

CHARTRE DEONTOLOGIQUE

LA DEONTOLOGIE DES RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

La déontologie des relations avec les fournisseurs à l'Office National des Chemins de Fer du Maroc constitue un engagement de notre organisation tant vis à vis du respect des règles et lois régissant la passation et la gestion des marchés que vis-à-vis des fournisseurs.

Elle s'inscrit dans le cadre de l'engagement sociétal que l'ONCF considère comme l'une de ses valeurs fondamentales.

A travers cette charte, l'ONCF s'engage à veiller sur l'accès équitable et transparent à toutes ses marchés et à plus de communication sur tous les aspects y afférents, en garantissant des relations claires, saines et de qualité basés sur un véritable partenariat avec nos fournisseurs.

Dans la pratique, la connaissance et le respect de quelques règles de base confortent le comportement de chacun lors de relations avec les fournisseurs. Ces règles, formulées et regroupées en une dizaine de préceptes, constituent le code de déontologie. Pour bien le faire vivre, il faut en prendre connaissance et l'enrichir par l'expérience. La déontologie est avant tout une question de bon sens !

C'est en se conformant à ces prescriptions simples et indiscutables que chaque collaborateur, chaque dirigeant hiérarchique, contribuera à l'efficacité, à l'image et à la réputation de l'ONCF.

Le Directeur Général

QUI EST CONCERNE ?

Nombreux sont à l'ONCF ceux qui ont ou auront des relations avec les fournisseurs :

- Les acheteurs, pour lesquels ces relations sont au cœur du métier ;
- Les prescripteurs et utilisateurs qui mènent des études et rédigent des spécifications souvent en collaboration avec des fournisseurs, contrôlent et réceptionnent les prestations, assurent la maintenance et le retour d'expérience ;
- Les approvisionneurs qui gèrent au quotidien les relations avec nos fournisseurs ;
- Les collaborateurs des services qui fournissent la logistique financière, comptable, juridique et qualité de nos affaires ;
- Enfin tous les représentants de la hiérarchie qui sont eux-mêmes en relation avec des fournisseurs ou qui encadrent les collaborateurs précités.

A QUOI SERT UN CODE DE DEONTOLOGIE ?

Un code de déontologie a pour vocation d'être un guide du comportement individuel dans l'exercice de l'activité professionnelle. Ce n'est donc ni un ensemble d'obligations strictes à respecter sans discernement, ni un traité moral, qui par nature couvre un champ plus large que la profession.

Son respect doit aider chacun à rester honnête à l'égard de lui-même et de son entreprise, équitable envers tous les fournisseurs et efficace dans la conduite des affaires qui lui sont confiées. Suivre ces règles limite les risques de dérive inconsciente vers des actes qui seraient condamnables moralement ou légalement.

La déontologie des relations avec les fournisseurs est une expression de l'identité que notre entreprise souhaite véhiculer tant à l'intérieur qu'à l'extérieur. Etre une entreprise transparente, équitable et professionnelle. L'ensemble de ces valeurs est porteur pour l'image de notre entreprise.

Tous les collaborateurs qui sont en relation avec nos fournisseurs doivent les inculquer ces valeurs, les aider également à développer avec notre entreprise des relations cordiales mais avant tout professionnelles.

LES DIX PRECEPTES

- 1. Agir en conformité avec les objectifs, les règles internes et les procédures de notre entreprise ;**
- 2. Faire expliciter par sa hiérarchie ces objectifs, règles et procédures chaque fois qu'apparaît une ambiguïté ;**
- 3. Agir envers les fournisseurs avec courtoisie et équité ;**
- 4. Ne transférer ou divulguer aucune connaissance, savoir-faire ou information appartenant en propre à un fournisseur ;**
- 5. Garder la confidentialité de toutes les informations dont la divulgation pourrait porter préjudice aux intérêts de l'ONCF ;**
- 6. Assurer le respect mutuel des contrats conclus ;**
- 7. Eviter les risques de dépendance vis-à-vis d'un fournisseur tels que ceux résultant de l'établissement de relations d'amitié ou de l'acceptation de cadeaux ou avantages divers ;**
- 8. Se mettre hors jeu chaque fois que ne sont pas réunies les conditions d'une indépendance personnelle de jugement vis-à-vis d'un ou plusieurs fournisseurs ;**
- 9. Informer sa hiérarchie de relations préexistantes susceptibles d'engager son indépendance, des cadeaux ou avantages reçus, des pressions ou propositions anormales ;**
- 10. Inciter, à tout niveau hiérarchique, au respect de l'ensemble de ces préceptes par son exemple et par l'exercice de ses responsabilités d'organisation et de contrôle.**

1. Agir en conformité avec les objectifs, les règles internes et les procédures de notre entreprise

L'activité de chacun doit se situer dans le cadre des règles et procédures existantes. Une application intelligente de ces règles et procédures doit néanmoins guider le comportement professionnel de chacun.

2. Faire expliciter par sa hiérarchie ces objectifs, règles et procédures chaque fois qu'apparaît une ambiguïté

Pour ce qui concerne les règles et les procédures, il ne faut pas hésiter à demander des explications chaque fois qu'un doute apparaît dans leur application à une situation particulière, soit que cette situation n'ait pas été suffisamment prise en compte à l'origine, soit qu'une évolution modifie des habitudes anciennes, ou pour toute autre raison.

Quant aux objectifs, chaque fois qu'ils paraissent insuffisamment connus, il convient de demander les éclaircissements nécessaires à la hiérarchie.

3. Agir envers les fournisseurs avec courtoisie et équité

Ce type de comportement est naturellement dû à tout interlocuteur avec lequel notre entreprise peut être amenée à travailler. De plus, sa pratique constitue la meilleure façon d'obtenir le même comportement en retour. Il n'exclut cependant pas la fermeté qui peut être nécessaire dans les relations avec les fournisseurs et n'est nullement incompatible avec elle.

4. Ne transférer ou divulguer aucune connaissance, savoir-faire ou information appartenant en propre à un fournisseur

Il s'agit là d'une part d'une composante du patrimoine du fournisseur, dont nous ne pouvons pas disposer sans son consentement. De plus, outre les risques auxquels des manquements à cette obligation exposeraient notre entreprise, la perte de confiance qui en résulterait limiterait notre possibilité d'accès à ces informations et, en conséquence, amoindrirait l'efficacité des relations avec les fournisseurs.

5. Garder la confidentialité de toutes les informations dont la divulgation pourrait porter préjudice aux intérêts de l'ONCF

Le transfert à un fournisseur particulier d'une information, même apparemment anodine, peut avoir une incidence majeure sur la négociation d'un marché. Il peut en effet donner à ce fournisseur une position privilégiée susceptible de porter préjudice à notre entreprise en faussant la concurrence. Le risque d'un tel transfert, dont le danger n'aurait pas été mesuré, est particulièrement grand dans les phases pré contractuelles d'une négociation, et singulièrement lorsque les relations avec les fournisseurs revêtent un caractère encore informel.

En dehors de cet aspect, la préservation du patrimoine intellectuel de notre entreprise doit être prise en compte et conduire, elle aussi, à ne pas divulguer inutilement des informations qui participent de leur richesse.

6. Assurer le respect mutuel des contrats conclus

Les contrats sont la base même des relations entre les deux parties concernées, en permettant la préservation des droits et l'accomplissement des obligations de chacune d'elles. Ne pas respecter leurs clauses, que ce soit de façon franche ou déguisée, conduit à des situations de conflit ou de compromission pesant sur les relations futures.

7. Eviter les risques de dépendance vis-à-vis d'un fournisseur, tels que ceux résultant de l'établissement de relations d'amitié ou de l'acceptation de cadeaux ou avantages divers

Les liens de dépendance sont constitués de tout ce qui peut entraver la liberté de jugement ou de décision dans les relations avec un fournisseur.

Il en est ainsi des liens personnels qui se noueraient à l'occasion de relations professionnelles et pourraient entraîner qu'on ait scrupule à « faire de la peine » au représentant du fournisseur avec lequel on se serait lié.

Il en est de même de l'acceptation de cadeaux ou autres avantages qui seraient disproportionnés avec ce qui peut être considéré comme admissible (cadeaux commerciaux traditionnels, tels que les stylos banalisés ou les agendas), créant une situation de dépendance qui pourrait, à l'extrême, déboucher sur un chantage plus ou moins explicite.

8. Se mettre hors jeu chaque fois que ne sont pas réunies les conditions d'une indépendance personnelle de jugement vis-à-vis d'un ou plusieurs fournisseurs

Un salarié ne doit pas être tiraillé entre ses obligations professionnelles et les liens de sa vie privée. Plutôt que se considérer comme non influençable, il doit reconnaître la réalité du risque et en tirer les conséquences en demandant à être dessaisi des affaires susceptibles de lui poser ce type de problème.

9. Informer sa hiérarchie de relations préexistantes susceptibles d'engager son indépendance, des cadeaux ou avantages reçus, des pressions ou propositions anormales

La mise en cause de l'indépendance correspond à ce qui a été développé dans les préceptes 7 et 8. Il convient d'en tenir sa hiérarchie informée, afin de déterminer avec son aide l'attitude qu'il convient d'adopter dans chaque situation.

D'autre part, un fournisseur qui entreprendrait d'exercer des séductions ou des pressions, cherchant ainsi à percer des lignes de moindre résistance, doit être identifié afin que puissent être prises à son encontre les mesures permettant de neutraliser ces tentatives.

10. Inciter, à tout niveau hiérarchique, au respect de l'ensemble de ces préceptes par son exemple et par l'exercice de ses responsabilités d'organisation et de contrôle

Le risque de dérive par rapport à la déontologie est permanent et largement partagé entre tous les collaborateurs. Dans ce contexte, le rôle de la hiérarchie est particulièrement important.

Tout d'abord, par son exemple d'une application rigoureuse, sans faille, des préceptes déontologiques, la hiérarchie constitue à la fois un repère et un encouragement précieux pour l'ensemble des collaborateurs.

Ensuite, l'organisation qu'elle met en place et les contrôles qu'elle exerce ou fait exercer constituent autant de protections permettant d'éviter l'apparition de dérives qui, en leur absence, pourraient se développer.