

CHARTRE ÉTHIQUE DU GROUPE AFD



CHARTRE ÉTHIQUE DU GROUPE AFD



AVANT-PROPOS

Établissement public, l'Agence Française de Développement exerce une mission d'intérêt public, principalement à l'international.

Cette position oblige et amène l'AFD et chaque personne en son sein à s'efforcer d'être constamment à la hauteur, dans la manière d'agir au quotidien. Pour cela, il est bon de disposer de références de comportement explicites, sans médiocrité et d'un accès facile. En cas de problème d'application, il faut pouvoir surmonter la difficulté sans tarder, le cas échéant en s'exprimant, en recherchant conseil. De fait, il est stimulant pour chacun de se mettre, à tout moment, en situation de rendre des comptes sincères devant le pays, les tutelles et la Représentation nationale.

C'est le sens de la présente Charte d'éthique professionnelle. Elle dégage et résume l'esprit, les références « maison », la mission qui la fonde, les valeurs clés qui inspirent, l'ambition qui tire la communauté professionnelle vers l'avant. La Charte explicite les engagements de l'AFD et de chacun, notamment en matière de conformité, de relations de partenariat, de responsabilité sociale et environnementale, de lutte anti-blanchiment, contre le financement du terrorisme, la corruption, la fraude. La Charte donne des références pour l'action de l'employeur, celle du salarié, et celle du manager. Elle fournit un mode de traitement des éventuels problèmes ou dilemmes, via le conseil éthique, en particulier en favorisant l'expression ainsi que l'échange en toute confidentialité avec le conseiller à l'éthique professionnelle.

Pour chacune et chacun à l'AFD, connaître la Charte, l'avoir souvent à l'esprit, permet de l'illustrer concrètement au quotidien et, le moment venu, de « sortir par le haut » de difficultés ponctuelles, par référence à des principes supérieurs partagés. C'est un moyen efficace de contribuer en continu à la réputation de l'Agence, et par là, à la sienne propre : en résonance, cet instrument prévient le risque d'atteinte à la réputation.

Ce texte a été rédigé suite à une large concertation interne. Il concerne toutes les personnes au sein de l'Agence, qui sont individuellement invitées à se l'approprier. Au manager, s'attache de plus une obligation particulière d'exemplarité, pour appliquer et promouvoir la Charte, même si le manager n'a pas le monopole de l'exemplarité.

Il est souhaité que cette Charte soit perçue et vécue comme un texte de progrès, qui aide à mieux construire notre maison et à en améliorer l'image de marque.

Yves des Rieux
Conseiller à l'éthique du Groupe AFD

SOMMAIRE

5 

PRÉSENTATION DE LA CHARTE

7 RÉFÉRENCES INSPIRANT L'ACTION DU GROUPE AFD ET DES SALARIÉS

- Mission
- Valeurs clés
- Ambition

10 ENGAGEMENTS GROUPE AFD ET SALARIÉS

- Respect des lois et des textes
- Impact social et environnemental de l'action
- Lutte anti-blanchiment, contre le financement du terrorisme, contre la corruption et la fraude
- Autres engagements

14 ENGAGEMENTS EMPLOYEUR

- Relations sociales
- Environnement, santé et sécurité
- Relations professionnelles

17 ENGAGEMENTS SALARIÉ

- Envers le Groupe et les personnels
- Indépendance professionnelle et conflits d'intérêts
- Informations privilégiées
- Respect de la confidentialité, relations et communication extérieures
- Cas de problème, soupçon, doute

22 ENGAGEMENTS MANAGER

- Gestion des équipes
- Envers le Groupe



PRÉSENTATION DE LA CHARTE

- 1.** La Charte d'éthique professionnelle du Groupe AFD (ci-après « la Charte ») vise à renforcer l'identité, l'unité et la performance du Groupe, à faciliter la vie professionnelle des salariés, ainsi qu'à préserver le Groupe et les salariés du risque d'atteinte à la réputation.
- 2.** Elle ne se substitue pas aux textes applicables, notamment aux lois et règlements, statuts, règlements intérieurs, procédures et instructions, qui prévoient leurs propres modalités d'application.
- 3.** Elle dégage le référentiel de valeurs et de sens qui inspire ces textes et, ainsi, aide à leur bon respect.
- 4.** Elle s'adresse à chaque salarié du Groupe, quels que soient son métier, sa position hiérarchique et son affectation.
- 5.** Elle prévoit un mode de traitement d'éventuelles difficultés que pourrait occasionner son interprétation ou son application, faisant intervenir un dispositif de Conseil à l'éthique professionnelle.
- 6.** Elle comprend cinq parties : les références inspirant l'action du Groupe et des salariés, les engagements conjoints du Groupe AFD et des salariés, les engagements de l'employeur, les engagements du salarié, et les engagements particuliers du manager.



RÉFÉRENCES INSPIRANT L'ACTION DU GROUPE AFD ET DES SALARIÉS

MISSION

- 7.** Le Groupe AFD et ses salariés ont la mission, confiée par les autorités françaises, de contribuer au développement économique et social dans les géographies d'intervention, par des concours financiers, des propositions, la production de connaissances et le dialogue avec les partenaires.
- 8.** Cette contribution vise, en particulier, à accompagner des actions en matière d'investissement public et privé, d'amélioration des conditions de vie des populations dans les régions ou les pays les plus pauvres, de promotion de l'entreprise, de traitement des problèmes communs de l'humanité, de renforcement de la solidarité nationale dans l'Outre-mer français.
- 9.** Elle s'exerce par des subventions, des garanties, des prises de participation, des crédits consentis à des acteurs publics et privés, ainsi que par des appuis qui leur sont proposés et des partenariats.
- 10.** Elle se manifeste, autant qu'il est possible, par des actions de renforcement de capacités et par des conseils en matière de politiques publiques, issus de l'expérience.

VALEURS CLÉS

- 11.** Le Groupe AFD et ses salariés reconnaissent l'engagement, l'intégrité, l'ouverture, l'adaptabilité comme des valeurs clés.
- 12.** L'engagement, tant personnel que collectif, en faveur du développement, se déploie dans un esprit de responsabilité.
- 13.** L'intégrité suppose la probité, l'honnêteté intellectuelle, le respect des biens du Groupe.
- 14.** L'ouverture se traduit, pour le Groupe et pour chacun, par l'écoute, l'accueil et le respect des personnes, des parties prenantes et des cultures, dans leur diversité.
- 15.** L'adaptabilité implique, pour bien répondre à l'évolution des besoins, innovation et pro-activité, mobilité géographique et fonctionnelle, autant qu'il est possible.

AMBITION

16. Le Groupe AFD et ses salariés ont l'ambition de remplir au mieux la mission et de représenter une référence professionnelle dans les métiers de l'aide au développement et du financement du développement.

17. Cette ambition doit se concrétiser par des contributions à des opérations pérennes, à fort impact pour le développement.

18. Elle passe par l'écoute des responsables et des maîtres d'ouvrage, l'attention à leurs besoins et à leurs préoccupations, en vue de pouvoir définir et proposer une contribution du Groupe AFD par des moyens et des instruments financiers appropriés.

19. Elle suppose une action menée conformément aux bonnes pratiques internationales et aux normes professionnelles, une démarche stratégique, une instruction soignée des nouveaux engagements, leur suivi, leur évaluation, la recherche d'idées pertinentes, la rigueur des pratiques, la compétence et l'efficacité des équipes, ainsi que durée et dynamisme dans les partenariats et collaborations.

20. Elle conduit à confronter les résultats de l'action au jugement et à la reconnaissance des parties prenantes, notamment les donneurs d'ordre, les citoyens, les autres institutions de développement, dans une logique d'étalonnage et de redevabilité.



l'engagement,
l'intégrité,
l'ouverture,
l'adaptabilité...
des valeurs clés ! »



ENGAGEMENTS GROUPE AFD ET SALARIÉS

RESPECT DES LOIS ET DES TEXTES

21. Le Groupe AFD s'engage à respecter les lois, les conventions, les règlements, les textes cadrant son activité, en France et à l'étranger.

22. Dans son activité professionnelle quotidienne au sein du Groupe AFD, le salarié s'engage à appliquer, avec le souci de l'intérêt général, les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, les règlements intérieurs, procédures et instructions qui gouvernent le fonctionnement du Groupe.

IMPACT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL DE L'ACTION

23. Le Groupe AFD et ses salariés ont le souci de l'impact social et environnemental de leur action, au quotidien, ainsi que de la bonne gouvernance.

24. Le Groupe AFD s'engage à promouvoir des opérations de développement à caractère durable, en conformité, notamment, avec la Charte et les conventions fondamentales des Nations unies, de l'Organisation internationale du travail, ainsi qu'avec les principes du Pacte mondial des Nations unies, auquel l'AFD a adhéré.

25. Pour les contrats et marchés qu'il passe, il veille à appliquer les procédures permettant la présélection de fournisseurs, prestataires de services ou intermédiaires, présentant toutes les garanties utiles, notamment sur le plan de l'éthique professionnelle. Il invite ces derniers à prendre connaissance de la présente Charte.

LUTTE ANTI-BLANCHIMENT, CONTRE LE FINANCEMENT DU TERRORISME, CONTRE LA CORRUPTION ET LA FRAUDE

26. Le Groupe AFD et ses salariés s'engagent à appliquer, scrupuleusement et en dehors de toute pression, les règles et procédures pour prévenir le blanchiment d'argent d'origine criminelle et pour lutter contre le financement du terrorisme.

27. Ils exercent une vigilance particulière pour prévenir la corruption, notamment dans les passations de marchés.

28. Pour les contrats et marchés imputés sur des concours financiers du Groupe de l'AFD, ils s'assurent de leur conformité aux dispositions et principes énoncés dans les conventions de financement ou, le cas échéant, à ceux agréés par les bailleurs de fonds bi- et multinationaux.

AUTRES ENGAGEMENTS

29. Le Groupe AFD et ses salariés s'engagent à veiller à la bonne application des procédures de mise en compétition des fournisseurs, prestataires de services ou intermédiaires, pour les marchés que le Groupe passe.

30. Ils s'engagent à participer à l'effort collectif des institutions de développement pour assurer la pérennité, la cohérence, l'harmonisation et l'efficacité des politiques d'aide publique au développement.

31. Ils contribuent activement, au Nord comme au Sud, au débat avec les acteurs du développement, associations, collectivités territoriales et entreprises, à l'accompagnement de leurs efforts en vue d'un développement durable et partagé, à la mise en oeuvre des procédures les mieux appropriées en matière de partenariat ou de financement.



Le salarié s'engage
à appliquer...
les règlements
intérieurs, procédures
et instructions du
Groupe. »



ENGAGEMENTS EMPLOYEUR

RELATIONS SOCIALES

32. Le Groupe AFD s'engage à appliquer, dans un esprit ouvert et participatif, les textes relatifs à la représentation du personnel, avec le souci d'un dialogue social de qualité.

33. Il veille à l'égalité en matière d'emploi et de déroulement de carrière des salariés.

34. Il se fixe, dans le respect des lois, des objectifs ambitieux en matière sociale.

35. Il est vigilant dans l'application des règles relatives à la non-discrimination.

ENVIRONNEMENT, SANTÉ ET SÉCURITÉ

36. Le Groupe AFD assure la sécurité et la protection de la santé sur les lieux de travail, en mettant en oeuvre les dispositions légales et tout moyen approprié.

37. Il veille au respect des procédures spécifiques relatives à la sécurité de tous ses salariés, en particulier dans les situations de crise.

38. Il est attentif à garantir à ses salariés un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

39. Il encourage la prise d'initiatives, notamment en matière environnementale.

RELATIONS PROFESSIONNELLES

- 40.** Le Groupe AFD s'engage à offrir aux salariés un cadre de travail adéquat.
- 41.** Il veille au maintien de relations confiantes entre collègues et dans la ligne hiérarchique, ainsi qu'à une résolution harmonieuse d'éventuels conflits.
- 42.** Il veille à doter le personnel d'instructions claires concernant ses tâches, en particulier dans le cas d'opérations complexes impliquant plusieurs entités du Groupe.
- 43.** Il apporte l'aide et la coopération souhaitables au salarié, pour traiter tout problème rencontré dans l'application ou l'interprétation de la Charte, en particulier les conflits éventuels entre des devoirs à assumer mais porteurs de valeurs différentes, des conflits d'intérêts déclarés, rencontrés dans la gestion interne du Groupe ou dans le cadre de ses opérations. Si, après examen, le conflit d'intérêts apparaît réel ou si la situation risque d'entamer la réputation du salarié ou celle du Groupe, une solution est recherchée.
- 44.** Afin que tout salarié puisse évoquer les situations à risque, vécues ou observées, le Groupe AFD lui garantit sa protection, ainsi que le respect de l'anonymat et de la confidentialité.
- 45.** Il lui assure accueil, écoute, dialogue, notamment dans le cadre du dispositif de Conseil à l'éthique professionnelle, et s'engage à le protéger contre toute décision ou toute action, visant à nuire à sa carrière ou à sa personne, du fait qu'il aura signalé une difficulté d'application de la Charte.
- 46.** Le Groupe AFD protège les salariés placés dans des postes sensibles de contact avec des fournisseurs, des prestataires ou des intermédiaires, en veillant – autant qu'il est possible – à une rotation régulière des titulaires de ces postes, dans le respect des règles légales et statutaires relatives à l'affectation des salariés.

ENGAGEMENTS SALARIÉ

ENVERS LE GROUPE ET LES PERSONNELS

47. Le salarié s'engage à respecter le Groupe, ainsi que les références qui inspirent son action, et à servir avec bonne foi, loyauté et disponibilité.

48. Il s'abstient de toute rétention d'information ou indiscrétion volontaire, dénigrement, ou refus de collaborer.

49. Dans le cadre de son champ de compétence et de responsabilité, il exécute le travail confié selon une haute exigence personnelle et dans les règles de l'art.

50. Il a le souci de l'enregistrement exact et sincère des données chiffrées de toute nature dont le Groupe est comptable.

51. Il veille à un exact, rapide et complet compte rendu sur les tâches confiées.

52. Il ne s'approprie pas de biens – même de valeur minime – appartenant au Groupe, et ne sollicite pas du Groupe le remboursement indu de dépenses à caractère privé.

53. Il s'abstient de toute utilisation délictueuse, ou abusive à des fins personnelles, des moyens de communication électronique.

54. En matière d'activité extérieure et de représentation extérieure du Groupe pouvant donner lieu à rémunération, il respecte la procédure en vigueur.

55. Dans ses relations interpersonnelles, il est impartial et n'a en vue que l'intérêt du service.

56. Il respecte la personne et sa dignité, s'abstient de toute forme de discrimination ou de harcèlement, de violence physique, verbale ou morale, d'indiscrétion sur la vie privée des collègues, y compris via des réseaux sociaux.



Le salarié s'engage
à respecter le
Groupe... et à servir
avec bonne foi,
loyauté et
disponibilité. »

INDÉPENDANCE PROFESSIONNELLE ET CONFLITS D'INTÉRÊTS

57. Une situation de conflit d'intérêts se présente lorsque des considérations étrangères aux intérêts du Groupe sont susceptibles d'interférer dans une décision, ou une position, à prendre par un salarié du Groupe, et de mettre en cause son impartialité ou sa neutralité, tant dans sa façon de traiter les opérations qui lui sont confiées que dans ses relations avec ses collègues ou collaborateurs. Afin de préserver son indépendance professionnelle, le salarié s'engage à éviter les situations de conflits d'intérêts, pouvant être liés, par exemple, à ses intérêts privés ou à des proches, ou à ses activités politiques ou bénévoles.

58. Le salarié déclare les situations de conflits d'intérêts, en sorte qu'un traitement approprié puisse leur être apporté.

59. Le salarié refuse tout cadeau ou autre avantage, dont la valeur, la nature ou la répétition pourraient être perçues comme une tentative d'influencer l'action du Groupe, ainsi que toute invitation de nature commerciale, prévoyant notamment la prise en charge du transport et de l'hébergement pour soi-même et/ou une relation familiale.

INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES

60. Une information privilégiée est une information, non connue du public, se rapportant soit à une entreprise soit à un marché, dont la teneur est suffisamment précise et la probabilité de réalisation suffisamment élevée pour que sa révélation influence de manière sensible le cours d'une valeur. S'il est en possession d'une information de ce type portant sur des sociétés

cotées ou sur des marchés, le salarié s'engage à s'abstenir de l'utiliser pour son profit personnel ou pour conseiller ou déconseiller à des tiers des opérations sur ces valeurs ou marchés, conformément aux dispositions légales et réglementaires relatives, notamment, à la prévention et à la répression du délit d'initié.

RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ, RELATIONS ET COMMUNICATION EXTÉRIEURES

61. Le salarié est attaché au respect des obligations professionnelles, notamment au respect du secret professionnel et bancaire, auquel le Groupe AFD et ses agents sont soumis dans le cadre du Code monétaire et financier, et couvrant, en particulier, les informations contenant des éléments précis ou chiffrés, non publics, confiés au Groupe AFD par le client ou un tiers, pour l'exercice de son activité.

62. Il veille à ne pas divulguer dans un cadre informel, les informations confidentielles ou privilégiées obtenues dans l'exercice de ses fonctions.

63. Il fait preuve de réserve, prudence et discernement dans ses relations professionnelles avec les tiers, notamment lors de l'entrée en relation avec une personne inconnue ou une institution étrangère au Groupe.

64. Il veille à respecter les procédures traitant de la communication externe, celles régissant les publications, conférences ou autres interventions publiques pouvant être demandées à des agents du Groupe, ainsi que le droit de réponse prévu par la loi.



Le salarié est attaché au respect des obligations professionnelles, notamment au secret professionnel et bancaire. »

CAS DE PROBLÈME, SOUPÇON, DOUTE

65. En cas de soupçon dans le domaine de la lutte contre le blanchiment des capitaux et contre le financement du terrorisme, le salarié s'engage à saisir sans délai le département en charge du contrôle permanent et de la conformité.

66. En matière de lutte contre la corruption et la fraude, et en cas de doute autour d'un contrat ou d'un marché à passer ou à financer par le Groupe AFD, il applique scrupuleusement et sans délai les procédures en vigueur en matière de remontée d'information.

67. En cas de problème d'interprétation ou de difficulté d'application de la Charte, il consulte sans délai son responsable hiérarchique et/ou, en tant que de besoin, le dispositif de Conseil à l'éthique professionnelle du Groupe AFD.



En cas de problème d'interprétation ou de difficulté d'application de la Charte, il consulte sans délai... et/ou le Conseiller à l'éthique. »



ENGAGEMENTS MANAGER

GESTION DES ÉQUIPES

68. Le manager s'engage à assumer sa fonction, animé du souci de la mobilisation et de la performance de son équipe.

69. Il écoute, participe au développement des talents, des compétences, encourage l'esprit d'initiative.

70. Il veille à déléguer à bon escient et à doter ses collaborateurs d'instructions claires.

71. Il fait reconnaître et met en valeur les mérites et l'investissement professionnel de ses collaborateurs.

72. Participant à la réflexion stratégique de l'entreprise, il promeut au sein de son équipe les initiatives innovantes constructives.

73. Il est attentif à transférer aux collaborateurs et aux collègues ses compétences ou connaissances acquises tant au sein, qu'à l'extérieur du Groupe.

74. Il apporte une réponse appropriée au salarié qui le consulte pour un problème de conflit d'intérêts, d'interprétation ou d'application de la Charte, et l'oriente vers le dispositif de Conseil à l'éthique professionnelle du Groupe AFD, en tant que de besoin.

ENVERS LE GROUPE

75. Le manager s'engage à appliquer la stratégie du Groupe, ainsi qu'à faire appliquer les procédures et à mettre en oeuvre les modes d'action définis dans les instructions internes.

76. Il applique scrupuleusement les dispositions de la Charte, avec un souci particulier d'exemplarité, notamment vis-à-vis de collaborateurs et de personnels plus jeunes.

77. Il met en place dans son service les moyens de pilotage et de contrôle des activités.

78. Il propose des pistes de progrès, et met en oeuvre autant que possible des solutions aux problèmes identifiés.

79. Il participe activement au bon fonctionnement du système de contrôle interne, notamment en exerçant son devoir de vigilance, d'information, de compte rendu et d'alerte sur d'éventuels dysfonctionnements ou mauvais fonctionnements, et en facilitant la mission des auditeurs internes ou externes.



5, rue Roland Barthes 75598 Paris Cedex 12
Tél. : +33 1 53 44 31 31 – Fax. : +33 1 44 87 99 39
#MondeEnCommun – www.afd.fr
Juin 2017