

CHARTRE ETHIQUE

PREAMBULE

Le Cedre est une association régie par la loi de 1901, à mission de service public agréée par l'Etat développant une mission de conseil et d'expertise aux autorités et structures publiques et privées françaises ou étrangères en charge de la réponse aux pollutions accidentelles des eaux.

L'accomplissement de ces missions passe par la mise en œuvre d'une démarche scientifique rigoureuse et intègre, ainsi que par l'adoption d'une perspective neutre dans les analyses produites et les conseils apportés.

Afin que ces missions soient réalisées de manière exemplaire, le Cedre a la responsabilité de fournir des repères déontologiques à l'ensemble de ses salariés.

Le Cedre est une petite structure, néanmoins son activité de service public mais aussi de conseil et d'expertise nécessitent de la part de l'association ainsi que de chaque collaborateur et collaboratrice une exemplarité et une rigueur permanente. Chacun est par ailleurs potentiellement ou réellement en contact avec une très grande variété d'acteurs, publics ou privés, français ou étrangers, ayant parfois des responsabilités institutionnelles, politiques ou économiques très importantes. Cette grande variété d'acteurs est doublée par une très grande variété d'activités qui conduit chacun d'entre nous à travailler seul, loin du siège de l'association et parfois dans une situation de crise. Cet état de fait rend nécessaire la mise en place de principes éthiques permettant de préserver le Cedre, chacun des collaboratrices et collaborateurs, mais aussi nos partenaires des risques inhérents à notre activité.

Ces repères figurent dans la charte éthique ci-après.

CHAMP D'APPLICATION

La présente charte s'applique à tous les salariés du Cedre quel que soit leur statut (salarié, stagiaire, mis à disposition) ainsi que dans les relations avec toutes les personnes auxquelles le Cedre est associé tels que, ses clients, fournisseurs, conseils, consultants, sous-traitants ou intervenant d'une entreprise extérieure au sein du Cedre.

Chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, se doit d'appliquer, dans la limite de ses fonctions et de ses responsabilités, les règles énoncées ci-après qui s'inscrivent dans le cadre d'une exécution loyale et de bonne foi de son contrat de travail et de veiller à ce que



celles-ci soient également appliquées au sein de son équipe ou des personnes qui sont sous sa responsabilité.

Les salariés ne respectant pas les principes de cette charte s'exposent à des sanctions disciplinaires conformément aux dispositions du règlement intérieur du Cedre.

1. CONCURRENCE LOYALE

Le Cedre veille au respect des règles de la concurrence afin que celle-ci soit loyale et équitable. Aucune action du Cedre ne doit empêcher, restreindre ou fausser la concurrence.

Le Cedre refuse toutes les pratiques concurrentielles et commerciales déloyales, notamment toute entente ou toute pratique concertée concernant notamment les conditions financières, la répartition des prestations, des marchés ou des clients.

Sont proscrits non seulement tout accord formalisé mais aussi toute pratique concertée et tout entretien informel ayant pour effet ou visant une restriction de la libre concurrence ou concurrence loyale. Ainsi, les conditions financières sont fixées en toute indépendance.

2. CONFLIT D'INTERETS

Il y a conflit d'intérêts lorsque, notamment, un salarié est en position d'influer sur une décision du Cedre susceptible de lui conférer un avantage personnel ou de favoriser un parent ou un proche.

Les décisions du Cedre sont prises de manière objective, sans aucune considération personnelle. Toute activité ou mission des salariés et des organes de gouvernance du Cedre (comité stratégique, conseil d'administration...) allant à l'encontre des intérêts du Cedre sont proscrites.

De nombreuses situations peuvent donner lieu à ce genre de conflit, notamment lorsqu'un salarié ou l'un de ses proches détient des intérêts directs ou indirects notamment chez un fournisseur ou un client du Cedre. Les activités annexes pour le compte d'entreprises, d'un client, d'un partenaire ou d'un fournisseur ainsi que les participations financières dans de telles entreprises doivent être communiquées au supérieur hiérarchique qui en informera la Direction ; elles ne sont permises qu'après autorisation expresse de la Direction dont la formalisation sera faite *a minima* par courriel.

Il en sera de même lorsqu'un membre de la famille proche est salarié d'un client ou d'un fournisseur. Les salariés du Cedre doivent identifier les risques de conflit d'intérêts, les révéler auprès de leur supérieur hiérarchique et agir, en toutes circonstances, au mieux des intérêts du Cedre.

Dans un souci d'intégrité, ils doivent également se garder de toute action de nature à provoquer un conflit d'intérêts, réel ou potentiel. Il convient de ne pas utiliser sa fonction au sein du Cedre en vue d'en tirer un bénéfice personnel direct ou indirect. Face à un conflit d'intérêts, le salarié ne doit pas prendre part à la décision concernée.



3. INTÉRACTION AVEC LES PERSONNES ET ENTREPRISES TIERCES

3.1. Signalement des comportements anormaux adoptés par les tiers

Toute forme de pression ou de tentative d'influence (demandes insistantes, présence excessive, harcèlement, menaces, etc.), exercée par un individu ou par un membre d'une structure tierce, sur un salarié du Cedre, en vue d'imposer une décision ou une abstention, doit immédiatement être signalée au supérieur hiérarchique qui en informera la Direction.

La Direction pourra enjoindre à la personne ou à la structure tierce de faire cesser ce comportement anormal, et si elle le juge opportun, prendra toutes les mesures nécessaires pour le faire cesser.

3.2. Cadeaux, invitations et avantages

Afin d'éviter toute situation de dépendance vis-à-vis des tiers ou de doute quant à leur probité, impartialité ou intégrité, il est interdit aux salariés du Cedre de solliciter ou accepter des cadeaux, invitations ou autres avantages auprès de tiers avec lesquels le Cedre est en relation sauf accord du Cedre. Toute offre de cadeaux, invitations ou autres avantages émanant de tiers doit être portée à la connaissance du supérieur hiérarchique du salarié. Cette interdiction ne s'applique pas aux objets promotionnels de faible valeur, aux déjeuners ou dîners de travail à condition que ces derniers restent occasionnels et raisonnables, et à la prise en charge des déplacements et hébergements des salariés lorsque cette dépense fait partie de la prestation négociée.

3.3. Lanceur d'alerte

Conformément à la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite loi « Sapin 2 ») qui crée un cadre juridique général pour le signalement et établit une protection du lanceur d'alerte, le Cedre désigne un collaborateur qui est chargé du recueil des signalements qui pourraient être émis par des collègues. La désignation de la personne et la procédure de recueil est décrite dans le règlement intérieur de l'association.

4. SANTE, SECURITE ET PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT AU TRAVAIL

Aucun salarié du Cedre ne pourra être conduit à travailler dans un environnement susceptible de le mettre en danger que ce soit dans son intégrité physique, mentale ou morale. Cette nécessité est un engagement fort de la direction du Cedre, mais doit être également un point d'attention pour chaque salarié du Cedre. Chacun a son niveau doit contribuer à :

- Permettre à ses collègues de travailler dans un environnement sûr ;
- Appliquer strictement les consignes de sécurité afin de limiter les possibilités d'accidents ;



- Rapporter sans délai tout accident.

Par ailleurs le Cedre via sa démarche Qualité ISO 14001 s'engage au quotidien à avoir l'impact le plus réduit sur l'environnement.

5. EGALITE DES CHANCES ET NON DISCRIMINATION

Le Cedre s'engage à combattre toute forme de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement mais aussi de permettre à chaque employé de pouvoir progresser en fonction de ses performances uniquement. Ainsi les employés du Cedre doivent en toute circonstance faire preuve de courtoisie et de respect les uns envers les autres et ne tolérer aucune référence inappropriée à l'origine, la religion, l'âge, le genre, le handicap ou toute autre référence à la vie privée dans les relations de travail.

Afin de garantir un traitement égal entre les femmes et les hommes le Cedre a établi un plan d'égalité entre les femmes et les hommes publié sur son site internet.

6. CONFIDENTIALITE

Le Cedre respecte et protège la confidentialité des informations communiquées par ses partenaires, clients et autres parties prenantes. Le Cedre protège également toutes les informations relatives à ses employés. Chaque collaborateur est tenu aux mêmes obligations et principes, et ne peut rechercher des informations confidentielles ou personnelles que pour l'accomplissement de tâches dont il a la responsabilité, ces informations restent confidentielles en tout état de cause. Ces obligations restent valides après la fin du contrat de travail.

7. REPRESENTATION PUBLIQUE, INTERNET ET LES MEDIA SOCIAUX

Comme rappelé en introduction, le Cedre est une association avec une mission de service public dont la finalité est d'apporter une expertise scientifique et technique dans le domaine des pollutions accidentelles des eaux.

Chaque collaborateur doit impérativement prendre en compte la mission particulière du Cedre et protéger la crédibilité et la réputation de l'association en toutes circonstances. Toute publication, quel que soit le média, touche à l'image de l'association et doit par conséquent être en cohérence avec les missions du Cedre et sa politique de communication.

ENGAGEMENTS DES SALARIES DU CEDRE

Les salariés du Cedre s'engagent à respecter les valeurs de l'association. Ils réalisent leurs tâches avec loyauté et rigueur intellectuelle. Ils respectent la dignité des personnes et s'abstiennent de toute forme de discrimination, harcèlement, violence physique, verbale ou morale. Ils s'abstiennent de toute attitude délictueuse ou abusive dans l'exercice de leurs fonctions et s'engagent à éviter tout conflit d'intérêts. Le cas échéant, ils déclarent toute situation potentielle ou avérée de conflit d'intérêts pour permettre au Cedre d'y apporter



une réponse appropriée. Ils respectent la confidentialité des informations auxquelles leurs fonctions leur donnent accès.

ENTREE EN VIGUEUR ET MODIFICATION DE LA CHARTE ETHIQUE

La présente Charte éthique constitue une adjonction au règlement intérieur du Cedre est donc opposable aux salariés du Cedre. Elle est susceptible d'être modifiée afin de s'adapter aux évolutions notamment réglementaires.

Conformément à l'article L. 1321-4 et R. 1321-2 et -4, la présente charte a été :

- ✓ Soumise à l'avis du Comité Social et Economique, aux termes de sa réunion en date du 26/01/2023 ;
- ✓ Communiquée en deux exemplaires à l'Inspecteur du travail dont dépend le Cedre, le 13/02/2023 ;
- ✓ Déposée au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de BREST, le 13/02/2023 ;
- ✓ Affichée sur le tableau destiné à cet effet le 13/02/2023.

Toute modification ultérieure sera soumise à la procédure décrite ci-dessus.

L'entrée en vigueur de la présente charte est fixée au 13/03/2023.

Christophe LOGETTE
Directeur

