

ENGAGEMENTS DÉVELOPPEMENT DURABLE



POLITIQUE & BILAN DES ACTIONS 2012

*Définis et validés par
la Direction & le Comité Développement Durable*

Introduction	p 2
1. Présentation générale de la politique Développement Durable à l’HPC	p 3
1.1 Quelques données générales sur l’HP Clairval	p 3
1.2. Les enjeux du Développement Durable à l’HP Clairval	p 7
2. Le pilotage de la démarche de Développement Durable à l’HP Clairval	p 11
2.1 Historique de la démarche	p 11
2.2 Mise en place de la stratégie Développement Durable	p 11
2.3 Politique & Plan d’actions pluriannuel	p 15
2.4 Bilan détaillé des actions menées entre 2008 - 2011 et Actions 2012-2013	p 15
 ENVIRONNEMENTAL	P 16
 SOCIAL	P 23
 SOCIETAL	P 27
 ECONOMIQUE & FINANCIER	P 32
2.5 Actions liées au Développement Durable de nos partenaires impactant notre établissement	p 35
2.6 Dispositif d’évaluation la stratégie Développement Durable	p 38
Conclusion	p 40

Dès 2008, **l'hôpital Privé Clairval** s'est engagé sur des actions concrètes en matière de développement durable dans le cadre de sa démarche qualité & gestion des risques : son engagement se traduisait dans les différents volets du projet stratégique d'établissement, dans ses processus de gestion de projets et dans le suivi du programme de gestion des risques (issu de la revue de direction qualité annuelle).

En 2011, une stratégie globale Développement Durable a commencé à se structurer dans l'établissement avec la création d'un comité de pilotage pluridisciplinaire. Une politique « DD » a été formalisée en février 2012, déclinant un bilan des actions conduites et un programme d'action pluriannuel assorti d'indicateurs d'objectifs ou de suivi..

Le présent rapport se décline en 3 axes :

- ⇒ une **présentation générale** de l'Hôpital Privé Clairval et des principaux enjeux « développement durable » ;
- ⇒ un exposé du **pilotage de la démarche** et de sa concrétisation, avec un **bilan des actions menées** au cours de ces trois dernières années ;
- ⇒ la **politique** « DD », son **programme d'actions** pluriannuel et son **dispositif d'évaluation**.

1. Présentation générale de la politique Développement Durable à l'HP Clairval

1.1 Quelques données générales sur l'HP Clairval

SITE - LOCALISATION

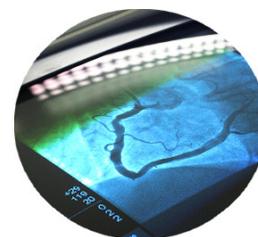
L'hôpital Privé Clairval appartient au groupe Générale de Santé (gérant 170 établissements de santé en France et en Italie) et est intégré au « pôle Marseille » (6 établissements de santé). L'établissement se situe dans les quartiers Sud-Est de Marseille, dans le quartier des « hôpitaux sud ».

La provenance des patients pris en charge se répartissent de la façon suivante : Marseille (33%), BdR hors Marseille (28.9%), PACA hors BdR (34.2%) et Hors PACA (4%).

PÔLES D'ACTIVITÉ

L'Hôpital privé Clairval est composé des pôles d'activité suivants :

- **Pôle Cancérologie :**
 - chimiothérapie ambulatoire
 - oncologie en hospitalisation et soins palliatifs
 - radiothérapie, curiethérapie
 - chirurgie oncologique ORL
 - chirurgie oncologique thoracique
 - neurochirurgie oncologique,
 - chirurgie mammaire oncologique et reconstructrice
- **Pôle Cardiovasculaire et Thoracique :**
 - cardiologie médicale et interventionnelle, rythmologie
 - chirurgie cardiaque
 - unité de surveillance continue cardiologique (USC)
 - réanimation cardiaque chirurgicale
 - unité de soins intensifs cardiologiques (USIC)
 - rééducation cardiaque
 - chirurgie vasculaire et thoracique
 - accueil cardiologie Clairval (ACC)
 - Institut du Cœur:
 - ⇒ explorations cardio vasculaires , consultations cardiologie médicale
 - ⇒ Unité d'hypertension artérielle et de prévention du risque cardio-vasculaire (UHPCV)
 - ⇒ Unité de dépistage, d'évaluation et de surveillance des cardiopathies iatrogènes (UDECI)



- **Pôle Neuro :**
 - neurochirurgie
 - neuroradiologie interventionnelle



- **Pôle ORL :**
 - chirurgie ORL (chirurgie de la face et du cou, otologie, rhino-sinusologie)
 - chirurgie maxillo-faciale
 - stomatologie



- **Autres Services de réanimation / surveillance continue :**
 - réanimation polyvalente
 - unité de surveillance continue polyvalente (SIM)



- **Service de médecine hyperbare**



- **Centre de traitement des acouphènes (IMERTA)**

- **Pôle Imagerie et Médecine Nucléaire**



- **Recherche clinique**



- **Centre de dermatologie**

L'établissement assure également des **urgences spécialisées 24h/24** sur les spécialités suivantes :

- cardiologie interventionnelle
- chirurgie cardiaque
- neurochirurgie et neuroradiologie

CHIFFRES CLÉS

Capacité d'accueil :

- 301 lits d'hospitalisation
- 38 places d'ambulatoire (dont 22 en chimiothérapie)
- 22 lits de réadaptation fonctionnelle cardiaque.



Soit **361 lits/places** avec **30 000 hospitalisations** dont **18 000 séjours ambulatoires** par an

Effectif :

- Plus de **150 médecins libéraux**
- Plus de **500 salariés** (équivalents temps plein) comprenant les personnels soignants, administratifs, hôteliers et techniques
- Environ **110 collaborateurs** de nos sous ou co-traitants travaillent quotidiennement sur site
- Une dizaine de collaborateurs du Pôle Marseille GDS sont basés à Clairval.



Données d'activité* par Pôle d'activité : * données 2010

Pôle Cancérologie

- . 8 600 séances externes de chimiothérapie
- . 20 lits de cancérologie dont 4 de soins palliatifs et 5 de curiethérapie
- . 1 800 nouveaux patients traités en radiothérapie chaque année

Pôle Cardiovasculaire et Thoracique

- . 3 300 patients pris en charge
- . 400 patients accueillis en rééducation cardiaque

Pôle Neuro: 4 700 patients traités

Pôle ORL: 919 séjours

Pôle Anesthésie: 10 528 entrées

Pôle Sécurité: 6 100 séances hyperbares



www.shutterstock.com · 39352399

Autres chiffres clés :

Plateaux techniques

- 1 bloc opératoire comprenant 17 salles d'opération
- 1 unité de 10 lits de réanimation cardiaque
- 1 unité de 12 lits d'USIC
- 1 unité de 10 lits de réanimation polyvalente
- 1 unité de 20 lits de surveillance continue médicale (SIM)
- 1 centre d'imagerie médicale :
 - ✓ radiologie, échographie
 - ✓ écho-doppler
 - ✓ IRM
 - ✓ scanner
 - ✓ médecine nucléaire (scintigraphie, Tep Scan)
 - ✓ radiologie neuro-vasculaire
 - ✓ sénologie
 - ✓ angiographie numérisée
- 4 appareils de radiothérapie et de radio chirurgie stéréo-taxique, un scanner dosimétrique
- 2 caissons hyperbares
- 1 laboratoire d'analyses médicales



© SH - Association SPARADRAP

Secteur logistique :

- Restauration : Plus de 250 000 repas/collations servis aux patients par an
- Nettoyage des locaux : Environ 30 000 m² de « shon » de superficie
- Déchets : Environ 44 tonnes de carton
185 tonnes de DASRI
3 tonnes de cytotoxiques par an
- Linge : Plus de 600 porteurs tout secteurs confondus
- Papier : Environ 12 tonnes par an
- Environ 1000 passages par jour sur le site



Données financières :

61 Millions €* de Chiffres d'affaires avec un Résultat net à 440k€* * données 2011

1.2. Les enjeux du Développement Durable à l'HP Clairval

ENJEUX INTERNATIONAUX

L'HP Clairval a souhaité participer dans le cadre de son activité, aux 5 finalités du développement durable, mises en exergue dans le cadre international de la déclaration de Rio:



- lutte contre le changement climatique et protection de l'atmosphère,
- préservation de la biodiversité
- cohésion sociale et solidarité entre territoires et générations,
- épanouissement de tous les êtres humains
- dynamique et développement suivant des modes de production et de consommation responsable.

Les activités de l'établissement permettent de participer pleinement aux objectifs fixés. L'enjeu est de les décliner dans le cadre de notre activité hospitalière, cette réflexion étant émergente dans le milieu des établissements de santé.

Trois motivations peuvent pousser les établissements de santé à s'engager pour le développement durable :

- Quelles que soient les obligations légales des entreprises, leurs employés et actionnaires sont aussi des individus avec une responsabilité morale vis-à-vis des conséquences de leurs actions.
- La durabilité est une bonne stratégie économique à long terme. La durabilité est une réponse aux tendances environnementales et sociales à long terme
- La durabilité est une bonne stratégie pour minimiser les risques.

L'HP Clairval a souhaité s'engager assez tôt dans cette démarche, étant conscient du chemin à parcourir à court, moyen et long terme.

ENJEUX NATIONAUX

Les hôpitaux sont concernés par le Grenelle de l'environnement et par les enjeux du développement durable :

- en tant qu'acteurs de santé publique :
 - pour la prévention, l'éducation à la santé, le dépistage
 - au premier plan de la gestion des risques santé / environnement
 - garant de l'accès aux soins pour tous
- en tant que structures consommatrices de ressources et de biens, émetteurs de gaz à effet de serre et de déchets et acteur social.



L'HP Clairval a souhaité développer des actions ciblées dans son périmètre d'activité et à son échelle. Le développement durable, sous les 3 dimensions : environnementale, sociale / sociétale et économique, est devenu une composante essentielle de la stratégie des établissements de santé au travers du respect des normes, de la recherche de la sécurité sanitaire dans toutes ses composantes (eau, déchets hospitaliers, risque infectieux,...) et de la gestion des risques.

Il permet de réconcilier les démarches qualité déjà existantes en posant de nouvelles questions et en affinant le raisonnement sur :

- les valeurs, les missions, les activités de l'établissement en santé et ses notions de responsabilité sociale et sociétale
- la démarche d'amélioration continue de la qualité dans une perspective de continuité et de durabilité
- la gestion des risques (risques environnementaux, sociaux et économiques)
- un système de soins respectueux de l'homme et de son environnement.

Le manuel de certification V2010 de l'HAS, auquel doit répondre chaque établissement de santé, comporte plusieurs types d'évolutions allant dans le sens du développement durable par rapport à la version précédente :

- ✓ une évolution structurelle (évaluation sous forme de PDCA)
- ✓ une évolution dans les thèmes (nouveaux critères portant sur les 3 dimensions du DD)
- ✓ une évolution dans la démarche (PEP & indicateurs)

L'HP Clairval se prépare à sa visite de certification V2010 prévue fin 2012, durant laquelle l'établissement devra montrer et valoriser ses actions en matière de développement durable auprès des experts-visiteurs de l'HAS.

ENJEUX LOCAUX

Stratégie en cohérence avec les politiques territoriales

L'hôpital Privé Clairval est un établissement privé de taille significative sur le territoire marseillais. Son engagement dans le développement durable a un impact non négligeable pour l'ensemble du territoire.



Il fait parti de différents réseaux au sein du territoire et peut à sa manière faire preuve d'exemplarité. Il est membre actif de l'interclud PACA, du CCLIN Sud-Est, du 3C de cancérologie, membre du pôle GDS Marseille menant une dynamique qualité entre établissements avec comme objectif de mutualiser des actions entre les établissements notamment en matière de développement durable.

Enjeux internes

Après avoir analysé son cœur de métier, ses fonctions supports de développement durable et les attentes des parties intéressées, l'établissement a souhaité relever les enjeux suivants :

- le management et le pilotage de la démarche développement durable
- l'éco construction et la rénovation de bâtiments
- la gestion optimisée des flux « eau » et « énergie » dans les bâtiments
- la gestion des déchets
- le transport et le déplacement du personnel, des patients et des visiteurs
- la politique d'achat
- la formation et la communication sur les enjeux du développement durable

Cartographie des parties intéressées

L'établissement a souhaité impliquer l'ensemble de ces partenaires dans la démarche :

Parties intéressées internes	Attentes	Affecté en + / en -
Salariés	Pérenniser son outil de travail (salaire, évolution, conditions de travail)	<u>En + :</u> + résultat → + intéressement + motivation → + accomplissement, + épanouissement <u>En - :</u> - investissement matériel → - conditions de travail, - motivation, + absentéisme / AT, - de productivité, Perte de travail
Patients		
Etudiants / Stagiaires		
Instances (CLIN, CLUD, CME, IRP,...)		
Représentants du personnel		
Syndicats		



Parties intéressées externes	Attentes	Affecté en + / en -
Professionnels libéraux (médecins, kinésithérapeutes) et leur salariés associés (secrétaires médicales, IADE, ...)		
Accompagnants / Visiteurs	Bonne prise en charge soignante de son proche Accès à l'établissement Accès à des prestations hôtelières Information / attention de la part de l'équipe pour le patient et pour le proche Possibilité d'être présent Qualité de service	<u>En + :</u> Rassuré pour son proche Confort pour le proche + image positive de l'établissement, + de promotion / publicité → + adressage par médecins extérieurs <u>En - :</u> Insécurité, stressé, contentieux/ CRU - image → - de fréquentation → - d'activité → - d'adressage par médecins extérieurs
Ambulanciers		
Chauffeurs de Taxi		
Prestataires sur site : Elior Dalkia Imagerie Radiothérapie Laboratoire Service et Santé, SGDA		
Médecins adresseurs (généralistes, spécialistes)		
Centres de convalescence (SSR)		
Etablissements de santé de la filière (autres spécialités)		
Tutelles (ARS, Sécurité sociale, ASN)		



Parties intéressées externes	Attentes	Affecté en + / en -
Représentants Politiques (mairie,...)		
Fournisseurs : linge (Elis), Bronzo (déchets), la ville (déchets), produits d'entretien, fournitures administratives, petit matériel médical et non médical, entretien maintenance, laboratoires pharmaceutiques		
Laboratoires externes (alpabio, anapathe)		
Médias		
Agence de communication		
Actionnaires, GDS, Zones, Pôles		
Banques		
Syndicats (centrales)		
RTM		
IFSI - Ecoles - Lycée hôtelier	Lieu d'apprentissage des bonnes pratiques Dynamisme sur le terrain Performance (équipements modernes, IDE et encadrement compétents) Pédagogie Poly activités diversifiées (choix des spécialités)	<u>En + :</u> Recrutement futurs des IDE par l'établissement Réseau Recrutement élèves d'IFSI Susciter des vocations dans divers secteurs (bloc, réa, autres spécialités) → besoin pour l'établissement <u>En - :</u> Non adressage d'étudiants → postes vacants → appel interim → surcoût, instabilité, impact sur les bonnes pratiques des équipes Moins de lieux d'apprentissage, perte d'un lieu privilégié, difficultés à caser leurs stagiaires
Ateliers protégés		
Pompiers		
Police		
Samu		
Riverains (syndics,...)		
Associations des usagers		
Éditeurs de logiciels		
GECINA (propriétaire des locaux de l'établissement)		



2. Le pilotage de la démarche de Développement Durable à l'HP Clairval

2.1 Historique de la démarche

AVANT 2008

Avant 2008, des actions ponctuelles sont menées dans l'établissement sans être formellement rattachées à la notion de développement durable. Elles sont déclinées de manière opérationnelle via la démarche qualité avec des projets rattachés notamment aux processus Hygiène, Ressources Humaines, Technique-Sécurité.



A PARTIR DE 2008

La notion de « développement durable » apparaît dès 2008 avec des actions plus concrètes dans le cadre de la démarche qualité & gestion des risques. Elle se traduit dans les différents volets du projet stratégique d'établissement et plus concrètement à travers la gestion de projets et le programme de gestion des risques issus de la revue de direction qualité annuelle. Des objectifs opérationnels sont identifiés chaque année avec des indicateurs et des pilotes sont définis.

Une enquête spécifique sur le développement durable est menée auprès des professionnels et aboutit à un plan d'action mené en 2009 et 2010. C'est le début d'une volonté de l'établissement de s'orienter vers cette démarche.

En 2009, l'établissement s'aide des grilles du C2DS pour établir un diagnostic / une auto-évaluation pour poursuivre sa démarche.

2.2 Mise en place de la stratégie Développement Durable

MANAGEMENT DE LA DÉMARCHE

Une stratégie globale sur le développement durable a commencé à se structurer dans l'établissement en 2011 avec un comité de pilotage spécifique. Une politique dans ce domaine a été réellement formalisée avec un programme d'action pluriannuel à partir de 2012.

Politique

La notion de développement durable est présente dans le Plan Stratégique d'Etablissement (PSE) 2011-2013.



Cette thématique se décline dans les différents volets du PSE à travers les volets : immobilier, qualité, système d'information, ressources humaines, soins, pharmacie, gestion financière.

Le document de synthèse du PSE communiqué dans tous les services permet de visualiser chaque volet sous forme de bulles pour une meilleure compréhension. Il est prévu de formaliser une nouvelle bulle spécifique au Développement durable en 2012 pour identifier clairement les axes de notre politique.

Cette politique a été déclinée de manière plus opérationnelle dans la revue de direction qualité annuelle avec apparition en 2011 d'un volet entier identifié « Développement Durable ».

Pour 2012, une lettre d'Engagement dans le développement durable présentera la politique de l'établissement dans ce domaine associé à un plan d'actions pluriannuel avec des indicateurs qualitatifs et/ou quantitatifs ainsi que des pilotes. Cette lettre sera diffusée à l'ensemble des professionnels.

Comité de pilotage

Un comité Développement Durable a été créé en octobre 2011 avec une composition pluridisciplinaire (avec représentants de chaque secteur) :



- Représentants de la direction : Directrice des opérations, Attachée de direction, Directrice des soins
- Représentants des soins : 1 responsable de service de soins, 1 IDE, 1 Médecin neurochirurgien
- Représentants des administratifs : Responsable RH-Formation, 1 Secrétaire, DAF
- Représentants logistiques : Responsable Technique-Sécurité, Responsable Achats, Pharmacien assistante, Econome-magasinier, Responsable bionettoyage, Infirmière hygiéniste
- Représentants de la qualité : RAQ HP Clairval, RAQ imagerie, RAQ radiothérapie

Un règlement intérieur décrit le rôle du Comité du Développement Durable, ses missions et ses objectifs.

Formation & accompagnement

Une formation par un organisme externe a été suivie par un groupe de professionnels membres du comité dont 2 pilotes chargés de la démarche au sein de l'établissement. Elle a permis de prendre conscience du périmètre du développement durable, des actions déjà réalisées sur l'ensemble des 4 axes, de prendre du recul pour structurer la démarche déjà initiée et de définir la méthodologie pour pérenniser la démarche. Une réflexion est menée pour définir l'accompagnement adéquat au sein de l'établissement.

Bilan des actions déjà menées

L'objectif a été d'échanger et de répertorier l'ensemble des actions réalisées au fil des années selon les 4 axes, établir un état des lieux sur la structure (permettant de se positionner et de valoriser ce qui a déjà été initié) afin d'obtenir la confiance et l'adhésion aux professionnels.

Engagement fort de la direction et le choix de priorités

La direction a élaboré la politique de développement durable et a choisi des priorités d'actions en les échelonnant sur 2012 et 2013 à partir :

- des exigences recensées dans ce domaine, auxquelles est soumis l'établissement (certification HAS, bilan carbone, PDE,...),
- du bilan des actions menées
- à partir du résultat du baromètre / diagnostic 2012 via internet
- des démarches initiées opérationnelles qui ont souhaité être pérennisées
- des idées des membres du comité de pilotage (benchmark entre établissements de santé)
- des aspects économiques réalistes et réalisables.

COMMUNICATION

Les outils de communication utilisés pour informer et sensibiliser sur le développement durable sont pour la majorité ceux utilisés au quotidien dans l'établissement :

Communication interne :

- **Les Engagements Développement Durable de l'HP Clairval**

Le bilan des actions menées et la Politique définie par la Direction avec un programme pluriannuel sont regroupés dans ce rapport consultable par tous les professionnels via l'intranet et le site internet et transmis à l'ensemble des prestataires



- **L'Eclair-val, journal interne**

Avec une diffusion trimestrielle, il est communiqué par courrier à l'ensemble des professionnels (salariés, médecins, prestataires). Systématiquement, un article cible des actions liées au développement durable (création d'une rubrique spécifique prévue en 2012). Une édition spéciale a été consacrée au développement durable en 2011 avec la totalité des articles portant sur les 4 axes et une 2^{ème} portant sur la qualité de vie au travail en 2012.



- **Les fiches réflexes « Développement Durable »**

Des fiches ciblant des thématiques sur le Développement Durable diffusées sur l'intranet pour sensibiliser avec humour es professionnels sur des comportements parfois simples à mettre en oeuvre

- **La lettre qualité**

Cette lettre mensuelle complète le journal interne sur des informations courtes.



- **L'intranet**

Accessible sur tous les PC présents dans tous les services, cet outil permet la diffusion d'informations et d'actualités liées également au développement durable (journées de sensibilisation, nouveaux projets, procédures, formations,..)



- **Suivi d'indicateurs spécifiques au « Développement Durable »**



Certains indicateurs existent déjà dans des tableaux de bord (qualité, RH,...) communiqués aux services utilisateurs. La création d'un tableau de bord spécifique « Développement durable » est en cours de construction.

Communication externe :

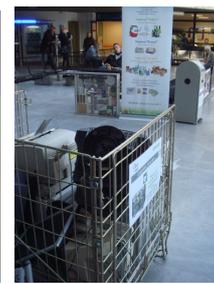
- **Site Internet**



La notion de Développement durable est abordée sur le site de l'HP Clairval dans l'onglet « Efficacité et Qualité ». Deux rubriques « actualité » et « Vie de l'établissement » permettent également la diffusion d'informations récentes (par exemple : communiquer sur nos journées de sensibilisation grand public).

- **Journées de sensibilisation**

Elles ciblent des thématiques à destination grand public, patients et professionnels ; elles sont organisées avec nos prestataires (Bronzo, Avenance, RTM, Dalkia,..).



- **Presse - Médias**

Lors de manifestations type « journée de sensibilisation », des communiqués de presse peuvent être envoyés à des journalistes en partenariat avec nos prestataires pour l'édition d'articles (ex : journée de sensibilisation sur le recyclage des déchets en 2010).



ACTIONS 2012-2013

- ⇒ Créer un tableau de bord spécifique « Développement durable »
- ⇒ Communiquer sur les engagements développement durable auprès des patients via la future chaîne interne diffusée sur les TV dans les chambres et salles d'attente

2.3 Politique & Plan d'actions pluriannuel

Conscient des impacts des activités sur l'environnement, l'Hôpital Privé Clairval s'engage dans une Politique de Développement Durable prenant en compte la dimension environnementale, économique, sociale et sociétale.

Notre engagement s'inscrit dans le cadre de nos missions de soins, de prévention et d'éducation pour une démarche environnementale de progrès permanent, volontariste et exemplaire.

L'objectif est triple : développer une gestion économiquement fiable, être un établissement socialement intégré et écologiquement respectueux.

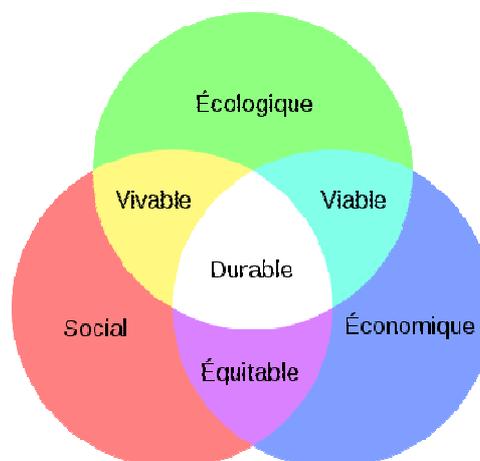
Cet engagement se traduit par :

- ⇒ un volet spécifique inscrit dans le projet stratégique d'établissement
- ⇒ la création d'un comité de pilotage développement durable, volontaire, transversal et pluri professionnel chargé d'élaborer un programme d'actions et d'en assurer l'animation et le suivi.
- ⇒ l'adoption d'un premier programme d'actions 2012-2013 formalisé, validé institutionnellement et mis en œuvre.

2.4 Bilan détaillé des actions menées entre 2008 - 2011 et Actions 2012-2013

Répartition selon les 4 axes:

- ⇒ **Environnemental**
- ⇒ **Social**
- ⇒ **Sociétal**
- ⇒ **Economique & Financier**



ENVIRONNEMENTAL





BILAN 2008 - 2011

Gestion optimisée des flux d'eau et d'énergie des bâtiments

Actions liées aux Energies renouvelables



- Etude sur la possibilité de mettre des panneaux photovoltaïques sur les toitures : L'étude a été réalisée en 2009 mais n'a pas abouti pour les raisons suivantes :
 - manque de surface suffisante pour une production suffisante
 - coûts trop importants (financement impossible par un organisme externe)
 - au fait que l'HP Clairval soit locataire et non propriétaire des locaux
- Prise en compte des facteurs de Développement Durable lors de rénovation de services depuis 2009:
 - ✓ Remplacement huisseries dans le service de Réanimation cardiaque pour obtenir une meilleure isolation thermique et phonique ainsi qu'une réduction de la consommation énergétique
 - ✓ Allumage et extinction automatique des éclairages dans les locaux logistiques, toilettes et douches, vestiaires
 - ✓ Commande d'éclairage en salle de réveil et couloirs de circulations
 - ✓ Pose de films solaires permettant un rejet de chaleur vers l'extérieur (dôme hall d'accueil, réanimation cardiaque, gymnase CMC, salle de réveil, laboratoire d'analyse,...)
 - ✓ Remplacement des revêtements muraux et sols: moindre utilisation de produits chimiques lors du bionettoyage
- Mise en place d'un groupe froid en 2011
Remplacement de la production de froid avec une supervision de l'installation ainsi qu'un performant système de récupération énergétique permettant de réaliser des économies d'énergie et de budget.



Actions liées à la Gestion de l'eau

- Installation progressive de robinetteries avec détection à cellule (lors de pannes ou rénovations), permettant des économies d'eau depuis 2008
- Suppression progressive des machines à refroidissement « eau perdue » permettant des économies d'eau depuis 2010
- Adaptation progressive des plantations au climat de la région afin de limiter l'utilisation d'eau d'arrosage depuis 2011

Actions liées à la Gestion de l'air

- Remplacement progressif des anciennes centrales de traitement d'air par de nouvelles moins énergivores depuis 2008
- Remplacement progressif des substances détruisant la couche d'ozone (gaz à effet de serre HCFC, R22, R12) via le remplacement des compresseurs depuis 2010
- Mise en place de silencieux sur les extracteurs d'air du TEP-Scan pour diminuer les nuisances sonores en 2011





ACTIONS 2012-2013

Objectif général sur les flux d'eau et d'énergie des bâtiments:

Optimiser la gestion de l'eau et la gestion de l'énergie dans les bâtiments et développer le recours aux énergies renouvelables dans la mesure du possible.

L'Hôpital Privé Clairval s'engage pour maîtriser sa dépense énergétique, et compte tenu des activités de soins, à choisir des équipements moins énergivores, dans la mesure où l'offre existe et à service médical rendu équivalent.

Concernant l'eau, nos efforts portent principalement sur le changement de comportements des personnels et des patients ainsi qu'à la mise en place progressive d'équipements moins consommateurs. Concernant l'énergie, l'établissement s'engage à contribuer aux engagements nationaux pris dans le cadre du Grenelle de l'environnement et à réduire de 20% d'ici 2012 la consommation énergétique des bâtiments afin de réduire leurs émissions de Co2 liées à la consommation d'énergie.

S'agissant des bâtiments existants, l'établissement s'engage à :

réaliser des audits énergétiques des bâtiments pour connaître la consommation d'énergie par m² avec intégration systématique dans le cahier des charges d'une analyse des possibilités de recours aux énergies renouvelables

mener des actions de rénovation énergétique des bâtiments au fur et à mesure des actions de rénovation lourde des bâtiments existants.

S'agissant des énergies renouvelables, l'établissement s'engage à poursuivre et favoriser dans la mesure du possible le recours aux énergies renouvelables lors des constructions neuves, de rénovations lourdes des bâtiments ou de remplacement d'installations thermiques en regard des possibilités

	Objectifs opérationnels	Indicateur	Valeur cible	Pilote	Echéance
Energies renouvelables	Optimiser la récupération d'énergie (récupération d'eau à certaines T° & connexion du CMC sur installation de HPC pour meilleur rendement)	Nb de litres d'eau consommés		Responsable Tech Sécurité + Dalkia	2012
Gestion de l'eau	Listing des machines à refroidissement par eau perdue et renouvellement	Listing exhaustif	100% des machines identifiées	Responsable Tech Sécurité + Dalkia	2012
Gestion de l'air	Initier une démarche DD avec le CLIN pour diminuer la ventilation la nuit			Responsable Tech Sécurité + CLIN	2012
	Cartographier le réseau d'évacuation eau/air/bruit avec Identification de tous les points et types de rejets, les risques générés Et les rattacher à un planning préventif	Cartographie & planning formalisés		Responsable Tech Sécurité	2012
	Ajuster la fréquence de changement de filtre des CTA en vue de réduire les déchets associés			Responsable Tech Sécurité + CLIN	2013
	Adapter la vitesse de la CTA en fonction de son utilisation permettant de réduire les consommations électriques			Responsable Tech Sécurité + CLIN	2013
Gestion des énergies	Initier une démarche éco énergétique en lien avec GDS (HP Clairval site pilote)			Responsable Tech Sécurité + GDS	2012-2013



BILAN 2008 - 2011

Actions liées aux déplacements



- Mise en place d'un Plan Déplacement Entreprise (PDE)
 - Un diagnostic a été établi avec l'aide de la chambre de commerce et l'ADEME en 2008. L'établissement a participé en 2009 à un retour d'expérience sur le PDE avec la chambre de commerce avec la présentation d'un plan d'actions réalisé en 2010 :
 - une convention portant sur les modalités de transport des personnels (tarif privilégié) a été signée entre HP Clairval et la RTM incitant les salariés à recourir aux transports en commun
 - 2 Journées de sensibilisation ont été réalisées sur le Développement Durable avec les partenaires RTM à destination professionnels, patients et visiteurs avec des stands :
 - ✓ élaboration et distribution d'un guide réflexe sur le transport
 - ✓ utilisation d'un outil d'aide à calculer l'impact carbone sur déplacement domicile-lieu de travail
 - ✓ essais de vélos à assistance électrique



ACTIONS 2012-2013

Objectif général sur l'impact carbone :

- Evaluer son impact « effet de serre » en établissant un bilan des quantités de gaz à effet de serre émises pour assurer son fonctionnement
- Réduire les émissions de gaz à effet de serre

L'hôpital privé Clairval s'engage à évaluer son impact pour ensuite arbitrer sur les mesures à mettre en œuvre.

	Objectifs opérationnels	Indicateur	Valeur cible	Pilote	Echéance
Déplacements	Réaliser un bilan carbone par organisme extérieur habilité par l'ADEME avec l'aide de Dalkia	Prise en compte des indicateurs définis		Dalkia + Resp Tech Sécurité + Prestataire DD	2012

Objectif général sur le transport et les déplacements du personnel, des patients et des visiteurs :

- Réduction des émissions de gaz à effet de serre liées aux transports

L'hôpital privé Clairval s'engage à faire évoluer de façon substantielle les modes de transport (salariés, personnels et visiteurs) de façon à accélérer la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

	Objectifs opérationnels	Indicateur	Valeur cible	Pilote	Echéance
Déplacements	Réaliser une étude sur l'externalisation des transports externes de l'établissement en vue de mutualiser certaines courses (sang, matériels, médicaments, documents administratifs,...)	Gaz à effet de serre Coût	En baisse En baisse	Direction	2012
	Créer un parking 2 roues aux abords de l'établissement facilitant le stationnement des vélos avec 2 parties dont l'une protégée avec toiture	Parking opérationnel		Responsable technique et sécurité	2013
	Proposer (via intranet) et encourager des mécanismes de covoiturage	Nb de trajet proposés	15	Attachée de direction	2012
	Poursuivre la promotion des alternatives à la voiture (continuer de faire bénéficier aux salariés la réduction suite à la convention RTM signée avec l'établissement, journées de sensibilisation avec test de vélos à assistance électriques,...)	Nb de salariés bénéficiant de la réduction Nb de journées		Attachée de direction + DRH	En continu



BILAN 2008 - 2011

Gestion des déchets

- Tri des Déchets d'Activité Ordures Ménagères (DAOM) et Déchets d'Activité de Soins à Risque Infectieux (DASRI) avec :
 - redéfinition des circuits (actualisation et création de procédures) depuis 2005
 - formations / sensibilisation continue des professionnels par l'IDE hygiéniste depuis 2005
 - nomination de référents hygiène par service de soins depuis 2005
 - mise en place d'indicateurs pour le suivi DASRI depuis 2004
 - mise en place d'un portique de détection déchets radioactifs en 2009
 - Réalisation d'audits internes annuels sur le respect des règles en matière de tri des déchets
- Mise en place de nouveaux circuits de collecte et de recyclage en partenariat avec notre prestataires (et notamment Bronzo) :
 - 2005 : des cartouches d'encre et piles avec nos fournisseurs
 - 2007 : carton
 - 2008 : papier dans les bureaux administratifs avec achats de containers
 - 2010 : papier étendu à l'ensemble des services de soins avec achats de containers
 - 2010 : plastiques bouteilles avec achats de containers spécifiques
 - 2010 : matériels et équipements informatiques/électroniques usagés avec caisses grillagées
- Outils de communication :
 - affichage de panneaux signalisant chaque type de tri sur les containers, élaboration d'un panneau extérieur présentant la zone centralisée de stockage de déchets mentionnant les différents types de déchets
 - 2 Journées de sensibilisation ont été réalisées sur le Développement Durable ciblant les actions liées à la gestion des déchets et le recyclage réalisés dans l'établissement à destination professionnels, patients et visiteurs avec des stands :
 - ✓ en 2009 : une journée avec l'élaboration et distribution d'un guide réflexe sur les bons gestes / réflexes Développement Durable
 - ✓ en 2010 : une journée avec notre partenaire Bronzo
- Quantification des types de déchets par secteur produits avec suivi d'indicateurs depuis 2009
- Initiation d'une cartographie des types de déchets par secteur produits avec suivi d'indicateurs en 2011





ACTIONS 2012-2013

Objectif général sur la gestion des déchets:

Mettre en place une démarche globale de réduction à la source, de tri, et d'optimisation de la valorisation des déchets.

L'hôpital privé Clairval s'engage à respecter la réglementation sur la filière de recueil et de traitement des déchets de soins (DASRI) et cytotoxiques.

Pour les déchets ménagers (DAOM) et autres types de déchets, l'établissement s'engage à en améliorer le tri, le recyclage et la valorisation et d'en diminuer la quantité produite.

Pour le traitement des effluents liquides et gazeux, l'établissement s'engage à mieux les caractériser puis de vérifier la bonne gestion au regard des exigences en matière de rejet des eaux vers les stations de traitements des eaux usées.

	Objectifs opérationnels	Indicateur	Valeur cible	Pilote	Echéance
Gestion des déchets	Cartographier le réseau d'évacuation Identifier tous les points et types de rejets, les risques générés			Resp Tech Sécurité + EOH	2012
	Audit de pratiques sur les types de déchets par service en vue d'optimiser le recyclage : service de soins avec (1 service pilote), bloc, administratif (optimiser le recyclage du papier)			Attachée de direction	2012
	Agrandir le périmètre de recyclage des déchets valorisables (choix des conditionnements produits avec notre prestataire Bronzo, circuits,...)	Type de conditionnement	Au moins 1 supplémentaire	Attachée de direction + Magasinier	2012 - 2013
	Poursuite des journées de sensibilisation ciblant des thématiques à destination du grand public avec des stands en partenariat avec nos prestataires (bronzo, dalkia, avenance,...)	Nb de journée	1 par an	Attachée de direction + responsable technique-sécurité	annuel
	Mettre en place une stratégie d'achats en pharmacie pour limiter les emballages des DM et médicaments	Type de conditionnement	Au moins 1 supplémentaire	Pharmacien	2012 - 2013

SOCIAL





Gestion des ressources humaines

BILAN 2008 - 2011

- Mise en place des Entretiens Annuels d'Appréciation (EAA) initiés en 2005 et généralisés depuis 2008 pour un recueil des besoins et attentes des personnels avec élaboration d'un référentiel de compétences (2008).
- Refonte de la stratégie de gestion des compétences dans l'établissements par la mise en place des Comités Carrières dès 2011 (détection des potentiels d'évolution, des souhaits professionnels des collaborateurs, des difficultés, des demandes de mobilité ou des départs à la retraite) et nouvelle politique de management de la Formation (recueil des souhaits individuels, arbitrages en Comités Carrières, pilotage du plan par la RRHF, externalisation de la gestion administrative du plan de formation, optimisation des financements).
- Enquêtes d'opinion auprès des professionnels en 2005, 2009 et 2011 pour recenser la satisfaction et les attentes des personnels. Ces enquêtes viennent alimenter la politique RH en menant des plans d'action associés.
- Mesures de recrutement et de maintien dans l'emploi de salariés handicapés avec Campagne d'information annuelle sur le handicap depuis la signature du 1^{er} accord en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés en 2008. Fort du succès du 1^{er} accord, la Générale de Santé a signé un 2nd accord portant sur les années 2011 à 2013. L'HP Clairval répond aux exigences de cet accord en employant 22 travailleurs handicapés dont 2 nouvellement embauchés en 2011 et en sous traitant la mise sous pli des bulletins de paie à un ESAT.
- Mesures de maintien dans l'emploi et d'accompagnement de fin de carrière des séniors via l'accord relatif au 2nde partie de carrière du groupe signé en 2009. Cet accord a permis la mise en place d'entretien de 2nde partie de carrière et de formation d'accompagnement des séniors au passage à la retraite.
- Mise en place d'un groupe de travail sur la réduction de la précarité au sein des populations ASDE et ASH dont les actions seront portées en 2012.


ACTIONS 2012-2013
Objectif général Ressources Humaines

La dimension sociale est une condition nécessaire au développement durable qui découle d'un équilibre complexe entre développement économique, progrès social et respect de l'environnement. C'est dans ce cadre qu'HP Clairval prend des engagements en termes de gestion des carrières, accompagnement des travailleurs handicapés, seniors, lutte contre la précarité au travers de notre politique de « pool », études relatives à la pénibilité des postes de travail ou dans le cadre du principe d'égalité H/F. L'établissement décline par ailleurs en interne une large politique d'amélioration de la **qualité au travail**.

	Objectifs opérationnels	Indicateur	Valeur cible	Pilote	Echéance
Evolution - Gestion des car- rières	Réalisation d'un comité carrière par service	Nombre de comité carrière	100% des services	DRH	15/09/2012
	Mise en place d'un plan de formation nominatif respectueux de la stratégie de l'entreprise et les besoins individuels de formation	Présentation du plan de formation 2013 nominatif en accord avec stratégie + besoins		RRH-Formation	31/10/2012
	Améliorer le financement du plan de formation 2012 : former mieux et plus efficace	Financement du plan de formation	90%	RRH-Formation	31/12/12
Lutte contre le handicap / maintient dans l'em- ploi des seniors	Favoriser le recrutement le maintien dans l'emploi de Travailleurs Handicapés	Maintenir le nb de TH à 22 (renouvellement départ en retraite)	22	RRH-Formation	31/12/12
	Accompagner les seniors dans leur fin de carrière	Réalisation d'entretien de fin de carrière	5	RRH-Formation	Fin 2012
Lutte contre la précarité	Création de pool ASDE	Recrutement : - 2 ASDE service jour - 1 ASDE réa jour	3	RUS associés (RUS nuit + Rus responsable pool) RRH-Formation	1 ^{er} trimestre 2012
	Création d'un pool ASH	Recrutement d'2 ASH pool	1	Responsable bionettoyage	1 ^{er} trimestre 2012
	Proposer aux vacataires ASDE et IDE présents les postes à pourvoir en CDI par LR	Nb de courrier de proposition	20	DSI DRH RRH-Formation	31/12/12
Lutte contre la pénibilité	Identifier les postes pénibles et réduire les facteurs de pénibilité	Mise en place d'1 cotation des postes de travail et d'un plan d'action si cotation > 50%	Tableau de cotation établi	DRH Equipe RH	1 ^{er} semestre 2012



ACTIONS 2012-2013

	Objectifs opérationnels	Indicateur	Valeur cible	Pilote	Echéance
Lutte pour l'égalité Homme/ Femme	Identifier les éléments de discrimination et les réduire	Mise en place d'une plan d'action sur l'égalité h/f	1	DRH Equipe RH	1 ^{er} semestre 2012
Qualité de vie au travail	Formalisation d'un plan d'amélioration de la qualité de vie au travail suite au résultat de l'enquête menée auprès du personnel en 2011	plan d'action + mise à jour du DUACT avec les éléments recensés	Plan d'amélioration rédigé	CHSCT RRH-Formation	1 ^{er} semestre 2012
	Réaliser une édition spéciale « Qualité de vie de travail » du journal interne et créer une rubrique dédiée au DD	Diffusion de l'édition	1	Attachée de direction	2012
	Poursuivre le programme de formation et journées de sensibilisation aux enjeux et aux projets développement durables	Nb de formation	Nb embauchés (parcours intégration)	IDE hygiéniste	En continu
		Nb de journées	1	Attachée de direction	2012
	Promouvoir la convention signée avec la RTM	Nombre d'abonnement	30	RRH-Formation	31/12/12
	Mise en place de la mutuelle d'entreprise avec prise en charge à 60% par l'employeur	Nombre de souscription	50% des collaborateurs en année 1	DRH RRH-Formation	31/12/12
	Réflexion sur la création d'une conciergerie (et durable si faisable)			Direction	2012-2013

SOCIÉTAL





BILAN 2008 - 2011

Ethique professionnelle
Qualité de vie au travailActions liées à l'Ethique professionnelle

- Initiation d'une réflexion avec les équipes de nuit avec coaching par une société externe en 2008 et extension de la démarche aux équipes de jour en 2009.

Le collectif cadre depuis 2010 a permis de mener une réflexion approfondie sur le métier de soignant, sa représentation auprès de différentes catégories socio-professionnelles. L'objectif poursuivi visait à la création d'une charte des valeurs soignantes partagées par tous qui définisse notre conception du « prendre soin » et apporte de la cohérence entre la prise en charge soignante et les objectifs institutionnels.

- Création d'un Comité Ethique en 2011 : le GREC (groupement de Réflexion Ethique Clairval)

Composition multidisciplinaire avec animation par un médecin extérieur et participation pluri professionnelle. Le GREC est un espace de réflexion qui nourrit un débat et qui ne peut être saisi. Il a été décidé de recenser dans un premier temps les thématiques pouvant faire l'objet d'un questionnement éthique ; une commission de filtrage choisira ensuite les thèmes à aborder thématiques abordées à partir d'un recueil des problématiques/ questionnements terrain.

Qualité de vie au travail

- Création d'une Crèche d'entreprise éco-label avec co-financement de plusieurs établissements. L'HP Clairval finance actuellement 16 berceaux (+1 en 2011/2010).
- Evaluation de la satisfaction auprès des personnels sur la qualité de vie au travail menée par la direction et le CHSCT sous forme d'enquête en 2011
- Accompagnement à la recherche de logement et au financement d'achat de logement en lien avec Unicil et Solendi.
- Mise en place dans le cadre du DIF de formation permettant de gérer son stress ou de s'initier à la sophrologie.
- Mise à disposition d'une salle pour le déroulement de 2 séances hebdomadaires de yoga au sein de l'établissement facilitant la participation des professionnels sur leurs lieux de travail et fonction de leurs plannings de travail. Les séances sont assurées par des professeurs diplômés.
- Mise en place de séances de réflexologie gratuite en 2010 et 2011 pendant la semaine mondiale de la réflexologie



Ethique professionnelle Qualité de vie au travail

- Avantages pour les salariés :
 - Salle de restaurant-self d'entreprise avec un choix de plats et un espace important
 - Avantages proposés par le CE (billetterie spectacles-cinéma-parc attraction, voyages, ...)
 - Vente régulière de produits (vêtements, bijoux, parfums,...) avec tarifs préférentiels coordonné par les membres du CE
 - Partenariat avec une salle de fitness et danse à proximité de l'établissement avec tarif préférentiel
 - Centre de dermatologie laser esthétique sur le site (laser épilation, lasers vasculaires, photothérapie dynamique, lumières pulsées...)

Manifestations sur site à destination du grand public

- Participation au Téléthon
- Organisation de manifestations en lien avec le dépistage (mars bleu, octobre rose, journée de l'audition...)

Actions humanitaires

- Actions de soins auprès de populations de pays émergents chaque année par des médecins & Formation et d'accompagnement des professionnels soignants locaux
- Dons d'équipements médicaux



ACTIONS 2012-2013

Objectif général sur le sociétal

Consciente que le développement durable intègre l'aspect sociétal, HP Clairval s'implique dans une démarche éthique et citoyenne.

	Objectifs opérationnels	Indicateur	Valeur cible	Pilote	Echéance
Ethique professionnelle	Poursuite du comité éthique (le GREC)	Nb de réunions		Directrice des Soins	2012-2013
	Formation langage des signes pour faciliter la communication entre patients et professionnels	Nb de formation		RRH-Formation	2012
Egalité des chances	Aide au financement d'une école à Haïti via l'association culturelle haïtienne « Seeds for the future »	Don + parrainages		Direction	2012
	Participation au réseau « 100 chances 100 emplois » destiné aux jeunes de milieux défavorisés sur Marseille	Réunions Envois des postes à pourvoir		DRH	2012-2013
Education à la santé	Poursuivre nos actions d'éducation à la santé notamment autour des pathologies chroniques ou post chirurgical	Nb de séances d'information-éducation Supports de communication		Directrice des Soins	2012-2013
Prévention	Poursuivre nos actions de prévention notamment par nos journées de sensibilisation (tabac, cancers ORL, risque-sécurité, hygiène, douleur, don d'organes,...)	Nb de journées de sensibilisation	Minimum 3 par an	Direction & CME	2012-2013
Dépistage	Poursuivre en parallèle de nos activités de dépistage à visée diagnostique nos manifestations autour du dépistage collectif (cancers ORL, octobre rose, mars bleu, ...)	Nb de manifestations	Minimum 3 par an	Direction & CME	2012-2013



ACTIONS 2012-2013

	Objectifs opérationnels	Indicateur	Valeur cible	Pilote	Echéance
Soins médicaux et chirurgicaux	Poursuivre nos missions de soins en dispensant des soins médicaux et chirurgicaux de qualité pour le plus grand nombre			CME	2012–2013
Accès aux soins	Continuer à garantir l'accès aux soins aux plus démunis	Nb de patients CMU		Direction	2012–2013
Accompagnement social des patients	Accompagner tout type de patient dans les problématiques sociales soulevées par son hospitalisation	Nb d'entretiens avec assistante sociale		Assistante sociale	2012–2013

ECONOMIQUE &





BILAN 2008 - 2011

Suivi des consommations Gestion des achats éco-responsables

Actions liées au Suivi des consommations

- Suivi rigoureux des consommations en matière de produits d'entretien, de papeterie, et divers consommables
- Evaluations et mises à jour en continu des dotations par services (produits d'entretien, papeterie, linge patient,...)
- Mise en place de tableaux de bord des achats suivis mensuellement depuis 2009
- Création de tableaux bord de suivi budgétaire par service communiqués aux utilisateurs intégrant les achats médicaux, RH, linge, matériel anti-escarre dès 2008 puis élargissement en 2011 aux consommables administratifs (papeterie, imprimés matériel informatiques, fournitures administratives, petit matériel médical)
- Réalisation d'un diagnostic énergétique en 2011 via Dalkia et remis à la direction pour analyse et plan d'action

Gestion des achats éco-responsables

- Elaboration d'une procédure Achats en 2011 clarifiant le rôle et le périmètre de chaque acteur tant au niveau local que régional/pôle et national clarifiant la marge d'autonomie pour l'établissement par rapport à la centrale d'achats
- Démarche d'achats éco-responsables pour certains produits :
 - remontée en 2011 de notre volonté d'une démarche d'achat éco-responsable auprès de la centrale d'achats GDS (via le référent pôle Marseille) pour que GDS intègre des critères liés au développement durable lors de la sélection des fournisseurs référencés
 - initiée depuis 2011 pour les achats hors référencement GDS (ex : peinture, revêtement sol, regroupement des livraisons par fournisseur dans la mesure du possible,...),
- Actions de sensibilisation/ gestes réflexes pour réduire le papier & le coût
 - Transmission via informatique du bon de commande d'économat
 - Paramétrer par défaut les imprimantes sur recto-verso et Noir & blanc
 - Utilisation du verso des fax comme brouillon
 - ...



Objectif général sur l'aspect économique et financier

L'objectif général de l'hôpital privé Clairval en la matière est de poursuivre ses efforts de développement du chiffre d'affaire et de maîtrise des diverses charges pour assurer la pérennité économique de l'entreprise et pour assurer sa capacité d'investissement.

Chaque action opérationnelle visant à signer notre engagement dans le DD devra être pertinente sur un plan économique : soit en étant « à même coût » ou à coût maîtrisé, soit en garantissant un retour sur investissement cohérent.

	Objectifs opérationnels	Indicateur	Valeur cible	Pilote	Echéance
Suivi des consommations	Mettre en place un outil de sensibilisation à destination des professionnels (via intranet + mails)	1 réflexe DD par mois	12	RAQ	2012
	Formalisation d'une politique de maîtrise des consommations et dépenses d'énergie			Responsable technique	2012
Gestion des achats écoresponsables	Poursuivre notre politique d'achat éco responsable initiée en 2011	Nb de produits écoresponsables achetés		Responsable achats	
Travaux	Poursuivre la mise en place d'actions visant à améliorer la qualité de vie au travail lors de travaux de rénovation (ergonomie du poste de travail, chambre patient,...)	Chambres rénovées	10	Responsable technique-sécurité	2013
		Locaux professionnels	5		2012-2013
	Réaliser des travaux de la zone logistique à l'arrière du bâtiment : - déplacer la zone déchets pour se mettre en conformité - faciliter l'accès aux livraisons - faciliter l'accès à la chapelle	non-conformité à la CCS		Responsable technique-sécurité	2012
Plaintes des proches	Absence				
	Plaintes des salariés / livreurs	Baisse significative			

2.5 Actions liées au Développement Durable de nos partenaires impactant notre établissement

BILAN 2008 - 2011

Prestataire Restauration—ELIOR

Actions liées à l'environnement :



- Limitation des emballages en verre (pour éviter l'évacuation de verre non recyclé à ce jour)
- Etude estimative de la production de bio déchets en restauration sur 2 semaines au sein de l'Hôpital Privé Clairval (site pilote soutenu par l'ADEME) en 2011
- Utilisation contrôlée des produits d'entretiens

Actions liées au social / sociétal :



- Formation et développement de carrière : en partenariat avec le Centre de réinsertion de la Rougère
- Formation à la démarche HACCP (décembre 2011) de toute l'équipe et séance annuelle de sensibilisation

Actions liées à l'économie/ finance :



- Formation sur le terrain des équipes sur le respect des process d'économies d'énergie
- Mise en place de stickers sur les équipements de cuisine sensibilisant les personnels aux économies d'énergie (robinetterie pour l'eau, interrupteur de lumière pour l'électricité, papier,
- Audit mensuel d'ECOLAB sur les consommations de produits d'entretiens et les consommations d'eau
- Mise en application des engagements d'ELIOR concernant les achats, la formation, les consommations de fluides.

Prestataire Technique—DALKIA

Ce prestataire est un partenaire privilégié au quotidien pour nous assister, nous conseiller dans notre démarche développement durable sur l'HP Clairval (ex : groupe froids, remplacement des gaz à effet de serre,...). Il est coordonné par notre service technique-sécurité interne.

Partenaire Imagerie

Actions liées à l'environnement :



- recyclage des cartouches imprimantes
- tri papier / carton / piles
- équipement en tenue tissu de l'ensemble des salariés
- Impression papier en place de film pour les clichés patient (à 80 % scan - IRM et 50 % en radio)
- Envoi des CR par mail auprès des correspondants qui en ont fait la demande
- déploiement de outlook par service pour diffusion des notes, et communication
- numérisation des docs patients pour règlement (Attestation CV, carte mutuelle, ...)

Actions liées au social / sociétal :



- Location des berceaux à la crèche
- mise en place d'horaires aménagés pour les secrétaires qui ont des jeunes enfants et qui en ont fait la demande
- optimiser l'installation d'internet vis à vis des utilisateurs (référencer les sites couramment utilisés)
- Remboursement des transports en commun dans le cadre de la loi

Actions liées à l'économie/ finance :

- diminuer l'enveloppe des éléments variables sur l'imagerie Clairval en jouant sur la polyvalence inter services pour les secrétaires



Prestataire Linge—ELIS

Actions liées à l'environnement :



Au niveau du centre :

- Recherche à minimiser autant que possible, à iso qualité, la quantité de produit chimique et d'eau utilisée en optimisant continuellement le process de lavage
- Optimisation au maximum des trajets effectués par les chauffeurs en logistique

Au niveau Groupe :

- La politique ELIS concernant le choix de nos fournisseurs privilégie les fournisseurs éco-responsable.
- Les fournisseurs Elis doivent garantir et être en mesure de prouver des améliorations environnementales continues dans divers domaines tels que le rejet dans les sols et dans l'eau, les émissions dans l'air, la pollution sonore...
- Ces critères sont vérifiés lors d'audit de suivi de nos fournisseurs.

Liées au social / sociétal :



Au niveau du centre :

- Organisation mensuelle d'événements festifs

Au niveau Groupe :

- Les fournisseurs ELIS doivent répondre à certaines exigences concernant la sécurité de leurs employés, les moyens sanitaires mis à disposition de leurs employés, leur temps de travail, leur salaire ...

PROGRAMME D' ACTIONS 2012-2013 DE NOS PARTENAIRES

	Objectifs opérationnels	Indicateur	Valeur cible	Pilote
Liées à l'environnement 	Respect de la saisonnalité des produits			ELIOR
	Gestion de l'eau lors des nettoyages et de la production alimentaire			ELIOR
	Intégrer la radiothérapie à la démarche DD de l'HP Clairval	Actions réalisées		Radiothérapie
	Déploiement et utilisation du PACS avec à terme suppression des clichés papier pour les radios au lit	Nb de clichés	40 clichés / jour soit à terme 14000 clichés en moins	Imagerie
	Déploiement de HM pour les bons internes HPC Imagerie	Nb de bon interne	12000 feuilles / an	Imagerie
	Suivi de la politique DD de l'usine ELIS			ELIS
Liées au social  	Partenariat avec les lycées hôteliers : apprentis et stagiaires			ELIOR
	Formation des collaborateurs en capacité d'évolution			ELIOR
	Mettre en place une pointeuse en vue de réduire le nb de feuilles mensuelles d'émargement du personnel et afin d'harmoniser le traitement des éléments variables (utilisation des flux informatiques)	nb de feuilles mensuelle d'émargement		Imagerie
Liées à l'économie/finance 	Suivi mensuel des consommations de vaisselle jetable et des flux			ELIOR
	Diminuer l'enveloppe des éléments variables sur l'Imagerie Clairval en jouant sur la polyvalence inter services pour les manipulateurs (garde / astreinte / absence)			Imagerie

2.6 Dispositif d'évaluation la stratégie Développement Durable

TABLEAU DE BORD SPÉCIFIQUE AVEC INDICATEURS CHIFFRÉS

L'hôpital Privé Clairval s'engage à construire un tableau de bord Développement Durable avec des indicateurs clé liés à chaque volet :

- ⇒ volet environnemental
- ⇒ volet social
- ⇒ volet sociétal
- ⇒ volet économique & financier

Avec pour chaque volet et chaque thématique:

- 1 ou des indicateurs quantitatif et/ou qualitatif
- avec une valeur cible (si possible chiffrée),
- un suivi par un pilote
- une communication aux professionnels par voie d'affichage
- fréquence : en fonction de l'indicateur (mensuelle, trimestriel semestrielle ou annuelle)

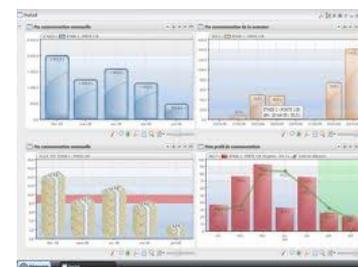


TABLEAU DE BORD DEVELOPPEMENT DURABLE HP CLAIRVAL (Cf. page suivante)

AUDITS INTERNES

Afin de vérifier le respect du programme d'actions mis en place au sein de l'établissement, l'hôpital Privé Clairval s'engage à :

- recueillir les attentes et conséquences des parties intéressées
- intégrer dans le plan annuel d'audits internes qualité, des audits sur des thématiques Développement Durable menés par l'équipe d'auditeurs internes
- réaliser un diagnostic (via internet) à partir du baromètre des établissements de santé afin de se comparer à d'autres établissements engagés dans une démarche développement durable

ECHÉANCES AUDITS EXTERNES

Visite de certification V2010 avec accueil des experts-visiteurs de l'HAS au 4^e trimestre 2012

TABLEAU DE BORD DEVELOPPEMENT DURABLE HP CLAIRVAL

<i>Indicateurs</i>	<i>Valeur cible 2013</i>	<i>Valeur réelle 2011</i>	<i>Valeur réelle 2012</i>	<i>Valeur réelle 2013</i>	<i>Valeur réelle 2012</i>
VOLET ENVIRONNEMENTAL					
Volume DASRI					
Volume DAOM					
Consommation électrique					
Consommation eau (nb litres : total + ratio par lit)					
Consommation produits lessiviels (cuisine)					
Consommation produits lessiviels (bionettoyage)					
Emissions de gaz					
Effluents					
VOLET ECONOMIQUE & FINANCIER					
Nombre de contentieux					
Coût contentieux					
Coût PSL (détruits)					
Coût périmés pharmacie					
VOLET SOIAL					
Turn-over personnel					
Taux AT					
Taux AES					
Nb d'heure de formation					
Coût formation					
% de personnel ayant eu 1 formation					
Taux d'EAA					
Répartition salaire H / F					
Taux d'absentéisme					
VOLET SOCIETAL					
Nb de revue morbidité-mortalité					
Nb d'infection nosocomiale					
Nb de manifestations / événements / journées portes ouvertes (conférences, téléthon, don sang, octobre rose, mars bleu,...)					
Nb d'expositions					
Nb de berceaux / coût					

L'hôpital Privé Clairval est un **acteur de santé majeur** dans la région.

Sa taille importante et le nombre élevé d' « utilisateurs » (personnels, praticiens, patients, visiteurs) en font une entreprise pour laquelle les enjeux en matière de développement durable sont nombreux et sensibles, en interne comme sur le plan local.

Depuis quelques années, des **actions concrètes** ont été conduites sous l'impulsion individuelle de collaborateurs motivés dans différents domaines comme la gestion des déchets, le recyclage... La politique qualité conduite depuis de nombreuses années a largement conduit nos actions et la méthodologie associée à ces dernières.

Depuis 2010, la Direction de l'établissement a investi largement ce champ du développement durable en mettant en œuvre des chantiers engagés en matière d'économies d'énergie, de qualité de vie au travail et de rôle sociétal.

La création du **Comité DD** en 2011 signe la volonté de la Direction et des équipes, d'inscrire le DD au plan stratégique et de s'engager sur un **plan d'actions pluriannuel**.

Le projet DD de l'hôpital Privé Clairval doit être **médiatisé pour être connu du plus grand nombre** : chaque personne doit avoir accès à la nature précise de notre engagement d'entreprise en matière de DD. Le projet doit inclure des actions de formation et sensibilisations du plus grand nombre d' « utilisateurs ».

Notre démarche DD sera **évaluée et réajustée** de manière continue et d'ores et déjà nous enregistrons des **résultats probants** pour les actions entreprises, ce qui nous encourage et nous motive à **poursuivre notre engagement**.