

Rapport sur la démarche de développement durable



2007 - 2013

Sommaire Environnementale

Communication

Contexte

Plan-cadre

Sociale interne

Editos

Implication dans la vie locale

Gouvernance

Économique

Outil de suivi



Rapport sur la démarche de développement durable 2007 - 2013 Carsat L-R

Tirage : 50 exemplaires - **Directeur de la publication :** Jean-Claude Reuzeau - **Rédacteurs en chef :** Yves Montel, Laurent Aroles - **Rédaction conception réalisation :** Emmanuelle Perrin, Jean-Marie Villa, Joël Dumoulin - **Mise en page :** Jean-Pierre Casademunt - **Illustration :** Joël Dumoulin, Jean-Pierre Casademunt - **Photos :** Jean-Pierre Casademunt, Thinkstock - **Impression :** Carsat L-R sur papier 100 grs recyclable Carsat Languedoc-Roussillon, 29 cours Gambetta - CS 49001 - 34068 Montpellier cedex 2 - www.carsat-lr.fr

Axes de responsabilité

Editos	4
Contexte	6

Gouvernance

- Mise en œuvre du groupe projet.....	8
---------------------------------------	---

Environnementale

- Réduire l'impact de notre activité.....	10
- Etablir un bilan Carbone.....	12
- Diminuer nos émissions de CO ²	14
- Agir sur nos consommations électriques.....	16
- Sensibiliser les agents au tri sélectif.....	18

Sociale interne

- Promouvoir le principe de la diversité à l'embauche.....	20
- Promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle.....	22
- Anticiper et accompagner les changements et les évolutions.....	24
- Faire de la formation un levier de promotion de la responsabilité sociale.....	24
- Assurer le bien-être au travail de tous les salariés.....	25

Implication dans la vie locale

- Participer aux projets économiques et sociétaux locaux.....	26
- Dialoguer avec les acteurs locaux.....	27

Économique

- Inclure des clauses sociales et environnementales.....	28
- Agir avec des entreprises éco-responsables.....	29

Communication

- Réaffirmer l'image d'une entreprise responsable.....	30
- Promouvoir le développement durable à la Carsat.....	32

Annexes

- Le plan cadre 2011 / 2014.....	34
- Le rapport Perl's 2012 - Tableaux de synthèse.....	40

Sommaire

Environnementale

Plan-cadre

Communication

Contexte

Implication dans la vie locale

Sociale interne

Editos

Économique

Gouvernance

Outil de suivi



Jean-Claude Reuzeau
Directeur



Yves Montel
Sous-Directeur
Informatique & logistique

La démarche lancée en 2007 (plan-cadre 2007-2010) au niveau national avait comme volonté de tracer les voies d'un changement de comportement et était ciblée principalement sur l'axe environnemental.

Forte des résultats atteints en 2010, l'institution s'est dotée d'un second plan-cadre 2011-2014 plus ambitieux, qui structure et renforce le positionnement transversal du développement durable autour de six responsabilités ayant trait à la gouvernance, l'environnement, le social, l'économie, l'implication dans la vie locale et la communication.

La Carsat L-R, comme chaque organisme de Sécurité sociale, est impliquée en tant que gestionnaire d'un service public et également en tant qu'employeur.

2007/2013, six années consacrées à vivre la démarche de développement durable dans notre Carsat permettent d'afficher dans ce rapport les résultats obtenus en liaison avec les divers plans-cadres de notre institution, ce qui démontre la dynamique mise en œuvre, l'investissement et la participation volontaire de très nombreux agents de l'entreprise toutes branches confondues.

De nombreux exemples de terrain ont d'ailleurs prouvé que le message a été entendu et a entraîné l'adhésion de tous (succès du plan de déplacements d'entreprise, mise en place de la récupération du papier et du tri sélectif, réduction du parc imprimantes...).

Le développement durable n'est pas qu'une affaire d'experts. C'est avant tout une dimension transversale qui permet de changer les modes de fonctionnement, en impliquant tous les salariés qui peuvent contribuer à améliorer des pratiques et à développer des initiatives dans une démarche éco-citoyenne.

Capitaliser sur ces acquis et dynamiser la collaboration de tous au regard des évolutions et des nouveaux défis seront le fil directeur de ce challenge permanent.

Il nous a paru utile de constituer ce document pour informer de tout le travail qui a été fait sur le développement durable. Bien sûr beaucoup reste à faire.

Ce qui paraît notable c'est que la démarche a « pris »... et que d'une logique individuelle, au départ, nous sommes passés à une dimension collective et transversale. Merci à tous les contributeurs d'y avoir adhéré, participé et de l'avoir enrichie par leurs initiatives.



J'ai le plaisir de vous présenter le rapport sur la démarche développement durable. Il compile six années (2007/2013) d'actions qui ont ancré les grands enjeux de cette démarche à la Carsat Languedoc-Roussillon.

Vous découvrirez dans ce rapport les résultats obtenus en liaison avec les divers plans-cadres de notre institution, et les moyens mis en place afin de limiter au maximum l'impact de nos activités sur l'environnement, mais aussi notre respect des principes d'éthique, qui nous engage vis-à-vis des assurés sociaux, de nos salariés, de nos fournisseurs ou des communautés locales.

Nous pouvons être fiers des progrès réalisés grâce à l'engagement de tous sur la période que couvre ce rapport et plus enthousiastes encore à l'idée de ce que nous accomplirons, ensemble, dans les années à venir.

En vous souhaitant une bonne lecture



Laurent Aroles
Responsable GRH

Favoriser la diversité, donner du sens aux évolutions, se mobiliser et prendre en compte les attentes en termes de santé, de sécurité et de l'amélioration des compétences, voilà les enjeux que propose l'axe social dans le cadre du développement durable.

Le développement durable passe par une évolution de nos comportements, il se nourrit de sa convergence avec les thèmes de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise et à ce titre il utilise les mêmes outils que sont la formation, la sensibilisation et la diffusion de l'information.

De multiples actions sont venues s'inscrire dans notre démarche de gestion des ressources humaines à travers le volet social du développement durable et sont développées dans ce rapport :

- intégrer le principe de la diversité à l'embauche,
- promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle,
- faire de la formation un levier de promotion de la responsabilité sociale,
- assurer le bien-être au travail de tous les salariés,
- anticiper et accompagner les changements et les évolutions.

Construire une image d'institution responsable, tout en favorisant le bien-être au travail implique de concilier au quotidien les valeurs de l'organisme et le sens de l'intérêt général tout ceci dans le cadre de notre mission de service public.



Sommaire

Environnementale

Contexte

Plan-cadre

Communication

Implication dans la vie locale

Sociale interne

Editos

Gouvernance

Économique

Outil de suivi

Les grandes dates du développement durable :

1972

Sommet de la terre à Stockholm

1982

Sommet de la terre à Nairobi

1987

Rapport Brundtland

1992

Sommet de la terre à Rio

1997

Protocole de Kyoto

2002

Sommet mondial à Johannesburg

2009

Loi Grenelle I



2010

Loi Grenelle II



2012

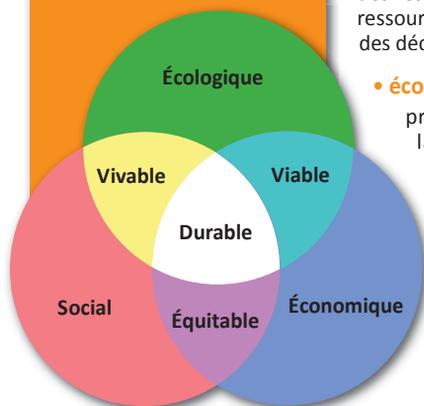
sommet de la terre à Rio R+20



Une prise de conscience



Le développement durable se veut un processus de développement qui concilie l'écologique, l'économique et le social et établit un cercle vertueux entre ces trois pôles :



Trois pôles incontournables

• environnemental :

le respect des objectifs implique une utilisation et une gestion économe des ressources naturelles (eau, état des forêts,...), des énergies et ressources non renouvelables (pétrole, gaz...), du tri et traitement des déchets...

• économique :

promouvoir une utilisation raisonnée des milieux naturels, la solidarité entre groupes de populations, penser les investissements en fonction de leurs conséquences environnementales et sociales, en intégrer les coûts dans le prix des biens et des services.

• social :

une gestion équitable, efficace dans une perspective d'équité et de cohésion sociale (non-discrimination, aide à l'insertion, santé et sécurité au travail...).

Dans notre institution

Sous l'impulsion de l'UCANSS, un premier plan-cadre et son plan d'actions (période 2007/2010) portant sur le développement durable ont été retenus et mis en cohérence une multitude d'actions ambitieuses et collectives.

Les orientations de la COG (Convention d'objectifs et de gestion) pour la période 2009-2013 signée avec l'Etat déclinée en CPG (Contrat pluriannuel de gestion) au niveau de la Carsat L-R sont complémentaires aux objectifs généraux fixés dans le plan-cadre institutionnel.

Le nouveau plan cadre UCANSS (période 2011-2014) confirme et amplifie les objectifs précités et inclut de manière plus accentuée la responsabilité sociétale de l'entreprise dans ces domaines.

« Il y a assez sur terre pour répondre aux besoins de tous, mais pas assez pour satisfaire l'avidité de tous ».

Ghandi (1869/1948).

Énoncée dans un contexte différent, cette pensée visionnaire du développement durable pourrait être un des principes fondateurs de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) qui consiste en la déclinaison des principes du développement durable à l'échelle de l'entreprise. C'est l'intégration volontaire de préoccupations sociales, environnementales et économiques dans ses activités et les relations avec ses partenaires.



Mise en œuvre du groupe projet DD

Au niveau régional, la mise en œuvre de la politique du développement durable se constitue autour d'un réseau d'agents de direction et de chefs de projets.

Ils relaient et coordonnent localement les engagements et le programme d'actions.

Ils participent également au reporting et assurent le suivi régional.

L'objectif national est de porter à 100 %, d'ici à 2013, le nombre d'organismes ayant élaboré et mis en œuvre un plan local de développement durable, en cohérence avec son contrat de gestion.



Les objectifs

- mettre en œuvre et piloter la démarche,
- coordonner et réaliser les actions et projets qui incombent à la Carsat L-R sur l'ensemble des axes du développement durable en associant l'ensemble des services de l'organisme sur le long terme.

Les missions

- assurer la transversalité de la démarche en impliquant l'ensemble des acteurs concernés,
- définir des objectifs (plan-cadre et objectifs locaux),
- identifier les actions les plus pertinentes à mettre en œuvre pour l'atteinte des objectifs,
- suivre et évaluer la mise en œuvre du plan d'actions,
- assurer une veille réglementaire et technique,
- communiquer en interne et externe sur la démarche du développement durable de l'organisme à travers les supports adaptés.

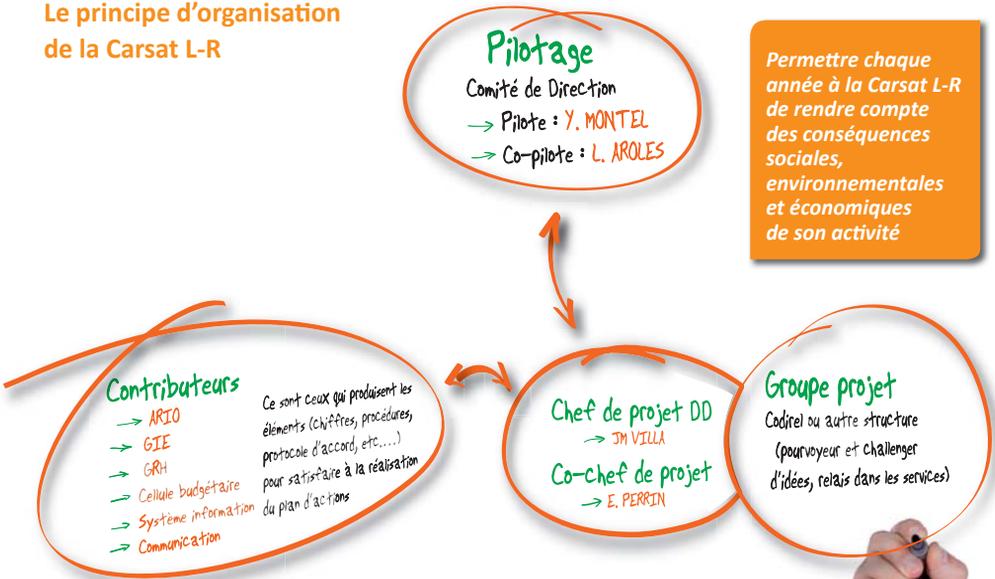
L'outil de suivi

- dans un principe d'amélioration continue, analyser les écarts par rapport aux objectifs (suivi d'indicateurs : Per1's*, R17,...), évaluer les résultats obtenus.

* Plan d'éco-responsabilité locale et sociale : mesure la performance des branches retraite et maladie en matière de développement durable.

Tableaux de synthèse en annexe

Le principe d'organisation de la Carsat L-R



Responsabilité Environnementale

Sommaire

Communication

Sociale interne

Gouvernance

Contexte

Editos

Plan-cadre

Implication dans la vie locale

Économique

Outil de suivi

Réduire l'impact de notre activité

Des enjeux, des actions

Réduire l'impact de nos bâtiments et de nos activités sur l'environnement

- sur la cible « chauffage » : l'installation de thermostats dans les bureaux, le remplacement des éjectos-convecteurs par des ventilos-convecteurs programmables,
- sur la cible « déplacements » : une gestion favorisant les transports en commun pour les déplacements professionnels, l'installation et le développement des réunions à distance (Mocs, visioconférences...)
- sur la cible « déchets » : la mise en place d'un plan de déchets avec une identification des filières de récupération, une intensification du tri sélectif sur le siège de la Carsat (journaux, revues, verres..) ainsi que sur les agences retraite.

Réduire l'impact sur les ressources naturelles

- sur la cible « eau » : mise en place de chasses d'eau double débit, dispositif d'alerte et d'intervention sur des constatations de fuites...
- sur la cible « papier » : dématérialisation des documents internes, une meilleure gestion des impressions informatiques, le remplacement des imprimantes individuelles par des imprimantes réseaux, l'utilisation des versos comme papier brouillon...

Favoriser la mobilité durable

- sur la cible « véhicules » : en fonction de l'amortissement comptable et de la vétusté des véhicules, notre flotte automobile est remplacée progressivement. Chaque renouvellement s'effectue en tenant compte des critères « véhicules propres », pour l'heure fixé à <130g CO²/km. A terme, cet indicateur doit atteindre 80% de l'ensemble du parc.

Lorsque l'homme aura coupé le dernier arbre, pollué la dernière goutte d'eau, tué le dernier animal et pêché le dernier poisson, alors, il se rendra compte que l'argent n'est pas comestible.

Proverbe indien Mohawk



Jean-Marie Villa

Responsable développement durable, aménagement des locaux, optimisation des moyens

Devenue **un enjeu majeur pour notre société et son devenir**, la protection de notre environnement implique un changement de nos comportements, une régulation raisonnée de nos consommations, mais surtout l'implication et la participation citoyenne de tous.

Souvent issues du bon sens et de la volonté d'obtenir un meilleur équilibre entre nos besoins réels et nos consommations, nos activités et leurs coûts, les actions entreprises tout au long des plans-cadres commencent à porter leurs fruits.

Très modestement mais avec enthousiasme, les initiatives collectives du groupe de travail développement durable ou personnelles basées sur le volontariat permettent de pérenniser cette démarche au sein de notre organisme.

Loin d'être une liste exhaustive, un panel de mesures prises et les évolutions des indicateurs associés permettent de visualiser le chemin parcouru.

Des chiffres : évolution 2009/2012

de 415.860 €
à 322.176 €

⁽¹⁾ Consommation énergie corrigée par rapport au DJU 2009

-36.72%

Coût énergie

de 2.410.917
à 2.328.779 kms
soit -3.5%

⁽²⁾ Emission des GES sur les déplacements professionnels

-5.65%

Nombre de kms effectués pour les déplacements professionnels ⁽²⁾

⁽³⁾ Volume de déchets recyclés

de 18,56%
à 76,49%

de 8210 m³
à 2706 m³

Consommation eau ⁽⁴⁾

de 41,18 tonnes
à 35,56 tonnes

⁽⁵⁾ Achats de ramettes de papier A4

42,86%

% de véhicules propres de la flotte automobile

Nombre de véhicules Carsat

de 17 à 14

- ⁽¹⁾ degré jour unifié
- ⁽²⁾ évolution 2011/2012
GES : Gaz à effet de serre
- ⁽³⁾ 100% sur les papiers et les cartons
- ⁽⁴⁾ consommation moyenne par agent de 5.6m³ à 3.6m³
- ⁽⁵⁾ papier labellisé éco-responsable

Responsabilité Environnementale

Sommaire

Communication

Sociale interne

Gouvernance

Contexte

Editos

Plan-cadre

Implication dans la vie locale

Économique

Outil de suivi

Les émissions de gaz à effet de serre (GES) sont en partie responsables du changement climatique. Les déplacements professionnels, les trajets domicile-travail, la production d'énergie, les bâtiments et leurs équipements sont autant de postes émetteurs de carbone.

Etablir un bilan carbone



L'article 75 de la Loi Grenelle II en France a rendu obligatoire pour un certain nombre de structures (les entreprises de plus de 500 salariés, les collectivités territoriales de plus de 50 000 habitants et les établissements publics de plus de 250 personnes) la réalisation d'un bilan d'émissions de gaz à effet de serre, au plus tard le 31 décembre 2012. Effectué selon la méthode bilan carbone, ce bilan consiste à estimer les émissions de gaz à effet de serre induites par l'activité interne et externe de la structure.

L'objectif de sa réalisation est d'obtenir un instantané d'activités, d'identifier les grands postes émetteurs et de permettre de mieux cerner les actions à mettre en œuvre pour réduire leurs impacts.

Qu'analyse-t-on dans un bilan carbone

Matériaux entrants - Fabrication



Transport
fret amont

Transport
personnes
Personnel,
assurés



Consommations énergétiques



Carsat Retraite & Santé
au travail
— Languedoc-Roussillon —



Immobilisation

Déchets
fin de vie



La réalisation des bilans carbone dans les Carsat est un engagement conventionnel (inscrit dans les COG 2009-2013).

A ce titre, un marché national a été relayé au niveau régional pour chaque Carsat avec un prestataire, en l'occurrence la société Alternconsult pour la Carsat L-R. Les résultats obtenus sont issus de l'activité globale de l'exercice 2009.

Le financement de cette prestation labellisée a été intégralement pris en charge par la CNAV et obtenu une subvention de l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME) partenaire de cette étude.



Un partenariat

L'ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie) participe à la mise en œuvre des politiques publiques dans les domaines de l'environnement, de l'énergie et du développement durable. Afin de leur permettre de progresser dans leur démarche environnementale, l'Agence met à disposition des entreprises, des collectivités locales, des pouvoirs publics et du grand public, ses capacités d'expertise et de conseil. Elle aide en outre au financement de projets, de la recherche à la mise en œuvre et ce, dans ses domaines d'intervention.

Un lien avec les objectifs du plan-cadre développement durable 2011-2014

D'ici 2014, réduire de 16% (9% en 2012) les émissions de gaz à effet de serre produites par les bâtiments et les activités.

Réduire nos émissions de gaz à effet de serre, c'est donc réduire nos consommations, rechercher des économies d'échelle, rationaliser les déplacements, etc.

C'est aussi « consommer différemment » rechercher le « meilleur rapport qualité/prix »

Cet objectif ambitieux peut être atteint en agissant sur les postes ciblés :

Energie



D'ici 2014, réduire au minimum de 12% (6% en 2012) les consommations

d'énergie (en portant particulièrement l'attention sur l'éclairage, le chauffage, la climatisation et la bureautique).

Transports



D'ici 2014, réduire de 12% (6% en 2012) les émissions de gaz à effet de serre

émis par les déplacements professionnels.

D'ici 2014, porter à 80% (60% fin 2012) le nombre de véhicules propres (- de 130g de CO²/km et moins) sur l'ensemble de la flotte automobile en propriété ou en location.

Déchets



D'ici 2014, porter à 100% (80% fin 2012) le nombre d'organismes

ayant mis en place un plan de traitement des déchets qui identifie les déchets jetés ainsi que les filières de traitement possible. D'ici 2014, recycler - traitement et/ou valorisation - 90% (75% à 2012) de la quantité

de déchets de papier et de carton.

Eau



D'ici 2014, réduire de 8% (4% fin 2012) la consommation d'eau.

Papier



D'ici 2014, réduire de 14% (7% fin 2012) le papier bureautique, éditique et papier de communication acheté pour les impressions réalisées en interne.

Responsabilité Environnementale

Sommaire

Communication

Sociale interne

Gouvernance

Contexte

Editos

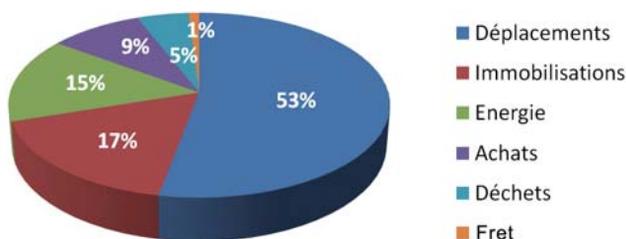
Plan-cadre

Implication dans la vie locale

Économique

Outil de suivi

Diminuer nos émissions de CO²



On retrouve dans la lecture des résultats, la confirmation de forts volumes d'émission de CO² sur lesquels notre organisme essaie d'influer et d'agir depuis la mise en œuvre de la politique du développement durable à la Carsat L-R (le plan de déplacements d'entreprise, les diverses initiatives prises pour réduire nos consommations d'énergie malgré des bâtiments vétustes, de consommables...).

L'activité et l'organisation commune des Carsat permettent d'arriver à des similitudes de résultats. La particularité de ce bilan est la possibilité de hiérarchiser des leviers d'actions propres à chaque Carsat en fonction de leur particularité et suivant un calendrier réaliste.

De même, il peut constituer une référence permettant de présenter des requêtes communes au niveau national (par exemple, le renouvellement systématique du matériel informatique) ou un levier important dans la prise en compte de décisions stratégiques, notamment immobilières.

53%

des Ges
sont dus aux
déplacements*

Ratio équivalent tonne CO²/agent

4.5 etco²
Cnav

et 5.0 etco²
Carsat L-R

* Gaz à effet de serre

un plan d'actions ambitieux

		Diminuer la consommation d'énergie
Énergie	Réduire la consommation d'électricité	<ul style="list-style-type: none"> • Optimiser et améliorer l'éclairage des bâtiments. • Poursuivre l'installation des interrupteurs individuels (éclairage) et des détecteurs de présence et favoriser le zonage de l'éclairage.
	Réduire l'empreinte énergétique des bâtiments (isolation et régulateurs de températures centralisés)	<ul style="list-style-type: none"> • La réhabilitation de la Carsat L-R n'est pas financée. • Le projet de déménagement de la Carsat est à concrétiser
	Réduire les consommations d'énergie	<ul style="list-style-type: none"> • Extinction automatique du matériel informatique.
	Sensibiliser et inciter les agents à l'utilisation rationnelle de l'énergie	<ul style="list-style-type: none"> • Inciter les agents à éliminer les consommations d'énergie inutiles : <ul style="list-style-type: none"> - adopter des comportements économes, - informer les agents de ce que la Carsat a déjà mis en œuvre et a lancé.
	Suivre les consommations d'énergie	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer l'outil de suivi précis et centralisé des consommations d'énergie.
		Déplacements domicile-travail
Déplacement	Réduire le nombre de km parcourus en voiture	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion de l'usage du vélo, encouragement à la prise des transports en commun, dont le tramway.
		Déplacements professionnels
	Réduire le nombre de km parcourus en voiture	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de l'usage des transports en commun pour les déplacements professionnels en zone urbaine.
	Réduire le nombre de km parcourus	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire les déplacements professionnels (Visioconférences, vidéoconférences...).
	Réduire la consommation de carburant	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre l'acquisition pluriannuelle d'un parc de véhicules moins polluants (gamme, classe énergétique, motorisation alternative). • Promouvoir l'éco-conduite.
		Déplacements assurés
	Éviter une part des déplacements	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de la E-administration : dématérialisation des procédures.
Encourager les transports alternatifs	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les visiteurs aux déplacements alternatifs et expliciter comment se rendre en transport en commun à chaque agence ou sur les lieux de rassemblement. 	
		Réduire la consommation de fournitures
Informatique et mobilier	Optimiser la durée de vie du matériel	<ul style="list-style-type: none"> • Allonger la durée de vie du parc informatique et du mobilier.
Fournitures	Réduire la consommation de fourniture	<ul style="list-style-type: none"> • Mieux gérer les achats de fournitures et réduire le stock. • Etablir un lot d'un certain montant de fournitures par agent et par an.
Commandes	Intégrer le critère carbone dans les achats	<ul style="list-style-type: none"> • Développer des règles d'achats éco-responsables, appuyées par un catalogue restreint de produits éco-responsables pour les fournitures.
Achats et commandes	Mieux consommer	<ul style="list-style-type: none"> • Former l'ensemble des acheteurs aux achats responsables
		Réduire la consommation de papier
Papier	Réduire la consommation de papier	<ul style="list-style-type: none"> • Dématérialiser certains documents de communication (intranet...). • Dématérialiser certaines procédures courantes (plates-formes, documents inter-actifs...). • Ne pas imprimer tous les mails. • Former les agents à l'utilisation des différents dossiers des boîtes mail (archives,...).
		Actions générales
Plottage	Sensibilisation à l'impact environnemental et aux éco-gestes	<ul style="list-style-type: none"> • Former une personne référente Développement Durable par service (et/ou par site).

Responsabilité Environnementale

Sommaire

Communication

Sociale interne

Gouvernance

Contexte

Editos

Plan-cadre

Implication dans la vie locale

Économique

Outil de suivi

Agir

sur nos consommations électriques



Écran de contrôle de la GTB

Le système Gestion Technique des Bâtiments (GTB) installé sur le siège de la Carsat permet d'optimiser au mieux, en adéquation avec notre fonctionnement, les consommations d'énergie électrique et gaz. Les commandes disponibles sur cet outil de gestion permettent de réguler les éclairages de l'ensemble des bureaux, archives, zones de parking, éclairages extérieurs ainsi que les organes de production de chauffage et climatisation (centrales de traitement d'air, pompes de circulation d'eau, ventilos convecteurs des bureaux...).

15 %

« C'est le poids de notre consommation d'énergie dans notre bilan carbone. (chiffre juillet 2011) »





Christophe Carmona
Service gestion immobilière

1 Vous agissez au quotidien en faveur des économies d'énergie. En pratique, cela signifie quoi ?

Nous profitons des moments de l'année où certains équipements sont au repos pour assurer, par exemple, un suivi des brûleurs gaz de notre système de chauffage afin de garantir le meilleur rendement quand le système est sollicité en hiver. Nous avons également fait le choix d'un éclairage adapté au moyen d'un détecteur par zone et d'une programmation par rapport à l'occupation des bâtiments. Au chapitre de l'éclairage, nous profitons aussi maintenant d'un retour d'expérience concernant l'utilisation des ampoules basse consommation, ce qui nous permet d'optimiser là encore l'équipement des différents locaux selon leur utilisation réelle.

2 Est ce un domaine qui évolue rapidement ? Êtes-vous formé régulièrement ?

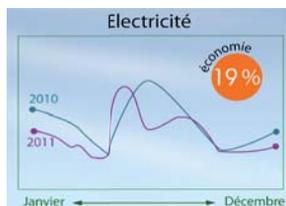
Oui l'évolution des matériels et de la législation nous impose une veille constante. J'ai par exemple fait valider récemment mon aptitude à la manipulation de gaz frigorifiques, ceci sous l'égide de la DREAL et de l'ADEME.

3 Votre activité professionnelle vous implique dans le développement durable. Avez-vous le sentiment que vos collègues de la Carsat L-R adhèrent à cette démarche ?

Oui, pour une large majorité, les salariés de la Carsat comprennent les enjeux et acceptent les changements dans leur environnement de travail.

L'ensemble des mesures mises en place ont permis à la Carsat d'atteindre les objectifs CPG liés à cet indicateur.

Les consommations de gaz et d'électricité du siège de la Carsat ont diminué entre 2008 (année de référence CPG) et 2012 de plus de 22%. Sur cette période, l'analyse du poste gaz utilisé exclusivement pour le chauffage des bâtiments du siège montre une diminution de plus de 25% (constat d'une évolution négative en 2009).



Quelques actions

- la mise en oeuvre de la gestion technique du bâtiment (le pilotage des éclairages par zones, l'adaptation des horaires de chauffage et climatisation à l'amplitude journalière du travail)...
- la mise en place d'un arrêt automatique des appareils informatiques, mise en place d'écrans plats...
- le remplacement de matériel d'éclairage moins énergivore...

Responsabilité Environnementale

Sommaire

Communication

Sociale interne

Gouvernance

Contexte

Editos

Plan-cadre

Implication dans la vie locale

Économique

Outil de suivi

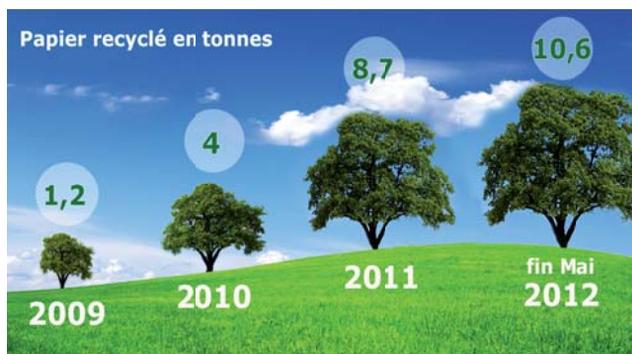
Sensibiliser les salariés au recyclage du papier

Le résultat a dépassé de loin les attentes.

Le volume de ramassage du papier est passé de

1,2
tonnes en 2009 à

10,6
tonnes pour l'exercice
2012.



Lancée à titre expérimental sur un bâtiment, la collecte de papier à recycler par la méthode du tri sélectif a été étendue depuis 2010 à l'ensemble du siège administratif et ses sites externes.

Afin de soutenir cette action, une campagne d'affichage a été conçue avec l'ambition de sensibiliser les salariés au tri sélectif du papier et plus généralement aux enjeux du Développement Durable.

Sur la base du volontariat, la démarche a consisté à engager de nombreux salariés à prêter leur image. Il est important de souligner que les personnes participantes représentent tous les secteurs d'activités, l'ensemble des sites internes ou décentralisés, afin d'obtenir une notion identitaire et une implication accrue.

Les messages, porteurs des valeurs de solidarité, d'engagement écologique et social, ont été affichés, au fil du temps, dans l'ensemble des bâtiments et diffusés par le réseau informatique « intranet ».

Sur l'aspect de la gestion des déchets, cette démarche éco-citoyenne a permis de diminuer le volume de la collecte des déchets classiques (ordures ménagères) et d'en réduire la participation financière.



Cet engagement conclu sous forme de partenariat avec la société « La feuille d'érable » à vocation sociale agréée « entreprise d'insertion » par le Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, permet à la Carsat L-R d'agir en faveur de la requalification professionnelle et de la création d'emplois.



Fort de son succès, le tri sélectif est monté en puissance et a été étendu aux revues, abonnements, journaux.

Entretiens

Eric Trenquier
Service gestion immobilière



Jérôme Gonzalez
Service ARIO



1 Quels types de produits les agents de la Carsat L-R peuvent-ils déposer dans les containers de recyclage ?

Eric Trenquier - Jérôme Gonzalez : Avant tout du papier blanc qui est déposé par les agents dans les cartons de la feuille d'érable puis dans les containers au couvercle bleu.

Il est également proposé aux agents de la Carsat de déposer les cartouches d'imprimantes vides (et sans leur emballage) dans un carton prévu à cet effet à l'entrée du magasin de fournitures au rez-de-chaussée côté rue de la 32°.

Au même endroit, une boîte permet la récupération des piles usagées.

Enfin dans ce même hall, les agents ont à leur disposition un réceptacle pour le verre et un container au couvercle rouge prévu pour récupérer les revues, les magazines et les journaux.

2 Combien de points de collecte ?

ET - JG : Concernant le papier blanc, il existe 4 containers au bâtiment D, 9 au bâtiment C et 3 au bâtiment B.

3 Qui vient collecter ces produits recyclables et à quel rythme ?

ET - JG : La société « Feuille d'érable » passe collecter le papier blanc tous les mercredis. Pour tout le reste, c'est nous qui sollicitons nos partenaires (L'entreprise Balsalobre, Collectors.fr ou encore la CCE).

4 Comment jugez-vous le comportement des collaborateurs de l'organisme par rapport à ce mode de collecte diversifié ?

ET - JG : Une large majorité adhère complètement et suit scrupuleusement les quelques consignes liées à la récupération. Nous constatons quelques manquements mais *l'on peut dire que le personnel de la Carsat « joue le jeu »*. On nous interpelle même afin que ces initiatives soient développées.



Promouvoir le principe de la diversité à l'embauche

Promouvoir la diversité, c'est s'inscrire dans une démarche responsable de développement durable. En effet, que nous soyons seniors, en situation de handicap, hommes, femmes... la diversité dans l'entreprise est créatrice de richesse.

La Carsat L-R s'est engagée à garantir la diversité dans l'entreprise en excluant toutes formes de discrimination par le biais d'un accord signé avec les organisations syndicales et par l'intermédiaire d'une convention signée avec l'association FACE Hérault afin de l'accompagner dans cet effort de sensibilisation à la diversité et à la non-discrimination et l'égalité des chances.

L'objet de cet accord est de souligner l'engagement de tous pour la promotion de l'égalité des chances et de la diversité, de consolider les réalisations déjà avancées et définir de nouvelles actions.

L'ensemble du processus de recrutement, qu'il soit interne ou externe, est formalisé pour assurer la traçabilité des choix et décisions. Nous utilisons régulièrement la méthode de recrutement par simulation (MRS) recommandée par la HALDE afin de garantir l'exclusion de toutes formes de discrimination. Cela nous permet ainsi d'attirer et de recruter sur des critères exclusivement professionnels.

Cette méthode est adaptée à différents emplois de l'organisme, en particulier les activités de traitement de dossier et/ou de relations clients. Les exercices utilisés ont été affinés avec les Caisses nationales. En 2012 et 2013, des téléconseillers et des techniciens de tarification ont été recrutés par la MRS.



Journée de visite inter-entreprises
 Handibienveillance

La Carsat récompensée



Le 7 novembre 2013, la Carsat a reçu le prix du jury pour le département de l'Hérault, aux côtés de Véolia Eau, du concours «Handifférence» organisé par le réseau FACE et L'Association des Paralysés de France.

Dans le cadre de son programme « Handibienveillance », FACE proposait à ses adhérents de découvrir des exemples réussis d'actions concrètes en faveur des personnes en situation de handicap, au travers d'un cycle de visites inter-entreprises.

A la Carsat L-R, cette visite s'est déroulée le 11 avril 2013, en présence d'une vingtaine d'entreprises pour présenter notre expérience en matière de maintien dans l'emploi.

Ce prix récompense notre démarche de maintien dans l'emploi, dont nous assurons l'accompagnement tant auprès des entreprises que des salariés de notre organisme.

Il constitue une reconnaissance de l'implication de tous les collaborateurs et managers de la Carsat qui œuvrent au quotidien avec les instances représentatives du personnel, les équipes RH et la Direction pour la promotion de la diversité à la Carsat L-R.

Entretiens

Delphine Courté Téléconseillère
à la plateforme retraite



Eric Vernière Téléconseiller
à la plateforme retraite



1 Vous avez été recruté(e) par la méthode de recrutement par simulation, comment décririez-vous cette méthode ?

Delphine Courté : C'est une méthode qui permet un recrutement privilégiant les capacités sur un poste spécifique. Je pense que cette méthode de recrutement permet une sélection équitable.

Eric Vernière : Elle se différencie ainsi des critères «classiques» de recrutement basés sur l'expérience et le diplôme. Elle apporte une réponse personnalisée grâce à des exercices adaptés au poste de travail.

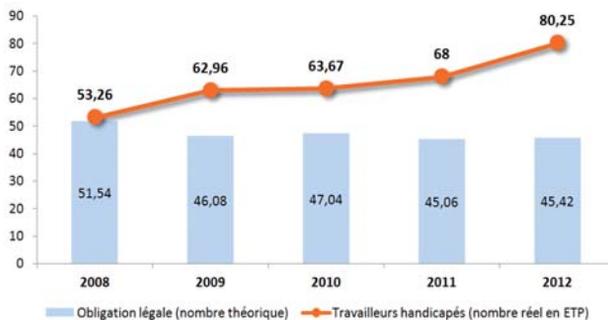
2 En quoi est-ce différent des tests «classiques» ? Est-ce que l'entretien qui suit votre sélection a été différent d'un entretien «classique» ? Si oui, sur quels points ?

DC : Effectivement, l'entretien d'embauche m'a paru différent de ceux que j'ai pu passer auparavant. J'ai vraiment ressenti une recherche sur mes capacités, mes réactions sur des situations courantes au poste de téléconseiller sur mon adaptabilité et mon intégration dans une équipe déjà en place. J'ai été très surprise de n'avoir eu aucune question directe sur ma personnalité, sur ma vie familiale.

EV : Contrairement aux tests «classiques» qui sont généraux et qui ne reflètent pas réellement les capacités à répondre aux besoins du poste, les tests pratiques de cette méthode recréent les conditions du poste de travail à pourvoir et mettent ainsi les candidats en situation. Ils s'appuient donc surtout sur la capacité à gérer les différentes situations rencontrées sur la plate-forme avec aussi une discussion sur les attentes de carrière au sein de la Carsat.

Emploi des travailleurs en situation de handicap

La Carsat ayant rempli ses obligations, 0 euro a été versé à l'AGEFIPH dans le cadre de la contribution obligatoire. En 2012, l'organisme comptait plus de 80 travailleurs handicapés au sein de ses effectifs (soit 10,6 %, selon le calcul de la DOETH).



Obligation légale : 6 % - Résultat Carsat L-R 2012 : 10,6 %

Depuis 5 ans, le renforcement et l'accompagnement des mesures mises en place en faveur de la reconnaissance des travailleurs handicapés par des actions de communication, de sensibilisation et une meilleure coordination des acteurs ont permis d'obtenir des résultats en constante progression. Grâce à l'implication de tous, des résultats significatifs ont été obtenus. Ils s'expriment notamment au regard de l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés avec une augmentation de 27 % en 5 ans des bénéficiaires.



Sommaire

Environnementale

Communication

Contexte

Plan-cadre

Editos

Implication dans la vie locale

Responsabilité Sociale interne

Gouvernance

Économique

Outil de suivi

Promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle

Mixité des noms de métier

Depuis août 2012 et afin de favoriser l'évolution des représentations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, l'ensemble des noms de métiers de la Carsat L-R s'affiche en version mixte sur les appels de candidature et offres d'emploi, les bulletins de salaire, référentiels, etc.

Formaliser la procédure de télétravail pour raisons médicales

La mise en œuvre du télétravail sur préconisations médicales est formalisée depuis 2011, au travers d'une procédure réalisée en collaboration avec les médecins du travail et le CHSCT.

9 personnes bénéficient de cette mesure.

Faire le point avec...

Le service GRH

Depuis la campagne des EAEA 2011, les salariés de 40 ans et plus ont la possibilité de demander des informations complémentaires ou d'être reçus en entretien avec le service GRH.

En 2011 :

- 46 salariés ont demandé un accompagnement dans leur projet professionnel,

- 87 salariés ont souhaité une information sur leur situation professionnelle.

En 2012, 34 agents ont bénéficié d'un entretien.

Les entretiens individuels retraite

Les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficient d'un entretien individuel retraite (EIR).

Cette proposition a intéressé 51 personnes en 2011 et 27 en 2012.

Les 3 axes du maintien dans l'emploi des salariés touchés par la maladie ou le handicap

La Carsat L-R a fait le choix de mener une politique active par une démarche d'accompagne-

ment individualisé qui vise à favoriser l'intégration et à préserver les compétences de ses salariés confrontés à la maladie ou au handicap.

L'accompagnement administratif

Le service GRH informe, oriente et conseille les salariés face aux formalités administratives autour de la maladie ou du handicap qui relèvent de deux législations distinctes (Sécurité sociale et Travail).

L'aménagement matériel

Les possibilités d'adaptation grâce à des aménagements matériels sont nombreuses mais leur coût est souvent important. Les services GRH et ARIO interviennent ensemble pour obtenir le meilleur prix et solliciter tous les financements extérieurs disponibles.

L'adaptation de l'organisation

L'organisation du travail est encore peu intégrée dans les préconisations médicales, alors même qu'elle offre une grande souplesse d'adaptation.

En 2012, 59 nouvelles situations ont été prises en charge dans ce cadre.

Entretiens

Claudine Parayre
Infirmière d'entreprise



Dominique Durand
Assistante sociale
société « Service Social Conseil »



1 Qu'est ce que le maintien dans l'emploi ?

Claudine Parayre : C'est permettre à un salarié affecté par une maladie ou un handicap de poursuivre son activité dans de bonnes conditions. C'est aussi lutter contre la désinsertion professionnelle.

Dominique Durand : Il faut noter que notre activité autour du maintien dans l'emploi a pris une part importante depuis la mise en place d'une cellule composée de l'infirmière, du médecin du travail, du service RH et moi-même.

2 Dans quelle mesure vos rôles sont-ils complémentaires ?

CP : C'est l'articulation de nos actions sur le versant social et l'accompagnement médical qui permet d'optimiser les prises en charge dans leur globalité.

DD : Lorsqu'une personne doit faire face à un problème médical, des répercussions peuvent survenir dans son environnement familial ou social, les ponts doivent exister entre nous, le dialogue est permanent.

3 Décrivez-nous l'environnement dans lequel vous travaillez...

CP : Il existe de nombreux acteurs dans la démarche « maintien dans l'emploi ». Je souhaite souligner le rôle prépondérant de la MDPH (ancienne Cotorep) qui décide de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé.

DD : Il est important de préciser que le handicap peut revêtir des formes très variées. Souvent, les situations sont invisibles aux yeux de l'entourage du salarié.

4 Comment détectez-vous les situations nécessitant votre intervention ? Quel est le rôle de l'écoute ?

CP : Là encore, nous rencontrons tous types de scénarios. Les salariés nous contactent directement ou via le médecin du travail.

DD : Un entretien avec un salarié est souvent révélateur afin de déceler vraiment les problèmes.

CP-DD : Nous rappelons à ce sujet que nos interventions sont soumises au strict respect du secret professionnel.

5 Que peut-on dire de la situation générale du maintien dans l'emploi dans notre organisme et de son avenir ?

CP : Le vieillissement de la population et le recul de l'âge de la retraite vont créer des situations de maintien dans l'emploi nouvelles auxquelles il faudra s'adapter.

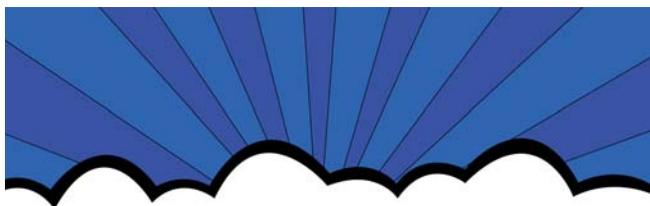
DD : Nos métiers sont essentiellement basés sur le contact, l'écoute et la confiance. Pour que jamais ce lien ne se brise, nous devons être attentives aux changements de notre société, ses lois et l'impact de ces changements sur les salariés de la Carsat L-R.

La Carsat L-R a fait le choix d'une politique active de maintien dans l'emploi d'une démarche d'accompagnement individualisé qui vise à favoriser l'intégration et à préserver les compétences de ses salariés confrontés à la maladie ou au handicap.



Sommaire Environnementale
 Communication Contexte Plan-cadre
 Editos Implication dans la vie locale
Responsabilité Sociale interne
 Gouvernance Économique
 Outil de suivi

Anticiper et accompagner les changements et les évolutions



L'organisme a réalisé des enquêtes auprès des salariés sur la vie au travail :

- lancement du baromètre social (questionnaire Karasek) en octobre 2010,
- à l'issue de l'enquête de 2009, un rapport a été établi sur le baromètre social et les membres du CHSCT ont décidé de créer une cellule de gestion des risques psycho sociaux pluridisciplinaire constituée du secrétaire du CHSCT, d'un membre par organisation syndicale, du médecin du travail, de l'infirmière et d'un membre du service GRH.

BAROMÈTRE SOCIAL 2012

Faire de la formation un levier de promotion de la responsabilité sociale

A la suite de la sensibilisation des membres du Comité de direction élargi proposée en 2011, la formation aux «enjeux de l'égalité de traitement et de la non-discrimination» par FACE Hérault a bénéficié à l'ensemble du service GRH, puis a été étendue à l'ensemble des managers en 2012 : 59 managers, soit 87 %, l'ont suivie.



Assurer le bien-être au travail de tous les salariés

Valoriser nos bonnes pratiques

En déclinaison de son projet d'entreprise, la Carsat L-R s'est engagée dans une démarche volontariste et participative. Elle permet aux salariés de prendre part aux projets et à leur mise en place pour leur donner un sens et innover.

Dans cette logique d'amélioration concertée, un groupe diversifié de 12 volontaires a formalisé le « guide des bonnes pratiques dans la relation professionnelle ». Il recense quelques principes essentiels, leur définition et des exemples d'application.

Dans un contexte d'évolution, ce guide, présenté sous une forme ludique et aérée, permet de rappeler les valeurs fondamentales qui animent les équipes et ainsi de renforcer le sens de l'action des salariés. En favorisant l'échange entre cadres et non-cadres, il permet également que se développe un dialogue constructif autour d'axes partagés.



Dispositif d'urgence

La procédure d'intervention en cas d'urgence a été mise à jour en 2009 et réactualisée en 2011, en partenariat avec les médecins du travail, le CHSCT, l'infirmière, les sauveteurs-secouristes et le service GRH. Le réseau des sauveteurs-secouristes du travail a été développé et tous les sites sont désormais équipés de défibrillateurs semi-automatiques.

Entretiens

Christelle Forest
Service social - Perpignan



Géraldine Garcia
Agence retraite - Carcassonne



- 1 Etiez-vous volontaires pour rejoindre le réseau des sauveteurs-secouristes du travail et quelle était votre motivation ?**

Christelle Forest : *Oui, j'étais volontaire suite à une proposition faite par la Carsat qui souhaitait à l'époque qu'il y ait des secouristes dans chaque antenne.*

Ma motivation était de pouvoir au moins garder mon sang-froid en cas d'accident et pouvoir aider les personnes par des gestes appris. J'avais de plus à cette époque ma fille en bas âge, il est toujours rassurant de savoir quoi faire en cas de problème.

Géraldine Garcia : *Je n'étais pas particulièrement volontaire car nous n'étions pas nombreux à ce moment-là.*

- 2 Les défibrillateurs cardiaques sont installés dans notre organisme depuis 4 ans maintenant. Avez-vous suivi une formation particulière concernant ce type d'appareils, leur utilisation est-elle compliquée ?**

CF : *Oui, à chaque recyclage nous revoyons la manière de se servir des défibrillateurs, l'utilisation est très simple et permettrait si besoin de se rassurer sur l'efficacité*

du massage cardiaque et tenir jusqu'à l'arrivée des secours.

GG : *On nous a montré le fonctionnement du défibrillateur lors de sa mise en place, le fonctionnement est simple.*

- 3 Avez-vous déjà eu l'occasion de vous servir du défibrillateur dans une situation d'urgence ?**

CF : *Non ! et heureusement... mais je n'aurais pas d'urgence hésitation à l'utiliser en cas d'arrêt respiratoire d'une victime.*

GG : *Non, à ce jour je n'ai pas eu à m'en servir pour une situation d'urgence.*

Participer aux projets économiques et sociétaux locaux

En partenariat avec la Préfecture de l'Hérault et son Secrétaire Général, chargé de la politique de la ville, nous accueillons dans nos locaux l'un des 5 délégués du Préfet. Son action vient en appui des politiques territoriales de l'Etat et s'intègre dans un ensemble déjà constitué d'acteurs, de projets, de réseaux, de dynamique locale dans les quartiers prioritaires du département. Interlocuteur des services déconcentrés de l'Etat, des collectivités territoriales, des associations et de tous les acteurs locaux, chaque délégué accompagne un territoire reconnu prioritaire dans le cadre de la politique de la ville.



Isabelle David Igel
 Déléguée du Préfet Quartiers
 Centre



Entretien

- 1 Déléguée du préfet, vous intervenez dans le cadre de la politique de la ville. Pouvez-vous nous en tracer les grandes lignes ?**

Je suis une interface entre l'Etat et les habitants des quartiers prioritaires. À ce titre, j'assume une quadruple mission de présence physique quotidienne dans les quartiers, une participation aux instances de concertation, de programmation et de décision d'interventions au sein des réseaux déjà constitués et une fonction de veille, d'alerte et de propositions pour une action renforcée de l'Etat.

- 2 Vos missions et votre implication dans la vie des quartiers vous amènent-t-elle à rencontrer des publics différents ?**

Oui. En grande majorité des habitants mais aussi des associations (des petites associations avec des bénévoles qui interviennent dans les quartiers : ex - ATD Quart Monde, des associations avec des salariés qui interviennent avec des professionnels).

Je suis également en contact avec les services de l'Etat (dans tous les domaines), la Ville de Montpellier, le Conseil Général, le Conseil Régional, la Communauté d'Agglomération, ou des services publics (Expl. CAF, CPAM, Carsat).

- 3 En quoi votre présence dans les locaux de la Carsat présente-t-elle un atout ?**

Les moyens logistiques mis à ma disposition me permettent d'organiser des travaux collectifs et des réunions car le quartier manque d'espaces de concertation permettant la coproduction d'actions tellement nécessaires dans la cohésion sociale.

- 4 Un maillage des quartiers existe-t-il dans notre agglomération ?**

Sept quartiers sont inscrits dans le contrat urbain de cohésion sociale, 3 bénéficient d'un délégué du Préfet (1 Centre, 1 Mosson et Hauts de Massane, 1 Petit Bard Cévennes Pergola).

- 5 Existe-t-il une corrélation entre vos missions et les missions de la Carsat L-R ?**

Oui, la mission de service public au service de tous.

Le Plan de déplacements de la Carsat L-R s'inscrit dans la logique des actions engagées en qualité d'employeur socialement responsable avec notamment notre adhésion au club des entreprises PDE. Il se situe à la croisée de l'axe social et de l'axe environnemental du développement durable :

- **Axe social**, avec un objectif de prévention du risque routier qui constitue l'une de nos principales missions.
- **Axe environnemental**, par la volonté de réduire les nuisances en privilégiant les moyens de transport les moins polluants.

Rebaptisé **PANDA** (Plan d'actions pour nous déplacer autrement), pour limiter la confusion avec certaines actions spécifiques, il bénéficie d'une meilleure visibilité auprès du personnel, par la mise à disposition dans Tout@Vous d'une synthèse des actions 2002-2012.

Afin de faire le point sur les évolutions et d'enrichir la réflexion, l'enquête périodique sur les habitudes de déplacements a été actualisée en avril 2012.



146 salariés ont participé à l'enquête, cet échantillon est représentatif de l'ensemble du personnel.

Ces résultats ont permis de mesurer les dernières évolutions de nos pratiques de déplacements et vont ainsi nous aider à repérer les nouvelles actions qui pourraient être mises en place dès 2013.

Les résultats en chiffres et les réponses aux remarques, questions et commentaires des salariés sont disponibles en ligne sur le portail *Tout@vous* depuis le 2 août 2012.

Dialoguer avec les acteurs locaux

Actions mises en œuvre en parallèle

La synthèse et la formalisation du PANDA 2002-2012 ont été l'occasion de mettre à jour les fiches « risque routier » et « risque trajet » du Document Unique (validé lors du CHSCT du 26 juin 2012). Les rubriques du livret d'accueil concernant les déplacements ont également été actualisées, dans le but de mieux sensibiliser les salariés dès leur arrivée, au risque routier et aux nuisances.

Enfin, le calendrier « développement durable » d'avril 2012 a fait la promotion des transports en commun urbains, celui de juillet a mis en valeur le vélo et l'édition de novembre portait sur le train.

Ce support facilite la valorisation des modes de transport alternatifs à l'usage du véhicule personnel sur un ton plus ludique.





Sommaire	Environnementale	Plan-cadre
Communication	Contexte	Implication dans la vie locale
Sociale interne	Editos	Économique
Gouvernance	Outil de suivi	

Inclure des clauses sociales et environnementales

Des clauses environnementales et sociales dans les marchés...

Lors de leurs créations ou de leurs renouvellements, la Carsat L-R intègre des clauses sociales et environnementales dans ses principaux marchés : nettoyage des locaux, achats de papiers et enveloppes....



Depuis plusieurs années, le marché d'entretien des espaces verts est confié à un centre d'aide par le travail : la Croix verte

Des objectifs

Environnementaux

Objectif de résultats déclinés :

- D'ici 2014, porter à 100% (70% fin 2012) l'achat de papier éco-responsable que ce soit en bureautique, en éditique (fournisseur interne ou externe) et en papier de communication (imprimeur interne ou externe). D'ici 2014, porter à 100% (60% fin 2012) les marchés de solutions d'impression (copieurs, imprimantes, consommables informatiques) intégrant l'utilisation de consommables remanufacturés.
- D'ici 2014, porter à 80% (60% fin 2012) le nombre de marchés de travaux comprenant au moins une clause environnementale.

Sociaux

Objectif de résultats déclinés :

- D'ici 2014, porter à 10% le nombre de marchés, comportant au moins 50% de main d'oeuvre, intégrant une clause sociale.

Objectif de suivi :

- Nombre d'unités bénéficiaires (Agefiph) acquises par l'intermédiaire de marchés réservés.
- Nombre d'heures de travail exécutées dans le cadre de clauses sociales (hors handicap).

Quelques résultats

- 100% de papier labélisé écoresponsable acheté,
- 33% de marchés avec des solutions d'impression intégrant l'utilisation de consommables remanufacturés,
- 16% de marchés intégrant des clauses environnementales.

Agir avec des entreprises éco-responsables

Les modes de consommation s'orientent différemment avec la prise en compte des critères environnementaux et sociaux.

Des achats responsables...

Les notions de coûts écologiques rattachés aux produits prises en compte (fabrication, transport, utilisation et élimination) amènent à considérer que la notion de prix ne reste pas le seul critère de référence d'attribution des achats ou du marché administratif.

Un accord-cadre signé par la Cnav, a pour objet l'acquisition et la livraison d'articles de bureau, de papier bureautique, de consommables informatiques et autres petites fournitures pour la Cnav et les Carsat. Le titulaire met à la disposition des organismes un outil en ligne pour la passation et le suivi des commandes et les moyens attendus de reporting et d'établissement de statistiques.

Un partenariat avec LYRECO

Effectif depuis 2011, cet accord-cadre permet à la Carsat L-R, dans le cadre de sa politique économique, de développer auprès de cette société son activité « achats » au travers d'une politique d'achats responsable (produits écolabellisés, papiers issus de forêts gérées durablement, consommables informatiques remanufacturés...)



Daniel Taulelle
Responsable Achats/Ordonnancements

Entretien

1 Quelle est votre contribution au développement durable dans notre organisme ?

Un des volets de mon activité professionnelle consiste à effectuer le suivi des indicateurs développement durable mis en place dans le cadre des objectifs fixés par la COG.

Ces suivis de consommation vont des consommables bureautiques aux consommables informatiques en passant par la mise en place de budgets alloués à chaque service.

2 Comment accompagnez-vous l'évolution des achats de fournitures ces dernières années ?

J'ai notamment un rôle de conseil sur l'achat de produits verts qui consiste à orienter les achats sur

des articles « achats responsables » en lien avec les entreprises pratiquant une politique DD, par la fourniture d'un catalogue restreint mais exhaustif d'articles recyclables...

3 Concrètement, pouvez-vous nous citer une action qui nous permet de réaliser des économies ?

Le projet de rationalisation du parc informatique est une action remarquable mise en place sur les matériels et consommables informatiques. La réduction du parc des imprimantes et le remplacement des photocopieurs par des imprimantes multifonctions en réseau par exemple, influent sur notre consommation de papier et de cartouches d'encre. Les résultats sont très encourageants.

Communication

Sommaire

Environnementale

Plan-cadre

Contexte

Implication dans la vie locale

Sociale interne

Editos

Économique

Gouvernance

Outil de suivi

Réaffirmer l'image d'une entreprise responsable

Tous les métiers sont à la Carsat Languedoc-Roussillon

des emplois en contact
direct avec le public :
conseiller(ère) retraite
en agence locale,
téléconseiller(ère), etc.

des fonctions
administratives liées
aux activités de « support » :
comptabilité, achats, GRH,
logistique, management, etc.

des métiers techniques
(ingénieur(e) conseil,
contrôleur(se) de sécurité au
travail, etc.) ou spécialisés
(assistant(e) social, par exemple).



Depuis 2010, la Carsat L-R a développé sa politique de communication de recrutement, en particulier à destination des publics les plus éloignés de l'emploi.

Evolution de la communication de recrutement

Depuis 2010, la Carsat L-R est invitée à participer au salon TAF (Travail Avenir Formation) de Montpellier. Notre stand y connaît une forte affluence, accueillant, chaque année, 4 à 500 visiteurs sur les 2 jours de salon. Il a ainsi été choisi pour illustrer l'article que Midi Libre a consacré au succès du salon en 2010. Depuis, l'organisme est également devenu un invité régulier du salon HandiJob et du Forum entreprises du CRIP (Centre de rééducation et d'insertion professionnelle).

A l'occasion de la 1^{re} participation de la Carsat L-R au salon TAF, le service communication a créé une identité visuelle autour du thème du nuancier de couleurs. Clairement identifiable et porteuse de sens, cette ligne graphique renforce notre communication de recrutement et affirme notre engagement en faveur de la prévention des discriminations. Elle se décline désormais sur nos offres d'emplois, diaporamas, kakémonos, flyers, etc.



Elodie Rivière

Gestion des compétences et des carrières
GRH

Entretien

1 Décrivez-nous une journée type de participation au salon TAF...

Dès notre arrivée le matin, nous sommes accueillis par le Pôle Emploi qui organise le salon. Avant la réception du public, nous partageons un petit déjeuner avec les représentants des entreprises présents eux aussi sur le salon afin de se rencontrer et d'échanger. Les portes s'ouvrent ensuite à 9h00 et nous recevons le public sans interruption jusqu'à 18h00.

2 Combien de personnes visitent le stand de la Carsat L-R ? Leurs profils sont-ils homogènes ?

Le stand de la Carsat L-R connaît un réel succès. Nous comptons en moyenne 400 visiteurs sur les deux jours que dure le salon. Les profils sont variés : nous rencontrons des femmes et des hommes demandeurs d'emplois, jeunes ou seniors, diplômés ou pas. Chaque rencontre est une nouvelle expérience.

3 Avez-vous participé à l'élaboration des supports de communication proposés pour cet événement ?

Je n'ai pas personnellement participé à la conception il y a trois ans. Je collabore toutefois à la mise à jour régulière de ces supports.

Promouvoir le développement durable à la Carsat

Campagne 2010/2011 sur le recyclage de papier en partenariat avec la feuille d'érable



Espace dédié à l'information concernant le développement durable sur le portail interne



Calendriers accompagnant la parution du journal interne «Tous Azimuts» en 2012, qui ont permis de mettre en avant différentes informations ou actions à l'issue du bilan carbone dans notre organisme.



Calendrier 2013 indiquant les 6 axes du développement durable et le projet d'entreprise distribué au personnel





Annexes

Le plan cadre 2011 / 2014





	Enjeux	Objectifs de résultats	Objectifs de suivi	Échéances
Responsabilité de gouvernance	Enjeu 1 : Inscrire le développement durable dans la stratégie globale de l'organisme	Porter à 100% le nombre d'organismes (y compris les établissements publics, l'Ucanss) ayant nommé un chef de projet ppeement durable (identifié par sa caisse nationale, positionné auprès de la Direction et visible sur l'organigramme de son organisme, dont la responsabilité peut se coupler avec d'autres fonctions).	% d'organismes ayant désigné un groupe de travail développement durable inter services pour suivre et coordonner la démarche	Fin 2011
			Nombre de réunions d'information des conseils, conseils d'administration, instances représentatives du personnel, man agers..., consacrées à ce sujet	Fin 2011
			% de dirigeants et managers ayant des objectifs annuels de développement durable	Fin 2011
	Enjeu 2 : Evaluer la maturité des organismes dans la démarche de développement durable	Porter à 100% le nombre d'organismes ayant élaboré et mis en oeuvre un plan local de développement durable en cohérence avec son contrat de gestion		2013
	Enjeu 3 : Rendre compte annuellement des conséquences sociales, environnementales et économiques de son activité	Porter à 100% le nombre d'organismes (y compris établissements publics, Ucanss) réalisant un rapport développement durable annuel spécifique enrichi d'un rapport coûts/avantages de la mise en oeuvre du plan		Fin 2012
			Porter à 100% le nombre d'organismes locaux ayant alimenté pour la fin du mois de mars, l'outil de reporting proposé par sa caisse nationale	2013
Faire paraître le rapport de développement durable interbranches de l'année n -1 en mai de l'année n			2014	
Responsabilité environnementale	Enjeu 1 : Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement (base 2009)	D'ici 2014, réduire de 16% (9% d'ici 2012) les émissions de gaz à effet de serre produites par les bâtiments et les activités de l'ensemble des organismes de Sécurité sociale.	Energie : % des bâtiments en pleine propriété ayant réalisé des travaux leur permettant de reclasser leur bâtiment dans une classe supérieure (étiquette énergie)	2012 et 2014
		Energie : D'ici 2014, réduire au minimum de 12% (6% en 2012) les consommations d'énergie de l'ensemble des organismes de Sécurité sociale (en portant particulièrement l'attention sur l'éclairage, le chauffage, la climatisation et la bureautique).		
		Transports : D'ici 2014, réduire de 12% (6% en 2012) les émissions de gaz à effet de serre engendrés par les déplacements professionnels (Cet objectif nécessite de suivre le nombre de kilomètres parcourus en voiture, avion et train. Ce nombre de kilomètres est ensuite multiplié par les facteurs moyens nationaux fixés par l'Ademe et qui seront indiqués dans l'outil de reporting)		
		Déchets : D'ici 2014, porter à 100% (80% fin 2012) le nombre d'organismes ayant mis en place un plan de traitement des déchets qui identifie les déchets jetés ainsi que les filières de traitement possible. D'ici 2014, recycler - traitement et/ou valorisation - 90% (75% à 2012) de la quantité de déchets de papier et de cartons.		
		Eau : D'ici 2014 réduire de 8% (4% fin 2012) la consommation d'eau de l'Institution	Energie : Suivi de l'indice de performance énergétique moyen soit consommation en énergie primaire dans l'année (KWH énergie primaire par an) par rapport à la surface en m2 (Surface hors oeuvre nette) ou en KWH énergie primaire par an en valeur absolue	2012 et 2014
		Papier : D'ici 2014, réduire de 14% (7% fin 2012) le papier bureautique, éditique et papier de communication acheté pour les impressions réalisées en interne à l'organisme		
	Enjeu 2 : Favoriser la mobilité durable	D'ici 2014, porter à 80% (60% fin 2012) le nombre de véhicules propres (- de 130g de CO2/km et moins) sur l'ensemble de la flotte automobile en propriété ou en location	% de sites équipés en visioconférence.	2012 et 2014
		D'ici 2014, porter à 100% (98% fin 2012) le nombre de véhicules propres (selon les normes en vigueur) acquis ou loués dans l'année	% d'organismes ayant mis en place un Plan de déplacement d'entreprise	2012 et 2014
		Par rapport à 2009, stabiliser le nombre de véhicules (achetés ou loués) constituant la flotte. Cet objectif sera ajusté en fonction des conclusions attendues fin 2010 de l'étude des flottes automobiles au sein de l'Institution menée par l'Observatoire des achats ainsi que des évolutions en cours des modes de gestion des flottes au sein de chaque branche	% d'agents formés à l'éco conduite par rapport au nombre d'agents utilisant un véhicule dans l'exercice de leur fonction	
Enjeu 3 : Développer l'accessibilité des bâtiments aux personnes handicapées	D'ici 2014, porter à 75% (50% fin 2012) le nombre de bâtiments mis en conformité avec la réglementation relative à l'accessibilité des personnes handicapées, prioritairement les espaces dédiés à l'accueil.		2012 et 2014	

Responsabilité sociale interne

Enjeu 1 : Promouvoir le principe de la diversité à l'embauche	Porter à 100% le nombre d'organismes ayant mis en oeuvre une des méthodes et/ou un des outils (cités ci-contre) favorisant la diversité à l'embauche	% d'organismes ayant recours à la Méthode de recrutement par simulation	2014
		% d'organismes ayant recours à des partenariats avec les opérateurs locaux de l'emploi (Maison de l'emploi, Pôle emploi, Cap emploi, association spécialisée, etc.)	2014
		% d'organismes ayant procédé à un diagnostic de leur processus de recrutement	2014
	D'ici 2014, réduire de 20% (par rapport à 2009) la contribution Agefiph/FIPHP de la Sécurité sociale	% d'organismes respectant les obligations légales d'embauche de travailleurs handicapés	2014
		Nombre de marchés passés avec des Esat (Etablissement et service d'aide par le travail) ou des entreprises adaptées	2014
Enjeu 2 : Promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle		Egalité hommes femmes : % de femmes par niveau de responsabilité.	
		Rémunération : % de salariés à temps partiel bénéficiant d'une promotion	
		Rémunération : % de salariés de 45 ans et plus bénéficiant d'une promotion	
		Rémunération : Comparaison des niveaux de rémunération entre hommes et femmes à niveau de qualification équivalent	
		Recrutement : Suivi du % de recrutement des 45 – 49 ans, des 50 – 54 ans et des 55 ans et plus par branche	
		Accès à la formation : Nombre de jours moyen de formation suivis par les travailleurs handicapés	
		Accès à la formation : Nombre de jours moyen de formation suivis par les salariés en seconde partie de carrière (45 ans et plus)	
Enjeu 3 : Faire de la formation un levier de promotion de la responsabilité sociale	Former 80% des DRH ou RRH aux questions de diversité, égalité des chances et égalité de traitement	% des managers (y compris agents de direction) ayant suivi une formation dispensée par le Réseau institutionnel de formation ou équivalent sur nombre total de managers	2014
		% des agents en contact avec le public ayant suivi une formation dispensée par le Réseau institutionnel de formation ou équivalent sur nombre d'agents en contact avec le public	2014
Enjeu 4 : Assurer le bien être au travail de tous les salariés		Travail sur écran et Troubles musculo-squelettiques : % des personnels ayant suivi une action de sensibilisation sur ces risques professionnels	
		Risques routiers : % des personnels itinérants ayant suivi un stage	
		Risques psycho sociaux (RPS) : % d'organismes ayant intégré les RPS dans leur document unique et ayant mis en place un plan d'actions	
Enjeu 5 : Anticiper et accompagner les changements et les évolutions		Evolution des réseaux : % des personnels concernés ayant bénéficié d'un entretien d'information et d'orientation	
		Reprise d'activité après une longue absence (à partir de 5 mois) : % d'organismes ayant mis en place un dispositif formalisé de retour après une longue absence	
		Ecoute des personnels : % d'organismes ayant mis en place un dispositif régulier permettant l'échange et l'expression des salariés (ex : baromètre social institutionnel, enquêtes, Intranet, réunions...)	

Responsabilité économique	Enjeu 1 : Faire de la commande publique, un levier important de la responsabilité sociétale de la Sécurité sociale	Atteindre 50% (25% fin 2012) des marchés avec des clauses sociales ou environnementales		2012 et 2014
		D'ici 2014, porter à 100% (70% fin 2012) l'achat de papier éco responsable que ce soit en bureautique, en éditique (fournisseur interne ou externe) et en papier de communication (imprimeur interne ou externe)		2012 et 2014
	Enjeu 2 : Participer par l'achat à réduire l'impact environnemental de nos activités	D'ici 2014, porter à 100% (60% fin 2012) les marchés de solutions d'impression (copieur, imprimantes, consommables informatiques) intégrant l'utilisation de consommables remanufacturés consommables informatiques intégrant l'utilisation de consommables remanufacturés		2012 et 2014
		D'ici 2014, porter à 80% (60% fin 2012) le nombre de marchés de travaux comprenant au moins une clause environnementale		2012 et 2014
Enjeu 3 : Participer par l'achat à l'insertion des publics éloignés de l'emploi et des personnes en situation de handicap	Porter à 10% le nombre de marchés, comportant au moins 50% de main d'oeuvre, intégrant une clause sociale	Nombre d'unités bénéficiaires (Agefiph, FIPHPF) acquises par l'intermédiaire de marchés réservés		2014
		Nombre d'heures de travail exécutées dans le cadre de clauses sociales (hors handicap)		2014
Implication dans la vie locale	Enjeu 1 : Dialoguer avec les acteurs locaux	Promouvoir un dialogue visant à l'enrichissement des deux parties	Avec les associations ou entreprises implantées sur le territoire : Afin d'oeuvrer dans le sens de : l'insertion sociale et professionnelle, l'équilibre vie privée vie professionnelle, le recyclage des déchets, les économies d'énergie, la progression du domaine (participation à des clubs locaux ou régionaux) etc.	
			Avec les usagers : Par la prise en compte des besoins et attentes des communautés installées sur le territoire et notamment par la constitution d'un comité d'usagers Pour participer à l'éducation au développement durable des usagers et notamment par le biais de plaquettes ou d'exposition et par exemple sur la santé et la sécurité ou sur tout autre sujet. Par l'ouverture de l'espace de l'organisme aux riverains et notamment aux jeunes (mise à disposition de zones d'exposition par exemple). Par la promotion des actions visant à limiter les déplacements et les trajets des usagers	
	Enjeu 2 : Participer aux projets économiques et sociétaux locaux	S'inscrire dans la dynamique locale	Avec la ou les collectivité(s) territoriale(s) : Au travers de L'inscription dans l'agenda 21 de la collectivité, L'inscription dans le schéma local de recyclage des déchets, L'inscription dans le schéma local d'accessibilité	
Avec la société de transport urbain : Au travers de: La réalisation d'un plan de déplacement d'entreprise, Le déplacement d'un arrêt de bus, L'installation d'une station de vélo en libre service, La négociation sur la fréquence des bus				
Avec les partenaires réguliers de l'organisme : Dans le cadre de la contractualisation donnant lieu à une subvention, inciter les partenaires réguliers de l'organisme à intégrer des critères de développement durable dans leurs projets				

<p>Implication dans la vie locale</p>	<p>Enjeu 3 : Favoriser l'engagement des personnels dans des actions citoyennes</p>	<p>Répondre aux attentes des salariés de plus en plus attachés aux valeurs véhiculées par le développement durable</p>	<p>l'insertion des jeunes notamment dans les zones rurales et les quartiers sensibles, la lutte contre l'exclusion, l'insertion des personnes handicapées, la protection de l'enfance, le développement ou la préservation de l'environnement, sont autant de sujet sur lesquels les organismes peuvent engager leurs personnels à s'investir sur le territoire ou à l'étranger (notamment par le biais de congés solidaires).</p>	
<p>Communication</p>	<p>Enjeu 1 : Inscire le développement durable dans la culture de l'organisme</p>	<p>Relayer le plan cadre au travers du kit de communication proposé Mettre en place un plan de communication du plan local de développement durable Se faire l'écho des objectifs de sensibilisation fixés en responsabilité sociale et environnementale sur la sensibilisation des personnels aux questions de diversité, de Troubles musculo squelettiques et de Risques psychosociaux et aux question d'éco responsabilité</p>		
	<p>Enjeu 2 : Créer et maintenir une dynamique autour du développement durable</p>	<p>Créer des événements réguliers et/ou se faire écho des événements nationaux Afficher les résultats de l'organisme (notamment au travers du rapport développement durable annuel) Partager les actions mises en oeuvre Organiser un échange régulier avec les parties prenantes de l'organisme</p>		
	<p>Enjeu 3 : Réaffirmer une image d'entreprise responsable</p>	<p>Informé régulièrement la presse locale sur les résultats de l'organisme et les actions mises en oeuvre Présenter les actions mises en oeuvre par l'organisme dans les supports médias à destination des publics et des partenaires Participer à des clubs régionaux d'échanges Etablir des partenariats avec les établissements d'enseignement (information sur les métiers, accueil de stagiaires, accueil de jeunes publics)</p>		





Annexes

Le rapport Perl's 2012

Tableaux de synthèse



Tableau de synthèse PERL'S pour V34R CARSTAT du Languedoc-Roussillon

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	Evolution de 2012 par rapport à 2011	Evolution de 2012 depuis la première année du plan cadre	Objectif du plan cadre
PARTIE GOUVERNANCE										
ENJEU 1	Inscrire le DD dans la stratégie globale des organismes	Nombre de réunions d'information consacrées au DD		10	10			0,00 %	-	
ENJEU 2	Evaluer la maturité des organismes dans la démarche de DD	% de managers (niveaux 8 et 9) ayant des objectifs annuels de DD		6,00 %	6,00 %			0,00 %	-	
ENJEU 3	Rendre compte annuellement des conséquences sociales, environnementales et économiques de son activité	Mise en oeuvre d'un plan local de DD		non	non			-	-	
		Réalisation d'un rapport DD spécifique		oui	oui			-	-	
		Validation du rapport DD spécifique		non	non			-	-	

PARTIE ENVIRONNEMENT

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Evolution de 2012 par rapport à 2011	Evolution de 2012 depuis la première année du plan cadre	Objectif du plan cadre
Caractéristiques du bâtiment									
Nombre de bâtiments (propriété, copropriété, location et oc. gratuit)	19	19	20	20	19		0,00 %	5,26 %	
Surface SUB (m²)	25309	25309	25309	25309	24937		0,00 %	0,00 %	
Effectifs personnes physiques au 31.12	1459	741	748	727	0		-2,81 %	-50,17 %	
ENJEU 1a									
Réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement									
Consommation d'énergie non corrigée (GWh)	5.398	5.151	3.302	3.462			4,85 %	-35,87 %	
Consommation d'énergie corrigée par rapport au DJU 2009 (GWh)	5.398	4.842	3.448	3.416			-0,93 %	-36,72 %	-12% en 2014
Coût total (euros)	415860	506274	272218	322176			18,35 %	-22,63 %	
Consommation d'énergie (KWh) par agent	3699,79	6594,41	4609,63	4698,76			1,93 %	27,00 %	
Consommation d'énergie (KWh) par m² de surface	213,28	191,32	136,24	134,97			-0,93 %	-36,72 %	
Nombre de bâtiments ayant bénéficié d'un DE (Diagnostic Energétique)	4	4	3				-100,00 %	-100,00 %	
Emissions de GES engendrés par les déplacements professionnels (tonne eq CO2)	241,118	246,975	328,016	309,484			-5,65 %	28,35 %	-12% en 2014
Quantité totale de déchets produits (tonne)	952,06	693,2	136	132,72			-2,41 %	-86,06 %	
Mise en place d'un plan de traitement des déchets	3	3	3	3			-	0,00 %	
% de déchets recyclés	18,56 %	20,63 %	77,06 %	76,49 %			-0,74 %	312,12 %	
Emissions de GES produites par l'ensemble des bâtiments et des activités (tonne eq CO2)			100 %	100 %			0,00 %	-	90% en 2014
			3159,423	3139,95			-0,62 %	-	-16% en 2014
ENJEU 1b									
Réduire notre impact sur les ressources terrestres									
Consommation d'eau (m3)	8210	6203	2606	2706			3,84 %	-67,04 %	-8% en 2014
Coût total eau (euros)	19531	17935	6389	8662			34,01 %	-56,16 %	
Consommation d'eau par agent (m3)	5.627	8.371	3.484	3.722			6,83 %	-33,85 %	
Achat de papier (tonne)	41,19	35,59	39,78	43,84			10,21 %	6,43 %	-14% en 2014
soit un équivalent en nombre de ramettes A4	16475	14236	15912	17536			10,21 %	6,44 %	
Consommation papier: par agent (nb de feuilles)	5646	9606	10636	12061			13,40 %	113,62 %	

PARTIE ENVIRONNEMENT

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Evolution de 2012 par rapport à 2011	Evolution de 2012 depuis la première année du plan cadre	Objectif du plan cadre
ENJEU 2 Favoriser la mobilité durable	% de véhicules propres de la flotte automobile en propriété ou en location (<130g CO2/km)	41.18 %	41.18 %	46.67 %	42.86 %		-8,16 %	4,08 %	80% en 2014
	% de véhicules propres nouvellement acquis ou loués (<130g CO2/km)			100 %	100 %		0,00 %	-	100% en 2014
	Nombre de véhicules de la flotte automobile	17	17	15	14		-6,67 %	-17,65 %	Stabilisation
	Distance parcourue en voiture (déplacements professionnels) (km)	907679	867110	1187373	1119908		-5,68 %	23,38 %	
	Distance parcourue en train (km)	1027145	922626	1050770	1041192		-0,91 %	1,37 %	
	Distance parcourue en avion (km)	108031	177015	172774	167679		-2,85 %	55,21 %	
	% de sites équipés en visioconférence	5,26 %	5,26 %	5 %	5 %		0,00 %	-4,94 %	
	Mise en place d'un plan de déplacement d'entreprise	oui	oui	oui	oui		-	-	
	% d'agents formés à l'écoconduite			0 %	0 %		-	-	
	% de bâtiments conformes à la réglementation relative à l'accessibilité des personnes handicapées			66,67 %	68,42 %		2,62 %	-	75% en 2014
ENJEU 3 Développer l'accessibilité des bâtiments aux personnes handicapées			100,00 %	100,00 %		0,00 %	-	-	

PARTIE SOCIAL

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Evolution de 2012 par rapport à 2011	Evolution de 2012 depuis la première année du plan cadre	Objectif du plan cadre
ENJEU 1 Promouvoir le principe de la diversité à l'embauche	Recours à la MRS		oui	oui			-	-	
	recours à des partenariats avec les opérateurs locaux de l'emploi		oui	oui			-	-	
	Diagnostic du processus de recrutement		non	oui			-	-	
	Contribution AGEFIR/PIPHFP (euros)	0	0	0	0		-	-	-20% en 2014
	Respect des obligations légales d'embauche de travailleurs handicapés			oui	oui			-	-
ENJEU 2 Promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle	Nombre de marchés passés avec des ESAT ou des entreprises adaptées		1	2			100,00 %	-	
	% de femmes sur la totalité des effectifs	0 %	0 %	71,45 %	72,25 %		1,12 %	-	
	dont niveaux 5A à 7	66,5 %	71,56 %	68,7 %	73,52 %		7,02 %	10,56 %	
	dont niveaux 8 et 10	0 %	0 %	53,33 %	39,13 %		-26,63 %	-	
	dont agents de direction	20 %	20 %	20 %	25 %		25,00 %	25,00 %	
	dont praticiens conseils	0 %	0 %	0 %	0 %		-	-	
	dont ingénieurs conseils	0 %	0 %	30 %	30 %		0,00 %	-	
	dont personnel soignant, éducatif et médical des établissements et oeuvres			0 %	0 %		-	-	
	% de salariés bénéficiant d'une promotion			8,16 %	6,91 %		-15,32 %	-	
	dont salariés à temps partiel			0 %	4,26 %		-	-	
	dont salariés > 45 ans			0 %	0,77 %		-	-	
	Nombre de jours moyens de formation			3,12	0		-100,00 %	-	
	dont travailleurs handicapés			0	0		-	-	
dont salariés > 45 ans			0	0		-	-		

PARTIE SOCIAL

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Evolution de 2012 par rapport à 2011	Evolution de 2012 depuis la première année du plan cadre	Objectif du plan cadre
ENJEU 3 Faire de la formation un levier de promotion de la responsabilité sociale			100 %	0 %			-100,00 %	-	80% en 2014
% de DRH et RRH formés aux questions de diversité, égalité des chances et égalité de traitement									
% de managers ayant suivi une formation			0 %	74,36 %			-	-	
% d'agents en contact avec le public ayant suivi une formation			0 %	0 %			-	-	
ENJEU 4 Assurer le bien-être au travail de tous les salariés			0 %	0 %			-	-	
% de salariés ayant suivi une action de sensibilisation sur le travail sur écran									
% de salariés ayant suivi un stage sur les risques routiers			0 %	0 %			-	-	
% de salariés ayant suivi une action de sensibilisation sur les TMS			0 %	0 %			-	-	
Intégration des risques psycho-sociaux dans leur document unique et mise en place d'un plan d'action RPS			oui	non			-	-	
ENJEU 5 Anticiper et accompagner les changements et les évolutions				non			-	-	
Mise en place un dispositif formalisé de retour après une longue absence (> 5 mois)									
Mise en place d'un dispositif régulier permettant l'échange et l'expression des salariés				oui			-	-	

PARTIE ECONOMIE

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Evolution de 2012 par rapport à 2011	Evolution de 2012 depuis la première année du plan cadre	Objectif du plan cadre
ENJEU 1 Faire de la commande publique un levier important de la responsabilité sociale de la Sécurité Sociale			7.41 % 3.7 %	0 % 15.79 %			-100,00 % 326,76 %	- -	50% en 2014 50% en 2014
ENJEU 2 Participer par l'achat à réduire l'impact environnemental de nos activités	71,26 %	100 %	100 %	100 %			0,00 %	40,33 %	100% en 2014
ENJEU 3 Participer par l'achat à l'insertion des publics éloignés de l'emploi et des personnes en situation de handicap			33,33 %	33,33 %			0,00 %	-	100% en 2014
			0 %	0 %			-	-	80% en 2014
			60 %	0 %			-100,00 %	-	10% en 2014
				0,28			-	-	
			560	560			0,00 %	-	



Assurer la retraite et protéger la santé

Carsat Retraite
& Santé
au travail
— Languedoc-Roussillon —



La Carsat est un organisme de Sécurité sociale