Créer un Comité territorial RSE au GHT Sud Bretagne

Sanitaire

Date de publication : 23 mai 2023

Généralités

Objectif :

Doter les établissements du GHT d'une instance de gouvernance commune et de pilotage de la stratégie et de la politique RSE.

Les établissements du GHT Sud Bretagne ont souhaité mettre en place une organisation territoriale de pilotage de la RSE en créant un Comité Territorial RSE, baptisé COTERSE.

Là où chaque établissement s'était doté d'instances internes de gouvernance et de pilotage propres (de type, comité développement durable), le GHT a fait le choix, en 2021, de créer un comité territorial.

Ce comité est chargé de piloter et de mettre en œuvre une véritable une stratégie RSE de territoire, formalisée, signée des chefs d'établissement et largement diffusée. La RSE ne fait pas partie des fonctions mutualisées de GHT (comme le sont la fonction achat, le système d'information ou le DIM). Cependant, la RSE embrasse un ensemble de thématiques (environnementales, sociétales et économiques) communes à tous les établissements de santé quelque soit leur statut, leur taille ou leur activité : gestion des déchets, QVT, mobilités durables, achats responsables, sobriété énergétique, ... Par conséquent, faire le choix, au sein d'un GHT, de remplacer les instances internes par des instances territoriales en charge de la RSE est une bonne pratique organisationnelle permettant de :
• Gagner du temps
• Favoriser les échanges d'expériences et d'expertises
• Développer et diffuser une culture commune
• Favoriser l'interconnaissance des professionnels sur un territoire
• Mutualiser les ressources humaines, financières ou matérielles à mobiliser.

Enfin, le COTERSE offre l'opportunité de formaliser une politique et une stratégie RSE, portée par les directions générales et diffusée à tous.

Etapes de mise en oeuvre

1 • Commencer par évoquer le sujet et convaincre les parties prenantes : à quoi sert le COTERSE, quelle est sa plus value par rapport à la situation actuelle),
2 • Proposer une composition type et définir les missions (formalisation d'une lettre de mission sponsorisée par la direction générale) et lancer l'appel à volontaires (quels professionnels volontaires et motivés)
3 • Installer le comité en lui fixant comme première mission la formalisation de la stratégie RSE et celle du plan d'actions pluriannuel baptisé Agenda 25

Essaimage

Les principaux leviers

• Appui clair et déterminé des directions générales,
• Implication des personnes ressources RSE (directions fonctionnelles, représentants médicaux et paramédicaux, représentants des usagers, représentants des personnels...),

• Information/la formation/ l'animation des équipes,

Les principaux freins

• Résistance à la mutualisation : Certains établissements souhaitent conserver leur propre instance RSE, sur un sujet transverse tous les établissements.

Témoignages

Pour le GHBS la mutation du comité DD en COTERSE a été concomitante à la validation de sa politique et de sa stratégie de RSE territoriale.

Le COTERSE avait donc vocation à donner un second souffle à la démarche institutionnelle nouvellement formalisée par des engagements écrits. C'était aussi l'occasion de sortir de l'idée que le développement durable se résume à la fonte de la banquise.

Le COTERSE permet de renforcer la collaboration avec les acteurs du GHT. La difficulté restant à trouver les thèmes sur lesquels il est possible d'avancer de manière synchrone, avec la même maturité, les mêmes compétences requises disponibles.

Concernant notre GHT, la problématique des déchets (de leur production à leur élimination) a été au centre des discussions ces 2 dernières années. D'autres échanges ont également eu lieu à la marge sur les transports ou les énergies.

Philippe SEUX, AAH direction générale GHBS

Contact

Une question ? Besoin d'informations ? Contacter l'établissement :

j.meunier@ghbs.bzh

L'établissement

Date de mise en œuvre : 1 juin 2023

Durée du projet : 6 mois

GH Bretagne Sud 56100

Type de structure : Sanitaire / Public

Obligation réglementaire : Non

Déclenchement
La volonté partagée par les établissements de santé de dépasser des actions anecdotiques ou limitées de la RSE (ex : participer à des évènements de type semaine du développement durable), et structurer la RSE autour d'une politique et d'une stratégie RSE globale. La volonté de partager les bonnes pratiques des établissements et d'atteindre un seuil de performance pour mener à bien des actions RSE communes : solutions d'optimisation énergétique, formations communes des professionnels, achats responsables et locaux...

Les ressources

Temps

Un temps de coordination et d'animation doit être identifié

A considérer

Personnel (équipe projet, déploiement...)

Peu

Des compétences en interne

La composition du COTERSE doit être bien réfléchie et exhaustive pour s'assurer de disposer et de mobiliser toutes les compétences internes.

A considérer

Des compétences externes (prestations externes)

Des compétences externes peuvent être mobilisées en fonction du niveau de maturité des établissements et en fonction des projets : formation des acteurs, accompagnement méthodologique, recours à des centres de ressources et d'expertises extérieurs...

A considérer

La mise en oeuvre

Facilité de mise en oeuvre

8/10

Remplace une pratique existante

Les impacts

Sur l'environnement : Non évalué

Sur les professionnels : Impacts positifs

Développement des échanges d'expériences et de pratiques

Sur les usagers : Impacts positifs

Développement des échanges d'expériences et de pratiques

Sur l'organisation : Impacts positifs

Nouvelle gouvernance RSE au sein du GHT

Sur le médico-économique : Non évaluable

Des équipements, du matériel

Peu

Des financements (internes et externes)

Peu

Parties prenantes associées

- [x] Direction
- [x] Administration
- [x] Services techniques
- [x] Professionnels
- [ ] Bénéficiaires
- [ ] Tutelles

Conditions de succès

Projet inscrit dans la politique de l'établissement

Le futur projet d'établissement est en cours de rédaction