

## **LE CODE DE CONDUITE INTERNE D'OPHEA**

Après avoir recueilli l'avis du Comité d'Entreprise lors de sa séance du 22 février 2018  
Approuvé par le Conseil d'administration lors de sa séance du 27 mars 2018

### **Préambule**

Les organes dirigeants, administrateurs, salariés ont la responsabilité de veiller au respect de la Loi et de la réglementation en vigueur pour l'exercice de leurs missions et mandats.

Chacun d'entre nous est guidé par une éthique professionnelle destinée à préserver les intérêts et l'image de l'entreprise mais permettant également l'exercice de la mission de service public du logement social.

Dans ce cadre, le rappel de la loyauté des pratiques dans les relations avec nos fournisseurs, partenaires et locataires est un élément incontournable dans lequel nous nous inscrivons en cohérence avec les valeurs que nous avons souhaité promouvoir dans le cadre de cette mandature notamment la qualité de service, le professionnalisme, l'engagement.

Au-delà du respect des lois, chacun d'entre nous peut être confronté dans certaines situations à des questionnements. Afin de pouvoir y répondre, le code de conduite a pour objectif de rappeler les règles fondamentales que nous devons suivre et les principes de précaution que nous devons collectivement adopter.

## CONTEXTE LEGAL EN MATIERE DE CORRUPTION ET DE TRAFIC D'INFLUENCE

L'objectif du code est d'illustrer les différentes situations dans lesquelles un comportement inapproprié peut placer l'organisation, l'agent, le salarié ou l'administrateur dans une logique de faits de corruption ou de trafic d'influence.

A ce titre le code de conduite rappelle ci-après les faits considérés comme étant des actes de corruption ou de trafic d'influence, et donc **interdits**. Il s'agit des cas recouvrant :

- La corruption active
- La corruption passive
- Le trafic d'influence
- La concussion
- La prise illégale d'intérêt
- Le détournement de fonds publics
- Le favoritisme

Le code de conduite vise par ailleurs à définir les situations et comportement à proscrire ainsi que les attitudes et réponses à donner par les personnes confrontées à des situations pouvant déboucher sur des qualifications de ce type.

Il est précisé que la Loi impose la mise en place d'un régime disciplinaire permettant de sanctionner les personnels en cas de violation du code de conduite de l'OPH.

Du fait de la coexistence au sein de Ophéa de salariés relevant du code du travail et de fonctionnaires relevant de la fonction publique territoriale deux régimes de sanctions s'appliquent au sein de l'établissement en fonction du personnel concerné. La sanction prononcée est proportionnée à la faute commise, elle peut aller jusqu'à la révocation pour le fonctionnaire ou le licenciement pour un salarié

En cas de doutes sur l'interprétation ou sur l'application, dans une situation donnée, des règles rappelées dans le code de conduite, chaque collaborateur a toute faculté d'en faire part à son supérieur hiérarchique, en cohérence avec les principes exposés dans la charte de management de Ophéa.

### Mise en œuvre du dispositif d'alerte

Même si les dispositions du règlement intérieur actuel relatives à l'obligation de probité s'appliquent aux situations présentant un conflit d'intérêt, il est désormais possible dans le cadre de l'application de la Loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, pour tout agent, salarié, spectateur ou destinataire d'un acte de corruption, de trafic d'influence, de concussion, de prise illégale d'intérêt, de détournement de fonds public ou de favoritisme d'en informer le référent désigné par Ophéa.

Il ne pourra être prise aucune mesure de sanction à l'encontre d'un collaborateur qui signalerait de bonne foi un manquement aux règles et interdictions indiquées dans le présent document.

## **REFUSER TOUTE FORME DE CORRUPTION**

### ***Les cas de corruption***

Ophéa **interdit** toute pratique visant à influencer la décision de ses partenaires par la proposition d'avantages, que ce soit en direct ou par l'intermédiaire de tiers intervenant dans les opérations réalisées par l'office.

De même dans le cadre des relations que nous entretenons avec nos partenaires, fournisseurs et sous-traitants, nous nous interdisons toute forme de corruption ou de pot-de-vin ou tout marchandage faisant intervenir des intérêts extérieurs au besoin d'une activité locative ou patrimoniale.

Les mesures de prévention de la corruption dans le cadre de nos relations avec nos partenaires, et notamment avec nos fournisseurs et prestataires de service, sont les suivantes :

Nous devons obtenir de notre partenaire, préalablement à toute relation d'affaire :

- Un engagement clair de sa part de s'abstenir de telles pratiques directement ou indirectement ;
- Une visibilité suffisante sur les conditions généralement accordées à ses clients, pour permettre de nous assurer du respect de cet engagement, tout en lui laissant sa liberté de négociation

De notre côté, nous nous assurons que :

- Le niveau de rémunération du partenaire reste raisonnable et proportionné aux services rendus,
- Cette rémunération est versée dans des conditions transparentes en matière de bénéficiaire effectif, de somme et de moyens de paiement.

Dans la liste non exhaustive ci-dessous, nous listons ainsi **des comportements proscrits**, par domaine d'intervention :

### **1. En matière de gestion locative et de relations clients**

- **Accepter** des avantages, dons en nature, versements d'argent liquide ou bénéficiaire de voix d'administrateurs lors de certaines délibérations afin de favoriser un postulant à un logement (pour les membres de la CAL ou non)
- **Accepter** des avantages, dons en nature, versements d'argent liquide ou bénéficiaire de voix d'administrateurs lors de certaines délibérations afin de :
  - o Garantir l'accès ou une utilisation non conforme d'un logement, d'un commerce, d'un local, d'un box de Ophéa ;

- Minorer les remboursements dus par le locataire lors de l'état des lieux de sortie ;
- Modifier à l'avantage du locataire les conditions de son bail ;
- Prendre une décision favorable à la copropriété ;
- Favoriser un dossier d'acquisition en accession sociale ;
- Favoriser l'attribution de commercialisation de logements en accession sociale ;

## 2. **En matière d'activités patrimoniales**

- **Octroyer** des avantages, dons en nature ou versements d'argent liquide à des élus pour obtenir du foncier, une concession d'aménagement ou tout autre avantage particulier ;
- **Verser** des rétro-commissions par un intermédiaire ou directement à un propriétaire afin de garantir l'acquisition d'un terrain par Ophéa ;
- **Octroyer** des avantages, dons en nature ou versements d'argent liquide à des tiers dépositaires de l'autorité publique afin de contourner les obligations réglementaires dans la réalisation des opérations patrimoniales ;
- **Accepter** des avantages, dons en nature, versements d'argent liquide ou bénéficier de voix d'administrateurs lors de certaines délibérations
  - En contrepartie de l'attribution de marchés publics
  - Afin d'accorder des travaux hors marché à un prestataire,
  - Afin d'accepter des travaux non conformes, non exécutés ou d'une qualité inférieure à celle attendue au regard du marché,
  - Afin de surestimer le coût de travaux sur une commande ou une facture,
  - Afin de contourner des obligations sociales ou en matière de sécurité des prestataires sur un chantier,
  - Afin de minorer des pénalités prévues dans le cadre de marchés,

## 3. **En ce qui concerne les activités fonctionnelles (finance, communication, secrétariat général, direction générale)**

- **Attribuer** des financements à des associations liées à la collectivité en vue d'obtenir un avantage de cette dernière,
- **Octroyer** des avantages, dons en nature ou versements de l'argent liquide à des administrateurs, à des membres actifs des associations de locataire de Ophéa dans l'objectif d'obtenir leurs voix lors de certaines délibérations ou leur bienveillance dans les instances,
- **Octroyer** des subventions, dons ou actions de mécénat qui ne rentreraient pas dans le cadre des versements de subventions ou des actions de partenariat décrits ci-après,
- **Accepter** des avantages, dons en nature, versements d'argent liquide ou à bénéficier de voix d'administrateurs lors de certaines délibérations :
  - En contrepartie du versement de subventions ou de la mise à disposition de locaux au profit d'associations,

- Afin de privilégier un prestataire dans le cadre de la vente de droits à polluer,
- Afin de favoriser la mutation ou l'embauche d'un agent ou salarié de Ophéa,
- Afin d'effectuer des virements indus à des tiers.
- Afin de modifier des données informatiques liées à la gestion économique et financière de Ophéa ou plus généralement de transmettre des données de Ophéa à des tiers non autorisés,

### ***Le paiement de facilitation***

Il s'agit des paiements non officiels de petits montants destinés à faciliter ou à garantir le bon déroulement de procédures simples ou d'actes nécessaires que le payeur est en droit d'attendre, que ce droit repose sur une base légale ou sur un autre fondement. Il peut s'agir de petits montants demandés par les prestataires de services pour assurer ou « faciliter » les services que l'on est en droit d'attendre d'eux, ou encore de sommes afin d'accélérer l'octroi de services ou de permis. Ophéa interdit formellement cette pratique.

## **VEILLER A PRESERVER LES INTERETS DE L'OFFICE**

### ***Les conflits d'intérêts***

*La loi du 2 octobre 2013 définit le conflit d'intérêt comme « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction ».*

Dans ce cadre les collaborateurs de Ophéa sont tenus d'éviter toute situation qui implique un conflit entre leurs intérêts personnels et les intérêts de l'établissement.

Nous estimons que les situations suivantes sont susceptibles de générer un conflit d'intérêts :

- Lorsqu'un fournisseur est apparenté<sup>1</sup> avec un collaborateur de Ophéa chargé de mener des affaires avec les fournisseurs ou chargé de la sélection des fournisseurs ;
- Lorsqu'un collaborateur, en lien direct avec un opérateur économique, ne s'interdit pas de disposer de participation financière chez ce partenaire, qu'il soit fournisseur ou concurrent de Ophéa ;
- Lorsqu'un collaborateur ne s'interdit pas une activité professionnelle externe pour le compte d'un fournisseur, d'un concurrent, d'un locataire.

**Il est recommandé au collaborateur qui pourrait se trouver dans une situation comportant un conflit d'intérêt, de le porter à la connaissance de son supérieur hiérarchique. Il sera de son autorité de mettre en œuvre les mesures de sauvegarde qu'il jugera nécessaires afin de prévenir le risque de conflit d'intérêt.**

---

<sup>1</sup> Ascendant et descendant direct, frères et sœurs, conjoints et conjointes

## OFFRIR ET RECEVOIR DES CADEAUX : PRINCIPES A RESPECTER

### *Rétributions, cadeaux et avantages*

Les principes suivants doivent gouverner notre comportement vis-à-vis des cadeaux que nous offrons ou que nous pouvons recevoir au titre des activités de Ophéa

- Les cadeaux doivent avoir une valeur modeste. Un montant maximum de 69 euros par cadeau offert peut être retenu ;
- Les cadeaux ne doivent pas être liés à la conclusion imminente d'une affaire ; ils sont en revanche acceptables dans des occasions particulières comme les visites commerciales ou les cadeaux de fin d'année ;
- Les cadeaux doivent être reçus et offerts dans la plus grande transparence ;
- Les cadeaux doivent être remis et acceptés uniquement à l'adresse professionnelle.

### **Cas n°1 : Offrir des cadeaux et invitations- Quels principes mettre en pratique?**

**Cadeaux et invitations destinés à des partenaires sont autorisés dans le cadre d'une relation professionnelle courante, sans objectif d'enrichissement personnel pour le partenaire.**

Sont par exemple **autorisés** :

- Les invitations et repas dans le cadre du travail ;
- Les objets promotionnels ;
- Les cadeaux de valeur modeste, dans la limite de 69€ ;
- Les invitations à des congrès, des salons ou des manifestations professionnelles ;
- Les invitations à des événements culturels, sportifs, dans le cadre des actions de partenariat ou de communication de Ophéa ;

Sont en revanche **interdits** les versements d'espèces ou de cadeaux assimilables à de l'argent, hors opérations de communication décidées par la direction générale

Dans tous les cas, toutes les dépenses liées à des cadeaux ou invitations doivent être justifiées par des factures et comptabilisées en tant que telles.

### **Cas n°2 : Recevoir des cadeaux, avantages et invitations : principes à respecter**

Dans le cadre de ses activités quotidiennes, chaque collaborateur peut être dans la situation de recevoir un cadeau ou un avantage de la part d'un partenaire ou d'un fournisseur et sous-traitant. Il est ainsi possible, par exemple, d'accepter des invitations à déjeuner, à des manifestations culturelles ou sportives.

Dans tous les cas la règle que nous suivons est que tout cadeau, voyage, invitation qui pourrait être de nature à influencer le choix des fournisseurs, en contradiction ou non avec les règles des marchés publics, sont **proscrits**. Cette règle doit être exposée sans ambiguïté à tout partenaire ou fournisseur.

De plus tout collaborateur s'engage à :

- Rappeler clairement au partenaire ou fournisseur la règle de Ophéa qui est de n'accepter que des cadeaux de valeur modeste, à savoir 69 euros ;
- Refuser tous travaux réalisés pour son propre bénéfice en parallèle d'un chantier ou d'opérations de maintenance ;
- Refuser tout versement en espèces ou équivalent, avantage, invitation ou autre cadeau qui pourrait de manière directe ou indirecte compromettre son indépendance professionnelle vis-à-vis du partenaire ou fournisseur ;
- Informer sa hiérarchie, sans délai, de la réception d'un cadeau ou avantage qui définira de manière concertée la réponse officielle de Ophéa à apporter ;

## **CONSTRUIRE DES RELATIONS EQUILIBREES AVEC NOS PARTENAIRES**

### ***Les actions de partenariat, les subventions versées***

Les contributions aux activités au titre de notre responsabilité sociale et environnementale, les actions de partenariat et le versement de subventions sont autorisées si elles participent d'une cause d'intérêt général, en lien avec l'objet social de l'OPH. Elles font systématiquement l'objet d'une délibération des instances compétentes ou d'une décision écrite du directeur général et sont dûment comptabilisées.

### ***Le respect du code de la commande publique***

Les collaborateurs de Ophéa s'engagent à se conformer aux principes généraux de la commande publique, à savoir l'égalité de traitement des candidats, la liberté d'accès à la commande publique et la transparence des procédures.