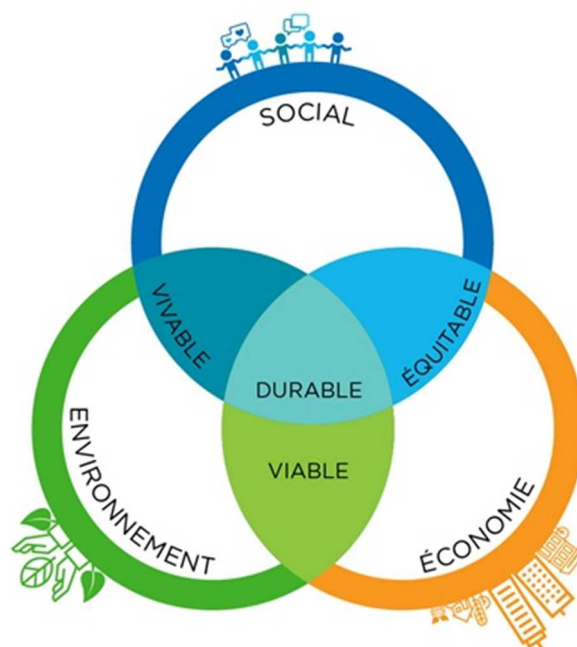


ANNEXE N° 1 AU CCAP

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

CLAUSES OBLIGATOIRES <i>(Les conditions d'exécution du marché énoncent des exigences spécifiques liées à son exécution qui doivent obligatoirement être respectées par le titulaire sous peine de commettre une faute contractuelle engageant sa responsabilité et pouvant conduire à des sanctions contractuelles (application de pénalités, résiliation du marché))</i>	CLAUSES INCITATIVES
ENVIRONNEMENTALES	
	Obligations en matière d'emballages
	En matière de transport
En matière de reprise	
SOCIALES	
	Heures d'insertions facultatives
La lutte contre les discriminations, notamment promotion de l'égalité femmes/hommes	
Commerce équitable, respect des exigences éthiques et devoir de vigilance	

Table des matières

PARTIE I	4
LE VOLET ENVIRONNEMENTAL	4
I- Les obligations en matière d'emballages	5
A- Qualité des emballages (primaire, secondaire et tertiaire)	5
B- Propriété des emballages (primaire, secondaire et tertiaire)	5
II- Les obligations en matière de transport	6
A- Mode de transport pour les livraisons	6
B- Modalités de livraison	6
III- Obligations de reprise	7
PARTIE II	8
LE VOLET SOCIAL	8
I- CLAUSE D'INSERTION ET DE PROMOTION DE L'EMPLOI	9
A- Les modalités de mise en œuvre	9
B- Dispositif d'accompagnement des entreprises pour la mise en œuvre de la clause d'insertion	9
C Le critère d'éligibilité du public, sa durée, la comptabilisation des heures d'insertion, de formation	10
D- Globalisation des heures d'insertion	11
E- Suivi et contrôle de l'action d'insertion	11
F - Pénalités pour non-respect de la clause sociale d'insertion	12
II- La lutte contre les discriminations, notamment promotion de l'égalité femmes/hommes	12
III- Commerce équitable, respect des exigences éthiques et devoir de vigilance	13

PARTIE I

LE VOLET ENVIRONNEMENTAL



I- Les obligations en matière d'emballages



TERMINOLOGIE « EMBALLAGES » :

Les produits subissent trois niveaux d'emballage :

-Emballage primaire : c'est l'enveloppe matérielle au contact direct du produit, qu'on appelle aussi le "conditionnement".

-Emballage secondaire : il entoure l'emballage primaire (le conditionnement, qu'on appelle aussi "emballage"). Il a un rôle physique, il permet de regrouper les produits en unité d'achat et c'est un média d'information.

L'emballage secondaire inclut d'autres éléments en plus du simple packaging primaire. Par exemple, un coussin de présentation, du calage, un séparateur pour organiser les produits...

-Emballage tertiaire : Il est aussi appelé emballage de manutention ou transport. Il regroupe les produits en unités de livraison. Ce sont les cartons, les housses plastiques qui recouvrent la palette de produits.

L'emballage tertiaire peut prendre différentes formes. Par exemple : Un film plastique maintenant en place une grande quantité d'emballages secondaires ; une palette ; des caisses ; des conteneurs...

A- Qualité des emballages (primaire, secondaire et tertiaire)

La qualité des emballages est de la responsabilité du titulaire.

Le titulaire veille, dans la mesure du possible, à utiliser des contenants réutilisables, recyclés, recyclables, ou réemployés.

Il veille également, dans la mesure du possible, à en réduire les quantités, en volume et en poids et à limiter au maximum l'utilisation de suremballages.

Dans l'hypothèse où l'utilisation de tels emballages contreviendrait aux règles sanitaires et d'hygiène, le titulaire est tenu de signaler à l'acheteur, dès la notification du marché, les contraintes auxquelles il est soumis dans le cadre des règles qui lui sont applicables. Un dialogue sera engagé sur les solutions alternatives envisageables.

B- Propriété des emballages (primaire, secondaire et tertiaire)

En dérogation de l'article 20.2.2 du CCAG FCS, les emballages restent la propriété de la personne publique qui se chargera d'assurer leur recyclage ou leur réutilisation.

II- Les obligations en matière de transport



A- Mode de transport pour les livraisons

Pour la réalisation des prestations de livraison induites par l'exécution du marché le titulaire favorise, lorsque les trajets le permettent, des solutions alternatives au transport routier conventionnel utilisant l'essence ou le diesel comme carburant, dans un objectif de minimiser leur impact en matière d'émissions de gaz à effet de serre (GES). Ces solutions alternatives portent, à la discrétion du titulaire :

- Sur le recours au transport ferroviaire, fluvial, et/ou à la cyclologistique (ex. vélo cargo) pour le dernier-kilomètre ;
- Sur le type de source d'énergie alimentant les véhicules routiers utilisés (électricité, hydrogène, gaz naturel (GNC/GNL) y compris biogaz, gaz de pétrole liquéfié (GPL), biocarburant non produit à partir d'huile de palme ou de soja, ou carburant de synthèse).

B- Modalités de livraison

Les livraisons s'effectueront conformément aux bons de commandes émis par la Direction des achats et des approvisionnements du CHU de Montpellier et seront accompagnées d'un bordereau de livraison qui comportera les indications suivantes :

- Expéditeur / Destinataire
- Lieu et date de livraison
- Le numéro de l'accord-cadre à bons de commande
- N° de commande du CHU de Montpellier
- Désignation et référence de la fourniture
- Quantité commandée
- Quantité livrée
- Conditionnement et sous-conditionnement
- Nom du transporteur
- Le prix d'engagement correspondant à l'accord-cadre à bons de commande
- L'adresse de facturation
- Le numéro du lot de fabrication ou de série ;
- La référence du produit en tout point identique à celle figurant sur l'offre de prix, sur la facture, sur le produit et sur le catalogue du fournisseur ;
- La date de péremption

Le double du bon de livraison, signé par le réceptionnaire, vaudra procès-verbal de réception.

Le déchargement de la marchandise devra être fait par le transporteur.

Le titulaire est réputé connaître les règles de fonctionnement de l'établissement et accepte toute contrainte de nature à affecter les opérations de livraison.

III- Obligations de reprise



En cours d'exécution du marché, si certains produits deviennent inutilisables ou incompatibles aux motifs suivants :

- Remplacement du matériel ou équipement par un modèle différent ou plus performant
- Évolution technique ou technologique rendant certains produits obsolètes
- Fin de vie anticipée des produits pour des raisons réglementaires ou législatives
- Retrait/ arrêt de fabrication du produit par le titulaire/ fabricant

Le titulaire s'engage à les reprendre.

Les produits repris doivent être enlevés **sans frais** et sans formalités supplémentaires pour l'acheteur.

La reprise doit intervenir **dans un délai maximum d'un (1) mois** à compter de la demande du CHU de Montpellier.

Si les éléments repris restent utilisables par le fournisseur, leur valeur sera calculée sur la base du **prix d'achat initial** et fera l'objet d'un **avoir imputé sur la prochaine facture**.

Si les éléments sont impropres à toute utilisation, le titulaire en assurera la **gestion de fin de vie** conformément aux réglementations en vigueur (déchets, recyclage).

PARTIE II

LE VOLET

SOCIAL



I- CLAUSE D'INSERTION ET DE PROMOTION DE L'EMPLOI



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 16.1 du CCAG FCS.

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

En cas d'engagement par le titulaire, dans son acte d'engagement de réserver des heures d'insertion, le nombre proposé devient obligatoire et les paragraphes ci-après s'appliquent.

A- Les modalités de mise en œuvre

Les dispositifs de recours aux personnes en insertion entre le titulaire du marché et la personne en insertion (embauche directe, mise à disposition, sous-traitance ou cotraitance) sont précisés dans le CCAG concerné.

La liste des structures d'insertion par l'activité économique est communicable, à titre indicatif, par le facilitateur clauses sociales désigné dans l'acte d'engagement.

Après la notification du marché, le titulaire indiquera, en relation avec le facilitateur clauses sociales, les modalités opérationnelles d'exécution et le planning détaillé de mise en œuvre de la clause sociale et désignera son propre correspondant insertion.

B-Dispositif d'accompagnement des entreprises pour la mise en œuvre de la clause d'insertion

Afin de faciliter la mise en œuvre de la démarche d'insertion, le titulaire bénéficie de l'accompagnement d'un facilitateur désigné dans l'acte d'engagement, dont l'intervention et la mission sont précisées conformément aux articles du CCAG concerné.

Le titulaire fournit mensuellement au facilitateur clauses sociales les renseignements propres à permettre le contrôle de l'exécution et l'évaluation de l'action par le reporting sur le tableau de suivi.

Par ailleurs un contrôle sur pièces pourra être réalisé en cours d'exécution du marché. Le titulaire est tenu de tenir à disposition les bulletins de salaire de chacun des mois travaillés pour chaque personne bénéficiaire de la clause d'insertion. Ne seront comptabilisées que les heures payées à l'entreprise de mise à disposition.

C Le critère d'éligibilité du public, sa durée, la comptabilisation des heures d'insertion, de formation.

- Le critère d'éligibilité des publics :

L'éligibilité de la candidature doit être, avant toute embauche, préalablement établie par le facilitateur et questionnée à chaque nouveau marché.

Le non-respect de cette règle peut entraîner la non prise en compte des heures.

Quelle que soit la nature du contrat, une personne recrutée dans le cadre des clauses peut rester éligible 24 mois, sous réserve d'être positionnée dans le cadre du même marché public. Dans le cas contraire, son éligibilité devra être re-questionnée.

Le dispositif mis en place vise à favoriser l'accès ou le retour à l'emploi de personnes éloignées de l'emploi et rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières.

Conformément au CCAG, les personnes visées par l'action d'insertion professionnelle relèvent notamment de l'une des catégories suivantes :

- Personnes recrutées et accompagnées dans une structure reconnue de l'Etat ;
- Personnes répondant à des critères d'éloignement du marché du travail.

Plus d'informations sur :

<https://www.entreprendre-montpellier.com/plateforme-clause-sociale>

D'autres personnes, rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, peuvent, sur avis motivé du facilitateur, être considérées comme relevant des publics prioritaires.

La plateforme, afin de recueillir le consentement éclairé des participants, a mis en place une inscription en ligne via un lien framaforms : [Fiche Unique d'Orientation | Framaforms.org](#)

- Durée d'éligibilité des publics en insertion

1/ La règle générale :

À compter de sa première embauche dans une entreprise, quelle que soit la nature du contrat, la personne recrutée en application d'une clause sociale d'insertion dans un marché reste éligible au dispositif des clauses sociales, pour une durée de 24 mois sous la réserve des conclusions de l'évaluation annuelle du parcours d'insertion et notamment celles relatives à ses acquis professionnels et socio-professionnels, par le dispositif territorial de gestion des clauses sociales d'insertion animé par le facilitateur et composé des organismes prescripteurs et des partenaires emploi / insertion.

2/ Les cas particuliers :

- Dans l'intervalle temporel de réalisation du contrat public, si dans la continuité d'un contrat à durée déterminée ou d'une mise à disposition, l'entreprise embauche en contrat à durée indéterminée le salarié en insertion, les heures de travail réalisées par le salarié seront comptabilisées au titre des heures d'insertion dues par l'entreprise pendant 12 mois de plus que les 24 mois habituels, dans la limite de 36 mois. Toutefois, la durée de la prolongation de l'éligibilité retenue par l'acheteur et le facilitateur, qui est inscrite au CCAP, peut être adaptée en fonction des caractéristiques du marché, ou d'une stratégie territoriale concernant les parcours des publics et l'appui des entreprises (à savoir 6, 12 ou 24 mois de prolongation de l'éligibilité en cas d'embauche en CDI).

- Si dans la continuité d'un contrat en alternance à durée déterminée, l'entreprise embauche en contrat à durée indéterminée le salarié en insertion, les heures de travail réalisées par le salarié seront comptabilisées au titre des heures d'insertion dues par l'entreprise pendant 24 mois à compter de la date de signature du contrat à durée indéterminée, dans la limite de 48 mois.

Dans tous les cas (prolongation éligibilité avec CDI, globalisation, etc.), la comptabilisation des heures ne peut se faire que dans l'intervalle temporel de réalisation du marché.

- **Comptabilisation des heures de formation :**

Si la formation fait partie du contrat de travail (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, Contrat d'Insertion Professionnel Intérimaire (CIPI), Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI), Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI), etc.), les heures de formation sont comptabilisées au titre des heures d'insertion.

En revanche, les périodes de formation ou de stage ne sont pas comptabilisées en amont de l'embauche (PMSMP, stages etc.). Néanmoins, lorsque la formation, notamment sous forme de POEC/POEI ou CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire), a pour objectif de permettre à ces personnes d'accéder à un emploi, notamment dans le cadre de clause sociale, le temps de formation initiale, antérieur au contrat de travail, peut être comptabilisé, à certaines conditions cumulatives :

- L'entreprise est mobilisée dès l'entrée en POEC/POEI/CIPI, accueille la personne lors des périodes pratiques de la formation.
- La comptabilisation des heures de formation intervient à la suite du recrutement, voir à l'issue de la fin de la période d'essai.

D- Globalisation des heures d'insertion

La globalisation des heures d'insertion décrite à l'article du CCAG concerné est possible. Si, dans un même bassin d'emploi, le titulaire est attributaire d'un ou plusieurs autres marchés comportant une clause d'insertion sociale, le titulaire peut solliciter auprès du facilitateur, la globalisation des heures d'insertion, afin de favoriser le parcours d'insertion des personnes éloignées de l'emploi.

Elle est mise en œuvre à la demande du titulaire et vise à la réalisation de prestations conformes aux différents marchés des différents acheteurs concernés. Afin que les heures puissent être valorisées dans le cadre d'une globalisation, elles devront avoir été réalisées par la personne éligible pendant la durée des marchés concernés

Le facilitateur est garant du reporting.

La demande peut être déclarée recevable sur la base des critères suivants :

- Si la mesure est favorable au salarié en insertion
- Si la mesure est applicable dans le cadre territorial d'intervention du facilitateur,
- Si la mesure concerne une personne dont l'éligibilité de la candidature au dispositif des clauses sociales d'insertion, a été vérifiée par le facilitateur.

E- Suivi et contrôle de l'action d'insertion

Conformément aux articles du CCAG concerné:

- Le titulaire désigne un correspondant opérationnel pour le suivi des actions d'insertion professionnelle, interlocuteur privilégié de l'acheteur et du facilitateur.
- A l'initiative de l'acheteur, une réunion de mise au point de l'action d'insertion est organisée avec le titulaire et le facilitateur le cas échéant, après notification du marché, dans un délai de 1 mois.
- Les renseignements utiles propres à permettre le contrôle et le suivi de l'exécution de la clause sociale d'insertion, font l'objet d'une communication mensuelle. Ils comportent les justificatifs d'éligibilité des publics, des missions confiées et des heures réalisées suivants : date d'embauche, type de contrat, poste occupé, justificatif de l'éligibilité des personnes recrutées, attestation mensuelle d'heures d'insertion adressée au facilitateur via le tableau de suivi, etc... Ces renseignements sont traités en conformité avec les règles applicables au traitement des données à caractère personnel.
- Il est procédé au contrôle de l'exécution de l'action d'insertion pour laquelle le titulaire s'est engagé, tout au long de l'exécution des prestations : le facilitateur établit pendant toute la durée du marché un bilan périodique sur la base des justificatifs transmis par les titulaires, à destination de l'acheteur.

Le respect de cette modalité d'exécution particulière est obligatoire.

L'absence ou le refus de transmission de ces renseignements par le titulaire du marché entraîne l'application de pénalités définies au CCAP du présent marché.

Le facilitateur transmet un bilan final dans le mois suivant la fin de l'exécution du marché, à destination de l'acheteur. Ces bilans anonymisés portent sur les aspects quantitatifs et qualitatifs de l'action d'insertion.

Le titulaire notifie à l'acheteur et au facilitateur toute difficulté pour assurer son engagement d'insertion. Le titulaire doit pour cela informer sous huitaine le Maître d'Ouvrage par courrier recommandé avec AR, dès lors

qu'il ne pourra plus assurer son engagement. Dans ce cas, seront étudiés avec l'attributaire les moyens à mettre en œuvre pour parvenir aux objectifs insertion, conformément aux CCAG.

F - Pénalités pour non-respect de la clause sociale d'insertion

Les pénalités pour non-respect de la clause sociale d'insertion prévues conformément aux articles des CCAG concernés sont les suivantes :

- En cas de non-respect des obligations relatives à l'insertion imputable au titulaire, et après une mise en demeure restée infructueuse, le titulaire se voit appliquer une pénalité égale à 50 euros par heure d'insertion non justifiée.
- En cas d'absence injustifiée à une réunion de suivi de l'exécution de la clause d'insertion sociale, le titulaire se voit appliquer une pénalité forfaitaire dont le montant est fixé à 100 euros à compter de la mise en demeure restée infructueuse par le maître d'ouvrage.
- En cas d'absence ou de refus de transmission des renseignements propres à permettre le contrôle de l'exécution de l'action, l'entrepreneur subit une pénalité égale à 50 euros par jour de retard à compter de la mise en demeure restée infructueuse par le maître d'ouvrage.



Pour obtenir des informations sur cette clause de développement durable lors de la préparation de votre offre, vous pouvez poser vos questions via le profil acheteur : PLACE

II- La lutte contre les discriminations, notamment promotion de l'égalité femmes/hommes



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.

Conformément à l'article 1 de la [LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations](#)

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.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2 de la loi.

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

Le titulaire s'interdit toute forme de discrimination liée :

-A l'origine et nationalité

Interdiction de toute discrimination liée à l'origine, la nationalité ou l'ethnie.

Engagement à favoriser la diversité culturelle dans les équipes affectées au marché.

-Au handicap

Obligation d'accessibilité des postes et des lieux de travail pour les personnes en situation de handicap.

Encouragement à recruter des travailleurs handicapés ou à sous-traiter à des entreprises adaptées.

-A l'orientation sexuelle et identité de genre

Interdiction des comportements discriminatoires ou des propos homophobes/transphobes.

Sensibilisation des équipes à la diversité et à l'inclusion LGBTQ+.

- A l'âge

Engagement à ne pas exclure les seniors ou les jeunes dans les recrutements liés au marché.

Possibilité de prévoir des actions de tutorat intergénérationnel.

- A la religion et aux convictions

Respect des convictions religieuses dans le cadre du travail (ex. aménagement raisonnable des horaires pour certaines fêtes, si compatible avec le service).

III- Commerce équitable, respect des exigences éthiques et devoir de vigilance



Le titulaire doit garantir que les produits et services fournis dans le cadre du marché respectent les principes du commerce équitable, les droits fondamentaux des travailleurs et des conditions de travail dignes tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

A ce titre le titulaire :

-doit respect les droits humains et les normes internationales

- Conformité aux conventions fondamentales de l'OIT (interdiction du travail forcé et du travail des enfants, liberté syndicale, non-discrimination).
- Engagement à respecter les droits humains dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement

-doit mettre en place des mesures de santé et sécurité au travail

- Mise en place de mesures garantissant la sécurité des salariés affectés au marché
- Organisation d'au moins une session de formation sécurité pour le personnel intervenant sur site.
- Fourniture des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés.

-doit assurer des conditions de travail dignes

- Respect des temps de repos, des horaires légaux et des conditions salariales conformes à la réglementation.
- Engagement à prévenir toute forme de travail précaire ou abusif.

Il incombe en outre aux entreprises de plus de 5000 salariés en France ou 10 000 à l'étranger, afin de respecter le devoir de vigilance en matière de durabilité, 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.