

# Syndical National des Professionnels Immobiliers United Nations Compact

## COMMUNICATION SUR L'ENGAGEMENT (COE)

Novembre 2018  
(2<sup>ème</sup> édition)



PREMIER SYNDICAT FRANÇAIS  
DE L'IMMOBILIER  
*DEPUIS 1963*



**United Nations**  
Global Compact



Depuis son adhésion en 2013 au Global Compact des Nations Unies, le SNPI, 1<sup>ère</sup> organisation patronale de l'immobilier \*, a, à maintes reprises, eu la possibilité de soutenir de différentes façons les 10 principes du Global Compact auxquels il adhère et participe.

En effet, le rôle d'un syndicat professionnel est primordial à notre sens dans la démarche du Global Compact et a une vocation non seulement à en faire le meilleur écho mais également à agir toutes les fois où cela est possible.

Afin de promouvoir au mieux ces principes, nos actions sont dirigées auprès des acteurs de l'immobilier (entreprises, associations...) mais également au niveau des organes institutionnels (ministères, partenaires sociaux...).

Parmi les principes défendus, celui de la question de la préservation environnementale et énergétique est et sera déterminant pour l'avenir.

Aussi, je réitère notre totale adhésion à la philosophie du Global Compact ainsi qu'aux objectifs fixés.

**Alain DUFFOUX,**  
**Président du SNPI**

\* Résultats de la représentativité de l'audience patronale 2017 - Source : [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

# Sommaire

<b>LETTRE D'ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT .....</b>	<b>2</b>
<b>TABLEAUX PAR THÈMES ET PRINCIPES .....</b>	<b>4</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Actions menées dans les domaines des Droits de l'homme et normes internationales du travail</li><li>• Actions menées dans le domaine environnemental</li><li>• Actions menées dans le domaine de lutte contre la corruption</li></ul>	
<b>ANNEXES .....</b>	<b>13</b>

## ***À propos de ce document***

Ce document est l'auto-évaluation faite par nos services depuis l'adhésion du Syndicat au Pacte Mondial des Nations Unies en 2013 et en tant que membre du Global Compact France.

Il se présente sous forme d'une grille synthétique regroupant les 4 domaines défendus par Global Compact, eux même divisés selon les 10 principes attachés à chaque thème. Les liens en bleu sont interactifs et vous donnent accès aux documents.

Vous pouvez contacter nos services pour obtenir plus de détails sur les éléments principaux présentés en nous adressant votre demande sur [contact@snpi.fr](mailto:contact@snpi.fr) en indiquant dans votre objet : « informations sur le COE ».

# TABLEAUX PAR THÈMES ET PRINCIPES

## → Actions menées dans les domaines des Droits de l'homme et normes internationales du travail

**Principe 1** : les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

**Principe 2** : les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

**Principe 3** : les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

**Principe 4** : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

**Principe 5** : les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

**Principe 6** : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

DESCRIPTIF DES ACTIONS ENTREPRISES	DEGRÉ D'ATTEINTE DES OBJECTIFS / INDICATEURS
Sensibilisation des entreprises à l'égalité quant aux personnes sujettes à un handicap	
<p>Les locaux commerciaux, professionnels ou de bureaux sont, pour la plupart, classés dans la catégorie des ERP (établissements recevant du public). À ce titre, ils sont visés par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite loi « Handicap », modifiée par l'ordonnance du 26 septembre 2014.</p> <p>Dès lors, exploitants ou propriétaires de ces locaux ont l'obligation de les mettre en conformité par la mise en œuvre de travaux.</p>	<p>Maintien en ligne de notre dossier technique détaillé expliquant quelles normes ont vocation à s'appliquer pour les personnes ayant un handicap visuel, auditif ou de mobilité.</p> <p><u><a href="#">Continuité dans le renseignement par notre service juridique</a></u> des adhérents du SNPI sur ce thème, en particulier sur les démarches devant être prises et le calendrier de mise en œuvre de ces obligations légales par leur clientèle.</p>
<p>Communication sur L'ACCESSIBILITÉ DES ERP :</p> <p>• <b>Le registre public d'accessibilité</b></p> <p>Pour rappel, depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les établissements recevant du public (ERP) doivent être accessibles à tous les types de handicap. Ils doivent permettre à tout le monde, sans distinction, de pouvoir y accéder, y circuler et recevoir les informations diffusées. Cette obligation s'applique à l'ensemble des confrères recevant du public dans leurs locaux.</p> <p>Dans cette continuité, le ministère de la transition écologique et solidaire a complété le dispositif par la mise en place obligatoire d'un registre public d'accessibilité au 30 septembre 2017.</p>	<p>Poursuite de notre action de sensibilisation dans le cadre de nos communications périodiques sur cette thématique.</p> <p>Différents documents consultables dans l'annexe du présent dossier :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• « <u><a href="#">Registre d'accessibilité (trame)</a></u> »</li> <li>• « <u><a href="#">Guide à l'élaboration du registre d'accessibilité (ERP)</a></u> »</li> </ul> <p>Pour aller plus loin sur le sujet, diffusion de plaquettes informatives élaborées par nos partenaires institutionnels, avec par exemple, d'autres documents d'accompagnement telle une plaquette informative intitulée « <u><a href="#">Bien accueillir les personnes handicapées</a></u>. »</p>

Face aux professionnels ne sachant comment procéder pour remplir cette obligation, la délégation ministérielle en charge du dossier propose pour vous aider dans la réalisation de ce registre, deux documents d'importance :

- « [Registre d'accessibilité \(trame\)](#) »
- « [Guide à l'élaboration du registre d'accessibilité \(ERP\)](#) »

## Lutte contre les discriminations dans l'accès au logement

Le Défenseur des droits en concertation avec les représentants des professionnels de l'immobilier dont le SNPI et des propriétaires mettent à votre disposition des outils de sensibilisation illustrés par des situations concrètes. Ils indiquent les pratiques à adopter pour sélectionner des locataires en se fondant sur des critères objectifs tout en sécurisant la relation locative.

Communication d'outils mis à disposition des adhérents du SNPI (consultables en annexe).

- « [Louer sans discriminer](#) », un manuel pratique pour professionnaliser ses pratiques
- « [Les 9 points à vérifier pour louer sans discriminer](#) »
- « [8 étapes pour louer sans discriminer et des pratiques et arguments pour faire face à une demande discriminatoire](#) »
- « [7 cas pratiques pour vérifier ses connaissances](#) »
- « [Les 20 points à vérifier pour louer sans discriminer](#) »

Ces outils de prévention ont pour but de fournir les principaux repères juridiques.

Diffusion aux adhérents de l'état des lieux (réalisé par le « [Défenseur des droits](#) » et consultable en annexe) selon les secteurs d'activité.

Le logement arrive comme meilleur secteur en termes de non-discrimination selon cette étude.

## Précurseur dans la mise en place d'un système complémentaire de santé et de prévoyance pour plus d'égalité dans l'accès aux soins

Porteur du projet dès 2010 pour le côté patronal avant toute obligation légale, le SNPI a permis aux entreprises de la branche de l'immobilier de se doter d'un organisme mutualiste afin de mettre en place des couvertures complémentaires de santé et de prévoyance.

Fort de ce succès, le SNPI a labélisé KLESIA (anciennement groupe Mornay) depuis la « libéralisation » des couvertures frais de santé et prévoyance avec la fin des désignations, afin d'assurer une meilleure mutualisation des risques et monter des actions collectives de solidarité.

Mise en place dans le cadre de l'action sociale d'une étude fin 2018 sur les besoins émis par les salariés affiliés à KLESIA. Un plan d'actions sera élaboré et lancé en 2019 pour accompagner les bénéficiaires (entreprises et salariés).

## Égalité professionnelle

L'obligation de tenir des entretiens professionnels impose aux entreprises certains critères permettant d'évaluer la réalité de cette égalité.

Ainsi la question de l'évolution de carrière ou encore celle de la rémunération figurent dans les points devant être abordés.

Une formation en ligne est conçue afin de poursuivre ces objectifs.  
Son intitulé est : « [Rétrospective sur les entretiens professionnels](#) ».

Elle s'inscrit dans le cadre légal et permet aux apprenants, de préparer ce moment d'échange avec les salariés tout en ne perdant pas de vue les objectifs fixés par la loi.  
Cette formation a fait l'objet de plus de 300 sessions en 2018.

## Lutte contre les discriminations dans les pratiques professionnelles

La documentation juridique mise à disposition des adhérents, en particulier les contrats de travail proposés aux adhérents sont enrichis d'une clause spécifique sur cette thématique.

La clause suivante est insérée aux modèles de contrats disponibles en ligne :

« Dans le cadre de son activité professionnelle, le salarié est tenu de respecter le code de déontologie institué par le décret n° 2015-1090 du 28 août 2015.

Ainsi, le salarié doit notamment s'engager à lutter contre toute pratique discriminatoire à l'égard de la clientèle, fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'état de grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée (article 225-1 du code pénal).

Il est rappelé que toute discrimination à l'encontre d'une personne est punie de 45 000 € d'amende et de trois ans d'emprisonnement (article 225-2 du code pénal).

Le salarié s'engage à informer l'employeur de toute demande à caractère discriminatoire dont il aurait connaissance dans le cadre de ses fonctions. »



## → Actions menées dans le domaine environnemental

**Principe 7** : les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

**Principe 8** : les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

**Principe 9** : les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

DESCRIPTIF DES ACTIONS ENTREPRISES	DEGRÉ D'ATTEINTE DES OBJECTIFS / INDICATEURS
Confirmation de notre démarche écoresponsable en interne	
<p>Succès du plan Recy'Go (anciennement Valora papiers) en partenariat avec le groupe LA POSTE (via sa filiale Nouvelle attitude) dans notre structure.</p> <p>Rappel : démarche ayant vocation à collecter et à recycler les papiers de bureau.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Bénéfice</b> : valorisez l'image de notre organisation auprès des entreprises adhérentes et de nos partenaires</li><li>• <b>Avantage</b> : participez à l'Économie Sociale et Solidaire et au Développement Durable</li><li>• <b>Caractéristique</b> : service de collecte et de recyclage de nos papiers de bureau 100 % responsable</li></ul>	<p>Bilan très positif auprès des équipes du SNPI après le déploiement sur l'ensemble de la structure via des « Écopoubelles » (une par bureau) collectées de façon hebdomadaire par LA POSTE.</p> <p>Nous avons constaté une vraie adhésion de l'ensemble des collaborateurs.</p> <p>Pas d'émission supplémentaire de CO<sup>2</sup> puisque traitée lors de la tournée journalière de La Poste.</p> <p>La collecte est valorisée auprès d'un papetier recycleur de proximité.</p> <p>Impact secondaire : création d'un emploi d'insertion pour 100 tonnes de papiers récupérés.</p>

### Sensibilisation des acteurs professionnels en faveur de la rénovation énergétique des copropriétés

La Région Grand Est et l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie) renforcent leur collaboration dans le cadre du programme Climaxion avec pour objectifs, de lutter contre le changement climatique et pour la transition écologique et énergétique Cette action passe par une synergie avec les acteurs de terrain (pouvoirs publics, entreprises et consommateurs).

Le SNPI a sensibilisé de façon ciblée l'ensemble de ses adhérents dans la région grand Est.

Une matinée dont le thème était : « [la rénovation énergétique en copropriété](#) », a été organisée.

L'objectif était d'ouvrir le débat avec des copropriétés ayant réalisé des projets de rénovation énergétique ambitieux avec des copropriétés en phase de réflexion.

L'aspect financier a fait l'objet d'une attention particulière sous l'angle des aides nationales et régionales.

### Création et diffusion d'un outil de signature en ligne

Au sein de l'espace adhérent du site [www.snpi.com](http://www.snpi.com), les professionnels de l'immobilier peuvent accéder très simplement à un service de signature électronique, qui s'appuie sur la plateforme sécurisée d'Universign et fonctionne également sur tablette. L'objectif est de simplifier les démarches tout en limitant une surconsommation de papier rendu inutile.

Très bon accueil de cet outil par les agences immobilières.

Maintien de notre démarche auprès des adhérents pour une dématérialisation de nos relations contractuelles.

### Dématérialisation de nombreux supports « papier » pour une version numérique

Le syndicat n'édite plus de brochures d'adhésion, ni de bulletins d'informations trimestriels ou d'annuaires de façon papier.

La quasi-totalité de nos communications se fait à présent via le site internet du SNPI ou par fichiers numériques envoyés par mails.

## → Actions menées dans le domaine de lutte contre la corruption

**Principe 10** : les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

DESCRIPTIF DES ACTIONS ENTREPRISES	DEGRÉ D'ATTEINTE DES OBJECTIFS / INDICATEURS
<i>Création d'une formation spécifique sur la déontologie immobilière et insertion d'une à deux heures de formation sur ce même sujet dans des formations déjà existantes dans notre catalogue</i>	
<p>Afin de mieux former et sensibiliser les professionnels et leur personnel, le SNPI a développé son offre : soit en enrichissant certains modules de formation, soit en créant une formation à distance dédiée uniquement à la déontologie.</p> <p>Un correspondant dédié du SNPI a participé à de nombreuses réunions aux ministères...</p>	<p>Création en 2018 d'une formation en ligne spécifique. De nombreux aspects sont abordés dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le cadre législatif et réglementaire régissant l'exercice de son activité professionnelle <ul style="list-style-type: none"> <li>- la loi Hoguet (02 janvier 1970) et son décret d'application (20 juillet 1972)</li> <li>- la loi ALUR (24 mars 2014) entrée en vigueur le 27 mars 2014</li> <li>- le code de déontologie</li> <li>- l'obligation de formation</li> <li>- les instances de contrôle</li> <li>- le conseil national de la transaction et de la gestion immobilière</li> </ul> </li> <li>• Le règlement intérieur du SNPI <ul style="list-style-type: none"> <li>- le règlement fixant l'utilisation des marques</li> <li>- Conseil immobilier agréé SNPI</li> <li>- SNPI</li> </ul> </li> <li>• Les obligations à respecter dans les relations avec les clients</li> <li>• Les annonces</li> <li>• La fixation des honoraires</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'organisation et la gestion de l'entreprise <ul style="list-style-type: none"> <li>- structures d'exercice de la profession</li> <li>- les collaborateurs</li> <li>- le RGPD</li> </ul> </li> <li>• La lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme <ul style="list-style-type: none"> <li>- la législation TRACFIN</li> </ul> </li> </ul> <p>En 2017 et 2018, modification de formations en présentiel et à distance afin d'y intégrer une à deux heures de déontologie. Cet enrichissement vise une quinzaine de formations. À titre d'exemples, retrouvez quelques fiches de formation en annexe.</p>
--	---

### Sensibilisation des collaborateurs internes du SNPI

<p>Participation effective aux différents ateliers organisés par Global compact en particulier sur les thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les préalables à la mise en œuvre des mesures de prévention anti-corruption,</li> <li>• La Cartographie des risques,</li> <li>• Les Dispositifs d'alerte,</li> <li>• Limiter le risque de corruption par la gestion des cadeaux et des formations adaptées et Retours d'expérience des contrôles de l'AFA.</li> </ul>	<p>Le SNPI a désigné sur ces questions un juriste référent qui assure auprès de notre service juridique un relai des travaux menés au sein du Global compact.</p> <p>Ces études sont consultables en annexes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atelier 1 : « <a href="#">Les préalables à la construction d'un programme anti-corruption</a> »</li> <li>- Atelier 2 : « <a href="#">Élaborer une cartographie des risques de corruption</a> »</li> <li>- Atelier 3 : « <a href="#">Mettre en place un dispositif d'alerte</a> »</li> <li>- Atelier 4 : « <a href="#">Limiter le risque de corruption par la gestion des cadeaux et des formations adaptées</a> »</li> <li>- Triptyque : « <a href="#">Programme anti-corruption (Loi Sapin 2)</a> »</li> </ul>
--	---

# ANNEXES

**Document 1** : Plaquette : « [Bien accueillir les personnes handicapées](#) »

**Document 2** :

- « [Registre d'accessibilité \(trame\)](#) »
- « [Guide à l'élaboration du registre d'accessibilité \(ERP\)](#) »

**Document 3** : Manuel pratique : « [Louer sans discriminer](#) »

**Document 4** : « [Les 9 points à vérifier pour louer sans discriminer](#) »

**Document 5** : « [8 étapes pour louer sans discriminer et des pratiques et arguments pour faire face à une demande discriminatoire](#) »

**Document 6** : « [7 cas pratiques pour vérifier ses connaissances](#) »

**Document 7** : « [Les 20 points à vérifier pour louer sans discriminer](#) »

**Document 8** : « [L'état des lieux de la lutte contre les discriminations dans le logement](#) »  
(réalisé par le défenseur des droits)

**Document 9** : « [Rétrospective sur les entretiens professionnels](#) »

**Document 10** : Fiches catalogue des formations incluant la déontologie :

- Fiche 1 : « [J'ouvre mon agence : le pack dirigeant \(incluant 2 h de déontologie\)](#) »
- Fiche 2 : « [Je deviens collaborateur : le pack salarié \(incluant 1 h de déontologie\)](#) »
- Fiche 3 : « [Les incidents liés à l'activité du syndic \(incluant 1 h de déontologie\)](#) »

**Document 11** : « [Aides 2018 pour la rénovation énergétique](#) »

**Document 12** : Supports de sensibilisation des ateliers organisés par le Global compact :

- Atelier 1 : « [Les préalables à la construction d'un programme anti-corruption](#) »
- Atelier 2 : « [Élaborer une cartographie des risques de corruption](#) »
- Atelier 3 : « [Mettre en place un dispositif d'alerte](#) »
- Atelier 4 : « [Limiter le risque de corruption par la gestion des cadeaux et des formations adaptées](#) »
- Triptyque : « [Programme anti-corruption \(Loi Sapin 2\)](#) »



PREMIER SYNDICAT FRANÇAIS  
DE L'IMMOBILIER  
DEPUIS 1963

**Syndicat National des Professionnels Immobiliers**

26, avenue Victor Hugo - 75116 Paris

Tél. : 01 53 64 91 91 - Email : [contact@snpi.fr](mailto:contact@snpi.fr) - [www.snpi.com](http://www.snpi.com)

PRÉFECTURE DE PARIS N°13.336