

Charte de prévention et de gestion des conflits d'intérêts

Association reconnue d'utilité publique depuis 1920, Vivre et devenir - Villepinte - Saint-Michel accueille, soigne et accompagne des personnes parmi les plus fragiles de notre société. Enfant, adolescent, adulte, personne âgée, en situation de handicap, malade ou en détresse sociale, chacun a droit à un accompagnement personnalisé pour vivre et devenir.

Le statut de Vivre et devenir et l'importance des enjeux tant humains que financiers qui s'attachent à ses activités impliquent que des principes de prévention et de gestion des conflits d'intérêts soient définis et mis en place. Les dispositions instituées par la présente charte s'imposent de plein droit dès l'accomplissement des formalités prévues en fin de document et après sa publication sur le site intranet de l'association.

1. NOTIONS DE LIENS D'INTERETS, CONFLIT D'INTERETS ET PRINCIPES

1.1. Définition

Tout au long de sa vie professionnelle et personnelle, chacun engage des liens avec d'autres personnes ou avec des organisations, quelles qu'elles soient. Ces liens sont porteurs d'intérêts, qu'ils soient patrimoniaux, professionnels, personnels ou familiaux, conduisant à porter des appréciations subjectives dans une situation qui peut les mettre en jeu. Ces liens d'intérêts peuvent alors se trouver en conflit avec d'autres intérêts.

Pour Vivre et devenir, un conflit d'intérêts correspond à une situation d'interférence entre, d'une part, la mission d'intérêt général et les intérêts propres de l'association Vivre et devenir et, d'autre part, l'intérêt personnel ou professionnel d'une personne intervenant pour le compte de Vivre et devenir, lorsque cet intérêt, par sa nature ou ses caractéristiques, peut avoir une influence sur l'exercice impartial et objectif de ses fonctions ou de ses prestations.

Un conflit d'intérêts potentiel n'empêche pas nécessairement l'intéressé de s'engager dans la situation où le conflit se manifeste ou est susceptible de se manifester, à condition que cette situation soit déclarée ou révélée par l'intéressé et qu'elle ait donné lieu de la part de Vivre et devenir à une instruction et, le cas échéant, à des mesures adéquates.

1.2. Exemples de conflit d'intérêts

A titre d'exemples, peuvent être constitutifs d'un conflit d'intérêts, au sens de la présente Charte, les situations suivantes :

- le fait pour une personne d'exercer directement ou par personne(s) interposée(s) des fonctions au sein d'un organisme ou d'une entreprise en relation avec Vivre et devenir, de nature à compromettre son objectivité et/ou à nuire à son bon jugement ;
- le fait pour une personne de prendre, par elle-même ou par personne(s) interposée(s), des intérêts au sein d'un organisme, d'une institution ou d'une entreprise avec laquelle elle peut avoir des relations dans le cadre de ses fonctions au sein de l'association Vivre et Devenir, si ces intérêts sont de nature à compromettre son objectivité ;
- le fait d'avoir, à titre personnel, des intérêts susceptibles d'entrer en opposition avec ceux de Vivre et Devenir ;
- le fait d'utiliser sa position au sein de Vivre et Devenir ou son statut pour influencer directement ou indirectement la décision d'acheter des biens, des fournitures ou des services d'une entreprise dans laquelle un proche a un intérêt financier direct ou indirect ;
- l'utilisation d'informations confidentielles ou la fourniture d'un accès privilégié aux données, savoir-faire, logiciel auxquels la personne a accès dans le cadre de ses fonctions à Vivre et Devenir à des fins personnelles, pour des activités externes ou au bénéfice de tiers ;
- la participation à des organes sociaux (conseils d'administration, directoire, conseil de surveillance...) au sein d'entreprises ou d'institutions dans le domaine de la santé ou de l'accompagnement de personnes fragiles ;
- la perception d'une rémunération ou d'honoraires auprès d'un tiers ;
- la prise de participation au capital de sociétés entrant dans le champ de compétence de Vivre et Devenir ou qui se trouvent en lien d'affaires avec Vivre et devenir ;
- l'utilisation du nom et de l'image de Vivre et devenir ou l'invocation de son statut d'administrateur ou de collaborateur au sein de celle-ci à des fins personnelles dans des contrats conclus à titre personnel avec des tiers, d'une façon pouvant laisser croire que le contrat est conclu avec l'association ou pour son compte ;
- l'utilisation du nom de Vivre et devenir ou l'invocation de son statut d'administrateur ou de collaborateur au sein de celle-ci pour faire la promotion d'un produit, d'un procédé ou d'une technologie, pour influencer une décision en vue d'un gain personnel ;
- le fait de bénéficier ou de profiter d'un avantage financier, pour soi ou pour ses proches, de la part d'un tiers ou d'une entreprise externe dont les activités sont reliées aux obligations de la personne envers l'association.

1.3. Les principes généraux

Les principes généraux qui régissent la présente charte sont les suivants :

- Toute personne intervenant chez Vivre et devenir doit révéler toute situation potentiellement ou réellement constitutive d'un conflit d'intérêts.
- Dès que les situations potentiellement ou réellement constitutives de conflits d'intérêts sont connues, elles font l'objet d'une instruction et, le cas échéant, de mesures correctrices propres à y remédier, dans le respect de la présente charte.
- Les mesures correctrices doivent être impartiales et sont fondées sur des éléments objectifs.

2. CHAMP D'APPLICATION DE LA CHARTE

De manière générale :

- La présente charte s'applique aux personnes intervenant au sein de Vivre et devenir à quelque titre que ce soit, pour exercer à titre temporaire ou permanent une activité, salariée ou non (administrateurs, salariés, stagiaires, intérimaires, vacataires, consultants, experts, bénévoles...).
- Toute situation potentiellement ou réellement constitutive d'un conflit d'intérêts doit être révélée spontanément par les personnes concernées.
- Certaines catégories de personnes énumérées ci-dessous doivent établir une déclaration de liens d'intérêts.
- La présente charte ne peut en aucun cas se substituer aux textes législatifs et réglementaires traitant notamment d'éthique ou de déontologie, qu'elle complète, le cas échéant.

3. GESTION DES CONFLITS D'INTERETS

La gestion des conflits d'intérêts repose sur le schéma suivant :

- Obligation, pour toutes les personnes concernées par la présente charte, de révéler des situations potentielles, apparentes ou réelles de conflits d'intérêts,
- Obligation, pour certaines personnes de compléter une déclaration de liens d'intérêts,
- Analyse de la déclaration ou de la situation révélée,
- Prise d'une décision explicite sur des mesures correctrices ou non.

3.1. Révélation d'une situation de conflit d'intérêts

À tout moment, en cours d'activité au sein de Vivre et devenir, l'ensemble des personnes concernées par la charte doivent révéler spontanément toute situation de conflit d'intérêts réel, apparent ou potentiel risquant d'influencer leurs actes ou leurs décisions.

Pour le cas spécifique des cadeaux qui peuvent être proposés par des fournisseurs ou des proches/familles, ils sont, par principe, refusés. De manière exceptionnelle, ils peuvent être acceptés s'ils sont d'un montant inférieur à 80 € et s'ils sont utilisés au profit des personnes accompagnées ou soignées ou pour l'ensemble d'une équipe de professionnels ; le tout de manière transparente.

3.2. Déclaration de liens d'intérêts obligatoire

Les personnes concernées par l'obligation de compléter une déclaration de liens d'intérêts sont :

- Les membres du conseil d'administration ;
- Les directeurs de la direction générale ;
- Les directeurs régionaux ;
- Les directeurs d'établissements et services.

La déclaration de liens d'intérêts est une déclaration sur l'honneur de tous les liens directs et indirects existant avec des entreprises, organismes, fondations, institutions ou établissements dans le domaine de la santé ou de l'accompagnement des personnes fragiles et plus généralement dont les activités, les techniques et les produits peuvent, directement ou indirectement, interférer avec le champ d'activités de Vivre et devenir.

Ces personnes doivent compléter la déclaration :

- soit lors du processus de recrutement, de la désignation ou de la signature d'un contrat avec Vivre et devenir,
- soit, pour régulariser l'existant, dans les douze (12) mois suivant l'entrée en vigueur de la présente charte.

La déclaration mentionne les liens d'intérêts de toute nature que le déclarant (ou l'un de ses proches) a, ou qu'il a eus pendant les cinq années précédant sa mission au sein de Vivre et devenir, avec des entreprises, des fondations, des organismes sans but lucratif, des institutions ou des établissements dont les activités, les techniques et les produits entrent dans le champ d'activités de Vivre et devenir.

La mise à jour de la déclaration doit avoir lieu en cas de changement dans la situation déclarée de l'intéressé et, dans tous les cas, tous les cinq (5) ans.

3.3. Confidentialité

Les déclarations et révélations faites conformément à la présente charte sont uniquement connues des seules personnes ayant à en juger.

3.4. Modalités de contrôle

Les déclarations de liens d'intérêts ainsi que les révélations de situations de conflits d'intérêts sont effectuées auprès des personnes ci-dessous et instruites dans les conditions suivantes :

- Pour les directeurs, directeurs régionaux et directeurs de la direction générale, salariés, consultants (hors directeur général) : la déclaration est instruite par le directeur des ressources humaines conjointement avec le directeur général ; celui-ci arrête les mesures qui s'imposent.
- Pour le directeur général, le directeur des ressources humaines ainsi que pour les administrateurs : la déclaration est instruite par la présidente du conseil d'administration conjointement avec le président du comité d'audit. La présidente du conseil d'administration arrête les mesures qui s'imposent.
- Pour la présidente et le président du comité d'audit : la déclaration est instruite par le comité d'audit. Le président du comité d'audit ou son remplaçant arrête les mesures qui s'imposent.

L'analyse des déclarations et des situations révélées consiste en une évaluation objective des risques de conflits d'intérêts et de l'indépendance des personnes concernées dans leur activité.

Si besoin, et pour faciliter l'instruction, la création d'un comité ad hoc ou le recours à un comité existant pourront être envisagés au vu des cas pratiques rencontrés et de l'expérience acquise.

3.5. Mesures correctrices

Lorsque l'examen conduit à l'identification d'un conflit d'intérêts potentiel ou réel, les personnes en charge de l'instruction du dossier s'obligent à arrêter sans délai les mesures susceptibles de résoudre ou de prévenir le conflit. A titre d'exemple, il pourra être demandé de gérer le dossier de manière collégiale, ou de déléguer le dossier à un tiers. Il pourra également être demandé à l'intéressé de s'engager à se défaire des liens d'intérêts incompatibles avec l'exercice de son activité au sein de Vivre et devenir.

La décision doit être prise de façon explicite et motivée. L'intéressé doit en être informé par écrit. La décision est consignée par écrit dans un registre dématérialisé au sein de la direction générale permettant la traçabilité des dossiers.

3.6. Sanctions

L'absence de déclaration de liens d'intérêts, la non-révélation des situations potentielles, apparentes ou réelles de conflits d'intérêts, la fausse déclaration ou le non-respect de la décision prise sont passibles de sanctions disciplinaires.

4. DISPOSITIONS FINALES

Dès l'approbation de la présente charte par le conseil d'administration, celle-ci est communiquée au comité social et économique pour information. Elle est modifiée dans les mêmes conditions.

La présente charte est applicable et opposable à partir de sa publication sur le réseau intranet et sur le site internet de Vivre et devenir.

5. Annexes

5.1. Annexe 1 : Déclaration d'intérêts pour la l'année

Je, soussigné(e)

m'engageant en tant que (*rayez la mention inutile*):

- ☐ membre du conseil d'administration de Vivre et devenir
- ☐ directeur
- ☐ autre.....

déclare (*rayez les mentions inutiles*) :

- ☐ Les fonctions professionnelles ou bénévoles dans les organismes privés ou publics suivants:
 - ☐ fonction exercée,
 - ☐ organisme,
 - ☐ activité,
 - ☐ adresse, ...
- ☐ Les liens ou intérêts avec les organismes privés ou publics suivants :
 - ☐ nature du lien,
 - ☐ organisme,
 - ☐ activité,
 - ☐ adresse, ...
- ☐ Ne pas avoir de fonctions professionnelles ou bénévoles dans des organismes privés ou publics ou des liens ou intérêts avec ces derniers.

Je m'engage à signaler spontanément toute modification dans ces fonctions, liens ou intérêts..

Fait àle...

Signature :

5.2. Annexe 2 : Déclaration ponctuelle d'intérêts

Je, soussigné(e)....,

engagé au sein de Vivre et devenir en tant que...

déclare le conflit d'intérêt suivant (le décrire) :

Fait àle...

Signature :