



# Rapport Annuel d'Amélioration Continue 2020/2021

La dernière décennie a vu fleurir de nombreuses initiatives à travers le monde orientant le tourisme et ses acteurs vers une gestion plus vertueuse, mais aussi en en faisant des vecteurs majeurs de diffusion. Conscient des nouveaux enjeux de ce siècle et de la nécessité d'agir, le Grand Hôtel s'est engagé dans une démarche de développement durable.

Au cours des 3 dernières années, l'engagement de chacun des membres de nos équipes a eu pour effet de refondre notre mode de fonctionnement, de consommation, et a permis, grâce à l'obtention de notre certification Green Globe en octobre 2014, de démontrer que luxe et durabilité pouvaient aller de pair.

*« Agir local, penser global »*  
René Dubos

## Sommaire

I.	Le plan de management du développement durable .....	4
1.	Notre vision .....	4
2.	Notre politique .....	4
II.	L'engagement social .....	5
1.	Garantir l'équité entre nos collaborateurs tout en luttant contre les discriminations.....	5
2.	Encourager le développement et l'employabilité de nos collaborateurs .....	8
3.	Favoriser une qualité de vie optimale au travail .....	8
4.	Garantir la sécurité de tous .....	10
III.	L'engagement environnemental .....	11
1.	Réduire nos consommations .....	11
2.	Connaitre, protéger et restaurer la biodiversité qui nous entoure .....	13
3.	Appliquer la réglementation et s'efforcer de limiter tout type de pollution.....	13
IV.	L'engagement sociétal.....	18
1.	Garantir une prestation de service et une politique d'achat responsable .....	18
2.	Inciter notre clientèle à contribuer à notre vision d'avenir durable.....	18
3.	Privilégier les producteurs locaux, gage de richesse patrimoniale de notre territoire.....	19
4.	S'engager aux côtés de partenaires dans des projets durables .....	20
5.	Annexe, Partenaires et associations soutenues .....	21

## I. Le plan de management du développement durable

### 1. Notre vision

Mener une démarche de développement durable, c'est intégrer le concept dans tous les processus inhérents au fonctionnement de l'entreprise.

Rédigé en 2014, le Plan de Management du Développement Durable recense les leviers d'action choisis par le Grand Hôtel pour sa transition durable sur 5 ans. Ce Plan est mis à jour annuellement et est intégré au plan de développement futur de l'établissement, plus encore à la veille de la rénovation du bâtiment.

Evolutif et intégré à chacune de nos décisions, ce document présente nos engagements :

- Socioéconomiques
- Environnementaux
- Sociétaux

Ce rapport est inscrit dans cette continuité. Il présente les initiatives et nouveautés mises en place chaque année depuis l'obtention de la certification Green Globe mais définit également les nouveaux objectifs de l'établissement.

### 2. Notre politique

La politique de l'établissement est basée sur ses 4 grandes valeurs :

- rechercher la fidélité  
*Cela passe par une amélioration constante de la qualité de nos services et de notre mode de fonctionnement*
- créer l'évènement et surprendre  
*Ces deux notions nous définissent. A l'inverse des autres établissements cannois, le Grand Hôtel se caractérise par sa flexibilité en matière d'évènementiel et le dynamisme de ses jeunes équipes, indiscutables vecteurs d'idées et d'innovations.  
Cette force d'innovation est un atout majeur dans la sensibilisation des parties prenantes de l'établissement, notamment sur la thématique développement durable, celle-ci est indissociable de la communication.*
- développer la fierté d'appartenance  
*Le Grand Hôtel est une « petite maison » où collaboration est maître-mot. L'implication de toutes les équipes dans la concrétisation de projets globaux est nécessaire et développe cette fierté d'appartenance qui nous est propre.*
- rester accessible  
*Grâce à sa dimension humaine, l'organisation du Grand Hôtel permet de mettre l'accent sur la transparence et la communication en direct favorisant l'esprit d'équipe.*

## II. L'engagement social

Le Grand Hôtel se caractérise par une politique interne orientée sur la coopération et la bonne entente.

Bien que l'entreprise soit une petite structure, notre service ressource humaine assure un suivi poussé des démarches confortant ainsi notre politique de gestion résolument axée vers l'humain et plaçant les intérêts, tant de la clientèle que du personnel, au centre des préoccupations de l'entreprise.

Les engagements sociaux sont les suivants :

### 1. Garantir l'équité entre nos collaborateurs tout en luttant contre les discriminations

Dès la fin 2014, les actions lancées par la direction pour le respect des droits ont été appuyées avec la signature de 3 grands accords :

#### ➤ L'accord intergénérationnel

Il permet de favoriser l'accès à l'emploi des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors.

Grâce à la signature d'un contrat de génération, l'hôtel s'est engagé à embaucher 20% de personnes de moins de 26 ans et une personne de plus de 55 ans en trois ans.

En 2015, ces objectifs ont été réalisés et sont renouvelés chaque année.

De plus, un parcours d'intégration (comprenant l'attribution de référent et de tuteur ainsi que des réunions avec ces derniers), a été mis en place afin d'améliorer l'insertion des salariés au sein de l'établissement.

Toujours dans une optique du bien être en entreprise, Le Grand Hôtel s'est également engagé auprès de l'Ametra (organisme de santé au travail) d'effectuer à tous les salariés de plus de 55 ans une visite médicale annuelle (au lieu d'une tous les 4 ans prévue par le législateur).

#### ➤ L'accord pénibilité au travail

Nous avons fait appel à un cabinet d'audit et de conseil spécialisé dans le développement d'entreprises afin de réaliser une étude relative à la pénibilité des différents métiers de l'hôtellerie. Cette étude a été menée en concertation avec les membres du CE.

Une méthodologie en trois phases a été mise en œuvre pour déterminer la pénibilité des salariés dans l'entreprise.

F1 F2 F3 F4 F5 F6 F7 F8 F9 F10

		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10
GEH 1	ADMINISTRATIF										
GEH 2	CUISINES										
GEH 3	PATISSERIE										
GEH 4	RESTAURANT HOTEL										
GEH 5	RESTAURANT PLAGE										
GEH 6	BAR										
GEH 7	LINGERIE										
GEH 8	CONCIERGERIE										
GEH 9	MAINTENANCE										
GEH 10	ROOM SERVICE										
GEH 11	FEMMES DE CHAMBRES										
GEH 12	GOUVERNANTES										
GEH 13	PERSONNEL PLAGE										
GEH 14	VEILLEURS DE NUIT								1		

Rappel des facteurs de pénibilité

- F1** Manutention manuelle de charge
- F2** Postures pénibles
- F3** Vibrations mécaniques
- F4** Agents chimiques dangereux
- F5** Activités exercées en milieu hyperbar
- F6** Temp. extrêmes
- F7** Bruit
- F8** Travail de nuit
- F9** Equipes successives
- F10** Travail Répétitif

Seul le poste de veilleur de nuit s'est révélé être « mono-exposé » à la pénibilité.

Le seuil de pénibilité étant loin d'être atteint, l'entreprise n'est donc pas soumise à l'obligation de rédaction d'un accord d'entreprise ou d'un plan de réduction de la pénibilité au travail.

Les comptes pénibilité des veilleurs de nuit ont été créés et ouverts depuis le 1er Janvier 2015.

➤ L'accord égalité professionnelle homme-femme

L'hôtel a signé un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant les points suivants :

En 2018, un nouvel accord a été signé par les délégués du personnel et mis en application dans l'entreprise.

Les accords *pénibilité* et *intergénération* ne seront pas renouvelés suite aux nouvelles dispositions de l'Etat mais l'Hôtel suivra tout de même certains indicateurs de près notamment la pénibilité sur l'ensemble des postes de travail.

**Egalité professionnelle**

Le principe d'égalité de traitement concerne tout type de rémunération, y compris les primes exceptionnelles ainsi que les avantages accordés aux salariés. Il s'applique à l'ensemble des employés, cadres ou non-cadres, en CDI ou en CDD. Ce principe est mis en pratique dès lors que les salariés ont un travail de valeur égale.

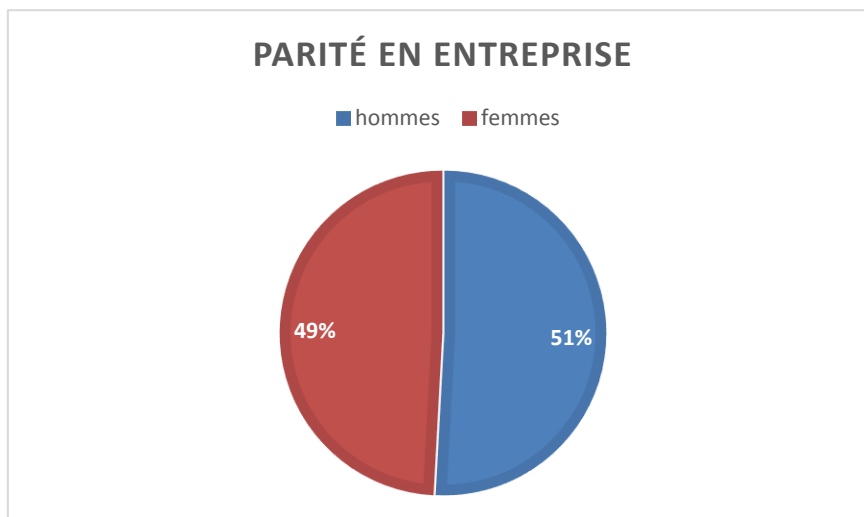
Notre établissement affirme sa volonté d'assurer l'égalité des droits et de respecter l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans tous les domaines relevant de sa responsabilité.

**Le recrutement – conditions d'accès à l'emploi**

Chaque poste, quels que soient la nature du contrat, de l'emploi proposé ou le support de publicité utilisé, est proposé dans le respect des dispositions légales interdisant en particulier la prise en compte ou la simple mention, d'un critère de sexe ou de situation familiale.

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement sont fondés uniquement sur les compétences et les qualifications des candidats.

L'année 2021 permet d'arriver à une égalité tout à fait honorable d'Hommes et de Femmes présents au sein de l'entreprise avec un total au 31/12 de la même année de 35 Femmes pour 36 Hommes..



### La rémunération

Notre établissement est attaché au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un parcours professionnel de même valeur.

Aucune référence au sexe n'est prise en considération pour une décision concernant la rémunération. Les décisions d'augmentation ou de prime ne reposent que sur des critères professionnels de travail et de résultat obtenu.

Nous nous tenons d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le Grand Hôtel poursuit son engagement de garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes pour la même catégorie socioprofessionnelle. En effet, cela représente un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

La moyenne de rémunération établie sur l'année 2020 permet de révéler une différence de rémunération de 4,99% en faveur de la population masculine de l'établissement (-3% rapport à 2019). Cette différence s'explique par l'évolution de certains postes dans des services à tendance plus masculine.

A ce titre le gouvernement a mis en place un index en février 2020 pour l'évolution de l'égalité Homme-Femme au sein des entreprises. Il nous a été demandé de remplir un questionnaire de données afin d'obtenir un score nous permettant de mieux nous situer dans cette démarche d'égalité. Nous avons obtenu, en 2021, le score de 80/100, une note supérieure à celle requise. (+ 4 points rapport 2019)

## **Accès à la formation**

Le Grand Hôtel ne fait aucune distinction de sexe en matière d'accès à la formation. Il s'assure de fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendamment de la durée du travail et il veille au respect des horaires de travail habituels.

Pour l'année 2020-2021, les circonstances exceptionnelles auxquelles ont été confrontés les établissements touristiques (confinement et fermetures anticipées), ne nous ont pas permis de mettre l'accent sur la formation. Cependant, la période de fermeture pour travaux de rénovation sera mise à profit pour la formation des collaborateurs.

Pour la première l'année, l'hôtel a également ouvert un poste de middle manager en partenariat avec la CCI.

## **2. Encourager le développement et l'employabilité de nos collaborateurs**

En plus des accords précédemment cités, le Grand Hôtel est lui-même un lieu de formation, l'apprentissage faisant partie intégrante de notre culture d'entreprise. Nos apprentis sont répartis dans chacun des services de l'établissement.

Par ailleurs, l'hôtel travaille de concert avec la Fafih et finance les formations supplémentaires demandées par le personnel ainsi que les contrats de professionnalisation.

L'année 2021 n'a malheureusement pas été propice à la mise en place de formations autre que sanitaires.

En effet, la crise du Covid a fortement impacté le monde d'hôtellerie et la majeure partie des efforts s'est concentrée sur la reprise de l'activité.

Nous avons néanmoins pu poursuivre les formations dites de mise en conformité des processus Accor sur différents services.

Les habilitations électriques furent également passées.

## **3. Favoriser une qualité de vie optimale au travail**

La santé et la sécurité font l'objet d'une surveillance toute particulière. Le document unique d'évaluation des risques par service et le plan d'action de gestion des risques qui en découle, sont mis à jour et améliorés chaque année. Une mention spéciale a été apportée en 2020 afin de pallier au mieux à la problématique du Covid. Une refonte du DUER a été réalisée dans cet optique (achat de nouveaux matériels de protection et de purification d'air Biozone par exemple).

- Contrôles

De nombreux contrôles sont effectués régulièrement par des organisations spéciales pour veiller au bon fonctionnement de tous les dispositifs de sécurité mais également de tous les appareillages utilisés par le personnel.

- Hygiène

Une maîtrise constante de l'hygiène est aussi au cœur du mode de fonctionnement des services. Le personnel des cuisines, tant au Park45 que sur la plage privée de l'établissement, la Hyde Beach Cannes, est formé aux bonnes pratiques HACCP. Une société annexe, Diversey, est chargée d'assurer le suivi de la qualité et de l'hygiène tout au long de l'année.



- Sécurité

Des formations complémentaires sont également dispensées à l'ensemble du personnel. Il y a bien évidemment celles relatives au risque d'incendie mais l'accent est également porté sur les gestes et postures (sous l'égide de la médecine du travail et de l'inspection du travail) et le secourisme au travail. La maîtrise des conditions de sécurité sur le lieu de travail passe également par la maîtrise des pollutions. L'hôtel a fait le choix de passer sur une gamme de produits d'entretien entièrement éco labélisés. Le reste de autres substances sont mises sous rétention (bacs de rétention, armoires de sécurité) dans des zones délimitées et cartographiées où sont installés des dispositifs de neutralisation adaptés.

Chaque année, une mise à jour du plan de gestion des risques est réalisée. Celui recense les risques de pollution, les risques technologiques et naturels inhérents à l'établissement et définit les actions à suivre en cas d'occurrence.

Du fait de l'ajout de nouveaux appareillages (broyeurs/compacteurs), de nouvelles procédures de prévention et de nouveaux équipements de protection individuels adaptés aux différents usages ont été mis en place dans les différents services.



- Protection sociale mutuelle et assurance

Notre entreprise a mis en place, dès le 15 février 2010, un accord collectif sur une protection sociale complémentaire. Cet accord permet :

- d'assurer aux salariés une couverture satisfaisante des principaux risques de vie
- d'assurer les salariés au meilleur rapport qualité/prix possible
- de permettre la mutualisation des risques
- de proposer l'ensemble des salariés ou une catégorie objectivement définie des garanties similaires afin d'harmoniser leur statut.

Nous travaillons en partenariat avec le Groupe AVF via QUATREM, et la Mutuelle GENERATION.

Au cours de l'année 2017, une évolution majeure des frais de cotisation a été décidée puisque ceux-ci sont désormais pris en charge à hauteur de 100% par l'entreprise pour les salariés à l'année.

- Accroître le bien être sur le lieu de travail (aménagements de confort, conditions de travail, mise en œuvres de mesures préventives ou correctives dans le but de réduire le nombre d'accident du travail).

Les améliorations des conditions de travail sont au cœur des préoccupations de la direction et du CSE de l'établissement. Chaque année, les travaux de réfection de l'hôtel comprennent ceux liés aux améliorations nécessaires dictées par la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (réaménagement et rénovation des espaces dédiés au personnel) et la prise en compte des demandes du personnel. L'ensemble de ces mesures sont soumises au comité d'entreprise.

Les nouveautés de l'année 2021 sont :

- Réfection et réaménagement de la salle de repos pour gagner en confort, en hygiène et en ergonomie.
- L'achat de 8 nettoyeurs à vapeur sèche Vapodil pour l'hébergement.
- Mise à jour du logiciel de gestion mutualisé et de communication interservices ente temps réel (mis en place en 2016). En optimisant les échanges, ce système offre un gain de temps dans les activités quotidiennes et donc une réduction du stress et de la pénibilité.
- Achat de nouveaux équipements de protection individuels relatifs aux nouvelles machines mise en place dans l'établissement. Des formations à la bonne utilisation de ces machines ont été dispensées.
- Suite à la mise en place de broyeurs à verre à l'hôtel et sur la plage, amélioration du processus de collecte sur 2019. (notamment sur la nouvelle plage)

Initialement installés à des fins de réduction des volumes de déchets générés, les contenants permettant la sortie du verre ont été choisis selon leur ergonomie. Les anciens conteneurs, une fois chargé, présentaient un risque

Lors de leur manipulation (environ 100kg). Les nouveaux bidons ne peuvent pas dépasser les 25kg et permettent de réduire l'occurrence de lombalgies.

- Mise en place du déshydrateur alimentaire en partenariat avec *Serveco* et collecte de séchat.
- Livraison du chantier de la plage prenant en compte la limitation de l'impact environnemental (plus aucun encrage)
- Préparation du chantier de rénovation intégrant les nouvelles normes environnementales.

#### 4. Garantir la sécurité de tous

Cette année 2021, comme 2020) est marquée par une crise sanitaire sans précédent. A la suite du déconfinement national, l'activité a repris progressivement et s'est vue transformée.

Afin de garantir la sécurité du personnel et de notre clientèle, l'établissement a mis en place de nombreuses mesures sanitaires.

- Mise en place de sens de circulation afin de limiter les croisements
- Limitation du nombre de personnes dans les espaces clos
- Achat de matériel de distanciation (plexiglass) et de protection (gants, masques FFP1 / FFP2 etc)
- Ajout de distributeurs de solution hydroalcoolique à coté des points de contact fréquents (ascenseur) sur chaque étage et sur tous les endroits de passage
- Formation (en continue) du personnel à la sécurité sanitaire
- Mise en place d'appareil de purification et désinfection d'air dans les espaces communs et ascenseurs.
- Transformation des procédures de travail (room service, housekeeping etc) afin de limiter l'exposition
- Mise en place de matériel de désinfection (mallette de brumisation avec solution brumizwater, appareil Vapodil pour le nettoyage à vapeur)
- Achat de bornes de contrôles automatique de passes sanitaires

L'ensemble des mesures prises a été soulignée par l'obtention de la certification #monrestonestpret mise en place par la ville de Cannes et le label All Safe mise en place par le groupe Accor et le bureau Veritas.



### III. L'engagement environnemental

Notre engagement en faveur d'un développement plus durable, nous amène à prendre en compte d'une manière objective la dimension de l'impact environnemental de nos activités, et de nos services de la façon la plus appropriée.

Pour cela, nous avons listé, nos objectifs et actions à mener en matière de performance environnementale dans le PMDD. Ces objectifs chiffrés ont tous été au minimum atteints et tendent à être améliorés chaque année.

Les actions menées depuis 2014 :

#### 1. Réduire nos consommations

- Relamping complet des salles de bains, des espaces communs, des salles de conférences en led et finalisation du relamping général.
- Création d'une salle de bain type prenant en compte les objectifs de réduction des consommations en eau et électricité
- Intégration dans le cahier des charges de la question de la réduction des consommations électriques et énergétiques dans les plans de la future plage, limitation de l'impact de l'activité sur le milieu.  
Un nettoyage des fonds marins afférents à la plage Hyde Beach Cannes est réalisé plusieurs fois par an (BeFreetoDive)
- Télérelève du compteur d'eau à l'hôtel et sur la plage nous ayant permis de détecter des fuites et donc de réduire notre consommation (le dispositif est également en place sur les compteurs de l'hôtel)
- Réalisation d'un forage en 2013 pour l'arrosage de notre parc nous évitant de puiser sur le réseau public d'eau potable. 84956 m3 d'eau traitée ont ainsi été économisés.
- Remplacement de la passerelle Hitachi pour le contrôle à distance des pompes à chaleur extérieures et des groupes intérieurs et contrôle réguliers des joints (limitation des fuites de R410a)  
Ce dispositif nous permet une gestion plus précise de la climatisation ou du chauffage dans l'ensemble du bâtiment. Par ailleurs cette interface est « couplable » avec notre logiciel hôtelier pour une gestion encore plus aboutie
- Mise en place de télérelève des consommations électriques sur certains pôles de consommation (plage). Une télérelève des consommations électriques à l'occasion des événements organisés dans nos espaces est en projet et pourra corroborer la proposition de compensation carbone.
- Installation de capteurs transformateurs d'intensité pour suivre la consommation énergétique des pompes à chaleurs en temps réel.
- Mise en place d'une minuterie en cuisine coupant automatiquement les fourneaux et la hotte en l'absence des équipes.
- Changement et renouvellement de contrat de fourniture énergie. **100%** de l'électricité consommée au Grand Hôtel est issue des énergies renouvelables



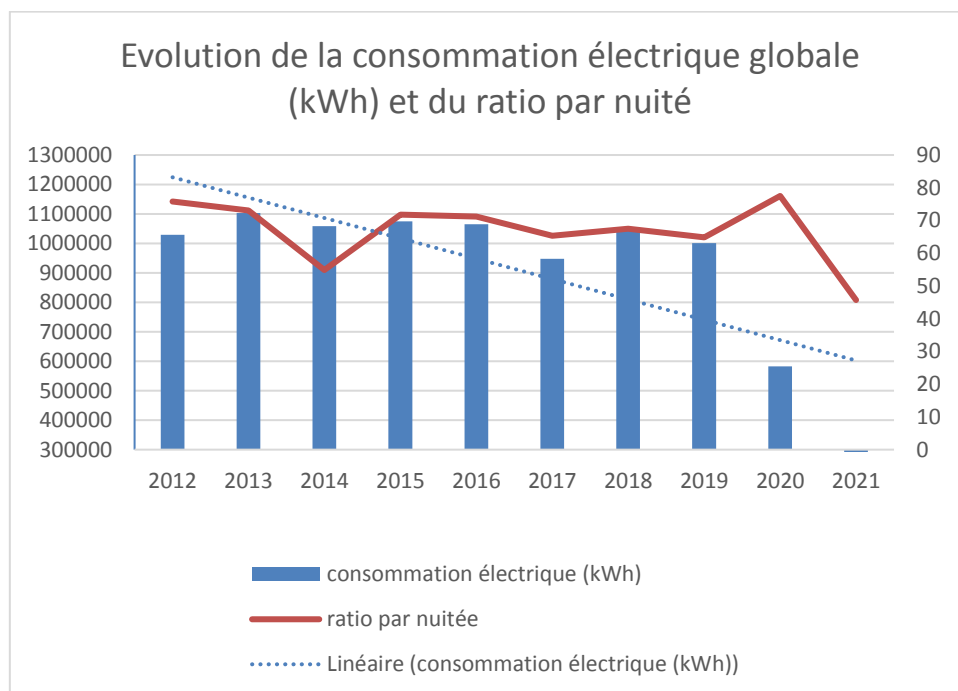
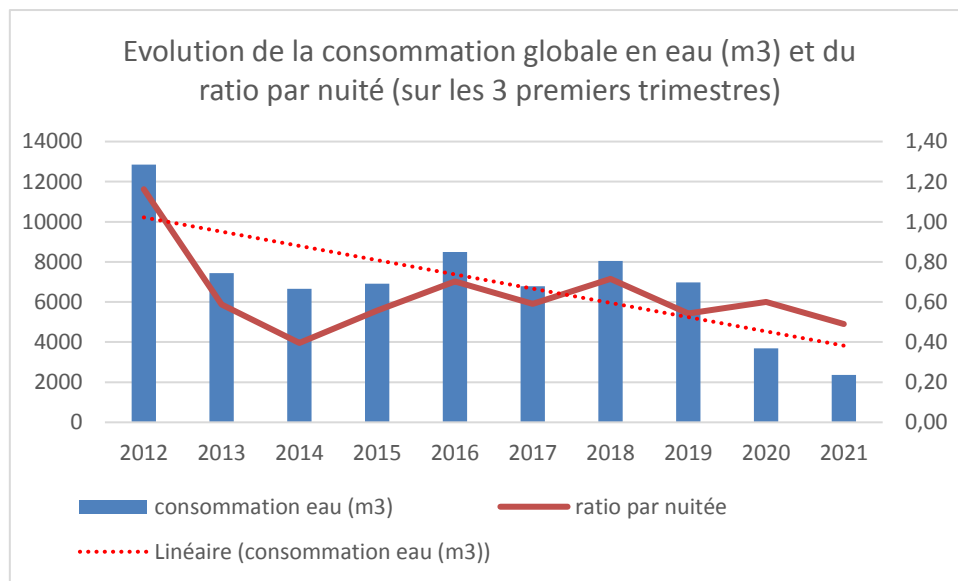
- Remplacement progressif des appareillages vieillissants (dont les mini bars) pour des modèles de classe énergétique A (machine à laver, photocopieur multifonction de la réception/conciergerie).

Dans cette optique, un nouveau système de télévision a été mis en place pendant la fermeture 2017/2018. Celui-ci comprend de nouveaux téléviseurs led basse consommation energy star, un boîtier de commande et un serveur plus économes.

L'ensemble des consommations est mesurée grâce à une relève précise et le suivi est effectué par une analyse comparative mensuelle et annuelle.

L'année 2021 a été marquée par une importante baisse des consommations par rapport à l'année 2020, notamment due à la fermeture pendant le reconfinement et à la réduction de la fréquentation liée à la crise du coronavirus (notamment en Juin). Les résultats obtenus au moment de la rédaction du rapport prennent en compte les 3 premiers trimestres de l'année en cours mais indiquent une tendance linéaire générale à la baisse sur les dernières années (malgré la baisse d'activité)

Les ratios de consommations restent globalement stables et suivent une tendance à la baisse, dans la lignée de notre démarche de gestion. Cette baisse est également liée à la perte d'activité.



## 2. Connaitre, protéger et restaurer la biodiversité qui nous entoure

- Création d'un arboretum dans le parc de l'hôtel en 2015.

Des panneaux portant les noms des espèces ont été mis en place. Ces affichages portent un QR code qui redirige vers une fiche descriptive de l'espèce en plusieurs langues.



- Respect de notre plan de gestion durable du parc, notre prestataire induisant la valorisation des déchets verts, la lutte contre les espèces invasives envahissantes exogènes, la généralisation de l'emploi de méthodes plus écologiques (limitation de l'utilisation des produits phytosanitaires (arrachage manuel, lutte intégrée sans chimie) et le respect de notre politique d'achat d'espèces végétales (leurs besoins en eau sont un critère de sélection). L'intégralité des espèces florales plantées par notre jardinier proviennent du lycée horticole d'Antibes.

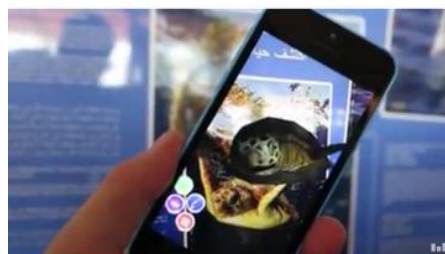
Un exemple notable est celui du traitement de nos palmiers contre le charançon rouge. Ce moyen de lutte intégrée à base de nématodes est apposé sur l'apex par l'intermédiaire d'un drone.

Ces mesures ont été intégrées dans la mise à jour du plan de gestion des risques où le risque de pollution biologique et les mesures préventive/correctives qui en découlent sont listés.

- Création de support de communication en réalité augmentée : « découvrir la méditerranée autrement » en partenariat avec la maison d'édition Turtle Prod.

La plage privée de l'hôtel donnant directement sur le sanctuaire Pélagos et une zone Natura 2000, nous avons souhaité sensibiliser les petits et grands sur la biodiversité s'offrant à eux à l'aide d'une interface ludique en réalité augmentée.

Ces supports ont été donnés au CPIE de Lérins Pays d'Azur et sont exposés au sur l'île Sainte Marguerite.



ILES DE LERINS ET PAYS D'AZUR

## 3. Appliquer la réglementation et s'efforcer de limiter tout type de pollution

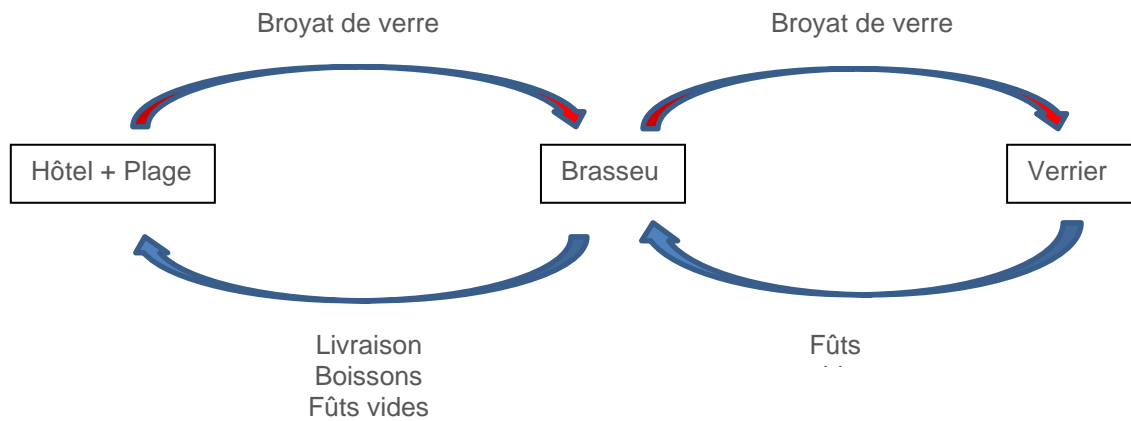
- Dans le cadre de la mise en place de la nouvelle taxe sur l'élimination des ordures ménagères applicable à la commune de Cannes, nous avons fait des efforts conséquents sur nos processus de tri et avons encore augmenté significativement notre ratio déchets triés / ordures ménagères.

Ces résultats ont été obtenus notamment par :

- une implication marquée des équipes dans l'effort de tri
- l'étude des postes dans le but de trouver des solutions optimales
- une sensibilisation aux gestes de tri de l'ensemble du personnel renouvelée chaque année

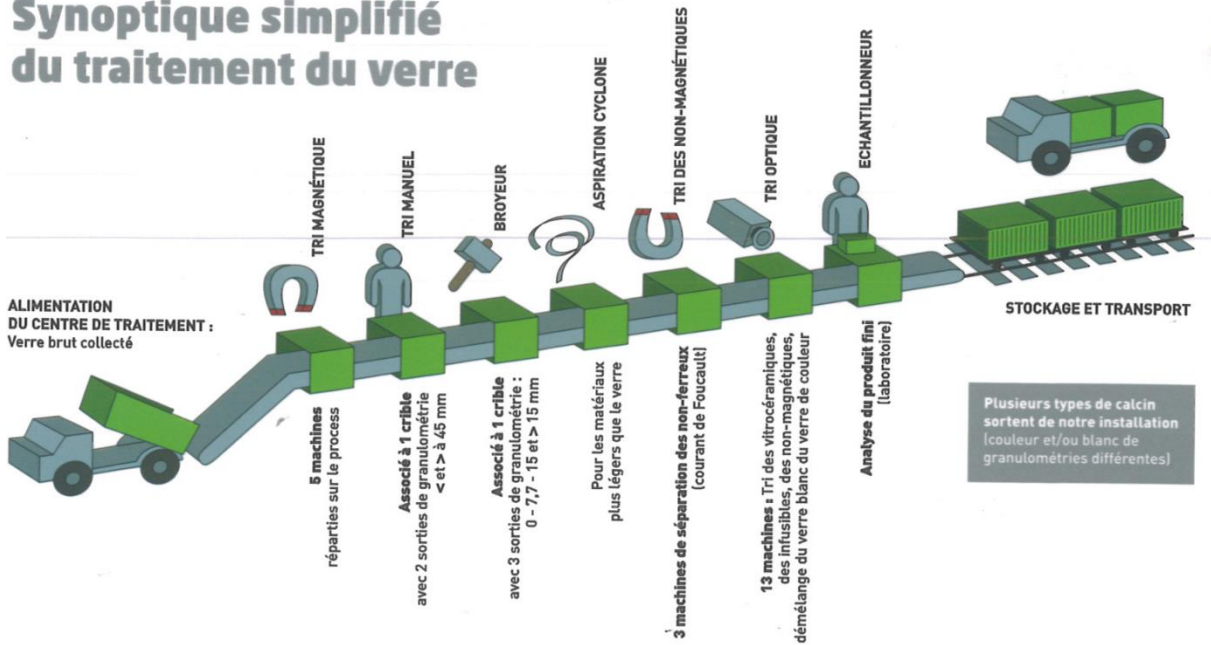
- l'installation de fiche rappel sur les chariots des femmes de chambre
- un suivi et des contrôles réguliers
- un centre de tri communal à la pointe (moins de contraintes)

Dans une optique de performance, le Grand Hôtel s'est équipé de deux broyeurs à verre nous permettant de trier directement les bouteilles sur site. Conjointement à l'achat des machines, un partenariat a été signé avec le brasseur de l'établissement. Ce dernier collecte le verre broyé au moment de la livraison des commandes. Cette matière part par la suite directement chez le verrier pour être retransformé en calcin.



### Chaîne de transport du verre

## Synoptique simplifié du traitement du verre

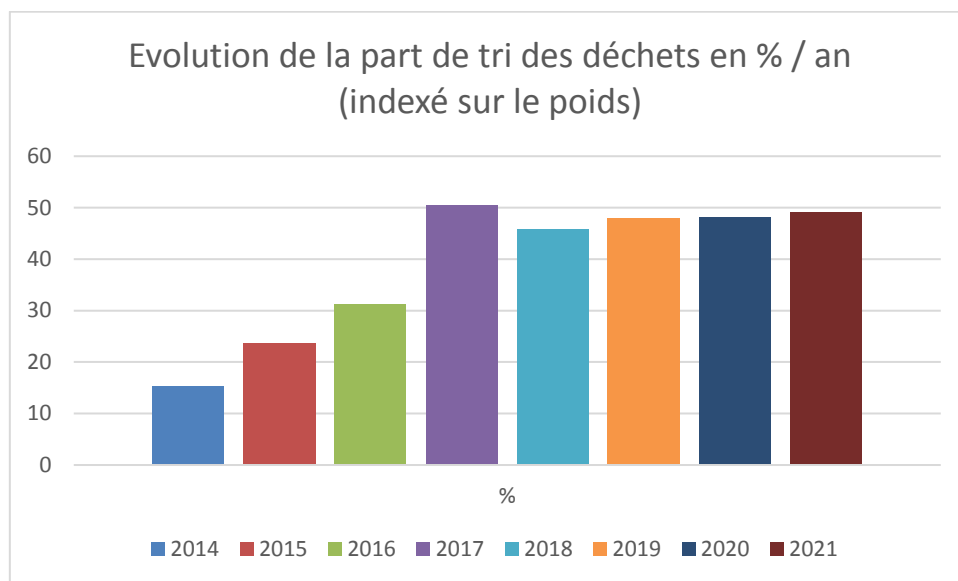


Pour réduire encore le volume de déchets générés par nos activités, l'hébergement s'est équipé d'appareils de nettoyages Hyla et Vapodil n'utilisant que de l'eau pour leur fonctionnement (cf politique de réduction des emballages dans la politique d'achat de l'établissement).

En plus du tri sélectif classique, nous faisons également valoriser les huiles de cuissons (en bio carburant), les piles, les textiles, les DEEE, les ampoules et néons mais aussi les palettes de livraison. Cette année, c'est encore plus de 2 tonnes d'entre elles qui ont donc été recyclées/reconditionnées.



L'établissement a mis en fonction un déshydrateur alimentaire qui contribue à l'effort de réduction du volume des déchets ainsi qu'à la valorisation des restes alimentaires.



*Le pourcentage de valorisation est relatif aux volumes produits.  
Changement des valeurs / des unités de mesures, le volume n'étant plus représentatif grâce aux efforts de nos équipes, nous nous basons sur le tonnage produit par type de déchet.*

L'hôtel a également investi dans broyeur compacteur à polystyrène permettant de retraiter ce déchet directement sur site et de réduire conséquemment le volume des ordures ménagères. Ces efforts nous ont permis de réduire drastiquement notre redevance spéciale sur l'élimination des déchets, mesure prise par la municipalité pour inciter les professionnels à accentuer leurs efforts de tri sur site et à la source

- Poursuivant nos efforts de réduction des produits d'entretien, nous avons investi dans des brumisateurs de désinfection pour nos espaces de restauration. De cette manière, nous réduisons la quantité de produits utilisés. Une désinfection au gaz est plus économe et plus efficace qu'une application classique.
- Réduction du gaspillage alimentaire par une réflexion autour des bouchées servies lors des cocktails. Ces portions sont mieux adaptées et sont disposées sur des supports récupérables (fonction du nombre de personnes)
- Dans une optique de réduction des impacts environnementaux, certains de nos partenaires et prestataires ont appuyé le processus de conversion durable. En exemple :

- notre pressing a supprimé le perchloroéthylène de son activité. Cette entreprise a investi dans de nouveaux appareillages plus écologiques utilisant d'autres solvants ou de l'eau comme agent nettoyant.
- Nos imprimeurs ont investi dans de nouvelles machines sans solvants et utilise des encres Eco certifiées. Nos brochures, directories et sont certifiées imprim'vert.
- Voulant également contribuer à l'émergence de moyens de transports plus responsables et voulant favoriser une clientèle déjà engagée à poursuivre ses efforts, l'hôtel a investi dans :
  - L'installation de 3 bornes de recharges rapides pour véhicules électriques en partenariat avec les constructeurs automobiles Porsche et *Tesla* (dont une borne universelle).
  - Le remplacement de nos anciens vélos électriques par de nouveaux, produits en France, plus performants et éco conçus. Une manière de découvrir les environs cannois de manière responsable et neutre.
- Dans le cadre de la limitation de l'impact de l'activité de l'hôtel, des dispositifs destructeurs d'odeur botanique et naturels ont été mis en place afin de traiter les effluents gazeux des cuisines du Park 45 et de la Hyde Beach Cannes (réduction de la pollution olfactive)
- Nous avons également réalisé une mise à jour de notre Bilan Carbone pour l'année 2020

Ce bilan d'émission des gaz à effet de serre porte sur les scope 1, 2 et 3.

En **2019**, les émissions GES liées au déplacement de notre clientèle représentaient **94 %** des **2023,97,38** tonnes d'équivalents CO<sub>2</sub> (T CO<sub>2</sub>e) du Grand Hôtel.

En **2020**, ce taux a légèrement évolué, montant à 96% des **2240,08** TCO<sub>2</sub> émis par l'établissement au cours de son activité.

Le Grand Hôtel émet **22,12 TCO<sub>2</sub>e** hors déplacements clients. Les principaux postes émetteurs sont les déplacements du personnel et la consommation électrique (en considérant que l'hôtel se fournit à 100% en énergie renouvelable grâce au certificat d'équilibre).



Catégories d'émissions	Postes d'émissions	CO2 (Tonnes)	Autre gaz (R410A) (Tonnes)	Total 2020 (TCO2e)	Total 2019 (TCO2e)	différence n-1	Total 2020 (TCO2e) electricité verte
Emissions directes	Emission directes des sources mobiles à moteur thermique	0,03	0	0,03	0,03	0,00%	0,03
	Émissions directes fugitives	0,00	11,85	11,85	9,88	19,94%	11,85
	<b>Sous total</b>			<b>11,88</b>	<b>9,91</b>	<b>19,88%</b>	<b>11,88</b>
Emissions indirectes associées à l'énergie	Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité	45,47	0	45,47	78,10	-41,78%	0,00
	<b>Sous total</b>			<b>45,47</b>	<b>78,10</b>	<b>-41,78%</b>	<b>0,00</b>
Autres émissions indirectes de GES	Achat de produits ou service	4,68	0	4,68	4,68	0,00%	4,68
	déplacement domicile travail	5,56	0	5,56	22,04	-74,77%	5,56
	<b>Sous total</b>			<b>10,24</b>	<b>26,72</b>	<b>-61,68%</b>	<b>10,24</b>
<b>TOTAL</b>				<b>67,59</b>	<b>114,73</b>	<b>-41,09%</b>	<b>22,12</b>

L'année 2020 a vu une diminution globale de 41% des émissions de gaz à effet de serre liée à une baisse des consommations électriques (changement de contrat électrique, 100% d'origine renouvelable)  
 Une baisse des émissions liées aux déplacements domicile-travail (-74%) est à noter.

L'évolution du mode de fonctionnement au sein de l'établissement, notamment dans la livraison de l'eau et la gestion du verre va permettre une réduction des émissions carbone liées au transport de cette matière.

Lors du traitement du verre, seul un roulement est effectué pour la livraison et l'enlèvement. Cette procédure permet de réduire les émissions carbonées liées au transport du verre par les services municipaux.

L'hôtel a, dans cette optique, également changé de blanchisserie. Cette dernière est désormais à moins de 10km de l'établissement.

#### IV. L'engagement sociétal

Chaque jour, nous tâchons de conforter notre politique d'achats éco-responsables malgré les impératifs de notre secteur d'activité. Privilégier dans la mesure du possible les fournisseurs locaux, engagés dans une démarche verte.

##### 1. Garantir une prestation de service et une politique d'achat responsable

Maintenir une qualité de service irréprochable dans notre secteur d'activité. Cette qualité de service passe par un choix raisonné des produits que nous proposons.

Depuis le lancement de la démarche de développement durable, le Grand Hôtel a donc mis l'accent sur sa politique d'achat responsable. L'année s'est vue marquée par :

- Choix de fournisseurs et produits respectant notre politique d'achats durables : +21% sur la globalité entre 2021 et 2020 malgré une baisse de 28% pour la part F&B. Celle-ci peut s'expliquer par la difficulté d'approvisionnement au moment de la réouverture des restaurants en juin 2021.
- Proposition de plats végétariens.
- renouvellement de l'adhésion au label Mr Goodfish soulignant nos choix de produits issus de la pêche durable. Les cartes du restaurant sont marquées de ce logo.
- La transition bio du buffet petit déjeuner. Laitages et fruits sont ainsi issus de l'agriculture biologique. Le café bio a été mis en place en 2017. Une gamme de produits sans gluten est également proposée pour répondre aux attentes de tous
- Mis en place de rayons miels, en partenariat avec l'apiculteur Jean-Louis Lautard
- Un renouvellement de la carte des vins augmentant encore la part des vins biologiques, demeter, ou en transition et passe de 75% à 85%.
- L'achat de goodies, clés USB et stylos promotionnels écologiques certifiés FSC qui sont également un vecteur de communication sur notre engagement
- L'achat de fourniture de bureau à 55% écologiques (rapport au coût global)
- L'utilisation de matériaux plus écologiques lors de notre période de travaux, en l'occurrence, de peintures dépolluantes absorbant les composés organiques volatiles, des tapisseries et moquettes faiblement émissives.
- L'utilisation de nouveaux appareils Hyla et Vapodil utilisant eau et huiles essentielles uniquement pour la purification de l'air (labélisés anti allergène).



##### 2. Inciter notre clientèle à contribuer à notre vision d'avenir durable

Pour reprendre la pensée de René Dubos, il est tout aussi important d'agir localement que de sensibiliser une globalité.

Un hôtel étant par essence, un lieu nomade où beaucoup s'arrêtent, nous avons fait le choix d'initier des actions de sensibilisation destinées à notre clientèle en lui proposant des alternatives, produits et services durables.

- Création d'un coffret d'accueil avec des saveurs et des senteurs locales. Entre liqueur des îles de Lérins, huile d'olives de Provence, savons du pays de Grasse ou miel de l'arrière-pays, le Grand Hôtel fait la promotion du savoir-faire de sa région.
- Mise en place d'un dispositif de sponsoring de ruches dans l'arrière-pays en partenariat avec l'apiculteur Jean-Louis Lautard. Ce partenariat a pour objectif de

faire découvrir aux clients de l'établissement la richesse du terroir naturel local. (installation de rayons de miel au buffet petit déjeuner)

- Mise en place sur les propositions commerciales d'une option de compensation carbone ou de participant aux projets partenaires durables du Grand Hôtel.
- Sensibilisation de nos clients à la responsabilité sociétale, communication sur les initiatives de l'hôtel en chambre (directory) et sur nos supports média (réseaux sociaux, site web)
- Nous pensons aussi à la sensibilisation des plus jeunes et mettons en cadeau d'accueil un jeu de sept familles axé sur les thèmes de l'environnement et du développement durable Jeux des 7 familles environnement pour les petits.
- Notre département communication a également lancé une rubrique sur le développement durable, les initiatives de l'hôtel. Les actions remarquables sont également relayées sur nos réseaux sociaux et sont accessibles à notre communauté grandissante de followers. (Facebook, Instagram)
- Partenariat avec le CPIE des Iles de Lérins et Pays d'Azur. Dans ce cadre, l'hôtel a accueilli une conférence sur l'agriculture durable et participe à l'exposition sur la biodiversité au *Méditerranoscope* de l'île Sainte Marguerite.

- Voulant aussi être acteur de la transition énergétique et de l'émergence des nouveaux moyens de transports écologiques, nous nous sommes rapprochés du constructeur automobile Tesla et avons installé 2 bornes de recharges pour véhicules électriques dont une universelle. Une nouvelle borne ePorsche est également en place et étoffe le réseau de recharge Porsche.



- Pour permettre à tous de découvrir le milieu cannois de manière ludique, nous avons déjà créé des parcours de découvertes de la ville et mettons des vélos électriques hybrides à la disposition de nos clients. Nous avons renouvelé notre « parc » de bicyclettes pour des vélos *ThirtyOne Bikes* de conception française.

### **3. Privilégier les producteurs locaux, gage de richesse patrimoniale de notre territoire**

La ville de Cannes baigne littéralement dans la tradition culinaire provençale et méditerranéenne. Entre mer et montagne, on retrouve une myriade de produits locaux suivant la saisonnalité.

Notre Chef, Hervé Busson, a depuis longtemps orienté sa cuisine sur cette voie et privilégie des fournisseurs locaux régionaux. 70% d'entre eux sont dans un rayon de 160km.

L'établissement apporte également son soutien direct à certains producteurs locaux partenaires via des mécanismes de sponsoring (Miellerie Lautard) ou par une participation financière (Le Clos de l'Ours, vignoble bio sur Cotignac, participation au projet de plantation massale Fundovino favorisant la biodiversité).

#### 4. S'engager aux côtés de partenaires dans des projets durables

Comme décrit dans notre Plan de Management du Développement Durable, le Grand Hôtel s'engage à :

- renforcer ses engagements sociétaux en s'impliquant dans la protection de l'enfance, de la biodiversité et du patrimoine culturel (exposition Togu à la Malmaison et dans les jardins de l'hôtel)
- Renforcer également ses engagements et principes sociaux listés dans la Charte Éthique de l'établissement : protection, équité, égalité, diversité, responsabilité, confidentialité et transparence

Soutenir les initiatives et actions associatives dans leurs actions est plus qu'un engagement éthique, c'est un acte essentiel.

Le Grand Hôtel soutient les associations suivantes :

- France Cancer qui reverse ses fonds pour la recherche contre le cancer
- La Fondation Prince Albert de Monaco qui lutte et agit pour la préservation de la biodiversité et contre le réchauffement climatique
- La Fondation du Patrimoine pour la préservation du patrimoine culturel cannois, notamment la restauration de la chapelle Saint Sauveur sur l'île de Saint Honorat, de la préservation du site archéologique adjacent et de l'Abbaye de Lérins.
- Les Petites Sœurs des Pauvres pour leur engagement caritatif.

Le Grand Hôtel a également renouvelé sa participation à un grand programme mené annuellement par la mairie de Cannes : le jeu concours sur le tri sélectif, à l'échelle de toute l'agglomération. Celui-ci a pour but de sensibiliser la population à la nécessité d'une bonne gestion des déchets. Nous étions partenaire de l'évènement et avons fourni l'un des prix.

5. Annexe, Partenaires et associations soutenues



ILES DE LERINS ET PAYS D'AZUR



FONDATION  
PRINCE ALBERT II  
DE MONACO



FONDATION



DU  
PATRIMOINE

**FRANCE CANCER**06