



2017



# Rapport d'activité responsable

MAI 2018





# Sommaire

**5** Edito

**10** Gouvernance

**24** Activité économique  
responsable

**16** Environnement

**26** Territoire

**20** Ressources  
Humaines

**32** Éléments  
Financiers







# Edito

L'activité de l'année 2017 a été soutenue et nos résultats sont en progression. Ils sont notamment favorisés par les ventes de patrimoine aux particuliers et la cession de nos 149 logements du Morbihan.

## **De nombreux événements auront marqué 2017:**

- L'évaluation AFAQ 26000 / Engagé RSE, niveau confirmé vient concrétiser l'attachement que nous portons à nos parties prenantes. Elle démontre que notre démarche de Responsabilité Sociétale est sincère et concrète. Il nous reste cependant à progresser pour que cette démarche imprègne notre quotidien. Chaque collaborateur doit pouvoir répondre à cette question : quelle différence cela fait-il pour moi de travailler dans une entreprise engagée, socialement responsable ?
- Les conclusions des différents contrôles (ANCOLS) et audits montrent que nous sommes très majoritairement en ligne avec nos missions et obligations.
- La poursuite de notre projet d'entreprise « 2020 » qui jette les bases d'une organisation encore plus tournée vers les attentes de nos clients et les exigences d'entretien de notre patrimoine.
- La reconnaissance de nos actions sociétales, et notamment par un nouveau soutien du Fonds d'innovation sociale et un prix de l'innovation remis lors du dernier congrès Hlm.
- Notre projet « siège social » dont on entrevoit de mieux en mieux les contours et la dynamique qu'il peut nous apporter. Nous avons innové avec une procédure de dialogue compétitif et l'animation de nombreux ateliers participatifs.

Cependant, l'environnement du mouvement Hlm est incertain. La future loi ELAN, actuellement en préparation - Evolution du Logement, de l'Aménagement et du Numérique - viendra préciser le cadre dans lequel les pouvoirs publics souhaitent voir évoluer les organismes du logement social.

Notre certitude est que le logement social demeure une priorité nationale. La politique locale de l'habitat est ambitieuse. Notre environnement démographique et économique nous offre de belles perspectives. Nous allons conserver des niveaux de production et de réhabilitations élevés. Nous devons continuer à adapter nos logements pour répondre à la question du vieillissement et plus généralement aux parcours résidentiels de plus en plus divers. Nous poursuivons nos actions en faveur de la mixité sociale, de l'accompagnement des publics en situation de fragilité et en matière de qualité de services pour améliorer le quotidien de nos locataires. Enfin, nous prendrons une part active dans la déclinaison de la politique de la ville.

Notre adhésion au réseau Batigère et le soutien de notre actionnaire de référence, le Crédit Mutuel Loire-Atlantique Centre-Ouest, sont des gages de stabilité et de solidité qui nous permettent d'aborder l'avenir avec ambition.

Notre plus grande force est notre singularité, notre personnalité. Nous avons à cœur de satisfaire nos parties prenantes, à commencer par nos locataires, nos collaborateurs et les collectivités. Nous prouvons régulièrement notre capacité à innover, tant dans le domaine technique que social.

2018 sera placée sous le signe de l'engagement et de la confiance : confiance en l'avenir, confiance en nous.

**Alain TESSIER**  
Président

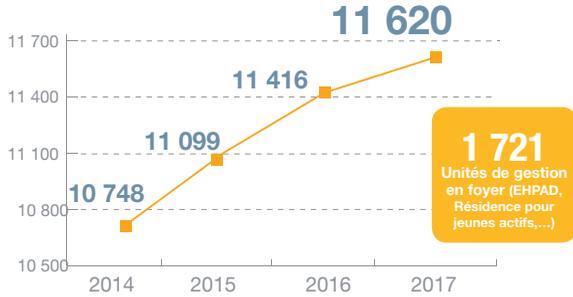
**Jean-Marie BAGUET**  
Directeur Général

# Chiffres clés

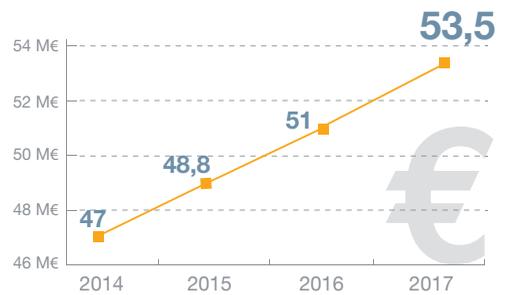
**377**  
logements livrés  
**253**  
chambres  
en foyer livrées

**236**  
logements  
réhabilités

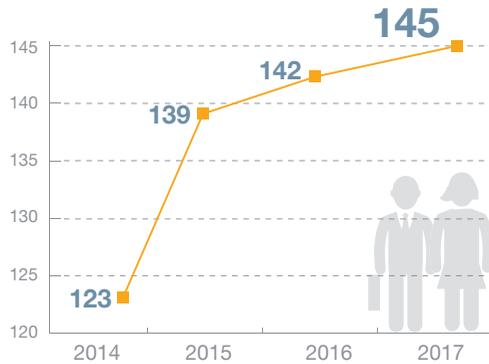
## Évolution du patrimoine



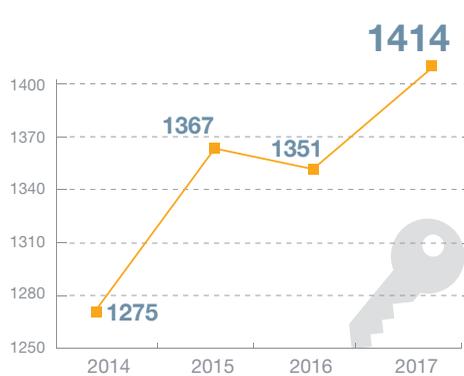
## Chiffre d'affaires (en millions d'€)



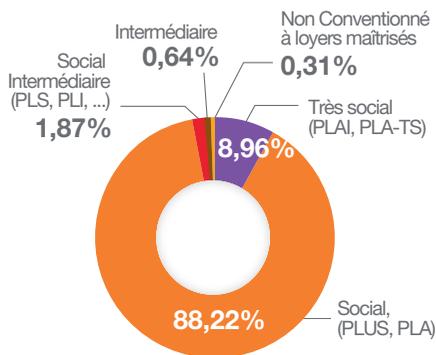
## Nombre de salariés (ETP)



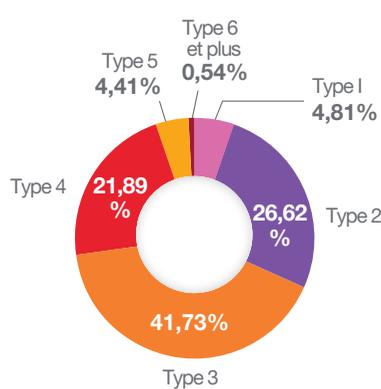
## Attributions



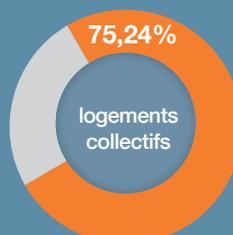
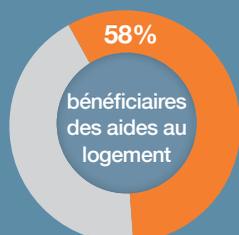
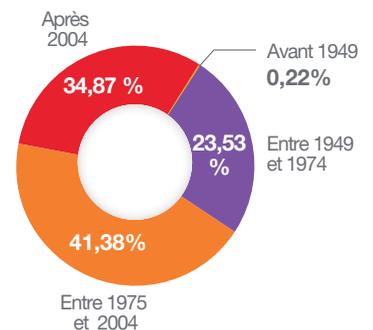
## Patrimoine par financement



## Patrimoine par typologie



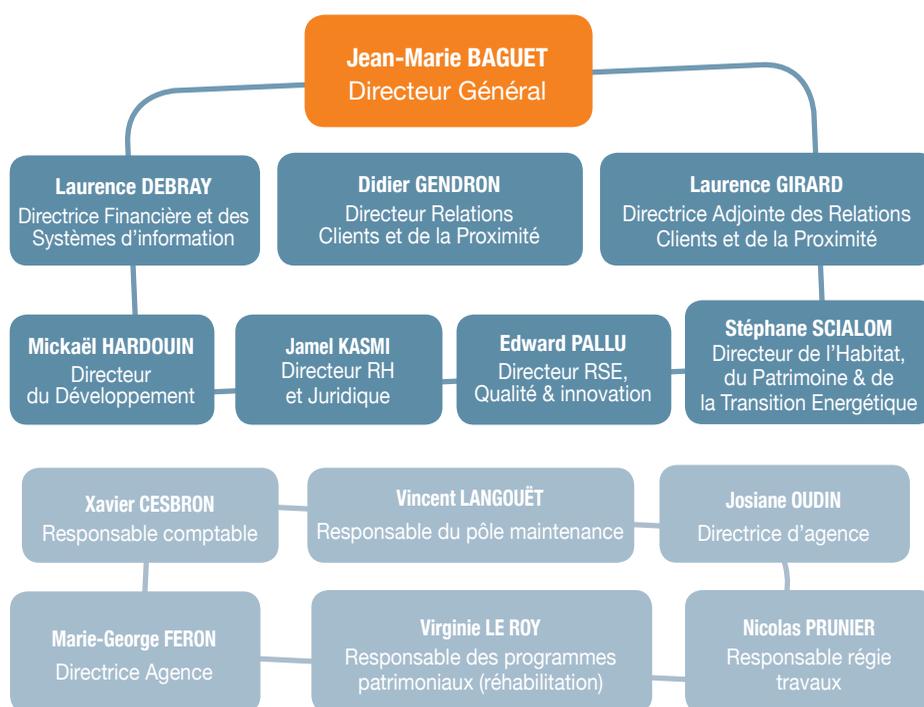
## Âge du patrimoine



# Notre organisation



## Comité de Direction et Comité de Direction élargi\*



## Conseil d'Administration

- BUREAU**
- Alain TESSIER, Président
  - Jean-François PERRAUD, Vice-président
  - Maurice LOIZEAU, représentant la Caisse Régionale du Crédit Mutuel LACO
  - Vincent BIRAUD, membre du bureau, Secrétaire Général du Crédit Mutuel LACO
  - Jean Luc VINCENT, membre du bureau
  - Gérard PERFETTINI, représentant Action Logement immobilier
  - Marylou BROSSIER, Caisse du Crédit Mutuel de La Bouvardière
  - Jean Luc PELLERIN, Directeur Fondation Cémavie
  - Pascal Breheret, Caisse du Crédit Mutuel de La Chapelle sur Erdre
  - Marie Jo Roué, Caisse du Crédit Mutuel de Bouguenais
  - Gilles Berree, administrateur fédéral du Crédit Mutuel LACO
  - Hélène Chevalier, administratrice fédérale du Crédit Mutuel LACO
  - Jean-Michel Buf, Région des Pays de la Loire, Vice-président
  - Pascal Pras, Nantes Métropole, Maire, Vice-président de Nantes Métropole
  - Michelle Roquet, CLCV
  - Gisèle Blard, CSF
  - Michel Chasse, Danielle Tirilly, Amboise Guichard : membres honoraires

\* Au 1<sup>er</sup> mai 2018

# Pourquoi mener une démarche DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ?

La RSE est la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et l'environnement. Elle se traduit par un comportement éthique et transparent de l'entreprise et de ses collaborateurs selon 4 principes vertueux :

**La RSE structure l'ensemble de notre stratégie**

- Contribuer au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société
- Prendre en compte les attentes des parties prenantes
- Respecter les lois en vigueur en cohérence avec les normes internationales de comportement
- S'intégrer dans l'ensemble de l'organisation et dans la mise en œuvre de ses relations.

La RSE a un impact fort sur la stratégie de l'organisme et mobilise l'ensemble des équipes autour d'un projet d'entreprise revisité où la cohésion sociale occupe une place importante. Elle nourrit cette réflexion stratégique et aide à piloter sa performance à travers un questionnement sur son organisation, ses métiers, ses modes opératoires, sous l'angle de l'impact social, économique et environnemental. Il s'agit ici de prendre en compte le long terme de l'entreprise avec une vision qui dépasse les contingences du quotidien et ses urgences. Il s'agit de réinterroger les grands enjeux sociétaux, de prendre en compte le territoire, d'assurer la pérennité de l'organisme. La RSE met en cohérence les différentes actions de l'entreprise et contribue fortement, au travers de 5 grands axes, à l'édification de la stratégie de l'organisme, au plus près des grands enjeux sociétaux.

## Pour quelle raison faire évaluer notre démarche sur la base de AFAQ 26000 ?

La responsabilité sociétale est une démarche de progrès qui s'inscrit dans une recherche de performance globale de l'organisation. Elle pousse à remettre en question les pratiques des organisations qui s'y engagent et incite à travailler différemment. Elle ne peut vivre en autarcie et rester indifférente aux problèmes économiques, sociaux ou environnementaux.

Atlantique Habitations a choisi de faire évaluer sa démarche RSE par un organisme tiers. Cette évaluation externe décline et rend opérationnelle la norme ISO 26000 :

- Avec une mesure équilibrée des pratiques stratégiques, managériales et opérationnelles de l'organisation et des résultats obtenus ;
- En produisant une notation sur 1000 points qui caractérise 4 niveaux : engagement, progression, maturité et exemplarité ;
- Au travers de conseils et des pistes d'amélioration qu'il fournit.

**Nous avons obtenu le niveau "confirmé" lors de l'évaluation d'avril 2017**

Au sein d'Atlantique habitations, nous avons fait le choix de bâtir notre démarche RSE autour de 5 axes forts :

- Gouvernance et relations avec les parties prenantes
- Protection de la planète – Environnement
- Ressources Humaines - Qualité de vie au travail
- Activité économique responsable
- Implication territoriale et enjeux sociétaux

*Note : La structure du présent rapport s'inspire largement des travaux réalisés par Nantes Métropole sur la RSE*

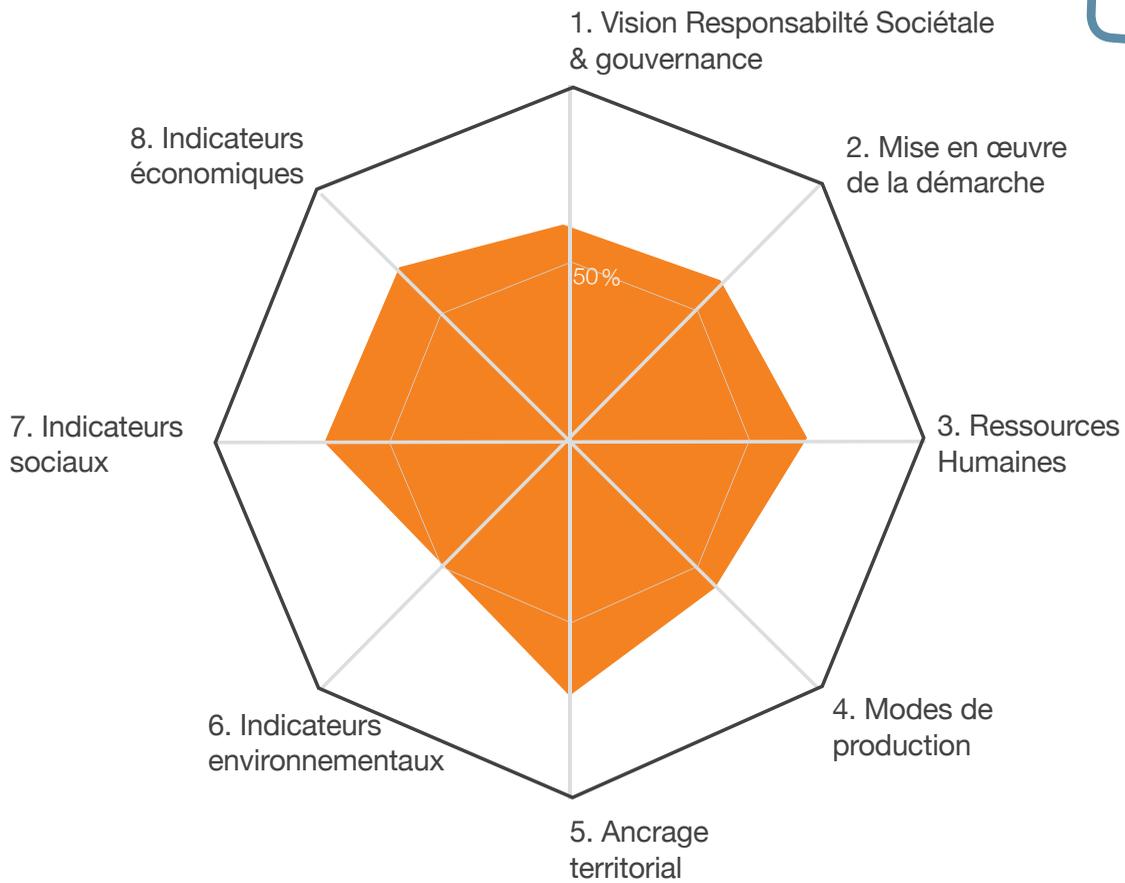




Selon l'AFNOR, Atlantique Habitations est « entrée dans la catégorie des organismes qui possèdent une démarche RSE en profondeur, avec des dispositifs couvrant l'ensemble des directives de l'ISO 26000, dispositifs déployés d'une manière structurée au sein de toutes ses activités ». Nos pistes d'amélioration résident notamment dans le renforcement de l'animation de nos parties prenantes, la finalisation de notre politique d'achats responsables et dans la préservation de l'environnement et de la biodiversité.

Analyse globale selon AFAQ 26000 (avril 2017)

609 points





# Gouvernance

## GOVERNANCE ET RELATIONS AUX PARTIES PRENANTES

Il s'agit de comprendre comment les décisions sont prises et appliquées dans l'entreprise, de prendre en compte les enjeux du Développement Durable, l'intérêt des parties prenantes, dans une vision de progrès continu compatible avec la rentabilité économique.

### Les principaux organes de décisions d'Atlantique Habitations

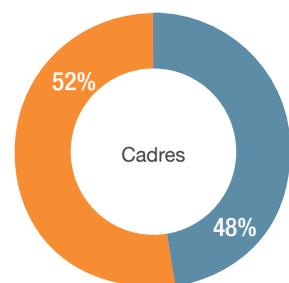
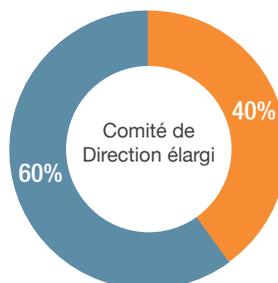
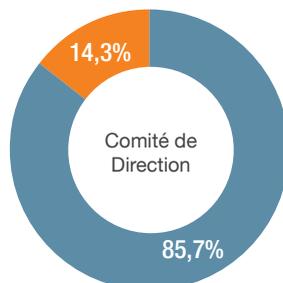
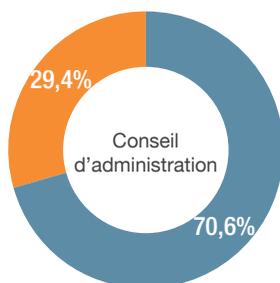
- Conseil d'administration: composé de 18 membres, il a vocation à définir les grandes orientations de l'entreprise. C'est l'organe compétent pour déterminer les choix stratégiques opérés par l'entreprise et vérifier tous les points qu'il estime devoir surveiller
- Comité de Direction: 8 membres. Propose les grandes orientations de l'entreprise et assure la gestion quotidienne de l'entreprise
- Comité de Direction élargi: 14 membres. Lieu d'échanges sur la mise en œuvre opérationnelle de la stratégie
- Commission d'attribution logement
- Commission d'appels d'offres

- Comité d'engagement: validation des projets de construction ou de réhabilitation
- Comité de salaires: définition de la politique salariale, garant de l'équité en matière salariale
- Commission informatique: définition de la politique informatique (sécurité, orientation, besoins,...)
- Commission d'évaluation des postes
- Commission RSE / Communication
- Commission de prévention des expulsions

### Un projet d'entreprise participatif et collectif

Nous menons depuis 2016 un projet d'entreprise «2020» visant l'efficacité de notre organisation avec 3 principaux objectifs :

- Pérenniser et faire croître notre entreprise pour répondre à notre mission d'intérêt général, celle de loger les personnes qui ne pourraient pas l'être aux conditions du marché.
- Satisfaire nos clients et partenaires
- Faire progresser les collaborateurs et favoriser la qualité de vie au travail



■ Hommes ■ Femmes

Nous avons fait le choix de construire ce projet en lien avec nos parties prenantes principales, clients et collaborateurs, au travers d'ateliers participatifs basés sur la méthode « appreciative inquiry ». Cette méthode originale et très structurée de gestion de projet remplace les habituels diagnostics critiques et les points de vue négatifs par une focalisation de l'énergie sur ce qui donne vie à l'organisation. Elle est centrée sur les solutions.

Nos travaux nous ont conduits à mettre un accent fort sur la proximité clients. Nous allons ouvrir en 2018 une dizaine de bureaux de proximité, au plus près de nos locataires, pour permettre une plus forte proactivité et une réactivité accrue. Les gestionnaires de site, interlocuteurs principaux des locataires sur les résidences, vont passer d'un patrimoine à gérer de 750 à 450 logements. Ils assureront notamment les états des lieux, les visites de courtoisie (rencontre quelques semaines après l'entrée dans les lieux de nos clients), les contrôles sécurité et propreté et des missions en faveur du lien social.

Nous avons aussi renforcé notre pôle maintenance. Il comprend désormais 7 personnes. Ses missions principales consistent à mettre en œuvre un Plan Stratégique de Patrimoine actualisé en 2017, ainsi qu'à suivre les prestataires qui interviennent dans le cadre des contrats d'entretien. Nous avons aussi créé des référents uniques auprès de chaque prestataire. Cela permet d'homogénéiser nos pratiques, d'éviter les interlocuteurs multiples, de dégager du temps et au final, de conduire de nouvelles missions d'analyse, d'expertise et d'accompagnement des gestionnaires de sites sur le volet technique.

*La vision du système d'information doit nous amener à faire coïncider la stratégie d'évolution du système d'information avec la réussite du projet 2020. L'objectif doit être de renforcer la valeur de l'usage du système d'information et de faire de celui-ci un atout pour ATLANTIQUE HABITATIONS.*

*L'évolution du SI est en premier lieu une affaire de volonté et d'engagements partagés, il doit se faire à tous les niveaux de l'entreprise, il implique donc une démarche partenariale ou collaborative. Il passe par des phases d'explication, d'adaptation et de bonne utilisation des outils métiers.*

*Le schéma directeur informatique doit définir un système d'information cible, les priorités, les étapes (planifications pluriannuelles) et les moyens nécessaires pour l'atteindre.*



## Pascale Chiron

Interview de Pascale Chiron, adjointe au Maire de Nantes et vice-présidente de Nantes Métropole en charge du logement social: «Le logement social est essentiel pour faire vivre un territoire

*et indispensable pour répondre au parcours résidentiel des habitants. Cela a toujours été une priorité pour Nantes Métropole avec l'objectif des 25% de logements sociaux sur notre territoire que l'on souhaite partager avec l'ensemble des communes de l'agglomération. Atlantique Habitations est un organisme soucieux de la qualité de ses constructions et de ses réhabilitations. Il préserve ainsi l'attractivité du patrimoine. À mon sens, le logement social en général et Atlantique Habitations en particulier doivent continuer à être innovant pour répondre aux grands enjeux de société que sont le logement des jeunes, l'habitat adapté aux seniors et les solutions proposées aux personnes en situation de handicap ».*

## Atlantique Habitations, membre du réseau Batigère

Nous avons pris conscience que les organismes Hlm avaient intérêt à se rapprocher pour mieux répondre aux défis, très consommateurs de moyens. Nous avons adhéré au réseau Batigère en mars 2017. Il laisse une grande liberté en matière de gouvernance et de stratégie et une place importante aux initiatives locales qui doivent être directement liées aux Programmes Locaux de l'Habitat (PLH). **Nos premiers partenaires étant les collectivités territoriales, une stratégie ne peut donc qu'être locale.** L'adhésion au réseau offre aussi la possibilité de conserver ou de nouer des partenariats locaux, avec d'autres confrères.

avec **BATIGERE**

# Gouvernance

## GOVERNANCE ET RELATIONS AUX PARTIES PRENANTES

### Les valeurs du réseau Batigère

- **L'esprit d'équipe**

Nous construisons des relations de travail basées sur la cohésion et la complémentarité des talents. Nous privilégions l'échange et l'action collective pour la réussite de nos projets.

- **Une agilité créative**

Nous nous développons avec audace et ambition en nous appuyant sur l'intelligence collective. Nous innovons pour saisir les opportunités et anticiper les attentes de notre environnement

- **Un engagement responsable**

Nous agissons pour un équilibre harmonieux entre performance économique, responsabilité sociale

et respect de notre environnement. Nous donnons du sens à nos actions et répondons de nos actes pour garantir la confiance de nos clients et de nos partenaires.

- **Un comportement exemplaire**

Nous nous comportons en toutes circonstances avec transparence, intégrité et loyauté. Nous faisons vivre nos valeurs et menons nos actions dans le respect de notre charte de déontologie.

- **L'ouverture aux autres**

Nous respectons nos différences car la diversité est une richesse, source de performance pour l'entreprise. Nous faisons preuve de bienveillance et de tolérance envers chacune et chacun.



### Dominique Duband, président du réseau Batigère

**Pouvez-vous nous parler du réseau Batigère et de ses finalités ?**

Notre réseau compte à ce jour 18 membres. Son objectif est de regrouper des acteurs du logement social (Entreprises Sociales pour l'Habitat, Associations, Coopératives) qui partagent des valeurs et une façon de concevoir nos métiers et nos missions d'intérêt général. Nous menons des projets ambitieux qui ne sont possibles que si l'on est plusieurs. Le cœur du réseau Batigère réside dans la notion de projets communs.

Le contexte actuel du mouvement Hlm va nous amener, à travers la loi ELAN, à nous réinterroger sur une question fondamentale : « qu'avons-nous envie de faire ensemble, dans ce nouveau cadre législatif, pour remplir nos missions ? ».

**Le réseau Batigère a récemment réalisé un travail collaboratif sur ses valeurs. Pouvez-vous nous indiquer comment elles se concrétisent ?**

Il était indispensable qu'elles soient écrites et connues. Mais ce n'était qu'un début. Elles ne sont légitimes et efficaces que si elles sont traduites dans les actes. A titre d'exemple, l'engagement responsable doit être vécu au quotidien. Il s'agit d'un comportement qui relève de la responsabilité de chacun comme le respect des horaires de réunion.

*Chacun doit s'interroger régulièrement sur ce que cela veut dire... Quand les valeurs sont incarnées par l'ensemble des collaborateurs, cela crée notre culture d'entreprise. C'est un état d'esprit qui concrétise les valeurs.*

**La force d'un réseau réside dans le «travailler ensemble», notamment entre les équipes des différents organismes. Comment cela se traduit-il au sein du réseau Batigère ?**

*Effectivement la vocation du réseau est de travailler ensemble. Pour cela, il faut se connaître. Pour se sentir appartenir à une communauté, il faut avoir des moments rituels. Nous organisons notamment chaque année une Journée du management. C'est désormais un rendez-vous. Notre ambition est d'en faire un moment d'où chacun repart avec plus d'énergie car il a élargi son champ de relations, il a pris de la hauteur, il a échangé avec d'autres membres du réseau. Cela ancre nos valeurs dans la culture du réseau.*

*Nous ne souhaitons pas être un « club » sans valeur ajoutée, être dans « l'entre soi ». Il est donc important d'initier des projets comme la lettre bimestrielle du réseau où l'on partage et diffuse les bonnes pratiques et les succès de chaque organisme, avec des sujets variés tels que la création d'une société de logements intermédiaires qui va avoir comme actionnaire un grand nombre de sociétés du réseau (projet qu'aucune société ne pourrait réaliser seule), ou encore la mobilité professionnelle qui permet d'attirer les potentiels, les talents,...*

*Tous ces projets nécessitent la confiance de chacun et parfois d'accepter de laisser partir des talents. Cela ne peut être mis en œuvre que si l'on partage les mêmes valeurs, au sein d'un réseau national de plus de 2000 personnes.*

## La qualité de service

Le référentiel Qualibail structure notre qualité de service depuis près de 3 ans. L'AFNOR a constaté, lors de son audit 2017, que la démarche était cohérente et performante. Aucune non-conformité n'a été constatée. En 2018, nous ferons une pause. En effet, le cycle de certification arrivera à échéance.

Nous avons programmé de réaliser un diagnostic Habitat et Qualité de Services (HQS). Cet outil professionnel créé par l'Union Sociale pour l'Habitat propose un regard extérieur et objectif, une expertise

## Diagnostic HQS en 2018

sur les démarches engagées et les actions conduites en matière de qualité de service. Le dispositif identifie les situations de non-qualité et les

leviers d'amélioration. Il précise ce qui relève de la responsabilité du bailleur et des autres acteurs pour que l'organisme puisse ensuite les interpeler, les mobiliser et imaginer les coopérations à développer. HQS porte sur le management de la qualité et les thématiques du «cœur de métier». Il s'appuie sur des entretiens avec l'équipe de direction et les collaborateurs ainsi que sur des visites de sites. Le rapport de l'auditeur comprend une partie diagnostic et une partie de préconisations.

Les auditeurs sont sélectionnés selon des critères de qualification et d'expérience. Ils sont agréés à la suite d'une formation dispensée par l'Afpols et sont également signataires d'une charte de déontologie qui rappelle leurs obligations en matière d'objectivité, d'indépendance et de confidentialité. L'auditeur souhaite rencontrer lors de son diagnostic des représentants des locataires.

A l'issue de ce diagnostic, nous repartirons en 2019 sur un nouveau cycle de certification Qualibail ou Quali'Hlm.



## Interview de Didier Gendron

Directeur des Relations Clients et de la Proximité

Il revient, avant son départ à la retraite à l'automne 2018, sur les événements marquants de sa carrière.

*Je suis arrivé chez Atlantique Habitations dans les années 80, dans une période où l'entreprise était en difficulté. J'avais pour mission d'informatiser nos pratiques. Nous travaillions à l'époque avec des cartes perforées.*

*J'ai ensuite piloté la mise en place de la démarche qualité en 1997. Nous avons notamment créé des agences de proximité, avec Laurence Girard, qui va me succéder prochainement, et œuvrer pour un fonctionnement transversal de l'entreprise, à travers de nouvelles procédures.*

*J'ai été Directeur des études et moyens généraux puis en 2003, Directeur des relations clients.*

*Une de mes plus grandes fiertés a été d'avoir développé notre régie travaux. C'est un outil de développement social et de qualité de service extrêmement fort. Nous avons aussi été l'un des premiers en France à nommer un chargé de mission Développement Social et Urbain. L'idée était de promouvoir l'animation dans les quartiers. C'est à notre sens le rôle du bailleur, qui ne se limite pas à construire et louer des logements, mais qui doit promouvoir le lien social et porter des projets sur le «bien vivre ensemble».*

*Au fil des années, Atlantique Habitations a aussi démontré sa capacité à fédérer autour d'elle pour des projets interbailleurs. Nous sommes en quelque sorte fidèles au « jeu à la Nantaise ». C'est notre marque de fabrique. On ne travaille pas seul. On expérimente, on capitalise pour transmettre. Nous pouvons citer à titre d'exemple Environnements Solidaires ou la Mutation Interbailleurs,... C'est une valeur de la maison que d'avoir le sens du collectif.*

*Les bailleurs sociaux sont des traits d'union. Ils connectent, sont au carrefour. C'est encore plus vrai aujourd'hui qu'il y a 20 ans.*

## Résultats des enquêtes de satisfaction 2017 : quelques données-clés...

- Propreté des parties communes : 80% de satisfaction
- Propreté du logement lors de l'entrée dans les lieux : 81.2%
- Etat du logement lors de l'emménagement : 85%
- Déroulement de l'état des lieux entrant : 84%
- Accueil lors des contacts : 97%
- Réponse aux questions administratives : 91%

**90%**  
de satisfaction  
globale

# Gouvernance

## GOVERNANCE ET RELATIONS AUX PARTIES PRENANTES

### La relation prestataires

Nous sommes engagés dans un dialogue continu visant l'amélioration de notre partenariat avec les entreprises, et la diffusion de la RSE chez nos prestataires. Chaque année, une rencontre est organisée par nos soins afin de présenter les résultats des enquêtes de satisfaction client concernant les entreprises et de conforter nos relations. Elle s'est déroulée en 2017 dans les locaux de la Fédération Régionale du Bâtiment, à Saint-Herblain.

Lors de la dernière édition, en 2018, une présentation de notre démarche RSE sera réalisée.

### Le rôle de la commission RSE/Communication

Composée d'une quinzaine de membres, elle a pour mission de piloter le bon avancement des actions et l'atteinte des résultats associés au travers d'une revue périodique.

### Contrôle interne

En novembre 2014 le Contrôle Périodique Crédit Mutuel avait réalisé un audit, l'actionnaire majoritaire étant le CMLACO. Le rapport d'audit interne comportait 18 recommandations. Un audit de suivi à été mené en 2017. L'examen de la mise en œuvre des recommandations s'est appuyé sur le plan d'actions établi par l'organisme. Les travaux de suivi ont aussi nécessité un contrôle sur place et des échanges avec les différents membres du comité de direction. Chaque recommandation a fait l'objet d'une analyse. Selon l'auditeur, la qualité du plan d'actions engagé témoigne d'une prise en compte satisfaisante des recommandations. La mission de suivi a mis en exergue un degré de mise en œuvre de ces recommandations de 96%.

Un animateur du contrôle interne est en fonction depuis 2015. Rattaché à la Direction Générale, il s'agit du Directeur RSE, qualité et innovation.

Le travail de cartographie et de cotation des risques est terminé. Plus de 150 risques ont été identifiés, notamment organisationnels, humains, financiers et juridiques. Pour assurer la maîtrise de ces risques, différentes actions ont été formalisées. Leur mise en œuvre (**pilote et planning des actions de maîtrise** qui peut s'étaler jusqu'à 2019) est également définie. Dans un premier temps la société se focalise sur les 25 principaux risques identifiés. La cartographie réalisée montre l'importance possible de certains risques tels que l'incendie et la nécessité de construire et de formaliser le PUPA (plan d'urgence et de poursuite de l'activité). Il convient de noter qu'un audit du système d'information (y compris volet sécurité) a été réalisé en 2015.

### Contrôle ANCOLS

C'est dans ce cadre que l'Agence Nationale de Contrôle du Logement Social (ANCOLS - Agence nationale de contrôle du logement social) a réalisé un contrôle approfondi de notre organisme. Le rapport définitif de cette agence, réceptionné en juillet 2017, met en avant la qualité de la gestion de la SA ATLANTIQUE HABITATIONS.

Il ressortait notamment du contrôle de l'ANCOLS un bon fonctionnement de la gouvernance, un soutien des actionnaires, une culture et des valeurs d'entreprise partagées, un pilotage financier rigoureux, une forte dynamique de développement en réponse à la demande de la collectivité, une maîtrise d'ouvrage opérationnelle et performante et une concertation locative satisfaisante.

Des points d'amélioration ont aussi été notés. Ils concernaient notamment la lutte contre la vacance, la définition des missions et organisations fonctionnelles des agences territoriales, le retard de certaines réhabilitations importantes, la gestion des charges et les procédures marché.

Chaque point évoqué par l'ANCOLS a fait l'objet d'un plan d'action particulier ou a été intégré dans le projet d'entreprise 2020.

Vous pouvez retrouver la totalité du rapport sur le site de l'ANCOLS.

[www.ancols.fr](http://www.ancols.fr)



## Un futur siège en 2020

Nous nous sommes mobilisés pendant près d'un an autour du projet de création du nouveau siège social dans une démarche de conception participative. L'équité de traitement des candidats et le respect de la propriété intellectuelle ont fait de la vidéo un outil indispensable aux échanges entre architectes et usagers, pour faciliter une création en trois phases: visions, concepts et rendus.

Différentes techniques de communication ont été mises en œuvre pour favoriser notre expression et pour garantir, par la reformulation, la bonne compréhension des parties prenantes. L'expression graphique de la disposition spatiale des entités fonctionnelles de l'organisation, ensuite traduite sous forme de maquettes, a permis de progresser vers des concepts architecturaux. Dans la phase de « rendu », les trois projets proposés par les cabinets d'architectes participants ont finalement été passés au crible des ateliers précédemment réalisés pour aboutir à la sélection d'une équipe et d'un projet lauréats. L'agencement intérieur et les façades définitifs sont prévus pour la fin avril, afin de déposer un permis de construire cet été.

Ce renouveau spatial et organisationnel de l'entreprise concerne également nos deux futures agences de proximité, sur les sites de Nantes route de Sainte-Luce, et de Rezé place du 8 mai.

Ces changements sont associés à une réflexion sur le plan de déplacement entreprise, qui concernera principalement les collaborateurs du siège. Cette évolution est en effet impulsée par la métropole pour réduire l'impact des véhicules en territoire urbain au profit des déplacements doux, du co-voiturage et des transports en commun.

## Une démarche participative pour le futur siège





# Environnement

## PROTECTION DE LA PLANÈTE

Il s'agit de limiter l'impact de notre activité sur l'environnement au moyen de :

- L'éco-conception des produits & services pour optimiser l'ensemble du cycle de vie (production, logistique, vente, usage, maintenance, fin de vie)
- La maîtrise des consommations d'eau et d'énergie, de préférence renouvelable
- La préservation de ressources non renouvelables
- La prévention des pollutions (eau, air, sol) directes et indirectes (fournisseurs)
- La diminution des émissions de gaz à effets de serre en agissant notamment sur le transport (logistique, salariés), les procédés de fabrication et les bâtiments
- La limitation, le recyclage et la valorisation des déchets
- La substitution progressive jusqu'à élimination des substances chimiques nocives
- La protection de la biodiversité

## La transition énergétique

Dans le cadre de notre projet d'entreprise 2020, une nouvelle mission a été confiée à la Direction de l'Habitat et du Patrimoine : préparer la transition énergétique. Nous continuerons à concentrer nos efforts sur la performance énergétique de nos bâtiments construits et réhabilités. En poursuivant la réalisation des diagnostics thermiques après

travaux, nous vérifions l'atteinte de nos objectifs. Nous souhaitons à terme utiliser le maximum du potentiel de nos toitures pour produire de l'énergie renouvelable et offrir à tous nos locataires des solutions de tri ou de valorisation des déchets comme nous l'avons déjà fait avec l'installation de lombricomposteurs sur certains pieds d'immeuble.

**Priorité à l'isolation thermique**

## Espaces verts

Aucun produit phytosanitaire n'est utilisé depuis 10 ans sur nos espaces verts.

Nous avons lancé en 2017 un programme pluriannuel de gestion différenciée de nos espaces verts. A terme, l'ensemble des résidences le permettant bénéficiera de cette mesure. Les contrats existants seront revus en 2019.

La gestion différenciée consiste à adapter le mode d'entretien aux caractéristiques et fonctions de chaque espace vert. Il s'agit d'appliquer la bonne gestion au bon endroit. Parfois appelée gestion raisonnée, ou durable, elle s'oppose au principe de gérer les espaces verts de la même façon, avec du gazon bien tondu, des plantations d'espèces

**Favoriser la biodiversité**

exotiques annuelles, l'utilisation généralisée de produits chimiques..., alors que chacun d'eux a ses propres spécificités. De plus elle s'oppose à l'idée que nature n'a pas sa place dans les zones urbanisées.

Globalement, à l'échelle d'une commune ou d'une ville, la gestion différenciée se traduit par une diversité d'espaces verts, où chacun peut trouver son bonheur! La gestion différenciée a moins d'effets négatifs sur l'environnement et notre santé. Programmer deux tontes par an sur certains espaces permet de réduire le coût d'entretien, réduire les déchets verts, réduire les hydrocarbures, avoir des jachères fleuries pour la biodiversité.

A l'instar de ce qui a été réalisé dans le quartier Bellevue à Saint-Herblain, nous souhaitons multiplier la création d'espaces de compostage sur nos plus grandes résidences, pour limiter le dépôt de déchets verts en déchetterie.

**Entretien  
autant que  
nécessaire  
et aussi  
peu que  
possible**



## La petite ferme urbaine : un projet participatif d'écologie urbaine

A la croisée de nombreux axes de la RSE et du développement durable, l'idée résulte du travail mené entre Atlantique Habitations et l'association Riche Terre depuis 5 ans. Pour Abdel Zibar, membre de l'association, « *le cœur de notre métier est la revalorisation des déchets. A travers elle, nous réutilisons la matière produite. Concrètement, nous avons créé des jardins en pied d'immeuble pour que les habitants puissent réutiliser leur propre compost. Dès lors, nous avons constaté que nous n'étions plus uniquement dans la revalorisation des déchets mais aussi dans l'alimentation et le lien social. Nous avons eu l'idée de concentrer tout notre savoir-faire dans un seul espace et démontrer que l'on pouvait, en zone très urbaine, mettre en place un système d'autosuffisance alimentaire en partant de la matière la plus disponible : les déchets organiques des habitants et appliquer pleinement la règle des 3R : récupération, revalorisation et réutilisation. La ferme urbaine devient alors un outil de sensibilisation sur la biodiversité* ».

### Programme de la Petite Ferme Urbaine :

- Prairie fleuries de plantes mellifères permettant à une multitude d'organismes vivants (abeille, coléoptères,...) d'une part de s'alimenter et d'autre part de participer à la pollinisation (fertilisation) des plantes en espaces collectifs.
- Système en aquaponie, culture des micropouces, très riches en vitamines, oligoéléments
- Lombricompostage (4 points à terme)
- Revalorisation de déchets et production d'engrais organiques à l'aide d'un container à insectes (grillons, cricket,...).
- Production en container de champignons (pleurote et shitaké) à partir d'une matière première originale : le marc de café
- Poulailleur pédagogique



# Environnement

## PROTECTION DE LA PLANÈTE

### Action soutenue par le Fonds d'Innovation Sociale

Les élèves ingénieurs de l'école Centrale de Nantes réalisent les plans de ces poulaillers nomades. Ils seront ensuite

construits avec les enfants dans les écoles...

**Nous allons créer une Boutique** où nous vendrons des produits en vrac. L'idée est de proposer aux habitants un nouveau mode de consommation en limitant le gaspillage alimentaire et en limitant la production de déchets liés aux emballages.

#### Un volet lien social fait aussi partie du projet.

Nous allons mettre en relation les différentes structures associatives intervenantes (culturelle, environnementale, éducative,...), faire progresser les mentalités pour les amener vers un plus grand respect de l'environnement et de ce fait d'eux même (respect d'eux même). Il s'agira d'un espace de rencontres, de convivialité, entre les habitants, les enfants...

#### Lieu:

- En QPV (Quartier Prioritaire de la Ville)
- Sur un ancien parking et espace délaissé
- Près 3000 m<sup>2</sup>
- 2 chefs de projet, animateurs de la démarche

#### Partenaires:

- Atlantique Habitations
- Riche terre
- Fédération des ESH avec le fonds d'innovation
- Régie de quartier Océan
- Mairie de Saint-Herblain
- Nantes Métropole
- État
- FONDES
- Écoles, université,
- Associations de quartier
- CSC grand B
- Carré des services

#### Budget:

- 189 000 € pour 3 ans

### Un lombricompost à la résidence « Les Bergeronnettes »

La communauté de commune de la Vallée de Clisson a mis en place la redevance incitative pour la réduction des déchets ménagers. Pour réduire les déchets organiques et permettre aux habitants de minimiser leurs factures ordures ménagères, nous avons co-construit avec les locataires un projet autour de la revalorisation des déchets organiques. Au programme : la revalorisation par le lombricompostage et la mise en place d'un poulailler collectif.



Action primée  
lors congrès Hlm 2017

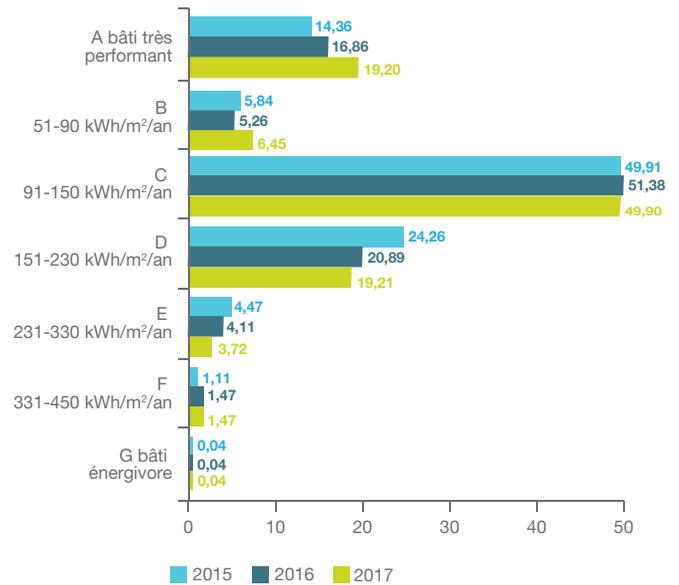
Une vingtaine d'habitants se sont mobilisés. Un jardin collectif en pied d'immeuble a même été créé.

Cette action est à la croisée du « bien vivre ensemble » et d'une démarche « environnementale »

## Et toujours

- Priorité à la performance énergétique des bâtiments
- Un lombricompost au siège (150 kilos de déchets végétaux recyclés en 2017) et à l'agence de Rezé
- Environnements solidaires sur la sensibilisation et le recyclage des objets encombrants sur le quartier de Bellevue à Saint-Herblain
- Guide écogeste distribué à nos nouveaux clients
- Des logements équipés d'ampoules basse-consommation et d'économiseur d'eau à chaque relocation

## Classement énergétique du patrimoine



**Le DPE moyen est de 123.5 KWh / m<sup>2</sup> / an**  
(contre 240 kWh / m<sup>2</sup> / an au niveau national)





# Ressources Humaines

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

La responsabilité sociale interne nous a conduits à approfondir la notion de qualité de vie au travail. Traditionnellement assimilée à la gestion des ressources humaines, elle se construit par un dialogue constructif avec les partenaires sociaux. L'équipe de direction, les salariés et leurs représentants ont identifié des objectifs en la matière.

- Faire progresser : la qualité de l'emploi, l'équité des relations et la non-discrimination.
- Assurer des conditions de travail saines et sûres
- Organiser le développement des compétences en lien avec le développement de l'entreprise et l'employabilité des collaborateurs.
- Susciter l'équilibre des temps de vie et le bien-être au travail.



## Le capital humain au cœur de notre stratégie d'entreprise

Fort de d'un capital humain d'importance stratégique, Atlantique Habitations met en œuvre depuis plusieurs années une politique de ressources humaines responsable. L'organisation s'attache à garantir la qualité de vie au travail et l'équilibre social à travers la mobilité interne, l'égalité des chances, la prévention des discriminations, les pratiques managériales et les conditions de travail. Cette politique s'est construite par un dialogue social de qualité fondé sur un socle de valeurs partagées, dont la transparence et l'équité.

**145**  
collaborateurs  
(ETP)

## Signature d'un accord relatif à la Qualité de Vie au Travail (QVT)

Atlantique Habitations a souhaité déployer plusieurs dispositifs à l'intention de ses collaborateurs visant à favoriser leur bien-être et leur épanouissement aussi bien professionnel que personnel, et à soutenir la pérennité de l'emploi et la diversité des collaborateurs. Il s'agit d'une des 50 actions de notre projet d'entreprise 2020. La démarche a abouti à la signature d'un accord relatif à la Qualité de vie au Travail et l'Égalité professionnelle en décembre 2017.

Dans ce cadre, il a été décidé de créer un réseau de 5 ambassadeurs QVT collaborateurs volontaires ayant participé à la réflexion et aux échanges relatifs à l'accord sur la Qualité de vie au Travail et l'Égalité professionnelle.

Relais de la Direction Ressources Humaines et appuis des managers, ils sont garants de l'approche et de la philosophie de la démarche QVT : ils sont les facilitateurs de la QVT au quotidien.

Ce réseau d'ambassadeurs internes se réunira régulièrement afin de développer des actions sur les thématiques de la QVT. A ce titre, ils sont membres de l'Observatoire de la qualité de vie au travail. Il s'agit d'une instance paritaire d'échanges. Elle se réunira en plénière deux fois par an, sur invitation de la Direction Ressources Humaines, dans le cadre des « Rendez-vous de l'observatoire ».

L'Observatoire a pour mission de valoriser, de suivre et de « challenger » l'efficacité et la réalité des résultats obtenus. Il s'assure que la Qualité du Travail est réellement vécue, qu'elle s'améliore tant pour les équipes que pour l'entreprise.

## Le Bilan Social Individuel

Pour favoriser la prise de conscience de la rémunération globale et souligner la part contributive de l'entreprise, la Direction des Ressources Humaines a conçu et réalisé en 2017 un document annuel personnalisé avec la collaboration des Représentant du personnel : le Bilan Social Individuel (BSI). Ce document permet à chaque salarié d'avoir une vision complète de sa rémunération (y compris des charges patronales), et de l'ensemble des avantages sociaux dont il bénéficie.

La première fonction du BSI est de fournir une explication pédagogique et transparente sur le package de rémunération afin de donner au collaborateur une vision globale.

Un salarié attend également de son entreprise un certain niveau de bien-être, de protection sociale, ou d'évolution de ses compétences. Le BSI permet de synthétiser tous ces éléments de manière visuelle, et innovante.

Le BSI est remis avant la campagne d'entretiens annuels et participe à l'élaboration des bilans personnalisés, avec un retour très positif des collaborateurs. Projets professionnels, missions ou situations personnelles sont autant de points d'échanges entre collaborateurs, managers et ressources humaines.

Pascaline LEGAL, Assistante Ressources Humaines

## La politique de formation interne

En 2017, Atlantique Habitations a décidé de parier sur la formation interne afin de capitaliser sur nos savoir-faire et d'améliorer l'adéquation réponse formation-besoin ».

En ma qualité de responsable de la formation dans l'entreprise, j'anime le groupe des formateurs internes et suis la garante du bon déroulement de chaque formation interne et de sa qualité. La formation interne n'est ni une formation « sur le tas » ni une action d'accompagnement au poste de travail. Il s'agit d'une formation à part entière qui nécessite des moyens et des ressources adaptés aux objectifs définis.

Douze collaborateurs composent notre groupe de formateurs internes. Il s'agit de collaborateurs volontaires et motivés, souhaitant partager leur savoir.

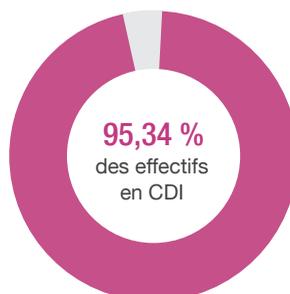
Etre pédagogue ne s'improvisant pas et afin d'apprendre à transmettre leur savoir et « légitimer » leur mission de formateur interne, ils ont suivi une formation de formateur

Joëlle LE RAY, Chargée des Ressources Humaines

**Création d'un observatoire de la qualité de vie au travail**

**Organisation temps de travail 35h/4 jours**

**1875 heures de formation**



# Ressources Humaines

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### Transmettre la culture d'entreprise

La formation en salle grâce aux techniques de dynamique de groupe constitue un espace de transfert de la culture d'entreprise. La culture d'entreprise s'enrichit de ces échanges, se renforce.

### Décloisonner : une organisation communicante

Si la formation renforce la culture d'entreprise, elle permet également de decloisonner l'organisation. Quand un formateur forme des équipes d'un autre service ou d'une autre direction, quand des « Vis mon job » sont déployés au sein de l'entreprise, c'est toute l'organisation qui respire. La logique de silo, chacun dans son pré-carré, est battue en brèche au profit de collaborations transversales.

### Accélérer l'intégration des nouveaux embauchés et garantir le succès des mobilités

Formation interne et intégration des nouveaux embauchés reposent également sur d'autres formes d'accompagnement : tutorat, mentorat ou coaching. C'est la diversité et l'internalisation de ces dispositifs qui en font la réussite en termes d'intégration et de montée en compétences des personnels de l'organisation

## L'attention portée au bien-être au travail

De nombreuses initiatives ont vu le jour au sein d'Atlantique Habitations afin de favoriser le bien-être des collaborateurs.

### • La mise en place de la flexibilité des horaires de travail

Afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle, l'ensemble des collaborateurs, sans distinction, a la possibilité de bénéficier de l'horaire variable, sauf disposition particulière de certaines activités.

### • La mise en place du « home office » (« travail depuis la maison »)

Le « home office » permet au salarié de travailler chez lui ponctuellement et de gagner ainsi en adaptabilité.

### • La mise en place d'un Compte Épargne – Temps (CET)

Le compte épargne-temps permet aux collaborateurs de conserver les droits à repos qu'ils n'ont pas réussi à prendre dans l'année civile conformément à la législation en vigueur.

### • La mise en place du droit à la déconnexion

Il s'agit du droit pour tous les salariés de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.

## L'attention portée à la pérennité de l'emploi

### • L'accompagnement du congé de maternité ou d'adoption

Tout salarié est individuellement reçu par son manager, en amont de son départ en congé de maternité ou d'adoption, lors d'un entretien au cours duquel sont examinées les conditions de la reprise de son activité professionnelle à l'issue de son absence.

Pour maintenir le lien avec l'entreprise durant l'absence, les managers veillent, pour les salariés qui en ont exprimé le souhait, à leur relayer les informations majeures concernant la vie de l'entreprise.

### • L'accompagnement de Séniors

Afin de permettre aux salariés, qui le souhaitent, d'anticiper le déroulement de leur évolution professionnelle et de leur carrière, en fonction de leurs aspirations, de leurs motivations et des perspectives offertes par l'entreprise, la Direction propose aux salariés âgés de 50 ans un entretien de seconde partie de carrière. Il est mené par le DRH et peut être renouvelé en cas de besoin. Il fait l'objet d'un suivi avec le salarié concerné, en liaison avec le management.

### • L'accompagnement des personnes en situation de handicap

Au sein de la Direction des Ressources Humaines, la Référente sécurité a également le rôle de « Référent Handicap ».

Ce Référent Handicap a en charge la mise en œuvre de la politique de prévention du handicap et notamment les missions suivantes : informer les salariés en situation de handicap, accompagner et suivre les salariés en situation de handicap, sensibiliser les sala-

Convaincus que la thématique de la qualité de vie au travail mérite de mobiliser le plus grand nombre, car ce thème impacte la stratégie globale de l'entreprise, les parties prenantes à la négociation de l'accord QVT ont souhaité que les salariés volontaires puissent prendre part aux échanges, au même titre que la Direction des Ressources Humaines, les Organisations Syndicales ou la Direction Générale. Cette démarche, participative et innovante en termes de dialogue social, a réuni une vingtaine de collaborateurs et s'est organisée autour de cinq thèmes suivants :

- Prévention des discriminations ;
- Santé et sécurité au travail ;
- Équilibre vie professionnelle/vie familiale ;
- Reconnaissance au travail ;
- Managers et QVT

## 25 collaborateurs accompagnés en 3 ans

riés et les managers sur le sujet, mettre en œuvre des actions de communication interne, faciliter l'intégration d'un nouveau salarié en situation de handicap, anticiper au mieux les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail ou même dès la restriction d'aptitude, favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude.

### • L'accompagnement des personnes en situation d'absence de longue durée ou ayant des restrictions médicales

Consciente de la difficulté à maintenir un lien permanent entre les salariés et l'entreprise en cas d'absence de longue durée, la Direction s'engage, en lien avec l'organisme de prévoyance, à mener auprès des salariés en longue maladie, des actions favorisant leur retour à l'emploi. À cette fin, un programme d'aide à la reprise pourra être proposé aux salariés en longue maladie par un prestataire en lien avec l'organisme de prévoyance,

Par ailleurs, le retour du salarié dans l'entreprise après une longue période d'absence (maladie, congé maternité/adoption/parental, congé sabbatique,...) peut être un facteur de stress. Dans ce contexte, un parcours de « reprise de poste », inspiré du parcours d'intégration prévue pour l'arrivée des nouveaux salariés au sein de l'entreprise, est mis en place.

## Et toujours

### Comité de salaire

Atlantique Habitations a mis en place un comité de salaire avec pour finalité d'échanger au sein du Comité de Direction sur la politique salariale, l'équité de traitement.

### Les entretiens annuels de progrès et de développement et entretiens professionnels.

Un bilan à six mois est réalisé par le manager et son collaborateur afin d'échanger sur la tenue des objectifs.

### Les revues de personnel

À l'issue des entretiens annuels, le Directeur des Ressources Humaines rencontre systématiquement l'ensemble des Directeurs et managers intermédiaires, afin de réaliser une « revue de personnel ». L'objectif est d'échanger sur la situation de chaque collaborateur, d'évoquer les possibilités d'évolution, de formation, de promouvoir les talents et d'assurer une équité dans le traitement des situations individuelles.

### Le coaching interne ouvert à l'ensemble des collaborateurs.

Le coaching est une démarche, de plus en plus répandue. Il vise à accompagner les managers et les collaborateurs qui le souhaitent dans le développement

de leur potentiel. Très orienté vers le futur et la réussite, il s'appuie essentiellement sur les points forts du coaché et s'articule autour de la détermination d'objectifs et d'un plan d'actions. Notre coach interne est certifié, diplômé en management et membre de la Fédération Internationale de Coaching.

### Signataire de la charte diversité

Atlantique Habitations a signé en 2014 la charte diversité. Selon Claude Bébéar et Yazid Sabeg, les initiateurs de la démarche, La Charte exprime la volonté des entreprises d'agir pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française. Elle guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Elle les incite à mettre en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance.



### Baromètre social

Nous mènerons la 3e édition en 2018. La dernière édition a été organisée en 2016.





# Activité économique responsable

L'exercice de la responsabilité sociétale est lié à la nature de l'activité économique de l'entreprise et à la façon dont elle est menée. Il s'agit à la fois :

- De questionner l'utilité de l'activité dans la société au regard de ses impacts - elle a plus de chance d'être pérenne si sa contribution est finalement plutôt positive - et de progresser dans ce sens en proposant des produits/services éco-conçus, respectueux de l'homme et de l'environnement.
- D'envisager les relations commerciales (clients, fournisseurs) dans la durée à travers une approche partenariale favorisant la fidélisation des clients et la sécurisation des approvisionnements : prise en compte d'attentes mutuelles, partage de valeurs, qualité des produits/services et de la relation
- D'agir en tout point selon la législation et dans le respect de la libre concurrence, avec déontologie
- D'inciter les fournisseurs à mettre en œuvre une démarche RSE permettant une maîtrise des risques environnementaux et sociaux, surtout dans des pays où la législation est en retrait par rapport aux standards internationaux (droits de l'homme, environnement, etc.)
- De sensibiliser les clients au développement durable pour que les efforts de l'entreprise deviennent un critère de choix pour eux.

Nous avons procédé en 2017 à un réaménagement de la dette avec la Caisse des Dépôts et Consignation pour améliorer les conditions de financement, et les résultats, optimiser les fonds propres, faire diminuer la charge de la dette et améliorer le rapport annuité/loyer (aujourd'hui 45%). Il s'agissait ainsi de pouvoir assurer notre développement.

Près de **100 millions d'€** investis dans l'économie locale

Le projet d'entreprise 2020 nous conduit à développer les missions des services supports et accentuer le soutien aux équipes opérationnelles.

Nous avons déployé en 2017 l'outil informatique Qlik Sense qui permet à chacun d'analyser facilement ses données pour prendre de meilleures décisions plus rapidement.

## Chiffres clés

- Les opérations lancées en construction ont généré un besoin de fonds propres de l'ordre de 13 M€ (9 sur le neuf et 4 sur la réhabilitation et la maintenance d'exploitation)
- L'effort de maintenance a été de 20 millions (4 fonds propres).
- Le résultat a été totalement réinvesti dans les investissements en lien avec la mission d'intérêt général.
- Les actionnaires ne perçoivent aucun dividende.

Résultat exceptionnel du fait de la vente à des particuliers de 77 logements et de 149 logements à un autre organisme sur le Morbihan. Les plus values de cessions représentent la moitié du résultat de l'année.

## Répartition de la valeur créée par l'activité : montants versés, par catégorie de parties prenantes

	2013	2014	2015	2016	2017
Salariés	6 438,77 k€	7 042,83 K€	7 273,64 K€	7 445,41 K€	7 757,70 K€
Fournisseurs et prestataires	89 169,54 K€	78 725,88 K€	82 619,88 K€	88 376,95 K€	82 840,20 K€
Administrations fiscales	4 707,81 K€	4 859,79 K€	5 052,76 K€	5 125,21 K€	5 178,56 K€
Banques	8 734,05 K€	7 380,61 K€	6 944,88 K€	6 374,75 K€	6 657,08 K€
Actionnaires	25,02 K€	24,11 K€	24,15 K€	29,18 K€	30,09 K€
État (Cotisations à des fins redistributives)	463,44 K€	595,25 K€	605,65 K€	744,49 K€	976,14 K€

## Délai moyen de paiement des fournisseurs (en jours)



## En route vers la GED

Dans le cadre du projet 2020, nous allons mettre en place une Gestion Electronique de Document (GED) pour tous les collaborateurs de tous les services (dossiers locataires, gestion de patrimoine, mise en place des financements, documents et procédures internes, documents de communication...). L'accès aux documents devra être rapide et facilité. Cette solution devra nous permettre de supprimer une grande partie de l'usage du papier (politique « Zéro Papier ») et le dédoublement des documents. Dans ce cadre, nous avons confié une mission de conseil à la société DOCAPOST (filiale de la poste). Cette mission a pour objet de nous accompagner dans l'analyse de la circulation des flux documentaires.

**10648 heures  
d'insertion sur  
les chantiers de  
construction et de  
réhabilitation en  
2017**

**77 ventes  
réalisées et  
1 008 lots  
de copropriétés gérés**

La vente d'un  
logement permet  
la construction de  
**3** nouvelles  
habitations





# Territoire

## IMPLICATION TERRITORIALE ET ENJEUX SOCIÉTAUX

En fonction de la localisation des impacts de ses activités, l'entreprise peut agir localement pour le développement (économique, social, environnemental et culturel) des territoires et dans le respect de leurs priorités liées à leurs enjeux : emploi, insertion par l'activité économique, accès aux biens essentiels, éducation, biodiversité, etc. En retour, le dynamisme des territoires bénéficie aux entreprises tant pour la qualité du cadre de vie des salariés (infrastructures de vie, d'éducation et de loisirs), pour la disponibilité de services et compétences adaptés aux besoins des entreprises, que pour attirer de nouveaux acteurs économiques potentiels partenaires, clients fournisseurs.

### Le développement Social et Urbain

Compte tenu des fragilités sociales et de l'évolution de la société, l'enjeu pour un bailleur social est de développer des réponses nouvelles ancrées dans les territoires. Le Développement Social et Urbain y contribue. Depuis sa création, le DSU interroge le « faire ensemble » en mobilisant les acteurs de façon transverse. Grâce à notre ancrage territorial fort, nous développons une connaissance dynamique des quartiers et des partenaires et faisons preuve d'une agilité qui nous permet de nous adapter en fonction des contextes, des ressources et des freins. Au sein de notre organisme, Un chargé de missions anime cette

thématique. Il est cependant fondamental de rappeler qu'il s'agit de l'affaire de l'ensemble des équipes de proximité, notamment au sein des agences, qui doivent être imprégnées des valeurs du développement social et urbain et de l'intérêt d'y recourir pour les parties prenantes. Par ailleurs, le DSU présente un atout pour alimenter la réflexion stratégique du bailleur. Un des pans du développement social et urbain est aussi de participer et de mettre en œuvre localement les politiques publiques relevant de la politique de la ville.

### Programme de baisse des charges des locataires

Nous avons expérimenté en 2017 le nettoyage des parties communes par les habitants. Cette méthode qui permet de réduire les charges des locataires est un facteur de respect et de bien vivre ensemble. Cette expérimentation a eu lieu à Gorges, sur la résidence les Bergeronnettes. Les 29 locataires souhaitent poursuivre et pérenniser le test. Les contrôles ménage sont conservés. Nous avons divisé par 2 le coût ménages.

Nous souhaitons proposer cette méthode lors de futures livraisons de logements neufs.

## Des réhabilitations participatives

La préparation de la réhabilitation de la résidence le Chassay à Sainte-Luce sur Loire s'est déroulée de manière collective et participative, au travers « d'ateliers d'échanges sur l'espace de convivialité en cœur de résidence » et la mise en place d'une « boîte à dons », où chacun peut venir déposer ou récupérer des objets de seconde main en bon état. Nous avons initié l'atelier, puis des locataires référents ont pris le relai et animé une partie du dispositif. La Boîte à dons, qui est une idée des habitants, sera construite en partenariat avec notre régie de travaux, qui va encadrer cette « œuvre urbaine ».

- Démarrage du chantier en janvier 2017.
- 106 logements
- Architectes Latitude et Bureau d'étude Cetrac
- 1 cabane à dons à été construite par les habitants avec l'aide de notre régie travaux à la Résidence le chassay à Sainte-luce.

### Une réhabilitation participative à Maisonneuve (Nantes)

Des ateliers « tables du partage » ont été organisés après une enquête d'expression des attentes des habitants. Des entretiens semi directifs ont été réalisés avec un cabinet de consultants. Une présentation des constats a été faite aux habitants avec pour objectif de rédiger ensemble le projet, tout en tenant compte des obligations de mises aux normes.

#### 3 thématiques :

1. Logement
  2. Espaces commun/immeuble
  3. Abords extérieurs
- Réunion de lancement : 30/11
  - Ateliers : 10 personnes sont venues (10%)
  - 102 logements

## Logement sénior

La question du vieillissement et du maintien à domicile des séniors est fondamentale pour un bailleur social. Aussi, nous développons un programme d'adaptation de logements à destination des séniors : les logements Evolis. À la différence des EHPAD ou des résidences services, les logements

Evolis sont adaptés au sein même de résidences en vue d'assurer, et même de promouvoir, une mixité intergénérationnelle

## Accompagnement des publics les plus fragiles

L'accueil des publics fragiles représente une mission de base pour Atlantique Habitations. L'association AMLI, membre du réseau Batigère et spécialisée dans ces questions, a été mandatée pour conduire une analyse de nos métiers tournés vers l'accompagnement des publics les plus fragiles. Notre objectif est d'adapter à terme notre stratégie d'intervention vers ces personnes, d'identifier les domaines de développement envisageables et de réfléchir aux synergies possibles avec nos partenaires et notamment le réseau Batigère.

## Académie Solidaire

Nous avons mis en œuvre depuis deux ans une Académie Solidaire. A travers du mécénat de temps, de compétence et du bénévolat, nous accompagnons chaque année une dizaine de locataires au chômage dans leur dynamique de retour à l'emploi. Une quinzaine d'ateliers sont organisés et animés par des collaborateurs internes ou des partenaires (CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche, développement personnel, codes de l'entreprise,...).

La promotion 2017/2018 est parrainée par Pascale Chiron, adjointe au maire de Nantes en charge du Logement, et vice-présidente de Nantes Métropole : « L'académie solidaire est une très belle initiative. J'ai accepté avec grand plaisir d'être la marraine de la 2ème promotion. Lors de notre rencontre, j'ai été touchée par les yeux brillants des académiciens mais aussi des mentors. C'est de l'humain, c'est unique, cela montre que la solidarité n'est pas un vain mot et cela fait plaisir de partager cela. Cela démontre que est possible de participer au changement de la vie des gens par de simples et belles initiatives. J'apprécie les nombreux projets innovants portés par les collaborateurs d'Atlantique Habitations. C'est aussi ça les talents et la dynamique de territoire, quand les collaborateurs, les équipes s'engagent ».



# Territoire

## IMPLICATION TERRITORIALE ET ENJEUX SOCIÉTAUX

### La Semaine Nationale Hlm

Comme chaque année, Atlantique Habitations a participé à la Semaine Nationale Hlm organisée par l'Union Sociale pour l'Habitat. Elle s'est déroulée du 24 juin au 2 juillet et avait pour thème la

transition énergétique. A cette occasion, Jean-Louis Dumont rappelait que «Le secteur Hlm est à l'avant-garde de la transition énergétique et environnementale. Il est porteur d'idées neuves

et d'innovations au cœur de la 5e édition de la Semaine nationale des Hlm. Au total, ce sont 730 organismes, leurs 82 000 salariés, leurs 12 000 présidents et administrateurs bénévoles et leurs 11 millions d'habitants qui agissent à leur niveau. Dans la continuité du projet Cap Hlm, le Mouvement Hlm veut généraliser un parc à la fois sobre en besoins énergétiques et exemplaire sur le plan environnemental. Un défi qui inclut pleinement les habitants à travers la sensibilisation aux écogestes et l'accompagnement d'initiatives de terrain ». Au total, nous avons mené une quinzaine d'actions en lien avec les habitants et nos partenaires.



### La belle rencontre

Une de nos actions phares a été « la belle rencontre ». Initiée par un confrère d'EST Métropole Habitat, la « belle rencontre » vise à échanger avec nos locataires, à découvrir leurs attentes à l'occasion d'un moment convivial. Pour cette 1ère expérience, une quarantaine de binômes volontaires sont allés à la rencontre de 120 locataires, répartis sur toute la Loire Atlantique.

### Création d'un atelier théâtre dans le quartier Plaisance à Orvault

En collaboration avec l'écrivain et comédien Farid Abdelkrim, spécialiste des questions de radicalisation, des ateliers de théâtre ont été organisés au sein du quartier prioritaire de la ville de Plaisance à Orvault. Ils sont destinés aux jeunes habitants du site. Ces échanges sont l'occasion de nouer un dialogue. Il s'agit aussi de redonner confiance à ce public. Une représentation est prévue, pour clôturer la saison, en septembre 2018.

### Et toujours

#### • Rencontre avec les habitants

En janvier nous organisons la traditionnelle galette des rois dans une dizaine de résidences.

#### • Footstage

En partenariat avec la ligue départementale de football et le Crédit Mutuel, nous avons permis à des enfants de 7 à 17 ans, locataires, de participer à un stage de football pendant une semaine l'été.

#### • Adhésion au DRO

Jean-Marie Baguet, le Directeur Général d'Atlantique Habitations est membre de l'association des Dirigeants Responsables de l'Ouest.

#### • Adhésion à la conciergerie solidaire « CONCIDAIRE »

**100%**  
des locataires  
rencontrés et des  
collaborateurs ayant  
participé ont estimé  
cette initiative positive  
et pertinente





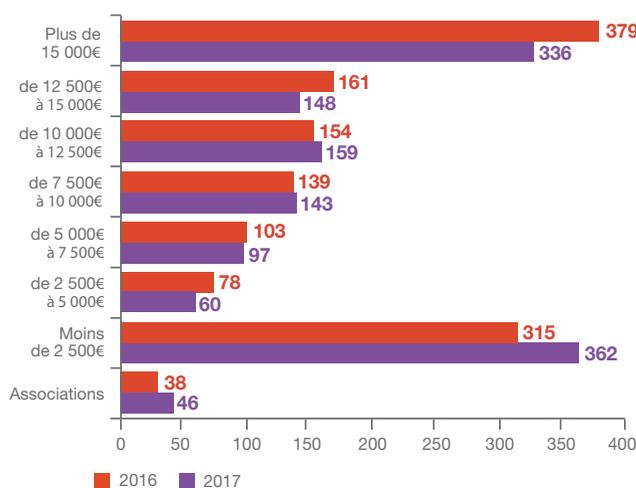
# Territoire

## IMPLICATION TERRITORIALE ET ENJEUX SOCIÉTAUX

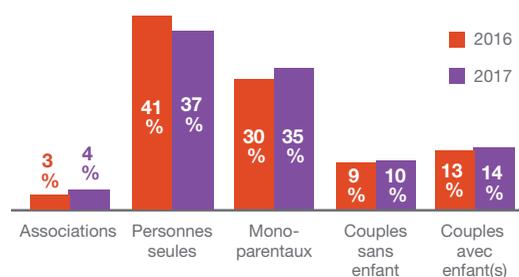
### Croissance de l'offre

	2013	2014	2015	2016	2017
Croissance de l'offre de logements locatifs	0,00	4,23	3,85	3,32	1,25%
Croissance de l'offre en structures collectives	0	5,87	0,12	0,00	2,50%
Nombre de logements neufs livrés ou acquis	435	415	397	360	375
Nombre de logements anciens acquis	0	2	0	1	2

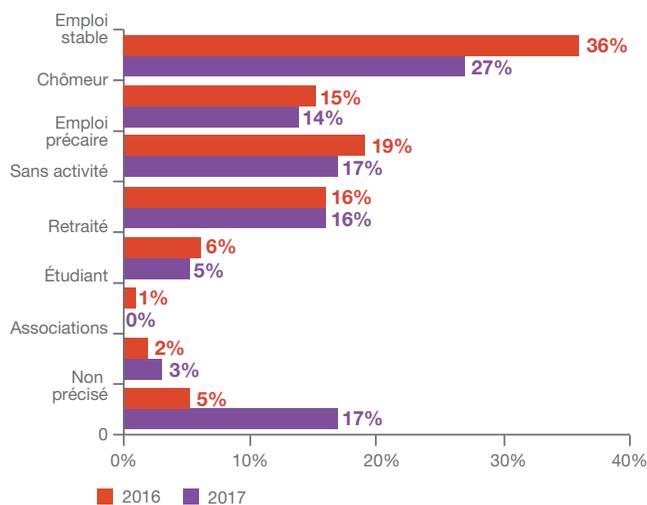
### Revenus imposables du ménage (entrants)



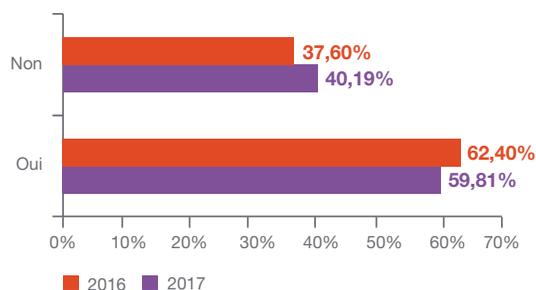
### Composition des ménages (entrants)



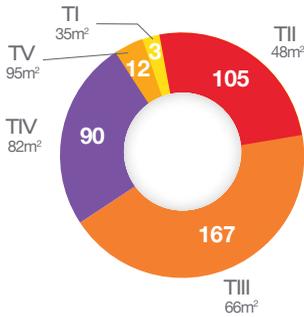
### Activités des titulaires (entrants)



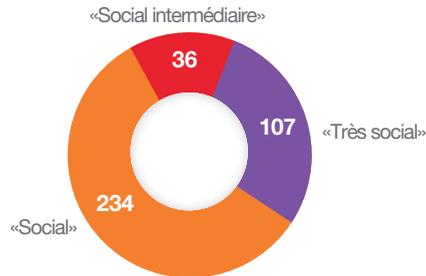
### Bénéficiaires de l'APL



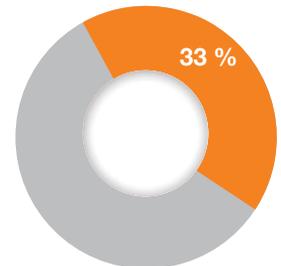
**Répartition des logements livrés et acquis dans l'année**



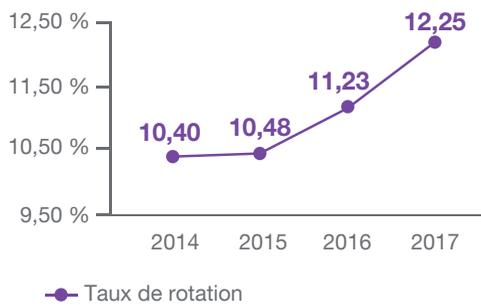
**Répartition par catégorie 1**



**Taux d'effort moyen des ménages entrants (attributions de l'année)**



**La rotation**



**La vacance**



**10.75%**  
Taux de mutation interne

**9 899**  
logements familiaux

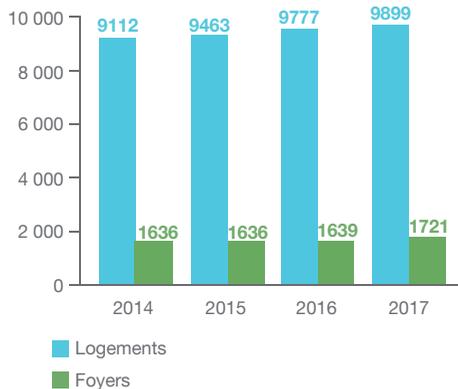
**1721**  
chambres en foyers



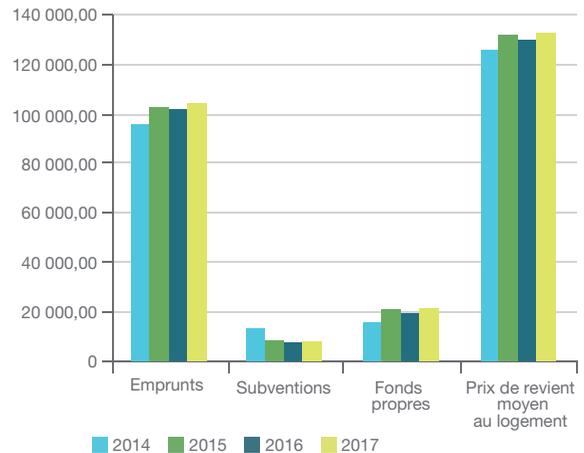
# Éléments financiers

Le rapport  
annuités/loyers :  
**45,35%**

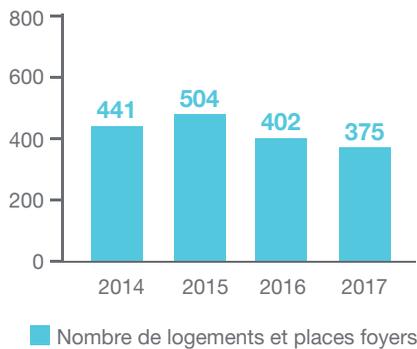
## Le patrimoine géré



## Évolution du prix moyen au logement et du plan de financement moyen

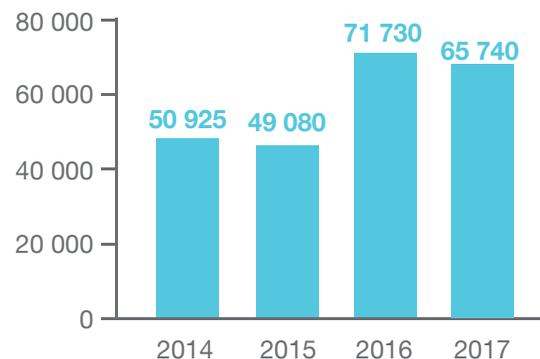


## Les Ordres de service lancés

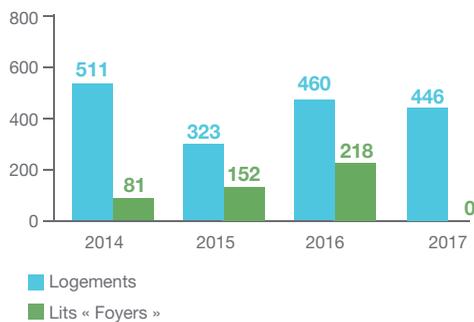


## L'investissement en construction neuve

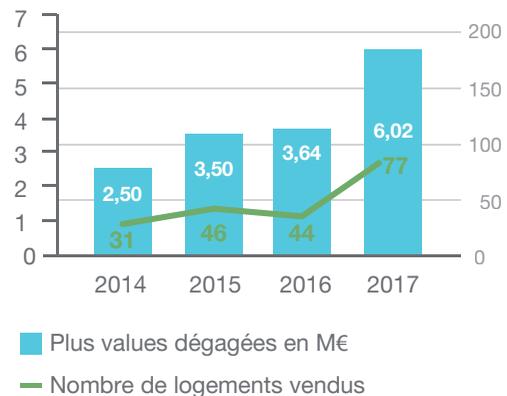
en K€



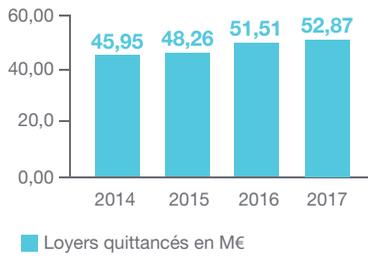
## Les décisions de financements obtenus



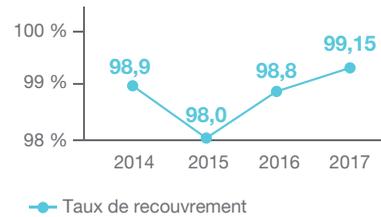
## La vente de patrimoine aux particuliers



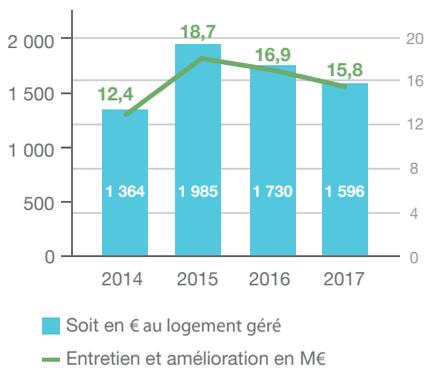
### Les loyers quittancés



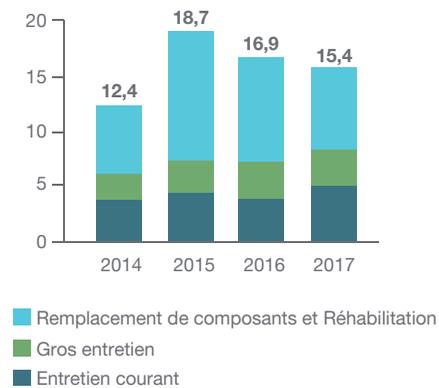
### Le taux de recouvrement



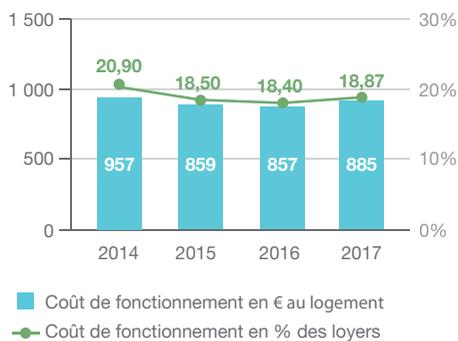
### La maintenance du patrimoine



### La décomposition de l'effort de maintenance (en M€)



### Le niveau des frais de gestion

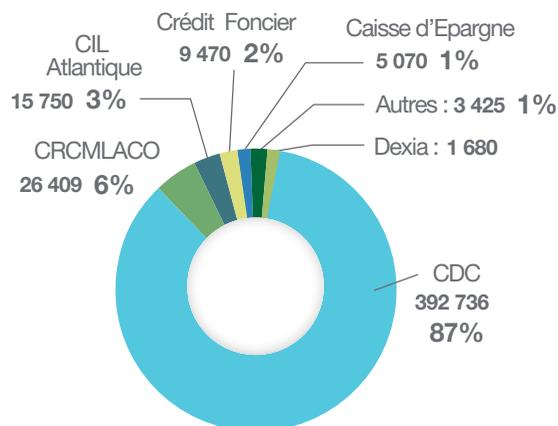


### Le résultat d'exploitation (en M€)

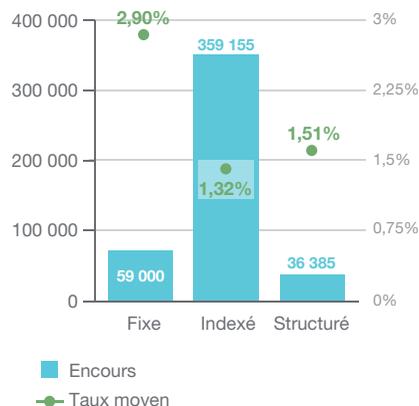


# Éléments financiers

## Répartition de la dette au 31/12/17 (en K€)



## Taux moyen général de la dette : 1,51 % au 31/12/17



## RATIO D'AUTOFINANCEMENT NET HLM (R423-9 DU CCH)

	Exercice N-2	Exercice N-1	Exercice N	
a) Autofinancement net HLM (tableau CAF - Annexe XII) <sup>1</sup>	6 158 348,76	9 156 734,11	8 588 432,15	Moyenne des ratios des 3 derniers exercices
b) Total des produits financiers (comptes 76)	645 711,27	525 122,00	409 364,60	
c) Total des produits d'activité (comptes 70)	55 301 377,42	57 432 884,89	60 055 047,58	
d) Charges récupérées (compte 703)	6 521 176,04	6 401 109,30	6 520 870,24	
e) (b+c-d) : Dénominateur du ratio d'autofinancement net HLM	49 425 912,65	51 556 897,59	53 943 541,94	
a / e : Ratio d'autofinancement net HLM (en %)	12,46%	17,76%	15,92%	15,38%

1. Jusqu'à l'exercice comptable 2014, le calcul de l'autofinancement net issu de l'annexe XIII s'effectuait sans déduire les remboursements d'emprunts correspondant aux opérations cédées ou démolies, ou à des composants sortis de l'actif. Afin d'obtenir un calcul identique de l'autofinancement net pour chaque exercice considéré, les remboursements à échéance (colonne 10 de l'état récapitulatif du passif) des emprunts répertoriés au code analytique 2,22 (cession et démolitions) et à l'ancien code 2,23 (composants sortis de l'actif) doivent être déduits du montant de l'autofinancement net figurant sur les annexes XIII antérieures à l'exercice 2014.

## DETTE FOURNISSEUR AU 31/12/17

### ARRÊTÉ DU 06/04/2016 PRIS EN APPLICATION DE L'ARTICLE D.441.4 DU CODE DU COMMERCE

	Article D. 441 - I. - 1° : Factures reçues à la date de clôture de l'exercice dont le terme est échu					
	0 jour (indicatif)	1 à 30 jours	31 à 60 jours	61 à 90 jours	91 jours et plus	Total (1 jours et plus)
<b>(A) Tranches de retard de paiement</b>						
Nombre de factures concernées	1 617					200
Montant total des factures concernées h.t.	5 952 076	772	69 170	29 513	188 259	287 714
Pourcentage du montant total des achats h.t. de l'exercice	6,8%	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	0,3%
<b>(B) Factures exclues du (A) relatives à des dettes litigieuses ou non comptabilisées</b>						
Nombre des factures exclues						
Montant total des factures exclues						
<b>(C) Délais de paiement de référence utilisés (contractuel ou délai légal)</b>						
Délais de paiement utilisés pour le calcul des retards de paiement	Délai retenu : 30j à réception de la facture					

## BILAN

En K€	31/12/17	31/12/16	Variations
IMMOBILISATIONS INCORPORELLES	1 770	1 255	515
IMMOBILISATIONS CORPORELLES	603 160	567 865	35 295
IMMOBILISATIONS CORPORELLES EN COURS	68 300	72 850	-4 550
IMMOBILISATIONS FINANCIERES	410	645	-235
STOCKS	275	205	70
CLIENTS ET COMPTES RATTACHES	4 065	3 655	410
AUTRES CREANCES	17 610	17 465	145
DISPONIBILITES	43 535	45 990	-2 455
<b>TOTAL ACTIF</b>	<b>739 125</b>	<b>709 930</b>	<b>29 195</b>
CAPITAUX PROPRES AVANT RESULTAT	138 995	127 780	11 215
RESULTAT DE L'EXERCICE	14 260	11 215	3 045
SUBVENTIONS D'INVESTISSEMENT	91 870	92 495	-625
PROVISIONS RISQUES ET CHARGES	4 980	3 990	990
DETTES FINANCIERES	472 530	458 165	14 365
FOURNISSEURS D'EXPLOITATION	2 940	3 185	-245
FOURNISSEURS D'IMMOBILISATIONS	5 690	5 730	-40
AUTRES DETTES	7 860	7 370	490
<b>TOTAL PASSIF</b>	<b>739 125</b>	<b>709 930</b>	<b>29 195</b>

## COMPTE DE RÉSULTAT

En K€	Exercice 2017	Exercice 2016	Variations
CONSOMMATIONS EN PROVENANCE DES TIERS	17 220	16 515	705
IMPOTS TAXES ET VERSEMENTS ASSIMILES	5 180	5 125	55
CHARGES DE PERSONNEL	7 760	7 445	315
DOTATIONS AMORTISSEMENTS ET PROVISIONS	23 410	21 480	1 930
CHARGES FINANCIERES	6 870	6 830	40
CHARGES EXCEPTIONNELLES	14 890	2 905	11 985
AUTRES CHARGES	270	205	65
<b>RESULTAT DE L'EXERCICE</b>	<b>14 260</b>	<b>11 215</b>	<b>3 045</b>
<b>TOTAL CHARGES</b>	<b>89 860</b>	<b>71 720</b>	<b>18 140</b>
PRODUITS DES ACTIVITES	60 055	57 430	2 625
PRODUCTION STOCKEE	-	-	-
PRODUCTION IMMOBILISEE	1 660	1 415	245
SUBVENTIONS D'EXPLOITATION	170	335	-165
REPRISES AMORTISSEMENTS /DEPRECIATIONS/PROVISIONS	1 170	995	175
PRODUITS FINANCIERS	410	525	-115
PRODUITS EXCEPTIONNELS	26 155	10 275	15 880
AUTRES PRODUITS	240	745	-505
<b>TOTAL PRODUITS</b>	<b>89 860</b>	<b>71 720</b>	<b>18 140</b>

# Rapport sur le gouvernement d'entreprise

## Liste des mandats et fonctions exercées par les mandataires sociaux

<b>Alain TESSIER</b> Président	Vice-Président	Fédération Crédit Mutuel LACO Groupe entités St Nazaire/Estuaire/ St Nazaire Ouest Brière
	Vice-Président	Caisse Régionale Crédit Mutuel Groupe entités St Nazaire/Estuaire/ St Nazaire Ouest Brière
	Président	Demeures & Tradition
	Administrateur	Maison Familiale de L.A.
	Administrateur	ACM IARD
<b>Jean Marie BAGUET</b> Directeur Général	Administrateur	Espace Domicile
	Censeur	Banque Fédérative du Crédit Mutuel (BFCM)
	Président	Union Régionale des Coopératives HLM
	Directeur Général	Maison Familiale de Loire Atlantique
	Directeur Général	Demeures & Tradition
<b>Jean François PERRAUD</b> Vice-Président	Administrateur	Association de la sauvegarde de l'enfance
	Administrateur	Maison Familiale de Loire Atlantique
	Administrateur	Caisse Régionale Crédit Mutuel Groupe entités Estuaire Sillon
	Administrateur	Fédération Crédit Mutuel LACO
	Membre	Caisse Régionale Crédit Mutuel LACO
<b>Caisse Régionale du CMLACO</b> représentée par <b>Maurice LOIZEAU</b>	Membre	Conseil de surveillance CMCIC IMMOBILIER (SAS)
	Vice-Président	Caisse Régionale Crédit Mutuel entités Nantes Cathédrale Talensac
	Vice-Président	Fédération du Crédit Mutuel LACO
	Administrateur	Confédération du Crédit Mutuel
	Administrateur	N7 TV
<b>Vincent BIRAUD</b> Administrateur	Membre suppléant	Les Ecosolies
	Secrétaire Général	Caisse Régionale Crédit Mutuel LACO
	Administrateur	Maison Familiale de Loire Atlantique
	Administrateur	Demeures & Tradition
	Administrateur	Loire Océan Développement
<b>Jean Luc VINCENT</b> Administrateur	Membre du C.S.	Crédit Mutuel CIC IMMOBILIER (SAS)
	Gérant	SELACOFI
	Administrateur	La Nantaise d'habitations
	Censeur	Loire Atlantique Développement
	Président	Action Logement Immobilier
<b>Gérard PERFETTINI</b> Administrateur	Président	GIE groupe Action Logement
	Président Directeur Général	SA Atréalis résidences
	Administrateur	SAS Atréalis Services – SAS Atréalis Promotion
	Président	La Nantaise d'habitations
	Président	Espace Domicile
<b>Jean Luc PELLERIN</b> Administrateur	Administrateur	S.A. Mayenne logis
	Administrateur	SCIC Coop Logis
	Administrateur	Le Logis Familial Mayennais
	Administrateur	Nantes Métropole Habitat
	Administrateur	ADIL de Loire Atlantique
<b>Gilles BERREE</b> Administrateur	Vice Président	Action Logement Immobilier
	Administrateur	GIE Groupe CIL Atlantique
	Administrateur	Groupe Atréalis
	Administrateur	La Nantaise d'habitations
	Administrateur	SA le Logis Familial Mayennais
<b>Gilles BERREE</b> Administrateur	Administrateur	Coop logis Laval
	Administrateur	Fondation Cémavie
	Administrateur	Fédération Crédit Mutuel Groupe territorial Nord Nantes
	Administrateur	Caisse Régionale Crédit Mutuel LACO
	Administrateur	Fédération Crédit Mutuel LACO
		Nantes Initiative

<b>Pascal BREHERET</b> Administrateur	Administrateur	Caisse Crédit Mutuel La Chapelle sur Erdre
<b>Hélène CHEVALIER</b> Administratrice	Administratrice Administratrice Administratrice Administratrice	Caisse Régionale Crédit Mutuel Groupe Entités Sud Pays de Retz/Logne Gd Lieu Demeures et Traditions Fédération Crédit Mutuel LACO entités Maison Familiale de Loire Atlantique
<b>Marie Jo ROUE</b> Administratrice	Administratrice Administratrice	Caisse Crédit Mutuel Bouguenais Maison Familiale de Loire Atlantique
<b>Marylou BROSSIER</b> Administratrice	Administratrice	Caisse Crédit Mutuel la Bouvardière

**Délégation en cours de validité accordée par l'assemblée générale des actionnaires dans le domaine des augmentations de capital, par application des articles L. 225-129-1 et L. 225-129-2, et faisant apparaître l'utilisation faite de ces délégations au cours de l'exercice :**

L'assemblée générale, après avoir entendu la lecture du rapport du Conseil d'administration décide que la délégation de compétence générale consentie sous la dixième résolution emporte l'autorisation pour le Conseil d'administration, de décider de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux augmentations de capital qui pourront être décidées par le Conseil d'administration en vertu de ladite délégation, au profit de :

- Nom du souscripteur : Caisse Régionale Crédit Mutuel LACO
- Nom du souscripteur : Action Logement Immobilier
- Nom du souscripteur : Batigère

En cas d'utilisation de cette délégation par le Conseil d'administration et suppression consécutive du droit préférentiel de souscription des actionnaires et compte tenu des termes du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial du Commissaire aux comptes, la durée de la délégation générale de compétence consentie sous la dixième résolution est réduite de 26 à 18 mois.

L'assemblée Générale Mixte du 9 juin 2017 a adopté à l'unanimité cette résolution.

**Modalités d'exercice de la direction générale prévues à l'article L. 225-51-1 :**

Comme la plupart des ESH, Atlantique Habitations a depuis l'origine, adopté le principe de dissociation des fonctions de président et de directeur général. Elle repose sur le principe, exposé dans les statuts, d'attribuer la gestion opérationnelle de la société au directeur général : il est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la société (article L.225-56 du code de commerce) et dispose ainsi du pouvoir de décision et d'action au nom de la société. Le régime de responsabilité civile des administrateurs est d'ailleurs étendu au directeur général en cas de faute de gestion, d'infraction aux dispositions législatives ou réglementaires applicables aux sociétés anonymes ou de violation des statuts (L.225-251). De la même manière, les sanctions pénales frappant le chef d'entreprise vont frapper le directeur général.

Le président veille au bon fonctionnement des organes de la société et s'assure que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission. Il organise et dirige les travaux du conseil d'administration, dans sa mission générale d'orientation de l'activité et de bonne marche de la société. Il rend compte en assemblée générale (L225-51). Il exerce un contrepois et un contrôle, en tant que représentant des actionnaires.

**Composition du conseil d'administration :**

Principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du conseil d'administration : Outre nos obligations statutaires, nous sommes sensibilisés aux représentations Homme/Femme de nos Conseils d'Administration, et nous allons inciter les parties prenantes, actionnaires, collectivités, associations locataires à contribuer à l'augmentation du nombre de femmes au sein de cette instance.

**Conventions réglementées**

Voir page 38 & 39

# Conventions réglementées

AG	Nature	Date CA	Convention avec	Objet	Réf. EI	Sous-objet	date de signature de la convention ou de l'acte	Nature des effets	Montants prévisionnels passage CA	Montants comptes 2017
AG 2016	Convention d'AMO	29/04/2015	MFLA	GRDSCHAMPS DES FONT Les Bouleaux	802	Application AMO	23/04/2015	Produit	19 322,91 €	pas d'effet en 2017
AG 2016	Convention d'AMO	29/04/2015	MFLA	Avenant Convention AMO STEPHANOS	697	Application AMO	23/04/2015	Produit	29 467,40 HT	2 946,74 €
AG 2016	Convention d'AMO	29/04/2015	MFLA	ORVAULT Le Valon des Garettes F8 -Florilège	781	Application AMO	23/04/2015	Produit	34 104 HT	17 052,00 €
AG 2016	Convention d'AMO	29/04/2015	MFLA	SAINT HERBLAIN Nivéole	820	Application AMO	01/12/2014	Produit	16 450,73 HT	6 659,57 €
AG 2016	Convention d'AMO	19/12/2015	MFLA	SAINT JULIEN DE CONCELLES Centre bourg	851	Application CO-MO	19/12/2015	Produit	44 157,61 HT	16 063,04 €
AG 2016	Convention d'AMO	14/12/2016	MFLA	PORNICHET Le Cot'Edge	878	Application CO-MO	20/03/2017	Produit	14 436,74 HT	pas d'effet en 2017
AG 2018	Convention Prestation	04/07/2017	MFLA	Prestation Mission Support	SO	SO	04/07/2017	Produit	133 115 €	134 414,00 €
AG 2018	Convention Prestation	04/07/2017	MFLA	Mise à disposition des Locaux	SO	SO	04/07/2017	Produit	4 965 HT	9 692,92 €
AG 2016	Convention Prestation	29/10/2015	MFLA	Convention de mise à disposition d'une salle de réunion	SO	SO	29/10/2015	Charge	2 333 € HT pour 2015 et 7000€ HT pour 2016	7 000,00 €
AG 2018	Convention de mise à disposition	04/07/2017	MFLA	Convention de mise à disposition de M.Mickaël HARDOUIN (refacturation masse salariale globale)	SO	SO	04/07/2017	Charge	25% du cout de la masse salariale	28 629,02 €
AG 2017	Evolution du patrimoine = Acquisitions Foncières et Immobilières	27/10/2016	CM-CIC IMMOBILIER	REZE Villa de Sèvres	872	Acquisition Foncière	Signature le 04/04/2018	Constitution d'un Actif	275 000€ HT	Pas d'effet sur 2017
AG 2017	Evolution du patrimoine = Acquisitions Foncières et Immobilières	14/12/2016	LOIRE OCEAN DEVELOPPEMENT	SAINT HERBLAIN ZAC de la Baule llot11	siege	Acquisition Foncière	Signature prévue en 2018	Constitution d'un Actif	294 600 HT	Pas d'effet sur 2017
AG 2017	Evolution du patrimoine = Acquisitions Foncières et Immobilières	14/12/2016	LOIRE OCEAN DEVELOPPEMENT	SAINT HERBLAIN ZAC de la Baule llot11	SO	Acquisition Foncière	Signature prévue en 2018	Constitution d'un Actif	237 195 HT	Pas d'effet sur 2017

AG	Nature	Date CA	Convention avec	Objet	Réf. EI	Sous-objet	date de signature de la convention ou de l'acte	Nature des effets	Montants prévisionnels passage CA	Montants comptes 2017
AG antérieures	Bail commercial	04/07/2012	CAIISE LOCALE CREDIT MUTUEL VIEUX DOULON	Bail commercial avec Option d'achat. Location durée 10 ans au prix de 20 200 € HT par an. Achat possible après les 10 ans au prix de 350 000 € HT	695	SO	23/05/2014	Produit	SO	25 073,00 €
AG 2018	Convention d'avance de trésorerie	25/04/2017	MFLA	Avance de Trésorerie pour un montant maximum de 2M€ au taux de Livret A +0,75	SO	SO	19/04/2013 renouvelée 25/04/2017 montant maxi 2M€	Mouvement de trésorerie et Produit Financiers	2795,41	Solde avance 31/12/2016 de 300K€, rembt de 300K€ en avril 2017, nouvelle mise en force 300K€ en juillet et remboursement en octobre 2017 soit solde au 31/12/2017 de 0K€ / d'un produit financiers de 3 094,52 €
AG 2018	Convention de mise à disposition	22/02/2018	MFLA	Convention de Mise à disposition d'un logiciel de trésorerie à AH	SO	SO	effet rétroactif au 01/01/2018	Charge	3 000,00	Pas d'effet en 2017
AG 2018	Convention de mise à disposition	25/04/2017	CRCMLA-CO	Convention de mise à disposition de M. Jean-Marie BAGUET en tant que Directeur Général (refacturation globale tout frais confondu)	SO	SO	10/02/2012 renouvelée au 25/04/2017	Charge	Facturation effective par la CRCMLA-CO	243 927,47 €
AG antérieures	Mise à disposition EHPAD	27/10/2010	Fondation CEMAVIE	Location de l'EHPAD "Les bords de Sèvre" à REZE	542	Gestion EHPAD	28/04/2009	Produit	SO	456 077,85 €
AG antérieures	Mise à disposition EHPAD	27/10/2010	Fondation CEMAVIE	Location de l'EHPAD "Bottières Chénaie" à NANTES	652	Gestion EHPAD	16/12/2013	Produit	SO	463 089,68 €
AG antérieures	Mise à disposition EHPAD	24/10/2013	Fondation CEMAVIE	Location de l'EHPAD "St Gildas" à PORNIC	803	Gestion EHPAD	17/06/2015	Produit	SO	137 666,48 €
AG antérieures	Sécurisation	15/12/2010	MFLA	Sécurisation des opérations réalisées par MFLA	SO	SO	24/02/2011 & 03/04/2012	SO	SO	Cette convention ne donne pas lieu à des mouvements financiers
AG antérieures	Sécurisation	27/02/2012	ABRI FAMILIAL	Convention de Sécurisation opération La Peloussière (8 maisons) durée 15 ans à partir de l'entrée dans les lieux des locataires	SO	SO	2012	SO	SO	Cette convention ne donne pas lieu à des mouvements financiers



[www.atlantique-habitations.fr](http://www.atlantique-habitations.fr)

**SIÈGE SOCIAL**

Allée Jean Raulo - BP 30335  
44803 Saint-Herblain Cedex  
Tél. 02 51 80 67 67 - Fax 02 51 80 67 69  
E-mail : [siege@atlantique-habitations.fr](mailto:siege@atlantique-habitations.fr)

**AGENCE OUEST ATLANTIQUE**

7, place des Thébaudières - CP 40064  
44814 Saint-Herblain cedex  
Tél. 02 51 77 88 00 - Fax 02 51 77 88 09  
E-mail : [ouest@atlantique-habitations.fr](mailto:ouest@atlantique-habitations.fr)

**AGENCE NANTES ERDRE**

199 route de Sainte Luce - CS 80817  
44308 Nantes Cedex 3  
Tél. 02 40 14 58 00 - Fax 02 40 14 58 09  
E-mail : [erdre@atlantique-habitations.fr](mailto:erdre@atlantique-habitations.fr)

**AGENCE SUD ET SÈVRE**

32, rue Georges Boutin - BP 90103  
44412 Rezé cedex  
Tél. 02 51 11 00 20 - Fax 02 51 11 00 19  
E-mail : [sud@atlantique-habitations.fr](mailto:sud@atlantique-habitations.fr)

Société anonyme d'habitations à loyer modéré au capital  
de 8 400 000 € - RCS B 867 801 334 - Siret 867 801 334 00063

