



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

Caisse régionale
Île-de-France

RAPPORT D'ACTIVITÉ RSO 2022-2023

AGIR POUR CONSOLIDER NOTRE AVENIR



Responsabilité
Sociétale des
Organisations



SOMMAIRE

03

ÉDITO
DAVID CLAIR
DIRECTEUR GÉNÉRAL

05

**QU'EST-CE
QUE LA RSO ?**

06

PORTER
NOTRE RESPONSABILITÉ
SOCIALE INTERNE

12

RÉDUIRE
NOTRE IMPACT
ENVIRONNEMENTAL

18

INTÉGRER
LES ENJEUX RSO DANS
LA STRATÉGIE ET
LE PROCESSUS D'ACHAT

22

DÉVELOPPER
NOTRE IMPLICATION SOCIÉTALE
DANS LES TERRITOIRES



Depuis plus de 15 ans, les salariés de la Cramif s'engagent en matière de responsabilité sociétale des organisations (RSO).

UNE CONTRIBUTION ACTIVE AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Depuis plus de 15 ans, les salariés de la Cramif s'engagent en matière de responsabilité sociétale des organisations (RSO). A travers nos missions de prévention, d'accompagnement et de réparation des fragilités, nous contribuons activement aux objectifs de développement durable des Nations Unies pour 2030.

Notre approche vise à améliorer la santé et le bien-être de tous, à réduire les inégalités et à promouvoir des pratiques durables et éthiques. En outre, nous nous efforçons de réduire notre empreinte écologique et de créer un environnement de travail qui favorise le bien-être de notre collectif. Ensemble, nous bâtissons un avenir plus sain, plus équitable et plus durable pour tous.

Notre bilan RSO 2022/2023 rend compte des actions menées articulées autour de 4 piliers :

- **Porter** notre responsabilité sociale interne ;
- **Réduire** notre impact environnemental ;
- **Intégrer** les enjeux RSO dans la stratégie et le processus achat ;
- **Développer** notre implication sociétale dans les territoires.

Deux initiatives illustrent particulièrement nos engagements en matière de RSO ; l'inclusion des personnes en situation de handicap et nos démarches en matière de sobriété énergétique.

Ainsi, la Cramif et l'association nationale Handidactique ont lancé « l'Initiative régionale handicap santé » (IRHS) visant à rassembler les acteurs franciliens du handicap pour agir collectivement en faveur de l'accès aux soins et à la santé des personnes en situation de handicap. Parallèlement, la Caisse nationale d'Assurance Maladie nous a confié la gestion de l'application Handifaction, le baromètre de l'accès aux soins des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, nous nous sommes lancés dans un plan de sobriété énergétique ambitieux. Des actions de sensibilisation, des aménagements et des travaux sur le site Flandre illustrent notre mobilisation. Nous avons également accéléré l'optimisation de nos achats, de la gestion de nos déchets, la diminution de nos déplacements et l'acquisition d'une flotte de véhicules plus propres.

Je veux conclure en saluant l'engagement des salariés de la Cramif pleinement mobilisés face aux défis de notre époque. Forte du bilan de son équipe, la Cramif est plus que jamais prête à apporter sa contribution aux enjeux de la RSO.

INNOVATION
SOLIDARITÉ
UNIVERSALITÉ
RESPONSABILITÉ

QU'EST-CE-QUE LA RSO ?

La responsabilité sociétale des organisations (RSO)

se définit comme l'intégration volontaire par les organisations des préoccupations sociales, environnementales et économiques à leurs activités et à leurs relations avec les parties prenantes.

Le référentiel RSO de la Sécurité sociale est le document cadre fédérateur commun à l'institution Sécurité sociale.

Il s'articule autour de cinq engagements : les quatre domaines de responsabilités de la démarche historique (gouvernance, responsabilité sociale, environnementale et économique) complétés par un cinquième engagement à fort enjeu : l'implication dans les territoires. L'ensemble de ces engagements sont déclinés en 15 enjeux et 31 objectifs.

La politique RSO de la Sécurité sociale s'inscrit en cohérence avec la norme ISO 26000 qui établit les lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale des organisations afin de permettre aux organisations d'orienter leurs stratégies et leurs pratiques vers un comportement plus responsable. Elle s'aligne également sur les **17 objectifs de développement durable (ODD)** de l'Organisation des Nations Unies qui donnent la marche à suivre pour tendre vers un avenir meilleur et durable pour tous à horizon 2030.





PORTER NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE INTERNE



*S'adapter aux transformations des métiers
et favoriser l'inclusion pour répondre
aux objectifs de responsabilité sociétale
interne.*





FOCUS LES MONDIAUX DE PARA-ATHLÉTISME AVEC ARMELLE PÜTZ

Manager départemental service social régional



Qu'est-ce qui vous a motivé à devenir bénévole pour les jeux mondiaux de para-athlétisme ?

Cela fait des années que je veux faire du bénévolat/volontariat mais je n'ai pas eu vraiment d'occasions. La difficulté était d'allier vie professionnelle et vie personnelle. Lorsque la Cramif a proposé cet événement, je me suis inscrite au tirage au sort pour prendre part à cette action qui se déroulait au mois de juillet 2023.

Deux critères m'ont amené à postuler : d'une part la notion de bénévolat, cela faisait longtemps que je voulais devenir bénévole. D'autre part, le fait de participer à un événement qui allie le sport et la santé. Grande adepte de sport, cet événement réunissait toutes les conditions souhaitées. La notion de santé est pour moi très importante. C'est aussi pour cela que je travaille au service social de la Cramif.



Viggo, une des mascottes des mondiaux de para-athlétisme, Armelle Pütz, manager départemental service social régional

Quelles étaient vos missions sur ces jeux ?

Quand j'ai postulé, il était demandé de choisir parmi une liste de postes. Je souhaitais être au contact d'autres personnes, rencontrer des sportifs de haut niveau avec une problématique de santé, connaître leurs motivations, j'avais besoin de ça. Je suis assistante sociale et je voulais retrouver au travers de cette action de bénévolat du sens avec le travail que je fais au quotidien.

Ma mission était d'accueillir les sportifs, au stade Pershing à Vincennes près de l'Institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP), de les diriger vers leur lieu d'entraînement, de m'assurer qu'ils avaient bien leur équipement. Parfois j'étais accompagnatrice entre les différents lieux où ils étaient attendus (stade, hôtel, aéroport, etc.). Nous avons organisé un jeu de memory sur la base des emblèmes nationaux dessinés par les athlètes eux-mêmes. Cela nous a permis d'échanger sur les différentes cultures et traditions.

Nous avons également la possibilité en tant que bénévoles d'aller au stade Charléty afin d'assister aux épreuves. Cela nous a permis de retrouver les sportifs que nous accompagnions sur leurs épreuves de compétition et de mesurer l'ampleur de leurs efforts.

Qu'est-ce que cette expérience vous a apporté ?

C'était une expérience humaine très riche. Nous avons pu échanger avec des personnes qui venaient du monde entier. Ce qui a été aussi intéressant lors de cette journée, c'est d'aller au stade Charléty où des animations étaient organisées. Nous avons pu nous mettre à la place des personnes en situation de handicap en participant à un parcours en fauteuil roulant ou en faisant de la course fauteuil. Cela nous a permis de comprendre les difficultés du para-athlétisme mais aussi du handicap au quotidien.

Ça m'a reboosté. De par ma fonction de manager je ne suis plus en contact direct avec les publics et cette relation avec les personnes en situation de fragilité me manque. Cela m'a permis de me recentrer sur les personnes qu'on accompagne. Le fait d'être bénévole face à des personnes aussi passionnées et motivées, m'a redonné un nouveau souffle.

Bref, j'étais ravie d'être au contact des sportifs et des bénévoles. Je le referai les yeux fermés !



Pétanque handi-sport à l'INSEP



Avez-vous participé à d'autres actions/ événements RSO de la caisse ?

Il y a quelques années, je participais à la Parisienne, événement réservé aux femmes et qui sensibilise aux bienfaits du sport sur la santé et le bien-être. Aujourd'hui, je suis au départ d'**Odyssea**, une course caritative contre le cancer du sein. J'ai également pris part à, « **la Nuit des Relais** » organisé par la **Fondation des Femmes** qui agit pour les droits des femmes et la lutte contre les violences dont elles sont victimes. J'étais aussi volontaire pour le Duo Day, une journée d'immersion au sein de la Cramif, offrant la possibilité aux personnes en situation de handicap de découvrir différents secteurs professionnels.

Et cette année, je concoure en équipe au challenge de l'Assurance Maladie : **La Très Belle Équipe bouge !**

Pourquoi prendre part à tous ces événements ?

Je suis une sportive altruiste dans l'âme. Je trouve que ces événements permettent de recréer du lien. Avec le télétravail, les équipes ont besoin de se retrouver lors d'occasions ponctuelles. C'est l'opportunité de les mobiliser et de renforcer le lien. Cela permet de rencontrer les autres services de la caisse, et créer des interactions entre les collaborateurs. On se fait des souvenirs, on tisse des liens différents.

On découvre aussi ce qu'est le bénévolat. Il existe d'ailleurs un site qui regroupe toutes les actions de bénévolat en France, **JeVeuxAider.gouv.fr**.



Vous allez continuer à faire du bénévolat ?

Oui. Pour moi c'est important d'être avec les autres, ce n'est pas pour rien que je suis assistante sociale. Vouloir faire partie de la société et faire en sorte que ça fonctionne bien.



Athlète au lancer de javelot aux mondiaux de para-athlétisme



Groupe de bénévoles aux mondiaux de para-athlétisme

Chiffres clés - Duo Day 2022-2023



5

duos concrétisés en 2022



De gauche à droite (en haut) : Sabrine Michenot, directrice des ressources humaines ; Isabelle Gardair, conseillère de direction ; Thomas Saïllo, gestionnaire de ressources humaines, (en bas) : Samira ; Virginie Marchal, référente technique secrétariat ; Frédéric Rambinaising, chargé de projet PDP et maintien en emploi ; Fatma ; Ouardia El Hafidi, référente technique allocation amiante



2

duos concrétisés en 2023



Michèle David Gnahoui ; Benjamin Berton, directeur de l'action sanitaire et sociale et de l'autonomie

Chiffres clés - Activ'Challenge 2023



65

agents ont participé aux challenges



1

collaborateur Cramif figure parmi les 100 premiers toutes entreprises confondues



31 950

points récoltés



la Cramif se positionne **122^{ème}** sur les 649 entreprises participantes

INTERVIEW



ISABELLE GARDAIR

Conseillère de direction à la direction des ressources humaines

Comment accompagnez-vous les salariés dans les nouvelles pratiques de travail déployées ?

La nouveauté majeure de ces dernières années a été la mise en place, puis l'élargissement, du télétravail à la Cramif (plus de 80 % des salariés bénéficient du télétravail en 2024).

Pour accompagner au quotidien les télétravailleurs et leurs managers, une « équipe télétravail » a été créée et est joignable tous les jours.

Des « **Rendez-vous RH** » ont également été mis en place pour permettre à la communauté managériale d'échanger, une fois par mois, directement avec les différents acteurs des ressources humaines (RH) sur des sujets en lien avec leurs missions. A ce titre, les problématiques liées au télétravail peuvent être abordées.

Enfin, pour un accompagnement plus global, des formations sont proposées (ex : pour les managers, une formation sur le management hybride et collaboratif).

Pourquoi avoir développé un parcours retraite ? Comment il se présente ? Quel bilan en tirez-vous ?

Avant la mise en place du parcours retraite, les collaborateurs ne savaient pas à qui s'adresser en cas de difficultés et il n'existait pas de lieu unique regroupant toutes les informations sur la retraite. Aussi, il a été décidé de créer un parcours retraite sur le mode **Design Thinking**. Le principe ? Partir du besoin de l'utilisateur en se mettant à sa place, pour aboutir à une solution qui corresponde à ses besoins. Pour répondre au mieux aux attentes des salariés, le groupe de travail missionné pour élaborer ce parcours a associé à la fois des acteurs RH et des collaborateurs de différents horizons dont des futurs retraités. Les travaux ont abouti à la mise en place :

- **d'un espace intranet dédié** : cet espace suit de façon chronologique, à partir de 55 ans, les étapes vers la retraite ;
- **d'un référent retraite**, qui est l'interlocuteur privilégié sur le sujet : il a pour mission de répondre aux questions des salariés et à leurs besoins, de les orienter vers les experts. Annuellement, il organise également les réunions d'information collectives sur la retraite et les rendez-vous individuels sur site ;
- **d'une reconnaissance plus visible de la Cramif** pour ses salariés qui partent à la retraite : **un cadeau de départ est remis au nom du directeur général et une invitation à la cérémonie des lauréats** est envoyée à tous les salariés partis à la retraite de l'année N-1.



Près de 1 200 salariés bénéficient du télétravail dont 650 sur une formule de 3 jours et 400 sur une formule de 2 jours.

Globalement, le bilan est très positif. Les salariés sont mieux accompagnés dans leurs démarches et n'hésitent pas à faire appel au référent retraite avant et après leur départ. Des situations ont également pu être débloquées en interne grâce à l'intervention du référent retraite.

Quels autres parcours sont actuellement envisagés ?

Nous envisageons de déployer, courant 2024, **un parcours parentalité** pour accompagner les salariés qui sont - ou vont - devenir parents.

Comment la Cramif favorise l'inclusion des personnes en situation de handicap ?

Différentes mesures sont mises en place à la Cramif tant sur le plan individuel que collectif.

Les actions collectives portent essentiellement sur la sensibilisation chaque année des salariés : lors de la **semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)**, la participation au **Duo Day** (journée d'immersion pour une personne en situation de handicap au sein de la Cramif) et à **l'Activ'Challenge** (compétition nationale inter-entreprises organisée par l'Agefiph). Des formations spécifiques sont conduites pour les salariés exerçant certains métiers, notamment ceux impliquant un contact avec les assurés (personnel du service invalidité, assistant social, etc.). Nous avons aussi une rubrique intranet dédiée à ce sujet.

Sur le plan individuel, la Cramif veille, dès le recrutement, à n'opérer aucune discrimination lors du processus d'embauche. La caisse met en place, selon les situations, des aménagements de poste pour les salariés qui se déclarent travailleurs handicapés (9,21 % en 2023) : aménagement du temps de travail (temps partiel thérapeutique), télétravail médical (une centaine de salariés en bénéficient actuellement), et octroi de matériel spécifique en lien notamment avec l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), etc.

Par ailleurs, différents intervenants sont disponibles pour apporter un suivi adapté et personnalisé aux salariés en situation de handicap :

- **le référent handicap et son suppléant** ;
- **le service de prévention et de santé au travail (SPST)** : médecin du travail, infirmière, assistante de service social du personnel, préventeur, psychologue du travail Pro Consult.





RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL



La Cramif encourage la transition écologique en l'intégrant dans sa stratégie immobilière et en développant des pratiques de mobilités plus durables.



Chiffres clés – Mobilité



98

véhicules dont
2 électriques
61 hybrides



4

bornes de
rechargement



3

rails de
stationnement vélo
ont été installés
à la Cramif



Chiffres clés – Déchets

RECYCLAGE DE BOUCHONS PLASTIQUES



210 kg

collectés ont permis
le financement
d'équipements
pour 5 personnes.



L'association Amours de bouchons recycle ce déchet afin de financer des aides aux personnes en situation de handicap, pour l'achat de matériel et/ou l'aménagement de leur domicile ou de leur véhicule.

MOBILIERS



650

meubles remis
à 155 salariés.

La Cramif a fait don du mobilier restant en répondant favorablement à une demande de l'ONG, à caractère humanitaire, YE YO KUN située à Aboisso en Côte d'Ivoire œuvrant dans le domaine de la santé et de l'éducation auprès des populations qui n'ont pas accès à l'instruction faute de moyens.



22

équipements non demandés
par les salariés.

INTERVIEW



KATIA GAUTHIER

Responsable du département des services généraux

Quel bilan tirez-vous de la politique menée en matière de mobilité 2022/2023 ?

Quelles ont été les actions de la caisse ?

Dans le cadre du renouvellement de la flotte automobile de la Cramif, nous avons privilégié l'achat de véhicules écoresponsables. Sur les 98 véhicules que nous avons actuellement, 2 sont électriques, 61 hybrides. Par ailleurs, la Cramif a vendu 14 véhicules thermiques (dont 1 diesel en janvier 2024) après avoir renouvelé le parc auto par des véhicules hybrides non rechargeables, dans le cadre de son engagement dans la transition écologique.

Depuis 3 ans, **la Cramif encourage la transition écologique** en mettant à disposition de ses salariés 4 bornes de rechargement électrique. En 2023, la formation à l'éco-conduite (1 journée) a pu de nouveau être dispensée auprès de 65 conducteurs de la Cramif qui utilisent les véhicules de la flotte ou leur véhicule personnel avec autorisation de circuler.

La Cramif poursuit son plan de mobilité en incitant les salariés à se déplacer en mobilité douce (création d'un espace sur la plateforme d'échange « Liam » pour le covoiturage par exemple).

Côté direction des ressources humaines (DRH), le forfait mobilité a été augmenté, le télétravail et la souplesse organisationnelle ont été élargis.

Comment poursuivre l'intégration des enjeux RSO dans la politique de mobilité ?

L'objectif de 2024 est de recenser les besoins des salariés sur le type d'installation qu'ils souhaiteraient pour le parking vélo. En fonction des besoins identifiés, la Cramif envisage d'étudier la possibilité d'installer une zone de parking sécurisé et couvert pour tout type de vélo/trottinette en 2025 à la fin des travaux MESSI. La caisse va aussi continuer le renouvellement du parc automobile en proposant plus de véhicules écoresponsables.

Par ailleurs, nous allons continuer à proposer des ateliers lors de la semaine européenne de la mobilité (atelier de prévention risque routier avec la GMF, etc.) afin de mobiliser les salariés et de les sensibiliser à l'impact environnemental liés aux transports urbains. La Cramif a réalisé deux guides (mobilité et sécurité 2 roues) pour accompagner ses collaborateurs dans l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle.



Outre la politique de mobilité, la Cramif mène une politique de gestion de tri des déchets depuis plusieurs années.

Comment continuer à inciter les salariés à réduire leur impact environnemental ?

Outre la politique de mobilité, la Cramif mène une politique de gestion de tri des déchets depuis plusieurs années. Pour se faire, elle contractualise avec des prestataires engagés dans la transition écologique, ce qui lui permet de recycler tous ses déchets en réduisant son impact environnemental. Certains déchets sont pris en charge par des associations, comme par exemple les bouchons de bouteille en plastique. Leur collecte permet de financer des aides aux personnes en situation de handicap pour l'achat de matériel et/ou d'aménagement de leur domicile ou véhicule. Grâce à ces « déchets », l'association « **Amours de bouchons** », a ainsi pu en 2023, financer des équipements pour 5 personnes.

D'autre part, dans le cadre de son engagement, la Cramif a fait don, cette année, de 650 mobiliers destinés à 155 salariés. Elle a également répondu favorablement à la demande de l'ONG humanitaire YE YO KUN en lui faisant don de mobiliers de bureau. Nous tenons à communiquer sur nos différentes actions de collecte de déchets afin que les salariés soient acteurs de cette transition.

FORFAIT MOBILITÉ

(salariés bénéficiant d'une ancienneté de 6 mois)

- **Trajets concernés** : entre la résidence principale du salarié et son lieu de travail.
- **Modes de transports éligibles** : vélo personnel, covoiturage, services de mobilité partagée (location ou mise à disposition de véhicules avec ou sans station d'attache et accessibles sur la voie publique, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur non thermique ou d'une assistance non thermique lorsqu'ils sont motorisés).

500 € maximum par an et par salarié, déterminé en fonction de la fréquence d'utilisation des modes de transports durables ou partagés correspondant au nombre de jours d'utilisation annuelle (sauf achat et remise en état) :

	€
Entre 1 et 29 jours annuels	50
Entre 30 et 71 jours annuels	100
Entre 72 et 107 jours annuels	200
Entre 108 et 143 jours annuels	300
Entre 144 et 179 jours annuels	400
À partir de 180 jours annuels	500

Chiffres clés

En 2022 :

GAZ



0,415 T
[équivalent CO2]

ÉLECTRICITÉ



186,429 T
[équivalent CO2]

FIOUL



4,860 T
[équivalent CO2]

En 2023 :

GAZ



0,547 T
[équivalent CO2]

ÉLECTRICITÉ



171,190 T
[équivalent CO2]

FIOUL



4,076 T
[équivalent CO2]



ADAPTER NOTRE PATRIMOINE IMMOBILIER À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

INTERVIEW



THIERRY FRICHE

Responsable du département maintenance, sécurité et aménagement

Rappelez-nous quel était l'objectif du chantier MESSI ?

Le projet MESSI avait pour objectif de faire du siège de la Cramif un immeuble répondant aux exigences de sécurité incendie. Le bâtiment Flandre étant classé immeuble de grande hauteur (IGH) et établissement recevant du public (ERP), deux normes qui exigeaient cette mise en sécurité.

Dans ce cadre plusieurs chantiers ont été menés :

- **mise en sécurité incendie de l'immeuble :**
 - création de gaines d'extraction des fumées et de gaines de soufflage d'air, permettant de désenfumer les couloirs et de faciliter l'évacuation du personnel en cas d'incendie ;
 - généralisation de la détection incendie à tous les locaux de l'immeuble ;
- **remplacement de toutes les armoires électriques** de l'immeuble et des installations électriques jusqu'à chacun des postes de travail ;
- **désamiantage** des sols bureaux et couloirs ;
- **rénovation partielle** des bureaux :
 - installation de cloisons démontables pour offrir à terme plus de souplesse dans la distribution des bureaux ;
 - rénovation des sols (moquette, PVC) et des peintures murales.

Quelles ont été les actions mises en place pour préserver la santé et la sécurité des collaborateurs présents sur site ?

- **Sur le plan sonore**, les mesures de prévention suivantes ont été prises :
 - des contrôles en continu du niveau sonore généré par les travaux ont été réalisés avec la mise en place de mesures de suspension du chantier en cas de dépassement du seuil de 87 db ;
 - les travaux les plus bruyants ont été effectués en horaires décalés ou le week-end ;
 - des bouchons d'oreilles ont été mis à disposition des collaborateurs par le service de santé au travail.



La Cramif intègre la transition énergétique dans la stratégie immobilière. Il est essentiel de disposer d'un parc immobilier optimisé, énergétiquement performant, permettant de garantir confort et accès à l'ensemble de nos publics.

- **Sur le plan des vibrations**, les tâches les plus génératrices en la matière ont été exécutées en horaires décalés.
- **Sur le plan de la poussière**, des cloisonnements étanches à l'air et à l'eau ont été réalisés entre les zones chantiers et les zones du bâtiment restant en activité. L'humidification des zones de production de poussières a permis de contenir au maximum la dispersion de celles-ci.

Comment avez-vous assuré la continuité de l'activité de la caisse pendant les travaux ?

Nous avons procédé en exécutant les travaux par tranche, aile par aile. Les collaborateurs ont déménagé en fonction de l'aile impactée, tout en aménageant des implantations qui permettaient un regroupement fonctionnel des directions. Les accueils ont été traités séparément afin de ne pas empêcher les accès au site pendant les horaires d'ouverture.

Nous arrivons à la fin du chantier, quel bilan pouvez-vous tirer de ces 6 années de travaux ?

Pour information, il s'agissait là d'un des plus gros chantiers que l'Assurance Maladie ait conduit. Réaliser des travaux de cette ampleur et de cette nature en site occupé est un exercice périlleux, stressant et mobilisant beaucoup d'énergie. Cependant, malgré des imprévus, je pense que cette opération est une réussite sur le plan technique mais également sur le plan humain. Les nuisances générées par le chantier ont été globalement bien acceptées par nos collègues. Les équipes de la DRO mobilisées pendant 6 ans sur le chantier Messi ont su s'adapter aux différents aléas et rester toujours impliquées afin de mener à bien cette opération.



INTÉGRER LES ENJEUX RSO DANS LA STRATÉGIE ET LE PROCESSUS D'ACHAT



*Repenser l'achat et en faire un levier
pour déployer une économie plus
vertueuse.*



Chiffres clés



58,33 %

des marchés passés avec spécifications et critères environnementaux



3

marchés en cours contractualisés avec le secteur adapté et protégé dont 1 renouvelé en 2023



2

distributeurs de repas frais issus du circuit court et proposant une offre bio



Distributeur Jelo

INTÉGRER LES ENJEUX RSO DANS LA STRATÉGIE ET POLITIQUE D'ACHATS

INTERVIEW



THOMAS SONNET

Manager du département inventaires achats marchés

Le RA RSO 2020-2021, présentait la façon dont la politique achats de la Cramif a tenu compte des questions sociales et environnementales en écho des enjeux de notre société. Quelles ont été les évolutions sur les orientations durables en matière d'achats ?

L'organisme a poursuivi et renforcé ses orientations au travers de sa politique achats, en intégrant, conformément au plan cadre de l'Ucanss et aux orientations de la Cnam, la dimension « **développement durable** » qu'il s'agisse du volet environnemental ou sociétal. A titre d'exemple, via l'utilisation de produits biodégradables sains et à faible impact environnemental dans le cadre du marché de nettoyage des locaux, la formation du personnel concerné à l'utilisation des produits et méthodes respectueux de l'environnement, la priorisation à l'achat de véhicules hybrides/électriques pour remplacer notre flotte de véhicules, ou encore via le recours à un **établissement et service d'aide par le travail (ESAT)** pour le vidage des poubelles dans les sanitaires et le nettoyage des fontaines à eau, etc.



Nous renforçons l'intégration de critères environnementaux dans l'ensemble de nos marchés.



De même, en vue de l'amélioration de l'ergonomie du poste de travail, la Cramif a poursuivi sa politique d'achats de mobilier intégrant la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) à l'image des pupitres de bureau réglables, des souris filaires ergonomiques, des ballons de gymnastique, etc.

Est-ce qu'il y a d'autres avancées en la matière que vous souhaiteriez partager ?

Afin de pouvoir offrir une offre de repas suite à la fermeture du restaurant d'entreprise, la Cramif a eu recours à un prestataire proposant des repas frais issus d'un circuit court et contenant une gamme de produits bio.

D'une manière générale, **nous renforçons l'intégration de critères environnementaux dans l'ensemble de nos marchés.**

Dans le domaine sociétal, nous intégrons dans nos cahiers des charges des clauses veillant à respecter des amplitudes horaires cohérentes avec une qualité de vie au travail pour les salariés des entreprises intervenant sur les sites de la Cramif, pour le marché de nettoyage des locaux par exemple.





DÉVELOPPER NOTRE IMPLICATION SOCIÉTALE DANS LES TERRITOIRES



La Cramif agit au plus près de ses publics et répond ainsi à une nécessité sociale, économique et humaine. Dans ce cadre, elle s'associe avec des acteurs externes qui opèrent dans des secteurs variés et engagés dans ses domaines d'action.



NOS ACTIONS AUPRÈS DES PUBLICS EN SITUATION DE HANDICAP

La Cramif agit au plus près de ses publics et répond ainsi à une nécessité sociale, économique et humaine.

Initiative Régionale Handicap Santé (IRHS)

La Cramif et l'association nationale Handidactique ont lancé, en juin 2023, l'IRHS visant à rassembler les acteurs franciliens du handicap pour agir collectivement en faveur de l'accès aux soins et à la santé des personnes en situation de handicap.



7 juin

2023

lancement par la Cramif et l'association Handidactique



150

acteurs et professionnels du handicap réunis pour marquer leur engagement



23 %

des personnes en 2023 vivant avec un handicap en Île-de-France étaient non-soignées



De gauche à droite : Michel Blèze Pascau, animateur ; Catherine Agius, cheffe de projet mission handicap à l'AP-HP ; Marie-France Bégot-Fontaine, directrice générale de l'Ugecam Île-de-France ; Hervé Delacroix, vice-président de l'APF France Handicap ; Éric Revue, chef de service des urgences et du SMUR de l'hôpital Lariboisière ; Samuel Valenti, directeur de l'action sanitaire et sociale et du handicap de la Cramif ; Wanda Yekhlief, cheffe de pôle de l'EPS Ville Evrard

Replay des interventions de la journée



Charte Romain Jacob

La charte Romain Jacob est née de la volonté d'améliorer les conditions d'accueil et d'accès aux soins des personnes vivant avec un handicap. Elle a pour but de fédérer l'ensemble des acteurs (médecins, hôpitaux, établissements privés comme publics) qui interviennent dans le parcours de soins de ces personnes. Elle regroupe 12 grandes recommandations qui constituent un guide éthique pour faciliter le parcours de santé des personnes en situation de handicap.



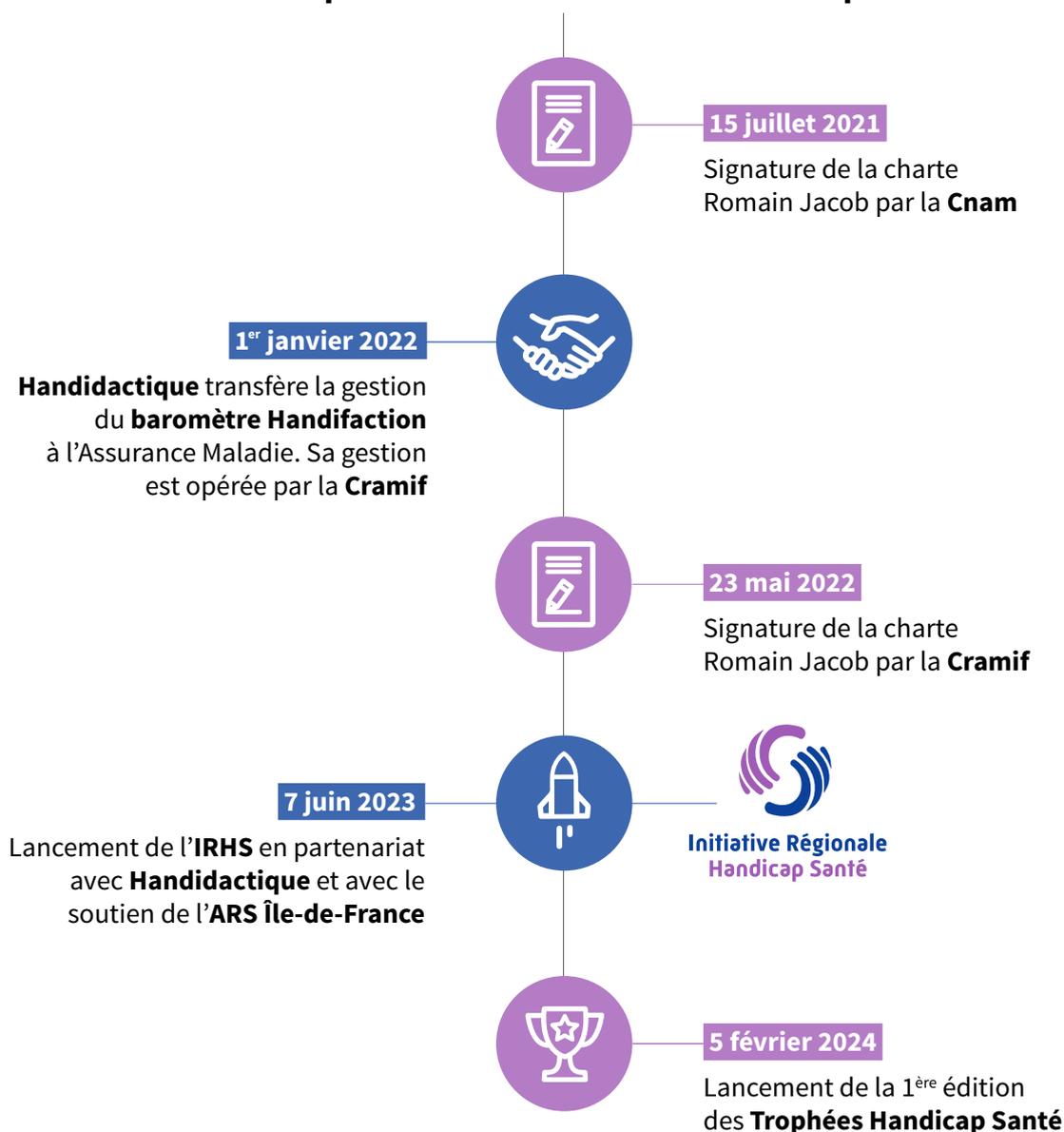
12

grandes recommandations



De gauche à droite : Pascal Jacob, président de l'association Handidactique ; David Clair, directeur général de la Cramif ; Réza Painchan, président du conseil d'administration de la Cramif, ont signé le 23 mai 2022 la charte Romain Jacob.

L'engagement de la Cramif pour l'accès aux soins des personnes en situation de handicap



Escavie

Escavie est le centre de ressources de la Cramif dédié au handicap, ouvert aux professionnels et aux particuliers. Il assure une mission de service public et accueille toute personne sans critère d'âge ni d'affiliation à un régime de couverture sociale. Son équipe de professionnels spécialisés (ergothérapeutes, ergonomes, médecins et documentaliste) intervient auprès des professionnels, des personnes en situation de handicap et de leur entourage.



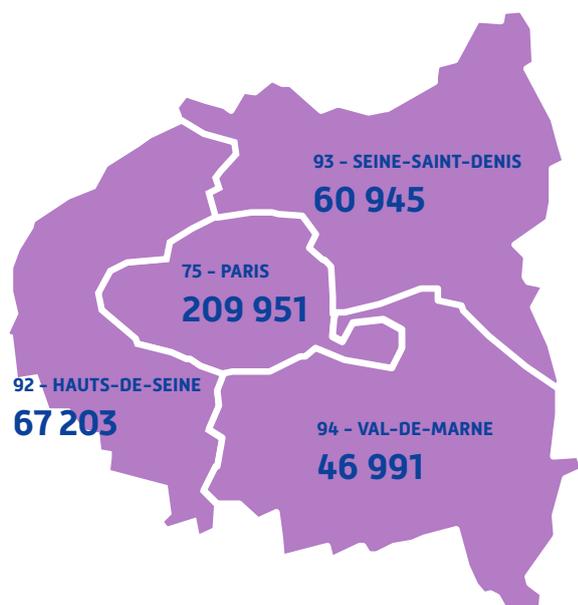
1 guide dédié à la mobilisation des personnes à domicile



Consulter la brochure



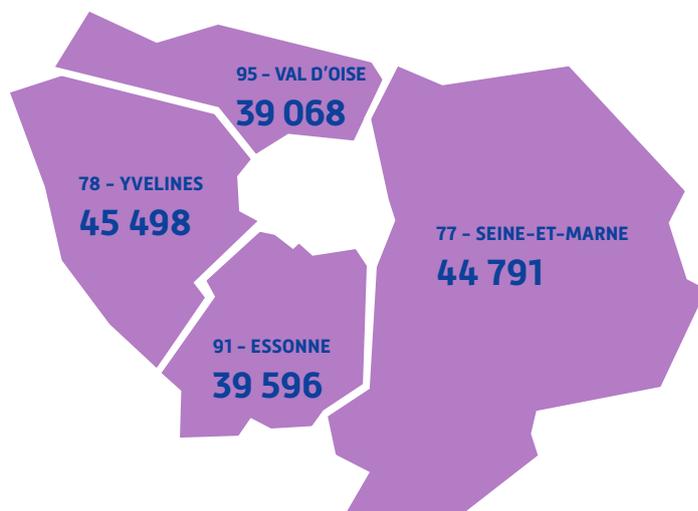
Chiffres clés – Répartition géographique des établissements



Petite couronne **70 %**
des sections d'établissements



Grande couronne **30 %**
des sections d'établissements



RISQUES CHUTES PROS



364 maîtres d'ouvrage (MOA) suivis dès la phase de conception des opérations de construction



282 nouvelles opérations de construction accompagnées par la Cramif



3 188 personnes sensibilisées (MOA, MOE, CSPS, etc.)

RISQUES CHIMIQUES PROS (RC PROS)



869 établissements franciliens ciblés dont 67 % se sont engagés dans la démarche



1 million d'euros versé aux établissements pour réduire les risques chimiques



121 salariés formés

ADAPTER L'OFFRE DE SERVICES DE PROXIMITÉ SÉCURITÉ SOCIALE SUR L'ENSEMBLE DES TERRITOIRES

INTERVIEW



FRANÇOIS BLANCHARD

Ingénieur conseil régional, direction régionale des risques professionnels

Quelles sont les actions RSO menées en direction des entreprises franciliennes en matière de risques professionnels ?

Les entreprises ont la responsabilité de préserver la santé de leurs propres salariés ainsi que celle des personnes qui interviennent pour leur compte, je pense notamment aux maîtres d'ouvrage dans le BTP et aux entreprises employant des intérimaires ou faisant intervenir des entreprises sous-traitantes dans leurs locaux. **La prévention des risques professionnels est une composante essentielle de la RSO.** Lorsque nous intervenons dans les entreprises, nous incitons les entreprises à agir en pleine responsabilité pour réduire les situations de travail les plus dangereuses. Ainsi, depuis plusieurs années, nous incitons les maîtres d'ouvrage du BTP à intégrer dans leurs documents d'appel d'offre des dispositions permettant de réduire les risques de chutes ou les risques liés aux manutentions. Nous sommes également attentif à l'accueil des salariés de leurs chantiers dans des locaux respectueux des personnes avec des vestiaires, des toilettes et un lieu pour se restaurer.

Comment les entreprises franciliennes sont sensibilisées ? Quelle offre de service leur est proposée ?

Nous intervenons directement dans les entreprises et sur les chantiers. Généralement, ces visites nous conduisent à formaliser nos demandes par un courrier adressé au directeur des établissements. En cas de situations à risques particulièrement graves, nous pouvons adresser une lettre d'injonction et à défaut de mettre en œuvre les mesures demandées, les cotisations ATPM peuvent être majorées (jusqu'à + 200 %).

Nous aidons aussi financièrement les entreprises dans leurs projets d'investissement. Chaque année, nous octroyons des **aides financières de l'ordre de 10 millions d'euros**. Avec la mise en place du FIPU en 2024 (Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle), ces aides devraient plus que doubler.



La prévention des risques professionnels est une des composantes de la responsabilité sociétale des entreprises.

Enfin, nous déployons la prévention en diffusant les brochures de l'INRS ou les nôtres, en organisant des conférences et des webinaires, en participant à des salons professionnels, en développant des partenariats, par exemple avec les Services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Est-ce que la responsabilité sociétale des entreprises et la prévention des risques professionnels sont compatibles ?

La prévention des risques professionnels est une des composantes de la responsabilité sociétale des entreprises. Elle peut s'entendre au-delà des murs de l'entreprise, en particulier lorsque l'entreprise est donneuse d'ordres pour d'autres organisations.

Quelles sont les perspectives 2024/2025 ? Envisagez-vous de développer de nouveaux partenariats en matière de prévention et d'y intégrer la question de la responsabilité sociétale des entreprises ?

D'ici 2028, nous allons déployer plusieurs programmes nationaux qui permettront aux entreprises accompagnées de progresser sur la prévention des risques de troubles musculosquelettiques ou des risques chimiques par exemple. Nous allons aussi déployer des programmes pour prévenir les risques psychosociaux. La prévention des accidents du travail nous conduira à enquêter sur tous les accidents du travail mortels ; au-delà des accidents liés à un risque technologique, nous allons diligenter des enquêtes sur les malaises au travail, les suicides et les accidents sur la route en mission et en trajet. Nous ciblerons aussi les entreprises ayant une sinistralité atypiquement élevée. Enfin, nous agirons spécifiquement vers certains secteurs d'activité tels que le BTP, le secteur sanitaire et médicosocial et l'intérim.

En termes de partenariats, les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) engagés en 2017 ont pour principal objectif de mettre en place les synergies indispensables à **une politique régionale de prévention des risques professionnels dynamique et coordonnée entre ses différents acteurs : la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS), les Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) et la Cramif.** Les futurs CPOM avec les 17 SPSTI devraient être renouvelés avec de plus grandes ambitions collectives et communes.

RENFORCER L'IMPLICATION SOCIÉTALE DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

INTERVIEW



PATRICE GARO

Attaché de direction

Quel bilan tirez-vous des événements 2022/2023 ?

Côté partenariats événementiels, la Cramif a fêté en 2022, les 10 ans des **Journées du don** (JDD) que nous organisons avec la direction régionale du service médical (DRSM) et l'Institut 4.10, institut de formation interne de la Sécurité sociale. Pour ses 10 ans, les collectes solidaires ont fait appel à un nouveau partenaire : **les Restos du Coeur**. La caisse a également proposé des événements en lien avec la **Fondation des Femmes**, association œuvrant contre les violences faites aux femmes. Nos collaborateurs ont ainsi pu participer à un webinar contre le harcèlement de rue et à une course caritative appelée **la Nuit des Relais**.

En tant que partenaire, la Fondation des Femmes a mis à notre disposition un guide à l'attention des directions des ressources humaines (DRH) pour accompagner les situations de violences familiales. Un partenariat est né ensuite avec la Cnam.

En 2022 et 2023, la Cramif a de nouveau participé à la course pour la lutte contre le cancer du sein : **Odyssée**. 120 participants de la Cramif y ont pris part en 2023 ainsi que plusieurs milliers de participants issus d'autres organismes de Sécurité sociale franciliens. Il est à noter que 2 coureurs Cramif ont fait de très bons temps : Karim Zebachi et Simon Marmion ont fini respectivement 2^e et 14^e au 10 km, sur plus de 9 000 coureurs, avec des temps de 32 et 35 minutes !

La caisse a par ailleurs proposé un volontariat avec l'entreprise d'insertion par le livre « **Label Emmaüs** ». Durant une journée, nos salariés ont travaillé dans leur entrepôt de Noisy-le-Sec, l'occasion de partager et d'échanger avec les salariés en insertion.

Quelles sont les perspectives partenariales pour 2024 ?

La Cramif réfléchit à innover toujours plus pour continuer à fédérer autour de ces événements. Être toujours en mouvement, proposer



L'aspect positif est que la Cramif est aujourd'hui reconnue pour sa politique partenariale.

de nouvelles actions au regard des fragilités du territoire francilien. Voir comment articuler des événements qui existent depuis 10 ans pour préserver cette mobilisation des salariés.

Il est difficile aujourd'hui d'impliquer les salariés qui ne sont pas implantés au siège de la Cramif mais sur différents sites en Île-de-France. Un système de relais RSO qui porterait les actions jusqu'aux antennes de la caisse pourrait être intéressant. L'objectif est de s'appuyer et de s'inspirer de ce qui marche.

Les rendez-vous existants se poursuivent mais la caisse reste toujours à l'écoute de nouvelles opportunités.

Sur les partenariats professionnels

La dynamique engagée avec les acteurs territoriaux sur la thématique de la santé et de la sécurité au travail ainsi que sur l'accompagnement aux droits et aux soins des publics fragiles, se poursuit. La caisse travaille ainsi avec France Travail (ex Pôle emploi) sur la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). À ce titre, une réflexion similaire est menée en interne sur nos outils à la fois au niveau de la communication et sur la base des conventions que nous développons et systématisons. Il y a tout un enjeu sur l'utilisation du workflow (représentation d'un ensemble de tâches nécessaires à la réalisation d'un processus opérationnel) pour un travail plus collaboratif et plus efficace.

L'aspect positif est que la Cramif est aujourd'hui reconnue pour sa politique partenariale. **La page « Partenariat »** sur notre site internet permet de les présenter et de les valoriser. Les entreprises ou les associations peuvent nous solliciter par ce biais à l'exemple du constructeur de voitures Volvo qui a travaillé avec la tarification sur la partie prévention des risques professionnels. De même concernant la structure de collecte et d'insertion « le Relais », avec laquelle la caisse a pu mettre en oeuvre des actions sur le champ de l'accompagnement social.

Quels sont vos objectifs 2024/2025 sur ces partenariats ?

La Cramif a pour ambition d'être identifiée davantage dans l'écosystème Sécurité sociale francilien afin d'être sollicitée pour intégrer des partenariats nationaux.

Dans cette volonté de coordination, la caisse a mis en place un groupe de travail partenariat sur l'espace U-réseau de l'Ucanss en vue de favoriser les partenariats professionnels. Ce réseau, beaucoup utilisé pour les démarches RSO, a pour avantage de se coordonner avec l'ensemble du réseau sécurité sociale (Caf, Urssaf, etc.). Il rassemble aujourd'hui 800 personnes et permet ainsi de s'ouvrir au réseau et de s'appuyer sur des réussites hors Île-de-France.

Est-il envisageable avec ces échanges de co-créer des actions ?

Les JDD fonctionnent beaucoup sur ce modèle : on en fait la promotion, on partage la communication avec la Cpm de Paris et la trentaine d'organismes de Sécurité sociale en métropole comme en Outre-mer. C'est une action partenariale mutualisée. Odyssea est également entièrement coordonné avec le dispositif U-Réseaux par l'Ucanss et les caisses nationales et locales.

Est-ce qu'il serait possible de développer nos actions avec les associations partenaires des JDD ?

Effectivement, on y réfléchit. J'ai rencontré une association « **Cami sport & cancer** » dont la mission est d'aider à la rémission des cancers par une pratique adaptée, proche du yoga, et mis au point par des médecins et karat  kas. L'association souhaite solliciter la Cramif sur un fonds destiné aux projets. C'est une demande à étudier afin de voir quelle type d'action on pourrait mener avec eux sur le sujet.

Au niveau RSO, la question du recyclage des produits dont on n'a plus l'usage se pose (produits d'hygiène par exemple). Pour l'instant, la Cramif les donne à des associations. Cette année, la caisse a ainsi donné du mobilier dont nous n'avons plus l'usage aux salariés. Il y a désormais un réflexe RSO qui s'est imprégné dans la culture d'entreprise.

Pour recrer du lien entre les collaborateurs, il faudrait remettre en place des événements internes culturels (expo, fête de la musique, etc.) ou des animations RSO (journée du développement durable, etc.) qui suite à la pandémie de Covid-19 ont disparu. Et pourquoi pas organiser ces événements en lien avec le réseau.



Karim Zebachi, r  f  rent technique contrôle prestations

Chiffres clés 2023



370
livres



136
produits
d'hygiène



190
produits
alimentaires



238
jouets



837
vêtements
et chaussures



3 500 €
ont été versés
   l'association

**baskets
aux pieds**
SOLIDARI   PAR NATURE



Partenariats :

14 partenaires externes opérant dans des secteurs variés sont engagés dans l'un de nos domaines d'action : verser des prestations, agir dans le champs de l'action sanitaire et sociale et de l'autonomie, ou prévenir les risques professionnels.



De gauche à droite : David Clair, directeur général de la Cramif ; Antoine Roualet, fondateur et directeur général de BAP ; Pascal Nicolle, directeur général de la DRSM

GLOSSAIRE

› Agefiph

Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

› ATMP

Accident du travail et maladie professionnelle

› BPI

Bilan professionnel interne

› BSI

Baromètre social institutionnel

› Caf

Caisse d'allocations familiales

› Cnam

Caisse nationale de l'Assurance Maladie

› CPAM

Caisse primaire d'assurance maladie

› CPOM

Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

› CPG

Contrat pluriannuel de gestion

› DASSA

Direction de l'action sanitaire et sociale et de l'autonomie

› DPE

Diagnostic de performance énergétique

› DRH

Direction des ressources humaines

› DRIEETS

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

› DRO

Direction des ressources opérationnelles

› DRRP

Direction régionale des risques professionnels

› DRSM

Direction régionale du service médical

› EFS

Établissement français du sang

› ERP

Établissement recevant du public

› ESAT

Établissement et service d'aide par le travail

› Escavie

Espace conseil pour l'autonomie en milieu ordinaire de vie

› Fipu

Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle

› IGH

Immeuble de grande hauteur

› INRS

Institut national de recherche et de sécurité

› Insep

Institut national du sport, de l'expertise et de la performance

› IRHS

Initiative régionale handicap santé

› JDD

Journées du don

› ODD

Objectifs de développement durable

› PDP

Prévention de la désinsertion professionnelle

› QVT

Qualité de vie au travail

› RH

Ressources humaines

› RPS

Risque psychosociaux

› RSIE

Responsabilité sociale interne de l'employeur

› RSO

Responsabilité sociale des organisations

› SEEPH

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

› SMS

Sanitaire et médicosocial

› SPST

Service de prévention et de santé au travail

› SPSTI

Service de prévention et de santé au travail interentreprises

› SSR

Service social régional

› TMS

Trouble musculosquelettique

› Ucanss

Union des caisses nationales de sécurité sociale

› Urssaf

Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

Cramif
Rapport d'activité RSO 2022-2023

•

Directeur de la publication

David Clair
(Directeur général)

Responsable de la publication

Clarisse Alves
(Responsable du département communication)

Photographies et illustrations

Cramif, Istock, Xavier Granet,
Fédération française handisport

Conception graphique et réalisation

Service Graphique - Cramif

•

**Caisse régionale d'Assurance
Maladie d'Île-de-France**

17-19, avenue de Flandre
75019 Paris

Pour en savoir plus, rendez-vous sur
cramif.fr

Rapport d'activité RSO 2022-2023
Cramif – Décembre 2024

Cramif – 2023 – Décembre 2024 – ©Crédit photos : cramif - Istock - Xavier Granel - Fédération Handisport



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

Caisse régionale
île-de-France