

# Rapport d'activité 2010

Développement durable



CAISSE D'ASSURANCE  
VIEILLESSE INVALIDITE  
ET MALADIE  
DES CULTES



cavimac



# SOMMAIRE

• L'Edito du Directeur de la Cavimac	4
• Gouvernance : conduite de la démarche	5
■ Un engagement durable !	6
■ Les travaux menés en 2010	6 - 8
• L'Accompagnement au changement	9
■ Passez au durable, ça marche !	10
■ Quel prix pour le développement durable ?	10
■ Vers un déménagement durable !	11
• Les impacts sur l'organisation	13
■ Impacts sociaux	14
■ Impacts environnementaux	15
■ Synthèse	16 - 19
• Perspectives de l'année 2011	21
■ Conduite de la démarche	22
■ Communication	22
■ Social	23
■ Environnemental	23
■ Economique	23
• Les jalons d'une démarche durable !	24



Jean Dessertaine - Directeur de la Cavimac

## L'Edito du Directeur de la Cavimac

Intégrer les enjeux du développement durable dans les stratégies de gestion et de management de l'organisme est un souci constant que j'ai voulu inscrire dès 2007 comme une mission à part entière de la Cavimac.

Depuis 4 ans et de concert avec les autres régimes nationaux de Sécurité sociale, la Cavimac a donc intégré dans son mode de fonctionnement la démarche développement durable.

Pourquoi cette volonté ?

Tout d'abord, pour contribuer à la démarche globale de l'Institution Sécurité sociale dont les valeurs portées, telles la solidarité, la dignité des personnes, leur intégrité et l'égalité en terme de justice sociale, sont par nature des valeurs de développement durable.

Nos missions s'inscrivent dans la durabilité et interrogent constamment notre société. Le débat récent sur les retraites est l'un des nombreux exemples illustrant la volonté d'inscrire un système de protection sociale sur un mode durable avec le souci de prise en compte des générations futures.

Ensuite, pour accompagner les évolutions de l'organisation de la Caisse imposées par les changements techniques, réglementaires et la recherche d'efficacité. Ainsi, la Cavimac, en tant qu'organisation de travail, a décidé de s'appuyer sur le concept de développement durable et d'en faire un outil à part entière de ses décisions d'évolution. Les enjeux environnementaux et ceux relatifs à la promotion des conditions de travail équitables et satisfaisantes ont été inclus aux réflexions. Cela a permis une approche

responsable et solidaire des solutions en donnant tout son sens à l'instauration du nouveau projet d'entreprise.

Enfin, de par la population d'assurés dont elle a la charge, il était naturel pour la Cavimac d'initier et de promouvoir une politique de développement durable volontariste tant les valeurs de solidarités durables trouvent un écho particulier auprès des ressortissants du régime des cultes.

Fidèle à la stratégie qu'elle s'est fixée, la Cavimac a poursuivi en 2010 une démarche active en participant aux travaux pilotés par l'Ucanss pour l'élaboration du nouveau Plan de développement durable de la Sécurité sociale pour la période 2011-2014.

Ce nouveau Plan est un marqueur important de l'évolution de la démarche au sein de l'Institution Sécurité sociale dans lequel la Cavimac s'est pleinement investie.

Son périmètre est ambitieux puisqu'il couvre la responsabilité sociétale des organisations : responsabilités sociale, économique, environnementale et principes de gouvernance et d'implication dans la vie locale.

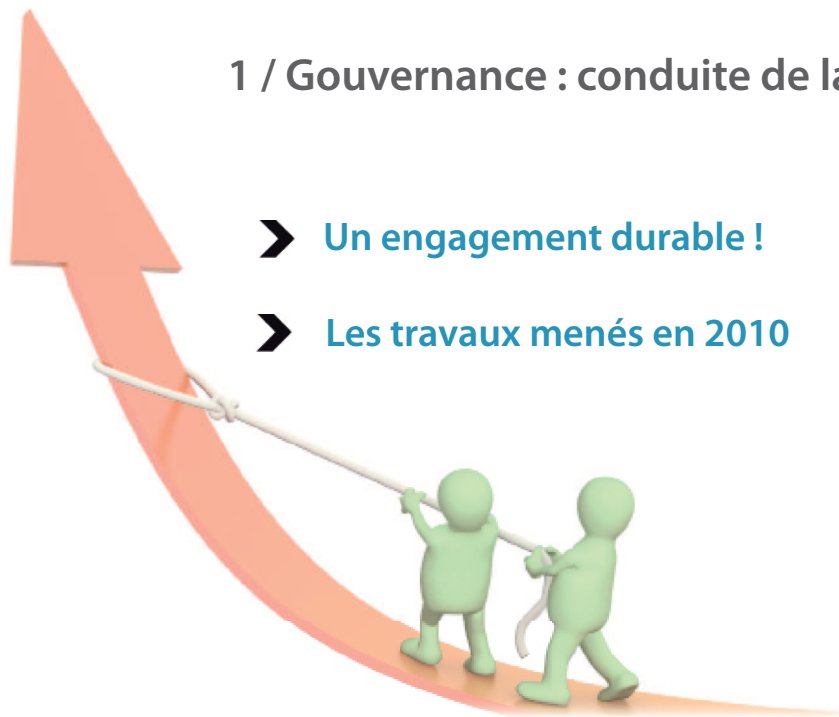
La Caisse va donc dès 2011 assurer la mise en application des objectifs fixés par ce nouveau Plan et intensifier son offre de service auprès des différents régimes spéciaux pour assurer une appropriation de la démarche.

Au final, il faut aussi dire que l'adhésion et la participation active de tous les collaborateurs à une gestion durable donne tout son sens à notre mission de Sécurité sociale.

# GOVERNANCE

## 1 / Gouvernance : conduite de la démarche

- Un engagement durable !
- Les travaux menés en 2010



## Un engagement durable !

Le développement durable n'est pas un concept nouveau pour la Cavimac puisque depuis 2007 le régime des cultes a souhaité l'inscrire dans le projet d'entreprise.

Comme suite logique à cette volonté initiale, la Convention d'Objectif et de Gestion pour la période 2009 à 2012 négociée avec l'Etat est venue concrétiser cet engagement.

Des objectifs précis ont été définis qui concernent principalement les axes social et environnemental.

<b>Axe social</b>
Prévention des risques psychosociaux
Politique en faveur des personnes handicapées
Prévention des discriminations au travail et à l'embauche

<b>Axe environnemental</b>
Réduction de la consommation de papier de 5% par an jusqu'en 2012
Réduction de 2% en 2009 et 2010 puis 3% en 2011 et 2012

L'organisme veille à la mise en œuvre et au suivi de ces objectifs avec la même rigueur que celle portée à ses autres missions.

Cette volonté a permis de donner tout son sens à la démarche en la crédibilisant auprès des publics internes.

D'autres engagements ont été ajoutés dans le cadre de l'accord d'intéressement.

La Caisse a par ailleurs poursuivi ses actions sur l'axe économique en intégrant des clauses environnementales et/ou sociales à ses marchés publics.

L'année 2010 a constitué une année charnière pour la Cavimac dans la conduite de sa démarche puisque l'organisme a finalisé son engagement au niveau national en participant aux côtés des autres régimes nationaux aux travaux menés pour la rédaction du nouveau Plan cadre de sécurité sociale pour la période 2011-2014.



## Les travaux menés en 2010

### > Au sein de l'inter-régimes



### Le nouveau Plan cadre Sécurité Sociale

La Cavimac a donc pris part en tant que représentant des régimes spéciaux à l'ensemble des groupes de travail menés sous l'égide de l'Ucanss.

Ce nouveau Plan a été réalisé par un comité de pilotage, composé des caisses nationales du Régime Général, de la caisse nationale du Régime Social des Indépendants, de la Cavimac, du CRFP de Strasbourg - représentant du Réseau institutionnel de formation - de l'EN3S et de la Direction de la Sécurité sociale.

La Cavimac a veillé à ce que ces objectifs puissent être largement partagés par l'ensemble des acteurs.

Dans son rôle de représentant des différents régimes spéciaux, elle a organisé la remontée régulière de l'information auprès d'eux et initié des groupes de travail en vue de fédérer l'adhésion du plus grand nombre à la démarche.

La Cavimac va poursuivre sa contribution en participant à toutes les instances inter-régimes. Son engagement lui permet de devenir un acteur écouté, et une force de proposition dans le domaine.

## Le Benchmark

La Direction de la Sécurité Sociale a souhaité intégrer dès 2008 le suivi d'indicateurs de développement durable dans ses travaux «benchmark».

Depuis novembre 2010, la Cavimac s'est vu confier le pilotage du groupe d'analyse sur le domaine développement durable.

Ce groupe a pour but d'évaluer l'état d'avancement des travaux en cours, de répondre et de devancer les éventuels problèmes, d'analyser et de débattre sur les indicateurs, et d'explorer de nouveaux thèmes. Les indicateurs étudiés sont basés essentiellement sur des données environnementales commentées pour permettre leur interprétation et compréhension.

A partir de 2010, le groupe a décidé d'explorer par le biais d'un zoom thématique annuel de nouveaux thèmes portant sur un sujet qu'il juge important. Par exemple : réflexion sur le thème de l'accueil et de l'accès à l'information des publics en situation de handicap.

La Cavimac exerce son rôle de pilote en organisant et en animant les travaux du groupe et en veillant à coordonner les propositions de chacun des régimes. Elle veille à la remontée des résultats, à leur consolidation et synthèse en vue de leur validation et de leur publication dans le rapport annuel du groupe «benchmark».

Avec la mise en application du nouveau Plan 2011-2014, le groupe a décidé de conserver les mêmes indicateurs de suivi sur le domaine environnemental en les faisant converger vers les méthodes

définies dans le cadre des travaux Ucanss.

La Cavimac en tant que pilote du groupe veillera à la cohérence de la démarche «benchmark» avec celle du Plan 2011-2014. Les thématiques abordées chaque année seront issues des réflexions connexes au Plan 2011-2014.



### > A la Cavimac

La démarche en interne reste pilotée par un Chef de projet clairement identifié et positionné en tant que tel dans l'organigramme. L'année 2010 a cependant constitué une année de transition pour la Cavimac.

### D'une organisation...

Depuis 2008, sous l'impulsion du Chef de projet, un groupe de travail spécifique est en charge de la conduite interne du projet.

Ce groupe a poursuivi ses travaux en 2010 en menant des actions fortes de sensibilisation : communication sur les enjeux du développement durable, ses applications possibles, veille sur les actions et objectifs, réflexion et mise en œuvre de nouvelles actions.

A compter du 2ème semestre 2010, les travaux et préoccupations du groupe ont été focalisés sur le projet de déménagement du siège social de la Caisse qui a fédéré toutes les attentions en matière de développement durable.

### ...à une autre

Au regard des travaux réalisés en inter-régimes la Cavimac a réfléchi à l'évolution de la conduite de sa démarche.

Une nouvelle organisation a été proposée et sera mise en place début 2011. Elle prévoit l'intégration de nouveaux acteurs et la création de nouveaux groupes de travail autour des thématiques du nouveau Plan 2011-2014.

Cette évolution prévoit de monopoliser de nouvelles ressources ce qui n'est pas neutre pour la Caisse qui réaffirme son engagement dans une démarche qu'elle veut efficace et respectueuse des objectifs portés par le nouveau Plan.

## Témoignage

Yves Martinot, Contrôleur de gestion

*En charge des travaux benchmark et collaborateur de la conduite de la politique développement durable.*

*Il a notamment représenté en 2010 la Cavimac au groupe de travail sur la responsabilité environnementale pour l'élaboration du nouveau Plan cadre.*

*Depuis novembre 2010, il anime le groupe de travail développement durable dans le cadre des travaux benchmark.*

### **Quel bilan tirez-vous des travaux réalisés en 2010 et pensez vous que la Cavimac soit sur la bonne voie ?**

En matière de développement durable, l'année 2010 a été particulièrement riche et intense.

Il est très clair qu'au cours de cette année, la Cavimac a franchi un cap, acquis une autre dimension.

Les travaux menés par les collaborateurs impliqués directement par ce sujet ont permis de donner à la Caisse un rôle désormais reconnu par l'ensemble des partenaires sociaux.

Le pilotage de projets nationaux inter-régimes, benchmark ou plan cadre, au-delà de la charge de travail qu'il représente, montre également la confiance accordée à la Cavimac, par les autorités de tutelle et par les autres organismes de protection sociale, dans la conduite de projets à long terme.

En dehors de ces travaux spécifiques, la Cavimac a poursuivi ses efforts pour faire rentrer tous les volets du développement durable, dans la vie quotidienne et là, il convient de saluer et de remercier

l'ensemble des collaborateurs pour leur bonne volonté et les efforts consentis.

Au vu des différents indicateurs de suivi mis en place, et même si certains points sont encore à améliorer, on constate une bonne évolution dans chaque axe, environnemental, social et économique.

Bien sûr, il reste des efforts à faire, mais oui, je crois que la Cavimac est sur la bonne voie.

### **Pensez vous que l'évolution du «concept» développement durable soit bénéfique pour la Cavimac ?**

Le fait que la Cavimac soit non seulement sollicitée mais aussi reconnue pour ses travaux, ne peut être que bénéfique pour la Caisse d'autant plus qu'il est probable que ses activités soient amenées à se développer et à s'accroître.

De plus, je crois que les principes et surtout les actions menées en faveur du développement durable, sont bénéfiques non seulement pour la Cavimac, mais aussi pour l'ensemble de la population.



# CHANGEMENT

## 2 / L'accompagnement au changement

- **Passez au durable, ça marche !**
- **Quel prix pour le développement durable ?**
- **Vers un déménagement durable !**



## Passez au durable ça marche !



Comme en 2009, la Cavimac a souhaité participer activement à la semaine nationale du développement durable.

Cet évènement est devenu un rendez-vous « durable » pour la Cavimac qui a à cœur de promouvoir chaque année des actions spécifiques et de relayer à son niveau une initiative publique qui se veut commune à tout le territoire.

L'objectif national est de sensibiliser le plus grand nombre d'acteurs aux enjeux du développement durable et d'inciter chacun à adopter des comportements responsables.

En 2010, la Cavimac, aux côtés de 3700 autres participants en France a donc mené une action de sensibilisation dynamique et incitative auprès de ses collaborateurs autour du thème commun «passez au durable ça marche!».

La Cavimac a proposé à son personnel de découvrir une ferme biologique d'Ile-de-France le temps d'une après-midi. La visite s'est centrée autour de plusieurs thèmes :

### > Découverte

Visite guidée d'une exploitation agricole bio et découverte de l'organisation et du mode de production bio.



### > Sensibilisation

Intervention d'une exploitante agricole pour expliquer les enjeux du mode de production bio et les modalités de transition d'un mode de production classique vers l'agriculture biologique.

### > Plaisir

Dégustation de produits de qualité bio et locaux (fromage de chèvre, pain d'épice, confitures, jus de pommes...).



### > Responsabilisation

Débats sur les bases de la consommation responsable :

- incitation à l'achat de produits locaux et de saison,
- différentes astuces pour consommer responsable et à moindre prix,
- présentation des boutiques de producteurs,
- présentation du système de l'Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne (AMAP).

Le bilan de la démarche a été particulièrement positif et bien senti. L'adhésion des personnels a été large et a permis d'inciter ou de consolider les changements dans les comportements individuels.

## Quel prix pour le développement durable ?

En juin 2010, l'Ucanss a lancé deux « prix Sécurité sociale et développement durable » destinés à tous les organismes de Sécurité sociale :

- Prix responsabilité sociétale,
- Prix innovation.

L'objectif est de récompenser la réalisation d'un organisme de Sécurité sociale dans le domaine du développement durable.

La Cavimac a choisi de concourir dans la catégorie «responsabilité sociétale» qui récompense la contribution au développement durable d'un organisme dans sa démarche globale. Le dossier de candidature a été axé sur les actions d'accompagnement au changement et de sensibilisation réalisées auprès des salariés.

La Cavimac a fait partie des 32 organismes candidats ayant postulé à cette première édition. Même si elle ne s'est pas vue décerner le Prix, elle est fière d'avoir pu participer face à des organismes de grande envergure et de qualité.



## Vers un déménagement durable !

En juillet 2010, le Conseil d'Administration de la Caisse a validé le déménagement du siège social de la Cavimac pour le début de l'année 2011 sur la ville de Montreuil sous Bois.



L'option d'implantation sur la ville de Montreuil a tenu compte des enjeux du développement durable dans la mesure où :

- elle permet de se rapprocher du pôle social constitué par les autres organismes nationaux de Sécurité sociale avec qui la Caisse entretient des partenariats étroits qui nécessitent des déplacements réguliers ;
- elle offre toutes les garanties en matière de transports, de commerces et d'espaces verts pour assurer des conditions de travail agréables aux collaborateurs.

Enfin, la politique dynamique menée par la ville sur les axes sociaux et environnementaux permettent d'envisager des réflexions sur la participation à des actions ou initiatives communes en local.

Les contraintes liées au coût et à l'offre immobilière ont rendu impossible le choix d'un immeuble au label «Haute Qualité Environnementale». Pour autant la Cavimac a retenu un immeuble neuf présentant des labels de performance environnementale élevés.

Sous l'égide du groupe de travail développement durable, un groupe de

travail élargi a été mis en place pour anticiper toutes les actions à mener pour le déménagement dans une approche durable et notamment sur l'axe économique. Le groupe a travaillé dans un souci constant de recherche d'économies à court, moyen ou long terme et de promotion de conditions de travail optimales.

Les travaux du groupe ont permis de déterminer les clauses à intégrer pour l'attribution des marchés publics pour l'aménagement des nouveaux locaux et les opérations de déménagement :

### Aménagement des locaux

Règlementations et labels imposés avec des exigences proches du label «HQE».

### Nouveaux mobiliers

Normes de matériaux écologiques imposées pour l'achat de nouveaux mobiliers. Provenance de forêts FSC ou matériaux recyclés. Fabrication et transport à impacts limités sur l'environnement. Normes qualité et ergonomique élevées pour éviter tout risque de troubles au travail.

### Déménagement

Emballages carton certifiés par la norme FSC. Label ISO 14001 obligatoire. Clauses concernant la responsabilité morale et les éléments probatoires relatifs au coût écologique du déménagement.

### Destruction des anciens mobiliers et matériels

Les mobiliers et matériels obsolètes ont été proposés aux salariés en priorité ou à des associations caritatives. Tout le mobilier et matériel restant a fait l'objet d'un enlèvement par des prestataires répondant aux normes de valorisation environnementale et sociale des déchets.

Le groupe de travail a également proposé des préconisations qui ont

été mises en œuvre sur le second semestre 2010 :

- > Finalisation du remplacement du parc d'imprimantes : intégration d'aspects économiques forts tant sur l'achat des nouveaux matériels que sur les prestations de fourniture et de recyclage des cartouches.

La Cavimac a divisé par 3 son parc d'imprimante - services généraux compris - fin 2010 en prévision du déménagement.

- > Diminution du nombre de télécopieurs :

le nombre de télécopieurs a été réduit au strict minimum 5 télécopieurs.

- > Rationalisation du nombre de photocopieurs :

les photocopieurs ont été réduits au maximum - 4 appareils pour toutes les unités de production - et remplacés par du matériel multi-fonctions - imprimantes - scanner - à faible coût écologique.





# IMPACTS

## 3 / Les impacts sur l'organisation

- Impacts sociaux
- Impacts environnementaux
- Synthèse



## Impacts sociaux

### > Parcours d'intégration

Depuis 2009, la Caisse a mis en place un parcours d'intégration à l'attention de chaque nouvel embauché quel que soit son contrat ou sa mission.

Tous les nouveaux embauchés ont donc bénéficié de ce parcours au cours de l'année 2010. Cet outil a fait l'objet d'une amélioration constante et a permis une intégration harmonieuse au sein de la Caisse.

Cette démarche est collectivement appréciée par tous les collaborateurs et permet d'instaurer les meilleures conditions de travail à la base. Un livret d'accueil continuellement mis à jour est remis à chaque nouvel arrivant. Il y figure des informations utiles et pratiques sur la Caisse tant sur le plan organisationnel que réglementaire : organigramme, plan des locaux, organisation des services, règlement intérieur, avantages sociaux.

### > Non discrimination à l'embauche

#### >> Seniors

Le plan d'action en faveur des seniors a été poursuivi.

Pour rappel, ce plan d'action porte sur les axes suivants :

- veiller à aucune discrimination sur l'âge à l'embauche,
- réserver un budget de formation spécifique pour les salariés de plus de 45 ans,
- développer des missions de tutorat pour la seconde partie de carrière.

#### >> Parité homme femme

Comme en 2009, 2/3 des embauches ont concerné des femmes en 2010. Ce ratio reste stable : 67% de l'ensemble des embauches concernent des femmes en 2010 contre 62,50 % en 2009.

Au niveau global les femmes sont largement majoritaires et représentent fin 2010, 70 % de l'ensemble du personnel.

### > Politique en faveur des personnes handicapées

Dans son projet d'entreprise, et dans sa COG, la Cavimac s'est engagée à mettre en place une politique en faveur des personnes handicapées :

#### >> Accessibilité des locaux

Les locaux de Levallois étaient inadaptés à l'accueil des personnes en situation de handicap. La Cavimac était consciente de cette difficulté. Le futur site a bien entendu été choisi pour répondre parfaitement aux dispositions concernant l'accueil de Personnes à Mobilité Réduite.

Un diagnostic accessibilité sera réalisé après l'installation dans les nouveaux locaux.

#### >> Accessibilité web

Comme indiqué en 2009, le nouveau site internet dont le déploiement est prévu sur 2011 respectera les normes d'accessibilité du web permettant sa consultation par des personnes souffrant de handicap physique ou cognitif.

#### ->> Formation

La Cavimac a poursuivi en 2010 une politique de formation active à l'attention de ses salariés. L'offre de formation s'adresse équitablement à tous les collaborateurs quels que soient leurs âges. Une veille particulière est effectuée auprès des collaborateurs de plus de 45 ans.

En 2010, 46 % des collaborateurs de la caisse ont suivi une formation et 21 % des collaborateurs ont bénéficié d'au moins deux actions de formation.

En ce qui concerne les actions de formation pour les plus de 45 ans, 33 % des collaborateurs de plus de 45 ans ont bénéficié d'une formation et 17 % ont bénéficié d'au moins deux formations.

Ces résultats sont encourageants mais peuvent être encore améliorés. Les efforts seront poursuivis en 2011.



## Impacts environnementaux

### > Papier

>> Réduction de la consommation de papier

Les objectifs de réduction de la consommation de papier sont fixés à 5% par an jusqu'en 2012, soit une réduction totale de 20% pour l'ensemble de la période 2009/2012. En 2009, la consommation de papier avait diminué nettement : -9,64%.

Il était difficile d'envisager un pareil constat en 2010 dans la mesure où la Cavimac a dû intensifier un certain nombre de traitements sous forme papier - contrôles et supports de communication - qui n'ont pu être dématérialisés.

Pour maîtriser cependant sa consommation la Cavimac a pris plusieurs mesures telles que la réduction drastique du parc d'imprimante ou la multiplication des envois de masse par courriels sécurisés.

Cela n'a cependant pas suffi et la consommation de papier est repartie à la hausse en 2010 : + 2,90 %. Pour tenir ses objectifs, la Cavimac travaille sur des projets qui devraient voir le jour sur la seconde partie de l'année 2011 : développement de web services, gestion électronique de documents.

>> **Utilisation du papier issu de forêts gérées durablement**

La Cavimac utilise du papier recyclé auprès de l'UGAP (Union des Groupements d'Achats Publics). La Cavimac reste attentive aux innovations du secteur comme les labels, ou bien l'origine géographique des arbres pour envisager d'éventuels axes de progrès.

### > Electricité

Les objectifs en matière de consommation électrique imposent une diminution de 10% de la consommation totale sur 4 ans (période 2009 à 2012).

En 2010, la diminution de la consommation a été de 3,90 % par rapport à 2009 et s'établit à 6,40 % depuis 2008, ce qui permet d'envisager la tenue des objectifs à l'horizon 2012.

Les efforts de communication et de responsabilisation et la mise en œuvre d'actions spécifiques expliquent ce constat positif. La restriction du parc bureautique et l'investissement sur du matériel à faible coût énergétique y sont pour beaucoup.

Ces actions seront poursuivies en 2011 avec le renouvellement des postes bureautiques, le renouvellement de certains serveurs, la poursuite des réflexions sur les procédures d'extinction automatiques généralisées.

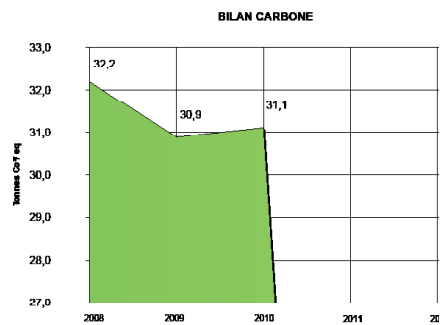
### > Eau

Les locaux de Levallois ne permettaient pas de suivre la consommation d'eau car la Caisse était en copropriété sans compteurs divisionnaires.

Compte tenu du déménagement de la Caisse début 2011, la recherche de solutions a été différée. Seules des campagnes de responsabilisation ont été menées.

Bien entendu, le suivi et l'analyse fine de la consommation d'eau seront effectués dès l'installation sur le nouveau siège.

### > Bilan carbone



Cette étude n'a qu'un seul mérite. Celui d'établir une tendance et de confirmer que les défis auxquels est confrontée la Caisse sont importants pour dégager des axes de progrès durables.

Les actions menées jusqu'alors ont permis des progrès rapides et des résultats quantifiables immédiatement. L'année 2010 a traduit un statu quo et même une légère détérioration des résultats sur le périmètre de l'étude.

La Caisse poursuivra ses efforts pour accélérer la prise en compte à la source des objectifs de développement durable - «endogénéiser» sa politique de développement durable - dans son processus de gouvernance avec un mode de réflexion à moyen et long terme.

Ce travail a démarré. Il va de pair avec l'application du nouveau Plan de développement durable pour la sphère Sécurité sociale. Il nécessite des actions plus ambitieuses avec des effets de mesure moins conjoncturels mais qui devraient être lisibles dans le temps de façon irrévocable.

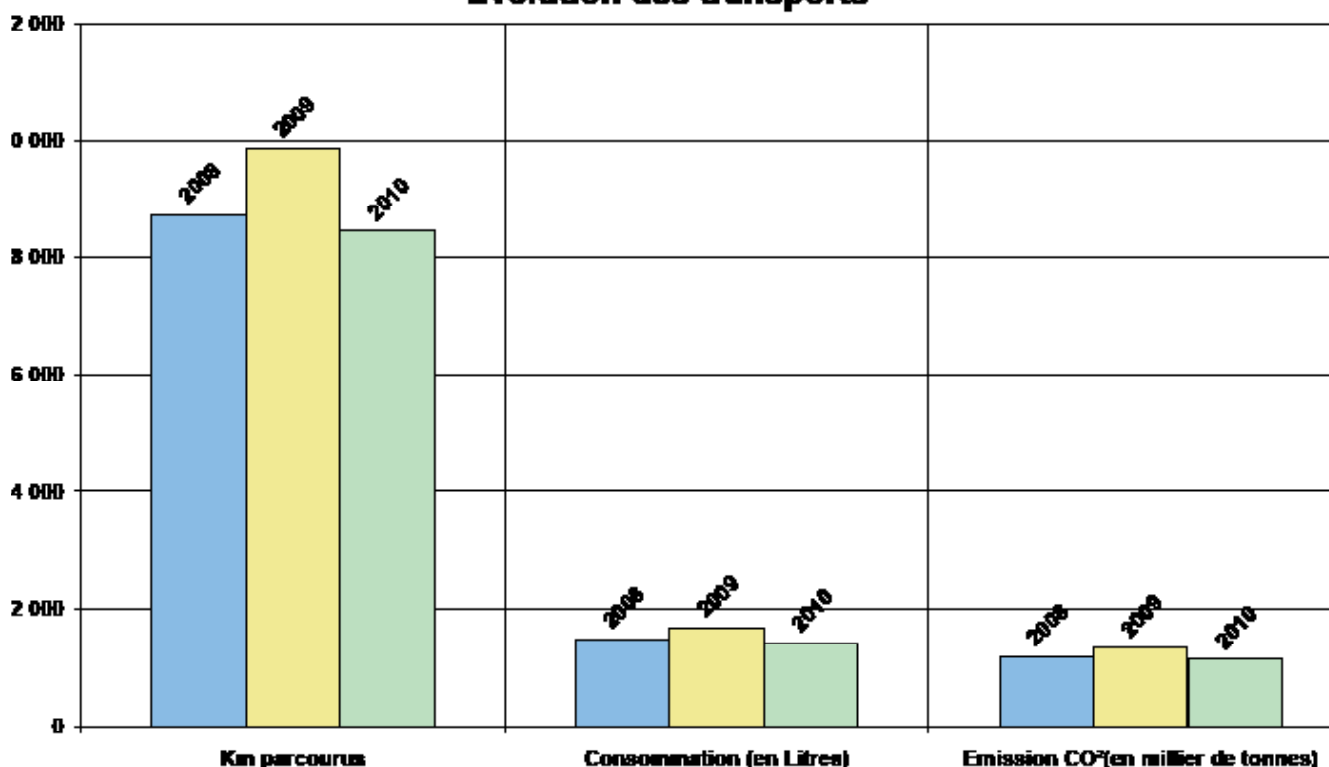
**Transport**

Voiture de service (1 véhicule)	Unité	2009	2010	Evolution 2010/2009
Kilomètres parcourus	Km/an	9 845	8 445	-14,22%
Consommation totale	l/an	1 000	1 431	+43,10%
Rejets de gaz à effet de serre	tonne CO2/an	1,34	1,15	-14,18%

Missions et déplacements en province	Unité	2009	2010	Evolution 2010/2009
Voiture	%	34%	20%	- 14 pts
Train	%	66%	73%	+ 7 pts
Avion	%	0%	8%	non significatif

Mode de transport des collaborateurs (trajet domicile - CAVIMAC)	Unité	2009	2010	Evolution 2010/2009
Transport en commun	%	67%	50%	- 17 pts
Véhicule motorisé	%	28%	32%	+ 4 pts
A pied	%	5%	18%	+ 13 pts

**Evolution des transports**



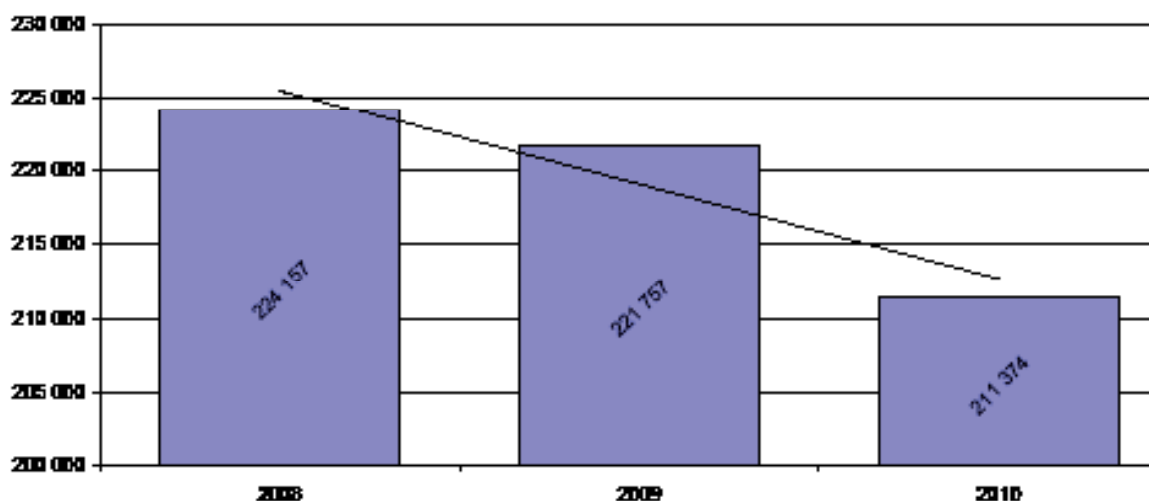
**Electricité**

Consommation	Unité	2009	2010	Evolution 2010/2009
Consommation totale	Kwh	221 757	211 374	-4,68%
Par agent	Kwh/agent	2 161	2 077	-3,89%
Par surface m <sup>2</sup>	Kwh/m <sup>2</sup>	83	80	-3,61%

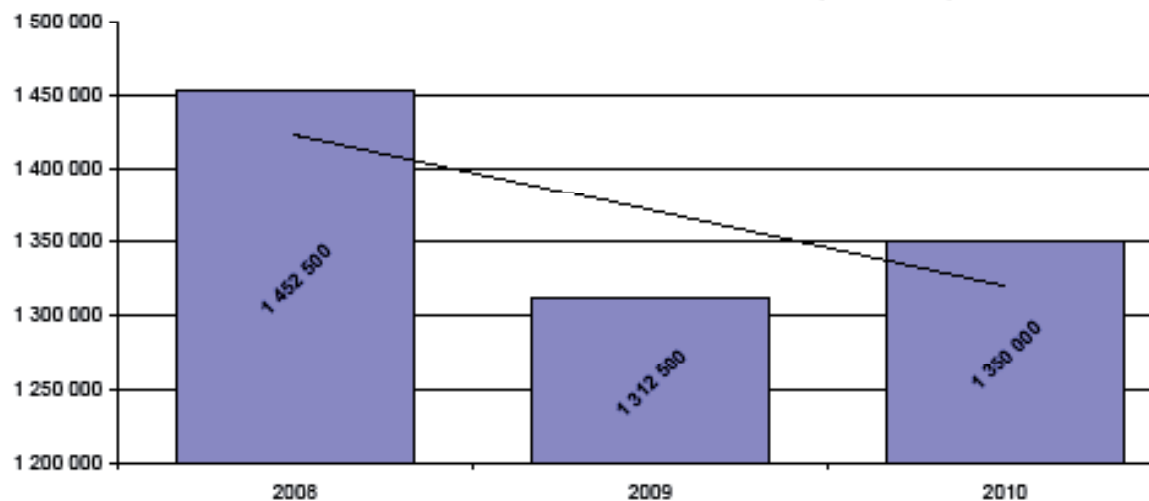
**Papier**

Consommation	Unité	2009	2010	Evolution 2010/2009
En feuilles	Unité	1 312 500	1 350 000	2,86%
En ramettes	Unité	2 625	2 700	2,86%

**EVOLUTION DE LA CONSOMMATION ELECTRIQUE EN Kwh**

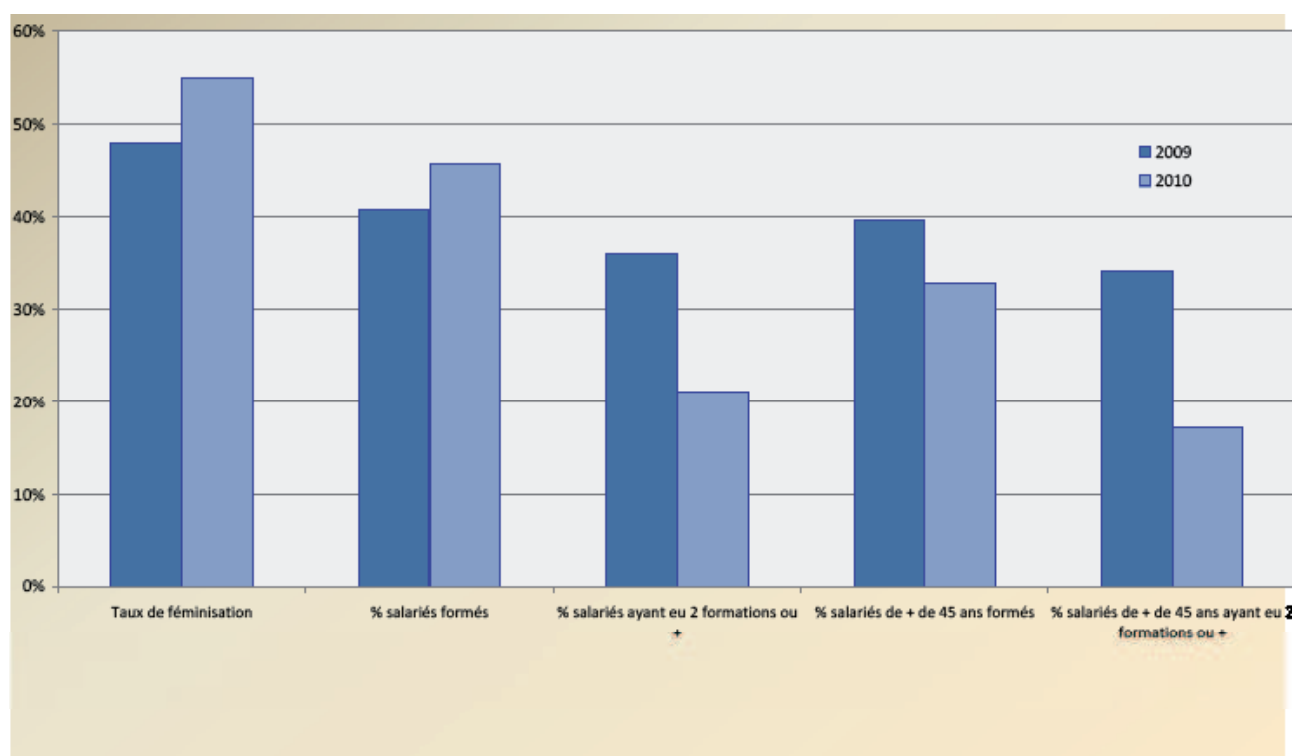


**EVOLUTION DE LA CONSOMMATION DE PAPIER (En feuilles)**



**Formation**

Formation professionnelle	Unité	2009	2010	Evolution 2010/2009
Taux de féminisation	%	48%	55,00%	+ 7 pts
% collaborateurs ayant bénéficié d'une formation	%		45,71%	+ 7 pts
% collaborateurs ayant bénéficié d'au moins deux formations	%		21,00%	+ 7 pts
% collaborateurs de + de 45 ans ayant bénéficié d'une formation	%		32,76%	+ 7 pts
% collaborateurs de + de 45 ans ayant bénéficié d'au moins deux formations	%		17,24%	+ 7 pts



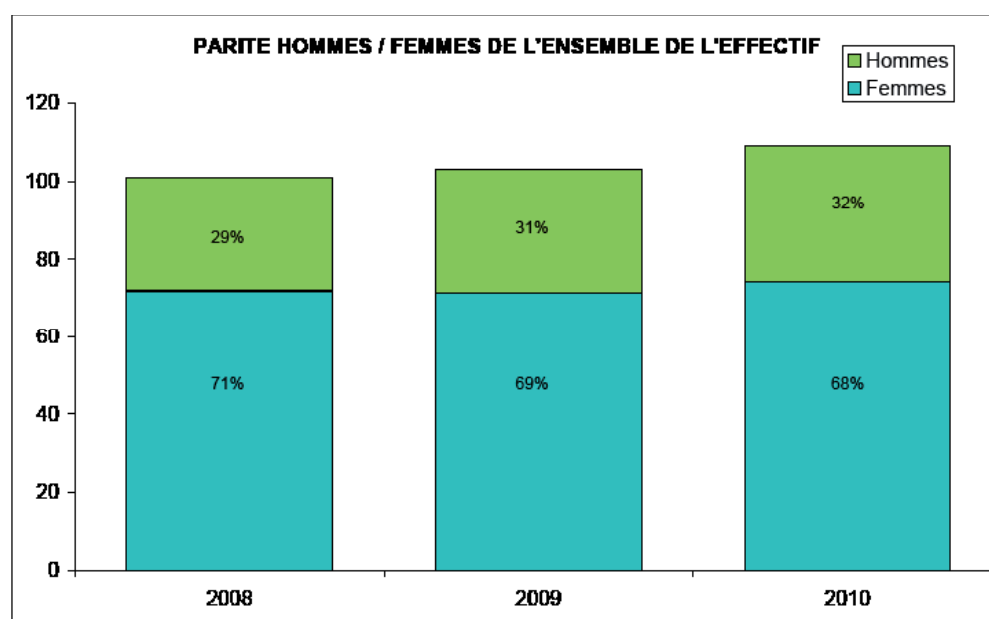
**Parité hommes / femmes**

Effectif total	Unité	2009	2010	Evolution 2010/2009
Nombre de collaborateurs	Unité	103	109	5,83%
Pourcentage de femmes	%	69	68	- 1 pts
Pourcentage d'hommes	%	31	32	+ 1 pts

Effectif managers	Unité	2009	2010	Evolution 2010/2009
Effectif	Unité	15	15	0,00%
Taux de féminisation	%	73%	80%	+ 13 pts

Effectif cadres non managers	Unité	2009	2010	Evolution 2010/2009
Effectif	Unité	17	18	+5,88%
Taux de féminisation	%	53%	63%	+ 10 pts

Effectif employés	Unité	2009	2010	Evolution 2010/2009
Effectif	Unité	69	78	10,14%
Taux de féminisation	%	75%	74%	- 1 pts





# PERSPECTIVES

## 4 / Perspectives de l'année 2011

- Conduite de la démarche
- Communication
- Social
- Environnemental
- Economique



## Conduite de la démarche

Sous l'impulsion du Chef de projet développement durable la conduite de la démarche va évoluer :

### > Au niveau national

La Cavimac va impulser les travaux nécessaires à la participation élargie des différents régimes spéciaux au Plan de Sécurité sociale de développement durable 2011-2014. Le périmètre d'adhésion de chacun des régimes est attendu. Seront menées des réflexions sur le partage d'expériences et la réflexion sur la consolidation des actions et résultats pour les régimes spéciaux.

La Cavimac poursuivra également l'animation du groupe développement durable au sein du groupe benchmark.

### > Au niveau local

Sera mise en place une nouvelle organisation avec des groupes de travail plus nombreux et élargis pour poursuivre le suivi des objectifs de la COG, pour permettre d'intégrer les enjeux du nouveau Plan et pour fixer d'autres pistes de travail spécifiques.

## > Principe et application du Plan 2011-2014

La Cavimac va conduire ses travaux dans le respect des engagements fixés dans le Plan développement durable de la Sécurité sociale.

Ce Plan se veut ambitieux et repose sur la notion de Responsabilité sociale qui couvre :

- la responsabilité sociale
- la responsabilité économique
- la responsabilité environnementale
- les enjeux de gouvernance
- l'implication dans la vie locale de l'organisation.

Il est applicable notamment aux organismes nationaux et locaux de Sécurité sociale.

## Communication

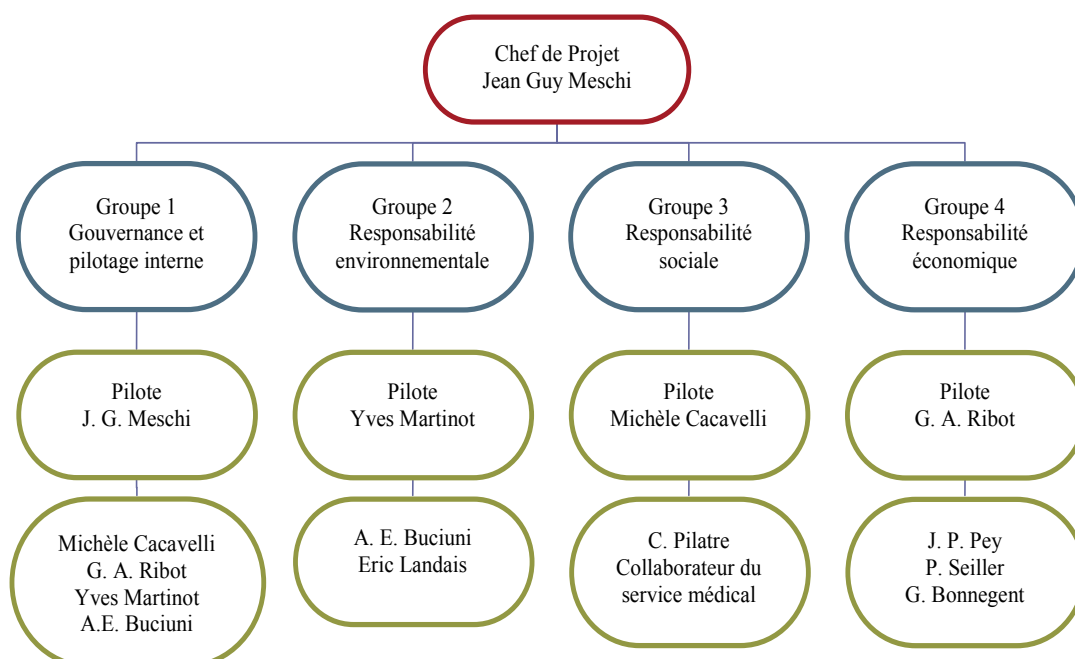
En 2011, la Cavimac projette d'intensifier et de diversifier sa communication tant envers ses publics internes qu'externes et de finaliser un certain nombre de guides thématiques traduisant ses engagements.

Une réflexion particulière sera conduite sur les supports de communication visant à intégrer tout le périmètre gouvernance du nouveau Plan.

Le projet de nouveau site internet sera un élément de cette réflexion.

En tant que référent des régimes spéciaux la Cavimac réfléchira à un mode de diffusion dématérialisé de l'information sur le domaine auprès des différents régimes concernés.

Projet d'organisation interne 2011-2014



## Social

En dehors de la poursuite des travaux prévus dans la COG la Cavimac va intégrer tout le périmètre du domaine prévu par le Plan 2011-2014.

Le déménagement de la Caisse dans de nouveaux locaux va permettre de promouvoir de nouvelles actions et d'investir sur le périmètre lié aux publics internes ou externes en situation de handicap.

## Environnemental

Là aussi la Cavimac va veiller à tenir la feuille de route fixée par sa COG et son accord d'intéressement complétés des nouveaux objectifs du Plan 2011-2014.

### > Electricité

Au regard des labels énergétiques des nouveaux locaux, la Cavimac espère constater des économies sur le poste électricité en 2011 et ainsi tenir ses objectifs.

Le renouvellement prévu des postes bureautiques, la diminution effective du nombre d'imprimantes, le

remplacement des matériels obsolètes par des matériels à faible coût énergétique sont autant de leviers de progrès potentiels.

### > Papier

Les résultats constatés en 2010 sur le domaine ne sont pas satisfaisants et traduisent une limite de progrès. Pour escompter tenir les résultats fixés dans la COG et inclure le périmètre d'action du Plan 2011-2014, des projets ambitieux sont programmés en 2011 :

#### - Ouverture de web-services :

La Cavimac va déployer un nouveau site internet intégrant des web-services, qui vont permettre de dématérialiser un certain nombre de traitements réalisés actuellement sous forme papier.

#### - Numérisation de l'ensemble des courriers :

La Caisse envisage de numériser l'ensemble des courriers circulant dans l'organisme.

Leur mode de consultation dématérialisée et multi-sources devrait avoir un impact important sur la consommation de papier notamment sur

toutes celles générées par les flux de contrôle, de transferts d'informations inter-branches et de conservation de documents.

Ces travaux ne pourront cependant pas aboutir avant la fin 2011 et ne seront traduits en résultats qu'en 2012. Dans l'attente, des actions de responsabilisation fortes seront poursuivies pour tenter de dégager de nouveaux axes de progrès.

## Economique

La Cavimac a fait évoluer ses procédures d'achat public en 2010 qui fixent l'obligation d'intégrer des clauses environnementales ou sociales à ses consultations quelle que soit la forme du marché.

En 2011, les travaux se poursuivront avec une réflexion sur l'évolution à la hausse des critères de pondération.

**Consultations des marchés de la Cavimac et réponses aux offres en ligne sur [www.cavimac.fr](http://www.cavimac.fr)**

**Consultation du rapport développement durable 2010 de la Cavimac en ligne sur [www.cavimac.fr](http://www.cavimac.fr)**



# LES JALONS D'UNE DEMARCHE DURABLE !

<b>31 octobre 2007</b>	Engagement de la Cavimac dans une démarche de développement durable
<b>24 janvier 2008</b>	1er RDV avec l'UCANSS (Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale)
<b>Mars 2008</b>	Numéro spécial du journal interne consacré au développement durable
<b>1er au 7 avril 2008</b>	1ère participation à la semaine nationale nationale du développement durable
<b>30 juin 2008</b>	Création d'un groupe de travail composé de 7 salariés
<b>Août 2008</b>	Double page du journal interne consacré au développement durable
<b>4ème trimestre 2008</b>	Mise en place de l'extinction automatique des lumières
<b>Janvier 2009</b>	Passage au papier 100% recyclé
<b>1er au 7 avril 2009</b>	2e participation à la semaine nationale du développement durable
<b>4 mai au 14 août 2009</b>	Accueil d'un stagiaire en Master Ingénierie du développement durable (partenariat avec l'Université Versailles Saint-Quentin)
<b>4 juin 2009</b>	Matinée de prévention «mangez mieux vivez mieux» pour les salariés
<b>30 juillet 2009</b>	Organisation de tables rondes / Green dating à destination des salariés
<b>13 octobre 2009</b>	Prévention des risques psycho-sociaux : 1ère série de réunions animées par une psychosociologue du travail
<b>Décembre 2009</b>	Passage au papier issu de forêts gérées durablement (FSC) Création d'Eco-Mag, magazine entièrement dédié au développement durable
<b>Janvier à Juin 2010</b>	<b>Participation de la Cavimac aux travaux inter-régimes pour l'élaboration du nouveau Plan Cadre 2010-2014</b>
<b>1er au 7 avril 2010</b>	3e participation à la semaine nationale du développement durable. Visite d'une ferme certifiée «agriculture biologique», et rencontre avec la productrice
<b>3 mai au 30 juillet 2010</b>	Accueil d'un second stagiaire en Master Ingénierie du développement durable (partenariat avec l'Université Versailles Saint-Quentin)
<b>25 mai 2010</b>	Participation au concours Sécurité Sociale et DD organisé par l'UCANSS
<b>Juin 2010</b>	Création et publication d'un guide environnemental pour la réinstallation du siège social de l'organisme
<b>6 juillet 2010</b>	Projection du documentaire «a inconvenient truth» réalisé par Al Gore, qui traite du changement climatique et spécialement du réchauffement planétaire.
<b>Août 2010</b>	Publication du second rapport de développement durable
<b>Octobre 2010</b>	Confirmation de la désignation de la Cavimac comme référent des régimes spéciaux pour le développement durable.
<b>Novembre 2010</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 1ère réunion inter-régimes spéciaux organisée par la Cavimac</li><li>• Désignation de la Cavimac comme pilote des travaux développement durable au sein du groupe benchmark.</li></ul>





*Réalisation : Cavimac  
Crédits photo : THINKSTOCK  
Imprimé sur du papier recyclé*

CAISSE D'ASSURANCE  
VIEILLESSE INVALIDITE  
ET MALADIE  
DES CULTES



cavimac

Cavimac  
Le Tryalis - 9 Rue de Rosny  
93 100 MONTREUIL sous BOIS  
Tel : 01 41 58 45 45  
[www.cavimac.fr](http://www.cavimac.fr)