

CHARTE ETHIQUE

GROUPE GÉOTEC

ENSEMBLE, CONCEVONS UN AVENIR DURABLE

Sommaire



04 PRÉ AMBULE

NOS VALEURS
Respect des personnes
Partage des connaissances et progression
Partage des réussites
Mécénat, soutien à des associations

10



16 NOS ENGAGEMENTS
Respect des lois, des réglementations, des normes
Choix de la qualité
Mise en place et suivi des consignes SSE
Compétences
Développement durable

NOS RÈGLES de comportement dans la gestion des dossiers
Intégrité – corruption
Conflits d'intérêts
Cadeaux – Invitations
Impartialité et objectivité
Attitude vis-à-vis de la concurrence
Confidentialité – Protection des données – Protection des actifs
Financement ou contribution à des actions politiques
Transparence et contrôle interne



22



34 LE CONTRÔLE du respect de la charte éthique
Domaine d'application de la charte éthique
Comité d'Éthique du Groupe (CEG)
Procédure d'alerte en cas de non-respect

PRÉ-AMBULE



GROUPE GÉOTEC est un groupe familial, créé par François BARNOUD en 1973.
En plus de cinquante ans, il s'est développé sur toute la France mais également, à l'international et a diversifié ses compétences à partir de son activité historique : la géotechnique.

S'il a conservé un actionnariat essentiellement familial, il s'est ouvert au fil de sa croissance aux cadres de Direction et plus récemment aux collaborateurs.

GROUPE GÉOTEC intervient aujourd'hui dans l'ingénierie de la construction dans les secteurs suivants :

- **Géotechnique**
- **Environnement**
- **Maritime**
- **Diagnostic Structure**
- **Risques Naturels**
- **Géothermie**
- **Géophysique**
- **Exploration**
- **Route**

Le Groupe est principalement organisé en filiales géographiques. Il est implanté en France métropolitaine, dans les DROM-COM, en Belgique et en Afrique de l'Ouest.





Les valeurs portées par le Groupe n'ont pas changé depuis l'origine mais au regard de son évolution il semble nécessaire de les rappeler régulièrement et de les faire connaitre à tous : collaborateurs, fournisseurs, sous-traitants, donneurs d'ordre et clients.

L'objet de la présente charte éthique est de confirmer les valeurs du Groupe, de les partager, de détailler leur mise en œuvre et leur suivi.

LES VALEURS QUI NOUS ANIMENT SONT NOTAMMENT :



La dimension HUMAINE

les collaborateurs

Veiller à leur santé, leur sécurité, mais aussi à leur bien-être, tout en luttant contre toute forme de discrimination.



La dimension ETHIQUE

les clients

Agir de manière intègre, impartiale, objective et transparente en évitant tous conflits d'intérêts, toute forme de corruption ou de pratiques anti-concurrentielles

La dimension RESPONSABLE

un monde durable

Agir pour un environnement préservé afin que l'impact de l'homme reste acceptable, dans un monde qui évolue de plus en plus vite, de manière parfois déraisonnée et non soutenable dans le temps.



Nous attendons un respect de ces valeurs par nos collaborateurs quels que soient leurs métiers et leurs niveaux de responsabilité et incitons également nos partenaires à les respecter.



Olivier BARNOUD
Président de GÉOTEC HOLDING, elle-même présidente de **GROUPE GÉOTEC**

Cette charte est une priorité pour garantir une croissance responsable dans le respect de l'intérêt général et pour construire des relations durables avec nos clients.

Conscient que cette charte ne peut rappeler l'ensemble des lois et règlements qui régissent ses activités, ni aborder toutes les situations qui peuvent se présenter, **GROUPE GÉOTEC** incite chaque salarié à examiner et à réagir à celles-ci avec intégrité, dans le respect des principes qui y sont énoncés et en faisant preuve de bon sens. Un Comité d'Éthique du Groupe est en charge de veiller à sa bonne application dans l'ensemble des entités du Groupe. Dans la suite du texte, le terme **GROUPE GÉOTEC** signifie la société **GROUPE GÉOTEC** et l'ensemble de ses filiales, en France et à l'étranger.





COMITÉ ÉTHIQUE

Olivier BARNOUD
Président de GROUPE GÉOTEC

Franck-Olivier CHAMPEL
Membe du Conseil et Représentant des salariés désigné par le CSE

Aurélie DECK
Membre du Conseil

Fabien GAUTIER
Responsable Ethique Groupe

NOS VALEURS



RESPECT DES PERSONNES

PARTAGE DES CONNAISSANCES
ET PROGRESSION

PARTAGE DES RÉUSSITES

MÉCENAT, SOUTIEN À DES ASSOCIATIONS

Respect des personnes

GROUPE GÉOTEC attache une grande importance à la considération des personnes. Le respect de la législation du travail, des droits humains et des libertés fondamentales de l'ensemble des collaborateurs lui est aussi essentiel.

Le Groupe s'efforce également de fournir à l'ensemble de ses collaborateurs les moyens de travailler en sécurité et dans des conditions permettant d'assurer leur complète intégrité.

Ainsi, il encourage un comportement proactif permettant la prévention des risques en matière de santé, sécurité et sûreté.



Le fort engagement de la Direction, des managers et des salariés s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale qui se traduit par des actions de prévention, de communication, de formation et d'accompagnement.
Le recrutement des collaborateurs s'effectue sur la base de leurs compétences et de leurs expériences.
La non-discrimination et le respect de la vie privée de chaque collaborateur sont des principes fondamentaux du Groupe.

Le Groupe adapte les postes de travail pour encourager et favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap.

Le Groupe insiste auprès de ses managers et collaborateurs sur l'importance du respect de la dignité des personnes, de leur vie privée. Toute forme de harcèlement (moral, physique…) est proscrite.

Le respect de l'autre et la confiance, que ce soit entre l'ensemble des salariés ou envers ses clients/partenaires sont des points essentiels de la politique du Groupe.

Partage des connaissances et progression



Le partage des connaissances entre l'ensemble des salariés est un élément majeur dans la politique managériale du Groupe afin de progresser techniquement et d'améliorer l'efficacité du travail.

GROUPE GÉOTEC a mis en place des mesures afin de faciliter ce partage de connaissances entre tous les collaborateurs et de développer/valoriser leur savoir-faire, notamment :

- Diffusion d'organigrammes du personnel de chaque agence/région répertoriant les domaines d'expertise de chacun ;
- Organisation régulière de séminaires spécifiques regroupant :
  - o Les Responsables d'Agence, Directeurs et Experts ;
  - o Les Ingénieurs ;
  - o Les Techniciens et Opérateurs terrain.
- Mise en place de retours d'expériences, en particulier à l'issue de chantiers ou études spécifiques.

L'ensemble des documents établis est disponible et consultable par tout le personnel sur un site dédié.

Un suivi de l'évolution de carrière est effectué via des entretiens annuels et/ou professionnels qui permettent d'établir un bilan des compétences acquises afin de fixer des axes d'amélioration et/ou de développement.
Ces entretiens permettent aux collaborateurs de faire part de leurs souhaits d'évolution professionnelle et/ou de mobilité.

La Direction s'engage à ce que l'expression des souhaits de mobilité et d'évolution de chaque collaborateur soit examinée et prise en compte dans la mesure du possible, en fonction des besoins du Groupe.
Pour les collaborateurs récemment embauchés, un système de tutorat est mis en place afin de faciliter leur intégration et progression au sein du Groupe.
La solidarité, la confiance mutuelle, le partage d'informations au profit de l'intérêt supérieur du Groupe et l'exemplarité doivent animer chaque salarié.

GROUPE GÉOTEC s'engage à accompagner la progression et l'épanouissement de ses collaborateurs en proposant une politique appropriée de formation professionnelle.
Il développe aussi un dialogue social responsable auprès de ses derniers et de leurs représentants.
Pour ce faire, différentes formations (internes ou externes) sont proposées aux salariés.

Partage des réussites

La réussite d'un projet nécessite que toutes les étapes le soient aussi. Tous les collaborateurs sont donc impliqués dans la réussite des projets et plus globalement dans celle du Groupe.

Les réussites doivent être partagées afin que chaque collaborateur se sente reconnu, soit fier de son travail permettant finalement la satisfaction du client.



Le Groupe a mis en place un plan d'actionnariat pour les salariés travaillant sur le territoire français, offrant ainsi la possibilité au plus grand nombre de partager les résultats obtenus ensemble.

La lettre d'information mensuelle interne présente les informations d'ordre général, mais aussi des nouvelles relatives aux nouveaux collaborateurs, aux projets, au développement du Groupe.

Ces échanges quotidiens entre tous les collaborateurs, complétés d'actions d'ordre plus général (comme le plan d'actionnariat des salariés) permettent de développer et de renforcer un esprit de solidarité.



Mécénat, soutien à des associations

GROUPE GÉOTEC souhaite s'engager en apportant son soutien à des associations œuvrant notamment dans les domaines suivants :

- Aide aux personnes en difficulté en vue d'une meilleure insertion dans la société en France (santé, handicap, personnes sans formation ou éloignées de l'emploi …) ;
- Aide aux populations défavorisées au Sénégal, en Guinée : l'alphabétisation, l'accès à l'eau, à l'électricité ... ;
- Lutte contre le réchauffement climatique.

GROUPE GÉOTEC a créé un fonds sous l'égide de la Fondation de France : FONDATION GÉOTEC. Ainsi, le Groupe s'est engagé à verser une somme minimum de 250 000 euros dans les 5 années qui ont suivi la signature de la convention.

Il encourage ses collaborateurs à participer/s'engager dans cette Fondation en proposant des actions toujours basées sur le volontariat et le bénévolat. Le comité exécutif de la FONDATION GÉOTEC s'assure que les actions portées ne contribuent pas à apporter directement ou indirectement un avantage quelconque au Groupe ou à ses collaborateurs.

Par ailleurs, fort de ses compétences internes et des motivations de ses salariés, **GROUPE GEOTEC** projette de mettre à disposition certains de ses collaborateurs pour des causes qui le nécessiteraient.



Ainsi, en cas de catastrophes naturelles, des équipes de **GROUPE GÉOTEC** pourraient intervenir au niveau de certaines études techniques, notamment :

- D'études géotechniques préalables à la reconstruction des bâtiments ;
- D'études relatives à l'alimentation en eau potable ou à l'assainissement des eaux usées ;
- D'études relatives à la gestion des déchets & aux risques vis-à-vis des pollutions des sols et des eaux.

NOS ENGAGEMENTS



RESPECT DES LOIS, DES RÉGLEMENTATIONS, DES NORMES

CHOIX DE LA QUALITÉ

MISE EN PLACE ET SUIVI DES CONSIGNES SSE

COMPÉTENCES

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Respect des lois, des réglementations, des normes

GROUPE GÉOTEC s'engage avec l'ensemble de ses collaborateurs, à réaliser son métier avec professionnalisme dans le respect des lois, des réglementations et des normes applicables dans chacun des pays où il intervient.

Le Groupe adhère aux grands principes supranationaux de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et, par extension, respecte scrupuleusement les principes du Pacte Mondial des Nations Unies.
Le Groupe s'engage à promouvoir les droits de l'homme et la protection de l'environnement. Il veille par ailleurs au respect des normes internationales du travail et à lutter contre le travail des enfants ainsi que le travail forcé / travail clandestin.
Les lois, les réglementations font partie de notre vie d'entreprise, de notre vie sociale…
Qu'elles soient externes ou internes, elles doivent être appliquées par l'ensemble des collaborateurs et des prestataires sans exception.



Il est de la responsabilité de tout collaborateur avec le support de la Direction du Groupe de s'informer des lois et règlements qui s'appliquent à son activité.

Toute activité risquant d'entrainer le Groupe dans une pratique illégale est rigoureusement interdite.
De même, tout comportement personnel inadapté en regard des lois et normes doit être prohibé (excès de vitesse, infractions aux normes de sécurité…).

En mettant en place un management Qualité et Sécurité, **GROUPE GÉOTEC** s'est donné comme objectif d'améliorer sa performance afin d'obtenir une meilleure gestion des risques, en les réduisant.
De plus, il veille au respect des données à caractère personnel, au respect de la vie privée et des libertés individuelles, à l'application des règles sociales.
Il s'engage à mettre à disposition de ses salariés les informations nécessaires, son expertise et l'aide des services centraux afin de leur permettre de gérer et répondre à l'ensemble des risques auxquels ils peuvent être exposés.

En matière fiscale, le Groupe s'engage à payer les impôts et taxes dans chaque pays, sans rechercher d'optimisations fiscales.

COMMENT RÉAGIR ?

Le salarié qui s'apercevrait que des règles sont sciemment transgressées doit avertir son responsable hiérarchique ou le Responsable Ethique Groupe qui devra diligenter une enquête et proposer les mesures pour faire cesser toute transgression.

Le choix de la qualité

GROUPE GÉOTEC s'est attaché dès 2012 à mettre en place un système qualité ISO 9001. Celui-ci permet de définir un référentiel précis afin d'apporter le même niveau de qualité à ses clients tout en respectant les exigences légales et réglementaires applicables.

Cette démarche est présentée dans le Manuel de Management Qualité – Sécurité – Environnement de GÉOTEC.



Le Groupe a mis en place un système de gestion de la qualité reposant sur les différents processus au cœur de son métier : achats, commercial, devis/commande, ingénierie, production, laboratoire, maintenance, ressources humaines et informatique.

L'ensemble de ces processus est porté à la connaissance de tous les collaborateurs et regroupé sur un site dédié.

Pour chaque processus, la Direction a désigné un pilote garant, avec l'appui du Responsable Qualité, du fonctionnement et de l'efficacité de son processus. Celui-ci est chargé de fixer les orientations/objectifs de performance du processus, de vérifier les éventuels dysfonctionnements et les actions correctives à apporter.
De plus, des indicateurs/objectifs ont été mis en place avec un suivi mensuel par la Direction et sont présentés trimestriellement au personnel de chaque agence.
Certaines des filiales du Groupe n'ayant pas mis en place de système de Management Qualité, Sécurité travaillent néanmoins dans le même esprit.

COMMENT RÉAGIR ?

Appliquer les procédures et consignes définies pour chaque processus.

Participer à l'amélioration continue du système mis en place grâce aux fiches de non-conformité, aux audits internes, au suivi des indicateurs, aux enquêtes de satisfaction, à la gestion des écarts, etc.

Ne pas considérer les fiches de non-conformité comme des reproches ou des sanctions, mais comme des opportunités d'amélioration.

Mise en place et suivi des consignes SSE

GROUPE GÉOTEC accorde une grande importance à la préservation de la santé et de l'intégrité physique de ses collaborateurs.

Il s'engage dans une politique Santé, Sécurité et Environnement, visant à prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles ainsi qu'à réduire l'impact de ses activités sur ses parties prenantes.
Ce fort engagement de la Direction se traduit par un document régulièrement mis à jour prenant en compte et décrivant les mesures mises en place pour réduire ces risques.

Des outils de veilles réglementaires existent permettant aux processus d'évoluer et d'être mis à la disposition de chaque collaborateur.

COMMENT RÉAGIR ?

Faire progresser cette politique grâce à son implication et sa vigilance. Ainsi, chaque geste, chaque suggestion amène vers une activité plus sûre et plus durable. Agir et faire remonter des situations potentiellement à risques peut permettre d'éviter un incident pour un individu, pour la société/l'environnement.

Compétences



Développer ses compétences garantit une performance durable pour la Société et permet au Groupe une solide position concurrentielle sur ses marchés.

Le Groupe a pour objectif permanent de fournir à ses clients des résultats, des analyses dans les délais impartis et de répondre à leurs demandes dans le respect des normes et lois.

La connaissance de ses clients permet au Groupe d'apporter une meilleure expertise et de mettre à disposition les ressources nécessaires à la réalisation des projets : au niveau humain, encadrement technique.

La recherche permanente de l'amélioration de ses procédés et techniques, de la formation et l'expertise de ses collaborateurs permet au Groupe de maintenir sa position de leadership dans son domaine.
Pour les études ou chantiers spécifiques, des causeries internes sont organisées afin d'établir des retours d'expérience et progresser.

COMMENT RÉAGIR ?

Être acteur et force de proposition à tous les niveaux de l'organisation du Groupe.

Promouvoir des idées innovantes.

Maintenir le système de qualité mis en place.

Capitaliser les expériences des collaborateurs du Groupe.

Le développement durable

C'est une forme de développement économique ayant pour objectif principal de concilier le progrès économique et social avec la préservation de l'environnement. Ce dernier est considéré comme un patrimoine devant être transmis aux générations futures.

Comme le respect de l'Homme, la préservation de l'environnement et le développement durable sont des valeurs fondamentales pour le Groupe.



Convaincue des enjeux liés à la dimension environnementale de ses activités, la Direction Générale oriente le Groupe vers une meilleure prise en compte de l'environnement dans son quotidien.

Ainsi, chaque collaborateur doit s'efforcer de prendre en compte le développement durable dans ses orientations, ses méthodes et ses choix techniques afin de réduire, maitriser l'impact sur l'environnement.

Des objectifs environnementaux sont définis et revus tous les ans. Soucieux de partager ces objectifs avec ses partenaires et sous-traitants, le Groupe s'engage à les sensibiliser sur l'importance du développement durable dans toutes les missions qu'ils réalisent et se veut force de proposition pour ses clients / partenaires.

COMMENT RÉAGIR ?

Promouvoir à chaque niveau et dans son quotidien des gestes pour éviter le gaspillage d'énergie (eau, électricité, essence…).

Mettre en place des actions de recyclage, de réduction d'émissions de gaz à effet de serre.

NOS RÈGLES DE COMPORTEMENT DANS LA GESTION DES DOSSIERS



INTÉGRITÉ – CORRUPTION

CONFLITS D'INTÉRÊTS

CADEAUX – INVITATIONS

IMPARTIALITÉ ET OBJECTIVITÉ

ATTITUDE VIS-À-VIS DE LA CONCURRENCE

CONFIDENTIALITÉ – PROTECTION DES DONNÉES
PROTECTION DES ACTIFS POLITIQUES

FINANCEMENT OU CONTRIBUTION À DES ACTIONS

TRANSPARENCE ET CONTRÔLE INTERNE

Intégrité – Corruption

Conformément à la réglementation en vigueur, GROUPE GÉOTEC se doit de satisfaire à des obligations spécifiques en termes de corruption.
C'est pourquoi le Groupe met en œuvre un certain nombre de mesures et procédures pour garantir l'intégrité et lutter contre la corruption.

L'intégrité consiste à agir de manière honnête, transparente et indépendante en toutes circonstances.

La corruption consiste à fournir à une personne ou un organisme des avantages (financiers ou autres) dans le but d'obtenir un avantage indu.

Toutes les lois anti-corruption de l'ensemble des pays dans lesquels GROUPE GÉOTEC intervient doivent être respectées en toutes circonstances.

Les relations avec les consultants ou intermédiaires commerciaux ne sont envisageables que dans le respect mutuel des plus hauts standards d'intégrité. Ils ne peuvent se baser que sur des compétences professionnelles spécifiques dans un cadre défini et mesuré.
Tout collaborateur étant amené à valider les offres suit une formation à la gestion contractuelle. Celle-ci intègre un module relatif à l'éthique des affaires et à la prévention du risque de corruption visant à rappeler les règles de comportement édictées par la charte.

Paiements de facilitation : paiements non officiels effectués en général pour faciliter la réalisation de formalités administratives. De tels paiements sont des actes de « petite » corruption, tolérés dans certains pays mais interdits ailleurs.
Pour éviter toute confusion et par principe, les collaborateurs ne doivent pas accepter de verser de paiements de facilitation.
Toutefois au cas où un tel refus menacerait l'intégrité physique, la santé ou la liberté du collaborateur / de sa famille, il pourra être effectué sous réserve de son inscription claire en comptabilité et de l'information de son supérieur hiérarchique.



COMMENT RÉAGIR ?

Si un tiers propose à l'un des salariés un avantage vis-à-vis des concurrents en échange d'un « pot-de-vin », ce dernier devra refuser la proposition et alerter sa hiérarchie, même si la conséquence est la perte d'un marché important (corruption passive).

De même, un salarié ne devra jamais proposer à un donneur d'ordre des sommes d'argent ou toute autre forme d'avantage dans l'espoir de remporter une affaire ou d'améliorer la marge sur une affaire en cours.

Si un intermédiaire doit intervenir dans une affaire, il convient de vérifier son intégrité en lui demandant de s'engager sur les principes de la présente charte.

Dans tous les cas, les dépenses liées à cet intermédiaire sont régulièrement inscrites dans la comptabilité et correspondent à la juste rémunération des diligences effectuées.

À faire

- Agir avec intégrité et transparence en toutes circonstances ;
- Remonter à sa hiérarchie / au Responsable Ethique Groupe, tout comportement suspect d'un tiers ou d'un salarié du Groupe ;
- Faire valider le choix d'intermédiaires à la Direction avant de s'engager ;
- Etablir des rapports sincères et fidèles à la réalité mise en évidence lors de nos investigations ;
- Refuser tout « pot de vin » ;
- Mener des contrôles et des audits réguliers pour vérifier le respect des règles internes.

À ne pas faire

- Employer d'anciens agents publics qui pourraient avoir une influence forte sur notre champ d'activité et créer une distorsion de concurrence ;
- Proposer tout « pot-de-vin » à un client/maître d'œuvre/agent public ou toute personne pouvant avoir une influence commerciale sur l'attribution de marchés publics ou privés ;
- Choisir un intermédiaire réputé proche d'agents publics ou de décideurs, dont les pratiques restent répréhensibles au regard de la loi ;
- Rémunérer son sous-traitant au-dessus de la valeur du marché ;
- Falsifier des documents ou modifier son jugement pour répondre à la demande d'un client ;
- Ignorer des malfaçons ou des non-conformités de prestations ;
- Participer ou se laisser entraîner à un acte de corruption ;
- Être impliqué dans une opération de blanchiment d'argent ;
- Utiliser des biens du Groupe à des fins personnelles sans autorisation (voitures, matériels).

Lors de la période de renouvellement d'un marché à bons de commandes avec un Conseil Régional, le responsable des achats me sollicite pour prendre son fils en stage, en me laissant entendre qu'il en tiendra compte dans son rapport d'analyses des offres :

- *Je refuse car cette pratique pourrait être considérée comme un avantage indu obtenu par un agent public ;*
- *Hors période de renouvellement du marché, ce même stage aurait pu être accepté, à partir du moment où rien n'est attendu en échange.*

Après remise d'une première version de mon rapport d'étude G3, l'entreprise me demande de supprimer une solution économique et de prendre des hypothèses pénalisantes et non réalistes afin de pouvoir présenter des plus-values substantielles à son client :

- *Je refuse de prendre des hypothèses non justifiables techniquement et propose une solution sûre et réaliste mais pas excessive.*

Je réalise des essais pressiométriques et je suis déjà en retard sur ce chantier qui a été plus difficile que prévu :

- *En aucun cas je n'invente des essais pressiométriques ;*
- *J'alerte le chargé d'affaires qui va contacter le client pour voir si une adaptation du programme est possible. Dans le cas contraire, je poursuis le chantier comme prévu, même si le temps imparti est largement dépassé.*

Lors d'un chantier de diagnostic de pollution, le propriétaire du terrain, connaissant l'historique de son terrain, insiste pour qu'aucun sondage ne soit réalisé dans une zone douteuse :

- *J'implante les sondages en toute indépendance et en fonction des données de l'étude historique et documentaire, sans prendre en compte la demande spécifique du propriétaire du terrain.*

Conflits d'intérêts

C'est une situation dans laquelle :

- **Soit un salarié du Groupe a des intérêts personnels qui peuvent influencer ses décisions,** dans le cadre professionnel, pouvant lui faire perdre son indépendance, son impartialité ou son objectivité ;
- **Soit une entité du Groupe a un intérêt interférant avec celui des autres parties prenantes,** pouvant lui faire perdre son indépendance, son impartialité ou son objectivité.



À faire

- Identifier les conflits d'intérêts le plus en amont possible, et, dès connaissance d'un conflit d'intérêt, prendre les mesures adéquates pour le supprimer ;
- En cas de difficultés, alerter rapidement son supérieur, voire le REG (Responsable Ethique Groupe).

À ne pas faire

- Prendre une décision, un engagement au nom d'une entité du Groupe pour favoriser un proche (ami, famille, ...).

COMMENT RÉAGIR ?

Si un salarié se retrouve dans cette situation personnelle, il en informe immédiatement son supérieur hiérarchique, qui affectera autant que possible ce salarié sur un autre projet. En cas d'impossibilité, il prendra toutes précautions utiles de manière à supprimer le risque de conflits d'intérêts.

Si une entité risque de se retrouver en pareille situation, elle renoncera en amont, à toute offre commerciale sur le projet. Si le projet est déjà en cours, elle en référera d'une part, au REG (Responsable Ethique Groupe) qui s'assurera de l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité de décisions, d'autre part, aux autres parties prenantes afin de les alerter sur la situation.

Après avoir fait des études de conception (mission G2) pour le Maitre d'Ouvrage, je suis contacté par une entreprise pour réaliser les études d'exécution (mission G3) :

- *Je refuse de répondre ;*
- *Je sollicite l'autorisation préalable du Maître d'Ouvrage, tout en m'assurant que les risques de conflits d'intérêts entre l'entreprise et le MO sont inexistants, ce qui est rare ;*
- *J'accepte s'agissant d'une procédure de conception/ construction, le Maître d'Ouvrage et l'entreprise étant une seule et même entité.*

Je fais partie d'un conseil municipal et je siège dans une commission d'appels d'offres (CAO) pour une opération à laquelle mon entreprise a soumissionné :

- *Je ne prends pas part à cette CAO ;*
- *Je prends part à cette CAO, mais je me retire lorsque l'appel d'offre en question est évoqué et ne participe ni aux discussions ni au vote ;*
- *Dans tous les cas, je ne prends pas connaissance des offres concurrentes. Et dans tous les cas, je ne donne aucune information aux salariés du Groupe.*

J'ai un ami d'enfance qui a créé une société d'intérim et il me sollicite pour travailler avec notre Groupe :

- *Je transmets la sollicitation à une autre personne du Groupe, et ne prends pas part aux discussions de manière à ne pas influencer le choix du prestataire retenu.*

Cadeaux – Invitations

Toutes les transactions (achat, vente, services) effectuées par GROUPE GÉOTEC doivent être traitées avec la plus grande intégrité.

Les cadeaux de faible valeur et à valeur symbolique font parfois partie de la culture commerciale locale. Ils peuvent être acceptés tant que cette situation est autorisée et légalement admissible.
Les collaborateurs et partenaires ne doivent ni donner, ni accepter de cadeaux, pourboires ou propositions de divertissements susceptibles d'influencer les transactions.
Les relations personnelles ne doivent interférer dans aucune transaction ni dans le choix des offres, ni dans les réponses aux appels d'offres.

Ces dispositions ne portent pas atteinte à la possibilité de prendre en charge des frais d'hébergement et/ou de restauration des clients et partenaires en visite dans le cadre de relations commerciales, sous réserve que cette prise en charge soit conforme aux pratiques du Groupe et enregistrées comme telles en comptabilité.

À faire

- Montrer son intégrité, son bon sens face aux différentes situations. Agir en toute transparence ;
- Veiller à ce que les cadeaux ou invitations soient appropriés et conformes aux principes du Groupe, dans le cas contraire informer la hiérarchie ;
- S'assurer que le cadeau ou l'invitation envisagé(e) se rattache toujours à un contexte professionnel en dehors de périodes d'appels d'offre.

À ne pas faire

- Solliciter des cadeaux ou invitations ;
- Se mettre dans une situation d'obligé.



COMMENT RÉAGIR ?

Faire remonter à sa hiérarchie /au Responsable Éthique du Groupe toute proposition indue.

Les offres des prestataires doivent être validées par plusieurs personnes n'ayant pas des intérêts convergents, afin d'éviter qu'un intérêt personnel n'oriente vers un choix de prestataire inapproprié.

Offrir un cadeau pour obtenir une commande est interdit. Il s'agit d'un acte de corruption.

Les cadeaux de fin d'année reçus doivent rester dans la limite du raisonnable et être partagés par l'ensemble des collaborateurs ou rester la propriété de GROUPE GÉOTEC.

Ne pas offrir de cadeaux à un représentant élu ou un fonctionnaire et ne pas en accepter de ces derniers.

Impartialité et objectivité

L'impartialité consiste à ne pas prendre parti et, dans tous les cas, à défendre ce qui parait juste et équilibré.

L'objectivité est quant à elle la qualité de ce qui est conforme à la réalité, d'un jugement qui décrit les faits avec exactitude.



À faire

- Etablir des rapports d'étude en fonction des données de terrain obtenues, en dimensionnant les ouvrages de manière prudente, mais optimisée, dans le cadre normatif du pays dans lequel nous intervenons ;
- Vérifier autant que de besoin en croisant différentes méthodes l'exactitude de nos analyses, de nos interprétations des mesures et de nos calculs de dimensionnement ;
- Réaliser des tests de sensibilité ou de paramétrage sur les paramètres ayant une incidence forte sur les résultats.

À ne pas faire

- Accepter une optimisation à outrance des ouvrages géotechniques à la demande d'un promoteur de manière à respecter un budget trop faible ;
- Dans le cadre d'un diagnostic géotechnique, donner une cause des désordres permettant à notre client de se faire indemniser par son assurance, alors que la cause réelle des désordres est bien connue et n'a rien à voir avec celle donnée dans notre rapport ;
- Se satisfaire d'approximations qui auront des conséquences sur la fiabilité et la sécurité des ouvrages que nous aurions étudiés.

COMMENT RÉAGIR ?

Les missions que nous réalisons doivent être conduites en toute impartialité et ne doivent pas être influencées par telle ou telle partie dont les intérêts peuvent être divergents.

Bien que notre métier soit confronté à des milieux complexes et le plus souvent non visibles sans moyen d'investigation spécifique, les résultats des investigations sont analysés et interprétés avec la plus grande rigueur.

Sur demande de la maîtrise d'œuvre, deux sondages comprenant des essais pressiométriques sont réalisés aux deux extrémités d'une paroi de soutènement.

Le client demande que les caractéristiques géotechniques obtenues soient extrapolées sur tout le linéaire de la paroi bien qu'il ait été constaté que le terrain présentait un paléo-chenal. Nous ne réalisons pas cette interpolation hasardeuse et tentons de convaincre le client de la nécessité de compléter les investigations.

Je réalise un diagnostic de pollution des sols dans le cadre de la vente d'un terrain. Les résultats d'analyses montrent la présence d'hydrocarbures (HCT) dont les concentrations impliquent probablement la présence d'une poche de terre polluée aux HCT dont il conviendrait de déterminer l'étendue et le mode de gestion au regard du projet de vente. Cela représente une décote pour le vendeur et / ou un surcoût pour l'acheteur. Le client (le vendeur) me demande de supprimer ces résultats d'analyses de mon rapport :

- *Je refuse de modifier le rapport et de soustraire les échantillons pollués de mon rapport.*
- *Je rédige les recommandations requises par ce type de cas.*

Attitude vis-à-vis de la concurrence

GROUPE GÉOTEC est convaincu que le droit à la concurrence mis en place par de nombreux pays garantit une concurrence saine, loyale et équitable.

C'est ainsi qu'il s'engage à respecter scrupuleusement les lois et règles de la libre concurrence. Ces dernières évoluant selon les pays, il est nécessaire que chaque collaborateur s'informe sur leur contenu, avec l'aide de son supérieur hiérarchique si besoin.

Toute infraction à ces règles est passible de sanctions et peut avoir des conséquences très lourdes pour l'entreprise et ses collaborateurs pouvant aller jusqu'à l'emprisonnement d'individu et des amendes très élevées.

À faire

- Se familiariser avec les règles de la concurrence s'appliquant à nos marchés ;
- Calculer les prix de nos prestations sans consulter nos concurrents et en se basant sur notre politique commerciale et nos études de prix.

À ne pas faire

- Participer à des discussions avec nos concurrents afin de fixer les prix de marché ;
- Echanger avec nos concurrents en vue de se partager un marché, des territoires / clients ou d'empêcher l'accès au marché à d'autres sociétés ;
- Communiquer à l'extérieur des informations relatives à nos appels d'offres, à nos clients ou à nos conditions commerciales.



COMMENT RÉAGIR ?

Aucun collaborateur ne doit enfreindre ces lois et règles en pratiquant des ententes avec des concurrents dans le but de fixer des prix, de fausser le résultat d'appels d'offres ni en échangeant des informations confidentielles avec ses concurrents.

Vous participez à une réunion réunissant l'un de vos concurrents. Lors d'une pause, votre concurrent se rapproche de vous et vous demande ce que vous pensez du marché et si vous pouvez augmenter vos prix dans le cadre de l'appel d'offre en cours.

Vous devez fermement dire à cette personne que vous ne pouvez pas échanger sur ce type de données qui sont confidentielles et refusez toute discussion.

Confidentialité
Protection des données
Protection des actifs

En toute circonstance, la conduite des activités de GROUPE GÉOTEC doit être assurée dans le respect de l'intérêt du Groupe, de ses valeurs et de ses clients. Chaque collaborateur doit veiller à la bonne utilisation et à la protection des biens et ressources de **GROUPE GÉOTEC**.

GROUPE GÉOTEC impose à ses collaborateurs le devoir de confidentialité que ce soit en interne ou auprès de ses partenaires ou clients qui lui accordent leur confiance dans la gestion de leurs dossiers.

Protection des données

Sauf avis contraire de la Direction, les données concernant le fonctionnement du Groupe, les données techniques sensibles et financières ainsi que les informations concernant les projets de développement, d'évolution et de recherche ne doivent pas être diffusées. L'ensemble des collaborateurs doit s'efforcer de protéger les procédés, techniques, procédures commerciales ou autres mis au point par **GROUPE GÉOTEC**.

En cas de doute concernant une information, celle-ci ne doit pas être diffusée et rester confidentielle jusqu'à ce que la Direction de **GROUPE GÉOTEC** en décide autrement.

Si un collaborateur a un doute sur la possibilité de diffusion d'une information, il doit en demander l'autorisation à son supérieur hiérarchique, à la Direction ou au Comité d'Ethique selon le cas.
Il en est de même concernant les données propres à ses partenaires et clients. En effet, chaque collaborateur doit s'assurer de la protection des données concernant ses clients ou partenaires. Les rapports émis par **GROUPE GÉOTEC** sont la propriété des clients et ne doivent pas être diffusés à autrui.

Les données personnelles de l'ensemble des collaborateurs sont également protégées et l'accès à ces données est limité aux seules personnes dont les fonctions ou statuts au sein du Groupe le nécessitent.

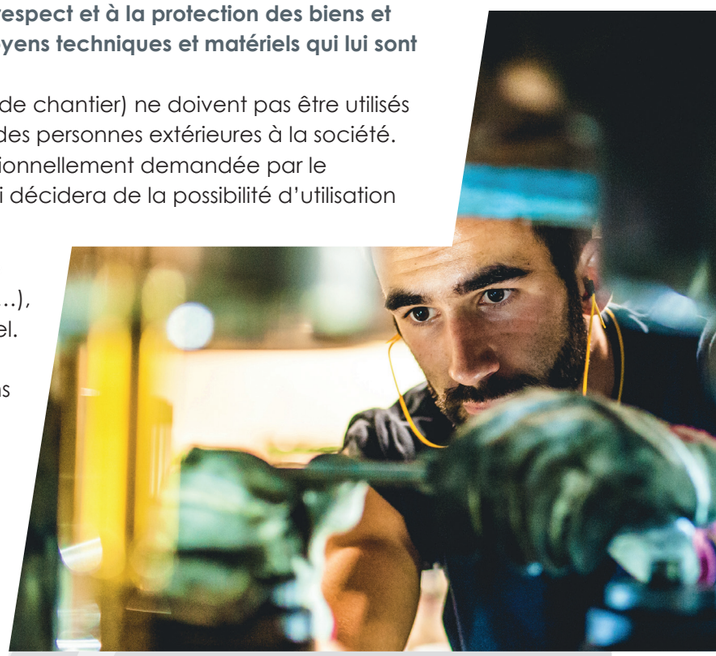
À faire

- Ne pas laisser de documents sensibles sur les imprimantes, dans les salles de réunion ou sur son bureau si l'on doit s'absenter ;
- Veiller à ne pas traiter ou échanger d'informations confidentielles dans les lieux publics (trains, avions, restaurants, ...) sans précaution ;
- Respecter les engagements de confidentialité du Groupe envers ses partenaires et clients (si besoin établir un accord de confidentialité).



Protection des actifs

L'ensemble des collaborateurs doit veiller au respect et à la protection des biens et actifs de GROUPE GÉOTEC, notamment les moyens techniques et matériels qui lui sont mis à disposition.
Les biens matériels à leur disposition (matériel de chantier) ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles ou illicites, ni confiés à des personnes extérieures à la société. Une autorisation d'utilisation peut être exceptionnellement demandée par le collaborateur à son supérieur hiérarchique qui décidera de la possibilité d'utilisation ou non.



En ce qui concerne l'utilisation des moyens de communication de la société (réseau internet…), celle-ci doit être limitée au cadre professionnel. Une utilisation à des fins personnelles est tolérée, si elle est nécessaire et effectuée dans des limites raisonnables. Dans tous les cas, toute utilisation des systèmes d'information et de communication doit être effectuée en respectant l'image de **GROUPE GÉOTEC**.

Chaque collaborateur doit veiller également à protéger l'ensemble des biens immatériels appartenant à GROUPE GÉOTEC (méthodes de travail, image, compte client, pratiques techniques et commerciales…). Ces actifs sont la propriété du Groupe et le devoir de protection demeure même après le départ du collaborateur. Les copies de logiciels utilisés par la société, des feuilles de calcul ou autres sont interdites.

Par exemple, un rapport d'étude ne peut être diffusé qu'au client payeur et aux personnes indiquées dans le marché passé.

Si un collaborateur reçoit une demande d'une tierce personne, il attendra d'avoir l'autorisation du client avant de lui diffuser le rapport.

Financement ou contribution à des actions politiques

GROUPE GÉOTEC est présent en France et à l'étranger. Quelle que soit la législation en vigueur dans le pays, le Groupe applique la même ligne de conduite.

Toute contribution financière ou en nature à des actions, personnalités ou partis politiques est proscrite. Il prend garde à respecter ce principe dans le choix de ses éventuelles actions de sponsoring ou de mécénat.



À faire

- Si un collaborateur contribue dans le cadre de ses activités personnelles aux décisions d'une collectivité, organisme public (participation à un jury pour attribution d'un marché public d'études géotechniques par exemple), il doit s'abstenir de prendre part à une décision intéressant directement ou indirectement **GROUPE GÉOTEC** ;
- Si un collaborateur se retrouve dans une situation pouvant être litigieuse, il doit en informer immédiatement son supérieur hiérarchique, et le REG. Si nécessaire, le sujet est soumis à l'avis du CEG (Comité Ethique du Groupe).



COMMENT RÉAGIR ?

Les collaborateurs de **GROUPE GÉOTEC** peuvent à titre personnel s'investir dans la vie politique. Ils doivent le faire en dehors de leur temps de travail et à leurs propres frais, en prenant garde à ne pas utiliser l'image ou les biens de **GROUPE GÉOTEC**. En le faisant, ils ne représentent pas le Groupe qui entend conserver une attitude de stricte neutralité politique. Ils doivent également veiller à éviter tout conflit d'intérêt.

Transparence et contrôle interne

GROUPE GÉOTEC veille au respect de l'ensemble des procédures et règles en vigueur et à l'application par l'ensemble de ses collaborateurs des principes définis dans la charte éthique. Aucun document, rapport d'étude n'est transmis au client sans vérification et approbation préalables.

Le Groupe a mis en œuvre diverses procédures de reporting pour suivre la bonne application des règles et procédures en vigueur au sein de la société. Des audits internes et externes sont effectués régulièrement. Chaque collaborateur doit signaler les dysfonctionnements éventuels et aider au bon déroulement des audits.

GROUPE GÉOTEC peut effectuer des contrôles dans le respect de la loi, pour s'assurer de l'application et du respect des principes de la charte. Les registres et livres comptables du Groupe doivent refléter de manière exacte les transactions réalisées et représenter la situation réelle des parties afin de garantir la bonne gestion du Groupe.



Dans le cadre de la gestion de leurs dossiers (factures, notes de frais), les collaborateurs font preuve d'honnêteté, de rigueur et de sincérité.

Toute élaboration de pièce comptable (facturation…) est effectuée conformément aux réglementations en vigueur et est le strict reflet de la réalité. Toutes les transactions financières effectuées par **GROUPE GÉOTEC** sont conformes aux réglementations en vigueur. Les documents relatifs à l'ensemble de ces transactions reflètent précisément les transactions effectuées et sont enregistrés et disponibles en cas de contrôle.

LE CONTRÔLE DU RESPECT DE LA CHARTE ETHIQUE



DOMAINE D'APPLICATION
DE LA CHARTE ÉTHIQUE

COMITÉ D'ÉTHIQUE DU GROUPE (CEG)

PROCÉDURE D'ALERTE EN CAS
DE NON-RESPECT DE LA CHARTE ÉTHIQUE

Domaine d'application de la charte éthique

Afin de sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs sur la nécessité du respect de sa charte éthique, GROUPE GÉOTEC a mis en place un Comité d'Ethique lors de son élaboration et elle a été présentée puis commentée à chacun.

Le Groupe porte à la connaissance de tous ses nouveaux collaborateurs sa charte éthique, qui est intégrée à leurs contrats de travail.
Les collaborateurs attestent tous avoir pris connaissance de celle-ci, ainsi que de l'ensemble des procédures existantes (qualité, sécurité…) qui leur est présenté à leur arrivée et s'engagent à respecter les règles et principes.



Les informations liées à la charte éthique et à son application sont disponibles sur l'intranet de GROUPE GÉOTEC qui intègre :

- **La charte éthique de GROUPE GÉOTEC**
- **Le Règlement du Comité d'Ethique**
- **Les coordonnées du « Responsable Ethique Groupe » (REG) qui assure si nécessaire des formations**
- **La Procédure expliquant les modalités de lancement d'alerte en cas de non-respect de la charte éthique**

Les Directeurs et Responsables de Régions/d'Agences/de Services/de filiales doivent promouvoir au sein de leurs équipes, les principes et règles de la charte éthique, être vigilants, et s'assurer du respect de celle-ci.

Les collaborateurs doivent mettre en avant cette charte auprès des prestataires extérieurs, clients et partenaires de **GROUPE GÉOTEC** (cotraitants, sous-traitants, fournisseurs…) et veiller auprès des sous-traitants au respect des principes et règles définis.

Cette charte est intégrée aux documents commerciaux émis par **GROUPE GÉOTEC** (devis, contrats de sous-traitance …).

Comité d'Éthique du Groupe (CEG)

CONSTITUTION

C'est une instance réunissant des collaborateurs du Groupe, désignés par la Direction générale et incluant notamment le Responsable Ethique Groupe, le Président de GROUPE GÉOTEC et a minima 3 autres personnes.

RÔLE

- Définir la démarche éthique du Groupe et définir la présente charte, veiller à sa mise à jour, améliorer et fiabiliser les processus mis en place afin de la respecter ;
- Déterminer, si besoin, des procédures ou modes opératoires spécifiques afin de compléter la charte et détailler la conduite à tenir par les collaborateurs ;
- Veiller à la bonne diffusion de la démarche éthique, de sa bonne application en s'assurant de la formation des salariés des différentes entités, en particulier les nouveaux embauchés ;
- Traiter les remontées d'information en provenance de la hiérarchie, des collaborateurs ou de tiers, en cas de non-respect de la charte éthique, plus généralement en cas de manquement à des obligations légales ;
- S'assurer par des audits ponctuels ciblés, du respect de la charte éthique.



Procédure d'alerte en cas de non-respect de la charte éthique

Chaque fois qu'un collaborateur sera confronté à une situation de conflit potentiel réel ou supposé, avec les règles énoncées dans cette charte, il devra chercher immédiatement une assistance auprès de son supérieur hiérarchique, des services centraux du siège/du REG et s'abstenir de toute action tant qu'une solution n'aura pas été trouvée et validée.

La variété et la diversité des situations ne permettent pas de prévoir tous les cas de figure. Pour adapter une réponse en cohérence avec les principes de la charte, il faut pouvoir en discuter.

Il est souvent délicat de poser une question qui se rattache au comportement d'un collaborateur, d'une personne que l'on connait ou d'un client. S'il n'est pas possible de le résoudre à son niveau, il faut du courage pour aborder le sujet et exposer le dilemme à résoudre.

C'est le meilleur moyen pour mettre un terme à ces pratiques et faire évoluer les comportements.
Le Groupe encourage donc les collaborateurs à remonter ces sujets à une personne de confiance et à les signaler.

À qui s'adresser ?

Lorsque vous avez un doute sur la conduite à tenir, que vous pouvez être impliqué dans une action contraire aux règles du Groupe ou que vous pensez que ces règles sont enfreintes ou qu'elles pourraient l'être, ou simplement pour obtenir un conseil, vous êtes invités à consulter une personne de confiance.
Cette personne peut être un collègue, votre hiérarchie/un responsable de service compétent sur le sujet (ressources humaines, sécurité, représentant du personnel…) ou le REG.

Une procédure d'alerte Groupe a été mise en place afin de répondre aux différentes problématiques qu'un collaborateur peut rencontrer. Elle rappelle les interlocuteurs à privilégier en fonction de la situation survenue.

Le premier réflexe étant l'alerte au responsable hiérarchique, elle prévoit néanmoins des contacts spécifiques pour traiter de sujets tels que les violences externes et les agressions ou encore les atteintes à la cybersécurité.

GROUPE GÉOTEC a désigné un REG chargé d'assurer une veille externe sur l'évolution des pratiques, des référentiels, de contribuer à l'évolution des comportements au sein du Groupe. Il est l'interlocuteur de tout salarié qui souhaite remonter une information ou faire part d'un doute sur des pratiques en contradiction avec la présente charte.

Le REG établit annuellement un rapport de synthèse regroupant les différentes alertes émises au cours de l'année et synthétisant également les progrès effectués et les axes d'amélioration définis avec le Comité d'Ethique.

Un formulaire de remontée des alertes est mis à disposition des collaborateurs à travers le QR Code suivant :





Protection des lanceurs d'alerte

Le lanceur d'alerte ainsi que les éventuelles personnes mises en cause sont traités de manière confidentielle. La rupture de cette confidentialité pourrait entrainer des sanctions.



Les personnes recevant un signalement éthique peuvent traiter l'information et en font part au comité afin de définir les mesures adéquates.
GROUPE GÉOTEC s'engage à ce qu'une personne remontant de manière désintéressée et de bonne foi des préoccupations d'ordre éthique ne fasse l'objet d'aucune mesure de discrimination ou de sanction.
Cependant, un signalement effectué de mauvaise foi pourra entrainer des mesures disciplinaires voire des poursuites. Les signalements anonymes ne seront pas pris en compte.

Sanctions

L'ensemble des collaborateurs s'engage à respecter les règles communes décrites dans cette charte dans la conduite de ses activités. Le non-respect de ces règles expose le collaborateur à des sanctions disciplinaires dont les mesures peuvent aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Contacts utiles

Responsable Ethique du Groupe
Fabien GAUTIER, Responsable SSE

Recueil des signalements
Par téléphone : 06 72 01 46 35
Sur rendez-vous : 9 boulevard de l'Europe - 21800 QUETIGNY
Par mail : fabien.gautier@geotec.fr



GROUPE
GÉOTEC
ENSEMBLE, CONCEVONS UN AVENIR DURABLE

www.geotec.fr