

L'Assurance Maladie porte des valeurs universelles de solidarité, d'égalité et de justice sociale. Depuis 2007, elle s'inscrit dans la responsabilité sociétale des organisations (RSO), définie comme la contribution des organismes au développement durable : responsabilité environnementale, sociale et économique. La CRAMIF conforte ses engagements en faveur de la RSO. En signant cette charte, elle s'implique au travers de gestes, d'actions, de décisions au quotidien.

Nos 10 engagements pour la RSO

1 Inscrire la RSO dans notre stratégie grâce à un pilotage adapté :

Le développement durable est l'un des leviers de notre projet d'entreprise. Un chef de projet développement durable a été désigné. La progression de nos actions en matière de RSO est suivie au niveau de la MOA stratégique et de la MOA spécifique Développement Durable.

2 Accompagner notre démarche RSO par une communication active :

Nos actions et nos résultats sont relayés en interne par nos « Ambassadeurs Développement Durable ». Ces actions et résultats sont aussi régulièrement valorisés, en interne et en externe, grâce à des informations diffusées sur nos sites intranet et internet, à l'organisation d'événementiels dédiés (semaine Développement Durable, Journées du Don), à la présentation de la charte RSO aux salariés. La rédaction de bilans annuels présentés aux Institutions Représentatives du Personnel permet enfin à la CRAMIF de réaffirmer son image d'organisme « responsable ».

3 Sensibiliser et responsabiliser nos salariés, notamment grâce à la formation :

Nous sensibilisons et formons nos salariés par rapport à un large éventail de thèmes relevant de la responsabilité sociétale des organisations : l'éco-conduite et la sécurité routière, les achats responsables, l'égalité des chances et l'égalité de traitement, la diversité, le handicap, la prévention des risques psychosociaux, l'accueil des populations en situation de précarité...

4 Favoriser le dialogue et le partage de bonnes pratiques avec nos partenaires internes et externes :

Différentes démarches nous permettent d'atteindre ces objectifs :

- la participation au réseau Ile-de-France des chefs de projet Développement Durable locaux ;
- la création d'un groupe de « benchmarking » sur le bien-être et la santé au travail ; la coopération ou le partenariat avec les collectivités, les associations, les entreprises locales (avec la Mairie de Paris, la Mairie et les collèges du 19^e pour l'accueil de stagiaires de zones défavorisées, par exemple) ;
- la participation aux manifestations locales (ateliers d'une épicerie solidaire) et la sensibilisation au développement durable des élèves des écoles primaire et maternelle du 19^e (autour du thème du miel, puisque nous avons installé 1 ruche sur notre toit).

5 Assurer la santé et la sécurité de tous nos salariés :

En la matière, notre organisme a arrêté les mesures suivantes :

- le recrutement d'un préventeur d'entreprise et le déploiement d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail fédérant l'ensemble des partenaires internes concernés ;
- la mise en œuvre des dispositions du Protocole d'accord Ucanss du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail et plus particulièrement l'amélioration des pratiques managériales à tous les niveaux et par l'anticipation des impacts des changements sur les conditions de travail ;
- le déroulement d'actions concourant au bien-être au travail : télétravail pour les salariés handicapés, conciergerie d'entreprise, actions de prévention en matière de santé menées par le Service santé au travail ;
- la promotion d'actions visant à prévenir la désinsertion professionnelle et à maintenir l'employabilité des salariés ;
- l'amélioration de l'accessibilité et de la sécurité de nos locaux de l'immeuble Flandre, notamment au niveau de la réglementation IGH.

6 Veiller à la diversité à l'embauche et à l'égalité de traitement de nos salariés :

En tant qu'organisme portant des valeurs de solidarité et de justice sociale, la CRAMIF se doit d'être exemplaire dans ce domaine :

- en appliquant de façon adaptée les textes en vigueur : et notamment par la mise en œuvre de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, et visant à faciliter l'insertion durable de jeunes dans l'emploi, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et à assurer la transmission des savoirs et des compétences. Ce contrat vise également à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- en recourant à des outils et des partenariats : intégration du personnel en situation de handicap temporaire ou permanent ; partenariat avec les opérateurs locaux de l'emploi (Maison pour l'Emploi, Cap Emploi, Pôle Emploi...), recours aux Centres de Réadaptation Professionnelle des UGECAM...

7 S'engager en faveur de la mobilité durable :

L'engagement de notre organisme se matérialise par :

- l'établissement et le suivi d'un Plan de Déplacements d'Entreprise ;
- le recours à une flotte automobile «propre», respectueuse des normes environnementales en vigueur ;
- le développement des formations et communications à distance (visioconférence, e-learning, conférence téléphonique...);
- la mise en place d'un web accueil, et la promotion des télé services ;
- l'incitation à utiliser des moyens de déplacements alternatifs (bicyclettes, transports en commun, covoiturage) ; expérimentation du télétravail...

8 Limiter l'empreinte de notre activité sur l'environnement :

L'investissement de notre organisme en la matière est caractérisé par des actions :

- sur les consommations d'énergie, d'eau, de papier ;
- sur le tri, le recyclage et la valorisation des déchets dans le cadre d'un plan de traitement des déchets ;
- l'établissement d'un Bilan Carbone ou d'un plan d'actions visant à la réduction des Gaz à Effet de Serre lié aux activités de l'organisme...

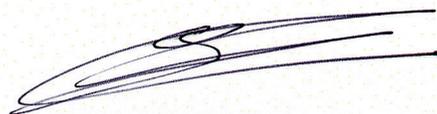
9 Mener une politique d'achat responsable :

La CRAMIF a développé une politique d'achat responsable en ayant recours à l'insertion de clauses sociales et environnementales dans les marchés et commandes, aux marchés réservés ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) et aux établissements adaptés, référence aux labels, formation des acheteurs...

10 Évaluer l'efficacité de nos actions :

- analyse des indicateurs de suivi et ajustements appropriés des différents plans d'actions : DD, gaz à effet de serre, RPS, égalité hommes/femmes, SDRH...
- exploitation des données saisies dans l'outil institutionnel dédié PERL'S.

Paris, le 22 NOV. 2013



Gérard ROPERT

Directeur Général de la CRAMIF