



Charte éthique & déontologique

AVANT-PROPOS

La déontologie est la science morale qui traite des règles et devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs partenaires. L'éthique est l'ensemble des principes moraux qui sont à la base de la conduite d'un être humain.

La présente Charte éthique et déontologique appelle chaque collaborateur d'Élogie-Siemp et de la Soreqa à respecter une éthique professionnelle énoncée sous la forme de « principes d'actions » devant, en toutes circonstances, guider son comportement, en accord avec les valeurs auxquelles les sociétés adhèrent.

Objet

La mission d'intérêt général d'Élogie-Siemp et de la Soreqa implique le respect par les salariés de certains principes, notamment de transparence, d'équité et de neutralité dans la réalisation de leurs fonctions. Ces principes participent de l'image rigoureuse, intègre et positive des Sociétés auprès des locataires et des partenaires.

Ces principes ne résultent pas uniquement de l'application des règles de droit mais cherchent à promouvoir un comportement professionnel exemplaire fondé sur les valeurs liées au logement social.

L'intention de cette Charte n'est pas d'énumérer de façon exhaustive et détaillée toutes les règles régissant les activités d'Élogie-Siemp et de la Soreqa. Elle fait appel à la responsabilité de chacun et peut constituer, le cas échéant, une aide à la décision. Elle vise à rappeler les principes de respect, d'équité et d'honnêteté qui doivent gouverner la conduite de chacun.

Cette Charte constitue un socle minimum.

Personnes concernées

Les principes décrits dans cette Charte s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs d'Élogie-Siemp et de la Soreqa, quel que soit leur niveau hiérarchique.

Élogie-Siemp et la Soreqa attendent également de leurs partenaires qu'ils agissent en accord avec ces principes.

En cas de doute, chaque collaborateur ne doit pas hésiter à interroger sa hiérarchie. Il lui est assuré une réponse claire, argumentée et en toute confidentialité.

Respect de la loi et des droits fondamentaux

Cette Charte n'a pas vocation à se substituer aux réglementations en vigueur. Chaque collaborateur a la responsabilité de veiller à ce que les activités qui dépendent de lui dans son cadre professionnel soient exercées en conformité avec les lois et réglementations applicables.

Élogie-Siemp et la Soreqa considèrent comme fondamental le respect des valeurs universelles, des libertés syndicales et des Droits de l'Homme et attendent de leurs collaborateurs et de leurs partenaires qu'ils respectent la liberté d'expression et d'association, la vie privée, l'interdiction du travail forcé, l'absence de discriminations...

Les Sociétés s'imposent un devoir de vigilance avec une obligation d'alerte et d'influence sur tous les comportements pouvant être la cause de violation des droits fondamentaux.

Santé, hygiène et sécurité

Attentives aux conditions de travail de leurs collaborateurs, les Sociétés Élogie-Siemp et la Soreqa mènent une politique de santé et de sécurité au travail visant à maintenir un environnement de travail sûr et sain pour chacun. Chaque collaborateur doit contribuer au programme d'actions visant à sensibiliser, former et prévenir les risques professionnels.

Chacun doit veiller à ce que ses actes et décisions n'entraînent aucun risque pour lui-même ou pour les autres et doit signaler à sa hiérarchie tout risque potentiel pouvant compromettre la sécurité et l'environnement de travail.

Discrimination

Les Sociétés Élogie-Siemp et la Soreqa s'attachent à assurer l'égalité de traitement entre tous les collaborateurs et à mettre en œuvre des pratiques équitables en matière de recrutement, de rémunération, de conditions d'emploi, d'accès à la formation et à la promotion, ainsi que lors de la cessation de la relation de travail.

Cet engagement vise en particulier l'égalité homme/femme et l'accès des personnes en situation de handicap à l'emploi, au sein des deux Sociétés.

Chaque collaborateur s'engage à s'abstenir de pratiquer toute discrimination dans les relations de travail.

Harcèlement

Élogie-Siemp et la Soreqa s'interdisent de recourir à toute coercition mentale ou physique ainsi qu'à toute forme de harcèlement. Tout geste ou propos déplacé à connotation sexuelle est proscrit.

Chacun veille à ce que ses actes ne soient pas de nature à porter atteinte au droit, à la dignité et à la santé physique ou mentale de ses collègues. Aucune situation professionnelle ne peut justifier d'actes de dénigrement, de violence ou de propos injurieux.

Respect de la vie privée

Élogie-Siemp et la Soreqa entendent favoriser le bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle et respecte le cadre légal en matière de temps de travail et de droit au repos hebdomadaire.

Élogie-Siemp et la Soreqa respectent les croyances et opinions de leurs collaborateurs ; leurs manifestations ne doivent pas troubler le climat social ou contrarier le bon fonctionnement des deux Sociétés. Tout collaborateur exerce sa liberté d'opinion et d'activité politique ou religieuse à titre exclusivement personnel et s'interdit d'engager moralement son entourage professionnel dans ses activités ou d'exercer sur lui quelque pression que ce soit.

Conduite au travail

Chaque collaborateur s'engage à avoir un comportement respectueux de ses collègues (respect, politesse, tenue) et à faire preuve de mesure en toutes circonstances, qu'il s'agisse de ses paroles, écrits ou attitudes. Il s'engage à respecter les dispositions spécifiques qui régissent l'organisation du travail, le fonctionnement, la hiérarchie et les dispositifs de contrôle.

Contribution individuelle et collective au développement durable

Particulièrement attachées à la préservation de l'environnement et au développement durable en général, Élogie-Siemp et la Soreqa attendent de leurs collaborateurs une conduite exemplaire, pour contribuer aux économies d'énergie, à la lutte contre le gaspillage des ressources (eau, papier, fournitures, etc.) en toute occasion et sur le lieu de travail en particulier.

Utilisation des ressources

Les données réunies dans le cadre des activités de chaque Société demeurent sa propriété et ne peuvent être diffusées ou utilisées en dehors du cadre professionnel.

L'utilisation des données doit respecter les règles définies par la CNIL, les pratiques de chacun peuvent donner lieu à des vérifications ou contrôles par le Correspondant Informatique et Libertés ou toute autre personne habilitée.

Le nom et le logo de chacune des Sociétés font partie des ressources ; à ce titre, toute utilisation non directement liée à l'activité régulière doit être autorisée par le responsable hiérarchique.

Les matériels, installations et équipements d'Élogie-Siemp et de la Soreqa sont à utiliser à des fins professionnelles.

Chacun doit être en mesure d'apprécier la pertinence ou non d'utilisations exceptionnelles et limitées en dehors des besoins de la Société. Ces utilisations sont strictement interdites lorsqu'elles peuvent s'apparenter à des actes illégaux ou immoraux.

Délégation et engagement

Les Sociétés, représentées par leur Directeur/trice général/e précisent, de manière explicite, les délégations et subdélégations attribuées à certains collaborateurs, aux fins de signer des contrats, conventions et accords, d'engager des dépenses, de valider des travaux réalisés, des services faits et des factures, ou de les représenter.

Chaque collaborateur s'assure de bien avoir délégation avant de procéder à tout acte engageant la Société dont il dépend et s'interdit d'agir en dehors des limites de sa délégation.

Accès au logement

Élogie-Siemp et la Soreqa, au travers des instances représentatives du personnel, s'efforcent de prendre en considération les besoins de logement de leurs collaborateurs. À cet effet, les demandes sont validées par la Direction des Ressources Humaines et la commission logement issue du Comité d'Entreprise.

La commission logement du Comité d'Entreprise adresse les demandes les plus prioritaires à Action Logement.

Par ailleurs, Élogie-Siemp et la Soreqa, pour répondre à des besoins d'extrême urgence, peuvent également solliciter directement la Ville de Paris ou un autre bailleur.

Pour éviter de créer toute confusion dans les rapports entre salarié et employeur, Élogie-Siemp souhaite ne pas attribuer des logements de son propre parc locatif, tous contingents confondus, à ses salariés ; les solutions proposées sur le parc d'autres bailleurs sont systématiquement privilégiées.

Les salariés logés de longue date au sein du parc locatif d'Élogie-Siemp sont tenus à la plus grande réserve concernant les actions de la Société sur leur immeuble, avec les autres locataires, le personnel d'immeuble salarié d'Élogie-Siemp et plus généralement l'ensemble des collaborateurs.

Disposition du bien d'autrui

Chaque collaborateur doit observer un respect strict du bien d'autrui et s'interdit de disposer d'effets appartenant, ou ayant appartenu, à des locataires ou anciens locataires, à d'autres collaborateurs des Sociétés, ou à des partenaires.

Lorsque des biens sont déclarés abandonnés par leur propriétaire ou réputés acquis à la Société par décision judiciaire, mis au rebut, stockés dans un endroit inapproprié ou pas, aucun collaborateur ne peut, de son propre chef, en disposer. Il appartient à la direction d'Élogie-Siemp ou de la Soreqa de décider, le cas échéant, du sort de ces biens qui peuvent être cédés à des associations, recyclés par les Sociétés, revendus, rétrocédés, dans le respect des règles d'équité, à des collaborateurs ou débarrassés.

Protection des actifs

Il appartient à chacun, à tout niveau hiérarchique de la Société, de veiller à la sauvegarde et à l'utilisation efficace et appropriée des actifs d'Élogie-Siemp et de la Soreqa dans le cadre de ses fonctions. Par actifs, il faut entendre non seulement les biens matériels (bâtiments, véhicules, système d'information, etc...) mais

aussi les biens immatériels tels que la propriété intellectuelle et le savoir-faire.

Les informations confidentielles dont disposent les collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle doivent le rester. Cette confidentialité devra être préservée, même après le départ de la Société. Procéder à des copies ou à l'utilisation illégale de biens protégés par des droits de tiers n'est pas autorisé.

De manière générale, chaque collaborateur est tenu d'utiliser les ressources de la Société exclusivement dans le cadre de ses fonctions et de ne pas tirer parti ou profit à des fins personnelles d'opportunités découlant du poste qu'il occupe.

Activités externes aux Sociétés

Tout collaborateur d'Élogie-Siemp ou de la Soreqa, engagé à temps plein ou à temps partiel, qui exercerait une activité professionnelle (salariée ou issue d'un mandat social) pour un autre employeur ou une activité indépendante est tenu, afin d'assurer le respect de l'ensemble des réglementations sociales, d'en informer préalablement la Direction des Ressources Humaines, et de fournir les éléments d'information qui lui seront demandés (relatives au temps de travail notamment).

La Direction des Ressources Humaines vérifiera également que l'activité en question est compatible avec l'obligation de loyauté du collaborateur à l'égard de la Société, et avec les valeurs de celle-ci.

Pendant son temps de travail, tout collaborateur s'engage à consacrer toute son activité professionnelle au service d'Élogie-Siemp ou de la Soreqa.

Engagements particuliers des cadres exerçant des fonctions de directeur

Les cadres exerçant une fonction de directeur au sein d'Élogie-Siemp et de la Soreqa, sont tenus de ne pas être locataire d'un logement social ou intermédiaire, géré par un bailleur social quel qu'il soit, même dans l'hypothèse où

le logement a été attribué antérieurement à la prise de fonction en qualité de directeur et que les revenus perçus autorisent l'accès à l'une ou l'autre des catégories de logements.

Si un cadre exerçant une fonction de directeur estime malgré tout que sa situation personnelle le contraint à rester dans un tel logement locatif géré par un bailleur social, il peut saisir le comité de déontologie inter-bailleurs de la Ville de Paris.

Du fait de leur délégation, les directeurs sont plus exposés aux conflits d'intérêts que les autres salariés. Ils doivent donc à tout moment faire connaître toute situation particulière susceptible de générer un conflit et établir une déclaration d'intérêt.

Achats responsables

Élogie-Siemp et la Soreqa sont soumises à des règles spécifiques en ce qui concerne la passation des marchés. La politique d'achat mise en place par Élogie-Siemp et la Soreqa vise à satisfaire aux principes de liberté d'accès à la commande, d'égalité de traitement des candidats et de transparence des procédures d'achat.

Chaque collaborateur, selon le niveau de délégation établi, doit respecter les règles de publicité, de mise en concurrence et de procédure d'achat édictées par Élogie-Siemp et la Soreqa, et faire preuve d'une neutralité absolue à l'égard des candidats.

En phase d'appel d'offres, que la procédure utilisée soit non formalisée ou au-dessus des seuils européens, les collaborateurs en charge du dossier refuseront impérativement toute invitation de quelque nature que ce soit de la part des entreprises qui se portent candidates. Il en est de même en phase de négociation ou de transaction.

La sélection des fournisseurs repose sur le principe du mieux-disant et intègre, autant que possible, des critères sociaux, environnementaux et de qualité.

Chaque collaborateur/acheteur s'assure de façon impartiale de la bonne exécution des contrats par le fournisseur, le prestataire ou sous-traitant et a un devoir de vigilance notamment pour ce qui concerne le respect des exigences légales, l'environnement, la santé et la sécurité au travail et le comportement éthique des employés.

Conflit d'intérêts

Chaque collaborateur est susceptible d'être confronté à une situation de conflit d'intérêts si son intérêt personnel (ou celui de ses proches, parents, amis, etc.) peut influencer sur l'exercice impartial et objectif de ses activités professionnelles ou donner l'apparence d'une irrégularité.

À titre d'exemple, un conflit d'intérêt peut survenir lorsqu'un collaborateur, ou l'un de ses proches, fournit des prestations à Élogie-Siemp

ou à la Soreqa, détient une responsabilité dans une société extérieure travaillant ou cherchant à travailler pour Élogie-Siemp ou la Soreqa, détient une participation financière dans une entreprise ayant des relations commerciales avec Élogie-Siemp ou la Soreqa, ...

Afin de prévenir d'éventuels conflits d'intérêts, les collaborateurs d'Élogie-Siemp et de la Soreqa, sont tenus de remplir une fiche simple de déclaration d'intérêts et de l'actualiser si nécessaire à l'occasion de chaque entretien individuel annuel ; ces fiches sont conservées par la Direction des Ressources Humaines et détruites au départ du salarié.

Pour éviter toute confusion, chaque salarié doit s'interdire de faire appel à titre personnel, même en cas d'urgence, à un prestataire d'Élogie-Siemp et de la Soreqa avec qui il est susceptible d'avoir des relations autres que professionnelles. Les collaborateurs qui seraient contraints par les circonstances à y avoir recours, s'engagent à en informer leur supérieur hiérarchique qui appréciera l'opportunité de cette intervention. Les interventions en ce cas devront être facturées au prix du marché.

Au-delà de la nécessité d'éviter de se mettre dans une situation pouvant générer un conflit d'intérêt, il appartient à chacun, dans un esprit de transparence, de déclarer toute situation de cette nature, même potentielle, à sa hiérarchie.

Cadeaux et autres avantages

Chaque collaborateur est tenu de n'accepter, ni de solliciter ou offrir aucun cadeau, aucune faveur ou invitation ou tout autre avantage venant de personnes avec lesquelles il a (ou a eu) des relations d'affaires qui pourraient faire naître des doutes sur sa capacité à exercer de manière impartiale ses fonctions.

Cela n'exclut pas les actes de courtoisie et d'hospitalité (repas d'affaires, invitations, ...) ni les cadeaux symboliques à condition que leur fréquence et/ou leur valeur soit raisonnable au regard des circonstances et des usages (50€ maximum pour une invitation à un repas, une manifestation extra-professionnelle, 30 € maximum pour

un « cadeau de fin d'année », 80 € maximum par locataire au titre des traditionnelles « étrennes des gardiens »). Chacun s'interdit de communiquer aux prestataires son adresse personnelle, pour éviter toute livraison de cadeau à son domicile.

La présente Charte éthique et déontologique invite les collaborateurs bénéficiaires de ces attentions, notamment en période de fin d'année, à les mettre à disposition de leurs collègues ou à les partager avec eux, dans la mesure du possible.

Les invitations à des manifestations extra-professionnelles hors de la région Île-de-France ne doivent pas être acceptées, sauf exceptionnellement lorsqu'elles sont formulées dans le cadre d'un congrès professionnel.

Dans tous les cas, chacun informe sa hiérarchie de toutes les sollicitations ou offres d'avantages particuliers, dont il a fait l'objet directement ou indirectement, en précisant si le seuil de valeur mentionné ci-dessus lui semble être respecté ou non. Dans la négative, il lui est demandé de décliner l'invitation ou de refuser le cadeau dans des conditions à définir avec la personne de la Société tenant le rôle de « déontologue », comme précisé dans le dernier chapitre de cette Charte.

Lutte contre la corruption

Conformément aux principes fondamentaux en matière de lutte contre la corruption, toute transaction avec un fournisseur ou partenaire doit être établie dans un cadre contractuel bien défini. La rémunération est la contrepartie d'un service effectivement rendu et ne doit pas être disproportionnée.

Chacun doit respecter les règles édictées en matière de contrôle interne et alerter de toute opération administrative ou financière potentiellement suspecte et tout acte frauduleux (vol, escroquerie, abus de confiance, etc.).

Dans un souci de transparence et d'honnêteté, chaque collaborateur contribue à la bonne exécution des contrôles et audits menés en interne ou par les Commissaires aux comptes.

Discrétion, respect de l'image des sociétés

Tout collaborateur mandaté aux fins de représenter Élogie-Siemp ou la Soreqa doit se conduire avec professionnalisme et en cohérence avec l'image de la Société (valeurs, stratégie, identité visuelle, etc.). La position de neutralité d'Élogie-Siemp et de la Soreqa en matière de politique et de religion doit être préservée, affichée et défendue si nécessaire.

La diffusion d'informations relatives à Élogie-Siemp ou à la Soreqa à l'extérieur, la prise de position au nom de la Société auprès d'un journaliste constituent une responsabilité qui ne peut s'exercer sans accord préalable de la direction générale. Toute divulgation d'informations pouvant nuire à l'image et porter atteinte à la réputation d'Élogie-Siemp ou de la Soreqa est strictement prohibée.

Représentation des sociétés à l'extérieur

Les collaborateurs peuvent être conduits à représenter les sociétés dans diverses instances et organismes professionnels, et à être en contact avec diverses administrations et collectivités territoriales.

Dans ces circonstances, les collaborateurs doivent être conscients du fait qu'ils ne sont jamais entendus comme s'exprimant à titre personnel, mais que leur position est considérée comme celle d'Élogie-Siemp ou de la Soreqa et engage, à ce titre, les sociétés elles-mêmes.

Il est donc important que les collaborateurs concernés s'assurent au préalable, auprès de leur hiérarchie, des propositions qu'ils sont autorisés à faire ou des propos qu'ils peuvent tenir.

Les salariés concernés doivent avoir, à cet effet, un mandat explicite de représentation et rendre compte de leurs interventions.

Confidentialité

Élogie-Siemp et la Soreqa s'engagent à respecter les principes liés à la collecte, au traitement et à la conservation des données personnelles de ses locataires et des candidats à l'attribution d'un logement, rassemblées pour la bonne exécution de ses missions.

Chaque collaborateur est soumis au secret professionnel. Il appartient à chacun de respecter les informations relatives aux locataires, afin que celles-ci ne fassent l'objet ni d'une divulgation ni d'une utilisation interdite ou inappropriée. La collecte et le traitement des données sensibles (origine ethnique, opinion politique ou religieuse, données relatives à la santé, à la vie sexuelle, etc.) sont strictement interdites.

Comportement et relations

Élogie-Siemp et la Soreqa entendent maintenir et établir avec leurs locataires des relations fondées sur le respect mutuel et la confiance et sont particulièrement attentives à la qualité du service rendu. Chaque collaborateur doit s'efforcer de faire preuve de disponibilité, respect et amabilité envers les locataires et les candidats à l'attribution d'un logement, afin d'agir dans l'intérêt de sa société et de sa mission de service.

Elles attendent de leurs collaborateurs une écoute attentive des besoins, sans a priori, ni préjugé, le respect de tous les modes de consultation et d'association des locataires ou de leurs représentants aux processus décisionnels définis règlementairement. Elles entendent développer et favoriser de nouvelles pratiques au-delà du cadre règlementaire. Le respect des engagements pris s'impose à tous les collaborateurs.

Discrimination

Élogie-Siemp garantit la transparence et l'équité dans le traitement des demandes de logement, dans le respect de la réglementation en matière d'attribution des logements locatifs. Chaque collaborateur s'interdit tout acte et toute parole discriminatoires.

Protection de la santé et de la sécurité

Élogie-Siemp et la Soreqa mènent une politique de gestion du patrimoine visant à assurer la sécurité des biens et des personnes et à garantir la pérennité du parc immobilier.

Chaque collaborateur est tenu d'alerter de tout risque potentiel ou avéré constaté sur le patrimoine susceptible de mettre en danger la sécurité des biens et des personnes. Les interventions techniques liées à la sécurité sont traitées de manière prioritaire.

POUR GÉRER ET FAIRE VIVRE CETTE CHARTE

La direction d'Élogie-Siemp et de la Soreqa a désigné parmi les collaborateurs une personne habilitée à gérer les problématiques éthiques et déontologiques traitées par cette Charte, tenant ainsi le rôle de « déontologue ».

La mission du « déontologue » est de s'assurer de la bonne application de la Charte au sein des deux Sociétés, d'examiner les situations particulières qui lui sont présentées par les collaborateurs, leur hiérarchie ou le/la directeur/trice des ressources humaines, et de proposer des évolutions qui lui semblent souhaitables.

Il revient au « déontologue », entre autres, le soin de décider si tel ou tel cadeau ou avantage reçu par un collaborateur, dès lors que sa valeur est réputée dépasser les seuils fixés, doit être retourné à l'expéditeur ou remis gracieusement à une association d'intérêt public.

Le « déontologue » est soumis à une stricte confidentialité concernant les informations recueillies, dans le respect des droits des personnes.

Il est créé un Comité de déontologie inter-bailleurs, commun avec Paris-Habitat et la RIVP, constitué de représentants des 3 bailleurs sociaux de la Ville de Paris et de 3 personnes qualifiées extérieures.

Le Comité donne un avis sur les situations particulières qui lui sont soumises par chaque « déontologue » des bailleurs sociaux. Il se réunit régulièrement, au minimum une fois par an, et davantage sur demande des membres. Un bilan annuel est établi par le Comité de déontologie inter-bailleurs et présenté aux instances représentatives du personnel de chacun des bailleurs sociaux.



www.elogie-siemp.paris
www.soreqa.fr