

 HÔPITAL SAINT JACQUES	Politique développement durable 2013 – 2017	Page 1 / 4
--	--	------------

INTRODUCTION

La présente politique est d'application immédiate et sera intégrée dans le prochain projet d'établissement (2013 – 2017). Elle aura une place particulière dans chacun des volets de ce projet d'établissement.

Il faut entendre le développement durable comme l'ensemble des actions qui répondent aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins.

La manière dont notre établissement perçoit le développement durable

Notre rôle, en tant qu'établissement sanitaire et médico-social est de montrer l'exemple en matière :

- d'éducation à la santé,
- de prévention des risques environnementaux,
- d'amélioration des conditions de travail du personnel,
- d'amélioration du cadre de vie des usagers.

Par conséquent, notre politique développement durable s'articule autour de trois thématiques :

- volet social,
- volet environnemental,
- volet économique.

De cette politique, découlera un programme d'actions pluri annuel, qui intégrera notre PACQ (programme d'amélioration continu de la qualité). Ces actions s'inscrivent notamment dans la politique qualité et sécurité de soins de l'établissement et permettront une prise en charge de l'utilisateur intégrant au mieux la dimension « développement durable ».

I/ Organisation du développement durable

Afin de faire vivre la politique développement durable au sein de l'établissement, l'organisation suivante est définie.

Identifier des moteurs de la démarche

Un pilote (la responsable qualité et gestion des risques) ainsi que des correspondants DD de chaque secteur d'activité doivent être identifiés.

Leurs rôles est de suivre les actions du programme, de collaborer aux audits et évaluations terrain et de rappeler les bonnes pratiques à l'ensemble du personnel.

Réaliser un diagnostic initial, ayant pour objectif de définir les points forts et les points restant à développer

L'établissement a réalisé en avril 2012 un état des lieux des actions développement durable (baromètre FHF) existante et permettant d'identifier les axes de travail afin d'initier une dynamique d'amélioration en la matière.

 <p>HÔPITAL SAINT JACQUES</p>	<p>Politique développement durable 2013 – 2017</p>	<p>Page 2 / 4</p>
--	--	-------------------

C'est le rôle du pilote DD, des instances (COQUARIS, directoire) et des correspondants DD que :

- d'établir un état des lieux initial dont découlera un programme pluri annuel d'actions,
- de proposer et valider des indicateurs de suivi intégrés au programme pluri annuel,
- de suivre le résultat de ces indicateurs permettant ainsi d'apprécier l'évolution des pratiques
- de définir de nouvelles actions en fonction des résultats des indicateurs.

Communiquer les résultats pour impliquer les professionnels

C'est rendre le DD attrayant et intéressant : sans la motivation de tous, il est impossible d'avancer de manière effective. Cela passe par :

- L'inscription d'un point DD à l'ordre du jour de chaque réunion de Direction 3 fois l'an : « que pouvons-nous faire concrètement sur chacun des volets DD ? »
- Un suivi trimestriel des actions du programme DD (lié au suivi du PACQ)
- Le rajout d'une question dans le questionnaire de satisfaction sur les conditions de travail pour avoir un retour d'informations et recenser les idées d'actions du personnel,
- L'inscription systématique de l'amélioration de la qualité de vie au travail à l'ordre du jour du CHSCT (thème prévention santé social),

En sus des instances précitées qui sont des lieux d'échanges, cela passe par :

- la création d'une rubrique DD dans la lettre qualité avec communication des résultats des indicateurs,
- la mise en place d'une campagne d'affichage, 1^{ère} étape d'un plan d'éducation aux économies.

L'objectif global étant de faire prendre conscience que le DD a une dimension d'efficience économique (l'hôpital consommateur d'énergie, d'eau, producteur de papier, de déchets, ...).

Former et sensibiliser les professionnels

- Professionnaliser le pilote et former les correspondants DD et l'encadrement.
- Sensibiliser les personnels à travers la journée d'intégration des nouveaux agents, à travers des audits internes sur le lieu de travail (sur le thème du tri des déchets ou la blanchisserie par exemple) organisés par l'EOHH permettant de poser des questions, écouter les conseils,... à travers la création d'une rubrique DD dans la lettre qualité.

II/ Agir dans le cadre du volet social

Les axes majeurs de travail sont :

- lutter contre les discriminations
- faire de l'éducation à la santé
- permettre l'accès à l'emploi des personnes handicapées / sans qualification
- gérer les ressources humaines de manière durable,
- De réelles perspectives d'évolution promotionnelles à travers les EP ;
- De temps partiels accordés quasi systématiquement pour mieux concilier famille et vie professionnelle

- prévenir les risques professionnels
- agir pour améliorer la qualité de vie au travail

C'est le prendre soin de ses agents qui signifie anticiper les risques professionnels en particulier les RPS (Risques Psycho sociaux) et les risques de TMS (Troubles Musculo Squelettiques) .

III/ Agir sur le volet environnemental

3.1 - Maîtriser l'énergie

La maîtrise de l'énergie passe par :

- L'adaptation de la structure et du bâti : amélioration de l'isolation, achat de matériaux respectueux de l'environnement, ...
- L'investissement dans des équipements éco responsables (peu énergivores, économiques, sécurisant, ...)
- La sensibilisation du personnel

3.2 – Mieux gérer l'eau

L'eau étant une ressource précieuse, nous nous devons de la préserver et de l'utiliser à bon escient.

Une bonne gestion de l'eau passe donc par :

- L'adaptation des équipements pour éviter les gaspillages inutiles,
- La sensibilisation des personnels à une utilisation raisonnée de cette ressource.

3.3- Mieux gérer nos déchets

Le meilleur déchet étant celui que l'on ne produit pas », nous avons pour objectif de :

- Réduire nos déchets
 - Réduire notre consommation de papier
 - Réduire les emballages
- Mieux valoriser nos déchets et utiliser d'avantage de filières de recyclage

Après le 1er état des lieux, l'établissement a répertorié 13 filières d'élimination des déchets, dont 9 sont des filières de recyclage :

- déchets ménagers (DM)
- huile alimentaire
- DASRI
- Déchets verts via l'ESAT
- Lampes usagers (néons et ampoules à incandescence)
- Cartons,
- Piles
- Verre ménager

- Briques alimentaires,
- Bouteilles plastiques,
- Papiers confidentiels (déchetiseur puis recyclage)
- Mobilier usagé y compris dispositifs médicaux (lits) via une filière malgache
- Pacemaker

Former le personnel au tri des déchets

Compte tenu du coût relatif aux filières de recyclage des déchets, un audit biennal du tri devrait être réalisé afin de réajuster les potentielles déviations.

3.4- Agir sur les transports

Ce jour, la taille et la situation de l'établissement ne justifient pas la mise en place d'un plan de déplacement hospitalier.

Encourager les transports propres, commun et le co voiturage

IV/ Agir sur le volet économique

4.1 –Ecoconstruction

Dans le cadre d'une nouvelle construction éventuelle, les principes d'éco construction seront utilisés (référentiels BBC et HQE).

4.2 – Maîtriser les achats : achat éco responsable et politique d'achat durable

Dans nos cahier des charges, une attention particulière sera apportée sur les opportunités proposées par les fournisseurs pour rendre l'achat plus écoresponsable visant à une meilleure utilisation des ressources.

L'achat éco responsable, c'est également :

- Limiter le nombre de livraisons
- L'utilisation de papier recyclé
- Rationnaliser les déplacements

La mise en place d'une politique d'achats durables passera par :

- La nomination d'un responsable unique des achats,
- L'analyse primordiale des besoins,
- La réflexion des achats en coût global.

Séverine FONGOND
Directrice
Hôpital St Jacques Rosheim

