s'agissait des siennes.

Toutes les parties prenantes qui sont amenées de par leurs fonctions, leurs mandats, à détenir ou à consulter des informations confidentielles (documents internes, stratégiques, etc.) s'engagent à faire preuve de réserve et de discrétion et en aucun cas à les divulguer que ce soit par écrit ou par oral.

A ce titre, chacun s'engage à :

1. Ne pas divulguer d'informations confidentielles, stratégiques, personnelles ou sensibles qui pourraient porter atteinte à l'entreprise ou apporter un avantage à un tiers.
2. N'utiliser ces informations que dans un but professionnel précis et légitime et ne pas en détourner l'usage.

3. Veiller à la sécurité des données qu'il traite et à ne jamais détenir d'informations sur les personnes physiques dans des conditions qui pourraient être contraires aux lois notamment le règlement général sur la protection des données (RGPD). A ce titre, les collaborateurs doivent limiter :

- La collecte des données personnelles au strict usage du traitement auquel elles sont destinées dans le respect des lois et réglementations;
  - Les accès aux documents papiers et dématérialisés;
  - La communication des données aux seules personnes habilitées à en prendre connaissance dans le cadre de leurs missions.
4. Respecter les durées de conservations prescrites par l'Etablissement dans son tableau de gestion des archives et son plan de classement;
  5. Assurer aux personnes dont il détient des données personnelles, une transparence quant à l'utilisation qui peut en être faite notamment en les informant de la finalité du traitement et de la durée de conservation. Pour rappel, toute personne dispose d'un droit individuel de contrôle sur la collecte, le traitement, l'utilisation, la diffusion et le stockage de ses données, dans le respect des lois et règlements applicables.

**Habitat 76 a nommé un délégué à la protection des données dans le but de mener des actions spécifiques à la protection des données personnelles de ses clients, collaborateurs, partenaires et répondre aux questions et sollicitations de toute personne qui en ferait la demande.**

# PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT



La protection de l'environnement est une préoccupation majeure d'habitat 76, qui veille à toujours s'assurer du respect des normes et législations environnementales qui lui sont applicables. A cet effet, habitat 76 encourage les éco-gestes et les innovations favorisant la préservation environnementale.

L'Office cherche à réduire son empreinte environnementale sur l'ensemble de ses activités notamment à travers :

- La construction et la rénovation de son parc de logements;
- La gestion des énergies et des consommables;
- La promotion de l'économie circulaire;
- Des actions en faveur de la protection de la biodiversité, le développement de l'éco-pâturage, l'agriculture urbaine, les jardins partagés... ;
- La sensibilisation des collaborateurs pour que leurs agissements soient "responsables" au quotidien quels que soient les métiers exercés;
- Des animations visant à la sensibilisation des résidents et les collaborateurs sur les questions écologiques.

À cet effet, chacun s'engage à être éco responsable et à suivre les recommandations en matière d'éco gestion :

- Optimiser les déplacements professionnels;
- Privilégier le recours aux moyens de transports doux;
- Être attentif à la consommation d'énergie, d'eau et de matériaux tant au quotidien que dans les projets.



# LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE



Soumis à la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi « Sapin 2 », habitat 76 améliore en continu son dispositif de prévention et de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

## DÉFINITIONS DES CAS D'ATTEINTE À LA PROBITÉ

### 1 - Détournement de fonds publics

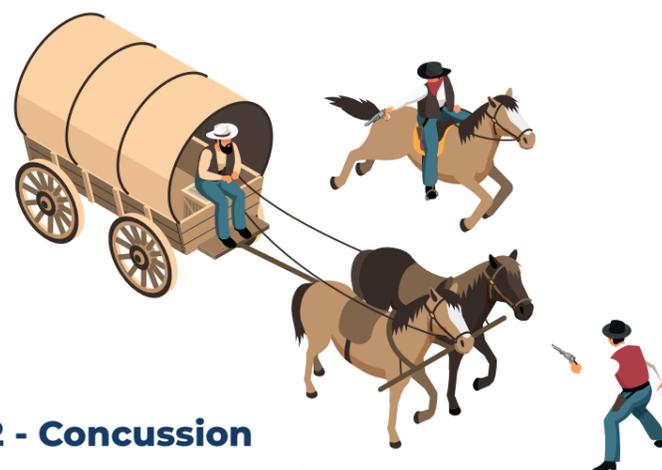
Articles 432-15, 433-4 du code pénal.

Fait, pour une personne ayant une mission de service public de détourner, soustraire ou détruire des fonds ou des biens publics qui lui ont été remis en raison de ses fonctions ou de sa mission.

#### Exemples de détournement de fonds publics :

1 - Un collaborateur prête à l'un de ses amis non salarié d'habitat 76, un ordinateur portable appartenant à l'office.

2 - Un responsable embauche un collaborateur sur un poste fictif.



### 2 - Concussion

Article 432-10 du code pénal.

Fait, pour une personne ayant une mission de service public de profiter de sa fonction pour percevoir sciemment des sommes indues ou de s'abstenir de percevoir des sommes dues.

#### Exemple de concussion :

1 - Un responsable qui, sans autorisation, met à disposition d'une association un local commercial à titre gratuit.

### 3 - Corruption

Article 433-1 et 432-11 du code pénal  
La corruption se caractérise par le fait de solliciter ou d'accepter, à titre professionnel ou personnel, des avantages en nature ou en argent en échange d'actes susceptibles d'aboutir à l'attribution d'un marché public, une distinction, un emploi ou tout autre décision favorable telles qu'une attribution de logement ou la réalisation de travaux.  
La loi distingue la corruption active (A) de la corruption passive (P).

- Il y a corruption active lorsque c'est la personne qui corrompt qui est à l'initiative de la corruption;
- Il y a corruption passive lorsque l'acte de corruption est à l'initiative de la personne qui est corrompue, c'est-à-dire de la personne qui accomplit ou n'accomplit pas un acte en échange d'une contrepartie.

#### Exemples de corruption :

1 - Un demandeur de logement offre une enveloppe d'argent à un administrateur de l'Office qui participe au processus d'attribution des logements afin que ce dernier passe son dossier en priorité.

2 - Un prestataire offre un week-end à l'acheteur d'habitat 76 en charge de conclure un marché d'entretien des robinetteries afin d'obtenir le marché.

3 - Un collaborateur d'habitat 76 propose à un fournisseur d'ajouter des prestations non nécessaires au chantier dans le bon de commande afin de gonfler artificiellement la commande et de partager la plus-value.

4 - Un collaborateur fournit la base de données des clients à une tierce personne en échange d'une somme d'argent.

### 4 - Prise illégale d'intérêts

Articles 432-12 du code pénal.

Fait pour une personne ayant une mission de service public de prendre, recevoir ou conserver un intérêt personnel dans une affaire dont il a à connaître à l'occasion de ses fonctions.

#### Exemple de prise illégale d'intérêt :

1 - Un collaborateur élabore le cahier des charges pour un marché alors que sa femme dirige l'une des entreprises qui va répondre à l'appel d'offre.

### 5 - Trafic d'influence

Article 433-2 du code pénal.

Le trafic d'influence est un délit qui désigne le fait, pour une personne, de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers. Il implique 3 acteurs :

- Le bénéficiaire : celui qui fournit des avantages
- L'intermédiaire : celui qui utilise le « pouvoir » qu'il possède du fait de sa position
- La personne cible, qui détient le pouvoir de décision (autorité ou administration publique, magistrat, expert...).

#### Exemples de trafic d'influence :

1 - Un prestataire verse de l'argent au Maire d'une commune pour qu'il use de son influence sur habitat 76 afin qu'un marché soit attribué à ce prestataire.

2 - Un demandeur de logement, qui est également menuisier, réalise gratuitement des travaux chez un élu afin que ce dernier use de son influence sur un collaborateur d'habitat 76 en charge de l'attribution des logements afin de fournir un appartement au demandeur.

### 6 - Favoritisme

Article 432-14 du code pénal.

Fait, pour une personne ayant une mission de service public de ne pas respecter les règles de la commande publique ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité des candidats conduisant à l'octroi d'un avantage injustifié à une entreprise

#### Exemples de favoritisme :

1 - Un collaborateur, prescripteur d'un marché de travaux, envoie à l'une des entreprises candidate à l'appel d'offre des informations privilégiées.

2 - Un collaborateur, dont le but est de favoriser l'entreprise dirigée par son meilleur ami, fait des avenants au prestataire titulaire du marché pour commander des travaux de nature différente du marché initial et sans mise en concurrence.



## SANCTIONS APPLICABLES

Il est important de toujours garder à l'esprit que des comportements visant à influencer de façon illicite ou illégitime le représentant d'une autorité quelconque ou d'un partenaire, risquent de détériorer durablement l'image et la réputation de l'Office. De tels gestes peuvent, en outre, être à l'origine de lourdes sanctions judiciaires et disciplinaires, telles que prévues dans le règlement intérieur de l'établissement.

La corruption, le trafic d'influence et le détournement de fonds publics sont des délits punis :

- Pour une personne physique : 10 ans de prison et un million d'euros d'amende, dont le montant peut être porté au double du produit de l'infraction;
- Pour une personne morale : 5 millions d'euros d'amende qui peut être portée au double du produit de l'infraction.

La concussion et la prise illégale d'intérêts sont des délits punis :

- Pour les personnes physiques : 5 ans de prison de 500 000€ d'amende qui peut être portée au double du produit de l'infraction;
- Pour les personnes morales : 2 500 000€ d'amende qui peut être portée au double du produit de l'infraction.

Le favoritisme est un délit puni :

- Pour les personnes physiques : 2 ans de prison de 200 000€ d'amende qui peut être portée au double du produit de l'infraction;
- Pour les personnes morales : 1 million d'euros d'amende qui peut être portée au double du produit de l'infraction.

Il est strictement interdit de :

- Promettre (A)\*, de céder aux sollicitations (A), d'accepter (P)\*, de solliciter (P) ou d'offrir un avantage, quelle que soit sa forme, aux parties prenantes d'habitat 76 (fournisseurs, demandeurs de logements, résidents, acquéreurs de logements, copropriétaires, élus, administrateurs, etc..) de manière directe ou indirecte.
- Payer des facilitations (exemple : une somme d'argent pour accélérer une autorisation ou une décision).
- Financer ou de faire une donation illégale à une tierce partie, y compris aux partis politiques..

Habitat 76 condamne fermement toute atteinte à la probité, tant dans le cadre de ses relations contractuelles que partenariales.

Toute transaction avec les parties prenantes d'habitat 76 doit être fondée sur un cadre contractuel (bail, contrat, convention, etc..) et respecter les règles éthiques et de contrôles internes en vigueur dans l'Établissement.

\* corruption active (A) / corruption passive (P)

## LA GOUVERNANCE DE LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le Conseil d'Administration est le représentant de l'éthique au sein de l'entreprise. Il veille au respect des valeurs et des principes d'habitat 76. Il examine annuellement le rapport émis par le comité éthique et valide le plan d'actions qui lui est proposé. Il décide des orientations relatives à l'éthique et de l'ajustement de la présente charte, dont il supervise la diffusion.

Le comité éthique est composé du Directeur Général, du déontologue, du responsable des ressources humaines, de la responsable des affaires juridiques. Il est chargé de veiller à l'évolution des principes éthiques notamment en participant à l'élaboration de la cartographie des risques de corruption, en définissant les bonnes pratiques ou encore en validant les supports pédagogiques. En outre, les membres composant cette instance participent au pilotage du dispositif des alertes professionnelles. Le comité éthique émet un rapport annuel de fonctionnement détaillant un plan d'actions pluriannuel.

Le Déontologue est nommé par le Directeur Général. Il veille au déploiement du plan d'actions validé par le Conseil d'Administration. Il s'assure de la bonne application de la présente charte et propose au comité éthique les évolutions nécessaires. Il peut être saisi par les collaborateurs pour toute question d'interprétation ou d'analyse de sujets relatifs à l'éthique. Il réceptionne les alertes professionnelles et mène les enquêtes nécessaires à leur résolution, en concertation avec le Comité Éthique.

L'audit interne contrôle et évalue le dispositif de prévention de la corruption mis en place au sein de l'Établissement. Il propose au comité éthique les recommandations nécessaires à l'application de la réglementation en vigueur. Dans le cadre des activités d'audit, il peut être amené à identifier des problématiques éthiques et à alerter le Déontologue. L'audit interne participe à l'élaboration et la mise à jour de la cartographie des risques de l'entreprise et à son déploiement.



# LES PRINCIPALES

## Les règles en matière de cadeaux, invitations et autres avantages

Exemples de cadeaux et invitations :

- Un fournisseur offre des places de concert à un collaborateur et sa famille en contre partie de la passation d'une commande ;
- Un locataire offre à un collaborateur du champagne en guise d'étrenne ;
- Un collaborateur propose à un demandeur de logement de faciliter l'attribution d'un appartement en échange d'une somme d'argent.



La sollicitation de cadeaux et/ou invitations est prohibée.

Néanmoins, et sous réserve du respect d'un certain nombre de conditions précisées dans "Le guide des cadeaux et invitation", les dons symboliques et les invitations, notamment à déjeuner, peuvent être tolérés. Ainsi, outre son caractère modeste et mesuré, le geste doit être effectué de manière transparente et ne pas avoir pour effet d'influencer une décision en faveur de celui qui a effectué le geste.

Tous ces cadeaux et autres avantages, doivent rester facultatifs et, en aucun cas, être sollicités par quelques comportements ou moyens que ce soient, ni se référer à une autorisation de l'employeur.

Certains menus services peuvent être rendus aux résidents, notamment par les responsables de site, concierges ou employés d'immeuble, mais ils ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une rétribution sous la forme d'une somme d'argent, d'un cadeau, ou encore d'un service.

Afin d'assurer le principe de transparence, tous cadeaux et invitations, reçus ou offerts (dont les étrennes), doivent être immédiatement déclarés au responsable hiérarchique et au Déontologue. Ils doivent être systématiquement refusés dès qu'ils dépassent une valeur unitaire de 30€. Seuls sont autorisés les cadeaux et invitations dans la limite de 30€ par an et par résident ou partenaire.

## Les règles en matière de conflits d'intérêts

Le conflit d'intérêts désigne "toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction".

Exemples de conflit d'intérêt :

- Un collaborateur a besoin de réaliser des travaux dans son logement et fait appel à une entreprise prestataire d'habitat 76 ;
- Un administrateur participe au processus d'attribution du logement pour un membre de sa famille ;
- Un collaborateur d'habitat 76 réalise une activité professionnelle parallèle, situation qui pourrait affecter son engagement envers l'Office si elle fait concurrence aux missions d'habitat 76.

Habitat 76 évite toutes situations où les intérêts personnels d'un collaborateur, ou ceux de personnes physiques ou morales auxquelles il est lié, seraient susceptibles d'entrer en conflit avec ses intérêts.

En complément, et pour mieux appréhender le sujet avec des exemples concrets, consultez "Le guide pour éviter les conflits d'intérêt".



## Les règles en matière de mécénat et sponsoring

Les activités de mécénat et de sponsoring doivent entrer dans le cadre de l'objet social d'habitat 76 et de sa mission de service public. A titre d'exemple, l'insertion des jeunes peut faire l'objet d'une convention de mécénat.

Les collaborateurs peuvent proposer des actions de mécénat et/ou de sponsoring. La décision d'engager l'Office dans ce type de partenariat relève d'une décision du Directeur Général.

# RÈGLES A RETENIR

## Les règles en matière de lobbying

Le lobbying se définit comme l'action menée par un groupe d'influence appartenant à un même secteur d'activité professionnel et cherchant à défendre ses propres intérêts auprès des décideurs politiques.

Exemples de lobbying :

- Participation aux réunions de la fédération des OPH ;
- Participation au congrès annuelle organisée par l'Union Social pour l'Habitat.

Habitat 76 fait valoir ses expertises au sein de différents réseaux professionnels afin de défendre les intérêts et les valeurs du logement social auprès des pouvoirs publics et collectivités. Ces actions ne doivent en aucun cas conduire à une offre ou à une promesse d'avantage en espèces ou en nature à un tiers.

Dans une telle situation, il est demandé au collaborateur concerné d'agir en transparence vis-à-vis de son supérieur hiérarchique et d'informer le Déontologue.



## LE DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLES

L'éthique repose sur le principe de transparence où chacun s'engage à informer de tous sujets qui serait porté à sa connaissance, susceptible de mettre en jeu à court, moyen ou long terme, la responsabilité de l'établissement.

Habitat 76 met à la disposition de l'ensemble de ses collaborateurs un dispositif d'alerte permettant d'interroger le Déontologue ou de signaler toute suspicion de corruption ou trafic d'influence. Ce dispositif SOS ETHIQUE est accessible depuis le portail intranet de l'entreprise.

Les parties prenantes peuvent également saisir le Déontologue d'habitat 76 par le biais de l'adresse e-mail suivante : [deontologue@habitat76.fr](mailto:deontologue@habitat76.fr).

Le Déontologue est le seul destinataire des alertes émises afin d'assurer une stricte confidentialité des échanges et de l'identité de l'alerteur. Après anonymisation, les sujets sont présentés par le Déontologue :

- Au comité éthique si elles concernent un collaborateur ;
- Au Président du Conseil d'Administration et/ou Vice-Président si elles concernent un administrateur, un membre d'une commission ou le Directeur Général.
- Au Président ou au Vice-Président si elles concernent le Vice-Président ou le Président

**D'autres dispositifs d'alertes sont à la disposition des collaborateurs. Les contacts utiles sont listés ci-après.**

## CONTACTS

Habitat 76 encourage le dialogue en matière d'éthique et invite ses collaborateurs en cas de besoin à contacter l'une des personnes suivantes :



Leur responsable hiérarchique



La responsable des affaires administratives et juridiques  
(membre du comité éthique)



La responsable des ressources humaines  
(membre du comité éthique)



Le Directeur Général  
(membre du comité éthique)



La déontologue  
(membre du comité éthique)

## UNE QUESTION ?



### La Déontologue

• deontologue@habitat76.fr  
• SOS Ethique

### Service des Affaires Administratives et Juridiques

• affaires-juridiques@habitat76.fr  
• Redmine Juridique

### Ressources Humaines et Affaires Sociales

• ressources\_humaines@habitat76.fr  
• affaires sociales@habitat76.fr

### Qualité, Sécurité et Environnement

• qualitesecurite@habitat76.fr  
• fdubuc@habitat76.fr  
• tél. : 0 970 828 076

# 76

# CHARTRE ÉTHIQUE

- VALEURS
- PRINCIPES ÉTHIQUES
- LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

SUIVEZ NOUS

ÉDITION 2021

qualihlm  
La qualité de service en action et en preuve

COP 21  
LE CLIMAT

afaq  
ISO 50001  
Énergie  
Avec Certification

habitat 76  
Office Public de l'Habitat du Département de la Seine-Maritime