

2. L'AXE SOCIAL

Enjeu

Développer une image d'Institution responsable, renforcer notre attractivité, prendre en compte les attentes des collaborateurs (santé et sécurité au travail, développement des compétences...), respecter la diversité, donner du sens aux évolutions et mobiliser les collaborateurs.

Engagements

Ne tolérer aucune forme de discrimination (embauche et intégration des personnes handicapées, promotion de l'égalité professionnelle hommes-femmes, accès des femmes aux postes de responsabilité, suivi des embauches relativement à l'emploi des jeunes, des seniors...). Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination (et les inciter à mettre en œuvre des actions concrètes sur leur lieu de travail). Développer la santé et la sécurité au travail. Intégrer progressivement dans certains marchés des clauses sociales.

Actions

Etat des lieux

Ä Procéder à un diagnostic sur la typologie des ressources humaines dans les organismes de Sécurité sociale (hommes/femmes, âges, handicaps, type de métier, carrières, type de contrats) afin d'évaluer la situation et de mesurer ensuite les évolutions.

Ä Ä Ä 4 cibles :

Ä **Non discrimination** au recrutement et durant toute la vie professionnelle :

Public concerné :

- personnes ayant un handicap
- seniors
- jeunes en difficulté
- femmes ...

P Adhérer à la charte de la diversité après un examen des engagements qui en résulteraient pour la Sécurité sociale.

P Analyser en fonction des métiers et des types de handicaps, la compatibilité entre handicap et tenue de l'emploi afin de créer les conditions de recrutements et d'accompagnements adaptés et de sensibiliser les responsables et le personnel. L'objectif est de diminuer chaque année les sommes versées à l'Agefiph, et d'augmenter le pourcentage d'organismes atteignant ou dépassant le quota légal.

P Diversifier les recrutements, et notamment recruter des seniors.

P Sensibiliser les recruteurs et les managers, notamment par la formation, à la non discrimination (handicap, sexe, âge...) aussi bien dans le recrutement que dans l'accompagnement et l'adaptation au poste, et les évolutions.

P Développer la formation à distance (formations initiales et continues) favorisant l'interactivité et la personnalisation des formations. Chaque mise à jour des formations institutionnelles et chaque nouvelle formation devront intégrer l'aspect "à distance".

P Accompagner l'embauche et les évolutions professionnelles : actions pour favoriser les parcours professionnels, pour développer l'alternance et l'apprentissage (suivre notamment le nombre de contrats de professionnalisation et le nombre de périodes de professionnalisation...).

P Cibler davantage la communication de la Sécurité sociale sur les métiers (cadrage national, prise en compte des bassins d'emplois, des publics défavorisés...).

Ä **Aide à l'insertion** :

P Introduire des clauses sociales dans les marchés (article 14 du Code des Marchés Publics) et développer les achats auprès du secteur protégé (article 15 du même code).

P Mettre en œuvre un partenariat avec les associations et les structures spécialisées dans l'aide à l'insertion (jeunes en difficulté, chômeurs longue durée, seniors...).

Ä **Santé et sécurité au travail** :

P Développer les actions de prévention à destination des salariés (tabac, alcoolisme, alimentation, opérations de sécurité routière...) ; réaliser les travaux et les préventions assurant la sécurité (ex : amiante).

Ä **Qualité de la prise en compte de la dimension humaine** :

P Réaliser un code de déontologie (comportant un socle interbranche).

P Procéder à une enquête auprès des salariés afin de suivre l'évolution des représentations, des perceptions et des attentes.



Développement durable

PLAN CADRE

2007-2010

POUR L'INSTITUTION

1. L'AXE ENVIRONNEMENTAL

Enjeu

Agir en Institution solidaire et améliorer notre performance environnementale (énergie, eau, déchets, transports, construction ...), et faire de nos collaborateurs des éco-citoyens (ou développer l'éco-responsabilité de nos collaborateurs).

Engagements

Mettre en œuvre une démarche de management environnemental (critères HQE - Haute Qualité Environnementale - pour les constructions, normes de sécurité dans les bâtiments, économie d'énergie, maîtrise des consommations d'eau, gestion des déchets, optimisation des transports...). Harmoniser les décisions de gestion (implantations, dématérialisation...) avec les exigences du management environnemental. Induire des changements de comportement des collaborateurs (et du public) et favoriser les éco-comportements. Intégrer dans les marchés des clauses environnementales.

Actions

À 2 principes :

- À l'**ÉCO-RESPONSABILITÉ** (évolution des modes de gestion et des pratiques) ;
- À l'**ÉCO-MANAGEMENT** (changement des mentalités et des comportements).

Eco-responsabilité

À 7 cibles :

À **Energie** :

Objectif :

- réduction de 2% par an de la consommation (soit 8% de 2007 à 2010).

Indicateur :

- KWH (consommation) - euros (coût).

À **Eau** (qui représente environ 5% des coûts de fonctionnement d'un bâtiment) :

Objectif :

- réduction de 2% par an de la consommation (soit 8% de 2007 à 2010).

Indicateur :

- m³ (consommation) - euros (coût).

À **Papier** (dont en moyenne 75kg par an par personne travaillant dans un bureau sont jetés) :

Objectif :

- 80% de papier recyclé pour atteindre 95% en 2010 ;
- diminuer de 3% par an la consommation (soit 12% de 2007 à 2010) de bureau ;
- exiger des fournisseurs du papier labellisé ou venant des forêts certifiées comme étant gérées durablement.

Indicateur :

- taux de recyclage - nombre de ramettes de papier.

À **Déchets** (dont en moyenne 300kg par an sont générés par une personne ayant une activité de bureau) :

Objectif :

- élaborer un plan de traitement et de recyclage des déchets (par type de déchets : piles, emballages, tubes fluorescents, consommables bureautiques, matériels électrique et électronique...) et le diffuser.

Indicateur :

- évaluation de la mise en œuvre du plan.

À **Achats** :

Objectif :

- prévoir des clauses environnementales dans les cahiers des charges - privilégier les normes ou les éco-labels reconnus (éco-label européen, marque NF-environnement... ou leur équivalence).

Indicateurs :

- nombre de marchés comportant des exigences environnementales (produits et services) ;
- réalisation d'une évaluation annuelle : l'observatoire de l'achat des organismes de Sécurité sociale, qui a été installé à l'Ucanss le 9 janvier 2007, prévoira la remontée des informations nécessaires (en s'inspirant utilement des travaux de l'observatoire de l'achat public).

À **Immobilier** :

Objectif :

- intégrer dans tous les programmes techniques immobiliers une performance des 14 cibles de la HQE (Haute Qualité Environnementale) ;
 - élaborer un cahier des charges respectant la démarche HQE pour toutes les constructions neuves ;
 - expérimenter une certification HQE sur quelques constructions ;
 - à chaque réhabilitation, avoir une démarche environnementale avec pour objectif d'optimiser le fonctionnement et l'utilisation du bâtiment ;
- Il est rappelé que tous les dossiers immobiliers examinés par l'Ucanss font l'objet d'une stricte application de la réglementation thermique (RT 2000 et RT 2005). Toute réhabilitation est aussi l'occasion de vérifier si cette réglementation est respectée.

Indicateur :

- 100% des contrats types de travaux et de maîtrise d'œuvre auront les clauses nécessaires.

À **Transports** (qui contribuent à 50% des émissions de CO₂) :

Objectif :

- recenser la flotte automobile - pour les véhicules particuliers, remplacer par des véhicules émettant moins de 140g de CO₂ par Km - pour les véhicules utilitaires légers, utiliser des carburants alternatifs (électricité, GPL = Gaz de Pétrole Liquéfié, GNV = Gaz Naturel pour Véhicules, hybrides) ;
- utiliser un tiers de biocarburant (sous réserve que l'offre le permette) pour les véhicules particuliers et leur remplacement, la dérogation à la règle de moins de 140g de CO₂ par Km ne pourra pas représenter plus de 4% de l'ensemble de la flotte, les véhicules concernés devant en tout état de cause rejeter au maximum 190g de CO₂ par Km ;
- réduire les déplacements aériens ;
- développer la dématérialisation = 10 à 30% de réunions à distance ; dans les formations, 25 à 50% en formation à distance.

Indicateurs :

- suivi du remplacement de la flotte automobile ;
- suivi de la montée en charge des réunions et formations à distance.

Eco-management - changement des mentalités

À 4 objectifs :

À **Former** les cadres dirigeants et les managers au développement durable. Introduire un module développement durable dans les formations institutionnelles et dans les parcours d'intégration.

À **Sensibiliser** tous les collaborateurs (pour agir dans le quotidien et intégrer l'environnemental dans tous les process).

À **Diffuser** des messages (intranet - affiches - journaux - dépliants...) à destination des salariés et du public.

À **Réaliser** un rapport d'activité annuel "Développement durable" (sur le plan local et sur le plan national interbranche) (en y incluant aussi l'axe social). La sensibilisation, la formation, la communication sont très importantes car sans prise de conscience, il est difficile de faire accepter des changements de comportements. On prévoira un indicateur sur ces actions dans le rapport annuel, mais le vrai indicateur sera la réussite ou non de la démarche de progrès entreprise.