

# Projet d'établissement 2015-2019

## Volet Développement Durable



Version du 24/08/15 présentée  
à **l'approbation des instances**

## Volet Développement Durable du plan stratégique

**Introduction générale 3**

**Bilan des volets Développement Durable des plans stratégiques précédents 5**

**Objectifs du volet Développement Durable 10**

**Une élaboration participative 13**

**Coordonnée avec les autres volets du Plan Stratégique 14**

**Un volet décliné en huit domaines 15**

**Complété par trois projets et des actions de recherche médicale 20**

**Une déclinaison par GH, Direction et PIC 22**

**La gouvernance 23**

**Communication Animation Sensibilisation 24**

**Une visibilité institutionnelle forte 25**

**Annexe 47**

- 1 - la transition énergétique**
- 2 - les déplacements des professionnels**
- 3 - les transports de biens**
- 4 - les achats éco responsables**
- 5 - la gestions des déchets**
- 6 - l'hygiène des locaux**
- 7 - l'Hôpital Numérique**
- 8 - la responsabilité sociale**

### Introduction générale

Le Plan Stratégique 2015-2019 a confirmé l'engagement de l'APHP dans la responsabilité environnementale. Il en fait même une de nos priorités institutionnelles.

L'environnement est par ailleurs à nouveau une priorité nationale en 2015. La France se veut exemplaire en la matière et prévoit d'accélérer la transition vers une économie verte. La loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte et la biodiversité qui vient d'être adoptée illustre clairement cette volonté politique.

Cet engagement prendra tout son sens à l'occasion de l'organisation de la Conférence Paris Climat 2015 (COP21) du 4 au 10 décembre 2015.

Une dynamique s'est créée autour du Développement Durable et cette dynamique constitue une réelle opportunité pour ceux qui sont engagés dans des démarches de cette nature. Par contre, elle crée des contraintes fortes dès lors que les objectifs annoncés sont devenus plus ambitieux.

En considérant son impact sanitaire et sa visibilité économique et sociale, l'APHP en Ile de France est plus que tout autre établissement de santé dans l'obligation de signaler son engagement en la matière en prenant part significativement à ce nouvel élan national.

Ce volet du plan stratégique dédié au Développement Durable témoigne de cette volonté. Il est coordonné avec les autres volets de notre plan stratégique. Il se veut pragmatique et opérationnel. Il concerne toute notre institution, des Groupes Hospitaliers aux directions du siège, des services centraux et généraux, des services de soins aux structures logistiques et administratives. Il a également l'objectif d'associer l'ensemble du personnel à la réduction de notre impact environnemental et au développement de notre responsabilité sociale. Il est également pleinement inséré dans notre environnement et en phase avec les politiques environnementales conduites par la Ville de Paris et le Conseil Régional.

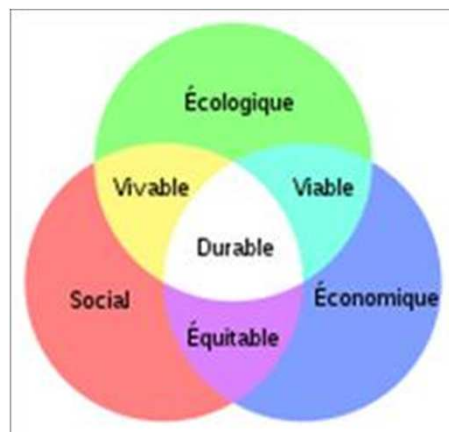
## Volet Développement Durable du plan stratégique

### Bilan des volets Développement Durable des plans stratégiques précédents

Cette démarche de Management Durable n'est pas nouvelle à l'AP-HP puisqu'elle a été formalisée en 2008 et en 2010 par deux Plans d'actions successifs sans faire l'objet de nouvelles inflexions depuis.

Cette priorisation réaffirmée incite donc à entreprendre un examen approfondi des très nombreuses actions entreprises depuis près de 10 ans.

Le management durable mis en place dans ce cadre, visait à prendre en compte les principes du développement durable apprécié dans ses trois composantes, économique, sociale et environnementale dans la gouvernance de l'institution.



Cette politique conjugait trois principes fondateurs:

- décliner une gestion économe des ressources,
- tendre à un management socialement responsable
- rechercher un fonctionnement respectueux de l'environnement.

### Bilan des volets Développement Durable des plans stratégiques précédents

Cinq axes stratégiques prioritaires avaient été retenus :

- Atteindre la Haute Qualité Environnementale en déclinant une politique patrimoniale, imprégnée des principes d'écoconstruction et d'éco-gestion, qui vise, en particulier, à « construire moins », en rationalisant les espaces et les organisations, afin de « construire mieux » et d'optimiser les investissements ;
- Maitriser les énergies dans une déclinaison combinée entre une meilleure performance énergétique des structures hospitalières, existantes et futures, et l'utilisation des énergies renouvelables ;
- Maitriser et valoriser les déchets, au-delà des contraintes réglementaires, en diminuant les volumes produits et en les valorisant au mieux ;
- Développer une politique d'achats responsables, en accompagnement des orientations précédentes, et plus ambitieuse s'agissant des clauses sociales et environnementales des marchés ;
- Intégrer la dimension sociale dans une relation durable avec ses parties prenantes.

Les plans d'actions mis en œuvre s'appuyaient sur 3 leviers (stratégie, management, communication). La dynamique AP-HP a été reconnue en externe, maintes fois sollicitée et plusieurs fois primée.

Le bilan des actions entreprises précédemment met en évidence des avancées significatives en la matière.

Les Directions du siège ont élaboré et mis en œuvre des politiques prenant en compte le Développement Durable .

Les groupes hospitaliers et hôpitaux hors groupe se sont organisés : des référents Développement Durable ont été désignés, des Comités de Pilotage Développement Durable ont été créés, des déclinaisons locales de la politique institutionnelles ont été élaborées. Tous se sont donnés les moyens de passer le cap de la certification V2010 de la Haute autorité de santé (HAS) qui comportait un volet développement durable.

### Bilan des volets Développement Durable des plans stratégiques précédents

#### ***Atteindre la Haute Qualité Environnementale***

Des cibles HQE ont été introduites dans les projets récents comme Laennec et Port Royal sans faire l'objet pour autant d'une certification. L'Institut d'Endocrinologie, Maladies Métaboliques et Médecine Interne de la Pitié-Salpêtrière a été certifié HQE avec cinq cibles très performantes pour une consommation annuelle calculée de 185 kWh/m<sup>2</sup> à comparer aux 350 kWh/m<sup>2</sup> constatés habituellement. Le projet PICPUS le sera également

#### ***Maitriser les énergies l'efficacité énergétique***

Un réseau de référents énergie des GH a été constitué. Quatre sources prioritaires d'efficacité énergétique ont été investiguées : la Gestion Technique Centralisée, l'Éclairage, le Chauffage-Ventilation-Climatisation et l'accès aux Certificats d'Économie d'Énergie. Les achats de gaz et d'électricité sont en cours d'optimisation. 15% des surfaces de l'APHP ont fait l'objet d'audit énergétique.

#### ***Utiliser les énergies renouvelables***

Une centrale d'énergie biomasse a été mise en service en 2014 sur le site de l'Hôpital Avicenne, permettant d'économiser 4 500 tonnes de CO<sub>2</sub> par an .

#### ***Maitriser et valoriser les déchets***

La plupart des sites ont mis en place un tri sélectif le plus exhaustif possible. Certaines filières déchets font l'objet d'un suivi à l'aide d'un outil de gestion documentaire. La majorité des marchés d'enlèvement, de transport et de traitement sont des marchés passés par ACHAT. Ces marchés ont des clauses écoresponsables.

#### ***Développer une politique d'achats responsables – ACHAT et AGEPS***

ACHAT a désigné un référent Développement Durable. La politique d'achat conduite est en phase avec les 3 axes et les onze chantiers du Plan National pour les Achats Publics Durables. Ainsi 100% des marchés, dans le cadre de la définition des besoins font l'objet d'une analyse approfondie visant à définir si des objectifs DD peuvent être prise en compte. Au moins 30% des marchés passés intègrent une clause environnementale et certains une clause sociale. Des facilitateurs d'insertion sont placés à l'interface hôpital/entreprise notamment la maison de l'Emploi de Paris qui suit les clauses d'insertion. Les marchés réservés sont également utilisés dans ce cadre.

### Bilan des volets Développement Durable des plans stratégiques précédents

L'appréciation en coût global ou coût complet est largement préconisée permettant ainsi d'intégrer plus pertinemment des critères environnementaux. La fin de vie et le recyclage des produits achetés qui pèsent sur la collecte des déchets et leur traitement sont également pris en compte.

Concernant l'AGEPS, un référent Développement Durable a été désigné. Un diagnostic Développement durable a été réalisé ainsi qu'un bilan carbone. Une charte d'engagement en faveur du développement durable a été élaborée. Une lettre d'information sur la qualité et le développement durable existe. Un groupe de travail multisectoriel se réunit régulièrement. Un abonnement entreprise auto lib pour 10 utilisateurs a été pris.

#### ***La politique Développement Durable des Services Centraux des Ambulances (SCA), des Blanchisseries (SCB) et de la Sécurité-Maintenance-Service (SMS)***

Ces trois services ont été certifiés ISO 14001. Cette certification a débouché sur la mise en place d'un Système de Management de la Qualité et de l'Environnement (SME) permettant le suivi et l'optimisation des consommations d'énergie et la gestion des déchets. Une veille réglementaire est également réalisée. Un audit transport des biens et des personnes a été lancé. Un premier achat groupé de 12 véhicules électriques a été réalisé.

#### ***Intégrer la dimension sociale***

Un Plan de Déplacement d'Entreprise (PDE) est en cours de déploiement au sein de l'APHP. Vingt-sept sites y sont assujettis à savoir ceux qui regroupent plus de 500 utilisateurs de véhicules particuliers, ce qui n'exclut pas les sites volontaires à initier un PDE lorsque la réglementation ne les y oblige pas. Une prestation d'accompagnement pour la mise en œuvre d'un PDE a été mise à leur disposition. Un comité de pilotage a été constitué. Sans attendre les résultats des diagnostics de ces PDE, plusieurs mesures ont été mises en place : incitation aux recours aux visioconférences, développement d'un site de covoiturage, installation de stations Velib à proximité des hôpitaux, prises d'abonnement Autolib et achats de véhicules électriques.

Des modules de formation continue dédiés au Développement Durable ont été mis en place au profit des GH, des directions du siège et des PIC. Ils concernaient : la sensibilisation aux problématiques environnementales, le traitement des déchets, les bilans carbonés et les achats écoresponsables. Ils sont aujourd'hui abandonnés faute de participants en nombre suffisant.



### Bilan des volets Développement Durable des plans stratégiques précédents

#### **Un bilan riche d'enseignement Autorisant des objectifs plus ambitieux et nouveaux**

L'ensemble de ces actions constituent sans nul doute, une base robuste pour construire la politique Développement Durable des années avenir. Cependant, on remarquera que :

- souvent les actions réalisées ne constituent que les phases initiales des projets identifiés et qu'il conviendra donc de les poursuivre en définissant une feuille de route et des indicateurs d'évaluation
- des thématiques entières sont absentes alors qu'elles ont des impacts environnementaux ou sociétaux forts

Il s'agit donc de poursuivre voire d'intensifier nos actions en cours et de les compléter dans un souci de limiter le plus drastiquement possible notre impact environnemental d'une part et de conforter notre responsabilité sociale d'autre part.

### Objectifs du volet Développement Durable

Sur la base de ce constat, nos futures actions devront prioritairement concourir à :

- **Réduire notre empreinte environnementale**
- **Accompagner et anticiper la recherche d'efficacité de l'institution**
- **Être en phase avec l'évolution de notre environnement réglementaire et sociétal**
- **Améliorer la qualité de vie au travail**
- **Améliorer la prise en charge de l'ensemble de nos usagers**
- **Participer à la mise en place d'organisation plus résiliente**

Ces objectifs concernent toutes les composantes de notre institution, des activités de soins aux fonctions administratives et logistiques

Ils devront être:

- compatibles avec ceux des Groupes Hospitaliers, des Directions du Siège et des PIC,
- réalistes économiquement parlant mais aussi en terme de déploiement opérationnel et en identifiant donc les ressources à mobiliser
- mesurables à l'échelle du plan stratégique en reposant sur un calendrier réaliste et sur des indicateurs pertinents

**La réduction de notre empreinte environnementale se décline en de nombreuses thématiques distinctes qui donneront lieux à des plans d'actions spécifiques. Il s'agit :**

- De L'efficacité Énergétique
- Du Recours Aux Énergies Renouvelables
- De La Maîtrise Des Déchets Et Leur Valorisation
- Des Achats Écoresponsables
- De La Mobilité Des Biens Et Des Personnes
- De L'impact Environnemental Du Déploiement Du Concept D'hôpital Numérique

**Cette réduction de notre empreinte carbone n'est pas contradictoire avec les efforts d'efficacité de l'APHP. Elle devrait même y participer activement, voire l'anticiper en maîtrisant notamment nos dépenses énergétiques et de transports.**

### Objectifs du volet Développement Durable

Il est effectivement possible :

- De consommer moins et mieux
- D'acheter mieux
- D'utilisant des énergies renouvelables déconnectées des couts du gaz et du pétrole
- De réduire les surfaces exploitées
- De réduire notre production de déchets et de les valoriser
- D'optimiser les transports notamment logistiques

**Il est par ailleurs indispensable d'être en phase avec l'évolution de notre environnement réglementaire et sociétal particulièrement impacté par la transition vers une société respectueuse de son environnement. Il s'agira de :**

- Décliner les conséquences de la loi de transition énergétique
- Contribuer à l'organisation de la COP21
- Tenir compte des aspirations sociétales de notre personnel et de nos usagers à vivre dans un environnement plus durable
- Participer aux recherches concernant l'impact de notre environnement sur la santé
- Apparaître comme une entreprise de santé exemplaire en la matière
- Intégrer les préoccupations des collectivités locales notamment en termes d'urbanisme durable

**L'amélioration de la qualité de vie au travail occupe une place privilégiée dans cette démarche qui se veut respectueuse de l'environnement mais aussi du bien être des professionnels. D'ailleurs nombreuses sont les actions qui, concomitamment, concourent à ces deux objectifs et créant ainsi du lien social autour d'un projet résilient, durable et sociétal comme :**

- Déployer un Plan de Déplacement d'Entreprise général
- Améliorer l'organisation du travail par une approche de responsabilité sociale et environnementale (RSE)
- Optimiser la logistique
- Travailler l'ergonomie et le confort thermique des lieux de travail
- Aménager les espaces extérieurs
- Développer la formation initiale et continue

### Objectifs du volet Développement Durable

**Ce constat vaut également pour l'amélioration de la prise en charge de l'ensemble de nos usagers. D'ailleurs de nombreuses actions participant à l'amélioration des conditions de vie au travail bénéficie de fait aux usagers comme :**

- Travailler l'ergonomie et le confort thermique des lieux de prise en charge et d'accueil
- Aménager les espaces extérieurs
- Faciliter l'accès par les transports en commun de nos hôpitaux

D'autres pourraient être plus spécifiques comme la prévention et l'information des usagers concernant l'impact de l'environnement sur la santé.

### Une élaboration participative

L'élaboration du projet s'est faite en associant l'ensemble des référents Développement Durable des Groupes Hospitaliers, des Directions et des PIC. Ces référents ont été réunis pour constituer un Comité de Coordination dans le but de les associer le plus largement possible à l'élaboration du projet. Un bureau a été également constitué pour assister le chargé de mission DD et préparer les travaux du comité.

Ce dernier a, dans un premier temps, validé huit domaines constitutifs du volet Développement Durable issus de l'analyse du bilan des actions précédemment réalisées et tenant compte des objectifs que s'était donnée l'APHP, à savoir :

- **La transition énergétique**
- **Les déplacements des professionnels**
- **Les transports de biens**
- **Les achats éco responsables**
- **La gestion des déchets**
- **L'hygiène des locaux**
- **L'Hôpital Numérique**
- **La responsabilité sociale**

Des groupes de travail ont été constitués pour chacun des domaines en s'assurant une représentation équilibrée des Directions du siège, des GH et d'experts.

Trois projets transversaux identifiés comme prioritaires ou méritant par leur contenu d'être mis en exergue ont également été identifiés. Il s'agit de :

- **Un Hôpital Nord durable**
- **Un siège exemplaire**
- **La Pitié-Salpêtrière, un Hôpital dans son écosystème**

De même l'intérêt de développer la recherche médicale dans ce domaine a été mis en évidence.

## Volet Développement Durable du plan stratégique

### Une élaboration participative

### Coordonnée avec les autres volets du Plan Stratégique

Ces huit domaines concernent souvent d'autres volets du plan stratégique et plus particulièrement les volets Immobilier, Logistique, Ressources humaines, Gestion des risques et qualité, Système d'information.

Afin de s'assurer de la coordination de ces différents volets et pour limiter les risque de doublon, un représentant de chacun d'entre eux fait partie intégrante du bureau du Comité de Coordination Développement Durable en plus de leur participation à ce dernier.

Une attention toute particulière a été apportée à la coordination avec le volet logistique. Naturellement, ces deux démarches présentent des recouvrements entre leurs domaines respectifs et le risque de doublon dans les travaux engagés des deux côtés était réel.

Quatre thèmes apparaissent à la fois dans le volet logistique, car ils concernent sans conteste des processus logistique et dans le projet de développement durable, car ils en sont d'indiscutables illustrations. Il s'agit :

- des achats éco-responsables,
- des transports de biens,
- de la gestion des déchets
- de l'hygiène des locaux

Ces thèmes sont donc intégrés au volet logistique. Ils ont par contre fait l'objet des déclinaisons spécifiques complémentaires induites par la prise en compte des problématiques environnementales.

### Un volet décliné en huit domaines

#### **La transition énergétique**

L'APHP consomme plus de 1000 GWh par an et environ 4 000 000 m<sup>3</sup> d'eau, ce qui correspond à une facture énergétique annuelle comprise entre 90 et 100 M d'euros. L'impact environnemental est considérable ainsi que les enjeux économiques au regard de la progression régulière des coûts des énergies.

L'énergie est donc un enjeu stratégique pour l'AP-HP et il est impératif de conduire une politique de transition énergétique caractérisée par la recherche d'une meilleure efficacité énergétique, le recours aux énergies renouvelables et la certification HQE des investissements immobiliers stratégiques, l'objectif final étant la réduction de notre facture énergétique de 20% entre 2013 et 2019 et le respect des nouvelles réglementations environnementales inscrites dans la loi de transition énergétique.

#### ***L'efficacité énergétique***

Un plan d'actions d'économies d'énergie sera mis en place d'ici fin 2015. Il sera décliné par Groupe Hospitalier courant 2016 sur la base d'audit ciblés. Une grande attention sera apportée aux mesures à prendre pour maintenir un niveau de confort acceptable pendant les épisodes caniculaires. Un programme de recherche concernant l'efficacité thermique des façades des bâtiments hospitaliers des années 1970, peu performants énergétiquement et très inconfortables sera conduit avec le soutien de l'ADEME. Une politique de sensibilisation aux comportements économes en énergie sera conduite.

#### ***le recours aux énergies renouvelables***

En 2014, 30% de la consommation d'énergie thermique de l'APHP est d'origine renouvelable, les sites parisiens étant raccordés au réseau de chauffage urbain parisien (CPCU) et la centrale biomasse de l'Hôpital Avicenne ayant été mise en service.

Il n'en demeure pas moins que l'APHP continuera à réduire ses émissions de gaz à effet de serre par l'utilisation de moyens de production d'énergie alternatifs. Seront étudiées les possibilités et les conditions de priorisation du recours au raccordement à des réseaux de chauffage urbain, à la géothermie et à la biomasse. 15 000 tonnes par an de CO<sub>2</sub> pourraient être économisées si l'on fait référence aux résultats obtenus à Avicenne.

### Un volet décliné en huit domaines

#### **La certification HQE**

L'AP-HP a décidé de certifier Haute Qualité Environnementale (HQE) ses opérations immobilières stratégiques, après une réflexion conduisant à prioriser dans le cadre de sa politique technique et développement durable les cibles « chantier à faible impact environnemental » « gestion de l'énergie » et « maintenance et pérennité des performances environnementales ».

Seront concernées les opérations RBI (bâtiment réanimation et blocs) de Mondor, le nouveau Lariboisière, HN2 (grand Hôpital Nord en remplacement de Bichat et de Beaujon) et le bâtiment dédié aux SSR/SLD de l'hôpital Ste Péline.

Les projets d'investissement plus modestes, sans être certifiés, intégreront systématiquement certains critères HQE.

#### **Les déplacements des professionnels**

L'APHP a souhaité mettre l'accent sur l'amélioration et l'optimisation des déplacements de l'ensembles de ses professionnels, aussi bien ceux réalisés pour se rendre au travail que ceux occasionnés par l'exercice de leurs missions.

Il s'agira donc de faciliter l'usage par nos agents d'autres moyens de transport que la voiture individuelle pour se rendre au travail, d'optimiser les déplacements intra-GH et intra-APHP et de réduire in fine l'impact carbone de l'APHP par l'utilisation d'un parc propre.

Les 26 sites assujettis réaliseront leur Plans de Déplacement d'Entreprise (PDE) d'ici 2016. L'usage des nouveaux modes d'accès au covoiturage sera promu.

Les déplacements intra-GH et intra-APHP seront optimisés et organisés en développant les visioconférences, en favorisant le covoiturage professionnel, en adaptant les véhicules aux usages, en finalisant et en mettant en œuvre la charte du télétravail de l'encadrement.

Un plan d'investissement de véhicules propres sera déployé (PIVP) notamment au bénéfice de la flotte de l'HAD qui représente plus de 50% des 630 berlines exploitées par l'APHP. L'usage des infrastructures propres existantes sera encouragé : Vélib, Autolib ..... Un réseau de bornes de charge sera réalisé.



### Un volet décliné en huit domaines

#### **Les transports de biens \***

Ce domaine regroupe l'ensemble des moyens qui concourent directement ou indirectement à l'acheminement de produits entre différents points tout en respectant les délais d'acheminement, leur intégrité, les conditions de transports et la réglementation. Sont ainsi inclus les transports internes, qui s'opèrent au sein d'un même site ou entre plusieurs sites d'un même GH, les transports externes, à savoir les flux qui entrent et sortent de chaque GH.

L'objectif général, quel que soit le champ impacté, est de simplifier, contrôler, maîtriser et harmoniser l'ensemble des circuits et des flux concernés. L'impact carbone de cette activité en sera de facto réduite. Le recours à un parc propre adapté à ces usages logistiques variés confortera cette réduction.

#### **Les achats éco responsables \***

Ce domaine recouvre l'ensemble des opérations qui permettent de disposer des biens et des services nécessaires à son activité qu'elle doit se procurer à l'extérieur (par exemple des flux physiques, des flux d'information,...) depuis la détermination de la stratégie, les modalités de définition des besoins, la négociation et l'attribution des marchés, la signature et l'exécution du contrat et le bilan et l'évaluation des fournisseurs.

Les dimensions économiques et éco responsables vont de pair. Concernant les achats durables, si des actions sont engagées, une politique centrale reste à formaliser conformément au plan national d'action pour les achats durables (PNAAD) 2015-2020, qui fixe des objectifs précis.

#### **La gestion des déchets \***

La prévention, le recyclage, la valorisation, le traitement et la réglementation sont très présents dans le domaine des déchets. De l'achat à la mise au rebus des articles ou matériels, il existe des moyens multiples et diversifiés pour améliorer la prise en charge des déchets, tant du point de vue de la gestion des risques que du développement durable, sans oublier les aspects purement financiers et réglementaires.

Les déchets produits en 2014 représentent 38 500 t qui correspondent, à l'issue des tris sélectifs mis en œuvre, à 31 200 t de déchets assimilés à des ordures ménagères (DAOM) pour un coût de traitement de 4 millions d'euros et à 7 300 t de déchets d'activité de soins à risques infectieux (DASRI) pour un coût de 4,9 millions d'euros.

### Un voler décliné en huit domaines

Tous les déchets produits à l'hôpital, à l'exception de l'amiante et des produits radioactifs faisant l'objet d'une réglementation spécifique déjà mise en œuvre, sont concernés. Il s'agit de réduire leur impact environnemental en agissant préventivement, en organisant et en développant des filières de valorisation et en respectant la réglementation et les politiques nationales.

#### **L'hygiène des locaux \***

Ce domaine fait partie de l'activité et de la qualité des soins puisqu'il recouvre l'ensemble des mesures destinées à améliorer l'état de santé et le confort des personnes et qu'il œuvre de façon importante dans la prévention des infections nosocomiales. Le versant logistique de ce domaine recouvre la mise en œuvre, l'organisation et le suivi des prestations de nettoyage et de bio nettoyage des bâtiments. A l'AP-HP, 85% du nettoyage des sites sont sous traités. Le secteur est hétérogène, tant au niveau du pilotage des achats que du management des équipes. Ces marchés de prestations de nettoyage, comme de nombreux marchés de prestations de services, comportent des clauses sociales et environnementales émanant du PNAAPD. Les clauses « développement durable » des marchés d'achats de produits et matériels portent également sur la santé et la sécurité des utilisateurs et sur la protection de l'environnement.

Il s'agira donc de promouvoir la formation des acteurs en hygiène hospitalière aux exigences du développement durable, d'introduire de nouvelles technologies moins polluantes et moins consommatrices d'énergie, de développer des clauses d'insertion sociale opposables aux prestataires, de promouvoir la mise en place de plans qualité – santé et sécurité au travail pour les agents des prestataires et les personnels en régie (AP-HP) et de poursuivre la rédaction des marchés d'achats de produits, de matériels et de prestations avec une clause environnementale.

*\* cette définition de domaine sous l'angle Développement Durable est complémentaire de celle figurant dans le volet logistique*

### Un volet décliné en huit domaines

#### L'hôpital numérique

De nombreux projets de dématérialisation sont en cours ou envisagés à moyen terme. Il s'agit donc de profiter des possibilités offertes par la mise en œuvre progressive de ce vaste projet d'Hôpital numérique pour réduire l'impact carbone de l'APHP, tout en maîtrisant l'impact environnemental généré par le déploiement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) qui induisent une forte consommation d'électricité et une production importante de déchets.

Des initiatives ont déjà été prises dont il conviendra de mesurer l'impact en terme de bilan carbone. Il s'agit de la gestion dématérialisée du courrier, de l'expérimentation de territoire de soins numérique, du développement des dossiers médicaux dématérialisés, de l'archivage électronique, de la diffusion d'appareils multifonctions, de l'optimisation des déplacements par recours aux visioconférences et au télétravail ....

#### La responsabilité sociale

La qualité de vie au travail doit être comprise comme le bien être au travail des professionnels qui composent l'AP-HP. C'est une condition fondamentale de la qualité durable de l'activité hospitalière.

La prévention des risques professionnels est également un enjeu de santé publique. Levier de performance, de fidélisation des personnels, elle participe à la durabilité de l'employabilité dans un contexte de départ à la retraite plus tardif et au maintien en emploi des plus vulnérables.

En temps qu'employeur l'APHP doit de plus s'engager autour des grands enjeux nationaux à conséquence sociétale. L'accès à l'emploi durable est un objectif majeur. L'APHP doit garantir des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et de maintien dans l'emploi pour toutes les catégories y compris les plus fragiles. Elle doit garantir des conditions d'exercice dans le respect des valeurs républicaines de laïcité, d'égalité et de non discrimination.

La formation et l'information de l'ensemble du personnel de l'APHP aux problématiques environnementales ainsi qu'à leurs déclinaisons dans le travail mais aussi dans leur sphère privée doivent également être une priorité d'action car cette problématique concerne tous les métiers de l'hôpital.

#### Un Hôpital Nord durable

La reconstruction de deux Hôpitaux existants de grande taille associée à celle d'une Université, son déplacement dans un territoire du Grand Paris en pleine recomposition modifient quelles que soient les problématique abordées, les modalités d'analyse. La problématique Développement Durable n'échappe pas à ce constat.

Le fait de devoir partir d'une feuille blanche, l'échelle et la nature éminemment complexe de la construction ainsi que son intégration et/ou son impact dans et sur un nouveau territoire sont de réelles opportunités pour repenser un Hôpital à faible impact environnemental et durablement résilient.

Une feuille blanche, un effet d'échelle important et un point de vue territorial, autant de possibilités d'échapper à des améliorations marginales de concept d'infrastructure, de processus d'exploitation médicale et technique ou bien de comportement pour engager, autant que faire ce peut, une ré-conception globale, pluridisciplinaire plus ambitieuse.

Pour ce qui concerne l'impact environnemental assimilable à la réduction des émissions des gaz à effet de serre identifié par le bilan carbone final et global du projet, un certain nombre de sujets de réflexion pourraient être retenus :

- Une conception architecturale et technique réellement innovante structurellement économe en énergie
- Le recours aux énergies renouvelables disponibles sur le territoire.
- Un usage des énergies territorialisé pour optimiser l'utilisation de la totalité de l'énergie disponible en permanence du quartier, le partage et l'optimisation de l'usage de cette énergie étant rendu possible par la dynamique d'urbanisation du quartier
- Une logistique organisée à partir d'une plateforme partagée insérée dans son environnement métropolitain optimisant les transports (primaires, intermédiaires et du dernier Km) et réduisant la production de déchets
- Une conception intégrant les recommandations issues d'un pré Plan de Déplacement d'Entreprise (PDE) à l'échelle du quartier

### Complété par trois projets et des actions de recherche médicale

Quant aux possibilités du projet à rester écologiquement responsable dans la durée, elle interroge notamment sa capacité :

- à mettre à disposition des locaux autorisant qualité de prise en charge des patients et qualité de vie au travail
- À s'adapter aux évolutions des modes de prises, de son volume d'activité, de son environnement social ou urbain etc ....

#### Un siège exemplaire

Une démarche intitulée, Siège exemplaire, sera réalisée, identique à celles conduites par nos ministères conformément à la demande du Premier ministre (circulaire 39246) invitant à bâtir un plan d'administration exemplaire.

Il s'agira de réduire l'empreinte environnementale des activités du siège et d'y améliorer la qualité de vie au travail.

#### La Pitié-Salpêtrière, un hôpital dans son écosystème

Il s'agira de mettre en exergue tout l'intérêt environnemental que représente la position urbaine stratégique du site de la Pitié-Salpêtrière pour y conduire une politique Développement Durable intégrée à son écosystème exceptionnel et à l'échelle de la cité hospitalière qu'elle constitue, de ses espaces extérieurs, et de la diversité des activités de son voisinage: la faculté, la gare et son projet etc. ....

Cette approche territoriale intéresse l'APUR (Atelier Parisien d'Urbanisme). Elle ferait écho aux réflexions, pour le coût amont, qui pourraient être conduites sur le même sujet pour l'Hôpital Nord.

#### La recherche médicale sur le développement durable

Elle pourrait concerner l'impact de la dégradation de l'environnement sur notre santé associant les problématiques d'écologie médicamenteuses, et plus particulièrement des antibiotiques, et d'écologie infectieuse, avec lutte contre les infections nosocomiales, et contre les infections bactériennes multi-résistantes.

### Une déclinaison par GH, Direction et PIC

Chaque groupe et hôpital hors groupe, chaque direction et chaque pôle d'intérêt commun (PIC) doit disposer d'un **projet Développement Durable**.

- S'il y en a déjà établi un avant la validation du volet Développement Durable du plan stratégique APHP 2015-2019, il conviendra de l'actualiser et/ou de le compléter au regard des orientations institutionnelles validées par les instances
- Dans le cas contraire, il conviendra d'en produire un au regard de ces orientations institutionnelles

Dans les deux cas, la **déclinaison de l'ensemble des huit domaines** et de leurs axes de priorité respectifs, est nécessaire.

Les déclinaisons des domaines communs aux volets logistique et Développement Durables devront être coordonnées.

Ces déclinaisons devront être adaptées aux **spécificités de chacun des groupes Hospitaliers ou hôpitaux**: localisation géographique (Paris intramuros, première couronne etc.), du nombre de sites composant le GH), de leur activité, de l'état de leur immobilier etc.

Des actions Développement Durable propres à un pôle pourraient figurer le cas échéant dans leur contrat.

### La gouvernance

#### Quatre niveaux de gouvernance ou de pilotage sont envisagés.

Un **Comité Stratégique Développement Durable** présidé par la secrétaire générale, constitue le niveau de pilotage et de suivi institutionnel du volet Développement Durable de notre plan stratégique. En font partie:

- Un représentant de la CME
- Trois DG ou DGA des GH suivant : HUPNVS , Pitié-Salpêtrière, HU Henri-Mondor
- La directrice de l'HAD
- Deux représentants du bureau du Comité de Coordination DD
- Le Directeur ou son représentant de la DRH, de la DEFIP, de la DOMU, de la DPUA, de la DSI, de la DSAP, de la Direction de la communication, de la DAJ et du Département politique logistique.

Les éléments décisionnels soumis au comité stratégique ou les bilans qui lui sont présentés sont préparés par un **Comité de Coordination** rassemblant l'ensemble des référents Développement Durable de l'APHP et animé par le chargé de mission DD.

Ce comité est nourri par les travaux d'un **bureau** composé quasi paritamment de référents DD de Groupe Hospitalier et des directions du siège complété par un représentant de la direction de la communication et d'un membre de la CME. Deux de ses membres font partie du Comité Stratégique.

Des groupes de travail ont par ailleurs été composés à l'occasion de l'élaboration du projet pour chacun des domaines constitutifs du projet. Un binôme d'animateurs a été désigné, constitué par un référent de GH et par un référent de la direction du siège concernée par le domaine ou bien par un expert. Ces groupes continueront à se réunir pour suivre l'état d'avancement des projets de leur domaine.

Enfin, sera constitué **au niveau de chaque groupe hospitalier (ou hôpital hors groupe), un comité Développement Durable** en charge de l'élaboration et du suivi de la déclinaison locale du volet DD du plan Stratégique , animé par le référent DD du GH.

### Communication Animation Sensibilisation

Ce projet par nature concerne l'ensemble des professionnels de l'APHP et ceci quelles que soient les fonctions exercées. Le panel d'actions envisagées est par ailleurs particulièrement varié et diffus. Beaucoup d'entre elles relèvent d'évolutions comportementales collectives mais aussi individuelles.

La réussite du projet repose donc pour partie sur la mobilisation de chacun d'entre nous.

Dans un tel contexte, ce projet ne peut aboutir sans un volet communication important ayant pour objectifs :

- Le partage des expériences réussies en interne ou en externe
- La sensibilisation aux problématiques environnementales comme facteur de mobilisation
- L'information concernant le déroulement du projet
- L'animation à proprement parler du projet
- Le recueil d'initiatives individuelles potentielles

A minima devrait donc être créé un espace de partage dédié au volet Développement Durable comme le share point envisagé par le projet logistique.

Un plan de communication devra également être déployé pour:

- informer et sensibiliser les professionnels de l'AP-HP aux enjeux du développement durable et de sa déclinaison dans le plan stratégique
- coordonner nos actions avec celles qui rythment l'agenda national en la matière,
- planifier des événements marqueurs de la dynamique de notre projet,
- encourager les initiatives remarquables qu'elles soient collectives ou individuelles,
- dynamiser la démarche en favorisant la prise de connaissance d'expériences remarquables



### Une visibilité institutionnelle forte

Ce projet doit être conforté par une visibilité institutionnelle forte au service de sa dynamique de mise en œuvre.

Cette dynamique créée par l'élaboration même de ce volet environnemental doit être confortée par la signature d'un accord cadre avec l'ADEME, reconnaissant ainsi la valeur de notre engagement.

Notre approche thématique et par projet devrait également favoriser une collaboration avec la Ville de Paris qui partage certaines de nos préoccupations, préoccupations qui ne trouveront des réponses pertinentes qu'à l'échelle de l'agglomération.

Notre engagement se traduira aussi par la participation à la COP21 de décembre ainsi qu'aux cercles de réflexion « environnementaux » nationaux notamment pour ce qui concerne nos trois projets DD au regard de leur échelle et des thématiques innovantes qu'ils mobilisent.

## LES FICHES PAR DOMAINE

- 1 - la transition énergétique**
- 2 - les déplacements des professionnels**
- 3 - les transports de biens**
- 4 - les achats éco responsables**
- 5 - la gestions des déchets**
- 6 - l'hygiène des locaux**
- 7 - l'Hôpital Numérique**
- 8 - la responsabilité sociale**

# Transition énergétique efficacité énergétique

<p><b>1</b> TRANSITION ENERGETIQUE</p> <p><b>2</b> DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS</p> <p><b>3</b> TRANSPORT DE BIENS</p> <p><b>4</b> ACHATS ECO RESPONSABLES</p> <p><b>5</b> DECHETS</p> <p><b>6</b> HYGIENE HOSPITALIERE</p> <p><b>7</b> HÔPITAL NUMERIQUE</p> <p><b>8</b> RESPONSABILITE SOCIALE</p>	Contexte et objectifs	Périmètre	Coordination
	<p>L'énergie est un enjeu stratégique pour l'AP-HP dont l'impact devient de plus en plus significatif, non plus seulement en financier mais également en termes d'image, d'exemplarité (prise en compte par l'hôpital des problématiques sociétales actuelles) et du respect de la réglementation environnementale.</p> <p>Il faut ainsi documenter et mettre en œuvre une politique efficace d'efficacité et de performance énergétique permettant notamment de répondre aux objectifs fixés par le Directeur Général (-20% sur la facture énergétique à réaliser entre 2013 et 2019) et aux différentes obligations réglementaires qui nous incombent.</p> <p>Le parc de matériel à usage médical sera intégré à la démarche</p>	Sites APHP	DEFIP – DMOAPT – SSMGR
	Description des projets	Acteurs mobilisés	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Structuration de la politique énergétique</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mise en place d'un réseau AP-HP de référents énergie nommés par les Directeurs des GH, des hôpitaux hors GH et des PIC et animé par l'équipe d'ingénieurs experts de la DEFIP/DMOAPT/SSMGR</li> <li>○ Création, sur 2015, de 4 groupes de travail internes sur les thèmes prioritaires suivants :           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificats d'Economie d'Énergie</li> <li>• Gestion Technique Centralisée (Supervision, comptage, pilotage, régulation)</li> <li>• Eclairage (LEDs et équipements annexes intelligents, revue du marché REXEL)</li> <li>• Climatisation – Ventilation – Chauffage (Centrales de Traitement de l'Air, free cooling, groupes de climatisation réversible, mise en conformité - R22 -, actions à réaliser sur la régulation des installations de chaud, l'architecture et les réseaux de distribution)</li> </ul> </li> <li>○ Réalisation d'un tableau de bord sur la durée du Plan Stratégique 2015-2019 reprenant les éléments ci-dessus mais également :           <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Eau</b> (Analyse du maillage des réseaux d'adduction, recherche d'optimisation)</li> <li>• <b>Isolation du bâti</b> (Façade active - laboratoire pour la réhabilitation d'une enveloppe)</li> <li>• <b>Réduction des surfaces</b></li> <li>• <b>Audits / diagnostics</b> (Audits énergétiques, comptage, diagnostic de performance énergétique)</li> <li>• <b>Energies renouvelables</b> (réseaux de chauffage urbain vertueux, biomasse, géothermie)</li> <li>• <b>Incitations fiscales et subventions</b> (CEE, Fonds chaleur, etc.)</li> <li>• <b>Achat groupé d'énergies</b> (Massification pour toutes les énergies)</li> <li>• <b>Organisation</b> (reporting, convention à établir avec l'ADEME, certification HQE)</li> <li>• <b>Communication – Sensibilisation</b> (Sensibilisation des personnels, des patients et des visiteurs)</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p>DEFIP – DMOAPT – SSMGR</p> <p>Tous les sites de l'AP-HP</p>	
	Indicateurs et/ou livrables		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'un plan d'actions d'économies d'énergie d'ici fin 2015</li> <li>• Consommation d'énergie annuelle (électricité, gaz naturel, chauffage urbain) (GWh)</li> <li>• Consommation d'énergie annuelle / m<sup>2</sup> (kWh/m<sup>2</sup>SDPC)</li> <li>• Consommation d'énergie annuelle / m<sup>2</sup>.DJU (Wh/m<sup>2</sup>SDPC.DJU)</li> <li>• Facture énergétique (k€ TTC)</li> <li>• Réduction des surfaces (%) à chaque opération de restructuration</li> <li>• Réalisation d'audits énergétiques d'ici 2017</li> <li>• Résultats d'études ciblées (gains observés en €)</li> </ul>		

# Transition énergétique certification HQE

<p><b>1</b> TRANSITION ENERGETIQUE</p> <p><b>2</b> DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS</p> <p><b>3</b> TRANSPORT DE BIENS</p> <p><b>4</b> ACHATS ECO RESPONSABLES</p> <p><b>5</b> DECHETS</p> <p><b>6</b> HYGIENE HOSPITALIERE</p> <p><b>7</b> HÔPITAL NUMERIQUE</p> <p><b>8</b> RESPONSABILITE SOCIALE</p>	Contexte et objectifs	Périmètre	Coordination
	<p>L'AP-HP a décidé de certifier HQE ses opérations immobilières stratégiques, après une réflexion conduisant à prioriser dans le cadre de sa politique technique et développement durable, les cibles « chantier à faible impact environnemental » « gestion de de l'énergie » et « maintenance et pérennité des performances environnementales ».</p> <p>Le processus de certification Certivéa nécessite un système de management de la qualité et un suivi spécifique qui nécessite un travail particulier de suivi en maîtrise d'ouvrage qui mérite d'être géré avec des référents dédiés intégrés au sein des équipes de maîtrise d'ouvrage de l' AP-HP.</p>	Projets immobiliers stratégiques AP-HP	DEFIP - DMOAPT
	Description des projets	Acteurs mobilisés	
	<p>Cette démarche a été engagée avec la certification HQE et la labélisation THPE du bâtiment IE3M à la Pitié Salpêtrière livré en novembre 2013 et réalisé en PPP avec Bouygues, maître d'ouvrage, porteur de la certification qui était une exigence du contrat.</p> <p>La certification du bâtiment Picpus réalisée en conception-réalisation est en cours.</p> <p>La certification du Nouveau Lariboisière a été retenue (40 000 m<sup>2</sup> - programmation en cours).</p> <p>L'analyse d'opportunité est en cours pour les opérations RBI (bâtiment réanimation et blocs) de Mondor, pour HN2 (grand Hôpital Nord en remplacement de Bichat et de Beaujon) et le bâtiment de 252 chambres de SSR/SLD de Ste Péline dans le XVI<sup>ème</sup> arrondissement de Paris.</p> <p>De manière à pouvoir avoir une politique unifiée, indépendante de bureaux spécialisés dont les logiques et actions ne sont pas consolidées, l' AP-HP souhaite recruter ou intégrer à ses équipes un spécialiste de la démarche HQE qui sera le référent pour les opérations d'investissement et garant d'une progression de l'Institution dans sa politique de certification HQE de ses opérations stratégiques en phase programme et phase études dans un premier temps.</p> <p>Les projets de certification HQE cités associeront le personnel médical</p>	<p>DEFIP – DMOAPT</p> <p>Sites ayant un projet Immobilier stratégique</p>	
	Indicateurs et/ou livrables	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement de la démarche, travail avec Certivea sur l'amélioration du référentiel « bâtiment sanitaires »</li> <li>Etablissement d'un guide des bonnes pratiques de la certification se référant aux opérations où la démarche est engagée</li> <li>Guide méthodologique de diffusion des bonnes pratiques</li> <li>Traçabilité du travail engagé concourant aux certifications aux différents stades d'avancement</li> <li>Tendre vers une démarche de sensibilisation concernant la qualité environnementale sur des petits projets</li> </ul>	

# Transition énergétique recours aux ENR

<p><b>1</b> TRANSITION ENERGETIQUE</p> <p><b>2</b> DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS</p> <p><b>3</b> TRANSPORT DE BIENS</p> <p><b>4</b> ACHATS ECO RESPONSABLES</p> <p><b>5</b> DECHETS</p> <p><b>6</b> HYGIENE DES LOCAUX</p> <p><b>7</b> HÔPITAL NUMERIQUE</p> <p><b>8</b> RESPONSABILITE SOCIALE</p>	Contexte et objectifs	Périmètre	Coordination
	<p>Étudier les possibilités et les conditions de priorisation du recours à la géothermie ou à la biomasse (VS raccordement au chauffage urbain)</p> <p>Réduire les émissions de gaz à effet de serre de l'Institution par l'utilisation de moyens de production d'énergie alternatifs</p>	Sites APHP	DEFIP – DMOAPT - SSMGR
	Description des projets	Acteurs mobilisés	
	<p><u>Géothermie</u> : Réaliser une étude de faisabilité technique et financière sur ce type de technologie. Cela pourrait notamment être le cas sur le site de Louis Mourier (biomasse VS géothermie) et pour le nouveau Lariboisière (thermo-frigo pompe)</p> <p><u>Biomasse</u> : Réaliser dès que cela est envisageable, et si aucun potentiel de géothermie, de raccordement à un réseau urbain existant ou de récupération d'énergie fatale n'est possible, une centrale d'énergie biomasse sur certains sites de l'Institution. Les sites de Charles Foix et d'Antoine Béchère font actuellement l'objet d'une réflexion approfondie sur ce sujet.</p> <p>Réflexion éventuelle à mener sur d'autres types de technologie (énergie solaire par exemple).</p>	<p>DEFIP – DMOAPT - SSMGR</p> <p>Sites intéressés par le développement d'énergie renouvelables</p>	
	Indicateurs et/ou livrables	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raccordements aux réseaux de chauffage urbain réalisés</li> <li>• Coût de l'investissement (k€ TTC)</li> <li>• Coût d'exploitation prévisionnel (k€ TTC)</li> <li>• Retour sur Investissement (années)</li> <li>• Montant des subventions obtenues (k€ TTC)</li> <li>• Part d'utilisation de la géothermie /biomasse dans la consommation d'énergie totale du site (%)</li> <li>• Tonnes de CO<sub>2</sub> économisées</li> </ul>	

# Domaine Déplacement du Personnel

- 1 TRANSITION ENERGETIQUE
- 2 **DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS**
- 3 TRANSPORT DE BIENS
- 4 ACHATS ECO RESPONSABLES
- 5 DECHETS
- 6 HYGIENE DES LOCAUX
- 7 HÔPITAL NUMERIQUE
- 8 RESPONSABILITE SOCIALE

Contexte et objectifs	Périmètre	Coordination
<p>LES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS se déclinent en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Déplacements domicile/travail</li> <li>- Déplacements à titre professionnel</li> </ul> <p>Les organisations et supports de ces deux sujets sont distincts. Mais dans tous les cas, il s'agit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- faciliter l'usage par nos agents d'autres moyens de transports que la voiture individuelle</li> <li>- optimiser les déplacements intra GH et intra AP-HP</li> <li>- diminuer l'utilisation de moyens polluants et réduire de fait l'empreinte carbone.</li> </ul> <p>Le plan de protection de l'atmosphère (PPA) pour l'Île de France a été renforcé en 2013. Il comprend une mesure obligeant les établissements générateurs de trafic à réaliser des Plan de Déplacement d'Établissements (PDE).</p> <p>Une entreprise, une collectivité ou une administration est assujettie à un PDE obligatoire si le produit entre son nombre de salariés et le taux moyen d'utilisation de la voiture particulière parmi les personnes venant travailler dans la commune de l'implantation de cet établissement est supérieur à un seuil qui caractérise la structure de grand générateur de trafic. L'<a href="#">arrêté n°2013-084-0002 du 25 mars 2013</a> fixe ce seuil à 500, ce qui porte le nombre de site assujettis à l'AP-HP à 29.</p>	<p>GH, PIC, hôpitaux Hors GH</p>	<p>DRH de l'AP-HP Et DEFIP</p>
Description des projets	Acteurs mobilisés	
<p><b>DEPLACEMENT DOMICILE/TRAVAIL :</b></p> <p>Les 29 sites de l'AP-HP assujettis à l'obligation de réaliser un PDE doivent mener plusieurs étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nomination d'un correspondant Plan de déplacement d'établissement (PDE) par site assujetti (arrêté interpréfectoral n°20130840002)</li> <li>- Constitution d'un comité de pilotage PDE (si une structure pilotage « développement durable » n'est pas déjà constituée)</li> <li>- Réalisation d'un PDE comportant plusieurs étapes : <ul style="list-style-type: none"> <li>o diagnostic quantitatif et qualitatif sur l'accessibilité du site, l'offre de transport, les pratiques de déplacement des agents...</li> <li>o fixation d'objectifs de réduction des déplacements de report modal de la voiture particulière vers les modes alternatifs de transport, ..</li> <li>o un plan d'actions, comprenant notamment des mesures spécifiques</li> <li>o en cas de pic de pollution, et suivi annuel au niveau des Directions Régionales et Interdépartementales de l'Environnement et de l'Energie (DRIEE)</li> </ul> </li> </ul> <p>Possibilité de recourir à une prestation d'accompagnement dans la mise en œuvre des PDE avec des marchés subséquents, découlant de l'Accord cadre multi-attributaire disponible depuis mars 2015 sur le Webachat.</p> <p>Pour les déplacements professionnels, le personnel médical est évidemment aussi largement concerné ; un bilan des regroupements de site en GH, et des services en pôles, sur ce plan est souhaitable, pour servir de base à un plan de rationalisation</p>	<p>HAD DRH DACSEL ACHAT Conseil régional DRIEE IdF ADEME</p>	

- 1 TRANSITION ENERGETIQUE
- 2 **DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS**
- 3 TRANSPORT DE BIENS
- 4 ACHATS ECO RESPONSABLES
- 5 DECHETS
- 6 HYGIENE DES LOCAUX
- 7 HÔPITAL NUMERIQUE
- 8 RESPONSABILITE SOCIALE

Description des projets	Acteurs mobilisés
-------------------------	-------------------

**DÉPLACEMENT À TITRE PROFESSIONNEL :**

2 axes majeurs de travail :

- déplacements usuels de type, soins HAD (organisés)
  - o La démarche consiste à mettre a disposition des utilisateurs un parc de véhicules verts , en ajustant les organisations et en intégrant les contraintes.
- déplacements ponctuels (non organisés)
  - o La démarche consiste à proposer des alternatives aux déplacements, ou des organisations souples d'utilisation du parc:
    - Valoriser la vidéo conférence
    - Promouvoir l'usage de nouveaux modes d'accès au covoiturage , y compris intra AP-HP
    - Favoriser les transports en communs
    - Passer des accords avec autolib ou équivalent
    - Déployer un réseau de bornes de charge
    - Finaliser et mettre en œuvre une charte de télétravail pour l'encadrement

HAD  
DRH  
DACSEL  
ACHAT  
Conseil régional  
DRIEE IdF  
ADEME

**Indicateurs**

**DEPLACEMENT DOMICILE/TRAVAIL :**

- taux de réalisation de plan de déplacement d'établissement

**DÉPLACEMENT À TITRE PROFESSIONNEL :**

- taux de réduction de parc
- taux d'utilisation de véhicules propre
- taux de renouvellement du parc

# Domaine Transport de Biens

1 TRANSITION ENERGETIQUE

2 DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS

3 **TRANSPORT DE BIENS**

4 ACHATS ECO RESPONSABLES

5 DECHETS

6 HYGIENE DES LOCAUX

7 HOPITAL NUMERIQUE

8 RESPONSABILITE SOCIALE

## Contexte et objectifs

- L'AP-HP, dans un souci d'efficacité, a l'obligation de faire évoluer sa logistique, dont les cibles sur la partie transports sont :
  - de mieux maîtriser et ordonner ses circuits
  - de rationaliser, massifier et coordonner ses organisations
  - de répondre aux exigences réglementaires, de conformité
  - de participer aux efforts budgétaires, par une dépense maîtrisée et ajustée.
- La logistique du transport et des flux à l'AP-HP est un versant qui a des ramifications et des incidences sur de nombreux champs.
- L'objectif général, quelque soit le champ impacté, est de simplifier, contrôler, maîtriser et harmoniser les circuits et les flux.
- Développement durable :
  - optimiser les flux et les charges (moins de kms pour plus de **matière transportée**)
  - réduire l'impact carbone par l'utilisation d'un parc propre

## Périmètre

Transport :  
 ■ D'examens biologiques  
 ■ De médicaments  
 ■ De courrier, etc...

## Coordination

**SG - SMS**

## Description des projets

- Dématérialiser les envois de courrier
- Répondre mieux aux normes COFRAC pour le transport des examens biologiques
- Organiser, coordonner, massifier et fluidifier les transports intra-sites, intra GH et intra AP-HP
- Analyser les flux et impacts financiers des transports urgents entre PUI ou AGEPS, hors plages horaires d'activité des coursiers
- Respecter les normes ADR pour tout transport de matières dangereuses sur route (formation du personnel, aménagement des véhicules, etc...) ou aérien

## Acteurs mobilisés

ACHAT  
 AGEPS  
 DEFIP  
 DSI  
 GH  
 Mission DD  
 Pôles de Biologie

### Objectif d'économies APHP (2015-2019)

- A compléter

### Indicateurs

- Coûts d'affranchissement v/s dématérialisation
- Coûts et flux de transport des examens biologiques (agents AP v/s prestataires)
- Suivi des réclamations (temps de transport, pertes, etc...)
- Suivi des coûts d'entretien des véhicules
- Taux de vétusté du parc
- Taux d'utilisation
- Pourcentage de véhicules propres (électriques, hydrogènes, hybrides,..)



1	TRANSITION ENERGETIQUE
2	DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS
3	<b>TRANSPORT DE BIENS</b>
4	ACHATS ECO RESPONSABLES
5	DECHETS
6	HYGIENE DES LOCAUX
7	HOPITAL NUMERIQUE
8	HYGIENE HOSPITALIERE
9	GESTION DES DECHETS

## Feuille de route

Actions	Echéance	Pilotes
<b>Dématérialiser les envois de courrier</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Phase 1 mettre en place une centrale éditique commune AP-HP</li> <li>Phase 2 intégration de logiciels de dématérialisation</li> </ul>	■ 2015 – 2017	• DSI – GH
<b>Répondre mieux aux normes COFRAC pour le transport des examens biologiques</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Traçabilité et garantie de l'intégrité des échantillons sur la phase pré-analytique pour les transports inter-sites AP-HP (centre de tri expéditeur à centre de tri destinataire)</li> <li>Normaliser les contenants secondaires et tertiaires (marché en cours)</li> <li>Traçabilité RFID des échantillons sur l'ensemble des parcours (température, temps de parcours, points de passages, intégrité des envois unitaires)</li> <li>Aménagement case Pitié, mise en place d'une zone d'échange dédiée aux échantillons de biologie avec enceintes thermostatiques et enregistrement RFID</li> </ul>	■ 2015 - 2017  ■ 2015	• Pôles biologie  • SG et DS • DSI • ACHAT/AGEPS
<b>Organiser, massifier et fluidifier les transports intra-sites en intégrant la contribution au développement durable et respects des normes ADR</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse de l'existant</li> <li>Propositions de pistes d'efficience (organisation, mutualisation)</li> <li>Mise en place de schémas transports (modélisé pour l'ensemble de l'AP-HP)</li> <li>Avoir une connaissance précise des volumes de transports, des opérateurs et du poids économique du secteur</li> <li>Définir des activités de transport mutualisables, selon au mois 3 niveaux : GH (expérience d'HUEP), multi GH, AP-HP global (Paris, petite couronne), voire partenariats régionaux</li> <li>Construire un plan de développement des compétences qui développe des outils de traçabilité par type de transport et la pratique au recours à des outils d'optimisation des tournées</li> <li>Mettre en place un plan d'investissement durable</li> </ul>	■ 2016 – 2019	• DACSEL  • D. Log + GH +SMS • ADEME

# Domaine Achats Eco Responsables

- 1 TRANSITION ENERGETIQUE
- 2 DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS
- 3 TRANSPORT DE BIENS
- 4 ACHATS ECO RESPONSABLES
- 5 DECHETS
- 6 HYGIENE DES LOCAUX
- 7 HÔPITAL NUMERIQUE
- 8 RESPONSABILITE SOCIALE

Contexte et objectifs	Périmètre	Coordination
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Répondre aux objectifs de performance PHARE</li> <li>- Accentuer la mobilisation des dirigeants et des prescripteurs</li> <li>- Poursuivre le professionnalisme des acheteurs</li> <li>- Sécuriser l'acte d'achat</li> <li>- Positionner l'achat en soutien à l'innovation</li> <li>- Poursuivre la politique d'achats durables pour mieux exercer notre responsabilité sociale et environnementale</li> </ul>	<p>Dépenses d'exploitation et d'investissement</p>	<p><b>DACSEL GH DCPA (DEFIP)</b></p>
Description des projets		Acteurs mobilisés
<p><b>1. Mettre en œuvre une politique d'achats encore plus efficiente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Décliner le programme PHARE au sein de 4 GH en 2015 puis généraliser la démarche en 2016</li> <li>• Mesurer la satisfaction des patients et des prescripteurs sur des segments à fort enjeu</li> <li>• Finaliser la formalisation des actes d'achat et simplifier les processus d'achats</li> <li>• Mieux utiliser les leviers d'optimisation de l'acte d'achat (carte achat, escomptes, avances ...)</li> </ul> <p><b>2. Parfaire l'organisation des achats</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Systématiser le dialogue prescripteurs et acheteurs</li> <li>• Structurer le dialogue acheteurs centraux et acheteurs locaux</li> <li>• Consolider le périmètre des directions des achats des GH, hôpitaux et PIC</li> <li>• Formaliser une doctrine et une politique de recours aux groupements de commandes</li> <li>• Harmoniser les outils de pilotage de la fonction achat grâce à un SI performant</li> </ul> <p><b>3. Focus achats durables</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raisonner en coût complet, en favorisant l'anticipation sur le cycle des produits achetés, sur leurs conditions d'utilisation ou d'installation et sur leur maintenance</li> <li>• Former les acheteurs aux achats durables</li> <li>• Formaliser un plan d'actions avec les acheteurs centraux et les GH pour atteindre les objectifs du PNAAPD en 2020</li> <li>• Généraliser la désignation d'un référent DD par direction des achats</li> </ul>		<p>ACHAT AGEPS DSFP GH Mission DD SFACT SG</p>
Indicateurs	<p><b>Phare</b> Atteinte des objectifs du PAA % d'achats hors marché</p> <p><b>Organisation des achats</b> Nombre de GH ayant désigné un responsable achats unique</p> <p><b>Achats durables</b> % de marchés avec un critère DD % de marchés intégrant une clause sociale ou environnementale</p> <p><b>Nombre de personnes formées à l'achat durable</b> % de marchés d'équipement attribués au terme d'une analyse en coût complet</p>	

# Domaine Déchets

1 TRANSITION ENERGETIQUE

2 DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS

3 TRANSPORT DE BIENS

4 ACHATS ECO RESPONSABLES

5 DECHETS

6 HYGIENE DES LOCAUX

7 HÔPITAL NUMERIQUE

8 RESPONSABILITE SOCIALE

## Contexte et objectifs

La réglementation, comme les politiques publiques indiquent clairement la volonté de privilégier la prévention des déchets (réemploi/économie circulaire) avant d'organiser la gestion des déchets, en respectant la hiérarchie des modes de traitement (réutilisation / recyclage / autre valorisation / élimination).

### Bilan 2014

	DASRI	DAOM*
Tonnage	7 300 t	31 200 t
Coût	4 900 000 €	4 025 000 €

\* hors filières sélectives (dont déchets valorisés)

Déchets valorisés sur un nombre total de 44 sites

Filières	Nb sites	Tonnages
Cartons	31	2 129
Déchets verts	20	628
Ferraille	10	90
Papiers	17	240
Papiers confidentiels	13	119
Bois et palettes	5	80
Gravats	7	263
Plastiques	2	13
Verre	2	1

### Objectifs :

- Réduction de l'impact environnemental :
  - Prévention des déchets en priorité
  - Organisation et développement des filières de valorisation
- Respect de la réglementation et des politiques nationales

Périmètre : tous les déchets produits à l'hôpital, à l'exception de l'amiante et des produits radioactifs

## Coordination

GH – SG

## Description des projets

1. Développer des projets de prévention des déchets
  - Politique institutionnelle de réemploi
  - Politique d'achats
2. Conduire des politiques de développement et de rationalisation des filières
3. Développer la formation et la sensibilisation des acteurs hospitaliers
4. Effluents
  - Cartographie et méthodologie de gestion des effluents pour tous les sites

## Acteurs mobilisés

DPL  
Mission DD  
ACHAT / AGEPS  
DAJ  
DEFIP  
DSI

## Indicateurs

- Volume d'échanges ou de dons réalisés  
Nb de filières de valorisation mises en place  
Pour chaque filières concernées, nb de conventions passées avec un éco-organisme  
Formation, des personnels :
- Nombre de personnels formés à la prévention des déchets
  - Nombre de personnels formés à la gestion des déchets sur le site
  - Nombre de sites ayant un module déchets /DD pour les journées d'intégration

1	TRANSITION ENERGETIQUE
2	DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS
3	TRANSPORT DE BIENS
4	ACHATS ECO RESPONSABLES
5	<b>DECHETS</b>
6	HYGIENE DES LOCAUX
7	HÔPITAL NUMERIQUE
8	RESPONSABILITE SOCIALE

## Feuille de route

Actions - clés	Pilote	Echéance
<p><b>1. Développer des projets de prévention des déchets</b></p> <p>a) <u>Politique institutionnelle de réemploi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dons aux associations</li> <li>• Plateforme d'échanges ou dons intra AP-HP</li> </ul> <p>• Sur les GH et PIC, consultation des agents (via une plateforme) sur leurs idées pour la prévention des déchets : expérimentation sur le GH de certaines propositions , développement sur toute l'institution</p> <p>b) <u>Politique d'achats</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réflexion préalable sur la prévention et/ou gestion des déchets lors des consultations, sur des produits prédéfinis</li> <li>• Réflexion spécifique sur les emballages des produits et les emballages de transport</li> <li>• Programme d'action sur les commandes de fournitures et consommables : mutualisation, commandes raisonnées....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DPL/DAJ/Mission DD</li> <li>• DSI/GH / DPL/DAJ-DEFIP/ Mission DD</li> <li>• DSI/GH/DPL/Mission DD</li> </ul>	<p>2017/2018</p> <p>2016/2017</p> <p>2018</p>
<p><b>2. Conduire des politiques de développement et de rationalisation des filières</b></p> <p>a) <u>Politique institutionnelle de réutilisation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développement d'un réseau d'échanges des pièces détachées pour les services biomédicaux et les services techniques</li> </ul> <p>b) <u>Politique de mises en place des filières sélectives</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bio déchets, emballages, 5 flux /mise en place éco-organismes : DEA, D3E, piles ...</li> </ul> <p>• Etudes sur intérêt et faisabilité : utilisation du service public des déchets, mutualisation intra ou extra AP-HP, reprise des palettes par l'AGEPS ou des fournisseurs</p> <p>c) <u>Politique de gestion des équipements</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uniformisation couleurs des conteneurs sur l'ensemble de l'APHP</li> <li>• Détecteur de remplissage avec déclenchement à distance pour les compacteurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DSI/GH (soutien DPL/Mission DD à la demande)</li> <li>• Phase préparatoire : DPL/ACHAT (DAJ si nécessaire)</li> <li>• Mise en place : GH (soutien SG à la demande)</li> <li>• DPL/GH et PIC/DAJ/DEFIP/ Mission DD</li> <li>• DPL/ACHATS/GH/ Mission DD</li> </ul>	<p>2015</p> <p>2015</p> <p>2016/2017</p> <p>2017/2018</p> <p>2015/2018</p> <p>2016/2018</p> <p>A définir</p>
<p><b>3. Développer la formation et la sensibilisation des acteurs hospitaliers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibilisation à la prévention des déchets</li> <li>✓ Enquête (connaissance des filières actuelles, qualité du tri, perspective de mise en place de tri avec apport volontaire pour certaines filières)</li> <li>✓ Formation sur les filières actuelles du site</li> <li>✓ Formation initiale de tous les personnels hospitaliers : module déchets DD</li> <li>✓ Journées d'intégration : module déchets DD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GH/ DPL/Mission DD/DFDC</li> </ul>	<p>2016/2017</p>

# Domaine Hygiène des locaux

- 1 TRANSITION ENERGETIQUE
- 2 DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS
- 3 TRANSPORT DE BIENS
- 4 ACHATS ECO RESPONSABLES
- 5 DECHETS
- 6 HYGIENE DES LOCAUX**
- 7 HÔPITAL NUMERIQUE
- 8 RESPONSABILITE SOCIALE

## Contexte et objectifs

L'hygiène des locaux est un enjeu clé pour tous les professionnels investis dans la qualité de la prise en charge des usagers et l'amélioration de leur état de santé. Elle apporte bien sur, du confort aux patients et aux personnes qui travaillent sur les sites, mais surtout, de la sécurité pour le malade et concourt à prévenir la survenue des infections nosocomiales. Elle se doit donc de fédérer tous les acteurs de la vie hospitalière dans un partage d'objectifs et de pratiques.

Dans sa dimension purement logistique, elle recouvre l'organisation, la mise en œuvre et le suivi des prestations de nettoyage et bionettoyage des bâtiments.

A l'AP-HP, 85% des sites ont sous-traité leur nettoyage. Le secteur est donc hétérogène, tant au niveau du pilotage des achats que du management des équipes.

## Périmètre

- Nettoyage en régie
- Nettoyage concédé
- Achat de produits et matériels d'entretien
- Voirie, zones soins et hors soins et vitrerie

## Coordination

**Mission DD – binôme logistique du domaine**

## Les projets envisagés

1. **Promouvoir la formation** des acteurs en hygiène hospitalière aux exigences du développement durable et la veille méthodologique
2. Introduire de **nouvelles technologies** moins polluantes, moins chimiques, à moindre impact physiologique et moins consommatrices d'énergie
3. Développer les **clauses d'insertion sociales** opposées aux prestataires (heures de travail réservées aux personnes en difficulté)
4. **Promouvoir la mise en place de plans qualité – santé et sécurité** au travail pour les agents des prestataires et les personnels en régie (AP-HP)
5. Poursuivre la rédaction des marchés d'achats de produits, de matériels et de prestations avec une **clause environnementale** (produits éco-labellisés, emballage et consommation énergétique maîtrisés, ...) en assurant une vigilance sur les achats de produits et de matériels afin que l'impact environnemental soit raisonné

## Acteurs mobilisés

ACHAT  
CLIN, EOH  
GH  
SG  
DFCD

## Indicateurs

- Nombre de sites incluant et mettant en œuvre la RSE dans l'application et l'exécution du marché
- Nombre de produits éco-labellisés achetés au marché ou utilisés par les prestataires
- Nombre de prestataires engagés dans un système de management environnemental
- Nombre de personnels formés au développement durable

- 1 TRANSITION ENERGETIQUE
- 2 GESTION DES APPROVISIONNEMENTS
- 3 TRANSPORT DE BIENS
- 4 ACHATS ECO RESPONSABLES
- 5 DECHETS
- 6 HYGIENE DES LOCAUX**
- 7 HÔPITAL NUMERIQUE
- 9 RESPONSABILITE SOCIALE

## Outils d'appréciation

- **Clauses sociales** : actions d'insertion. Le titulaire du marché doit s'engager à réaliser une action d'insertion de personnes rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières (liste type de personnes éligibles sur webacha). Favoriser l'apprentissage, la réinsertion par l'emploi, développer des partenariats avec des organismes sociaux. Permettre au personnel une évolution professionnelle (accès aux formations et à la promotion). Développer des actions sur les conditions de travail pour préserver la santé et la sécurité.
- **Clause environnementale** : afin de réduire les impacts environnementaux du nettoyage, le titulaire s'engage à utiliser au minimum 80% de produits éco-labellisés. Libellé retrouvé au niveau de la maquette CCAP pour la prestation de nettoyage sur le site webacha
- **Santé et sécurité de l'utilisateur** : absence de NTA et EDTA dans les produits, absence de musc artificiel, absence de solvant, absence de composé organique volatil; type de tensioactif. Sensibilisation et formation du personnel aux bonnes pratiques environnementales et sécuritaires.
- **Impact environnemental** : non utilisation de produits réputés nocifs; niveau de biodégradabilité ultime des produits; emballage constitué de matière recyclée; suppression des suremballages, recyclage de l'emballage; maîtrise de la consommation d'eau et d'énergie; choix de matériel respectueux de l'environnement, contrôle des rejets polluants dans l'atmosphère et dans les réseaux.

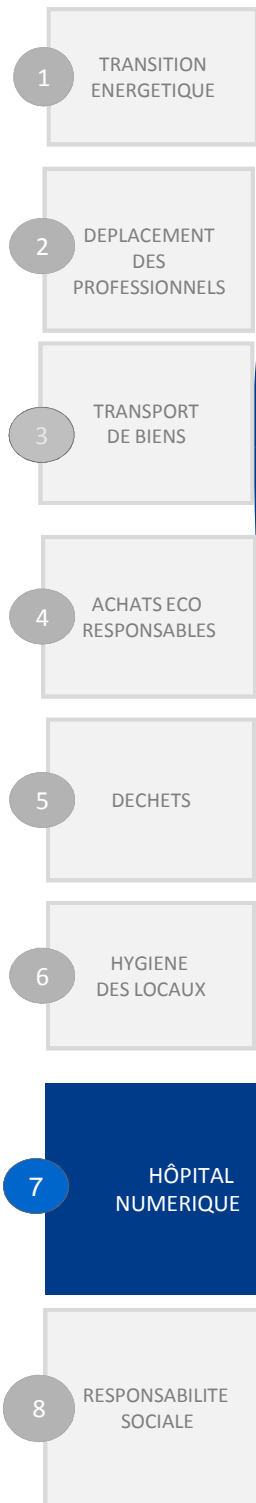
## Feuille de route

Actions - clés	Pilote	Echéance
<b>1. Formation des acteurs au développement durable</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation en hygiène hospitalière, aux éco-gestes et à une meilleure gestion des déchets</li> </ul>	✓ GH/DPL/Mission DD	Dès 2015
<b>2. Nouvelles technologies</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduire la demande de technologies éco-labellisées ou dites « vertes » dans les clauses des marchés.</li> <li>• Promouvoir l'achat et l'utilisation de matériels et consommables dont l'impact environnemental est maîtrisé.</li> </ul>	✓ ACHAT/AGEPS/GH ✓ GH/soutien DPL	2016-2018
<b>3. Clauses d'insertion sociales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir l'intégration de cette clause dans les marchés ad hoc qu'ils soient locaux ou centraux, réservés ou non.</li> </ul>	✓ ACHAT/GH	2015-2019
<b>4. Plan qualité- santé et sécurité au travail</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La feuille de route du domaine « responsabilité sociale » a pris en compte et développe ce thème pour le personnel en régie. Pour les marchés publics, les candidats devront préciser ce qu'ils ont mis en place dans leur entreprise.</li> </ul>		
<b>5. Clause « Achat de consommables éco-labellisés »</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre et développer l'insertion de cette clause dans les marchés locaux et centraux.</li> <li>• Accorder une note importante à la clause environnementale dans l'analyse technique des marchés</li> </ul>	✓ ACHAT/AGEPS/GH	2015-2019

# Domaine Hôpital Numérique

- 1 TRANSITION ENERGETIQUE
- 2 DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS
- 3 TRANSPORT DE BIENS
- 4 ACHATS ECO RESPONSABLES
- 5 DECHETS
- 6 HYGIENE DES LOCAUX
- 7 HÔPITAL NUMERIQUE
- 8 RESPONSABILITE SOCIALE

Contexte et objectifs	Périmètre	Coordination
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Profiter des possibilités offertes par la mise en œuvre du projet Hôpital numérique pour réduire l'impact carbone de l'APHP</li> <li>✓ Tout en maîtrisant l'impact environnemental généré par le déploiement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forte consommation d'électricité</li> <li>• Production de déchets</li> </ul> </li> </ul>	Efficacité énergétique	DSI et GROUPE DE TRAVAIL DEDIE AU DOMAINE HOPITAL NUMERIQUE
Description des projets		DSI DRH GH Dpt politique Logistique DAJ
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ L'APHP exploite un trentaine de Datacenters qui ne sont pas optimisés et ont un rapport PUE (<i>Power Usage Effectiveness</i>) largement défavorables</li> <li>✓ Introduire des critères de consommation électrique dans les critères d'achats</li> <li>✓ L'APHP met à disposition un parc de plus de 50 000 PC. UN ordinateur de bureau consomme 276 kW/an (Ademe). Leur extinction la nuit générerait des économies</li> <li>✓ Gestion du courrier et dématérialisation, notamment celle du courrier médical qui doit être associée à sa sécurisation</li> <li>✓ Réflexion sur l'avenir du dossier patient, et sur le degré souhaitable de la dématérialisation</li> <li>✓ Territoire de soins numérique HUPS</li> <li>✓ Optimisation des déplacements: Visioconférence Télétravail</li> </ul>		
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>PUE &lt; 2</li> <li>Extinction des PC la nuit</li> <li>Consommation papier par processus</li> <li>Élaboration du bilan carbone de l'hôpital numérique</li> </ul>	



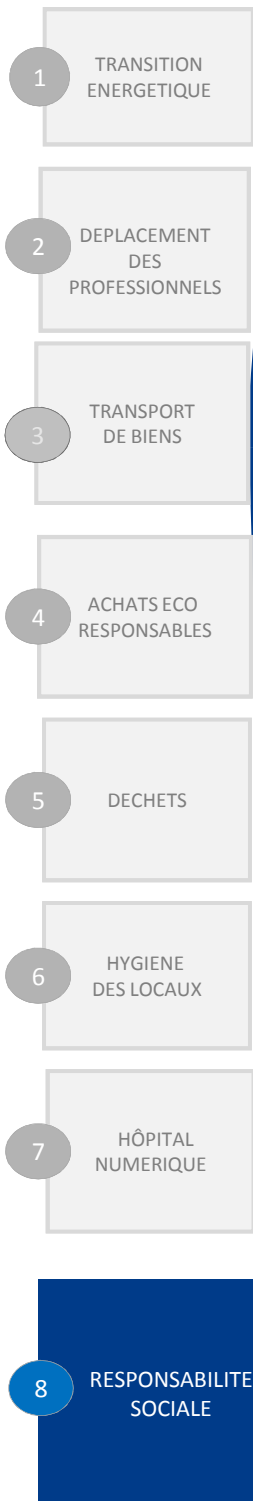
## Feuille de route

Actions	Echéance	Pilotes
<p>1/ Optimiser les Datacenter</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Etablir une cartographie de l'existant des Datacenter et faire une évaluation de leur PUE</li> <li>Elaborer un plan d'actions de regroupement des Datacenter de l'APHP avec élimination des data center inefficients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2015/2017</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DSI</li> </ul>
<p>2/ Extinction des PC la nuit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Action de sensibilisation des utilisateurs à l'extinction des PC</li> <li>Mettre en place des outils de surveillances des PC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2016</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DSI, Direction de la communication</li> </ul>
<p>3/ Gestion du courrier et dématérialisation: un plan de dématérialisation des courriers a été présenté en CODIR DG en mai 2015. son application sur une période de 2 ans permettra de diminuer significativement la consommation de papier à l'AP-HP</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2015 – 2017</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DSI /équipe techniques , centrales et locale</li> </ul>
<p>4/Territoire de soins numérique:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La mise en place de territoire de soins numériques en offrant de nouveaux services aux patients et aux professionnels de santé et en dématérialisant de nombreux processus permettra de diminuer l'envoi de courriers et formulaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2015-2016</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GCS/DSI</li> </ul>
<p>5/Optimisation des déplacements: visioconférence et télétravail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place les outils permettant le télétravail à l'AP-HP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2015-2016</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DSI/DRH</li> </ul>



- 1 TRANSITION ENERGETIQUE
- 2 DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS
- 3 TRANSPORT DE BIENS
- 4 ACHATS ECO RESPONSABLES
- 5 DECHETS
- 6 HYGIENE DES LOCAUX
- 7 HÔPITAL NUMERIQUE
- 8 RESPONSABILITE SOCIALE

Contexte et objectifs	Coordination
<p>La qualité de vie au travail comprise comme le bien être au travail des professionnels qui composent l'AP-HP est une condition fondamentale de la qualité durable de l'activité hospitalière.</p> <p>L'amélioration du bien être physique, mental, social des personnels suppose une politique globale intégrant la dimension qualité de vie au travail dans l'ensemble des projets et actions de la vie hospitalière, engageant tous les acteurs de l'institution. La réussite des projets implique l'association des professionnels de terrain il suppose également l'engagement de l'encadrement dont le rôle est primordial en tant que promoteur de la qualité de vie au travail.</p> <p>Le personnel médical est évidemment tout aussi directement concerné par ce sujet que les autres professions de notre institution.</p>	DRH/DSAP/CGS
Description des projets	Acteurs mobilisés
<p>1 / Les acteurs de la QVT :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer les démarches participatives: mise en place d'espaces de dialogue régulières avec les personnels</li> <li>• Former et accompagner l'encadrement pour promouvoir la QVT.</li> </ul> <p>2/ Les démarches en faveur de la QVT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir une « charte de l'encadrement »</li> <li>• Mieux concevoir l'organisation du travail sur le terrain, avec les professionnels: mise en œuvre de démarches de réflexion sur la planification et l'organisation du travail, la prévisibilité des plannings, les modalités de remplacement des absences.</li> <li>• Améliorer les ambiances de travail: planifier sur chaque site un programme d'amélioration des locaux et équipements de travail</li> <li>• Donner de la lisibilité aux processus mis en place par l'élaboration d'une documentation écrite et accessible</li> </ul> <p>3/ En gager une réflexion sur les modes d'intégration du personnel médical dans ces initiatives, au plus près du terrain en s'appuyant sur la CVH (commission Vis Hospitalière) de la CME, qui a déjà à son actif un certain nombre de travaux, en particulier sur le sujet de la souffrance professionnelle</p>	Tous acteurs directeurs, encadrement, professionnels de terrain de toutes catégories y compris médicales
Indicateurs	<p>Nombre de réunions /an /site/GH</p> <p>Nombre de cadres formés (QVT/RPS)</p> <p>Absence au travail</p>

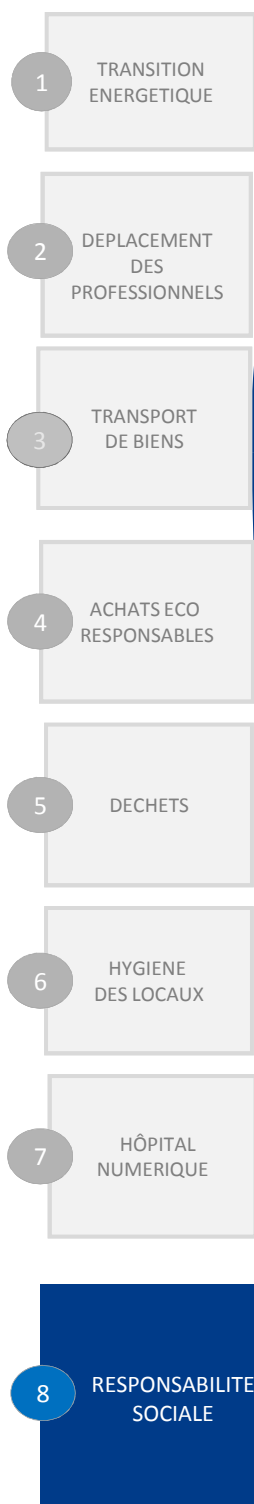


Feuille de route

Actions	Echéance	Pilotes
<p>1/ Mise en place de dialogue réguliers avec les personnels</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centralement : définitions des grands principes : modalités communes, périodicité, questions à aborder <i>a minima</i>.</li> <li>• Localement : coordination DRH/CGS. Définition des modalités locales , accompagnement de la mise en œuvre de la démarche.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2015</li> <li>• 2015/2017</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH/DSAP</li> <li>• DRH/CGS</li> </ul>
<p>2/Former et accompagner l'encadrement à la QVT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sensibiliser les encadrants à l'importance de leur rôle pour instaurer et maintenir la qualité de vie au travail au sein des équipes qui leur son confiées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2016 - 2017</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH / DSAP</li> </ul>
<p>3/définir une charte de l'encadrement:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2015</li> </ul>	
<p>4/ Mieux concevoir l'organisation du travail sur le terrain:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centralement: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Définition des modalités communes à l'ensemble des démarches (en particulier association des professionnels de terrain et de représentants du personnel)</li> <li>○ Appui en aides expertes: méthodologie, activités transversales</li> </ul> </li> <li>• Localement: pilote(s) à identifier chargé(s) : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ De l'organisation de la démarche</li> <li>○ De la planification des travaux,</li> <li>○ Du suivi et des bilans, locaux,</li> <li>○ Des restitution et de la participation aux démarches transversales</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2015 - 2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH/DSAP</li> <li>• A définir en fonction des activités concernée</li> </ul>
<p>5/ Amélioration des ambiances de travail:</p> <p>Etablir un état des lieux des locaux de travail intégrant l'analyse des ambiances (qualité de l'air, température, lumière), des surfaces (adéquation des surfaces), qualité et adaptation des mobiliers et équipements. La démarche devra associer les représentants du personnel et intégrer les observations des professionnels de terrain</p> <p>Etablir un plan d'action intégrant des priorités et un calendrier</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2015 - 2016</li> <li>■ 2016</li> </ul>	

- 1 TRANSITION ENERGETIQUE
- 2 DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS
- 3 TRANSPORT DE BIENS
- 4 ACHATS ECO RESPONSABLES
- 5 DECHETS
- 6 HYGIENE DES LOCAUX
- 7 HÔPITAL NUMERIQUE
- 8 RESPONSABILITE SOCIALE

Contexte et objectifs	Coordination
<p>La prévention des risques professionnels est un enjeu de santé publique. Levier de performance, de fidélisation et d’attractivité des personnels, elle participe à la durabilité de l’employabilité dans un contexte de départ à la retraite repoussé, et au maintien en emploi des plus vulnérables.</p> <p>La réussite des démarches d’évaluation et de prévention des risques professionnels suppose des pratiques managériales Santé et sécurité au travail (SST) harmonisées et partagées. Elle implique une logique poly-professionnelle par l’association de personnels experts avec ceux de terrain, en particulier l’encadrement, qui participe à la réduction de la pénibilité et de l’inaptitude au travail.</p>	<p>DRH/DSAP/DEFIP/CGS</p>
Description des projets	Acteurs mobilisés
<p>1/ Le pilotage de la prévention des risques professionnels:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir un schéma directeur institutionnel de la SST.</li> <li>• Mettre en place une commission de pilotage Prévention et santé.</li> <li>• Appui par le DSTPS au pilotage de l’ingénierie de la SST à l’échelle des GH/Sites volontaires.</li> </ul> <p>2/ Les acteurs de la prévention:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parcours de professionnalisation des CPRP et des infirmières en santé au travail.</li> <li>• Sensibiliser le personnel à la SST.</li> <li>• Développer et structurer des réseaux coordonnés de référents « Risques professionnels ».</li> <li>• Initier et accompagner l’encadrement à l’évaluation des risques professionnels.</li> <li>• Former les référents « Risques professionnels »</li> <li>• Développer les démarches collaboratives d’évaluation et de co-construction du PAPRI Pact en favorisant le dialogue professionnel en matière de SST au sein des équipes.</li> </ul> <p>3/Les méthodes et outils d’aide à la décision et le système d’information dédié:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Construire et mettre à disposition des méthodes et outils d’aide à la décision harmonisés et partagés.</li> <li>• Appui technique par le DSTPS des GH/Sites.</li> <li>• Intégrer la SST en amont des projets pour mieux concevoir lieux et organisation de travail.</li> </ul>	<p>Tous acteurs directeurs, encadrement, conseiller en prévention des risques professionnels, médecine du travail, professionnels de terrain de toutes catégories y compris médicales,</p>
<p>Indicateurs</p>	<p>Indicateurs de fonctionnement (organisation du temps de travail, absentéisme, taux de mobilité...)</p> <p>Indicateurs de vécu ou de perception (nb d’actes de violence, nb d’actes de malveillance, nb de lettre de remerciements, moyens d’action du CHSCT, nb de réunion d’expression libre et directe, temps travaillé au-delà des bornes de temps limites...)</p> <p>Indicateurs SST (Nb d’AT/ATVP avec et sans arrêt, nb MP/MOP...)</p> <p>Taux d’actualisation du Document Unique</p> <p>Nb de PAPRI Pact locaux</p>

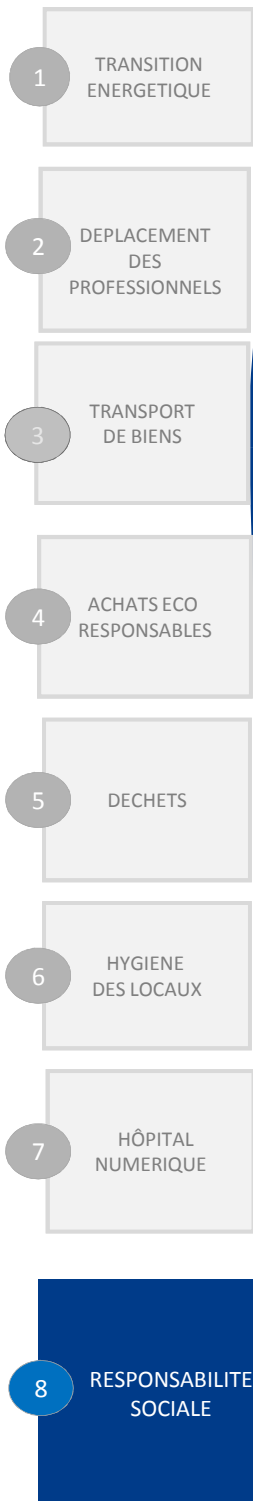


Feuille de route

Actions	Echéance	Pilotes
<b>1/ Aide au pilotage de la prévention des risques professionnels</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centralement : définir le schéma directeur, mettre en place une commission de pilotage de santé et sécurité au travail.</li> </ul>	2016	
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Centralement: coordination des réseaux d'experts (CPRP, PCR...) et des référents « risques professionnels » (TMS, risques chimiques)</li> </ul>	2015/2019	DRH 
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Localement : appui au pilotage de l'ingénierie des risques professionnels (TMS, risques chimiques, RPS) .</li> </ul>	2016 - 2019	DRH/GH/Sites concernés
<b>2/Sensibiliser et former les acteurs</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer (plaquette ou guide) et sensibiliser (formation courte) les personnels (prioritairement risques chimiques, TMS, RPS, radioprotection, travail de nuit)</li> </ul>	2015	
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sensibiliser l'encadrement à l'importance de leur rôle pour prévenir les risques professionnels, en particulier les risques chimiques, les RPS, les TMS.</li> </ul>	2015-2019	DRH/GH/Sites concernés
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser le dialogue professionnel en matière de SST au sein des équipes.</li> </ul>	2015-2019	
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Initier l'encadrement et les référents « risques professionnels » à l'évaluation des risques professionnels.</li> </ul>	2015-2019	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionnalisation des CPRP et des équipes de santé au travail.</li> </ul>	2015-2017	DRH 
<b>3/Aide à la décision - Appui méthodologique et technique</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construire et déployer des méthodes et outils harmonisés d'évaluation et de prévention des risques professionnels:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>→ TMS</li> <li>→ Risques chimiques</li> <li>→ RPS</li> <li>→ Travail de nuit</li> <li>→ Radioprotection</li> </ul> </li> </ul>	2015 – 2019	DRH/GH/Sites concernés
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager les retours d'expérience (colloques thématiques).</li> </ul>	2015 – 2019	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moderniser et déployer le système d'information (HRaAT HRaDU).</li> </ul>	2016	DRH 

- 1 TRANSITION ENERGETIQUE
- 2 DEPLACEMENT DES PROFESSIONNELS
- 3 TRANSPORT DE BIENS
- 4 ACHATS ECO RESPONSABLES
- 5 DECHETS
- 6 HYGIENE DES LOCAUX
- 7 HÔPITAL NUMERIQUE
- 8 RESPONSABILITE SOCIALE

Contexte et objectifs	Coordination
<p>En tant qu'employeur l'AP-HP doit s'engager autour de grands enjeux nationaux à conséquence sociétales.</p> <p>L'accès à l'emploi durable est un objectif majeur. L'AP-HP doit garantir des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, et de maintien dans l'emploi pour toutes les catégories. Y compris les plus fragiles. Elle doit assurer à l'ensemble de ses professionnels, des conditions d'exercice garantissant le respect des valeurs républicaine, de laïcité, d'égalité et de non discrimination.</p>	<p>DRH AP-HP et locaux Centres de formation initiale et continue</p>
Description des projets	Acteurs mobilisés
<p>1/ favoriser l'insertion des jeunes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre la mise en œuvre des dispositifs emplois d'avenir et service civique</li> <li>• Développer les dispositifs emploi/formation</li> </ul> <p>2/renforcer l'accès durable à l'emploi de ses professionnels et l'égalité des chances des travailleurs handicapés</p> <p>3/ garantir le respect de la laïcité, de l'égalité et de la non-discrimination</p>	
Indicateurs	<p>Nombre de contrats: emplois d'avenir, service civiques, apprentis Nombre d'emplois d'avenir ayant débouché sur la réussite à un concours, des examens, un CDI, Taux d'emploi des travailleurs handicapés</p>



Feuille de route

Actions	Echéance	Pilotes
<p>1/Favoriser l’insertion des jeunes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre la mise en œuvre des dispositifs emplois d’avenir et service civique                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer et diversifier les mission,</li> <li>• Mettre en œuvre des actions d’accompagnement vers l’emploi</li> </ul> </li> <li>• Développer les dispositifs emploi/formation:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer les recours à l’apprentissage ou aux contrats de professionnalisation en cohérence aux besoins de recrutements de l’AP-HP</li> <li>• Élaborer une nouvelle politique d’accueil des stagiaires</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2015 - 2019</li> <li>• 2016 - 2017</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH</li> </ul>
<p>2/Garantir une politique institutionnelle d’accès durable à l’emploi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer le savoir faire en matière de recrutement et d’intégration des travailleurs handicapés .Sensibiliser les managers à l’accompagnement et à la sécurisation des parcours professionnels des personnels en situation de handicap.</li> <li>• Accessibilité des lieux de travail et du système d’information: favoriser les relations conventionnelles avec le FIPHFP et les Groupes Hospitaliers pour accélérer la mise en accessibilité su système d’information.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2015 - 2019</li> <li>• 2015-2016</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRH</li> <li>• DRH /équipe techniques , centrales et locale</li> </ul>
<p>3/Garantir le respect de la laïcité, de la diversité et de la non discrimination:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Affirmer le principe de laïcité sur le lieu de travail:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendre visible la charte de laïcité dans tous les lieux qui +accueillent du public</li> <li>• Mettre en œuvre des plans de communication à l’attention des personnels</li> </ul> </li> <li>• Lutter contre les discriminations:</li> <li>• Tendre vers le respect de la parité, lever les discriminations liées à l’âge (recrutements; mobilités...) à la paternité ou la maternité (perte de chance dans le déroulement de carrière)</li> <li>• Respecter la parité homme/femme dans les instances, Commissions administratives paritaires, jurys de concours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2015-2017</li> </ul>	

### Sigles utilisés

- ACHAT** : Achats Centraux **H**ôteliers **A**limentaires et **T**echnologiques
- AGEPS** : Agence Générale des **E**quipements et **P**roduits de **S**anté
- DAJ** : Direction des **A**ctivités **J**uridiques
- DACSEL** : Directeur des **A**chats **C**entraux et **S**ervices **E**conomiques et **L**ogistiques
- DD** : **D**éveloppement **D**urable
- DEA** : **D**échets d'**E**léments d'**A**meublement
- DIA** : Direction de l'**I**nspection et de l'**A**udit
- DASRI** : **D**échets d'**A**ctivité de **S**oins à **R**isques **I**nfectieux
- DAV** : Distributeur **A**utomatique de **V**êtements
- DCPA** : **D**élégation à la **C**oordination des **P**olitiques d'**A**chats
- DEFIP** : Direction **E**conomique, **F**inancière, de l'**I**nter-investissement et du **P**atrimoine
- DOMU** : Direction de l'**O**rganisation **M**édicale et des relations avec les **U**niversités
- DPT** : Direction du **P**ilotage et de la **T**ransformation
- DPUA** : Direction des **P**atients , des **U**sagers et **A**ssociations
- DSAP** : Direction des **S**oins et des **A**ctivités **P**aramédicales (ex DSSI)
- DSI** : Direction du **S**ystème d'**I**nformation
- DPL** : **D**épartement de la **P**olitique **L**ogistique
- GH** : **G**roupe **H**ospitalier
- HAS** : **H**aute **A**utorité en **S**anté
- IAS** : **I**nfections **A**ssociées aux **S**oins (nouvelle définition des infections nosocomiales)
- MCO** : **M**édecine **C**irurgie et **O**bstétrique
- PAA** : **P**lan d'**A**ction **A**chats
- PHARE** : **P**erformance **H**ospitalière pour des **A**chats **R**esponsables
- PIC** : **P**ôle d'**I**ntérêt **C**ommuns
- PNAAPD** : **P**lan **N**ational d'**A**ction pour les **A**chats **P**ublics **D**urables
- SCA** : **S**ervice **C**entral des **A**mbulances
- SG** : **S**ecrétariat **G**énéral
- SCB** : **S**ervice **C**entral des **B**lanchisseries
- SDIHR** : **S**chéma **D**irecteur de l'**I**mmobilier **H**ospitalier **R**égional
- SI** : **S**ystème d'**I**nformation
- SLD** : **S**oins de **L**ongue **D**urée
- SMS** : **S**écurité **M**aintenance **S**ervice
- SSR** : **S**oins de **S**uite et de **R**éadaptation
- UCP** : **U**nité **C**entrale de **P**roduction (alimentaire)