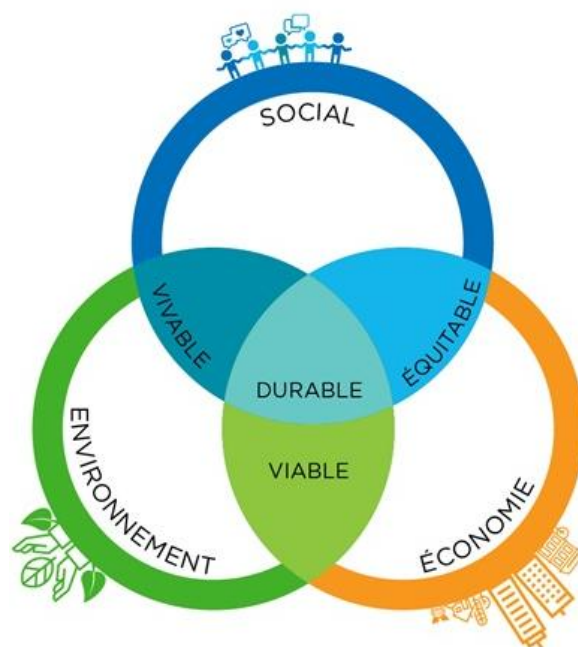


ANNEXE N° 4 AU CCAP

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	CLAUSES INCITATIVES
ENVIRONNEMENTALES	
Obligation en matière de déchets	
	Obligations en matière de transport
SOCIALES	
La lutte contre les discriminations, notamment promotion de l'égalité femmes/hommes	

Table des matières

PARTIE I	4
LE VOLET ENVIRONNEMENTAL	4
I- Les obligations en matière de transport	5
A- Mode de transport pour les livraisons	5
B- Mode de transport.....	5
II- Les obligations en matière de déchets	5
A- Obligations générales en matière de gestion des déchets.....	5
PARTIE II	6
LE VOLET SOCIAL	6
I- La lutte contre les discriminations, notamment promotion de l'égalité femmes/hommes	7
A-Prévention et traitement des agissements sexistes et du harcèlement sexuel.....	7
B – Obligations en matière d'égalité et de mixité dans les conditions de travail du personnel affecté à la réalisation du contrat	8
C – Obligations en matière de lutte contre toutes les formes de discriminations	8

PARTIE I

LE VOLET ENVIRONNEMENTAL



I- Les obligations en matière de transport



A- Mode de transport pour les livraisons

Sans objet

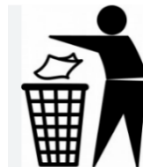
B- Mode de transport

Pour effectuer ses déplacements dans le cadre 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 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).

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

En application des dispositions de l'article 20.4 du CCAG FCS, 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 300 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 100 € 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 15 jours suivant la demande de l'acheteur, sera passible de l'application d'une pénalité de 50 euros par jour de retard.

PARTIE II

LE VOLET

SOCIAL



I- 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 et 45 000 € d'amende.

A-Prévention et traitement des agissements sexistes et du harcèlement sexuel

Le titulaire du marché s'engage à :

- Mettre en place une procédure de signalement et de traitement des faits ;
- Organiser moins une session de sensibilisation pour le personnel affecté au marché ;
- Désigner un(e) référent(e) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel (obligatoire pour entreprises ≥ 250 salariés).

A date anniversaire du marché, le titulaire transmettra un rapport annuel attestant de la mise en place de la procédure et des actions de prévention et sensibilisation réalisées.

La non transmission de ce rapport fera l'objet d'une pénalité de 100 € HT par jours de retard.

En cas de violation de ces obligations concernant le personnel affecté à l'exécution de la prestation objet du marché, le pouvoir adjudicateur peut résilier le marché pour faute grave conformément à l'article L2195-3 1° du code de la commande publique

B – Obligations en matière d'égalité et de mixité dans les conditions de travail du personnel affecté à la réalisation du contrat

1- Egalité salariale

Le code du travail impose, aux articles L. 3221-2 et suivants, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article 6 du CCAG prévoit que « le titulaire est tenu au respect des huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) lorsque celles-ci ne sont pas intégrées dans les lois et règlements du pays ». Parmi ces conventions, celles sur l'égalité de rémunération ou la discrimination contribuent à l'égalité femmes-hommes.

2- Prise en compte de la mixité

3- La prise en compte de contraintes familiales auxquelles sont confrontées les personnes affectées à l'exécution du contrat qui touchent plus particulièrement les femmes, et encore davantage les femmes précaires.

A date anniversaire du marché, le titulaire transmettra un rapport annuel attestant du respect de l'égalité salariale et des actions réalisées. Pour la prise en compte de la mixité et des contraintes familiales.

La non transmission de ce rapport fera l'objet d'une pénalité de 150 €HT par jours de retard.

En cas de violation de ces obligations concernant le personnel affecté à l'exécution de la prestation objet du marché, le pouvoir adjudicateur peut résilier le marché pour faute grave conformément à l'article L2195-3 1° du code de la commande publique.

C – Obligations en matière de lutte contre toutes les formes de discriminations

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).

Le titulaire devra organiser une session annuelle de sensibilisation à la lutte contre toutes les formes de discrimination (origine, handicap, orientation sexuelle, âge, religion).

A date anniversaire du marché, le titulaire devra fournir un rapport attestant des mesures mises en œuvre pour garantir la non-discrimination et l'inclusion.

La non transmission de ce rapport fera l'objet d'une pénalité de 150 €HT par jours de retard.