



Plan cadre développement durable

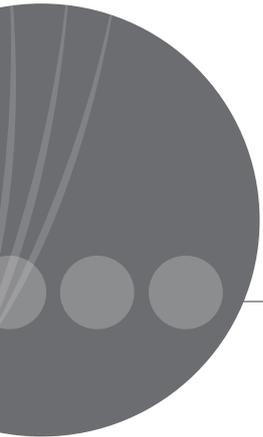
2015 - 2018





 Sommaire

| | | |
|-------------|--|-----------|
| I. | PRÉAMBULE | 4 |
| | 2007 - 2018, 3 Plans cadres développement durable, une démarche continue | 6 |
| | Les principes directeurs du Plan cadre | 8 |
| | Le champ d'application du Plan cadre | 8 |
| | Le partage des responsabilités dans le pilotage et l'application du Plan cadre | 9 |
| | L'organisation du Plan cadre | 11 |
| II. | LA GOUVERNANCE | 12 |
| III. | LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE | 17 |
| IV. | LA RESPONSABILITÉ SOCIALE INTERNE DE L'EMPLOYEUR | 23 |
| V. | LA RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE | 30 |



I - Préambule

Le développement durable n'est pas un concept nouveau dans les organismes de sécurité sociale. L'engagement collectif des caisses s'exprime au travers d'un Plan cadre développement durable dont les deux précédents (2007-2010 et 2011-2014) ont permis de souligner les progrès collectifs mais aussi l'engagement citoyen des salariés d'une institution dont la vocation même est d'assurer une certaine « durabilité » du lien social dans notre pays.

La démarche « Plan cadre » confère à l'action commune une visibilité et des objectifs ambitieux, mais permet aussi à chaque branche ou régime, et au-delà à chaque organisme, d'inscrire sa propre démarche dans le cadre collectif, tout en respectant bien sûr scrupuleusement les orientations des différentes Conventions d'Objectifs et de Gestion.



Le troisième Plan cadre 2015-2018 fait plus que jamais du développement durable une démarche prioritaire ; prioritaire parce qu'un grand service public ne peut manquer d'être vigilant à sa responsabilité sociétale au sens large (avec 152 000 salariés¹, 4,7 millions de mètres carrés², près de 8 000 véhicules et près de 2 milliards d'euros d'achats annuels³), l'empreinte des organismes sur l'écosystème les place parmi les grands acteurs tertiaires qui se doivent d'être vigilants en la matière. Prioritaire, enfin parce que l'inscription du développement durable au cœur des modes de fonctionnement des organismes de sécurité sociale confère à leur gestion interne le sens qui apparaît par ailleurs clairement dans leurs missions externes.

À l'issue des deux plans cadres précédents, la Sécurité sociale peut s'appuyer sur un bilan positif :

- les objectifs en matière de réduction de la consommation d'eau, de papier ou d'énergie, ont été atteints voire dépassés, ce qui montre la sensibilité des directions et des collaborateurs des caisses aux enjeux de citoyenneté ;
- chaque organisme dispose désormais d'une vision claire de son empreinte carbone et des enjeux qui s'y rattachent ;
- la responsabilité sociale interne s'est traduite par le déploiement de dispositifs d'écoute et autres dispositifs d'accompagnement des collaborateurs qui ont permis de soutenir les importantes restructurations des réseaux ;
- sur le plan social, toujours, il convient de souligner la performance des organismes pour une meilleure intégration des personnes en situation de handicap, avec des contributions Agefiph et Fiphfp en diminution de plus de la moitié depuis 2011 ;
- s'agissant de la responsabilité économique, enfin, la Sécurité sociale a confirmé son engagement pour un achat public responsable, avec l'un des plus forts taux d'inclusion de clauses sociales dans les marchés (10,9 % contre 1,04 % pour les marchés de l'État, en 2012).

Outre cet environnement plus exigeant que jamais, les concepteurs du nouveau Plan cadre, comme à l'occasion du précédent exercice 2011/2014, ont totalement intégré les impératifs d'efficacité de gestion et se sont attachés à une stricte conformité avec les objectifs des branches et régimes dans leurs différentes Conventions d'Objectifs et de Gestion. Plus que jamais, un Plan cadre développement durable est aussi un instrument de maîtrise durable des risques.

Dans ce contexte d'exigences accrues, le Plan cadre donne de nouvelles perspectives et réactualise l'engagement de l'Institution en se recentrant sur les grands enjeux, en encourageant la professionnalisation de la démarche, et en s'appuyant sur les démarches innovantes au sein des caisses.

¹ Source : « Rapport sur l'Emploi 2014 ». Chiffre 2013 pour les organismes du Régime général.

² Source : « Recensement 2014 du patrimoine immobilier de la Sécurité sociale. Données 2013 ».

³ Source : « Observatoire de l'achat des organismes de Sécurité sociale. Rapport d'activité 2013 ».



Un nouveau Plan cadre recentré sur les grands enjeux sociétaux et environnementaux.

Le nouveau Plan cadre s'articule autour du principe de gouvernance et de trois domaines de responsabilité (sociale, environnementale, économique), avec un nombre d'indicateurs réduits par rapport au précédent plan. La gouvernance, élargie aux problématiques de l'engagement local et de la communication/valorisation de la démarche, est au cœur de la démarche.

Un soutien aux démarches innovantes : le développement durable est naturellement un terrain fertile pour l'innovation, comme en témoigne le succès des prix récompensant des projets couplant les approches à la fois développement durable et innovation. Aussi, sur chaque domaine de responsabilité, la Sécurité sociale s'engage à promouvoir, suivre et évaluer une démarche ou un projet particulièrement innovant.

Plus que jamais, le Plan cadre doit être aussi une raison supplémentaire de fierté d'appartenance à cette grande institution qu'est la Sécurité sociale.

2007-2018, 3 Plans cadres développement durable, une démarche continue

L'histoire du développement durable à la Sécurité sociale est marquée depuis 2007 par des événements majeurs qui participent à la mise en œuvre d'une politique interrégimes ambitieuse et permettent à la Sécurité sociale d'être identifiée comme l'un des grands acteurs publics innovants en la matière. Cette démarche institutionnelle s'est illustrée par deux plans cadres développement durable successifs (2007/2010 puis 2011/2014).

Le Plan cadre 2007-2010 était une première contribution des organismes de sécurité sociale au développement durable. Il avait pour ambition de tracer les voies d'un changement de comportement et s'est focalisé sur des cibles environnementales et sociales.

Au cours de cette période, l'Ucanss rejoint le Club développement durable des établissements et entreprises publics (septembre 2007), signe une convention de partenariat avec le ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie pour piloter un groupe de travail chargé de décliner les valeurs sociales du développement durable pour les organismes publics (décembre 2008), organise deux Rendez-vous durable qui réunit des acteurs venant des secteurs publics et privés (octobre 2008 et mars 2010). Enfin, en décembre 2010, elle organise avec la Direction de la Sécurité sociale la première édition des Prix Sécurité sociale et développement durable. Ces différentes contributions ont permis de mettre en lumière les engagements des organismes de sécurité sociale vis-à-vis du grand public.

Fort de ses engagements et des résultats affichés en 2010, la Sécurité sociale a renouvelé ses engagements et élevé ses ambitions avec une nouvelle feuille de route, le Plan cadre



2011/2014. Il témoignait de l'ambition et du volontarisme de la démarche mise en œuvre dans les organismes de Sécurité sociale, toutes branches et tous régimes confondus.

Le suivi des performances étant une composante indispensable d'une démarche de développement durable, la Sécurité sociale s'est engagée dans une démarche de reporting annuelle permettant d'évaluer l'atteinte de ses objectifs. Ce suivi permet de faire ressortir de manière objective le niveau de contribution des organismes :

- à une meilleure utilisation des ressources⁴ :
 - la réduction de la consommation d'énergie (- 10 %) ;
 - la consommation d'eau a diminué (- 17 %) ;
 - l'augmentation de la part de véhicules « propres » dans la flotte automobile des organismes (+ 77 %) ;
 - le nombre de marchés comportant des clauses environnementales (43%).

- à la naissance d'une véritable gouvernance élargie aux autres régimes de la Sécurité sociale.

Elle inclut désormais l'ensemble des régimes : Régime Social des Indépendants, Mutualité Sociale Agricole, régimes spéciaux participants (Camieg, Canssm, Cavimac, Cniieg, Cnmss, CrpRatp, CrpSncf, Crpcen).

Au cours de la période 2011-2014, la démarche développement durable s'est structurée autour d'un certain nombre de réussites :

- la nomination d'un chef de projet ou référent « développement durable » (DD) dans chaque organisme ce qui a participé à la consolidation d'un réseau de chefs de projets/référents locaux et nationaux ;
- la mutualisation de l'outil Perl's⁵ depuis 2010. Ce système d'information développé par l'Assurance Maladie offre aux organismes un outil dédié au pilotage de la démarche facilitant à la fois la collecte des données et le suivi des progrès réalisés ;
- la publication depuis 2011 du rapport d'activité développement durable ouvert sur les démarches engagées par l'ensemble des régimes de la Sécurité sociale grâce à la mutualisation de l'outil Perl's ;

- à une vigilance renouvelée en matière de responsabilité sociale⁶ traduite par :
 - la réduction des contributions Agefiph/Fiphfp des organismes de 62 % depuis 2009 ;
 - un taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap de 4,7 % ;
 - le recours plus systématique aux clauses sociales dans les marchés (environ 15% des marchés comportaient des clauses sociales, en 2013).

Fort de ce bilan, le service public de la Sécurité sociale souhaite rehausser le niveau de ses exigences en se dotant d'une nouvelle feuille de route plus adaptée à notre époque et à l'immensité des défis sociétaux et environnementaux auxquels nous faisons face.

⁴ Résultats 2013 - années de références 2009 ou 2011, selon les régimes.

⁵ Plan d'Eco Responsabilité Locale et Sociale.

⁶ Pour le Régime général.



●●● Les principes directeurs du Plan cadre

Le Plan cadre 2015-2018 s'organise autour des principes suivants :

- un Plan cadre recentré sur les grands enjeux sociétaux et environnementaux propres aux organismes de sécurité sociale ;
- un Plan cadre plus lisible et plus resserré organisé autour du principe de gouvernance et de trois domaines de responsabilité (sociale, environnementale, économique) et d'une trentaine d'indicateurs ;
- une conformité avec les objectifs en matière de développement durable des différentes Conventions d'Objectifs et de Gestion des branches et régimes ;
- la professionnalisation de la démarche : au sein de la Sécurité sociale comme ailleurs, la maturité des organismes est allée de pair avec la professionnalisation des acteurs. Outre le fait que le dispositif d'accompagnement et de formation sera renforcé, les différents enjeux et objectifs, quel que soit le domaine de responsabilité, attestent du haut niveau de compétence mis en œuvre dans les projets. Plus que jamais, le développement durable est une occasion supplémentaire de développer des compétences nouvelles et de franchir une nouvelle étape dans le professionnalisme des équipes ;
- l'appui sur les démarches innovantes : le développement durable est naturellement un terrain fertile pour l'innovation, comme en témoigne le succès des prix récompensant des projets couplant les approches à la fois développement durable et innovation. Aussi, sur chaque domaine de responsabilité, la Sécurité sociale s'engage à promouvoir, suivre une démarche ou un projet particulièrement innovant ;
- l'évaluation des actions menées pour valoriser la contribution de la politique du développement durable à l'efficacité de fonctionnement des caisses.

●●● Le champ d'application du Plan cadre

Les organismes nationaux du Régime général (Caisses nationales de la branche maladie, famille, retraite, recouvrement, l'Ucanss, l'EN3S), les organismes nationaux et locaux des régimes associés (Régime social des indépendants - RSI, Mutualité sociale agricole - MSA, régimes spéciaux participants (Camieg, Canssm, Cavimac, Cnieg, Cnmss, CrpRatp, CrpSncf, Crpcen), l'ensemble des organismes locaux du Régime général participent au Plan cadre développement durable du service public de la Sécurité sociale.



●●● Le partage des responsabilités dans le pilotage et l'application du Plan cadre

La Direction de la Sécurité sociale (ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes)

- contribue à la définition des grandes orientations en matière de développement durable en veillant au respect des politiques de développement durable de l'État et à leur articulation avec les COG ;
- s'assure de la contribution et de l'exemplarité de la Sécurité sociale en matière de développement durable au travers d'un reporting régulier de l'Ucanss et des caisses nationales ;
- facilite les interfaces et les partenariats avec les acteurs publics en charge du développement durable (Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, établissements publics spécialisés).

Les Comités Techniques Permanents (CTP) développement durable et ressources humaines

Composés des parties prenantes du Plan cadre et animés par l'Ucanss, les CTP développement durable et ressources humaines reprennent les missions auparavant confiées au Comité de pilotage développement durable.

Ainsi, ils :

- mettent en œuvre la ligne de conduite générale de la politique de développement durable de la Sécurité sociale ;
- assurent un suivi de l'application du plan, de ses objectifs et de ses indicateurs afin de mettre en place, si besoin, des actions correctrices ;
- recueillent et valident les données saisies dans l'outil de reporting et les font remonter annuellement de manière régulière, rapide et exhaustive ;
- rendent compte une fois par an des résultats de la mise en place du Plan cadre au Directeur de la Sécurité sociale, à l'occasion de la remise du rapport d'activité des organismes de sécurité sociale ; ils sont garants de la tenue du planning de publication du rapport d'activité.

Le Comité Exécutif des Directeurs (COMEX) de l'Ucanss

- approuve les orientations du Plan cadre et assume la responsabilité de sa mise en œuvre pour le Régime général ;
- est rendu destinataire, chaque fois que nécessaire, des études réalisées dans le cadre de la mise en œuvre du Plan cadre.



La direction et les services de l'Ucanss

- impulsent et font vivre la stratégie de développement durable de la Sécurité sociale et animent les Comités Techniques Permanents ;
- contribuent à la réflexion collective pour faire progresser le domaine du développement durable au sein et en dehors de l'Institution ;
- négocient les accords nationaux sur la responsabilité sociale des organismes du Régime général ;
- diffusent et soutiennent la démarche de développement durable au sein de la Sécurité sociale (sensibilisation aux concepts de développement durable, organisation d'événements interbranches et en interrégimes...) ;
- mettent à jour le dispositif d'appui au Plan cadre : formation institutionnelle à la chefferie de projet développement durable afin de prendre en compte les nouvelles orientations du Plan cadre et les problématiques liées au système d'information Perl's ;
- sont destinataires des indicateurs agrégés de chaque branche et régime afin d'élaborer le rapport d'activité développement durable des organismes de sécurité sociale ;
- valorisent les contributions des organismes aux différentes publications de l'Institution (recensement du patrimoine immobilier, rapport d'activité sur l'achat, rapport sur l'emploi, rapport sur la formation professionnelle...), en les reprenant dans le rapport d'activité développement durable ;
- font connaître la stratégie de développement durable de la Sécurité sociale en dehors de l'Institution (sphères publiques et privées, presse nationale et spécialisée...).

Les caisses nationales

- traduisent, s'il y a lieu, le Plan cadre en fonction des spécificités de leur branches et produisent, le cas échéant, un schéma directeur ;
- désignent un chef de projet chargé de piloter la politique de développement durable au sein de la branche ;
- font vivre leurs réseaux de chefs de projet locaux et permettent aux organismes d'appliquer le Plan cadre (diffusion de dispositifs nationaux et d'outils complémentaires à ceux proposés dans le Plan cadre, partage de bonnes pratiques de branche, etc.) ;
- intègrent des critères de développement durable et des objectifs de responsabilité sociétale dans le pilotage et l'évaluation des organismes et de leurs dirigeants, notamment dans le cadre de l'entretien annuel ;
- recueillent et valident les données saisies dans l'outil de reporting et les font remonter annuellement aux services de l'Ucanss.

Le COS Rapsodie

Le Comité Stratégique Rapsodie⁷ regroupe l'ensemble des représentants des branches et régimes adhérents afin de gérer les évolutions de l'outil Perl's.



Tous les organismes de Sécurité sociale

- mettent en œuvre une démarche locale inscrite dans le Plan cadre de la Sécurité sociale, adaptée à leur branche ou régime de rattachement ;
- désignent un chef de projet rattaché à la Direction, chargé de piloter le plan d'action de développement durable au sein de l'organisme ;
- forment, sensibilisent et impliquent leurs salariés, leurs instances représentatives du personnel, etc. ;
- font remonter annuellement, dans les délais fixés, à leur caisse nationale les données quantitatives et les analyses qualitatives ;
- inscrivent les critères de développement durable dans le management de l'organisme ;
- font émerger les pratiques innovantes et les partagent avec leurs réseaux et l'ensemble des signataires du Plan cadre.

L'organisation du Plan cadre

Le principe de gouvernance et les trois domaines de responsabilité (environnementale, sociale et économique) du Plan cadre sont construits de la façon suivante :

- un résumé de l'engagement global de la Sécurité sociale ;
- des enjeux ;
- pour chaque enjeu, des objectifs qui seront suivis via des indicateurs (de résultats et indicateurs de suivi, dont l'année de référence retenue pour la période est 2014) ou encore mis en œuvre via des actions nationales (études) ;
- des accompagnements nationaux offrant des supports méthodologiques aux organismes ;
- des actions innovantes que la Sécurité sociale s'engage à promouvoir.

II - La gouvernance

La gouvernance, élargie aux problématiques de l'implication dans la vie locale et de la communication/valorisation de la démarche, est au cœur de l'engagement de la Sécurité sociale.

Cette gouvernance responsable se traduit par l'implication effective des différentes parties prenantes dans la stratégie de développement durable.

Pour répondre aux enjeux du développement durable chaque régime a cherché à initier une démarche de concertation et de prise de décision qui implique de manière responsable les différents acteurs. Le développement durable au sein de l'Institution passe donc à la fois par une dimension Sécurité sociale, une démarche de régime et branche et une dynamique au niveau des organismes.

L'articulation entre ces différents niveaux de gestion se réalisera notamment au travers des comités techniques permanents.

Dans son Plan cadre 2015-2018, la Sécurité sociale décide de :

- poursuivre cette dynamique par une sensibilisation du corps managérial aux enjeux de développement durable ;
- évaluer le retour sur investissement des actions développement durable ;
- capitaliser et mutualiser les bonnes pratiques ;
- mieux valoriser ses actions et le « faire savoir ».

Si les étapes d'implication et de consultation font partie intégrante d'une bonne gouvernance sur le domaine, la communication joue également un rôle stratégique. Faire partager des enjeux, rendre compte d'expérimentations, de résultats positifs, comme de difficultés rencontrées, sont des facteurs essentiels pour l'intégration d'une politique de développement durable dans la stratégie d'une organisation. L'élaboration d'un rapport annuel y participe, aux côtés d'autres outils.

Les actions et initiatives menées localement par les organismes de sécurité sociale sont les éléments substantiels de la politique de développement durable de l'Institution, c'est pourquoi, en lien avec les travaux sur la « communication institutionnelle de la Sécurité sociale » il s'agira de les soutenir en les valorisant davantage auprès des salariés, des partenaires, et du grand public.



3 enjeux, 2 accompagnements nationaux, 2 actions innovantes

●●● ENJEU 1

Inscrire les enjeux de développement durable au cœur de la prise de décisions

Une gouvernance responsable induit l'intégration systématique des enjeux de développement durable et de responsabilité sociétale dans les processus de décisions.

Objectif 1 : Sensibiliser les dirigeants à l'intégration des enjeux de développement durable dans l'exercice des missions de la Sécurité sociale

Indicateur 1 (de résultat) : % d'organismes ayant présenté leur plan d'action ou rapport d'activité annuel devant leurs instances décisionnelles (comité de direction, conseil d'administration) (Cible : 100 % d'ici 2018)

Objectif 2 : Fixer un objectif individuel de développement durable aux dirigeants

Indicateur 2 (de suivi) : % d'agents de direction ayant au moins un objectif annuel de développement durable

Objectif 3 : Adapter les référentiels emplois en intégrant les enjeux de développement durable et en identifiant les activités et compétences en lien avec ces enjeux

Afin d'atteindre cet objectif, l'Ucanss et les caisses nationales s'engagent à revoir le répertoire des métiers afin d'intégrer la dimension de développement durable dans nos missions.

●●● ENJEU 2

Renforcer la maturité des organismes dans la démarche de développement durable et leur implication sur les territoires

L'implication de la Sécurité sociale sur les territoires se traduit également par un dialogue avec les acteurs locaux et par la prise en compte des attentes et intérêts de l'ensemble des parties prenantes.

Objectif 1 : Associer les parties prenantes (internes et externes) à la prise de décision

Indicateur 3 (de suivi) : À compter de 2017, % d'organismes ayant réalisé la cartographie de leurs parties prenantes internes et externes



Objectif 2 : Dialoguer avec les acteurs locaux (parties prenantes externes)

Indicateur 4 (de suivi) : % d'organismes ayant réalisé des actions sur les territoires avec les acteurs locaux (parties prenantes externes)

●●● ENJEU 3

Valoriser nos actions et nos résultats en matière de développement durable

Valoriser nos actions et donner du crédit à la démarche, promouvoir les échanges de bonnes pratiques entre les organismes, témoigner de ses réussites et de ses difficultés sont des facteurs essentiels pour l'intégration d'une politique de développement durable dans la stratégie d'une organisation.

Objectif 1 : Communiquer en interne et externe sur la démarche développement durable

Communiquer en interne sur les actions de développement durable : valoriser les actions de développement durable diffusées par un organisme à destination de ses salariés.

Médiatisation en externe des actions de développement durable : valoriser le plan d'actions dédié au développement durable, le rapport annuel développement durable ou toutes autres actions spécifiques réalisées par un organisme à destination du grand public.

Indicateur 5 (de résultat) : % d'organismes ayant communiqué en interne sur leurs actions de développement durable (Cible : 100 % d'ici 2018)

Indicateur 6 (de résultat) : % d'organismes ayant médiatisé en externe le rapport annuel, un plan d'actions développement durable ou toutes autres actions spécifiques (Cible : 100 % d'ici 2018)

Objectif 2 : Évaluer le retour sur investissement des actions de développement durable

Définir une méthodologie d'estimation du « retour sur investissement » afin de valoriser auprès des organismes de sécurité sociale la démarche de développement durable tenant compte de leur efficience.

●●● LES ACCOMPAGNEMENTS NATIONAUX

1. Les caisses nationales et l'Ucanss proposeront une méthode permettant d'identifier les parties prenantes des organismes de sécurité sociale.



2. Afin d'évaluer le retour sur investissement des actions de développement durable, les caisses nationales et l'Ucanss proposeront une méthode permettant d'estimer et de valoriser les actions conduites en matière de développement durable pour chacune des responsabilités constituant le Plan cadre.

Un plan d'étude pluriannuel sera proposé à partir d'actions/expérimentations menées localement ou sur le plan national.

●●● LES ACTIONS INNOVANTES

1. Mettre à disposition un réseau collaboratif pour animer la communauté des chefs de projet/référents développement durable

Déployer un réseau collaboratif afin de consolider le réseau des correspondants développement durable, favoriser les échanges, valoriser les projets innovants.

L'Ucanss mettra en place dès 2015 un groupe de travail afin de définir le cahier des charges du réseau collaboratif.

2. Labellisation de nos actions de développement durable

Promouvoir les démarches déjà existantes de certification et d'obtention de labels pour les actions de développement durable.

L'Ucanss et les caisses nationales étudieront la faisabilité de labelliser la démarche développement durable des organismes de sécurité sociale.



● ● ● GLOSSAIRE

Gouvernance

Terme dérivé de l'anglais « *governance* », apparu en France au cours des années 1990. Il désigne la façon dont le pouvoir est organisé et exercé au sein d'une organisation. Selon la norme ISO 26 000, norme relative à la responsabilité sociétale des organisations, « *la gouvernance de l'organisation est le système par lequel une organisation prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs.* »

Parties prenantes

Une partie prenante dans l'organisation est tout groupe d'individus ou tout individu qui peut impacter ou être impacté par la réalisation et les résultats d'un projet ou d'une entreprise. Elles peuvent être internes ou externes à l'organisme, publiques ou privées (fournisseurs, sous-traitants, pouvoirs publics, salariés, directeurs, ...).

Retour sur investissement

En matière de développement durable, chaque investissement, quel qu'il soit, est mesuré, réfléchi et décidé dans la perspective d'un « *retour* », prenant des formes très variées : investissement responsable, éthique, matériel, immatériel, à court, moyen ou long terme.

Réseau collaboratif

Un réseau collaboratif d'entreprise permet, à partir d'une plateforme de communication en ligne, aux collaborateurs, aux partenaires d'optimiser les échanges, de partager les connaissances, de capitaliser le savoir de l'entreprise et l'information.



La responsabilité environnementale





III - La responsabilité environnementale

Mieux maîtriser notre empreinte carbone.

Au regard de la taille de son patrimoine immobilier (4,7 millions de m²)⁸, de l'importance des déplacements de ses collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle (plus de 200 millions de km parcourus chaque année), la Sécurité sociale souhaite poursuivre son engagement en faveur de la réduction de l'empreinte environnementale de ses activités.

Cet engagement, renforcé par les valeurs et les missions de l'Institution, s'inscrit pleinement dans les objectifs nationaux et les orientations des pouvoirs publics dans le cadre du projet de loi relatif à la transition énergétique pour la croissance verte⁹.

La Sécurité sociale joue un rôle important dans la maîtrise de ses émissions de gaz à effet de serre, non seulement à travers la gestion de son patrimoine et de ses activités directes, mais aussi dans le cadre de l'exercice de ses missions.

Le suivi et le contrôle de l'empreinte carbone permet également de répondre aux impératifs économiques en soutenant un fonctionnement efficient de l'Institution et de participer à l'amélioration de nos services auprès de l'ensemble de nos publics.

Le Plan cadre 2015-2018 portera donc une attention particulière au suivi et à la maîtrise de l'empreinte carbone des organismes de sécurité sociale. Cet enjeu global sera suivi en :

- poursuivant l'intégration des enjeux de développement durable au sein de notre gestion immobilière ;
- s'engageant en faveur de la mobilité durable, afin d'apporter une réponse satisfaisante aux besoins des déplacements qui tiendra compte des exigences du développement durable et de santé publique.

⁸ Surface exprimée en Surface Utile Brute en m², pour le Régime général, la Mutualité Sociale Agricole, le Régime Social des Indépendants. « Recensement 2014 du patrimoine de la Sécurité sociale – données 2013 ».

⁹ Lors des travaux de rédaction du plan cadre, le projet de loi relatif à la transition énergétique pour la croissance verte, adopté le 14 octobre 2014 en première lecture par l'Assemblée nationale, était toujours en cours d'examen par le Sénat.



3 enjeux, 2 accompagnements nationaux, 1 action innovante



ENJEU 1

Évaluer et maîtriser l'impact environnemental de nos activités

Objectif 1 : Réduire les émissions de gaz à effet de serre des organismes de sécurité sociale

Indicateur 1 (de résultat) : Émissions de GES exprimées en teqCO_2 (Cible : - 8 % d'ici 2018)



ENJEU 2

Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier

Le secteur de l'immobilier est au cœur du sujet environnemental de la Sécurité sociale.

Notre objectif est de tendre vers un patrimoine responsable respectueux de la planète, au service du bien-être de ses occupants et de notre public. Il est essentiel de disposer d'un parc immobilier optimisé, énergétiquement performant, permettant de garantir confort et accès à l'ensemble de nos publics.

Objectif 1 : Améliorer la performance énergétique du patrimoine immobilier

Indicateur 2 (de résultat) : Consommation d'énergie corrigée (exprimée en kWh DJU¹⁰) (Cible : - 8 % d'ici 2018)

Objectif 2 : Favoriser l'accessibilité et la circulation dans nos bâtiments

Intégrer dans les projets d'implantation, de construction et de réhabilitation les enjeux liés aux notions de bâtiment responsable en se conformant aux dispositions réglementaires.

Indicateur 3 (de suivi) : % d'établissements recevant du public mis en conformité avec la réglementation relative à l'accessibilité des personnes handicapées

Objectif 3 : Promouvoir une gestion durable des ressources par l'adoption de comportements vertueux (eau, papier, déchets)

Indicateur 4 (de suivi) : Consommation de papier en tonnes

Indicateur 5 (de suivi) : % d'organismes ayant mis en place un plan de traitement des déchets

¹⁰ Degrés-Jours-Unifiés : corrections des variations saisonnières. Cela permet à un organisme de comparer d'une année à l'autre sa consommation d'énergie.



ENJEU 3

S'engager en faveur de la mobilité durable

La mobilité durable considère l'ensemble des solutions de déplacement qui intègrent les enjeux environnementaux, économiques, sanitaires et sociaux du développement durable. La Sécurité sociale s'engage à promouvoir cette démarche en réduisant les impacts liés aux déplacements de ses collaborateurs.

Objectif 1 : Limiter les déplacements en déployant des solutions alternatives

Recourir aux technologies de l'information avec notamment le développement de l'usage de la visioconférence, dispositifs d'e-formation...

Indicateur 6 (de suivi) : Nombre d'équipements installés (vidéo & visio conférence...)

Indicateur 7 (de suivi) : Nombre de km parcourus par an (train, voiture, avion)

Objectif 2 : Développer une flotte automobile performante

Maîtriser l'impact environnemental et économique de notre flotte en cohérence avec les objectifs du projet de loi relatif à la transition énergétique pour la croissance verte¹¹.

Indicateur 8 (de résultat) : % de véhicules de la flotte émettant moins de 110 gCO₂/ km (Cible : 80 % d'ici 2018)



LES ACCOMPAGNEMENTS NATIONAUX

1. Les certificats d'économies d'énergie¹²

Poursuivre le déploiement du dispositif des certificats d'économie d'énergie (CEE) et en assurer le suivi.

Ce dispositif **a été mis en place pour encourager les économies d'énergies en obligeant les fournisseurs d'énergie appelés «les obligés» (électricité, gaz, chaleur, froid...)**, à participer financièrement aux travaux de leurs clients (ménages, collectivités territoriales...) en rachetant des CEE. L'Ucanss a mis à disposition des organismes la plateforme PENSEE (Plateforme d'échange numérique de la Sécurité sociale pour les économies d'énergie). Cet outil interactif a pour objectif de simplifier les démarches et fait le lien entre les obligés, les organismes, le réseau, les caisses nationales et l'Ucanss.

2. Le conseil en énergie

Développer les audits énergétiques.

Les diagnostics énergétiques permettent de faire un état des lieux énergétique des bâtiments, d'apprécier les consommations d'énergie par m², les émissions de gaz à effet de serre ainsi

¹¹ Lors des travaux de rédaction du plan cadre, le projet de loi relatif à la transition énergétique pour la croissance verte, adopté le 14 octobre 2014 en première lecture par l'Assemblée nationale, était toujours en cours d'examen par le Sénat.

¹² Créé par les articles 14 à 17 de la loi n°2005-781 du 13 juillet 2005, le dispositif des CEE constitue l'un des instruments phare de la politique de maîtrise de la demande énergétique.



que la répartition des sources et des dépenses énergétiques. Ces travaux permettent le cas échéant d'identifier les travaux à réaliser afin d'optimiser la performance énergétique du bâtiment et avec des retours sur investissement échelonnés.

●●● L'ACTION INNOVANTE

Les matériaux bio-sourcés

La filière des matériaux bio-sourcés a été identifiée, par le ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, comme l'une des 18 filières vertes ayant un potentiel de développement économique élevé pour l'avenir, notamment en raison de son rôle pour diminuer notre consommation de matières premières d'origine fossile. Pour la Sécurité sociale, il s'agit donc d'anticiper les évolutions réglementaires (qualité de l'air, empreinte carbone) en favorisant l'introduction des matériaux issus de la bio-masse dans les travaux de construction, rénovation.

Cette action pourra s'appuyer sur des projets en cours de réalisation.



● ● ● GLOSSAIRE

Certificat d'économie d'énergie (CEE)

Un certificat d'économies d'énergie est une mesure politique nationale qui permet d'encourager les économies d'énergie. Le principe est d'obliger certains acteurs (les « obligés ») à réaliser des économies d'énergie et d'encourager les autres acteurs (les « non-obligés ») par l'obtention d'un certificat. Les obligés peuvent soit réaliser eux-mêmes les mesures d'économies d'énergie, soit acheter des certificats aux non-obligés, soit payer une surtaxe à l'État.

Matériaux bio-sourcés

Les matériaux bio-sourcés sont des matériaux issus de la bio-masse d'origine végétale ou animale. Ils couvrent aujourd'hui une large gamme de produits et trouvent de multiples applications dans le domaine du bâtiment et de la construction, notamment en tant qu'isolants (laine de fibres végétales ou animales de textile recyclé, ouate de cellulose, chènevotte, anas, bottes de paille, etc.).

Mobilité durable (ou écomobilité)

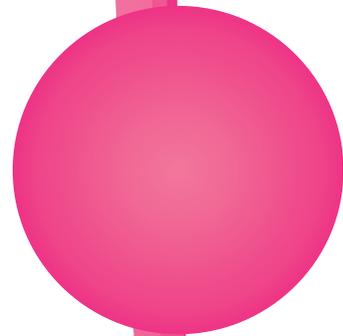
La mobilité durable est un concept qui permet d'apporter une réponse satisfaisante aux besoins des déplacements en tenant compte des exigences du développement durable et de la santé publique.

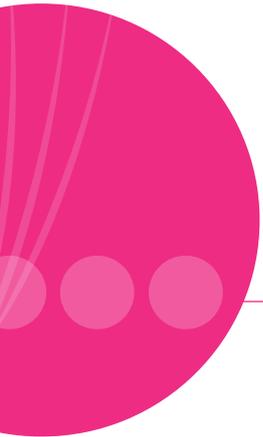
À savoir :

- environnement : les moyens de transport seront peu polluants, économes en énergie et en espace ;
- social : les équipements seront capables de maintenir en toute sécurité le lien social des personnes, des quartiers, des villes et des départements ;
- économique : les coûts seront abordables pour les habitants, les entreprises publiques et privées.



La responsabilité sociale interne de l'employeur





IV - La responsabilité sociale interne de l'employeur

Dans la continuité du plan cadre 2011-2014, le plan cadre 2015-2018 s'inscrit pleinement dans le dialogue social de la branche et les protocoles d'accords relatifs à la responsabilité sociale de l'employeur. Pour autant, il n'a pas pour vocation à reprendre tous les objectifs des accords : certains thèmes emblématiques relatifs au volet social ont ainsi été privilégiés et enrichis d'objectifs communs.

Dans cette perspective, le premier enjeu fort retenu par l'ensemble des acteurs de la sécurité sociale concerne l'accès à l'emploi au sein de notre Institution. Il s'articule autour de la sécurisation des processus de recrutement, tout en favorisant l'intégration des publics fragiles (personnes en situation de handicap et jeunes de moins de 26 ans). Le second enjeu porte sur l'ensemble de la carrière professionnelle, et notamment sur une politique volontariste de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour laquelle les bons résultats de l'Institution restent fragiles.

Enfin les différents régimes ont souhaité mettre un accent particulier sur l'engagement en faveur de la qualité de vie au travail qui, au-delà des mots, doit trouver au quotidien une expression concrète pour les salariés et pour leurs managers qui en sont les premiers porteurs, afin de créer les conditions de travail favorables à un renouveau du collectif de travail.



3 enjeux, 1 accompagnement national, 2 actions innovantes

●●● ENJEU 1

Garantir la non discrimination dans l'accès à l'emploi

La politique de ressources humaines de la Sécurité sociale s'inscrit pleinement dans une démarche de lutte contre les discriminations, notamment dans l'accès à l'emploi.

Le processus de recrutement doit être exemplaire dans la mesure où il est l'un des plus exposés au risque de discrimination et parce qu'il offre de réelles opportunités pour travailler en faveur d'une meilleure égalité des chances.

Objectif 1 : Sécuriser les processus de recrutement

Indicateur 1 (de résultat) : % d'organismes ayant mis en place une méthode favorisant la sécurisation des processus d'embauche (Cible : 80 % des organismes d'ici 2018)

Objectif 2 : Créer les conditions favorables à l'intégration des personnes en situation de handicap

Indicateur 2 (de suivi) : Taux d'emploi légal des salariés en situation de handicap

Objectif 3 : Développer l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Indicateur 3 (de suivi) : Part des « - de 26 ans » dans les embauches

●●● ENJEU 2 :

Assurer l'égalité de traitement et renforcer le maintien dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle

La Sécurité sociale dans son ensemble, porte une responsabilité sociale particulière dans l'accompagnement des salariés tout au long de leur vie professionnelle et de promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Objectif 1 : Développer les actions relatives au maintien dans l'emploi notamment des personnes en situation de handicap et des seniors

Indicateur 4 (de suivi) : Part des publics suivants parmi les bénéficiaires de la totalité des dispositifs de formation au regard de leur poids dans les effectifs

- a. Secondes parties de carrière (45 ans et plus)
- b. Salariés en situation de handicap



Objectif 2 : Poursuivre les actions de sensibilisation et de suivi portant sur la diversité

Indicateur 5 (de résultat) : % d'organismes ayant mis en place une action de sensibilisation sur la diversité (handicap, seniors, égalité femmes-hommes...) (Cible : 100 % des organismes d'ici 2018)

Indicateur 6 (de suivi) : Part des femmes selon les niveaux de responsabilité

Objectif 3 : Renforcer la transmission des savoirs, notamment par la fonction tutorale

●●● ENJEU 3 :

S'engager en faveur de la qualité de vie au travail

La performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes.

De ce fait, la qualité de vie au travail fait partie intégrante des objectifs stratégiques de la Sécurité sociale et doit être prise en compte dans son fonctionnement quotidien afin d'accompagner la dynamique du changement.

Objectif 1 : Intégrer le principe de performance sociale dans nos modes de management, notamment en matière d'accompagnement du changement

Objectif 2 : Développer les démarches de prévention de la santé au travail contributrices d'une meilleure qualité de vie au travail

Indicateur 7 (de résultat) : % d'organismes ayant formalisé tout document de bonnes pratiques favorisant la conciliation vie professionnelle / vie personnelle (ex : plan d'actions, guide de bonnes pratiques, notes de service...) (Cible : 80% des organismes d'ici 2018)

Objectif 3 : Favoriser l'expression des salariés sur leur place et leur contribution dans l'organisation

Indicateur 8 (de suivi) : % d'organismes ayant mis en place un plan d'actions ou un accord sur la qualité de vie au travail

●●● L'ACCOMPAGNEMENT NATIONAL

Le diagnostic-conseil réalisé au sein du Régime général sur les salariés en situation de handicap a ouvert la voie à une collaboration avec l'Agefiph dans le cadre d'un conventionnement couvrant notamment l'accès aux services au niveau local.



●●● LES ACTIONS INNOVANTES

1. Actions annuelles sociales solidaires

Investir dans des manifestations ou des actions sociales et solidaires portées par le monde associatif, en accord avec les valeurs de la Sécurité sociale. Ces actions envers des domaines sociétaux témoignent de l'engagement socio-responsable du Régime général et de son implication dans le tissu social qui l'entoure.

Une thématique annuelle pourrait être définie pour déclinaison simultanée par les organismes.

2. Mécénat de compétences

Mettre ponctuellement et gracieusement à disposition d'associations, les compétences de salariés volontaires des organismes, sur une durée et un périmètre définis et selon les compétences et les moyens disponibles.

Ces actions rendent compte de l'intérêt et de l'implication des salariés des organismes, même modestement, dans des actions socialement durables.

Cette action prend la forme d'une expérimentation dont le périmètre sera validé par les acteurs concernés.



GLOSSAIRE

Conciliation vie professionnelle/vie personnelle

La conciliation vie professionnelle/vie personnelle touche la capacité d'une personne à concilier les exigences de sa vie professionnelle et ses engagements personnels, dont fait partie la vie familiale et de trouver un juste équilibre entre les deux.

Discrimination

Sur le plan juridique « une discrimination génère un traitement défavorable en considération d'un motif illicite » : aux termes de l'article L1132-1 du code du travail sont illicites des faits ou décisions qui directement ou indirectement ou par association affectent des personnes en raison des 20 critères suivants : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance réelle ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou non à une religion déterminée, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'identité sexuelle et le lieu de résidence...

Fonction tutorale

La fonction tutorale est l'ensemble des actions à visées pédagogiques menées par un tuteur envers un salarié. Il accompagne ce dernier sur le terrain, de façon régulière, dans le cadre d'une relation individualisée et formalisée, avec un objectif de transmission des savoirs et savoir-faire du métier.

Intégration / Inclusion

L'intégration est employée ici en référence aux actions menées en faveur des personnes en situation de handicap et désigne les actions menées pour apporter à chaque personne handicapée la réponse appropriée à ses besoins spécifiques : un service, un accompagnement, une aide personnalisée qui constitue tout l'enjeu du droit à compensation de la loi 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

La notion d'inclusion repose en premier lieu sur un principe éthique qui remet en question l'aspect ségrégatif des systèmes sociaux et éducatifs en promouvant l'égalité



des chances. Dans l'inclusion il n'existe pas de groupes de personnes avec ou sans handicap. Toutes les personnes présentent des besoins communs et individuels.

Prévention de la santé

Ensemble des mesures ayant pour but d'éviter la survenue de maladies et d'accidents du travail ou de réduire leur nombre, leur gravité et leurs conséquences.

Qualité de vie au travail

« Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte. » (Accord National Interprofessionnel 06-2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle).

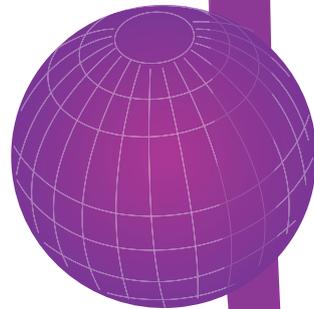
Taux d'emploi direct / légal

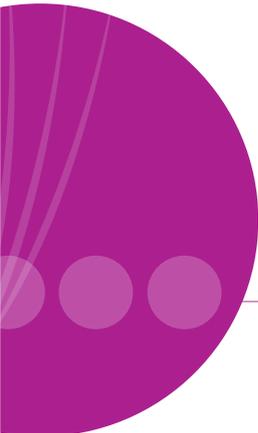
Le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap correspond au nombre de personnes employées par l'organisme conformément à la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi donnée par l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Le taux d'emploi légal est défini par le rapport entre, d'une part, la somme obtenue en ajoutant aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, des équivalents bénéficiaires, calculés à partir de certaines dépenses prévues par le Code du travail (contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, dépenses liées à l'insertion professionnelle, dépenses pour maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées, aménagement de postes de travail), et d'autre part, l'effectif physique total rémunéré.



La responsabilité économique





V - La responsabilité économique

La Sécurité sociale, donneur d'ordre important avec près de 2 milliards d'euros d'achats effectués en 2013¹³, s'est engagée aux côtés de l'État et des collectivités pour des achats publics responsables qui lui permettent d'assumer sa responsabilité environnementale, sociale et économique, tout en réalisant des économies « intelligentes » au plus près du besoin et en luttant contre le gaspillage.

L'achat responsable est désormais bien ancré dans les pratiques « achat » des organismes. En 2013, plus d'un marché sur deux passés par les organismes, tous régimes confondus, comportait des clauses sociales ou environnementales plaçant l'Institution dans les premiers rangs des services publics. Les prescripteurs partagent mieux la préoccupation des acheteurs de prendre en compte les objectifs du développement durable dans la définition des besoins et dans l'analyse des offres. L'Institution propose désormais des modules de formation « achat responsable » pour sensibiliser et améliorer la professionnalisation des acheteurs et concilier sécurité juridique, performance économique et développement durable.

À l'échelon national, les achats mutualisés intègrent des préoccupations sociales et environnementales.

Pour la période 2015-2018, la Sécurité sociale s'engage à :

- réaliser des économies par la définition du juste besoin, la réduction des consommations et la limitation des ressources ;
- poursuivre la mise en œuvre de clauses sociales et le recours au secteur protégé et adapté pour contribuer efficacement à la promotion de l'insertion des personnes éloignées de l'emploi et à l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- prendre en compte l'intérêt de toutes les parties à l'acte d'achat en évaluant les performances extra-financières des fournisseurs et co-contractants via les clauses d'exécution ;
- mesurer l'impact économique et social de sa stratégie d'achat durable.

¹³ Source : « Observatoire de l'achat des organismes de Sécurité sociale. Rapport d'activité 2013 ».



3 enjeux, 4 accompagnements nationaux, 1 action innovante



ENJEU 1

L'achat responsable – création de valeur et levier d'optimisation des coûts

Dans un environnement économique contraint et complexe, la performance de l'achat public ne se mesure plus seulement à la réduction ou à l'optimisation des coûts mais aussi à la valeur ajoutée que le donneur d'ordre apporte à l'ensemble de ses parties prenantes.

Objectif 1 : Évaluer la création de valeur de l'achat responsable

Contribuer par l'achat à l'amélioration de la performance extra financière des fournisseurs, notamment en matière environnementale et sociale

Satisfaire à l'exigence environnementale tout en prenant en compte l'ensemble des facteurs de coût et de gains au regard de chaque option du développement durable.

S'améliorer dans la détermination du coût global

Déterminer le besoin en coût global d'utilisation et de possession permet de progresser de manière significative en matière de développement durable. La nécessaire prise en compte de cette méthode est réaffirmée dans la nouvelle directive européenne sur les marchés publics.

Indicateur 1 (de suivi) : % de marchés comportant une clause environnementale

Indicateur 2 (de suivi) : % des organismes ayant sensibilisé ou formé leurs acheteurs au coût global

Objectif 2 : Réduire et optimiser les coûts,

- en achetant autrement ou cherchant une alternative à l'achat

Définir le juste besoin pour conduire un achat adéquat à l'usage qui en sera fait, développer les achats mutualisés, augmenter l'efficacité de l'utilisation des ressources, ou encore favoriser l'économie circulaire pour diminuer l'impact sur l'environnement.

- en mettant en cohérence les stratégies avec les objectifs de limitation des consommations et des ressources

Privilégier des solutions d'impression partagées, dématérialiser les processus, créer des plates-formes d'échange de données, partager les outils ou encore améliorer la gestion, le tri et la valorisation des déchets.

Indicateur 3 (de suivi) : % d'organismes ayant mis en place un plan d'actions pour rationaliser les moyens d'impression (ex : consommables, papiers, nombre d'imprimantes réseau...)



●●● ENJEU 2

L'achat responsable – levier pour l'insertion des personnes en difficulté et des personnes en situation de handicap

Des acteurs de l'insertion professionnelle méconnus, une offre de service peu homogène selon les territoires, l'Institution s'engage à accompagner les organismes pour favoriser la mise en œuvre des clauses sociales et poursuivre le développement du volume d'achat dans le secteur protégé et adapté.

Objectif 1 : Développer les clauses d'insertion en faveur des personnes éloignées de l'emploi dans les marchés de travaux, de services et prestations intellectuelles

Indicateur 4 (de suivi) : Nombre d'heures travaillées dans le cadre des clauses d'insertion (hors handicap)

Indicateur 5 (de suivi) : Nombre d'organismes ayant eu recours à un facilitateur dans le cadre d'une passation de marché

Indicateur 6 (de résultat) : Nombre de marchés (> à 20 000 HT) comportant une clause sociale (Cible : 18 % d'ici 2018)

Objectif 2 : Développer l'achat auprès du secteur adapté et protégé

Améliorer la connaissance des réseaux des Entreprises Adaptées (EA) et des Établissements et Service d'Aide par le Travail (ESAT)

Pour l'étendre à de nouveaux segments ou à des catégories d'achat générant un volume de prestations plus élevé.

Indicateur 7 (de suivi) : Nombre d'unités bénéficiaires prises en compte dans la participation employeur dans le cadre de marchés passés auprès des EA/ESAT

Indicateur 8 (de résultat) : Nombre de marchés et volume d'achat auprès du secteur protégé et adapté (Cible : 15 millions d'euros d'ici 2018)

●●● ENJEU 3

L'achat responsable – soutien au tissu économique et accès aux PME/TPE

À l'heure où, dans un contexte de crise économique majeure, la réglementation traduit la volonté de l'Union Européenne et de la France de créer les conditions favorables à la survie



et au développement économique des plus petites entreprises, l'Institution s'engage pour favoriser l'accès à la commande publique des PME¹⁴ et TPE¹⁵. Prendre conscience de l'importance de l'acte d'achat dans l'environnement économique, être exemplaire dans le domaine des délais de paiement sont les enjeux de ce Plan cadre.

Objectif 1 : Réduire et maîtriser les délais de paiement

Indicateur 9 (de suivi) : Nombre d'organismes ayant mis en place une mesure de maîtrise des délais de paiement (ex : carte achat, plan de contrôle)

Objectif 2 : Concilier les stratégies d'achats groupés et les économies d'échelle avec la nécessité de préserver l'équilibre des plus petites entreprises

Indicateur 10 (de suivi) : Répartition en % pour les PME du montant total des marchés recensés par l'Observatoire de l'Achat

●●● LES ACCOMPAGNEMENTS NATIONAUX

1. L'Ucanss et les caisses nationales proposeront un support méthodologique à destination des acheteurs permettant de définir une approche en coût global.
2. L'Ucanss et les caisses nationales adapteront le dispositif national de formation afin de mieux prendre en compte la notion d'achat responsable.
3. L'Ucanss s'engage à négocier une convention avec Alliance – Ville – Emploi afin de favoriser l'insertion professionnelle de personnes éloignées du secteur de l'emploi dans les entreprises.
4. L'Ucanss et les caisses nationales examineront la faisabilité technique de suivre au niveau national le délai moyen de paiement des organismes de sécurité sociale. Les conclusions de l'étude donneront lieu le cas échéant à un nouvel indicateur relatif au suivi du délai global de paiement.

●●● L'ACTION INNOVANTE

L'objectif est de favoriser l'insertion de personnes en situation de handicap par le recrutement indirect via l'acte d'achat.

Une étude de faisabilité sera réalisée en 2015 pour identifier les segments d'achats permettant d'envisager la passation d'un accord-cadre national pour faciliter le recours au secteur adapté et protégé. Le cas échéant, un accord-cadre avec des acteurs locaux sera établi.

¹⁴ Les petites et moyennes entreprises (PME) sont des entreprises dont le nombre de salariés est compris entre 10 et 250.

¹⁵ Les très petites entreprises (TPE) sont des entreprises de moins de 10 salariés.



GLOSSAIRE

Clause sociale (ou clause sociale d'insertion)

Condition d'exécution du marché (article 14 du Code des Marchés Publics) imposée par le pouvoir adjudicateur, qui peut porter, par exemple, sur des heures de travail d'insertion à destination de personnes éloignées de l'emploi. Ces heures peuvent être à destination de chômeurs de longue durée, de bénéficiaires de minima sociaux ou encore de jeunes ayant un faible niveau de qualification. Pour examiner la faisabilité de la clause, sa rédaction, son suivi et son évaluation, l'acheteur peut se faire assister par un facilitateur.

Facilitateur (ou facilitateur de la clause d'insertion)

Acteur de l'insertion et de l'emploi (Plan Local d'Insertion pour l'Emploi, Maison de l'Emploi), il contribue au développement, sur un territoire donné, des clauses sociales au sein de la commande publique et dans les marchés privés et fournit un appui aux partenaires et auprès des donneurs d'ordre du territoire dans la mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés publics.

Secteur protégé et adapté

Issu de la loi du 11 juillet 2005, il désigne les établissements et services d'aides par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA). Le recours au secteur protégé et adapté permet de satisfaire l'obligation d'emploi des personnes handicapées dans la limite de 50 %.

Les entreprises adaptées (EA) sont des entreprises qui emploient au minimum 80% de personnes en situation de handicap. Elles permettent à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités.

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux destinés aux personnes qui n'ont pas la capacité de travailler dans le milieu ordinaire de travail.

Coût global

Désigne l'ensemble des coûts du cycle de vie. L'approche en coût global d'un bien porte à la fois sur le coût d'acquisition, le coût d'utilisation (consommation d'énergie, maintenance,...) et l'ensemble des frais liés à sa fin de vie (destruction, recyclage ou récupération).



Économie circulaire

Selon le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, elle désigne un concept économique qui s'inscrit dans le cadre du développement durable et dont l'objectif est de produire des biens et des services tout en limitant la consommation et le gaspillage des matières premières, de l'eau et des sources d'énergie. Il s'agit de déployer une nouvelle économie, circulaire, et non plus linéaire (produire, consommer, jeter) fondée sur le principe de « refermer le cycle de vie » des produits, des services, des déchets, des matériaux, de l'eau et de l'énergie (réduire, recycler, réutiliser). Elle vise à augmenter l'efficacité de l'utilisation des ressources et à diminuer l'impact sur l'environnement.

**Directeur de la publication
Didier Malric**

**Conception-Rédaction
Direction du Développement durable, des Achats et de l'Immobilier
Direction de la Communication**

Ucanss - Mars 2015

