



**CHARTRE ETHIQUE
DU SYNDICAT MIXTE DU PARC
INDUSTRIEL DE LA PLAINE DE
L'AIN**



Le Parc Industriel est géré par un établissement public, le Syndicat Mixte du Parc Industriel de la Plaine de l'Ain (SMPIPA) dont sa mission originelle est l'aménagement. Au fil des années, bien plus qu'un simple aménageur, le SMPIPA participe à la création des richesses et au rayonnement du territoire de la Plaine de l'Ain.

Créer et développer un Parc Industriel ne se limite pas à vendre des parcelles de terrain. Le SMPIPA a donné un sens profond à ses missions en étendant son savoir-faire.

Aujourd'hui, il :

- ▲ Accompagne les entreprises dans leur développement,
- ▲ Propose un ensemble de services,
- ▲ Offre un cadre de vie sain et apaisant grâce à ces espaces verts,
- ▲ Réalise et promeut des actions en faveur de l'environnement,
- ▲ Facilite l'accès à l'information,
- ▲ Favorise les échanges inter-entreprises et entre les salariés,
- ▲ Aide à fidéliser les salariés en créant un climat de travail agréable.

Ainsi nous avons défini notre raison d'être...



Réaliser le **développement durable** du Parc Industriel de la Plaine de l'Ain au profit du territoire

...et notre vocation :



Être une structure agile, dédiée, experte dans le développement du PIPA



▲ L'implication d'une équipe aux valeurs fortes

Fort d'une équipe de 14 personnes, le Syndicat Mixte se donne les moyens de réaliser de nombreux projets au service de ses entreprises.

Chaque collaborateur mène sa mission dans le respect de valeurs adoptées collégialement et dans le respect de la présente charte éthique.

Ces valeurs sont :

- ▲ Qualité
- ▲ Dynamisme
- ▲ Responsabilité sociétale

▲ Filtre éthique

En cas de dilemme éthique, ou conflits de valeurs, voici les questions à se poser :

Si j'agis de la sorte...

- ▲ Est-ce illégal ?
- ▲ Est-ce que cette situation n'est pas en phase avec les valeurs d'intégrité, de loyauté, de responsabilité et de transparence portées par mon entreprise ?
- ▲ Vais-je rencontrer des difficultés pour justifier ma décision ?
- ▲ Est-ce que cela va influencer ma façon de travailler ?
- ▲ Est-ce que cela va influencer ma prise de décision ?
- ▲ Est-ce que cela va influencer mon rapport à mon employeur ?
- ▲ Vais-je me sentir redevable envers ce fournisseur/partenaire ?
- ▲ Vais-je me sentir mal à l'aise si ma décision était rendue publique en interne ou en externe ?



SOMMAIRE

I. Les grands principes généraux	▲ 5
a. Le respect de la réglementation et des règles internes	▲ 5
b. Le respect des droits humains fondamentaux	▲ 5
c. L'éthique des affaires	▲ 5
i. Obligations envers les prestataires et fournisseurs	▲ 5
ii. Obligation envers ses clients	▲ 6
iii. Corruption	▲ 6
iv. Cadeaux et invitations	▲ 6
v. Concurrence loyale et confidentialité	▲ 7
vi. Communication et transparence	▲ 7
vii. Conflit d'intérêt	▲ 7
II. L'éthique au sein de la structure	▲ 8
a. L'engagement de la Direction et des collaborateurs	▲ 8
i. Conduire un management éthique	▲ 8
ii. Favoriser la diversité et s'interdire la discrimination	▲ 9
iii. Prévention du harcèlement	▲ 9
iv. Loyauté des collaborateurs	▲ 9
v. Promouvoir l'exemplarité et la bienveillance	▲ 9
vi. L'engagement politique et citoyen	▲ 9
b. Favoriser le bien-être au travail et l'épanouissement des collaborateurs	▲ 10
i. Santé et sécurité au travail	▲ 10
ii. Ouverture et écoute	▲ 10
iii. Ambiance au travail	▲ 10
c. L'engagement de l'équipe vis à vis des élus de la structure	▲ 11
i. Une information sincère, suffisante et transparente	▲ 11
ii. Le reporting	▲ 11
iii. Le rôle politique	▲ 11
III. L'éthique dans les relations avec les autres parties prenantes	▲ 12
a. La cohérence territoriale	▲ 12
b. Notre responsabilité sociétale	▲ 12

I. LES GRANDS PRINCIPES GÉNÉRAUX

▲ a. Le respect de la réglementation et des règles internes

En toutes circonstances, le Syndicat Mixte se conforme à la loi, aux réglementations nationales et locales, et doivent prendre conseil si nécessaire.

Les collaborateurs connaissent et appliquent les règles internes à la structure, notamment, le règlement intérieur du SMPIPA.

Les collaborateurs sont considérés comme responsables de leurs actes et sont invités, en l'absence de règles écrites, à faire preuve de bon sens.

▲ b. Le respect des droits humains fondamentaux

Le Syndicat Mixte s'engage à respecter et promouvoir les droits fondamentaux issues de la déclaration universelle des droits de l'Homme, de la dignité et la valeur de la personne humaine.

Il respecte la vie privée des personnes, valorise la diversité et promeut l'égalité Homme-Femme.

▲ c. L'éthique des affaires

▲ i. Obligations envers les prestataires et fournisseurs

La première obligation est le respect des conditions contractuelles, qui implique notamment le respect des délais dans le traitement des factures qui lui sont adressées.

La deuxième réside dans la sélection de ses fournisseurs : Le Syndicat Mixte ne saurait retenir un fournisseur pour toute autre raison que la qualité de ses prestations. Il applique scrupuleusement le code des marchés publics.

Le Syndicat Mixte s'interdit de fausser la concurrence entre entreprises en promouvant une offre commerciale sans pouvoir motiver son choix. Il exclut tout caractère discriminatoire.

Le Syndicat Mixte peut être amené à rencontrer des prestataires concurrents dans le but d'en référencer auprès des entreprises.

Le SMPIPA s'engage ici aussi à toujours motiver ses choix, excluant tout caractère discriminatoire. Il traite les prestataires avec respect, équité et en toute objectivité.



▲ *ii. Obligation envers ses clients*

Les clients sont considérés avec respect et l'information délivrée par le Syndicat Mixte est honnête, transparente et sincère. La satisfaction client est le fil conducteur de toutes les étapes du projet d'implantation, que ce soit en phase commerciale, en phase travaux ou après le démarrage de son activité sur le parc.

▲ *iii. Corruption*

La participation d'un collaborateur à un acte de corruption, que ce soit en tant que « corrupteur » ou « corrompu » est une faute grave.

Conformément à la loi, il est formellement interdit de promettre, de donner, d'accepter, de solliciter un avantage financier ou non financier indu, quelle qu'en soit la valeur, dans le but d'inciter ou récompenser une personne à agir ou à ne pas agir dans le cadre de ses fonctions en violation des lois applicables.

Sont également interdits « les paiements de facilitation » destinés à exécuter ou accélérer certaines formalités administratives.

Chaque collaborateur a le devoir de prévenir et tenter de détecter tout acte de corruption et d'y mettre fin s'il est porté à sa connaissance.



▲ *iv. Cadeaux et invitations*

Les cadeaux échangés entre partenaires commerciaux sont des civilités destinées à nouer et entretenir des relations d'affaires.

La politique du Syndicat Mixte est de ne pas faire de cadeau personnalisé.

Les repas d'affaires sont autorisés à condition qu'ils revêtent un caractère strictement professionnel et que la liste des invités soit communiquée au Syndicat Mixte.

Les collaborateurs du Syndicat Mixte prennent soin de ne pas se laisser inviter par les fournisseurs ou alors, de façon très exceptionnelle.

Le Syndicat Mixte peut inviter ses parties prenantes (entreprises du parc, partenaires, fournisseurs, élus, ...) dans le cadre d'un évènement culturel ou sportif.



Ces invitations ont pour objectif de promouvoir le Parc Industriel et participe à son animation, l'un des trois principaux métiers du Syndicat Mixte.

Ses collaborateurs peuvent recevoir des cadeaux du type « fin d'année » de la part de prestataires et de partenaires dans la limite d'une valeur de 100€ environ. Le collaborateur qui le reçoit veille à le partager au sein de l'équipe quand c'est possible. En revanche, aucun cadeau ne doit être accepté en cours de négociation d'un achat ou s'il est susceptible d'influencer une décision. Les autres cadeaux spécifiques, même de faible valeur, ne peuvent être acceptés de façon récurrente en provenance de la même personne. Les invitations à déjeuner font parties des récurrences à éviter.

Chacun doit s'interroger sur le fait de savoir si un cadeau reçu ou offert est de nature à modifier la relation ou influencer une décision. En cas de doute, le collaborateur prend conseil auprès de son supérieur hiérarchique.

▲ v. *Concurrence loyale et confidentialité*

Le Syndicat Mixte entretient une relation dite de partenariat avec les autres parcs industriels. Il les respecte. Il ne s'autorise pas à dénigrer leur produit et les pratiques des uns ou des autres.

Les collaborateurs s'engagent à respecter la confidentialité de :

- Tout projet d'implantation qui le nécessite,
- Ses clients dans le cadre des contrats de délégation de service public,
- Toutes les données personnelles identifiées et régies par la RGPD.

▲ vi. *Communication et transparence*

Les collaborateurs s'interdisent la communication externe concernant par exemple, l'arrivée d'une entreprise, avant d'y être autorisés par la Direction du Syndicat Mixte. Toute communication, quel qu'en soit le sujet et le support, est transparente, intègre et juste.

▲ vii. *Conflit d'intérêt*

Par loyauté envers le SMPIPA, les collaborateurs évitent toute situation où leurs intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux du SMPIPA.



II . L'ÉTHIQUE AU SEIN DE LA STRUCTURE

▲ a. L'engagement de la Direction et des collaborateurs

▲ i. Conduire un management éthique

Le management du Syndicat Mixte entend être un management éthique, s'appuyant sur 6 principes généraux :

- respecter les règles que l'on impose aux autres
- être transparent
- être juste et équitable
- être bienveillant
- être honnête avec les autres et soi-même
- Donner du sens



▲ ii. Favoriser la diversité et s'interdire la discrimination

La diversité des talents et des personnes est une chance pour la structure. La non-discrimination est une obligation.

Le Syndicat Mixte respecte les hommes et femmes ainsi que leurs choix personnels concernant, par exemple, la religion ou la politique. Il respecte leurs causes et leurs idées tant qu'elles sont admises dans le champ légal.

Les collaborateurs s'engagent à faire du Syndicat Mixte un lieu d'échanges où le prosélytisme est exclu.

L'égalité des chances est garantie par une évaluation objective des compétences dès le processus de recrutement et pendant tout le parcours professionnel du collaborateur.

Le Syndicat Mixte favorise l'emploi de ses salariés en Contrat à Durée Indéterminée.

▲ *iii. Prévention du harcèlement*

Le harcèlement se définit comme une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique. Les articles L1152-1 et 1153-1 du code du travail en donnent une définition juridique.

Les membres du SMPIPA s'interdisent toute forme de harcèlement.

La victime ou le témoin de harcèlement doit alerter sa hiérarchie ou, si nécessaire, l'inspection du travail.

▲ *iv. Loyauté des collaborateurs*

Les collaborateurs n'utilisent pas les ressources du SMPIPA à des fins personnelles, sauf autorisation explicite et exceptionnelle de la Direction. Ces utilisations resteront marginales dans leurs contreparties financières.

Les collaborateurs sont conscients qu'ils peuvent être amenés à manipuler des données personnelles. Conformément à la réglementation RGPD, ils identifient ces données et assurent leur confidentialité.

Il en est de même pour les salariés de la structure qui manipulent des données personnelles d'autres salariés, par exemple, les rémunérations ou les évaluations annuelles.

Ces derniers garantissent la confidentialité des données physiques ou numériques en les conservant de façon adaptée. Ils s'interdisent de les divulguer.

▲ *v. Promouvoir l'exemplarité et la bienveillance*

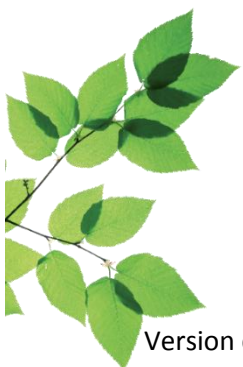
Chaque collaborateur est porteur de l'image de l'entreprise et se doit de la respecter. Une attitude non appropriée envers ses collègues peut se ressentir sur le bien-être de l'équipe mais aussi rejaillir en externe.

Ainsi le respect et la bienveillance sont des valeurs communes à l'ensemble de l'équipe. Elles s'imposent à fortiori pour les salariés ayant une mission de management.

▲ *vi. L'engagement politique et citoyen*

Le SMPIPA respecte l'engagement politique et citoyen de chacun. Le collaborateur fait en sorte que son engagement n'interfère pas avec sa mission.

Les collaborateurs s'interdisent de faire partie du conseil syndical du SMPIPA pour éviter tout conflit d'intérêt.



▲ b. Favoriser le bien-être au travail et l'épanouissement des collaborateurs

Le SMPIPA veille à l'intérêt des missions proposées et au développement des compétences. Il prône la confiance, l'autonomie et la responsabilisation.

Il assure la mise à disposition de conditions propices à la Qualité de Vie au travail.

▲ i. Santé et sécurité au travail

La Direction conduit des actions de santé/sécurité au travail. Dans ce cadre, elle réalise, ou fait réaliser, le suivi des risques auxquels sont exposés les salariés et met en œuvre des actions de prévention et de diminution des risques.

La structure encourage la pratique du sport et de la détente sur le temps de pause méridien et permet volontiers l'utilisation de ses locaux à cet effet.

▲ ii. Ouverture et écoute

La structure est à l'écoute de ses salariés. Ces derniers sont force de propositions. Chacun respecte les idées des autres et est invité à prendre part aux discussions collectives. Les différentes opinions sont écoutées avec bienveillance.



▲ iii. Ambiance au travail

L'ambiance au travail dépend du comportement de chacun et des relations de travail entre collaborateurs.

Le SMPIPA a mis en place une mesure de la satisfaction de ses salariés, basée sur le volontariat et l'anonymat. Elle constitue un outil du dialogue interne à l'équipe. Elle n'exclut aucune autre forme d'expression des salariés.

La Direction s'engage à prendre en compte les évolutions significatives de cette mesure, a minima par l'ouverture d'échanges internes.

Enfin, les salariés du Syndicat Mixte s'entraident dans le cadre d'évènements importants, à fort enjeu pour l'un des membres de l'équipe. Cette solidarité participe fortement au bien-vivre au sein de la structure.



▲ c. L'engagement de l'équipe vis à vis des élus de la structure

▲ i. Une information sincère, suffisante et transparente

Tous les projets d'importance (commerciaux ou autres) sont présentés aux élus de façon objective, sincère, suffisante, en tenant compte des différents aspects du projet (économique, juridique, financier, environnemental, sociétal, ...).

Les élus du SMPIPA doivent pouvoir prendre une décision avec une information préalable adaptée.

A cet effet, l'équipe s'efforce de présenter toutes les données en sa possession de façon claire et qualitative.

L'équipe du Syndicat Mixte s'engage à respecter et appliquer les décisions du Comité Syndical.

▲ ii. Le reporting

Pour assurer une totale transparence de ses activités, l'équipe du SMPIPA propose au Comité Syndical un reporting de ses actions via la rédaction d'un rapport d'activités annuel.

▲ iii. Le rôle politique

L'équipe du Syndicat Mixte ne s'immisce pas dans la vie politique des élus du Comité Syndical sans toutefois ignorer les enjeux et conséquences de certaines actions et décisions.

Les collaborateurs s'interdisent d'être mobilisés à des fins électoralistes.



III . L'ÉTHIQUE DANS LES RELATIONS AVEC LES AUTRES PARTIES PRENANTES

▲ a. La cohérence territoriale

La recherche de la cohérence territoriale prime sur l'appétence à implanter une nouvelle entreprise sur le Parc.

Les enjeux pour chaque partie prenante sont étudiés et c'est une fois tous les éléments pris en compte et après accord des élus, qu'un projet se poursuit en vue de son implantation.

▲ b. Notre responsabilité sociétale

Le Syndicat Mixte s'efforce de tisser des liens avec les différentes parties prenantes ayant un lien direct ou indirect avec ses missions.

Enfin, la bienveillance et la solidarité des membres de l'équipe les amènent à organiser ou promouvoir des événements caritatifs.

Les collaborateurs du Syndicat Mixte, signataires de la Charte.

