

Déclaration de Performance Extra-Financière

**Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine
Exercice 2022**

Sommaire



 _Le mot du directeur	P3
 _Présentation de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine	P4
 _Modèle d'affaires de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine	P14
 _Notre démarche RSE	P16
 _Axe 1 : La gouvernance	P19
Enjeu 1 : Placer la RSE au cœur des préoccupations majeures	P20
Enjeu 2 : Prévenir les risques déontologiques et éthiques	P22
 _Axe 2 : Le social	P23
Enjeu 3 : Mettre en place une politique sociale attractive et veiller à prendre soin de la santé physique et mentale des collaborateurs	P24
Enjeu 4 : Soutenir le développement professionnel des collaborateurs	P27
Enjeu 5 : Favoriser la diversité au sein des équipes et lutter contre les discriminations, un engagement social et sociétal	P28
 _Axe 3 : L'environnement	P29
Enjeu 6 : Réduire nos déchets et maîtriser leur prise en charge	P30
Enjeu 7 : Maîtriser notre impact environnemental	P34
 _Axe 4 : Le sociétal	P39
Enjeu 8 : Mettre l'excellence de nos soins au centre de nos priorités La démarche qualité et gestion des risques	P40
Enjeu 9 : Inscrire l'action de l'établissement dans les initiatives et projets de son territoire	P44
Enjeu 10 : Protéger les parties prenantes du risque de divulgation de leurs données personnelles, sécuriser les outils informatiques et les données contre une cyberattaque	P45
 _Tableau récapitulatif des indicateurs	P47
 _Note méthodologique	P49
 _Notre équipe créatrice	P50

Le mot du directeur



Après plus de deux années de mobilisation intense pour faire face à la pandémie, nous continuons d'avoir à cœur de développer et d'enrichir notre cœur de métier :

Prendre soin de la vie et de la santé de la population.

Cette crise sanitaire, en éprouvant nos organisations et nos savoir-faire, nous a fait prendre encore plus conscience de la richesse de nos équipes, de l'attente de nos patients et surtout de la nécessité de réorganiser nos prises en charge.

Au travers de ces différents paramètres, nous allons avoir à cœur au cours des années futures de proposer à nos patients, nos collaborateurs et nos partenaires, des offres nouvelles de soin qui devront tenir compte des enjeux économiques et sociaux de demain. En effet les pénuries, les consommations raisonnées, les économies d'énergies, la préservation de nos ressources naturelles, la qualité de vie au travail, les nouvelles législations... doivent être au cœur de nos développements futurs mais également au cœur de nos préoccupations journalières pour construire demain. Chaque maillon de ces nouvelles organisations doit nous pousser à prendre soin de notre environnement et nous oblige à repenser notre activité dans son ensemble.

Nous savons que ces changements devront s'accompagner d'explications, d'informations, d'objectifs clairs et précis mais nous savons aussi que ces changements sont les clés de nos réussites futures et de notre développement. Il est de notre responsabilité d'entraîner nos équipes, et nos institutions pour la réussite de ces challenges, et pour faire de notre excellence médicale une continuité emblématique de notre établissement.

Le chemin est long et ambitieux, mais aussi passionnant et rempli de projets. Nous sommes très fiers de vous partager ici notre avancement.

Cédric PLOTON,
Directeur de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine

Présentation de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine

Quels messages voulons-nous transmettre à travers cette DPEF ?

Ce bilan de performance extra-financière de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine pour l'année 2022 détaille les enjeux stratégiques, les actions mises en œuvre pour répondre à ses enjeux, et les résultats obtenus dans la réalisation de ces actions, ainsi que les perspectives d'évolution.

Nous avons à cœur d'assurer la pérennité de l'établissement, au travers d'actions en matière de performance économique bien entendu, mais aussi de progrès social, de respect de l'environnement et d'engagement sociétal.

Cette DPEF représente un excellent levier d'appropriation du sens collectif par nos collaborateurs. Elle a pour but de consolider et partager les initiatives mises en œuvre au sein de l'établissement tout en soutenant les directions fonctionnelles dans leurs projets. Cet engagement démontre de l'adhésion totale de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine à la démarche RSE du groupe GBNA Santé, qui se veut globale, collaborative et harmonisée.

Produire cette DPEF, c'est nous permettre de structurer notre démarche RSE, la faire correspondre à nos valeurs profondes.

Qu'est-ce que la RSE pour nous ?

L'ambition du Groupe GBNA Santé est de devenir le Groupe Hospitalier référent de la région Nouvelle Aquitaine, en se distinguant par l'excellence de notre couverture territoriale, l'excellence de notre offre de soins, la proximité avec nos patients et nos engagements.

Du fait de la nature de notre activité et de notre ancrage territorial, nous assumons déjà une responsabilité sociétale significative.

La raison d'être du Groupe est de prendre soin de la vie et de la santé de la population.

Le terme « prendre soin de la vie » renvoie au fait que nos établissements

préservent et sauvent des vies tandis que le terme « population » renvoie à l'universalité des soins, au territoire régional et donc à la proximité avec nos patients.

Nous avons formalisé cette raison d'être afin de traduire de façon claire et concise, le sens de nos actions et de nos valeurs. Elle permet de définir la contribution que le Groupe entend apporter aujourd'hui et demain aux grands défis économiques, environnementaux et sociétaux auxquels nous sommes confrontés.

_Responsabilité

Au-delà de notre obligation de responsabilité dans nos actes envers les personnes qui se confient à nous, nous considérons cette valeur comme une obligation morale lorsque nous agissons sur la santé de nos pairs. Cette valeur s'applique autant à l'attention des patients qu'au sein de chaque équipe de l'établissement dans

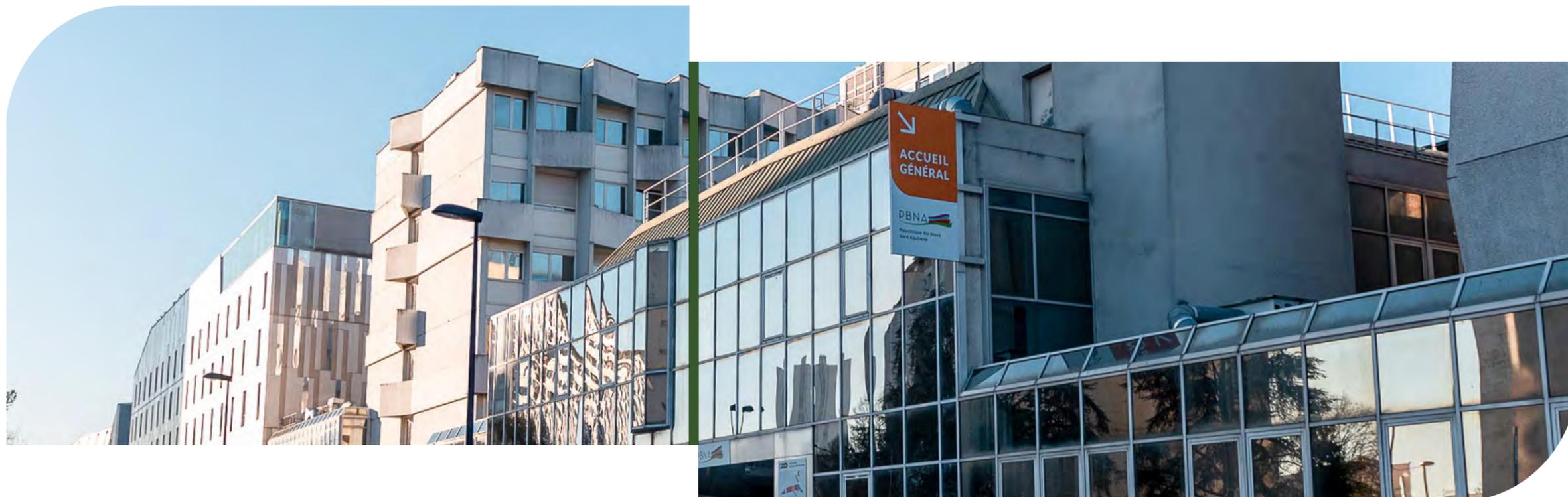
les relations entre professionnels de santé.

_Humanisme

La chance que nous avons de mettre notre vie professionnelle au service des autres nous oblige à considérer comme sacrée la situation de chaque personne entrant à la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine pour des soins.

_Excellence

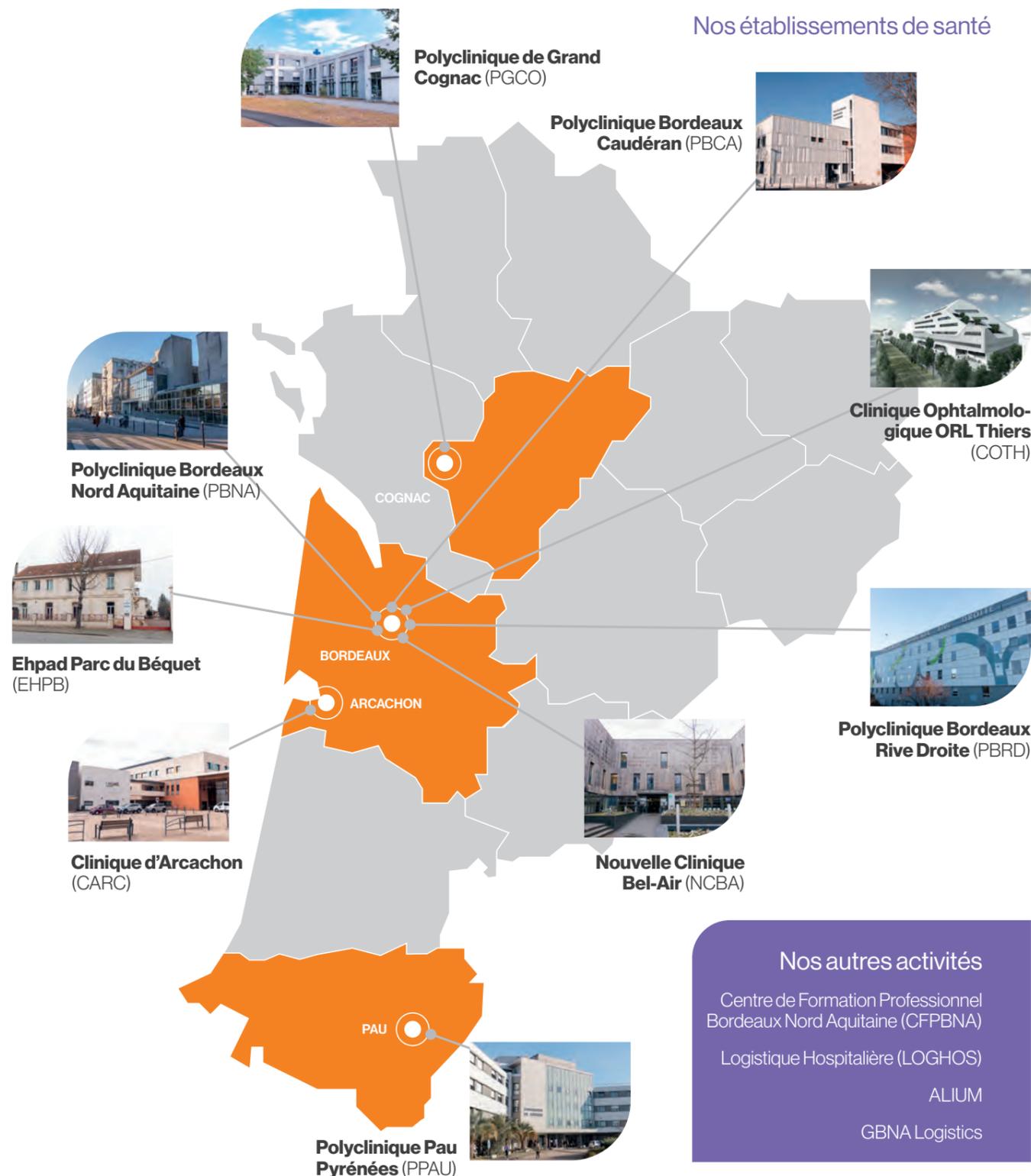
Nous ne sommes ni présomptueux ni habitués d'une ambition démesurée, seulement convaincus que l'exigence de nos métiers implique un investissement de chacun qui doit nous faire tendre vers ce qui se fait de mieux.





Le groupe GBNA Santé

Nos établissements de santé



La définition de nos enjeux stratégiques

Nous avons formulé nos enjeux à partir de nos valeurs, qui constituent le socle de notre stratégie. **Nous avons défini 4 grands piliers :**

la gouvernance,
le social,
l'environnemental,
le sociétal.

Ces piliers se déclinent en plusieurs enjeux identifiés grâce aux ambitions de la Direction et des parties prenantes. Chaque enjeu est doté d'objectifs à atteindre et d'indicateurs de mesure de performance. Nous tenons à apporter la preuve de nos engagements.

Enjeux et perspectives

Notre métier est de prendre soin de la vie et de la santé de la population. Le vieillissement de la population, le développement des maladies chroniques et l'évolution démographique de la population vont nécessiter dans les années à venir de plus en plus de recours aux soins et à l'hospitalisation. Ces transformations actuelles, ainsi qu'une offre de soins historiquement orientée vers les soins au détriment de la prévention devront amener les établissements à proposer des offres de soins préventives, agiles, personnalisées, de plus courte durée, ainsi qu'une accessibilité accrue aux établissements.

La stratégie d'avenir du Groupe est de rester positionné sur le territoire régional de la Nouvelle-Aquitaine. Le secteur de la santé demande beaucoup d'expertise, d'efficacité, tant au niveau des soignants que des directions fonctionnelles comme la finance, les achats, l'immobilier... Nous tenons à préserver cette proximité avec nos établissements, afin de pouvoir leur apporter le niveau d'expertise nécessaire à leur croissance. Notre positionnement régional nous permet de pouvoir essaimer les compétences directement sur place, en établissement.

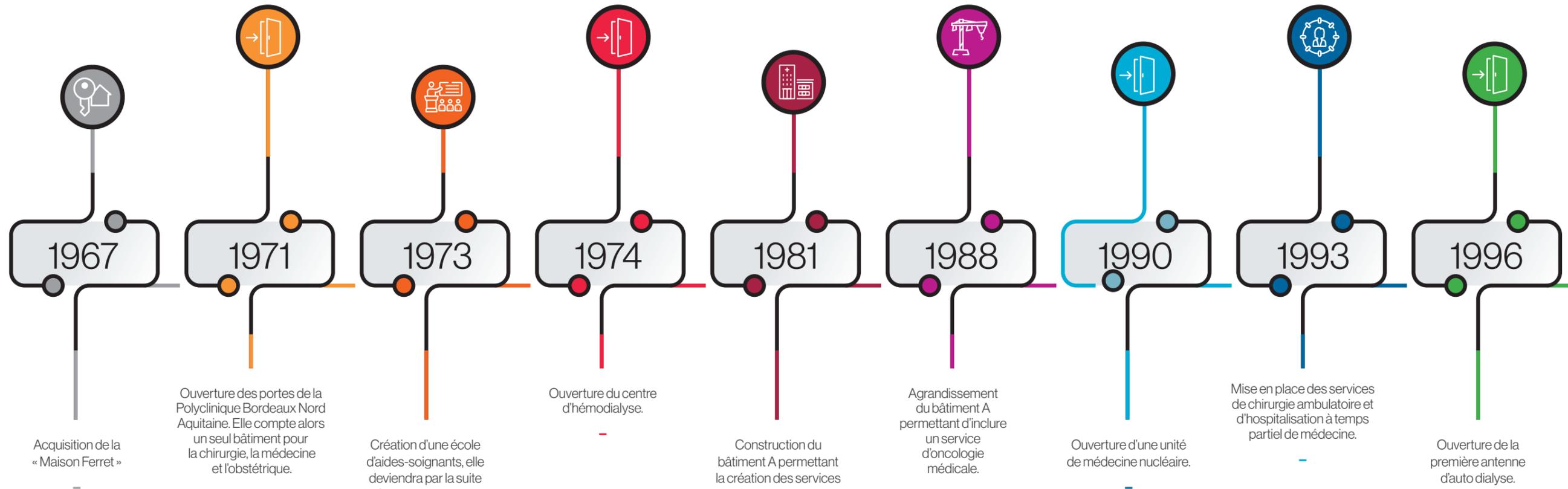
Les défis RSE de demain

Les grands défis de demain sur lesquels GBNA Santé souhaite se concentrer répondent aux enjeux de gouvernance, sociaux, environnementaux et sociétaux qui ont été identifiés. Nous souhaitons placer la RSE au cœur de nos préoccupations, en agissant en faveur de nos parties prenantes de manière éthique, et notamment de nos collaborateurs, pour mieux les attirer puis mieux les fidéliser ; en réduisant notre impact sur l'environnement ; et en contribuant à la société, par le biais de soins de qualité et d'engagements locaux.

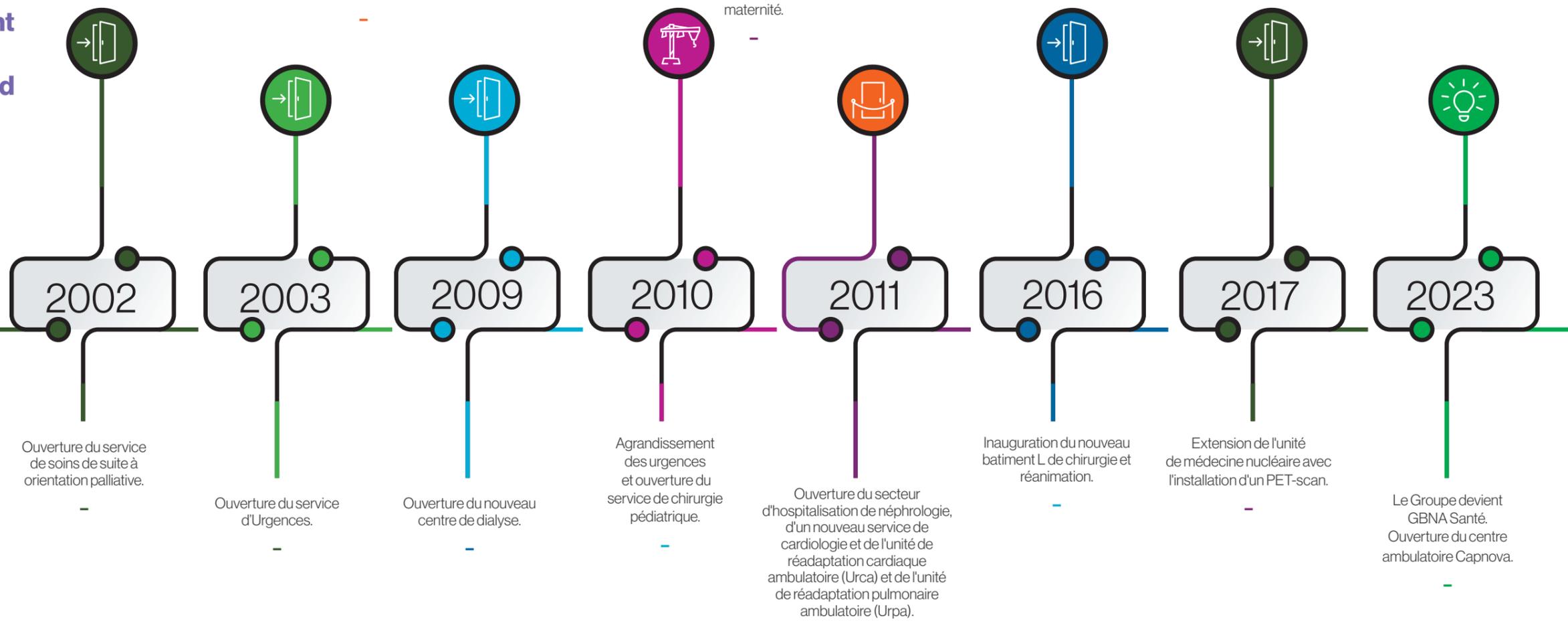
Les grandes actions que nous souhaitons mener concerneront en particulier la fidélisation de nos collaborateurs, l'efficacité énergétique de nos bâtiments, existants et futurs, la diminution de nos émissions de Gaz à Effet de Serre (GES), la contribution à des associations, notamment sportives, la participation à l'innovation et à la recherche, mais elles concerneront aussi des objectifs propres au secteur comme par exemple la réduction des Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux (DASRI), la diminution des dispositifs médicaux jetables au profit du réutilisable ou le questionnement lié aux consommations d'eau lors d'une dialyse.

Nos autres activités

- Centre de Formation Professionnel Bordeaux Nord Aquitaine (CFPBNA)
- Logistique Hospitalière (LOGHOS)
- ALIUM
- GBNA Logistics



Historique de l'établissement Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine





La gouvernance de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine

Composition du **Conseil de surveillance GBNA Santé**

Guy-Paul GUICHARD,
Kelly GUICHARD,
Christine GUICHARD,
Dominique HERPE,
Carl GUICHARD,
Julien GUICHARD,
Benjamin HERPE

L'équipe du **Comité exécutif GBNA Santé**

Guy-Paul GUICHARD,
François GUICHARD,
Pierre GUICHARD,
Philippe CRUTTE,
Michel CAMPAGNARI,
Dominique HERPE,
Christophe COUSTILIERES

Composition du **Directoire GBNA Santé**

François GUICHARD,
Pierre GUICHARD,
Philippe CRUETTE

Composition du **Conseil d'administration**

François GUICHARD, Président,
Christine GUICHARD,
Guy-Paul GUICHARD,
Kelly GUICHARD,
Dominique HERPE

Composition de la **Commission médicale d'établissement**

Pr LE HUEC Président,
Dr JACQUIN Trésorier,
Dr DE BIASI Secrétaire,
Dr DUMINIL Secrétaire,
Dr HADZIC Vice-Président,
Dr DOHOLLOU Vice-Président,
Dr PFLIGER Vice-Président

L'équipe du **Comité de direction**

C. PLOTON, Directeur,
J. ALLIGNON, Directeur adjoint et
Directeur des soins,
A. TENEZE, Directeur Qualité,
G. MORIN, Directeur Administratif et
Financier,
E. VIDAL, Directrice des Ressources
Humaines,
D. VANGYSEL, Médecin Département
d'Information Médicale (DIM),
Dr P. GASSIAT, Pharmacien gérant,
Dr F. DELLION, Médecin référent des
risques associés aux soins,
C. PETIT, Assistante de direction

L'équipe du **Comité de pilotage RSE**

Médecins,
Directeur Qualité,
Directrice Achats,
Responsable Technique,
Infirmière hygiéniste,
Chargé de missions,
Cadres de santé,
Responsable LOGHOS,
Responsable RH



Un écosystème de partenaires solides

Actionnaire majoritaire de la SA PBNA :

Holding GBNA

Participations coopératives de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine :

Santécité, groupe coopératif d'établissements de santé indépendants
qui regroupe 120 établissements répartis sur le territoire
(par le biais de la holding GBNA)

Autres structures juridiques liées à la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine :

SAS Equipements Lourds ELPBN (achat du matériel biomédical),
SCI Bordeaux Nord

Groupements d'intérêt économique liés à la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine, en vue de faciliter et de développer l'activité économique :

GIE246, GIE GBNA Santé, GIE LOGHOS, GIE GBNA Logistics

Les projets immobiliers ambitieux : Capnova

Les activités et spécialités de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine

La Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine s'est toujours ouverte aux meilleures techniques en médecine, chirurgie et obstétrique. Elle propose ainsi les services d'une équipe médicale et soignante compétente, à l'écoute de vos besoins. La qualité de l'accueil, le confort du séjour et le respect du patient sont en permanence nos priorités.

La Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine bénéficie d'un plateau technique performant, au service d'une équipe médicale pluridisciplinaire répondant aux exigences de la médecine moderne.

Nos spécialités médicales :

Angiographie – Angiologie – Cardiologie – Hépato-gastro-entérologie – Néphrologie et insuffisance rénale – Oncologie

- Pneumologie - Réadaptation cardiaque ambulatoire - Réadaptation pulmonaire ambulatoire – Chimiothérapie

Nos spécialités chirurgicales :

Chirurgie digestive et viscérale – Chirurgie du rachis – Chirurgie gynécologique – Chirurgie Maxillo-faciale – Chirurgie ORL – Chirurgie orthopédique et traumatologique – Chirurgie pédiatrique – Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique – Chirurgie thoracique – Chirurgie urologique – Chirurgie vasculaire – Stomatologie

La Réanimation Médico-Chirurgicale (RMC)

Les Unités de Réadaptation Cardiaque et Pulmonaire

Ambulatoire (URCA - URPA)

L'unité de soins intensifs cardiologiques

L'unité de Soins Continus

Les urgences

La dialyse

(centre lourd, Unité de Dialyse Médicalisée (UDM), Unité d'Auto-dialyse, Dialyse à domicile...)

La médecine nucléaire

L'imagerie

La maternité

Le centre multidisciplinaire de prise en charge de l'endométriose

En 2023, la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine proposera un lieu unique en Nouvelle-Aquitaine qui redéfinit le concept de centre ambulatoire : une nouvelle forme de prise en charge des patients, un accompagnement revisité porté par l'expertise médicale, centré sur les besoins des usagers et repensé pour le bien-être de la population de notre territoire.

Capnova, le centre ambulatoire de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine, s'inscrit dans la continuité de sa mission et de ses valeurs

de Responsabilité, d'Humanisme et d'Excellence.

Capnova disposera de 8000 m² répartis sur 4 niveaux d'activités avec 12 blocs opératoires. Il constitue une extension de la Polyclinique à qui il sera physiquement relié par un tunnel sous-terrain.

2 étages seront réservés aux consultations des praticiens.

Les 3^{ème} et 4^{ème} étages seront consacrés à l'hospitalisation ambulatoire, avec 6 salles d'intervention par étage. Les interventions seront

programmées (pas de prise en charge d'urgence).

3^{ème} étage : chirurgie digestive et endoscopie

4^{ème} étage : chirurgie autre (orthopédie, urologie, ORL, gynécologie, maxillo-faciale)

70 personnes constitueront le personnel soignant, administratif et logistique.

Capnova bénéficiera de 1300m² de toiture végétalisée qui optimiseront l'isolation thermique du bâtiment.



Certification HAS A



V2014 obtenue en 2020, plus haut niveau de standard qualité. La prochaine visite certification aura lieu en 2025 selon le nouveau référentiel.

Les classements en 2021

La Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine confirme son excellence car elle fait partie du tableau d'honneur des **50 meilleures cliniques de France du magazine Le point en occupant la 44^{ème} place.**

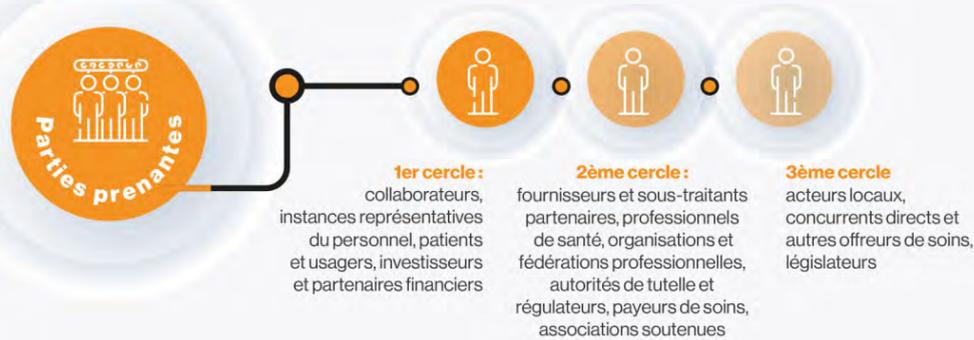
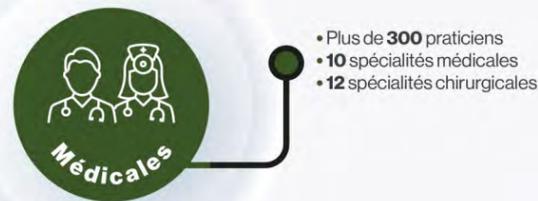
Sur la Gironde, la Polyclinique

arrive 1^{ère} sur 5 spécialités : Pneumologie, Cancer du poumon, Chirurgie des testicules de l'enfant et de l'adolescent, Infarctus du myocarde, Chirurgie des artères.

Les classements pour 2022 ne sont pas publiés.



Nos ressources



- Le bloc opératoire**
- 10 salles d'opération, 1 salle de radiographie interventionnelle et un BrainLab
 - 4 salles d'endoscopie
 - 2 salles de coronarographie
 - 1 bloc maternité avec 4 salles d'accouchement et 2 salles de césarienne
 - 1 salle de réveil de 22 postes
 - 1 service réanimation de 15 lits
 - Soins continus : 8 lits
 - Unité de Soins Intensifs Cardiologie : 11 lits

- La médecine nucléaire**
- 3 salles d'examen dotées chacune d'une gamma-caméra
 - Scintigraphie cardiaque
 - TEP Scan

- La radiothérapie**
- 3 accélérateurs classiques
 - Curiothérapie gynécologique et prostatique
 - Dosimétrie modulation d'intensité
 - 1 Cyberknife

- L'imagerie médicale**
- Radiologie conventionnelle numérique, échographie
 - Scanographe
 - IRM
 - Angiographie numérisée
 - Service d'imagerie de la femme
 - Unité de sénologie
 - Unité d'échographie obstétricale et de diagnostic anténatal
 - Cone Bean pour l'imagerie des sinus, maxillo-faciale et de la dentition
 - Imagerie EOS

Notre mission

Raison d'être

Prendre soin de la vie et de la santé de la population

Valeurs

Responsabilité, Humanisme, Excellence

Enjeux du secteur

Vieillesse de la population, développement des maladies chroniques, évolution démographique de la population, pénurie de personnel, dérèglement climatique, digitalisation, accessibilité des soins...

gbna
santé

La valeur que l'on crée

Impôts, taxes et versements assimilés : 4 750 095 €
Impôts et participation : 720 535 €
Montant de l'investissement (immobilisations) : 8 008 295 €
Intéressement aux bénéfices pour les salariés

Etablissement certifié HAS A
525 lits et places
35 552 séjours dont 19 713 en ambulatoire
2 669 accouchements
39 031 séances de dialyse
32 007 passages aux urgences

Masse salariale : 30 241 584 €
Part de la masse salariale allouée à la formation : 2.34%
Taux de collaborateurs ayant reçu une formation : 42.67%
Nombre de recrutements : 154 embauches en CDI

11 filières de tri des déchets
-19% de DASRI vs 2021
2.3 tonnes de biodéchets méthanisés
-22% de consommation en eau vs 2021
-3% de consommation de gaz vs 2021
318 trajets soit 5298 km cofinancés via l'application de covoiturage, 697 kg de CO2 économisés depuis le début de l'utilisation de l'application

Montant alloué aux dons et mécénats : 23 260 €
Budget annuel consacré à la recherche clinique : autour de 500 000 €
6 Attachés de Recherche Clinique (ARC) employés à plein temps
15 publications en rachis / orthopédie
6 présentations en congrès

Notre démarche RSE

Nos 4 grands piliers RSE

La RSE regroupe l'ensemble des pratiques mises en place pour contribuer au développement durable en répondant aux besoins actuels tout en préservant les générations futures. Nous avons toujours, de par la nature de nos activités, évolué et agi en consacrant de manière inhérente une part importante de notre énergie à ces enjeux.

En matière de RSE, nos engagements sont orientés essentiellement autour de 4 axes :

la gouvernance,
le social,
l'environnemental,
le sociétal.

Le choix de nos enjeux

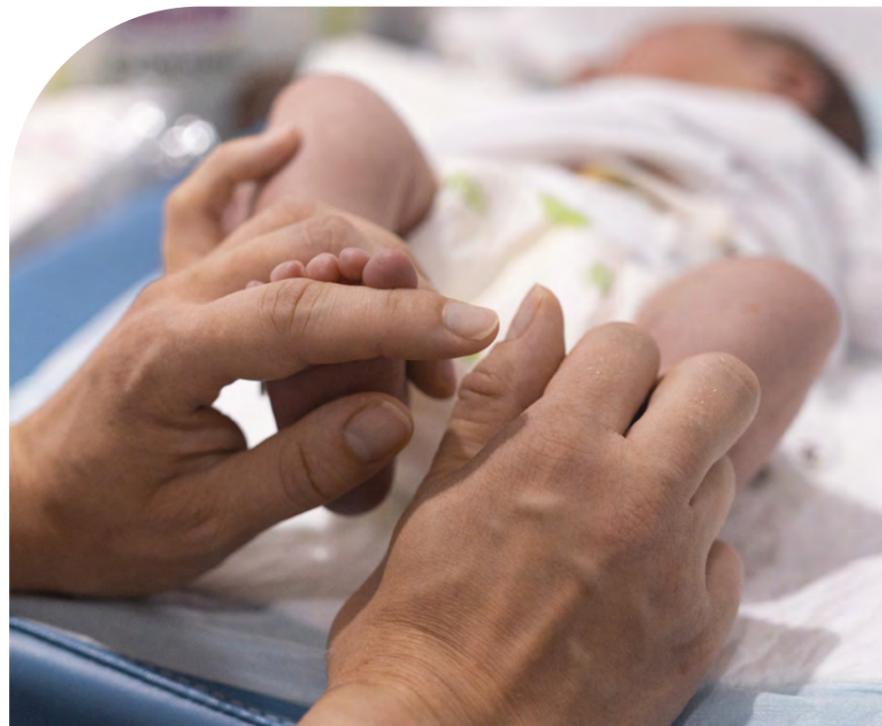
L'implication des organes de direction et de gouvernance dans la validation des enjeux a été totale. En ce sens, plusieurs réunions ont été organisées, aussi bien avec les

membres du Comité Exécutif (COMEX) du Groupe GBNA qu'avec certains membres du Comité de Direction (CODIR) de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine, afin que chacun participe à la détermination des risques.

Ainsi, le choix de ces enjeux est le fruit d'échanges entre ces deux Directions et la chargée de missions RSE, qui elle-même avait sollicité l'implication des directeurs des services Qualité, Achats, Immobilier, Systèmes d'Informations (SI), Biomédical et Communication, ainsi que celle du comité de

pilote RSE la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine.

Enfin, notre volonté était d'être en accord avec les préoccupations majeures de la Fédération de l'Hospitalisation Privée (FHP), dont les enjeux principaux sont de réduire l'empreinte écologique et énergétique du secteur, de favoriser un environnement de travail de qualité, de travailler pour la santé des territoires, et de mettre en place des actions responsables destinées à garantir durablement la mission des établissements au service des patients.



Démarche RSE

de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine

Cartographie des enjeux, risques et indicateurs associés

Axe	Enjeu	Risques extra-financiers	Indicateurs
Gouvernance P19	Enjeu 1: Placer la RSE au cœur des préoccupations majeures de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine	<ul style="list-style-type: none"> Manque d'implication de la Direction et/ou des parties prenantes Difficultés à mettre en place une politique RSE 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de réunions du comité de pilotage RSE organisés depuis sa création
	Enjeu 2: Prévenir les risques déontologiques et éthiques	<ul style="list-style-type: none"> Risques de pratiques déloyales (corruption, conflits d'intérêt...) Problèmes de gouvernance 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'alertes anti-corruption reçues Niveau estimé de couverture totale des risques de pratiques déloyales (%)
Social P23	Enjeu 3: Mettre en place une politique sociale attractive et veiller à prendre soin de la santé physique et mentale des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Non-respect de la réglementation en matière de santé sécurité au travail Perte du sentiment d'appartenance Désengagement des collaborateurs Absentéisme Turnover significatif 	<ul style="list-style-type: none"> Indice global de satisfaction du personnel (%) Taux de démission (%) Taux d'absentéisme (%) Principales motivations de départ Taux de fréquence des Accidents de Travail (AT) (%) Taux de gravité des AT (%) Taux d'AT sans arrêt (%) Taux de participation à l'enquête de satisfaction (%)
	Enjeu 4: Soutenir le développement professionnel des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Désengagement des collaborateurs Perte de compétences clés Moindre qualité des soins 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de collaborateurs ayant reçu au moins une formation Taux de collaborateurs formés (%) Nombre d'heures de formation Nombre de parcours individuels validés Nombre d'apprentis Part de la masse salariale allouée à la formation (%)
	Enjeu 5: Favoriser la diversité au sein des équipes et lutter contre les discriminations, un engagement social et sociétal	<ul style="list-style-type: none"> Non-respect des obligations légales en matière d'égalité professionnelle, de traitement du handicap et de non-respect des principes de non-discrimination / sanctions pénales Discrimination ou harcèlement du candidat ou du salarié Inégalités de traitement hommes-femmes Sentiment de non-appartenance au Groupe et de valeurs non partagées avec les parties prenantes Impact négatif sur l'image Manque d'attractivité 	<ul style="list-style-type: none"> Index Pénicaud (/100) Part de femmes salariées (%) Part de cadres femmes (%) Part de femmes dans le CODIR (%) Part de femmes dans les 50 plus hautes rémunérations (%) Taux de travailleurs en situation de handicap (%)
Environnemental P29	Enjeu 6: Réduire les déchets et maîtriser leur prise en charge	<ul style="list-style-type: none"> Impact sur l'environnement non maîtrisé Manque d'exemplarité Impact négatif sur l'image 	<ul style="list-style-type: none"> Volume de DASRI (tonnes) Volume de DAOM (tonnes) Volume de biodéchets (tonnes) Volume de biberons (Kg) Nombre de filières de tri Taux de valorisation des DASRI (%)
	Enjeu 7: Maîtriser notre impact environnemental	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation de l'impact en gaz à effet de serre Risque d'épuisement des ressources non maîtrisé Consommations non maîtrisées Pilotage des installations non optimisé Augmentation des coûts liés à la consommation de gaz et d'électricité Impact négatif sur l'image 	<ul style="list-style-type: none"> Consommation d'électricité annuelle (kWh) Consommation de gaz annuelle (kWh) Consommation d'eau annuelle (m3)
Sociétal P39	Enjeu 8: Mettre l'excellence de nos soins au centre de nos priorités	<ul style="list-style-type: none"> Baisse de la qualité des soins Risques infectieux Erreurs médicamenteuses Parcours patients non adaptés Insatisfaction patient ou non prise en compte du ressenti patient 	<ul style="list-style-type: none"> Niveau de certification HAS Nombre d'événements indésirables Score Esatis (score/100) Taux de réponses aux avis Google postés (%) Nombre de réclamation écrites reçues Nombre de remerciements reçus Délai moyen de clôture des dossiers (jours)
	Enjeu 9: Inscrire l'action de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine dans les initiatives et projets de son territoire	<ul style="list-style-type: none"> Manque de présence et d'engagement territorial Manque d'innovation 	<ul style="list-style-type: none"> Montant alloué aux dons et mécénats avec reçu fiscal ou convention de partenariat (€) Budget recherche (€) Nombre d'études promotionnelles Nombre de publications Nombre de présentation en congrès
	Enjeu 10: Protéger les parties prenantes du risque de divulgation de leurs données personnelles et sécuriser les outils informatiques et les données contre une cyberattaque	<ul style="list-style-type: none"> Risque d'incidents en matière de cybersécurité Risque de divulgation des données personnelles Sanctions financières Impact négatif sur l'image 	<ul style="list-style-type: none"> Efficacité de la campagne préventive de phishing mesurée à partir du niveau de maturité des collaborateurs face aux tentatives d'hameçonnage (% d'évolution de clics) Nombre d'incidents en matière de cybersécurité Nombre d'incidents en matière de protection des données personnelles

Notre démarche RSE



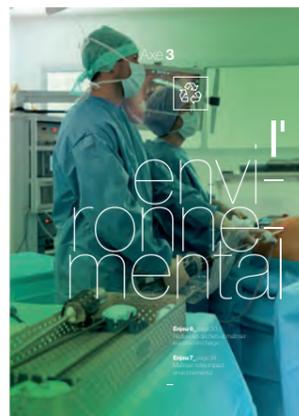
Axe 1_ page 19

la gouver-
nance



Axe 2_ page 23

le social



Axe 3_ page 29

l'environne-
mental



Axe 4_ page 39

le sociétal

Axe 1



la gouver- nance

Enjeu 1_ page 19
Placer la RSE au cœur des
préoccupations majeures de
la Polyclinique Bordeaux Nord
Aquitaine

Enjeu 2_ page 22
Prévenir les risques
déontologiques et éthiques

Axe 1 La gouvernance



Enjeu 1:

Placer la RSE au cœur des préoccupations majeures

Politique

La démarche RSE, au travers de la production de cette DPEF, est l'occasion de challenger la responsabilité de l'entreprise et de questionner son impact global. La transformation à impact respecte le rythme et tient compte des priorités de l'entreprise : il s'agit de créer une démarche vertueuse en mettant l'ensemble de l'organisation et des parties prenantes en mouvement. L'agilité et l'esprit d'équipe sont facilités par des équipes à taille humaine.

Nous pensons qu'il est fondamental d'impliquer des professionnels de tous services dans la prise de décisions.

Le partage d'expériences interservices est bénéfique, tout comme la prise de hauteur d'un chargé de missions. La force de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine est aussi d'appartenir à un groupe, ce qui permet de bénéficier de l'expérience et des bonnes pratiques d'autres structures qui font face aux mêmes problématiques.

A travers l'engagement du Groupe GBNA Santé et la place de la RSE au sein de ses préoccupations majeures, la RSE est par ricochet au centre des enjeux de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine, qui adhère ainsi totalement à la démarche du Groupe.

Risques extra-financiers

La gouvernance est la clé de voûte d'une démarche RSE, qui ne peut réussir à voir le jour sans l'implication de la Direction et des parties prenantes.

Actions concrètes

En 2019, un comité de pilotage (COPIL) RSE intégrant des représentants de différents services de l'établissement a été créé pour répertorier les bonnes pratiques existantes en termes de RSE, lancer

de nouvelles actions et faciliter leur mise en œuvre. Il est constitué de représentants des services qualité, finance, techniques, achats, RH, logistique, immobilier, informatique, mais aussi de représentants de la Direction, de soignants et cadres de soins.

L'implication de l'ensemble du COPIL dans la prise de décisions est déterminante dans la mise en place des actions. Les mesures phares étudiées, décidées et mises en place par le COPIL sont détaillées plus bas dans le témoignage d'un de ses membres, le Docteur Marie-Bénédicte BOIMOND, Chirurgien pédiatre de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine.

Quatre réunions du comité de pilotage se sont déroulées courant 2019, quatre autres en 2020, trois ont eu lieu en 2021, une en 2022 et une début 2023. Une démarche RSE Groupe est en train de se structurer et promet de belles perspectives pour les mois à venir. Depuis 2022, un référent RSE a été nommé, en la personne du Directeur Administratif et Financier de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine, membre du CODIR.

Aussi, depuis juin 2021, la direction RSE a été créée au sein du CODIR Groupe

de GBNA Santé. Cette création démontre l'intérêt croissant du Groupe pour ces questions. Elle est chargée de structurer la politique RSE à court, moyen et plus long terme.

Indicateurs

13
réunions COPIL organisées depuis la création du COPIL en 2019



Le COPIL RSE de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine a été créé pour trouver comment concilier au quotidien qualité des soins et responsabilité environnementale, sociale et sociétale.

Un pas de côté qui a permis de regarder nos pratiques sous un angle différent, de repérer les dysfonctionnements et d'oser bousculer les habitudes, en intégrant dans la réflexion l'écologie et la qualité de vie au travail, pour des solutions très pragmatiques à cette problématique complexe.

Le projet fondateur a été de remplacer les boîtes en polystyrène dans lesquels étaient distribués chaque jour les repas à emporter du personnel au self par des boîtes réutilisables en verre offertes aux salariés. Un investissement intelligent mais aussi un symbole. Ont suivi la création de filières de tri permettant le recyclage du papier, confidentiel ou non, du plastique, et la valorisation des biodéchets. Le restaurant du personnel a adopté une politique d'alimentation responsable, augmentant la part de bio, d'aliments plus sains, intégrant des repas végétariens, réduisant le gaspillage alimentaire, et redistribuant les restes non servis au personnel en partenariat avec l'association HopHopFood. Les projets sur la mobilité sont en cours ou aboutis comme l'application de covoiturage, et l'aménagement d'un garage à vélo couvert sécurisé. Nous avons cartographié des zones non-fumeurs aux entrées de la clinique pour le respect de nos patients, personnels et visiteurs. Une démarche de réduction des consommations énergétiques a débuté avec des affichettes incitant à réduire le gaspillage énergétique, et va se poursuivre avec un audit global pour guider intelligemment les futurs investissements envisagés (panneaux photovoltaïques, végétalisation des toitures, calorifugeage...). Par des défis personnels proposés via le journal mensuel de la clinique, et par des défis interservices, nous avons l'ambition que chacun puisse intégrer cette philosophie à son quotidien comme nous l'avons intégrée au projet d'établissement.

La démarche de réflexion est horizontale et globale, nous sollicitons des volontaires « ambassadeurs de tri » pour co-construire les projets avec la réalité du travail quotidien. Le COPIL est ouvert à tous les acteurs volontaires de la clinique, sa force vient de sa diversité : il regroupe les représentants de LOGHOS qui gère les déchets et les repas, du Comité de Lutte contre les Infections Nosocomiales (CLIN), des services techniques, les achats, les RH, l'informatique, la direction, et les soignants. Il apporte à la clinique la cohérence de travailler pour la santé de chacun au présent, tout en intégrant l'impact de ce travail sur la santé de demain.

Témoignage
Dr BOIMOND



Axe 2



le Social

Enjeu 2:

Prévenir les risques déontologiques et éthiques

Politique

De par son activité, l'établissement veille au respect et à la mise en œuvre des droits des patients et place l'éthique au cœur de ses pratiques. Le Groupe intègre une réflexion éthique sur l'ensemble de ses activités, il ne tolère aucune corruption et considère que l'éthique des affaires est un élément clé de sa pérennité en tant qu'acteur responsable dans le domaine de la santé.

Risques extra-financiers

Le Groupe se veut irréprochable en termes d'éthique et de lutte contre les risques de pratiques déloyales (corruption, conflits d'intérêt...), qui peuvent compromettre de façon notable les efforts d'une entreprise pour l'instauration d'une bonne gouvernance et d'une croissance économique.

Actions concrètes

Suite à la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite Loi « Sapin II », le groupe a mis en place un programme de conformité anticorruption comportant les huit exigences de la dite loi : une cartographie des risques de corruption réalisée avec l'appui d'un cabinet externe pour le site de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine en 2018, un code de conduite anti-corruption et un dispositif d'alerte interne et externe mis

en place en 2020, des procédures de contrôles comptables, un dispositif de formation en cours de mise en place, un régime disciplinaire et un dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures mises en place à partir de 2022 pour les parties notes de frais et mécénat / sponsoring. L'objectif pour l'audit interne 2023 est de couvrir 100% des 19 thématiques de la loi Sapin.

Plus précisément, conformément aux exigences de la loi, notre code de conduite applicable à tous les salariés définit et illustre les différents types de comportement auxquels les collaborateurs sont susceptibles d'être confrontés du fait de l'activité, de l'organisation de l'entreprise et devant être proscrits car étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence. Ce code de bonne conduite GBNA, mis en place en 2020, incite au partage des valeurs avec un objectif de développement du Groupe, et des procédures en place relatives au sponsoring et mécénat, aux notes de frais, aux achats et au recueil et signalement d'alerte. Il est annexé au règlement intérieur du Groupe et a été présenté aux différents CSE en établissement.

Le dispositif d'alerte éthique et conformité du groupe GBNA Santé permet aux salariés et collaborateurs extérieurs ou occasionnels du Groupe ainsi qu'aux tiers d'effectuer un signalement sur des faits allégués dont le groupe, ou ses salariés, seraient les auteurs ou les victimes. Il permet d'alerter le Groupe sur toute infraction, violation grave ou manifeste de la loi ou du règlement, ou des principes édictés dans le Guide Éthique. Les alertes peuvent être faites par différents canaux : le manager, les RH, le dispositif d'alerte anonyme. Le dispositif d'alerte

est mis à disposition via le Code de bonne conduite en interne et via le site internet du Groupe. Il peut être utilisé en interne comme en externe, par les résidents et patients ou toute autre partie prenante. L'apport d'une première réponse aux alertes reçues intervient dans le délai réglementaire de 60 jours.

Les objectifs à venir concernent la sensibilisation de l'ensemble du personnel sur ce volet.

Le comité loi Sapin, créé en 2021 avec la nomination de deux chefs de projet, se réunit 1 fois par an en présence du COMEX afin de faire un point sur les événements survenus dans le cadre de la loi Sapin II : présentation des grilles d'audit, actions mises en place, analyses effectuées, objectifs à venir (le dernier en date s'est tenu le 30 janvier 2023).

La démarche loi Sapin a été une première étape dans la pratique des audits et a démontré une volonté d'harmonisation des pratiques et des process.

Indicateurs

Nombre d'alertes anti-corruption reçues en 2022 : 0

L'audit interne de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine de 2022 a couvert 2 des 19 thématiques de la loi Sapin : notes de frais et mécénat / sponsoring. A l'issue des audits, nous estimons que 62.5% des points de contrôle sont maîtrisés en totalité (risque de niveau 1), 25% constituent un risque mineur (risque de niveau 2) et 12.5% constituent un risque majeur (risque de niveau 3).

Enjeu 3_ page 24

Mettre en place une politique sociale attractive et veiller à prendre soin de la santé physique et mentale des collaborateurs

Enjeu 4_ page 27

Soutenir le développement professionnel des collaborateurs

Enjeu 5_ page 28

Favoriser la diversité au sein des équipes et lutter contre les discriminations

Axe 2 Le social



Enjeu 3:

Mettre en place une politique sociale attractive et veiller à prendre soin de la santé physique et mentale des collaborateurs

Politique

L'engagement des collaborateurs est un élément fondamental pour la performance de l'établissement. Il implique une culture d'entreprise partagée et un sentiment d'appartenance des salariés pour le groupe. Il est aussi un fabuleux levier de motivation et fait naître des projets issus des expériences terrains.

Les métiers de soins sont des métiers "en tension", il est de plus en plus difficile de recruter et de fidéliser les collaborateurs.

La qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels jouent un rôle fondamental dans la fidélisation de nos collaborateurs.

Favoriser l'implication et les valeurs partagées par l'ensemble des professionnels crée la richesse de l'entreprise et permet d'offrir à nos patients des soins de qualité. Lorsqu'un établissement affirme que chaque professionnel est essentiel à la vie de l'entreprise, valorise, fait confiance, met en place les conditions pour un travail au service d'une offre de soins d'excellence, les équipes donnent le meilleur d'elles-mêmes.

Risques extra-financiers

Le fait d'oublier nos professionnels entrainerait une perte d'investissement au sein de l'établissement voire une perte du sentiment d'appartenance mais pourrait aussi conduire à un absentéisme ou à un turnover significatif avec perte de compétences. Le non-respect de la réglementation en matière de santé-sécurité au travail pourrait aussi engendrer des sanctions envers l'établissement.

Actions concrètes

Politique sociale et Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

La promotion des avantages sociaux et de la qualité de vie au travail permet la mise en place d'actions qui d'une part améliorent les conditions de

travail et de vie pour les salariés, et d'autre part assurent la performance collective de l'établissement.

Accords en place

- Accord d'intéressement
- Suite à la création du comité QVCT début 2023, un accord d'entreprise visant à développer la QVCT est en cours de rédaction afin de concrétiser et de formaliser la démarche.
- Accord sur le temps d'habillage et de déshabillage
- Accord Télétravail : Télétravail possible pour les postes administratifs 1 jour par semaine
- Accord Compte Epargne Temps
- Accord sur le budget du CSE : somme forfaitaire allouée au CSE chaque année

Décisions d'entreprise ayant trait à l'organisation du travail et aux avantages sociaux

- Indemnisation des jours fériés
- Dans une volonté d'équilibrer vie professionnelle et vie personnelle, il existe une réduction du temps

de travail pour les collaboratrices enceintes et ce dès le deuxième mois de grossesse

- 3 journées enfants malades rémunérées et 5 journées en cas d'hospitalisation de l'enfant
- Prime d'assiduité de 50 euros
- Mutuelle prise en grande partie à la charge de l'employeur
- Subrogation de salaire en cas de maladie dès le 3^{ème} jour d'absence
- Self d'entreprise avec une participation employeur
- Amplitude horaire de 12h/ semaine favorisée pour les soignants afin de permettre la semaine sur 3 jours
- Echanges de jours de congés possibles entre collègues selon les règles en vigueur dans l'établissement

Actions liées à la QVCT

- Massages-minutes proposés aux salariés
- Concours mensuel : 1 cadeau d'une valeur de 50 euros offert par

mois au salarié gagnant

- Chocolats offerts annuellement à chaque service
- Le CSE participe également à l'amélioration de la QVCT car les cartes cadeaux sont distribuées tous les ans à Noël, permettant aux salariés de bénéficier d'avantages sociaux supplémentaires.
- L'établissement promeut la pratique d'activités physiques et sportives par le biais d'un financement à hauteur de 100€ annuels pour permettre aux salariés de s'inscrire à une épreuve sportive.
- 72 places de parking sont octroyées aux salariés : 60 euros par mois sont pris en charge par la Polyclinique et 20 euros restent à la charge du salarié.
- Tous les salariés d'astreinte bénéficient d'un accès à une place de parking au sein de l'établissement.
- Un partenariat existe entre la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine et l'entreprise « Ma conciergerie ». La conciergerie offre de multiples services adaptés aux besoins des collaborateurs et intègre

régulièrement de nouveaux services à ses prestations. Ainsi, sont proposés des services de pressing, couture, reproduction de clés, cordonnier, coiffure, réparation de vélos, réparation de matériel informatique... Seules les prestations consommées sont facturées, pas d'abonnement ni d'engagement minimum.

Actions liées à la Santé Sécurité au Travail (SST)

L'employeur consigne dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés. L'évaluation des risques professionnels s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

Le DUERP est le fruit d'une co-construction entre le service RH, les acteurs des services supports concernés et les membres de la CSSCT.

Il est mis à jour chaque année et constitue un outil d'analyse et d'animation puissant qui permet de mettre en place des actions concrètes au sein des structures.



Enjeu 3:

Mettre en place une politique sociale attractive et veiller à prendre soin de la santé physique et mentale des collaborateurs

Le budget alloué à l'amélioration des conditions de travail a été en 2022 de 15 923€, notamment pour l'achat de matériel visant à réduire la pénibilité au travail.

La prévention des risques professionnels est un enjeu majeur de la qualité de vie au travail. Dans le cadre de la formation Troubles Musculo-Squelettiques professionnels (TMS Pro), un infirmier du service dialyse a été formé à être personne ressource. Son rôle est d'animer le projet de prévention en conseillant et en accompagnant la direction. 12 heures de délégation par mois lui sont allouées pour intervenir dans les services, faire de la prévention et dupliquer les bonnes pratiques de manutention.

Un COPIL TMS Pro est également en cours de création, et des formations Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP) sont organisées dans les services.

Dans le cadre de la survenue d'un Accident du Travail (AT), les faits sont recueillis par la Direction des Ressources Humaines afin d'identifier les causes et d'agir en conséquence pour éviter son renouvellement par la mise en œuvre d'actions correctives adaptées. Ces actions de prévention peuvent ensuite être ajoutées au DUER afin d'en assurer sa mise à jour.

Prise en compte et mesure de la satisfaction des collaborateurs

Le Groupe, et par conséquent chaque établissement, soucieux de donner la parole à ses collaborateurs, a lancé une enquête interne afin de mesurer la satisfaction et l'engagement des équipes. Cette enquête nommée "La Parole est à vous" a permis d'obtenir les réponses de 354 collaborateurs (soit un taux de participation de 42%) afin d'enclencher de nouvelles dynamiques pour améliorer l'environnement de travail des collaborateurs.

Suite à cette enquête qui a permis d'identifier et de mesurer les sources de satisfaction et d'insatisfaction des collaborateurs, un comité QVCT a été créé afin de s'inscrire dans une logique de progrès en construisant un plan d'actions.

Le taux de satisfaction global au sein de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine est de 65%.

10% ont donné une note de 1 à 3 sur 10, 26% une note de 4 à 5, 43% une note de 6 à 7 et enfin 21% ont attribué une note entre 8 et 10.

Indicateurs

Indicateurs QVCT :

Taux de démission : 11,43%

Taux d'absentéisme : 12,65%
3 principales motivations de départ : poste dans un autre établissement, déménagement, poursuite des études

Indicateurs SST :

Taux de fréquence des AT : 37,26%

Taux de gravité : 2,89%

Taux d'AT sans arrêt : 46%

Indice de satisfaction enquête QVCT

Taux de participation : 42%

Indice global de satisfaction : 65%

Politique

La formation professionnelle des salariés est un enjeu majeur pour les établissements, relativement démunis des budgets de prise en charge depuis la réforme de 2018. Le maintien et le développement des compétences des collaborateurs est un élément incontournable à la qualité de la prise en charge des patients. Elle s'inscrit également comme un levier de fidélisation du personnel et constitue un des éléments de la politique de recrutement, face à la pénurie

Risques extra-financiers

La Direction s'attèle à identifier les principales attentes de l'ensemble des équipes en étant attentif à développer des parcours professionnels permettant de répondre aux grands enjeux du secteur, afin de pallier les risques de désengagement des collaborateurs et de perte de compétences clés pouvant amener à une moindre qualité des soins.

Actions concrètes

Un accompagnement privilégié et individualisé est assuré par la responsable de la formation professionnelle au sein de l'établissement : chaque salarié peut être éclairé sur l'ensemble des dispositifs qui s'offrent à lui et bénéficier d'un accompagnement individualisé. L'objectif est de rendre claire la démarche de construction du plan de formation.

Le recueil des souhaits en formation des collaborateurs et besoins de l'établissement se fait :

- auprès des salariés pour des projets individuels tout au long de l'année, et a minima lors de l'entretien individuel : chaque collaborateur souhaitant une évolution professionnelle ou ayant un projet de formation diplômante a la possibilité de remplir un dossier motivé qui précisera son

Enjeu 4:

Soutenir le développement professionnel des collaborateurs

projet et en quoi cette formation correspond aussi aux besoins de l'établissement

- auprès de l'ensemble de l'encadrement entre le 1er juillet et le 30 septembre
- auprès de la direction et plus largement des tutelles selon les orientations et projets de l'établissement, les priorités définies par les tutelles : Haute Autorité de Santé (HAS), Agence Régionale de la Santé (ARS)...

L'ensemble des actions de formation demandées font l'objet d'une recherche de programmes et de prestataires puis d'une budgétisation.

Une première commission procède aux arbitrages des demandes individuelles. Une deuxième commission procède aux arbitrages de toutes les actions collectives et à la définition du budget de formation et des enveloppes supplémentaires lorsque cela est nécessaire.

L'établissement bénéficie de l'habilitation Développement Professionnel Continu (DPC). A ce jour, 1 programme a été déposé sur le risque infectieux et bénéficie de la validation DPC.

L'apprentissage est aussi développé pour plusieurs métiers de l'établissement avec notamment des apprentis infirmiers diplômés d'état, préparateurs en pharmacie, aides-soignants, secrétaires médicaux, ingénieurs biomédicaux, manipulateurs. En 2022 une vingtaine d'apprentis sont passés par la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine. L'établissement s'appuie largement sur le Centre de Formation des Apprentis (CFA) de la FHP Aquitaine pour déployer l'apprentissage et sur la recherche de partenaires écoles selon les diplômes préparés.

Soucieux du développement professionnel de ses collaborateurs, l'établissement encourage également ses infirmiers du bloc opératoire à valider leurs compétences via une démarche de Validation des Acquis Professionnels (VAE), et les accompagne tout au long de leur

parcours pour leur permettre d'obtenir le diplôme d'Infirmier de bloc Opérateur Diplômé d'Etat (IBODE). Cette VAE leur permet de voir leur expérience et expertise reconnues, valorisées et certifiées. Depuis 2018, 11 Infirmiers Diplômés d'Etat (IDE) de bloc opératoire se sont inscrits dans la démarche, certains sont encore présents dans l'établissement et deux d'entre eux ont déjà validé leur VAE.

Enfin, annuellement des formations en e-learning peuvent également être déployées, afin de proposer des formations techniques permettant à un grand nombre de personnel soignant de valider leur obligation annuelle de DPC.

Indicateurs

Nombre de collaborateurs en CDI, CDD et contrat d'apprentissage ayant reçu une formation en 2022 : 390

Part de collaborateurs formés : 42,67%

Nombre d'heures de formation : 78 080h
toutes actions confondues

Nombre de parcours individuels validés : 10

Nombre d'apprentis : 22
en cours sur l'année

Part de la masse salariale allouée à la formation : 2,34%

Nombre de VAE : 11 VAE dont 2 IDE (encore présentes) validées IBODE depuis 2018



Environnemental

Enjeu 5 :

Favoriser la diversité au sein des équipes et lutter contre les discriminations, un engagement social et sociétal

_Politique

La Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine, à travers l'engagement du Groupe, garantit les principes de neutralité, de non-discrimination et de diversité dans ses procédures de recrutement et sa gestion des ressources humaines.

L'établissement s'assure qu'il œuvre en faveur de l'égalité hommes-femmes, de l'égalité des chances pour aider les individus ayant des difficultés à trouver un emploi ou à maintenir leur employabilité et qu'il accueille les individus tels qu'ils sont et pour ce qu'ils apporteront au groupe.

_Risques extra-financiers

Au travers de pratiques discriminatoires, l'établissement risquerait, au-delà des sanctions pénales encourues, de favoriser des inégalités de traitement ce qui pourrait provoquer un sentiment de non-appartenance au Groupe et de valeurs non partagées avec les parties prenantes.

_Actions concrètes

Actions en place pour favoriser l'égalité h-f

Les dispositifs et objectifs d'égalité professionnelle femmes-hommes sont appliqués au sein de l'établissement et dans un secteur majoritairement féminin, nous nous attelons à garantir aux femmes et aux hommes des droits égaux dans tous les domaines.

Un nouvel accord relatif à l'égalité hommes-femmes est en cours de signature par la Direction et les partenaires sociaux.

Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés calculent et publient leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, chaque année au plus tard le 1er mars. Cet index se calcule selon 5 thèmes : l'écart de rémunération femmes-hommes, l'écart de répartition des augmentations

individuelles, l'écart de répartition des promotions, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

L'établissement a obtenu une excellente note de 99/100 en 2022.

Actions en place pour lutter contre les discriminations

L'établissement garantit un principe de lutte contre les discriminations et d'égalité des chances dans ses procédures de recrutement et sa gestion du personnel. L'intégration sociale et économique de toutes les personnes est favorisée, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique.

Actions en place pour lutter contre le harcèlement

Afin de lutter contre le harcèlement moral, sexuel, ou les agissements sexistes, deux référentes harcèlement - une collaboratrice du service Ressources Humaines et une membre du CSE, ont été nommées. Des affiches

en étant attentifs à des changements de comportement soudains d'un ou plusieurs membres de l'équipe ou à des signes qui peuvent alerter sur l'éventualité d'un harcèlement. L'établissement a un délai de 2 mois pour sanctionner l'auteur d'un harcèlement à compter de la connaissance exacte par l'employeur de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés à l'intéressé. En amont a été créée une boîte mail dédiée au signalement de faits de harcèlement moral, sexuel ou agissements sexistes.

Actions en faveur des salariés en situation de handicap

Une référente handicap a été nommée en 2022.

La Direction a pour volonté d'organiser une sensibilisation aux situations de handicap en 2023 à l'occasion de la journée du handicap.

Un travail est en cours, en collaboration avec Capemploi et l'Agefip afin de favoriser l'aménagement de postes pour faciliter le retour à l'emploi ou le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap.

_Indicateurs

Index Pénicaud : 99/100

Part de femmes salariées : 84%
de femmes en CDI

Part de cadres femmes : 61%

Part de femmes dans le CODIR : 25%

Part de femmes dans les 50 plus hautes : 78%

Taux de travailleurs en situation de handicap : 3,29%

« Stop au harcèlement »

ont été installées dans tous les locaux de l'établissement de manière à libérer la parole et connaître les bons interlocuteurs à contacter en cas de situation de harcèlement.

Une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement a également été établie et diffusée à l'ensemble des cadres de proximité pour prévention. En tant que personnel encadrant, les cadres sont sensibilisés à tenir un rôle central dans la lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes en relayant la politique de prévention de l'établissement, en détectant des actes dont les personnes de l'équipe pourraient être auteurs ou victimes et

Axe 3 L'environnement



Enjeu 6:

Réduire nos déchets et maîtriser leur prise en charge



Enjeu 6:

Réduire nos déchets et maîtriser leur prise en charge

Politique

La santé humaine et l'environnement sont deux domaines étroitement liés. Un établissement de santé a pour responsabilité d'identifier les risques sur l'environnement en lien avec son activité, et d'en supprimer ou réduire son impact.

L'impact de nos activités sur l'environnement est important, notamment par le biais de la production de déchets et le rejet d'eaux usées.

Nous nous devons de maîtriser les risques environnementaux liés à la production de ces déchets, dont certains sont classés dans la catégorie "déchets dangereux" comme les Déchets d'Activités de Soins à Risques Infectieux (DASRI) et les Cytotoxiques. Nous limitons les pollutions liées à la production des déchets en réduisant leur production et en choisissant des filières de traitement adaptées.

Risques extra-financiers

L'établissement est un acteur

majeur de la région Nouvelle-Aquitaine.

Un impact sur l'environnement non maîtrisé serait contraire à nos valeurs et à l'essence même de nos activités, il engendrerait par ailleurs un manque d'exemplarité et un impact très négatif sur notre image vis-à-vis de nos patients et nos parties prenantes.

Actions concrètes

Actions mises en place pour réduire les déchets

Un travail de centralisation de la prise en charge des déchets et des modalités de revalorisation est actuellement en cours au sein du Groupe. Les déchets produits par un établissement de santé sont multiples et nécessitent un travail en profondeur que nous menons actuellement, afin de rester dans cette optique de diminution des volumes et d'augmentation de la valorisation.

La stratégie nationale 2022-2025 de prévention des infections et de l'antibiorésistance a permis de

développer via l'axe 7 une dimension de préservation de l'environnement. L'action 38 en particulier porte sur la maîtrise de la production des déchets liquides ou solides, notamment les DASRI. Certains déchets, anciennement **DASRI**, sont désormais classés en Déchets Assimilables aux Ordures Ménagères (**DAOM**). C'est dans ce contexte favorisant les nouvelles consignes de tri que la baisse de production de DASRI s'est confirmée en 2022.

Nous nous attendions à observer une forte augmentation de nos volumes de **DAOM** suite à cette reclassification nationale mais au bout du compte, les ouvertures de nouvelles filières de tri (emballages médicaments et biodéchets) ont limité cette augmentation.

Aussi, afin d'inciter le personnel à ne pas jeter les déchets sans risque infectieux dans les poches DASRI par défaut, celles-ci ont depuis février 2022 été retirées des salles de soins dans les services chimiothérapie ambulatoire, gastrologie, pneumo-néphrologie, oncologie, pôle cardiologie, pôle réanimation, endoscopie et chirurgie.

La réduction des volumes a été significative

avec un delta 2022 vs 2021 de -43 tonnes.

La démarche se poursuivra en 2023 avec la prolongation des pratiques au sein de l'URCA (Unité de Réadaptation Cardiaque), des services urgences, dialyse, maternité, imagerie, médecine nucléaire, bloc obstétrical, bloc général.

Une nouvelle action a été menée en 2022 pour les papiers confidentiels avec l'installation d'une boîte aux lettres fermée à clef dans chaque service. 1000 kg de papier par mois ont été récoltés en 2022 vs 200 kg par mois en 2021.

La sensibilisation et les échanges informels directs avec les équipes participent de manière efficace à la mise en place des actions de tri. Pour poursuivre sa lutte contre la production de déchets, l'établissement a distribué en 2021 une boîte en verre à chaque salarié de l'établissement, ce qui a représenté 800 boîtes. Cette initiative a permis de limiter les déchets liés aux emballages en polystyrène lors du passage au self.

La maternité s'est elle aussi inscrite dans une démarche d'économie circulaire avec l'organisation de la

collecte et du recyclage des nouettes (mini-biberons remplis de lait à usage unique) en partenariat avec 2 laboratoires français. Des cartons de récolte sont placés dans le service et accessibles aux parents, ce qui permet de mettre aussi nos usagers en situation d'action. Lorsqu'ils sont pleins, des transporteurs viennent les chercher et les transfèrent aux entreprises de recyclage. Cette quantité importante de déchets est valorisée et prête pour une seconde vie.

En 2022, 163 kg de biberons ont été collectés à la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine. Cette action a engendré 495 kg de CO2 non rejetés dans l'atmosphère et 327 litres d'eau économisés.

Enfin, les équipes techniques se sentent elles aussi particulièrement concernées par la gestion des déchets et l'économie circulaire. Ainsi, tout le mobilier et l'équipement qui peut encore servir est stocké, afin de favoriser au maximum la réparation, la réutilisation ou le réemploi.

Et la médecine nucléaire ?



Les établissements de santé utilisent une grande variété de produits pour les soins

(antibiotiques, solvants, métaux lourds, radioéléments... et les médicaments en général) qui se retrouvent dans les eaux usées.

La médecine nucléaire en particulier engendre des éléments radioactifs qui génèrent des déchets solides et liquides. Cette spécialité médicale utilise la radioactivité à but diagnostique ou thérapeutique en introduisant dans l'organisme une faible quantité de produit marqué par un radio-isotope émetteur de rayonnements.

Le service médecine nucléaire de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine est équipé d'un système permettant de détecter la radioactivité d'un déchet avant qu'il n'entre dans le local terminal. 6 cuves de décroissance des déchets permettent ensuite aux déchets radioactifs d'être stockés en toute sécurité en attendant que les seuils d'activité radioactive diminuent d'eux-mêmes.

Déchets alimentaires et lutte contre le gaspillage alimentaire via l'économie circulaire

Depuis 2022, notre prestataire Alium intègre à ses menus 50% de produits durables (dont 20% de produits bio) ou sous signe d'origine et de qualité. Deux catégories de produits sont ainsi retrouvées : les produits

Enjeu 6:

Réduire nos déchets et maîtriser leur prise en charge

labellisés bio, fermiers, commerce équitable, label rouge..., et les produits dits de qualité : pêche durable, viande à race, filière courte, produit local...etc.

L'alimentation responsable, équitable et durable, pour nos patients et nos collaborateurs, est une préoccupation majeure pour le Groupe et le restera. Aussi, par le biais de l'application de la loi Climat et Résilience, nous participons à placer le respect du bien-être animal dans une démarche responsable globale.

Le fonctionnement des pôles de restauration se fait en liaison froide, afin de limiter les invendus et le gaspillage lié à la mise en chauffe des denrées. L'ensemble des déchets alimentaires en fin de ligne de production est revalorisé via la méthanisation. Le personnel du self est sensibilisé à limiter les quantités distribuées au personnel, afin de ne pas servir plus que ce qui sera consommé.

Hophopfood



Le gaspillage alimentaire a des conséquences importantes sur l'environnement. Non seulement il augmente la quantité de déchets produits, mais implique aussi une consommation inutile d'eau nécessaire à la production des aliments, et augmente aussi l'empreinte carbone sur toute la chaîne de valeur de l'aliment : de la production à la livraison.

La mise en place de l'application Hophopfood est en cours à la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine, afin de mieux gérer nos invendus alimentaires. Lancé dans un autre établissement du groupe en septembre 2022, elle a fait partie des bonnes pratiques à dupliquer pour lutter contre le gaspillage et la précarité alimentaire avec un taux de récupération dans l'établissement pilote à 86% pour les mois de novembre et décembre 2022.

Hophopfood est une association sans but lucratif et reconnue d'intérêt général, dont l'objectif est de lutter contre le gaspillage et la précarité alimentaire.

Elle fonctionne avec une application personnalisée, qui offre une solution de Click and Collect aux salariés de l'établissement, leur permettant de récupérer des paniers avec les invendus.

Le principe est simple : HopHopFood, grâce à l'application qui porte son nom, permet d'offrir gratuitement des excédents alimentaires qui sont visibles directement depuis cet outil.

La Polyclinique met en ligne quotidiennement sur l'application des produits du self du jour. Ils seront disponibles à la réservation sous la forme de "paniers fraîcheur". Quand un panier ou un sandwich sera mis en ligne, le salarié reçoit automatiquement une notification. Le dispositif vise à limiter le gaspillage alimentaire en redistribuant les excédents : de ce fait, il n'y a pas de possibilité de choix dans la composition des paniers et des sandwiches qui sont offerts gratuitement. Une animation a été réalisée par la diététicienne et nutritionniste de la Polyclinique afin de favoriser la mise en place de la démarche.

Indicateurs

Tonnage

DASRI
2021: 223T
2022: 180T
Delta 2022 vs 2021: -43T

DAOM
2022 = 597T

Biodéchets:
2022: 2,3T

Biberons collectés:
2022: 163kg

Nombre de filières de tri

Aujourd'hui 11 filières de gestion des déchets sont en place au sein de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine.

Taux de valorisation

Taux de valorisation des DASRI:
100%
(traitement R1 : utilisation principale comme combustible)

Au global, 40% des filières que nous utilisons permettent aux déchets de partir en valorisation matière, c'est-à-dire que ces déchets sont ensuite utilisés en substitution à d'autres matières ou substances.

Les autres filières permettent aux déchets de partir en valorisation énergétique, ainsi les déchets qui n'ont pu être ni recyclés ni valorisés peuvent être utilisés comme source d'énergie (sous forme de chaleur, d'électricité ou de carburant).

Filières de tri et détails



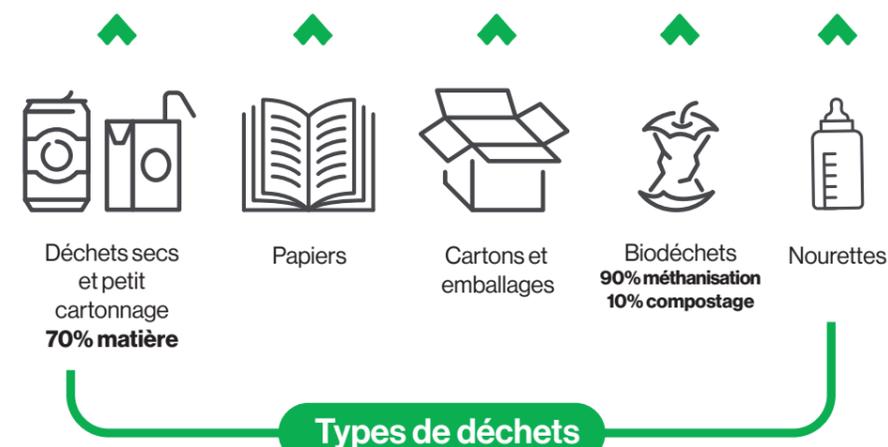
Filière de traitement des déchets

Valorisation **énergétique**



Filière de traitement des déchets

Valorisation **matière**



Enjeu 7 :
Maîtriser notre impact environnemental

_Politique

Établissements de santé et écologie ne sont pas incompatibles, et la réalisation d'un bilan carbone permet d'obtenir un outil global pour agir à l'échelle d'un établissement. Plusieurs pistes de travail peuvent permettre d'obtenir des résultats significatifs sur la diminution des émissions.

Les activités de soins impliquent par ailleurs des consommations d'eau et d'énergie importantes. La préservation des ressources est un enjeu fondamental de ces prochaines années pour nous.

_Risques extra-financiers

L'augmentation de l'impact en gaz à effet de serre et le risque d'épuisement des ressources sont au cœur des préoccupations de l'établissement. L'ensemble des actions engagées au sein de l'établissement a notamment pour objectif une meilleure maîtrise des consommations et une optimisation du pilotage des installations.

D'ici 2023,
le coût
de l'énergie

risque d'être
multiplié par 3
par rapport
à 2022. L'enjeu
financier lié à la
consommation
de gaz et
d'électricité
est colossal.

L'eau elle aussi est une ressource précieuse, dont la raréfaction est au cœur des préoccupations mondiales. Avec une consommation d'eau importante, un établissement de santé se doit de maîtriser le risque d'épuisement de cette ressource.

_Actions concrètes

Diminuer notre impact carbone – conséquences de l'activité sur le changement climatique

En 2019, la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine a réalisé un premier bilan GES, incluant les scopes 1 et 2.

Le but de cette analyse est d'identifier plus précisément les sources d'émissions de gaz à effet de serre, afin de cibler au mieux les actions à mettre en œuvre.



Tableau récapitulatif des émissions (données issues du bilan GES de 2019)

Catégories d'émissions	N°	Postes d'émissions	Emissions de GES				
			CO2 (tonnes)	CH4 (tonnes)	N2O (tonnes)	Autres gaz (tonnes)	Total (t CO2)
Emissions directes de GES	1	Emissions directes des sources fixes de combustion	1100	3	13	0	1116
	2	Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	6	0	0	0	6
	3	Emissions directes des procédés hors énergie	0	0	0	0	0
	4	Emissions directes fugitives	0	0	176	117	293
Sous total			1106	3	189	117	1415
Emissions indirectes associées à l'énergie	6	Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	341	0	0	0	341
	7	Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	0	0	0	0	0
Sous total			341	0	0	0	341

Actions préconisées par le cabinet d'audit

Poste d'émission	Action préconisée
Poste 2 : Sources mobiles de combustion	Remplacement progressive de la flotte de véhicule par des véhicules hybrides / véhicules électriques
Poste 6 : Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	Connexion avec le réseau de chaleur urbain existant au Grand Parc

Une des deux actions majeures préconisées par le cabinet d'audit sera effective en 2023, avec le début des travaux de raccordement de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine au Réseau de Chaleur Urbain (RCU). La mise en service du RCU est prévue en 2024. Ainsi, l'établissement s'engage de manière durable dans la diminution de ses émissions de GES.

Actuellement, le service technique de l'établissement utilise un véhicule électrique, et le renouvellement de la flotte de véhicules (qui comprend une trentaine de véhicules pour tout le Groupe GBNA Santé) par des véhicules hybrides ou électriques est en cours d'étude pour 2023.

Le secteur de la santé produit 50 millions de tonnes équivalents de CO2, soit 8% des émissions globales de gaz à effet de serre en France.

C'est en ayant cela en tête que la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine effectuera à nouveau son bilan carbone en 2023, en y incluant le scope 3 qui regroupe les postes les plus émissifs d'un établissement. Ainsi, nous souhaitons avoir un outil global pour agir à l'échelle qui est la nôtre.

Plusieurs pistes de travail sont en cours et permettent d'obtenir des résultats significatifs sur la diminution des émissions. Elles concernent notamment les déchets – et en ce sens la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine poursuivra en 2023 son objectif de réduction des DASRI et de développement des filières de recyclage. Elles concernent aussi le transport et les achats, qui représentent des enjeux clés pour les années à venir. Des actions ont ainsi commencé à être menées sur le volet déplacement des collaborateurs, avec la mise en place de l'application Klaxit depuis 2019 pour encourager la mobilité durable. Cette application permet de mettre en relation les salariés de l'entreprise pour covoiturer mais également avec des personnes extérieures à l'entreprise. A la date du 1er mars 2023, 155 salariés sont inscrits sur l'application, 28 salariés ont covoituré avec l'application (majoritairement en intra entreprise), 318 trajets soit 5298 km ont été cofinancés, d'où une économie de 697 kg de CO2.

318 trajets soit 5 298 km ont été cofinancés, d'où une économie de 697 kg de CO2.

La suivi et la maintenance de nos équipements électriques sera également incontournable, leur fonctionnement représentant une consommation énergétique

Enjeu 7 :

Maîtriser notre impact environnemental

importante et un impact environnemental notable, notamment sur la qualité de l'air liée aux rejets dans l'atmosphère.

Enfin, la conduite d'un BEGES complet permettra d'identifier la part de certains gaz comme le protoxyde d'azote, gaz anesthésique, dans les gaz à effet de serre émis par l'établissement et d'amener alors à la décision d'avancer sur ce sujet. Le protoxyde d'azote est un puissant GES ayant un pouvoir de réchauffement global sur 100 ans 310 fois plus élevé qu'une masse équivalente de dioxyde de carbone.

Actions mises en place pour réduire les consommations d'énergie

Un audit énergétique sera effectué en 2023 pour la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine.

A l'heure actuelle, notre fournisseur d'énergie utilise 12% d'énergies renouvelables pour répondre à nos besoins en électricité (environ 6% d'éolien, 2.5% de solaire, 2% d'hydraulique, 1% de



géothermie et 0,5% de biomasse).

Le raccordement de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine au RCU prévu pour 2024 représentera une avancée cruciale en termes d'économies d'énergie. L'énergie sera produite en majeure partie grâce à la géothermie. Les chaudières à gaz actuelles seront gardées en secours.

Beaucoup d'actions sont déjà en cours pour diminuer nos consommations énergétiques.

Les convecteurs électriques individuels ont été quasiment en totalité supprimés et remplacés par la Gestion Technique Centralisée (GTC) dans tous les bâtiments médicaux.

Les relevés de compteurs de gaz et d'électricité sont effectués 1 fois par mois, les données sont envoyées au Service Achats Groupe pour analyse (suivi mensuel des consommations et des factures).

En 2022 un groupe froid plus performant a été installé pour le bâtiment dialyse H. Il a remplacé le groupe d'eau rafraîchie et permet la récupération de chaleur qui peut être injectée dans le réseau de chauffage du bâtiment.

Le mode réduit a été mis en place dans les 11 salles du bloc, il permet à la Centrale de Traitement d'Air (CTA) de se mettre au ralenti quand les locaux sont inoccupés la nuit.

Des détecteurs de présence ont été installés sur plus de la moitié des parties communes de la Polyclinique, ainsi que des lampes à variateurs d'intensité dans les bâtiments K et A.

L'ensemble des éclairages fluo-compacts ou néons en fin de vie est remplacé par de la LED de manière systématique.

Environ 500 points lumineux ont été changés en 2022.

Le calorifugeage des réseaux de distribution de chauffage a eu lieu en 2022 avec la pose de 300 couvertures thermiques pour tout l'établissement.

En 2023, les efforts de remplacement de l'éclairage existant par de la LED se poursuivront, ainsi que ceux liés à l'installation de détecteurs de présence dans les parties non occupées communes (circulation, toilettes...).

Enfin, la mise en place d'un plan de comptage et l'installation de sous-compteurs sont en projet et permettront aux équipes techniques de pouvoir effectuer un meilleur suivi et de cibler les pôles les plus énergivores.

Optimiser nos ressources en eau

Plus de 1000 brise jets et plus de 550 douchettes ont été remplacées en 2022.

Agir en faveur de la santé environnementale

Actions mises en place par LOGHOS

Depuis début 2023, la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine teste au sein de ses locaux l'entretien à l'eau et la suppression de la chimie sur le nettoyage quotidien. Un nouveau pas dans la démarche a été franchi avec l'introduction de ce lavage à l'eau et

Enjeu 7 :

Maîtriser notre impact environnemental

l'acquisition de balais ergonomiques et bandeaux de lavage microfibrés. Le système de pré-imprégnation des bandeaux réduit de manière drastique la consommation d'eau. L'usage de l'eau comme produit ménager unique empêche l'inhalation de produits nocifs par les équipes de nettoyage.

La plupart des produits d'entretien sont éco labellisés ou éco-certifiés, l'objectif fixé est d'atteindre 80% de produits d'entretien en version écolabel ou écocert (hors biocides) en 2023.

Les opérations de protection et/ou lustrage des sols ont été supprimées, ainsi que l'utilisation de produits décapants.

Pour les opérations physiquement contraignantes de désinfection, l'acquisition d'appareils de types Désinfection de Surfaces par Voie Aérienne (DSVA) a permis l'utilisation de produits biocides à base de peroxyde d'hydrogène.

Actions en place en faveur d'une maternité saine

La Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine est engagée dans une démarche visant à garantir aux usagers et aux soignants une maternité saine sur le plan de la santé environnementale. Les produits d'hygiène distribués aux parents en maternité sont des produits biologiques, et les couches utilisées pour les nouveaux nés en maternité sont des couches écolabellisées qui contiennent plus de 50% de matières premières d'origine naturelle. Les produits d'entretien utilisés sont pour la majorité éco labellisés ou éco-certifiés, les peintures, colles, matériaux utilisés sont contrôlés.

_Indicateurs

Consommations d'énergie

Electricité 2021:

7 747 427 kWh

Electricité 2022:

7 723 666 kWh

Gaz 2021:

5 706 621 kWh

Gaz 2022:

5 516 170 kWh

Consommations d'eau

Eau 2021:

64505 m3

Eau 2022:

52677 m3

Axe 4



le sociétal

Enjeu 8_ page 40

Mettre l'excellence de nos soins au centre de nos priorités

Enjeu 9_ page 44

Inscrire l'action de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine dans les initiatives et projets de son territoire

Enjeu 10_ page 45

Protéger les parties prenantes du risque de divulgation de leurs données personnelles et sécuriser les outils informatiques et les données contre une cyberattaque



Axe 4 Le so- ciétal



Enjeu 8:

Mettre l'excellence de nos soins au centre de nos priorités
La démarche qualité et gestion des risques

_Politique

La Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine s'est engagée depuis 1996 dans une démarche d'assurance qualité et de gestion des risques centrée sur le patient, visant à promouvoir l'amélioration continue de nos pratiques et à s'assurer que les conditions de sécurité et de prise en charge des patients, sont prises en compte. Ainsi, les instances et les groupes de travail œuvrent au quotidien pour assurer des soins de qualité sur les thématiques qui relèvent de leurs compétences, en associant tous les professionnels compétents, et les usagers eux-mêmes.

L'objectif est d'assurer une prise en charge optimale des patients

en se conformant aux référentiels de bonnes pratiques, aux recommandations des Sociétés Savantes, aux attentes des tutelles

et des usagers, notamment en maintenant le niveau de certification HAS A délivré par l'HAS.

_Risques extra-financiers

Les risques susceptibles d'apparaître en cas de prise en charge non optimale pourraient être une baisse de la qualité des soins, des risques infectieux, ou erreurs médicamenteuses, des parcours patients non adaptés ou une non prise en compte du ressenti patient.

_Actions concrètes

Les risques de santé et de sécurité liés à la prise en charge des patients

La certification HAS A



Certification HAS A

Les instances réglementaires

La commission médicale d'établissement

Composée de l'ensemble des praticiens médicaux de l'établissement, elle donne ses avis sur l'organisation de la permanence médicale et les orientations stratégiques de l'établissement de santé en respectant les principes édictés dans le décret d'avril 2010.

Le comité des vigilances et de gestion des risques

Ce comité s'assure du respect des dispositions réglementaires, coordonne les actions entre les différentes vigilances sanitaires, identifie et évalue les risques qui nécessitent des mesures correctives et préventives et propose des recommandations en termes de prévention des risques.

Le comité de lutte contre les infections nosocomiales (CLIN)

Il assure la surveillance et la prévention des infections nosocomiales. Il définit des programmes d'actions basés sur la surveillance des infections, notamment post-opératoires, la lutte contre les bactéries multi résistantes et la

prévention des risques infectieux liés à l'environnement. Chaque année, l'établissement établit un bilan d'activité standardisé : support du recueil des indicateurs du tableau de bord des infections nosocomiales. Il prend en compte l'organisation de la lutte contre les infections associées aux soins, les moyens mobilisés et les actions mises en place. L'ensemble des indicateurs font l'objet d'une communication par voie d'affichage dans le hall de l'établissement et sont également disponibles sur le site Internet.

Le comité de sécurité transfusionnelle et d'hémovigilance

Il met en œuvre les conditions nécessaires de fiabilité de la transfusion sanguine, en relation avec l'Établissement Français du Sang Nouvelle-Aquitaine.

Le comité de lutte contre la douleur (CLUD)

Selon l'article L.1110-5 du code de la santé publique : « (...) toute personne a le droit de recevoir des soins visant à soulager sa douleur. Celle-ci doit être en toute circonstance prévenue, évaluée, prise en compte et traitée ». Ainsi, le CLUD veille à améliorer la prise en charge de la douleur en coordonnant

les actions de l'ensemble des services et en proposant des orientations adaptées aux situations.

Notre établissement s'engage à mettre en œuvre tous les moyens mis à sa disposition pour soulager votre douleur.

Le comité de liaison alimentation nutrition (CLAN)

Le CLAN participe au bilan de l'existant en matière de structures, moyens en matériels et en personnels et à l'évaluation des pratiques professionnelles dans le domaine de l'alimentation et de la nutrition. Il définit des actions prioritaires comme le dépistage des troubles nutritionnels et prépare le programme annuel d'actions.

Il conduit des phases d'évaluation des actions entreprises.

Le comité du médicament et des dispositifs médicaux stériles (COMEDIMS)

La mission du COMEDIMS est de définir la politique du médicament dans l'établissement ainsi que ce qui a trait aux techniques opératoires. Il assure ainsi l'évaluation de la consommation du médicament, leurs effets iatrogènes, les besoins à venir et le suivi de certaines thérapeutiques.

La commission des usagers (CDU)

La CDU est composée de la Direction de l'établissement, de la Direction Qualité, de deux médiateurs (médical et non médical) et de représentants des usagers ainsi que de leurs suppléants nommés par l'ARS. La composition de la CDU est affichée à l'accueil et est remise sur simple demande. La CDU veille au respect des droits des patients et à l'amélioration de la qualité de l'accueil et de la prise en charge des patients et de leurs proches. Les observations ou réclamations peuvent être adressées par courrier à l'attention du directeur de l'établissement qui met ensuite l'utilisateur en contact avec la personne chargée des relations avec

Enjeu 8 :

Mettre l'excellence de nos soins au centre de nos priorités
La démarche qualité et gestion des risques

les usagers qui fait le lien avec la CDU. Son activité fait l'objet d'un rapport annuel transmis à l'Agence Régionale de Santé.

La Cellule IdentitoVigilance (CIV)

L'identitovigilance est un système de prévention des erreurs, de surveillance et de gestion des risques liés à l'identité. Ceci se traduit en pratique par la vérification d'identité à toutes les étapes des soins afin d'assurer le bon soin, au bon patient, au bon moment. L'instance qui pilote toutes les activités et les projets liés à la sécurisation de l'identité des patients est la CIV, elle se réunit 4 fois par an et se compose de tous les professionnels compétents sur la question (soignants, médicaux, administratifs, plateaux techniques).

La Commission pour l'Evaluation des Pratiques Professionnelles (CEPP)

L'établissement promeut et encourage la mise en place et le suivi des EPP.

Cette instance se réunit 4 fois par an, sur des thématiques groupées pour suivre l'état d'avancement des projets, les partager, en assurer la communication, et faire un retour d'information à la CME.

La RMM (Revue de Mortalité et de Morbidité)

La RMM est une analyse collective, rétrospective et systémique de cas

cliniques pour lesquels est survenu un événement indésirable associé aux soins ou toute complication inattendue qui a causé ou non (si arrêté à temps) un dommage aux patients. Cette analyse vise à permettre une réflexion générique sur les circonstances de survenue et sur d'éventuelles actions à mettre en œuvre pour éviter la récurrence d'un tel événement.

Le Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL qualité)

Il s'agit de l'instance décisionnaire en matière de politique et d'orientation stratégique des projets qualité institutionnels. Elle se compose du Comité de Direction de l'établissement et des membres du Service Qualité. Elle rend directement des comptes à la Direction, et se réunit selon les besoins, sans périodicité fixe (mais pas moins de 3 fois par an).

Comité d'éthique

L'objectif du comité est d'élargir la réflexion, d'apporter des éclairages pour aider à la recherche de la décision la plus juste dans des situations qui posent un questionnement. Il se compose de professionnels internes et externes, et travaillent sur des cas concrets réels vécus en interne, en toute anonymisation.

Démarches d'amélioration des pratiques professionnelles

La dynamique autour de la Certification HAS regroupe toutes nos démarches qualités internes pour évaluer et améliorer les pratiques professionnelles. Ainsi, et sur les 6 ans qui séparent les 2 visites des experts de la HAS, la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine coordonne un plan d'action annuel. Différents outils sont mis en place, en sollicitant les professionnels de terrain pour identifier chaque opportunité d'amélioration : les patients traceurs, les parcours traceurs, les audits systèmes, et les traceurs ciblés

en sont les principaux, en compléments de ceux vus plus haut (EPP, audits et évaluations).

L'établissement participe également aux démarches nationales telles que les campagnes annuelles de recueil des Indicateurs Qualité et Sécurité des Soins (IQSS) sur les thématiques qui relèvent de sa compétence et concerne ses activités (Douleur, Lettre de sortie, Hygiène, Vaccination, Ré hospitalisations...), et à l'amélioration du circuit du médicament en remplissant le Contrat annuel (CAQES) passé avec la tutelle.

Signalements d'événements indésirables (EI) et non-conformités

L'établissement dispose d'une charte d'incitation à la déclaration des EI, pour faire vivre le principe de l'erreur apprenante et déculpabilisante. A ce titre, en 2022, l'établissement a étudié 650 déclarations transmises par les professionnels de terrain. Tous ces événements sont traités par un plan d'action et une analyse des causes profondes pour éviter toute nouvelle survenue. L'établissement évalue ses pratiques en se comparant aux autres établissements Santé Cité, et aux standards nationaux. Il participe également à la dynamique nationale en déclarant ses EI les plus impactants sur le portail de l'ARS.

La satisfaction des patients et l'amélioration continue des services

La prise en compte du ressenti des patients

L'évaluation de la satisfaction des patients est un indicateur important. Elle est mesurée par la HAS par le biais du dispositif national de mesure en



continu de la satisfaction et de l'expérience des patients appelé « E-satis ». Cette évaluation est effectuée dans tous les établissements de santé concernés, grâce à des questionnaires adaptés au type de séjour (soit plus de 48h en Médecine, Chirurgie ou Obstétrique (MCO), soit en Chirurgie Ambulatoire (CA)). Une fois par an, la HAS clôture les campagnes E-Satis, afin de calculer les résultats nationaux et les indicateurs. La période couverte ici correspond à la date du 1er octobre 2021 jusqu'à celle du 30 septembre 2022.

Les résultats sont étudiés en interne et comparés au sein du groupe GBNA Santé pour échanger les idées et encourager la dynamique par le biais de groupes projets (par exemple : Gestion du processus d'Accueil en 2018, Amélioration des Sorties en 2019, Ambulatoire en 2022).

Tous ces résultats sont communiqués trimestriellement aux équipes, aux instances internes, et aux Représentants des usagers.

Depuis 2022, la plateforme d'intelligence artificielle « Betterworld » nous aide aussi à optimiser le traitement statistique des résultats et à l'élaboration de plans d'actions ciblés.

Les relations avec les usagers

Les relations avec les usagers sont

gérées par la juriste Santé et Relations usagers Groupe.

qui est au cœur de la gestion des réclamations et des contentieux. En cas d'insatisfaction d'un patient ou de son proche, elle reçoit la réclamation écrite, étudie les griefs, y apporte une réponse et peut orienter les usagers dans leurs démarches.

Elle est l'interlocuteur des cadres de santé, de la Direction et des médecins en matière de conseil et d'accompagnement juridiques relatifs aux relations avec les patients sur l'ensemble du processus, de la réponse à la réclamation au suivi de la défense de l'établissement en cas d'évolution contentieuse.

Dans le cadre des relations avec les usagers, elle participe aussi activement à la Commission des usagers, en collaboration avec les Représentants des usagers ainsi que le service Qualité de l'établissement. Cette instance veille au respect des droits des usagers et contribue à l'amélioration de la qualité de l'accueil et de la prise en charge et de la sécurité des soins.

Enfin, elle est le médiateur non médical et participe ainsi aux médiations pour faciliter l'expression des griefs, la recherche de solutions, et la proposition d'actions d'amélioration.

Indicateurs

Sécurité des patients :

La Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine est certifiée HAS A, soit le plus haut niveau de certification délivré par la HAS.

Nombre d'événements indésirables : 650 en 2022

Satisfaction des patients :

Score Esatis :

Note de ajustée de satisfaction globale des patients de

74.04/100 pour la Médecine Chirurgie Obstétrique (MCO) à l'issue de 2313 évaluations et note de note ajustée de satisfaction globale des patients de

75.92/100 pour la Chirurgie Ambulatoire à l'issue de 2528 évaluations

Nombre de réponses aux avis Google postés : 100%

Nombre de réclamations écrites : 122

Nombre de remerciements : 28 remerciements reçus par le service des relations usagers

Délai moyen de clôture des dossiers (hors réclamations liées à la facturation) : 24 jours (dossiers assurance, CCI et contentieux inclus)

Enjeu 9:

Inscrire l'action de l'établissement dans les initiatives et projets de son territoire

Politique

L'établissement est engagé à l'échelle de son territoire au travers de projets collaboratifs bénéficiant à des parties prenantes locales. Du fait de la nature de nos activités et de notre ancrage territorial, nous assumons déjà une responsabilité sociétale significative.

Nous souhaitons être un acteur de premier plan en nous distinguant par des actions ponctuelles, mais aussi en mettant en œuvre des partenariats sur le long terme, profitables aux bénéficiaires locaux et à la structure elle-même.

Nous nous engageons aussi à prendre part à l'innovation par le biais de la recherche.

Risques extra-financiers

Nous sommes convaincus que les établissements engagés à l'échelle de leur territoire mais aussi engagés dans la recherche, qui proposent des thérapies ou font des publications innovantes, sont les établissements qui feront la différence demain. Nous ne voulons pas prendre le risque de ne plus être considéré comme un établissement de référence.

Actions concrètes

Partenariats

Associations

- Sponsoring d'une équipe pour « DEFI D'ELLES 2022 », un raid polaire Destination Laponie en faveur de la prévention du cancer du sein
- Dons de médicaments pour une mission humanitaire au Cameroun avec l'IFFARM.
- Soutien à « KEEP A BREAST

FOUNDATION », reconnue comme association leader pour la prévention du cancer auprès du grand public.

- Nous soutenons également les associations sportives les Girondins de Bordeaux et le JSA Bordeaux Métropole Basket.

Action de proximité

Depuis 2016, la Ville de Bordeaux, Bordeaux Métropole, Aquitanis, Incité, Gironde Habitat,

la SNI et la
Polyclinique
Bordeaux Nord
Aquitaine ont
mis en place
une Maison
du Projet dans
le quartier du
Grand Parc.

Cette démarche a permis à l'établissement de s'intégrer dans le tissu territorial de proximité en tant qu'entreprise privée.

Ce lieu d'animation, dédié aux habitants et usagers du quartier, s'inscrit dans une démarche de communication destinée à informer et communiquer sur le projet de renouvellement urbain global et les opérations publiques et privées qui le composent, à proposer des temps de rencontre et d'échanges pédagogiques et à réunir les conditions pour une meilleure appropriation du projet.

Contribution à la recherche

Le centre de recherche est géré par le Dr Dohollou et le Professeur Le Huec. Il appartient au Groupe GBNA Santé mais les activités de recherche pour le Groupe sont portées par la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine.

6 Attachés de Recherche Clinique (ARC) sont employés à plein temps et contribuent aux efforts quotidiens de recherche et d'innovation dans différents domaines : 4 ARC en oncologie et 2 en orthopédie.

La création d'un bureau d'étude Clinique (BEC) a permis de formaliser la recherche clinique sous une organisation stricte, formée par un collège de chirurgie, un collège de médecine et un collège d'imagerie. Lorsqu'un praticien souhaite réaliser une étude clinique prospective, il demande l'aval de son collège et pour certaines demandes, passe devant le Comité des Bonnes Pratiques de Recherche Clinique.

85 études investigations sont actuellement en cours avec 211 patients inclus en 2022. Elles portent sur les cancers du sein, du colon, du sang, du pancréas, du poumon, de la prostate et du rein.

Indicateurs

Montant alloué aux dons et mécénats :
23 260€ en 2022

Budget recherche : autour de
500 000€
de budget annuel consacré à la
recherche clinique.

Nombre d'études promotionnelles en
2022 : 3 en rachis

Nombre de publications en 2022 :
15 publications
en rachis / orthopédie

Nombre de présentations en congrès
en 2022 : 6

Politique

Depuis 2018, plus de 13 000 structures de santé ont été attaquées dans le monde avec près de 50 millions de dossiers patients compromis.

En 2022, le secteur de la santé concentre 11% des attaques par rançongiciels, un chiffre en augmentation de 191% par rapport à 2021. Le CERT (Computer Emergency Response Team) Santé a enregistré 588 déclarations d'incidents de cybersécurité dans les établissements de santé en 2022.

Risques extra-financiers

Ayant subi une cyberattaque en 2021, fort heureusement sans fuite de données car détectée tôt, nous plaçons la protection des données personnelles au cœur de nos priorités pour diminuer le risque d'incidents en matière de cybersécurité et de divulgation des données personnelles, qui provoqueraient notamment un impact très négatif sur l'image de l'établissement, et d'importantes sanctions financières.

Enjeu 10:

Protéger les parties prenantes du risque de divulgation de leurs données personnelles, sécuriser les outils informatiques et les données contre une cyberattaque

Cybersécurité

A l'heure où les cyberattaques proviennent systématiquement de l'étranger

il est
fondamental
de protéger
nos données
sensibles de
ces attaques
hors-France.

Au sein du Groupe, tous les flux étrangers sont coupés, les seuls flux étrangers qui peuvent être ouverts sont soumis à l'approbation préalable du service informatique.

L'action majeure mise en place afin de protéger nos outils et nos données a été l'installation d'un EDR (EndPoint Detection and Response) et de passer par un SOC (Security Operation

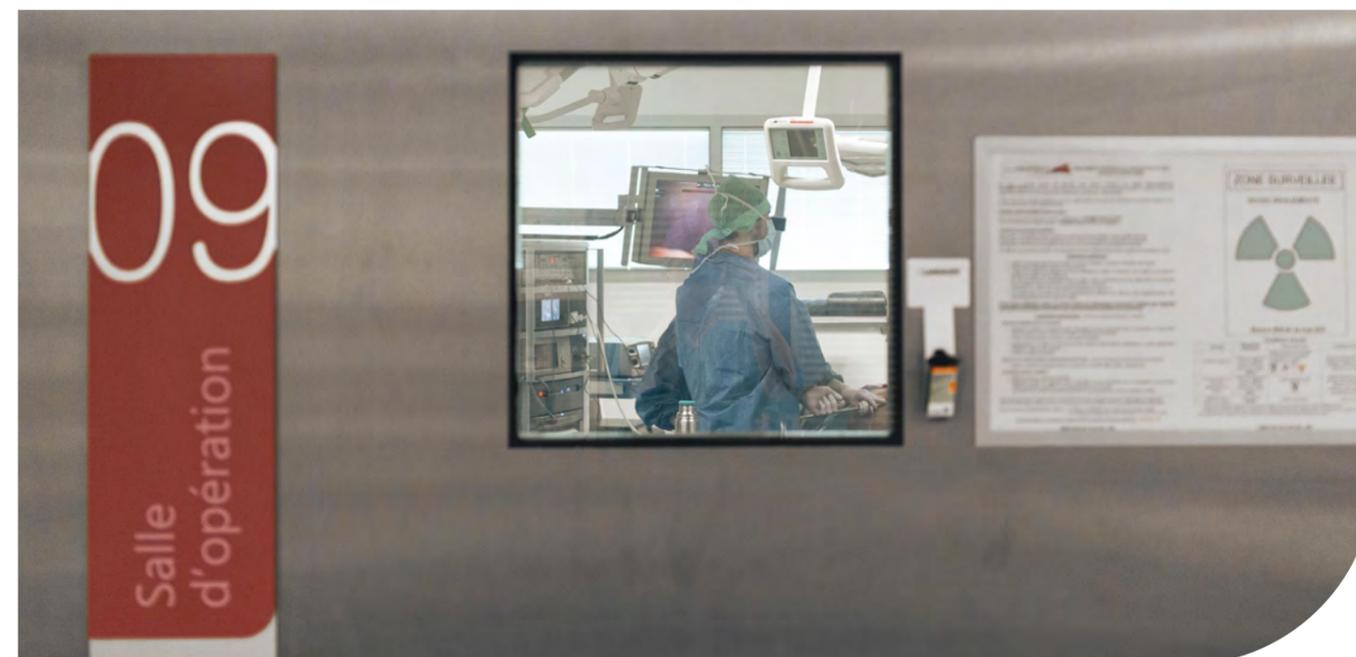
Center), ce qui permet de détecter les anomalies et d'alerter le Groupe en cas de danger 24H/24H 7j/7j. Tous les logs de notre pare feu sont également analysés en temps réel par le SOC.

Des audits externes « d'intrusion » sont organisés chaque année (audit Purple, audit Pentest) afin d'évaluer la sécurité de nos systèmes d'informations et de mettre en place les actions nécessaires à parfaire notre politique.

Le Groupe utilise également l'outil « Ping Castle » proposé par l'ANSSI (l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Informations) afin d'auditer sa politique en place via des indicateurs précis. Notre évaluation globale est passée de rouge en 2021 à vert en 2022.

La sensibilisation auprès des directions d'établissements est effectuée 1 fois par an par le Responsable Sécurité des Systèmes d'Information.

Des campagnes d'hameçonnage ont aussi lieu chaque année afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs. Un état des lieux du niveau de maturité des collaborateurs face aux tentatives d'hameçonnage



Enjeu 10 :

Protéger les parties prenantes du risque de divulgation de leurs données personnelles, sécuriser les outils informatiques et les données contre une cyberattaque

s'est déroulé sur 4 jours en avril 2021. Une première campagne préventive de phishing a eu lieu entre avril 2021 et mars 2022, et une deuxième campagne débutera au printemps 2023.

Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD)

Le RGPD est un règlement voté en 2018, applicable à toute l'UE et tout citoyen européen basé à l'étranger.

La Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine prend très au sérieux le respect de la vie privée et de la protection des données à caractère personnel et plus particulièrement les données de santé.

C'est la raison pour laquelle, l'établissement, en tant que responsable du traitement, s'emploie et s'engage à protéger la vie privée et les données à caractère personnel des patients en conformité avec les exigences légales.

Une politique de confidentialité a été formalisée afin d'informer au

mieux les patients et les salariés de la manière dont l'établissement protège les données à caractère personnel collectées dans le cadre de la prise en charge du patient, de la manière dont l'établissement protège les données à caractère personnel collectées dans le cadre de la gestion des salariés et des engagements pris par l'établissement afin de veiller au respect des données à caractère personnel.

Le Data Protect Officer (DPO) est en place au sein du Groupe depuis 2018. Il a notamment pour rôle de tenir à jour un registre de traitements par établissement, ce qui lui permet d'établir la liste de tous les traitements réguliers dans lesquels des données à caractère personnel sont détenues. Lorsqu'il identifie un risque, il effectue une analyse de risques du traitement.

Des procédures qualité sont en place afin de vérifier la bonne sécurité des données de santé et leur non-détournement.

Le DPO passe dans tous les établissements annuellement pour

sensibiliser les équipes en interne.

Indicateurs

Cybersécurité

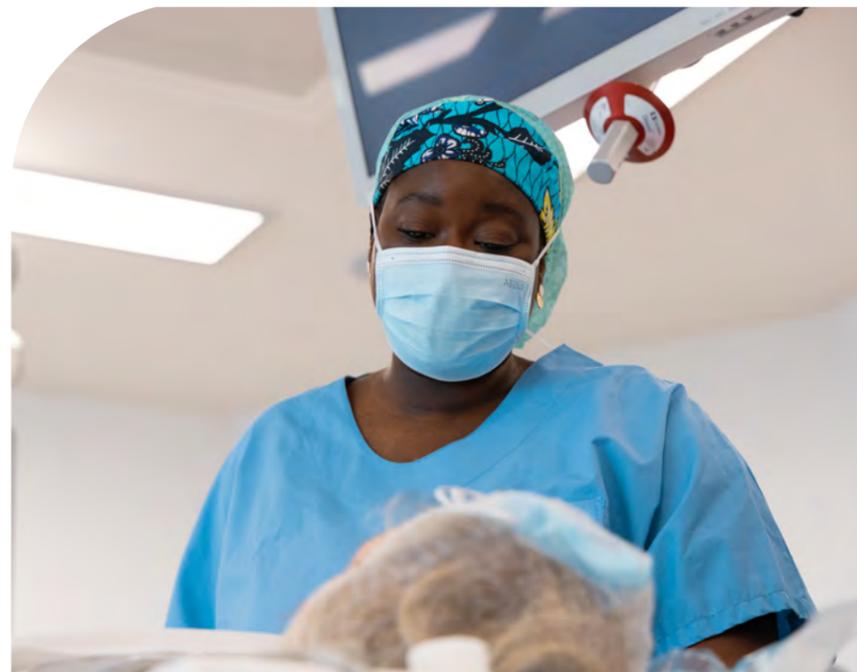
Efficacité de la campagne préventive de phishing mesurée à partir du niveau de maturité des collaborateurs face aux tentatives d'hameçonnage: passage de 28% de clics en période d'état des lieux à 11% de clics durant la campagne de phishing, soit une diminution de 61% de clics. Nombre d'incidents en matière de

cybersécurité : 0

RGPD

Nombre d'incidents en matière de protection des données

personnelles : 0



Volets et sous-volets	Indicateurs	Détail
Gouvernance		
Chiffre d'affaires (€)	114 186 382	Page 14
Capitaux propres (€)	16 190 052	Page 14
Montant de l'investissement (€)	8 008 295	
Nombre de séjours	35 552	
Nombre d'accouchements	2669	
Nombre de passages aux urgences	32007	
Nombre de lits	525	
Nombre de réunions du COPIL RSE depuis sa création	13	Page 21
Nombre d'alertes anti-corruption reçues	0	Page 22
Niveau estimé de couverture totale des risques de pratiques déloyales (%)	62.5%	Page 22

Social		
Effectif en CDI	830	Page 27
Effectif en CDD	62	Page 27
Effectif en apprentissage	22	Page 27
Effectif en stage	310	Page 27
Nombre d'embauches	154 en CDI	Page 27
Masse salariale (€)	30 241 584	Page 15
Rémunération brute moyenne (€)	49 979	
Age moyen (ans)	38,5	Page 14
Taux de démission (%)	11,43%	Page 26
Taux d'absentéisme (%)	12.65%	Page 26
Taux de travailleurs en situation de handicap (%)	3.29%	Page 28
Part de femmes (%)	84%	Page 28
Part de femmes cadres (%)	61%	Page 28
Part de femmes dans le CODIR (%)	25%	Page 28
Part de femmes dans les 50 plus hautes rémunérations (%)	78%	Page 28
Nombre d'heures de formation	78 080h	Page 27
Taux de collaborateurs formés (%)	42,67%	Page 27
Part de la masse salariale dédiée à la formation (%)	2,34%	Page 27
Budget alloué à l'amélioration des conditions de travail (€)	15 923	Page 25
Taux de fréquence des AT (%)	37.26%	Page 26
Taux de gravité des AT (%)	2.89%	Page 26
Taux d'AT sans arrêt (%)	46%	Page 26
Index Pénicaud (/100)	99/100	Page 28
Taux de satisfaction (%)	65%	Page 26

Tableau

récapitulatif des indicateurs

Volets et sous-volets	Indicateurs	Détail
Environnement		
Consommation électricité (kWh)	7 723 666	Page 38
Consommation gaz (kWh)	5 706 621	Page 38
Consommation d'eau (m3)	52677	Page 38
Nombre de filières d'élimination des déchets	11	Page 32
Quantité de DAOM (T)	597	Page 32
Quantité de DASRI (T)	180	Page 32
Quantité de biodéchets (T)	2,3	Page 32
Taux de recyclage des DASRI (%)	Taux de recyclage des DASRI : 100% (traitement R1 : utilisation principale comme combustible)	Page 32

Sociétal		
Certification HAS	A	Page 43
Satisfaction globale MCO (/100)	74.04/100	Page 43
Satisfaction globale CA (/100)	75.92/100	Page 43
Nombre de réclamations écrites	122	Page 43
Nombre de remerciements reçus par le service des relations usagers	28	Page 43
Délai moyen de traitement des dossiers (jours)	24	Page 43
Nombre d'événements indésirables	650	Page 43
Montant alloué aux dons et mécénats (€)	23 260	Page 44
Nombre de présentations en congrès	6	Page 43
Nombre de publications	15	Page 43
Nombre de campagnes de phishing	1	Page 46
Efficacité de la campagne préventive de phishing	-61% de clics	Page 46
Nombre d'incidents en matière de cybersécurité	0	Page 46
Nombre d'incidents en matière de protection des données personnelles	0	Page 46

La présente note méthodologique précise les méthodes de collecte et de calcul des indicateurs clés de performance présents dans la DPEF.

Note

méthodologique

Périmètre du reporting

Les indicateurs sont publiés sur le périmètre de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine, qui adhère aux enjeux RSE du groupe GBNA Santé.

Période du reporting

Les indicateurs sont calculés sur l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre 2022, avec des données arrêtées au 31 décembre 2022. Certains indicateurs font exception à cette règle pour des raisons de disponibilité de données. Cette particularité est indiquée dans les définitions des indicateurs concernés, au sein de cette note méthodologique.

Nombre de réunions du COPIL RSE organisées depuis la création du comité

Nombre de réunions du COPIL RSE de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine entre sa création en 2019 et le 31 décembre 2022.

Niveau estimé de couverture totale des risques de pratiques déloyales

Nombre de points de contrôle avec un risque de niveau 1 / nombre total de points de contrôle * 100

Taux de démission

Nombre d'employés ayant quitté l'entreprise de manière volontaire au cours de la période / nombre total d'employés * 100

Taux d'absentéisme

Nombre de jours d'absence pour maladie, AT, enfant malade ou absence injustifiée / nombre total de jours théoriques * 100

Taux de gravité des AT

Nombre total de jours d'arrêt de travail

consécutifs à des AT / nombre d'heures travaillées réelles * 1000

Taux d'AT sans arrêt

Nombre d'AT sans arrêt / nombre total d'employés * 1000

Taux de participation à l'enquête de satisfaction

Nombre de salariés ayant participé à l'enquête / nombre total de salariés * 100

Taux de fréquence des AT

Nombre d'accidents de travail avec arrêt / nombre d'heures travaillées réelles * 1 000 000
Le numérateur couvre l'ensemble de la population. Le dénominateur ne couvre pas les heures des stagiaires. Les accidents de travail incluent les accidents de trajet.

Indice global de satisfaction du personnel

Cet indicateur est calculé sur la base des réponses à un questionnaire transmis en 2022 à l'ensemble du personnel de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine. Il comptabilise 354 réponses, soit un taux de participation de 42%.

Taux de collaborateurs formés

Nombre de personnes physiques en CDI, CDD et contrat d'apprentissage ayant bénéficié d'au moins une formation au cours de la période / Nombre de personnes physiques en CDI, CDD et contrat d'apprentissage * 100
Les contrats en apprentissage sont pris en compte dans le nombre de collaborateurs bénéficiant de formations ainsi que dans le nombre d'heures total. Les stagiaires sont exclus du calcul de cet indicateur.

Note

méthodologique

Part de la masse salariale allouée à la formation

Montant alloué à la formation / Montant de la masse salariale * 100

Index Pénicaud

Index d'égalité professionnelle femmes-hommes calculé sur 100 points

Part de femmes salariées

Nombre de femmes salariées / Nombre total de salariés * 100

Part de cadres femmes

Nombre de femmes Cadres / Nombre de Cadres * 100

Part de femmes dans le CODIR

Nombre de femmes membres du CODIR / Nombre de membres du CODIR * 100

Part de femmes dans les 50 plus hautes rémunérations

Nombre de femmes dans les 50 plus hautes rémunérations / 50 * 100

Tonnage de DASRI ou de DAOM ou de biodéchets

Volume de DASRI ou de DAOM ou de biodéchets produits en tonnes

Taux de valorisation des DASRI

Volume de DASRI valorisés / Volume de DASRI produits * 100

Consommation d'électricité ou de gaz annuelle

Nombre de kWh d'électricité ou de gaz consommés au cours de la période

Consommation d'eau annuelle

Nombre de m³ d'eau consommés au cours de la période

Score Esatis

Résultats émis par la HAS qui attestent de la note ajustée de satisfaction globale des patients obtenue pour la Médecine Chirurgie Obstétrique (MCO) et pour la Chirurgie Ambulatoire (CA).

Taux de réponses aux avis Google postés

Nombre de réponses apportées aux avis Google postés / Nombre d'avis Google postés * 100

Montant alloué aux dons et mécénats avec reçu fiscal, facture ou convention de partenariat

Montant alloué par l'établissement aux dons et mécénats avec reçu fiscal, facture ou convention de partenariat en euros.

Les montants retenus sont ceux constatés soit sur la base d'une convention de partenariat avec les dépenses correspondantes à l'exercice pour les contributions récurrentes, soit sur la base de la date de réception de la facture pour les contributions ponctuelles.

Efficacité de la campagne préventive de phishing

(% moyen de clics durant la campagne de phishing - % moyen de clics durant la période d'état des lieux) / % moyen de clics durant la période d'état des lieux * 100

Période d'état des lieux : entre le 26/04/2021 et le 30/04/2021.

Période de campagne de phishing : entre le 1/04/2021 et le 28/02/2022.

Taux de travailleurs en situation de handicap

Nombre de travailleurs en situation de handicap / nombre total de salariés * 100

Notre

équipe créatrice

Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce rapport (par ordre alphabétique) :

Sylvie ADNET – Responsable Formation, Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine
Marie-Bénédicte BOIMOND – Chirurgien pédiatre, Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine

Jérémy BOURHIS – Responsable du contrôle de gestion, Groupe GBNA Santé

Philippe CRUETTE – Directeur Général, Groupe GBNA Santé

Laurence DOUAT – Assistante de direction financière, Groupe GBNA Santé

Sophie DUHOO – Infirmière Hygiéniste, Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine

Julie-Anne GASTON – Responsable Développement et Projets RH, Groupe GBNA Santé

Marie-France GAUCHER – Directrice des Relations Institutionnelles et RSE, Groupe GBNA Santé

Jérôme GAUTHIER – Responsable technique, Groupe GBNA Santé

Jean-Fabrice LACOURT – Data Protect Officer, Groupe GBNA Santé

Roxanne LARUELLE – Juriste et responsable des relations usagers, Groupe GBNA Santé

Christophe MAGIE – Directeur LOGHOS

Grégory MORIN – Directeur Administratif et Financier et référent RSE, Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine

Franz NEUMER – Responsable technique, Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine

Laurent PILLON – Directeur des Systèmes d'Information, Groupe GBNA Santé

Cédric PLOTON – Directeur de la Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine

Marion RINGOTTE – Chargée de missions RSE, Groupe GBNA Santé

Franck SOUSA – Responsable LOGHOS, Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine

Arnaud TENEZE – Directeur Qualité, Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine

Elodie VIDAL – Directrice des Ressources Humaines, Polyclinique Bordeaux Nord Aquitaine

Création graphique et mise en page : Direction Communication GBNA Santé



Déclaration de Performance
Extra-Financière_
Polyclinique Bordeaux Nord
Aquitaine_ **Exercice 2022**

<https://polycliniquebordeauxnordaquitaine.fr>

gbna
santé