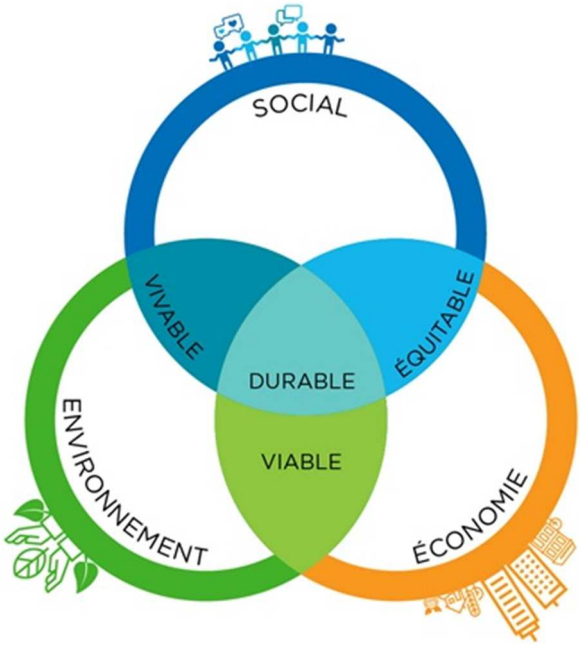
ANNEXE N° 5 AU CCAP

DEVELOPPEMENT DURABLE



Le CHU de Montpellier, Etablissement 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 ***(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)***	**CLAUSES INCITATIVES**
ENVIRONNEMENTALES	
	En matière de transport
Obligation en matière de déchets	
Obligations de réalisation et communication du Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) et plan de transition associé	
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 de transport 5
A- Mode de transport 5
II- Les obligations en matière de déchets 6
..... 6
A- Obligations générales en matière de gestion des déchets 6
III- Obligations de réalisation et communication du Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) et plan de transition associé 7
PARTIE II 8
LE VOLET 8
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 .. 13
A-Prévention et traitement des agissements sexistes et du harcèlement sexuel 13
B – Obligations en matière d'égalité et de mixité dans les conditions de travail du personnel affecté à la réalisation du contrat : 14
C – Obligations en matière de lutte contre toutes les formes de discriminations : 14
III- - Commerce équitable, respect des exigences éthiques et devoir de vigilance 15

PARTIE I

LE VOLET ENVIRONNEMENTAL



I- Les obligations en matière de transport



A- 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 défaire ».*

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 20 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 20 € 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 d'un mois suivant la demande de l'acheteur, sera passible de l'application d'une pénalité de 50 euros par jour de retard.

III- Obligations de réalisation et communication du Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) et plan de transition associé

En application de la circulaire n° 6425-SG du 21 novembre 2023 relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'État, il est exigé des titulaires soumis à l'article L. 229-25 du code de l'environnement, de communiquer à l'acheteur leur BEGES et le plan de transition associé dans un délai maximum de six (6) mois après la notification du marché.

Pour les sous-traitants qui sont eux-mêmes soumis à l'article L. 229-25 du code de l'environnement, la communication du BEGES et du plan de transition associé intervient dans le même délai que pour le titulaire, si la déclaration de sous-traitance intervient au moment du dépôt de l'offre. Si la déclaration de sous-traitance intervient après la notification du marché, alors il doit communiquer le BEGES et le plan de transition associé dans un délai maximum de six (6) mois à compter de l'acceptation du sous-traitant constatée dans les conditions prévues à l'article R. 2193-4 du Code de la commande publique.

Le BEGES doit couvrir toute la durée d'exécution du marché.

Si le BEGES communiqué après notification du marché arrive à échéance durant l'exécution du marché, un nouveau BEGES (et le plan de transition associé) est transmis par le titulaire (et, le cas échéant, le ou les sous-traitants concernés) à l'acheteur, au plus tard six (6) mois après la date d'expiration du BEGES initial.

La communication du BEGES doit impérativement être effectuée en utilisant le site internet de l'ADEME (https://bilans-ges.ademe.fr/), conformément à l'article L. 229-25 du code de l'environnement et à l'arrêté du 25 janvier 2016 relatif à la plate-forme informatique pour la transmission des bilans d'émission de gaz à effet de serre.

Les plans de transition sont communiqués sur cette même page. Toutefois, les titulaires (et les sous-traitants concernés) lorsqu'ils transmettent les informations relatives au plan de transition, peuvent renvoyer vers la section de leur rapport de gestion ou de leur rapport sur la gestion du groupe prévue aux articles L. 232-6-3 et L. 233-28-4 du code de commerce, selon le cas, sous réserve que ce plan soit facilement identifiable et comprenne les descriptions mentionnées à l'alinéa précédent spécifiques aux activités exercées sur le territoire national. »

Dans le cas de défaut de transmission des documents exigés, une pénalité de 50 € est appliquée par mois de retard.

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 co-traitance) sont précisés dans le CCAG-FCS.

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

Après la notification du marché, le titulaire indiquera, en relation avec le ou les facilitateurs 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 ou de plusieurs facilitateurs désignés dans l'acte d'engagement, dont les interventions et les missions sont précisées conformément aux articles du CCAG-FCS.

Le titulaire fournit mensuellement au(x) facilitateur(s) 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-FCS 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-FCS :

- 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 ci-dessous.
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 au 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 10 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 10 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 10 euros par jour de retard à compter de la mise en demeure restée infructueuse par le maître d'ouvrage.

Le recours à la sous-traitance n'exonère pas le titulaire de ses obligations en matière de clause d'insertion. S'il peut partager une partie de l'effort d'insertion, il restera responsable de leur bonne exécution et de la bonne remontée d'information. Les pénalités sont supportées par le titulaire. Il appartient à ce dernier de prévoir dans le contrat de sous-traitance les stipulations qui permettront de responsabiliser son sous-traitant.



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 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 10 € HT par jour 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 L. 2195-3 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-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.

Le titulaire devra mobiliser des outils de formation professionnelle en prenant en compte les contraintes personnelles et familiales : formations modulaires de plus courte durée, organisation des formations durant les horaires habituels de travail et à proximité du lieu de travail, communication des dates et horaires des formations suffisamment à l'avance, formations à distance et en ligne (ou toute autre forme : formation tutorée…), ou bien encore solutions alternatives à la formation comme le mentorat/tutorat.

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 10 €HT par jour 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 L. 2195-3 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).

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.

A date anniversaire du marché, le titulaire devra fournir un rapport attestant des mesures mises en œuvre pour garantir le respect de ces obligations.
La non transmission de ce rapport fera l'objet d'une pénalité de 10 €HT par jour 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 L. 2195-3 1° du Code de la commande publique.

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, d'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.