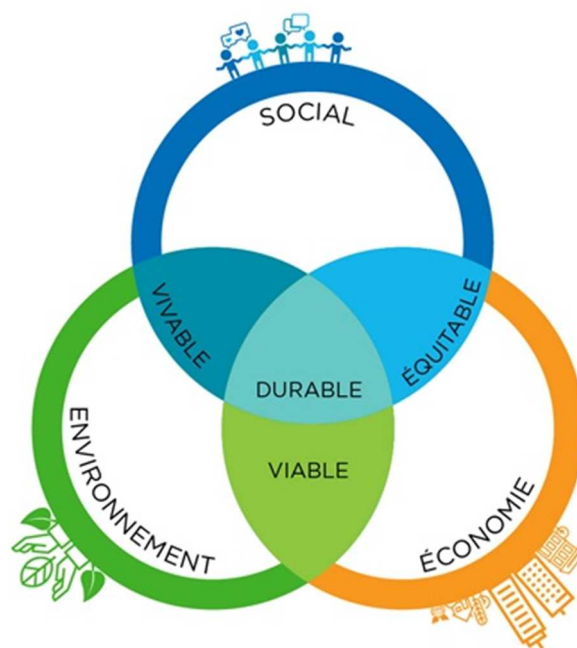


## ANNEXE 1 AU CCAP

### DEVELOPPEMENT DURABLE



*Le CHU de Montpellier, établissement support du GHT EHSA, est soucieux de mettre en place une politique d'achats durables c'est à dire des achats qui prennent en compte des éléments qui concourent à la protection ou la mise en valeur de l'environnement, le progrès social et le développement économique de l'ensemble des acteurs concernés.*

*Cette annexe à destination des fournisseurs précise les mesures en faveur du développement durable attendues au titre du marché*



Cette annexe comporte :

OBJET	OUI	NON	Pénalités	
			OUI	NON
Obligations en matière de transport	X			X
Obligation en matière de déchets	X		X	
Heures d’insertions facultatives	X		X	
Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de l’égalité professionnelle	X		Interdiction de soumissionner	
Devoir de vigilance des entreprises	Rappel réglementaire			



## Table des matières

<b>PARTIE I</b>	4
<b>LE VOLET ENVIRONNEMENTAL</b>	4
I- Les obligations en matière de transport	5
A- Mode de transport produits/matériaux sur le chantier	5
II- Les obligations en matière de déchets	5
A- Obligations générales en matière de gestion des déchets	5
B- Les déchets de chantier	6
C- Les déchets issus des filières soumises à responsabilité élargie des producteurs (REP)	7
D- Cas particulier des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)	8
E- Cas particulier des déchets dangereux	8
III- Autres obligations environnementales	9
<b>PARTIE II</b>	10
<b>LE VOLET SOCIAL</b>	10
I- Heures d'insertion	11
II- Clause de progrès social	11
III- Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de l'égalité professionnelle	12
A – Obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	13
B – Obligations en matière de mixité et d'égalité professionnelle	13
C – Obligations en matière de lutte contre les discriminations	14
IV- - Devoir de vigilance des entreprises	14

# PARTIE I

## LE VOLET ENVIRONNEMENTAL



## I- Les obligations en matière de transport



### A- Mode de transport produits/matériaux sur le chantier

Pour effectuer les livraisons de produits/matériaux sur le chantier, le titulaire favorise les modes de transports les plus respectueux de l'environnement, notamment les véhicules à faibles émissions, les modes de transports doux ou par ferroutage.

## II- Les obligations en matière de déchets



Le déchet est défini, au niveau européen, comme « toute substance ou tout objet dont le détenteur se défait ou dont il a l'intention ou l'obligation de se débarrasser ».

### A- Obligations générales en matière de gestion des déchets

**La valorisation ou l'élimination des déchets créés lors de l'exécution des prestations est de la responsabilité du titulaire pendant la durée du marché.**

**Conformément à l'article L. 541-2 du code de l'environnement, « Tout producteur ou détenteur de déchets est responsable de la gestion de ces déchets jusqu'à leur élimination ou valorisation finale, même lorsque le déchet est transféré à des fins de traitement à un tiers. »**

A ce titre, le titulaire du marché s'engage à

- Enlever à titre non onéreux, ou à faire enlever à titre non onéreux, les déchets issus de l'exécution du marché ;
- Assurer ou à faire assurer la valorisation ou l'élimination des déchets considérés conformément à la réglementation en vigueur ;

En cas de non-respect, le titulaire se verra appliquer, après mise en demeure restée infructueuse, une pénalité dont le montant est fixé à **500 euros** par manquements constatés



Il est formellement interdit au titulaire de déposer ses déchets au sein des différents établissements du CHU ou des établissements parties du GHT.

Les dépôts sauvages sont strictement interdits et seront sanctionnés par une pénalité de **1000 euros** par dépôts constatés.

Le titulaire est tenu de produire à la demande de l'acheteur, tout justificatif de traçabilité du traitement des déchets issus de l'exécution de son marché, qui fasse apparaître une gestion des déchets conforme aux exigences réglementaires.

La non-transmission de ces justificatifs, dans un délai de 10 jours suivant la demande de l'acheteur, sera passible de l'application d'une pénalité de **500 euros** par jour de retard.

## B- Les déchets de chantier

### Principes généraux

En application de l'article 36 du CCAG travaux, la valorisation ou l'élimination des déchets créés par les travaux, objet du marché, est de la responsabilité du maître d'ouvrage en tant que producteur de déchets et du titulaire en tant que détenteur de déchets, pendant la durée du chantier.

Toutefois, le titulaire reste producteur de ses déchets en ce qui concerne les emballages des produits qu'il met en œuvre et les chutes résultant de ses interventions.

Les déchets résiduels générés par les prestations objet du présent marché (chutes de produits et matériaux de construction résultant de l'intervention du ou des titulaires, déchets d'équipements électriques et électroniques, déchets d'emballage de produits mis en œuvre) sont sous la responsabilité du ou des titulaires qui sont tenus de les enlever ou les faire enlever des sites du CHU.

En particulier, le titulaire laisse les sites libres de tout emballage secondaire et tertiaire liés au conditionnement et au transport de produits utilisés pour l'exécution des prestations du présent marché.

Le titulaire effectue les opérations de collecte, transport, entreposage, tris éventuels et de l'évacuation des déchets créés par les travaux objet du marché vers les sites susceptibles de les recevoir, conformément à la réglementation en vigueur.

Le maître d'ouvrage transmet au titulaire, avant l'exécution des travaux, toute information nécessaire pour permettre à celui-ci de valoriser ou d'éliminer les déchets conformément à la réglementation en vigueur.

Le détail de la gestion des déchets est défini dans le CCTP Lot 00 – Prescriptions communes à tous les lots.

L'entreprise fournira les bordereaux de suivi des déchets (BSD)/ bordereaux de dépôt des déchets

En l'absence de transmission du bordereau de suivi ou de dépôt des déchets, en application de l'article 36.2.3 du CCAG-Travaux, le titulaire se verra appliquer, après mise en demeure restée infructueuse, une pénalité de 500 euros.

Il est formellement interdit sous peine de l'application d'une pénalité d'un montant de 500 euros par manquements constatés

- De brûler des déchets sur les chantiers ou ailleurs (loi 61-842 du 2 août 1961 et 92-646 du 13 juillet 1992);
- D'abandonner ou d'enfouir des déchets quels qu'ils soient, même inertes, dans des zones non contrôlées administrativement comme par exemple des décharges sauvages ou des chantiers ;
- De mettre en centre de stockage de classe III des déchets non « inertes » (loi 92-646 du 13 juillet 1992);
- D'abandonner des déchets spéciaux sur le chantier.



### Contrôle et suivi des déchets de chantier :

Le titulaire communique au maître d'ouvrage, pendant la période de préparation du marché, un schéma d'organisation et de gestion des déchets précisant notamment la méthode de prévention de la production des déchets, la méthode de tri, les installations de valorisation, de traitement et d'élimination des déchets, la traçabilité des déchets, les moyens humains mobilisés sur la thématique des déchets et notamment la personne qui sera désignée responsable des déchets ainsi que les mesures de sensibilisation du personnel.

En l'absence de production de cet élément, le titulaire se verra appliquer, après mise en demeure restée infructueuse, une pénalité de 200 euros par jours de retard.

Afin que le maître d'ouvrage puisse s'assurer de la traçabilité des déchets et matériaux issus du chantier, le titulaire lui fournit les éléments de cette traçabilité, notamment grâce à l'usage de bordereaux de suivi ou de dépôt des déchets de chantier. Ainsi, le titulaire remet au maître d'ouvrage, avec copie au maître d'œuvre, les constats d'évacuation des déchets signés contradictoirement par le titulaire et les gestionnaires des installations autorisées ou agréées de valorisation ou d'élimination des déchets.

Pour les déchets dangereux, l'usage d'un bordereau de suivi conforme à la réglementation en vigueur est obligatoire.

Lorsqu'il aura été constaté que le titulaire n'a pas procédé à l'évacuation des déchets provenant de la démolition ou de la construction, après mise en demeure adressée au titulaire par le maître d'ouvrage et restée sans effet, les matériels, installations, matériaux, décombres et déchets non enlevés peuvent, à l'expiration d'un délai de trente jours après la mise en demeure, être transportés d'office, suivant leur nature, soit en dépôt, soit dans des sites susceptibles de les recevoir en fonction de leur classe, aux frais et risques du titulaire, ou être vendus aux enchères publiques.

L'attention de l'entrepreneur est attirée sur les obligations issues de l'article D. 541-45-1 du Code de l'environnement portant sur les « informations des devis relatives à l'enlèvement et la gestion des déchets générés par des travaux de construction, de rénovation, de démolition de bâtiments et de jardinage et des bordereaux de dépôt de déchets » qui imposent de faire figurer dans les devis de travaux de construction, de rénovation et de démolition de bâtiments, des mentions concernant les déchets gérés par les travaux, et, de se faire remettre un bordereau de dépôt par le gestionnaire de l'installation de déchets. Ce bordereau est à conserver par l'entreprise et à présenter sur demande au maître d'ouvrage du chantier ou en cas de contrôle.

Tous les devis transmis pour le chiffrage d'éventuels travaux supplémentaires doivent faire figurer des mentions concernant les déchets générés par les travaux.

L'absence de ces mentions sera pénalisée de 100 euros sur simple constatation par le Maître d'œuvre ou le Maître d'Ouvrage.

### **C- Les déchets issus des filières soumises à responsabilité élargie des producteurs (REP)**

**Conformément à l'article L. 541-10 du code de l'environnement**, en application du principe de responsabilité élargie du producteur, le titulaire du marché doit pourvoir à la gestion des déchets qui en proviennent .

**Conformément à l'article L. 541-10-10 du code de l'environnement**, le vendeur d'un produit relevant du principe de responsabilité élargie du producteur communique à l'acheteur, à la demande de ce dernier, l'identifiant unique sous lequel est enregistré le producteur qui remplit, pour ce produit, les obligations de responsabilité élargie du producteur mentionnées à l'article L. 541-10.





A ce titre, le titulaire du marché s'engage à

- Enlever à titre non onéreux, ou à faire enlever à titre non onéreux, les déchets issus de l'exécution du marché ;
- Assurer ou à faire assurer la valorisation ou l'élimination des déchets considérés conformément à la réglementation en vigueur ;

En cas de non-respect, le titulaire se verra appliquer, après mise en demeure restée infructueuse, une pénalité dont le montant est fixé à 500 euros par manquements constatés.

## D- Cas particulier des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)

Conformément à l'article R.543-172 du code de l'environnement, les équipements électriques et électroniques sont « les équipements fonctionnant grâce à des courants électriques ou à des champs électromagnétiques, ainsi que les équipements de production, de transfert et de mesure de ces courants et champs, conçus pour être utilisés à une tension ne dépassant pas 1 000 volts en courant alternatif et 1 500 volts en courant continu. ».

En application de la réglementation environnementale, ces équipements font l'objet d'une **reprise gratuite en vue de leur traitement en tant que déchet par le producteur ou par un éco organisme agréé.**

A ce titre, le titulaire du marché s'engage à :

- Enlever à titre non onéreux, ou à faire enlever à titre non onéreux, les déchets issus des équipements qu'il produit et faisant l'objet de l'offre soumise ;
- Assurer ou à faire assurer la valorisation ou l'élimination des déchets considérés conformément à la réglementation en vigueur ;

En cas de non-respect, le titulaire se verra appliquer, après mise en demeure restée infructueuse, une pénalité dont le montant est fixé à 500 euros par manquements constatés.

## E- Cas particulier des déchets dangereux

**Conformément à l'article L. 541-7.1 du code de l'environnement**, tout producteur ou, à défaut, tout détenteur de déchets est tenu de caractériser ses déchets et en particulier de déterminer s'il s'agit de déchets dangereux ou de déchets qui contiennent des substances figurant sur la liste de l'annexe IV du règlement (UE) 2019/1021 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant les polluants organiques persistants, ou qui sont contaminés par certaines d'entre elles.

Tout producteur ou détenteur de déchets dangereux est tenu d'emballer ou de conditionner les déchets dangereux et d'apposer un étiquetage sur les emballages ou contenants conformément aux règles internationales et européennes en vigueur.

Tout producteur ou détenteur de déchets est tenu de fournir les informations nécessaires à leur traitement lorsque les déchets sont transférés à des fins de traitement à un tiers.

Le titulaire du marché s'engage à :

- Enlever à titre non onéreux, ou à faire enlever à titre non onéreux, les déchets dangereux issus de l'exécution de son marché ;
- Assurer ou à faire assurer leur élimination conformément à la réglementation en vigueur ;





En cas de non-respect, le titulaire se verra appliquer, après mise en demeure restée infructueuse, une pénalité dont le montant est fixé à 500 euros par manquements constatés.

### III- Autres obligations environnementales

Toutes les normes environnementales listées dans les CCTP sont à prendre en compte.

De plus, conformément au CCTP du lot 1, l'entrepreneur à l'obligation de récupération des matériaux. Cette obligation est décrite dans le CCTP.

# PARTIE II

## LE VOLET

## SOCIAL



## I- Heures d'insertion



Dans le cadre de l'exécution du marché, l'acheteur invite les fournisseurs à s'engager dans une action d'insertion sociale permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles dans le respect des stipulations de l'article 20 du CCAG travaux.

Dans cet objectif, le candidat peut proposer, dans l'acte d'engagement, un nombre d'heures d'insertion qu'il s'engage à réaliser.

Les modalités de mise en place et de suivi de cette action d'insertion seront déterminées avec les chargés de mission de la plateforme collaborative, conformément à l'acte d'engagement.

En cas d'engagement par le titulaire, dans son acte d'engagement, de réserver des heures d'insertion à des publics éloignés de l'emploi, les paragraphes ci-après s'appliquent.

Le titulaire se voit appliquer une pénalité forfaitaire de 500 euros, en cas d'heures d'insertion non réalisées, après mise en demeure restée infructueuse.

Lorsque le titulaire a informé l'acheteur de difficultés dans la mise en œuvre de stipulations de 20 du CCAG travaux, la pénalité ne s'applique pas à la part des heures d'insertion initialement prévues pour lesquelles l'acheteur ou le facilitateur ne sont pas parvenus à trouver un moyen pour le titulaire d'y recourir.

En cas d'absence injustifiée à une réunion de suivi de l'exécution de la clause d'insertion sociale, le titulaire se voit appliquer, après mise en demeure restée infructueuse de justifier son absence, une pénalité forfaitaire d'un montant de 50 euros.

En cas de non-transmission, ou transmission partielle, ou retard de transmission des documents et attestations propres à permettre le contrôle de l'exécution de l'action d'insertion professionnelle (notamment justificatifs d'éligibilité des publics et justificatifs des missions confiées et heures réalisées), le titulaire se voit appliquer, pour chaque manquement, et après avoir été mis en demeure d'y remédier, une pénalité forfaitaire d'un montant de 100 euros.

## II- Clause de progrès social



Sans objet.

### III- Lutte contre les discriminations et engagement en faveur de l'égalité professionnelle



Le CHU de Montpellier est engagé en faveur de l'égalité, notamment l'égalité femmes-hommes, et de la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Constitue **une discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue **une discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au second paragraphe, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Les articles 225-1 et suivants du code pénal condamnent les discriminations par une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende

Pour rappel, en application de l'article L 2141-4 du code de la commande publique sont exclues de la procédure de passation des marchés les personnes qui :

- ont été sanctionnées pour des motifs liés à la discrimination (art. 225-1 du Code pénal) ou au non-respect des dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art L1146-1 du Code du travail),
- ne respectent pas leurs obligations d'emploi de travailleurs en situation de handicap, (articles L 5212-1 à L5212-17 du code du travail),
- n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail. (Pour les entreprises de plus de 50 salarié.e.s).



A cet égard, le titulaire s'engage à respecter, et à faire respecter par ses co traitants et sous-traitants éventuels, les dispositions légales et règlementaires suivantes dans le domaine des luttes contre les discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## A – Obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

### - *Obligation de prévention des faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes :*

La prévention des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes s'inscrit dans le cadre, de manière générale, de la prévention des risques professionnels, et, plus précisément, de celle des risques psychosociaux. Elle associe les mêmes acteurs que pour les autres risques professionnels et les référent.e.s harcèlement sexuel du comité social et économique (CSE) et de la direction, s'ils existent dans l'entreprise.

L'employeur peut organiser des sensibilisations du personnel ou une formation des cadres.

### - *Obligation d'agir suite à une plainte pour des faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes :*

L'employeur doit élaborer une procédure de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Pour cela, il doit mettre en place des mesures qui permettent la remontée d'informations auprès des manager.se.s ou du responsable RH. Il est important de définir un cadre (modalités de signalement, de l'enquête, accompagnement des supposées victimes, sanctions encourues) et de le porter à la connaissance de l'ensemble des salarié.e.s.

Lorsque l'employeur a connaissance de ce type de fait, il ne doit pas les minimiser, encore moins les ignorer. L'enquête doit être engagée rapidement. En effet, le Code du travail (article L. 1332-4) prévoit que, de manière générale, la procédure disciplinaire en vue de sanctionner des faits fautifs commis par un.e salarié.e doit être engagée dans les deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Le but de cette enquête interne est donc de faire cesser l'exposition, si elle est avérée, et de sanctionner l'auteur.ice le cas échéant (mesures disciplinaires). Cette enquête ne se substitue pas aux autres voies d'actions du.de la salarié.e (dépôt de plainte, notamment).

Dans les entreprises de 250 salarié.e.s et plus, l'employeur doit désigner un.e référent.e chargé.e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, le CSE doit désigner, parmi ses membres, un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

## B – Obligations en matière de mixité et d'égalité professionnelle :

Les entreprises dans lesquelles un.e délégué.e syndical.e a été désigné.e doivent négocier chaque année sur l'égalité professionnelle. Un accord d'adaptation peut modifier cette périodicité dans la limite de 4 ans.

Les entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent consulter chaque année le Comité social et économique (CSE) sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, portant notamment sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Par accord conclu dans les conditions fixées à l'article L. 2312-19 du Code du travail, la périodicité de ces consultations peut être augmentée à 3 ans.

Les entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent établir un diagnostic égalité afin de définir une stratégie égalité (objectifs, actions et moyens, indicateurs de suivi) dans le cadre de la documentation remise aux représentants du personnel par le biais de la base de données économiques et sociales (« BDES ») ;

Les entreprises de plus de 50 salarié.e.s doivent établir et publier chaque année un index relatif à l'égalité professionnelle.

Depuis 2022 et l'entrée en vigueur de la loi sur les réformes sociales présentée en mars 2018, les entreprises de plus de 50 salarié.e.s ne respectant pas l'égalité salariale sont sanctionnées d'une amende pouvant atteindre 1% de leur masse salariale.

## C – Obligations en matière de lutte contre les discriminations :

### - *Obligation de formation à la non-discrimination des personnes chargées de recrutement :*

Article L1131-2 du Code du travail.

Pour toute entreprise employant au moins 300 salarié.e.s et toute entreprise spécialisée dans le recrutement. La formation doit se dérouler au moins une fois tous les cinq ans.

### - *Obligation d'emploi de travailleur.se.s handicapé.e.s :*

Tout employeur disposant d'au moins 20 salarié.e.s (à temps plein ou partiel) a l'obligation d'employer des travailleurs en situation de handicap à hauteur de 6 % minimum de l'effectif total de l'entreprise.

Tous les ans, avant le 1er mars, chaque employeur concerné doit effectuer sa déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Si une entreprise ne respecte pas la loi, elle s'expose à une sanction lourde : le paiement d'une contribution annuelle à l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH). Le montant de cette sanction atteint :

– 400 fois le Smic horaire dans les entreprises de 20 à 199 salariés,

– 500 fois le Smic horaire dans les entreprises de 200 à 749 salariés

et 600 fois le Smic horaire dans les entreprises de 750 salariés et plus. Elle peut atteindre 1500 fois le SMIC horaire si elle n'est pas respectée après un délai de 3 ans.

L'accueil de stagiaires handicapé.e.s peut être pris en compte au titre de l'obligation d'emploi. Cela permettra de satisfaire partiellement l'obligation à hauteur maximum de 2%. Il restera donc 4% à l'entreprise pour remplir totalement son obligation.

L'employeur a la possibilité d'engager des actions de sous-traitance et de signer des contrats de fourniture ou de prestations de service avec des structures agréées. Le recours à ce type de contrat permet de s'acquitter de 3% de l'effectif, soit la moitié de son obligation.

L'employeur dispose d'une dernière possibilité, celle de verser annuellement le montant de la sanction de non-respect de son obligation annuelle à l'AGEFIPH.

## IV- - Devoir de vigilance des entreprises



Le CHU de Montpellier souhaite rappeler l'obligation de comportement vigilant, ainsi qu'une obligation de transparence incombant aux entreprises de plus de 5000 salariés en France ou 10 000 à l'étranger. Elles sont ainsi tenues d'identifier et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant de ses activités et de celles des sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.



Afin de respecter le devoir de vigilance en matière de durabilité, lesdites entreprises doivent élaborer un plan de vigilance qui contient notamment les mesures suivantes :

- Une cartographie des risques ;
- Des procédures d'évaluation régulière de la chaîne de valeur ;
- Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
- Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements ;
- Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.