



# RAPPORT

## DÉVELOPPEMENT DURABLE

# 2016



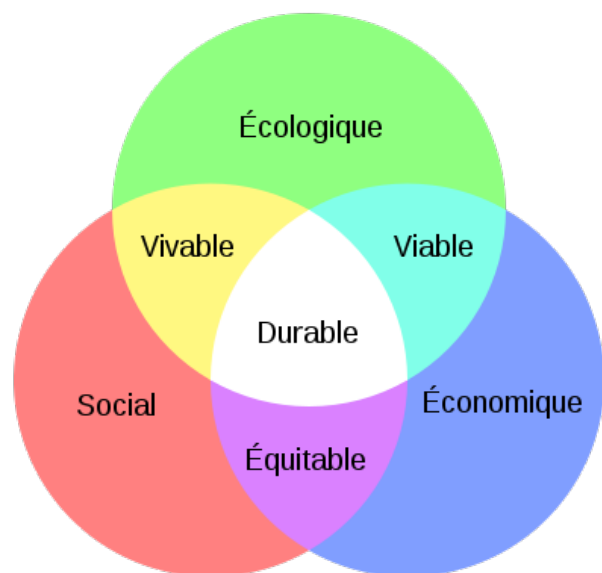
# Sommaire

	Editorial.....	4
<b>1</b>	<b>Notre démarche</b>	
	Stratégie.....	8
	Gouvernance.....	10
	Événements.....	12
<b>2</b>	<b>Notre performance environnementale</b>	
	L'énergie, l'eau et le papier.....	18
	Les déchets.....	20
	L'impact CO2.....	21
<b>3</b>	<b>Notre performance sociale</b>	
	L'égalité des chances et de traitement.....	24
	La politique de formation.....	26
	Les actions en faveur du bien-être au travail.....	27
<b>4</b>	<b>Notre performance économique</b>	
	Des achats responsables.....	30
<b>5</b>	<b>Notre bilan</b>	
	Les résultats.....	34
	Glossaire.....	36

# Le Développement Durable, c'est quoi ?

Le Développement Durable est la notion qui définit le besoin de transition et de changement dont a besoin notre planète et ses habitants pour vivre dans un monde plus équitable, en bonne santé et en respectant l'environnement.

*schéma du développement durable*



## Le Développement Durable à la Sécurité sociale

Ce mode de pensée et d'action s'appuie sur quatre principes fondamentaux :

**la solidarité** : le partage des ressources entre les pays et les peuples ;

**la précaution** : prendre des décisions pour éviter les catastrophes quand on sait qu'il existe des risques pour la santé et l'environnement ;

**la participation** : permettre à tous les citoyens d'agir à son échelle pour une société plus durable ;

**la responsabilité de chaque partie prenante de la société** : citoyen, entreprises, administrations, industriels, agriculteurs: les moyens de transport les moins durables sont moins favorisés, des amendes sanctionnent les entreprises qui ne respectent pas les lois anti-discrimination.

Porteur de valeurs sociales fortes, le service public de la Sécurité sociale s'est très vite inscrit dans cette démarche.

L'Ucanss - Union des Caisses Nationales de Sécurité sociale - a mis en œuvre une politique globale de développement durable au sein des Organismes de Protection Sociale.

C'est ainsi qu'un premier Plan Cadre de développement durable a vu le jour en 2007, suivi d'un second en 2011. Le troisième Plan Cadre est en cours d'application pour la période 2015-2018.

Comme les précédents, il a pour ambition d'évaluer la Responsabilité Sociétale des Organisations - RSO -. Son but est de mesurer la performance des organismes de Sécurité sociale et leurs contributions aux enjeux du développement durable sur plusieurs domaines :

- leur mode de gouvernance - en incluant les aspects communication - ;
- leur responsabilité environnementale ;
- leur responsabilité sociale ;
- leur responsabilité économique ;
- leur implication dans la vie locale.

## Le Développement Durable à la Cavimac

Depuis 2007, la Cavimac a pleinement intégré la démarche Développement Durable de l'Institution Sécurité sociale en adhérant au Plan Cadre.

La Cavimac s'engage :

- auprès de ses autorités de tutelle en intégrant des objectifs Développement durable dans sa Convention d'Objectifs et de Gestion, signée avec les Ministères de la santé et du budget ;
- vis-à-vis de ses partenaires de la protection sociale en participant avec les organismes nationaux du Régime Général aux travaux pilotés par l'Ucanss sur le domaine ;
- vis-à-vis des autres Régimes Spéciaux en animant un groupe de travail Régimes Spéciaux.

## APPLICATIF PERL's

Afin de répertorier, centraliser, faciliter le suivi et l'évaluation des indicateurs et actions développement durable, le Plan d'éco-responsabilité local et social - PERL's - a été mis en place.

L'ensemble des organismes de la Sécurité sociale saisit ses éléments dans cet applicatif informatique.

La Cavimac est chargée de la saisie des données pour la Camieg, la Crp Ratp et la Cnieg ; organismes appartenant uniquement au réseau maladie. Elle est chargée également d'établir une synthèse de toutes les données reçues des régimes spéciaux, qui sera envoyée ensuite à l'Ucanss.

# La parole à Jean Dessertaine, Directeur de la Cavimac



*Je note avec une grande satisfaction que l'engagement de la Cavimac, dans une politique de Développement Durable, s'inscrit dans la durée avec un investissement pérenne de toute la structure dans la démarche et ceci pour tous les enjeux qu'ils soient de gouvernance, environnementaux, sociaux, économiques ou de communication.*

*Je relève la qualité du travail accompli par les différents pilotes investis en fonction des enjeux.*

*En interne et parfois en collaboration avec la Camieg, l'année est toujours rythmée par des animations dont la finalité est toujours de maintenir en éveil la conscience Développement Durable.*

*Nous réduisons encore notre consommation électrique et de papier malgré les efforts importants effectués les exercices précédents.*

*Notre tri sélectif démontre lui aussi une forte participation de tous les collaborateurs –qu'ils en soient remerciés – avec des volumes de collecte importants tels que les piles, 15 kg, les capsules, 22kg, les bouchons, 16,5 kg.*

*Personnellement très attaché au volet social, je souligne tout particulièrement 2 contrats de professionnalisation, 6 CDD du « job dating d'été », 13 stagiaires relevant d'établissements scolaires de proximité, 9 personnes en situation de handicap reçues en entretien et 2 personnes en situation d'isolement social ayant retrouvé un emploi.*

*Concernant le plan de formation annuel des collaborateurs, 87 % d'entre eux ont été formés en 2017.*

*J'observe que 17 % des achats sont mutualisés avec la Crp Ratp, la Cnav, l'Ucanss, l'Ugap et la Camieg pour un total de 53 marchés publics actifs ; la taille de l'entreprise ne limitant pas ses obligations réglementaires en la matière.*

*C'est donc bien une politique vivante de Développement Durable qui se décline à la Cavimac.*



# Notre démarche

Stratégie.....	8
Gouvernance.....	10
Événements.....	12

# Stratégie

## Engagement auprès de l'État

Cet engagement se déploie autour de deux axes :

### Axe externe

### Axe interne

- Renforcer les actions conduites en inter-régimes auprès de l'Ucanss et auprès des autres régimes spéciaux.
- Développer le partage d'expériences et les partenariats sur le domaine.
- Maintenir une stratégie dynamique et pérenne.
- Intégrer les orientations stratégiques décidées au niveau national et au sein de l'Institution Sécurité sociale - évolution du plan cadre -.

La Caisse applique le **plan cadre institutionnel 2015-2018** de l'Ucanss et organise ses travaux autour de cinq enjeux :

### Enjeux de gouvernance

- inscrire le Développement Durable au coeur de la prise de décision de l'organisme ;
- renforcer la maturité de l'organisme dans la démarche Développement Durable et son implication sur le territoire ;
- valoriser les actions et résultats de l'organisme en matière de Développement Durable.

### Enjeux environnementaux

- évaluer et maîtriser l'impact environnemental de l'activité de l'organisme ;
- poursuivre l'intégration des enjeux du Développement Durable dans la gestion des locaux de l'organisme ;
- s'engager en faveur de la qualité de vie au travail.

### Enjeux sociaux

- garantir la non-discrimination dans l'accès à l'emploi ;
- assurer l'égalité de traitement et renforcer le maintien dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle ;
- s'engager en faveur de la qualité de vie au travail.

### Enjeux économiques

- créer des valeurs et leviers d'optimisation des coûts ;
- générer des leviers pour l'insertion des personnes en difficulté et des personnes en situation de handicap.

### Enjeux communication

- inscrire le Développement Durable dans la culture de l'organisme ;
- créer et maintenir une dynamique autour du Développement Durable.



## Engagement auprès des autres régimes

La Cavimac participe aux comités de pilotage et aux réunions de travail organisés par l'Ucanss et y représente les régimes spéciaux. Elle joue auprès d'eux un rôle de facilitateur pour :

- assurer la transmission des informations ;
- faciliter le respect des objectifs et des engagements pris par les différents régimes ;
- consolider et assurer la remontée coordonnée des résultats des régimes spéciaux ;
- rendre visible les actions conduites par les régimes spéciaux sur le domaine.

## Groupe de travail entre les régimes spéciaux

Référente des régimes spéciaux, la Cavimac pilote le groupe de travail et de réflexion sur la démarche Développement Durable qui se réunit régulièrement au siège de la Caisse.

Ces rencontres sont des moments d'échanges, de partage d'expériences, de pratiques et de savoir-faire afin de définir les initiatives et/ou les orientations communes.

Le groupe s'est réuni à 3 reprises en 2016



## Acteurs de la démarche

Le pilotage de la démarche est assuré par :

- le chef de projet Développement Durable ;
- les différents pilotes désignés par responsabilité.



Jean-Guy Meschi  
Sous-directeur

Chef de projet  
Développement Durable



Michèle Cacavelli  
Responsable Ressources  
Humaines

Pilote sur les enjeux  
sociaux



Roxane Chaouchi  
Assistante de direction

Pilote sur les enjeux  
environnementaux ; en  
charge du reporting tous  
enjeux



Hortense de Lavergne  
Melouli  
Chargée de  
communication

Chargée de la stratégie  
de communication



Yves Martinot  
Responsable maîtrise  
des risques

Chargé de l'évaluation  
des résultats et du  
contrôle du respect des  
objectifs



Jennifer Rivallain  
Responsable des  
marchés publics

Pilote sur les enjeux  
économiques

## Animateurs de la démarche

### Une communication active

La mise en place d'une politique de communication, en interne comme en externe, permet de valoriser nos actions et résultats, tout en respectant l'enjeu de gouvernance.

Pour répondre à cet objectif, un flyer a été créé. Ce flyer est conçu pour informer et impliquer les administrateurs sur le thème du Développement Durable.

Il est également remis aux commissaires du gouvernement et diffusé de façon dématérialisée en interne à l'ensemble des collaborateurs.

### Animation de la démarche en interne

Les animateurs Développement Durable permettent de créer un levier efficace d'implication auprès des collaborateurs. Ils sont garants du respect de la dynamique de la démarche en interne.

Les principales missions des animateurs Développement Durable sont de :

- relayer les bonnes pratiques ;
- contribuer aux orientations de la démarche ;
- suivre les engagements environnementaux ;
- signaler toute situation affectant le bien-être au travail ;
- proposer des axes d'amélioration, des actions innovantes ;
- promouvoir les événements sur le domaine.

## 2017 - PERSPECTIVE

Dans l'objectif d'améliorer et de mettre en valeur nos actions Développement Durable au sein de la Caisse, **7 nouveaux ambassadeurs DD** ont été nommés.

Les ambassadeurs DD permettent d'animer et de suivre les plans d'action Développement Durable déployés par la Caisse.

# Événements

## Semaine du Développement Durable

La Semaine Européenne du Développement Durable qui a lieu chaque année du **30 mai au 5 juin**, a pour objectif de faciliter toutes les formes de mobilisation concrètes afin de promouvoir le Développement Durable et de sensibiliser à ses enjeux. Pour son édition 2016, elle a contribué à faire connaître les **17 objectifs de Développement Durable**, feuille de route universelle du Développement Durable à l'horizon 2030, adoptée par les Nations Unies en 2015.

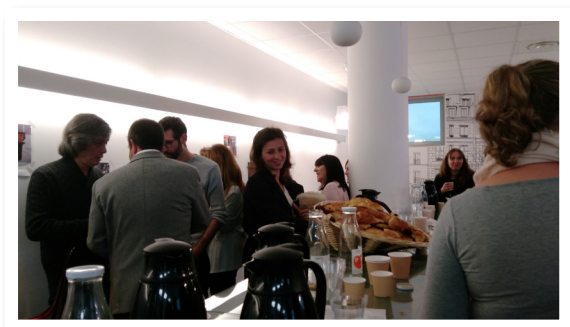
*Les 17 objectifs de développement durable adoptés par la communauté internationale en 2015.*



À cette occasion, la Cavimac et la Camieg se sont associées pour organiser plusieurs animations auprès de leurs collaborateurs.

### Un petit-déjeuner éco-responsable

Un petit-déjeuner éco-responsable a été organisé afin de sensibiliser aux enjeux du consommer mieux au cours d'un moment convivial et éco-responsable.







## Une ruche à la Cävimäc

Une conférence sur l'apiculture urbaine ainsi que l'organisation de deux ateliers participatifs :

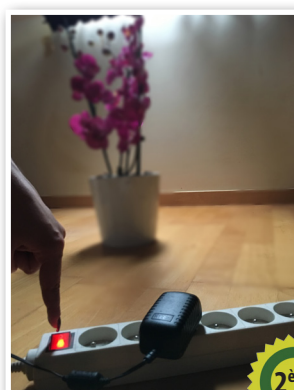
- dégustation de miels et de produits issus du miel ;
- présentation et organisation d'une ruche et des équipements de l'apiculteur ;

ont été proposés aux collaborateurs par la société Ekodev, agence de Conseil et de Services qui accompagne les entreprises dans leur démarche de Développement Durable avec la mise en place d'actions concrètes.



## Concours photo

Un concours photo sur le thème « **un geste vert pour la planète** » a également été organisé durant cette semaine. Les participants devaient prendre une photo illustrant un geste vert pour la planète. Les collaborateurs étaient ensuite invités à voter pour leur photo préférée.



# Événements

## Semaine du handicap

Chaque année du 14 au 20 novembre se déroule la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

2016 marque la **20<sup>ème</sup>** édition de cet événement.

A cette occasion, la Cavimac et la Camieg ont organisé une session de sensibilisation à la surdité et d'initiation à la Langue des Signes avec l'ARIS - Association Régionale pour l'Intégration des Sourds -, co-animée par une personne sourde et une personne entendant. Elle s'est déroulée de manière participative par une présentation ludique et pédagogique de la surdité et des moyens de communication avec une personne sourde et une découverte rapide de quelques signes en Langue des Signes Française.

**22** personnes ont participé à cette session, qui a permis de mieux appréhender les problèmes du handicap au quotidien.

14 AU 20 NOV. 2016

SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI

DES PERSONNES HANDICAPÉES

[www.semaine-emploi-handicap.com](http://www.semaine-emploi-handicap.com)

PAR L'ADAPT



## 2017 - PERSPECTIVE

Comme chaque année, la Cavimac participera activement à la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées en accueillant un stagiaire en situation de handicap auditif. Ce projet s'inscrit dans la continuité de l'atelier réalisé en 2016 afin de mettre en pratique ce que les collaborateurs ont appris.



## Mois sans tabac

Lancée en **novembre 2016** et pilotée par la nouvelle agence Santé Publique France, l'opération « Moi(s) sans tabac » a pour objectif d'inciter les fumeurs à se passer de cigarettes pendant 30 jours.

Cette participation permet de multiplier leurs chances d'arrêter de fumer par cinq.



L'opération « Moi(s) sans tabac » montre un bilan encourageant à la Cavimac !  
**4** collaborateurs ont tenté de relever le défi d'arrêter la cigarette.

### Les raisons de leur motivation ? Leur santé et celle du portefeuille !

« Cette démarche relève d'une difficulté de plus en plus grande à respirer et de voir autour de moi des personnes atteintes d'insuffisance respiratoire [...] l'impact financier aussi ! ».

« J'étais déterminée pour ma santé, mes enfants et surtout mon portefeuille ».

« L'envie de prendre une cigarette est parfois présente, mais quand je pense à tout ce que j'ai retrouvé en bénéfice : le goût, le souffle, les dents blanches, une bonne haleine, les habits qui ne sont plus imprégnés de l'odeur caractéristique du tabac, l'envie passe très vite ! ».

### Tous se mettent d'accord sur la difficulté, mais c'est sans compter sur le soutien de leurs proches et collègues.

Deux collègues d'un même service se sont mutuellement épaulés dans ce challenge : « Suivre cette démarche à plusieurs est un réel atout ».

Une autre collègue est également soutenue quotidiennement : « je les remercie sincèrement pour leur soutien, encouragements et marques d'attention ».

### A la fin de l'expérience, quel est le ressenti des collaborateurs ?

« Me voilà complètement détaché du tabac et sans aucun regret. Depuis cet arrêt, je n'ai eu que des bénéfices ! J'étais un « gros fumeur », presque 1 paquet et demi par jour à la fin, 20 ans de tabagisme et je ne vous cache pas que cela a souvent été difficile et qu'il faut impérativement avoir un support pour garder sa motivation ».

« Le manque, je l'ai ressenti surtout en soirée, mais bon la décision était prise ! [...] Je suis fière d'avoir relevé ce défi en cette fin d'année car cela faisait partie des bonnes résolutions que je prenais en début d'année ».

« Malgré les difficultés, je continue ! Il me faut seulement 3 paquets de chewing-gum par jour... » ; « j'ai mâché des chewing-gum pour ne pas y penser » Le chewing-gum devient un nouvel allié.

**3** d'entre eux ont tenu le coup et sont maintenant sevrés pour de bon !

La 4<sup>ème</sup> personne a néanmoins réduit considérablement sa consommation - « Je ne fume plus au travail, il y a donc un vrai mieux ! Cela m'a permis de me délivrer de certaines habitudes ».





# Notre performance environnementale

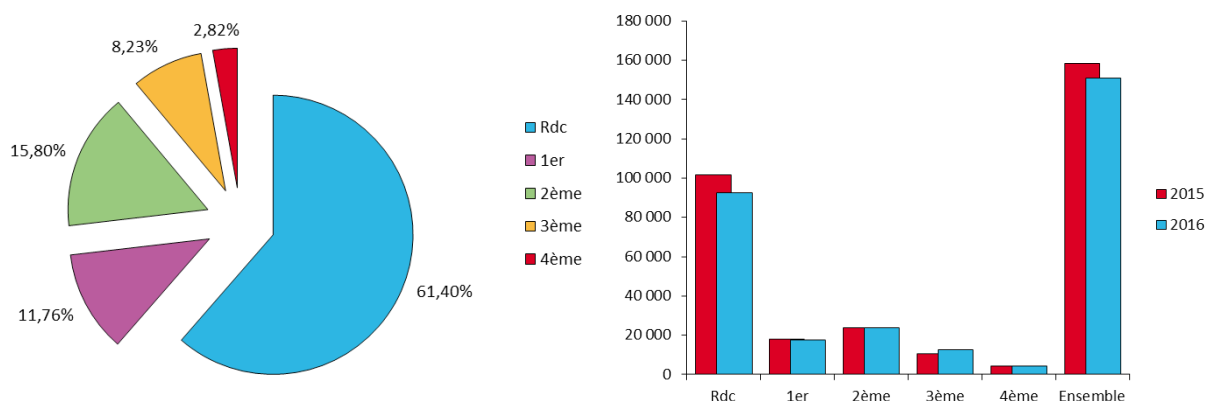
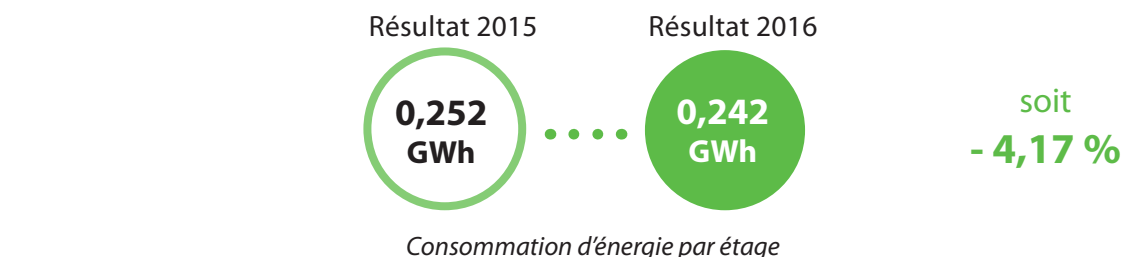
L'énergie, l'eau, le papier.....	<b>18</b>
Les déchets.....	<b>20</b>
L'impact CO <sub>2</sub> .....	<b>21</b>

# L'énergie, l'eau, le papier

## Notre consommation d'énergie

La consommation d'énergie des locaux de la Cavimac est exclusivement électrique.

### Evolution de la consommation d'énergie (Giga Watts/heure)

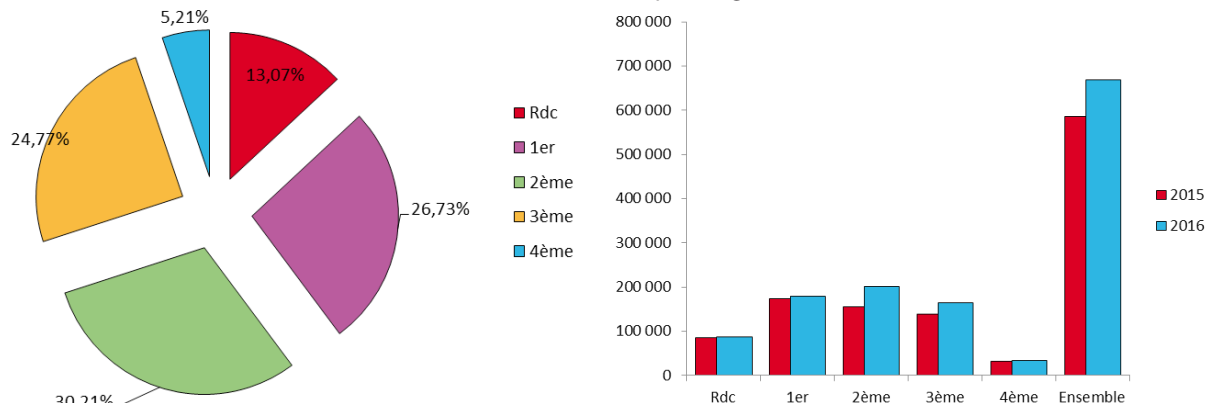
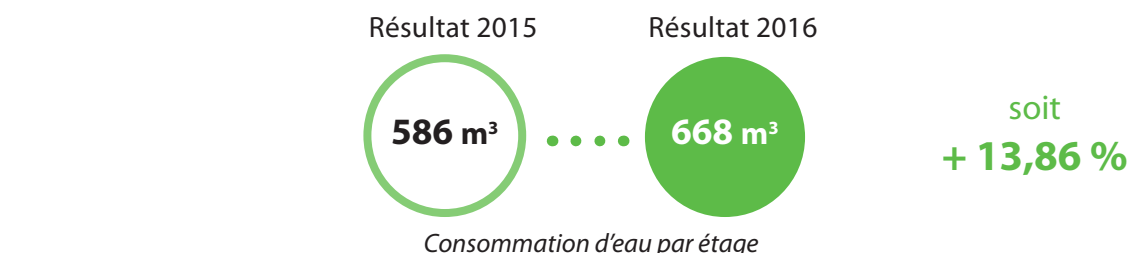


## Notre consommation d'eau

La Cavimac agit au quotidien pour réduire sa consommation d'eau.

La consommation a connu une forte hausse en 2016 qui s'explique par plusieurs fuites - dû au lâchement du groupe sécurité. Des mesures de prévenance sont en cours de mise en oeuvre pour limiter ces risques à l'avenir.

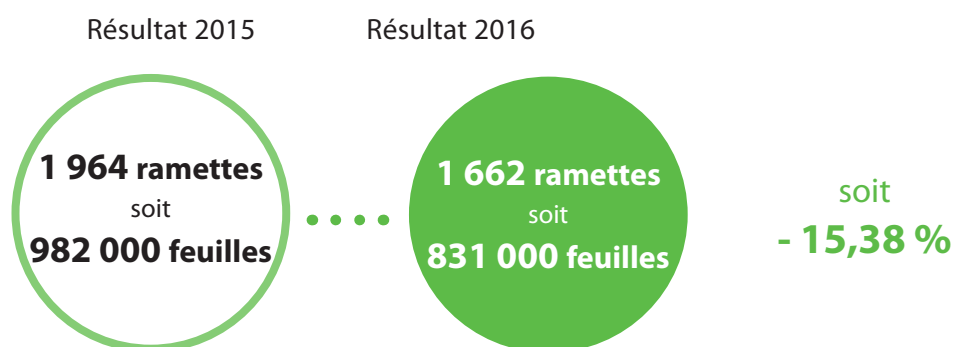
### Evolution de la consommation d'eau (m³)



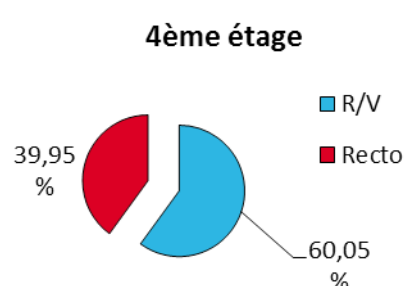
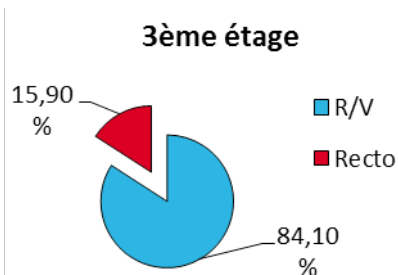
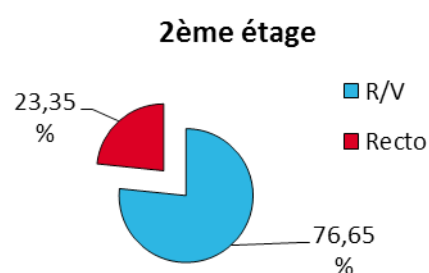
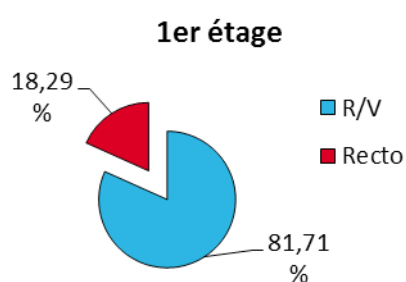
## Notre consommation de papier

100 % des déchets papier et carton produits par la Cavimac sont recyclés.

### Evolution de la consommation de papier (ramettes/nombre de feuilles)



### Consommation de papier recto/verso par étage

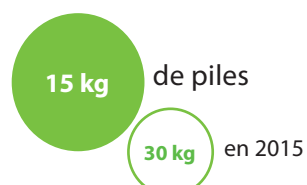
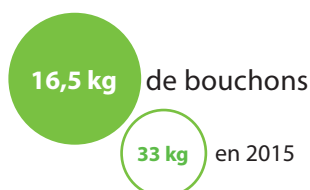


# Les déchets

## Nos autres déchets

La Caisse déploie dans ses locaux un mode de tri sélectif afin de valoriser les déchets produits - canettes, gobelets, piles, bouchons, capsules, mobiliers, déchets informatiques -.

Grâce à l'effort collectif, la Cavimac à pu collecter en 2016 :



## 2017 - PERSPECTIVE

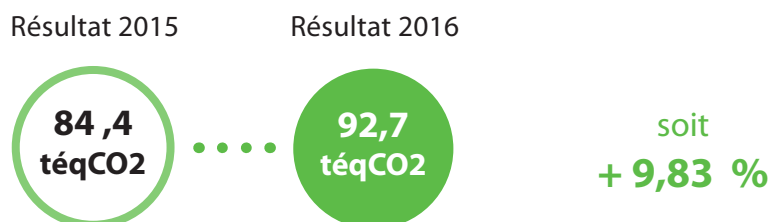
Pour optimiser au maximum l'utilisation du papier au sein de la Caisse, les feuilles imprimées en recto seront récupérées et réutilisées sous forme de **blocs notes**. Par ailleurs, les animateurs Développement Durable seront sollicités pour maintenir et accroître la mobilisation des collaborateurs sur les postes de collecte qui ont diminué en 2016.

## Nos émissions de gaz à effet de serre

Le principal poste d'émission de GES reste les déplacements.

### Evolution détaillée du poste « déplacements des agents de la Cavimac » (téqCO<sub>2</sub>)

#### Domicile - travail



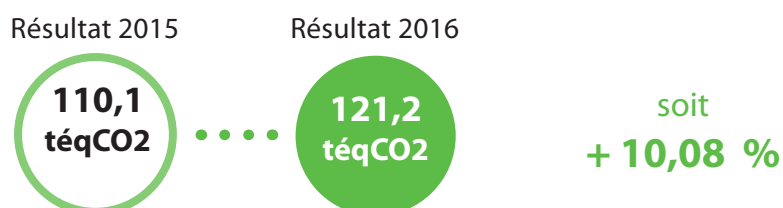
#### Déplacements professionnels



### Evolution du poste « déplacements visiteurs » (téqCO<sub>2</sub>)



### Evolution globale du poste « déplacements » (téqCO<sub>2</sub> : tonne équivalent CO<sub>2</sub>)



Les résultats indiquent que les trajets domicile-travail constituent la première source d'émissions de GES dans le poste déplacements. En moyenne, les agents de la Caisse effectuent **36 km** aller/retour par jour ; avec une tendance accrue à l'utilisation de la voiture personnelle.

Les projets inter-régimes ont généré par ailleurs des déplacements professionnels en hausse en 2016.

## 2017 - PERSPECTIVE

Pour agir sur l'émission de GES la Cavimac va continuer à travailler sur deux solutions :

- l'amélioration des outils d'audio et de visio conférence comme alternative au déplacement ;
- le développement du co-voiturage pour les déplacements domicile - travail.



# Notre performance sociale

L'égalité des chances et de traitement.....	<b>24</b>
La politique de formation.....	<b>26</b>
Les actions en faveur du bien-être au travail.....	<b>27</b>

# L'égalité des chances et de traitement

## Notre démarche de recrutement

### Processus de recrutement

Le processus de recrutement de la Cavimac est formalisé de façon à remplir les obligations légales et répondre aux objectifs propres à l'organisme :

- **l'égalité de traitement** : la non-discrimination répond à une logique d'égalité de traitement. Les candidats sont traités de la même manière et sélectionnés selon des critères objectifs et indépendants des critères prohibés - origine, sexe ou âge - ;
- **l'égalité des chances** : la Cavimac met en oeuvre une politique de promotion de la diversité à travers la valorisation des différences individuelles ;
- **la formation** : les agents en charge du recrutement sont régulièrement sensibilisés et formés aux pratiques non discriminantes.

#### Nombre total de recrutements réalisés en 2016



#### Profil des recrutements



### Insertion des jeunes

La Cavimac favorise l'insertion des jeunes dans la vie active en proposant des contrats adaptés à chaque situation.

#### Contrats de professionnalisation



#### 10 mois de CDD dans le cadre de la manifestation locale « Job dating d'été »



#### Stagiaires dans le cadre de partenariats avec des établissements de proximité





# L'égalité des chances et de traitement

## Actions de partenariat

La Cavimac participe depuis 2012 aux actions locales initiées par ses partenaires en faveur des publics en isolement social ou en situation de handicap.

### Fondation Agir Contre l'Exclusion

personnes en situation d'isolement social ayant retrouvé un emploi

2

### Handicafé organisé par la mairie de Montreuil

personnes en situation de handicap ayant été reçues en entretien

9

## Suivi de la vie professionnelle

La Caisse s'engage à :

- favoriser la parité / égalité professionnelle quel que soit l'âge ou le sexe ;
- réduire les écarts de rémunération.

### % de femmes dans l'effectif total fin 2016

67,26 %

### % de femmes cadres dans l'effectif total d'encadrement fin 2016 \*

\* niveaux cadres 5B à 7 convention Ucanss

13,27 %

## Evolution des rémunérations des agents

Les revalorisations ont été attribuées dans le respect des objectifs et engagements fixés en matière d'égalité des chances et de traitement. En 2016, **42,20 %** des agents de la Cavimac ont bénéficié de ces mesures.

### Hommes

19

### Femmes

27

### 45 ans et +

21

# La politique de formation

## Notre stratégie

L'épanouissement personnel et professionnel des collaborateurs est un enjeu important pour la Caisse.

C'est pour cela que la Cavimac prépare la montée en compétence de ses agents en leur proposant des formations adaptées à leurs besoins et au sien.

**Nombre de jours moyens de formation en 2016**

1,61 j

**% d'agents n'ayant pas suivi de formation  
depuis plus de 5 ans**

0,9 %

**87 %**

des collaborateurs ont  
été formés en 2016

# Les actions en faveur du bien-être au travail

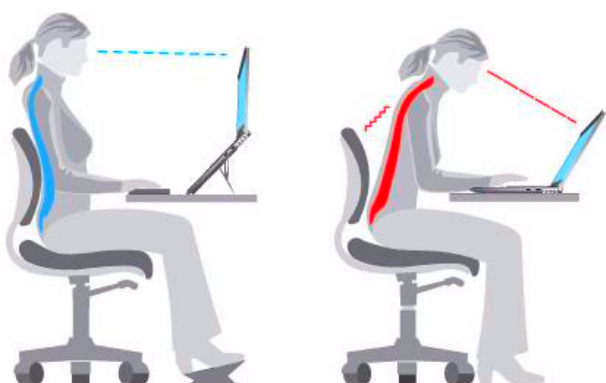
## Campagne de vaccination contre la grippe

Chaque année 2 à 8 millions de personnes sont touchées par le virus de la grippe. Cette maladie très contagieuse peut être grave, notamment pour les personnes fragiles, comme les personnes âgées, les femmes enceintes, les nourrissons mais aussi les personnes obèses. Parce que le virus peut évoluer rapidement, il est indispensable de s'en protéger et de se faire vacciner.

Fidèle à ses engagements responsables, la Cavimac a organisé et financé pour la **6<sup>ème</sup> année consécutive**, une campagne de prévention envers ses salariés, en collaboration avec le médecin du travail.

**21** collaborateurs volontaires, soit 19 %, ont été vaccinés gratuitement.

## Journée prévention santé



Conformément aux objectifs présents dans le Plan Cadre Développement Durable de l'Ucanss, et plus précisément dans l'axe social / Responsabilité Sociétale des Organisations, la Cavimac poursuit son action en faveur du bien-être et de la santé de ses collaborateurs.

Auparavant, plusieurs ateliers avaient déjà été organisés : conjuguer équilibre alimentaire et activité professionnelle, savoir gérer son sommeil, le stress et prévenir la dépression, ou encore la sensibilisation des collaboratrices au dépistage du cancer du sein, à travers la campagne « Octobre Rose ».

Cette année, la Cavimac et la Camieg ont proposé une journée de sensibilisation aux troubles musculo-squelettiques - TMS -. Deux kinésithérapeutes et un ostéopathe spécialistes de l'ergonomie ont présenté les différentes pathologies liées au travail de bureau. Autour d'un atelier questions/réponses et de mises en situation pratiques, les collaborateurs ont appris à prévenir ces troubles au quotidien, pour éviter l'apparition de problèmes plus importants.

**17** personnes ont participé à cette rencontre, le nombre de places ayant été limité pour cette première intervention.





# Notre performance économique

Des achats responsables.....	30
------------------------------	----

# Des achats responsables

## La mutualisation des achats

La stratégie d'achats déployée par la Cavimac induit la mutualisation des commandes publiques.

Sa stratégie est de mutualiser par groupement avec un autre régime toute commande publique dès lors qu'elle permet de contraindre les coûts et de limiter la charge administrative.

C'est le cas notamment des marchés relatifs aux assurances, au recyclage et à l'audit en matière de contrôle interne qui ont été passés avec d'autres organismes, en particulier la **Camieg** et la **Crp-Ratp**.

En ce qui concerne le recours aux centrales d'achat, la Cavimac soutient les travaux de la centrale d'achat de l'Ucanss dès lors que l'offre est adaptée à ses besoins.

Elle participe à ce titre à l'ensemble des groupes de travail de la centrale et relaie l'information auprès des autres régimes spéciaux.

En ce qui concerne l'appel à la centrale UGAP la Cavimac limite son usage aux seuls segments de marchés qui sont économiquement attractifs - matériels informatiques, consommables - et qui permettent de limiter une charge administrative de passation inutile.

En 2016, la Cavimac recensait **53** marchés publics actifs, dont **9** sont mutualisés, soit **17%** des marchés publics.

Les organismes partenaires sont :

- l'UGAP : **1** marché, qui représente **11 %** des marchés mutualisés ;
- la Crp-Ratp : **3** marchés, qui représentent **33 %** des marchés mutualisés ;
- la Cnav : **2** marchés, qui représentent **22 %** des marchés mutualisés ;
- l'Ucanss : **2** marchés, qui représentent **22 %** des marchés mutualisés ;
- la Camieg : **1** marché qui représente **11 %** des marchés mutualisés.

## Des clauses responsables dans les marchés

La Cavimac intègre de manière systématique dès lors que cela est possible des clauses environnementales et/ou sociales dans ses procédures.

Les acheteurs sont tenus de respecter ces recommandations qui figurent dans le processus achat versé au référentiel de contrôle interne de l'organisme.

### % de marchés intégrant une clause environnementale et/ou sociale

Objectifs de résultats 2016

**50 %**

Résultat 2015\*

**57 %**

Résultat 2016\*

**44 %**

soit  
**- 22,8 %**

L'évolution défavorable constatée en 2016 s'explique par les segments d'achat réalisés moins favorables à l'inclusion de clauses responsables.

# Des achats responsables

## Papier éco-responsable

La Caisse applique strictement les recommandations de l'ADEME - Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie - en matière d'achat de papier.

Elle répond ainsi aux objectifs du plan cadre en utilisant uniquement du papier éco-labellisé pour l'usage bureautique et éditique - dont le papier couleur et les enveloppes - et tous les supports de communication.

% d'achat de papier éco-responsable (bureautique, éditique, communication)

Objectifs de résultats 2016



Résultat 2015\*



.....

Résultat 2016\*



Base 2009\* / objectif fixé par le plan cadre institutionnel











# Notre bilan

Les résultats.....	34
--------------------	----

# Les résultats

Intitulé des actions	2015	2016	Evolution
<b>Gouvernance</b>			
Nombre de réunions d'information consacrées au DD	<b>3</b>	<b>3</b>	☹️
% de managers (niveaux 8 et 9) ayant des objectifs annuels de DD	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>	☹️
Événement nationaux relayés	<b>3</b>	<b>4</b>	😊
<b>Environnement</b>			
Consommation annuelle d'énergie (KWh)	<b>252 424 KWh</b>	<b>241 896 KWh</b>	😊
Quantité totale de déchets produits (tonne)	<b>13,9 t</b>	<b>8,9 t</b>	😊
Consommation annuelle d'eau (m³)	<b>586,65 m³</b>	<b>668,57 m³</b>	☹️
Consommation annuelle de papier (tonne) soit un équivalent en nombre de ramettes A4	<b>5 t</b> <b>1 964</b>	<b>3,96 t</b> <b>1 662</b>	😊
% de papier acheté écoresponsable	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	😊
<b>Economie</b>			
% d'agents formés à l'écoconduite	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	☹️
% de marchés intégrant des clauses environnementales	<b>57 %</b>	<b>44,44 %</b>	☹️
% de marchés comportant au moins 50 % de main-d'oeuvre intégrant une clause sociale	<b>53 %</b>	<b>44,44 %</b>	☹️

## Les résultats

	2015	2016	Evolution
<b>Social</b>			
Contribution AGEFIPH/FIPHFP (€)	<b>0 €</b>	<b>0 €</b>	
Nombre de jours moyens de formation par agent	<b>3,7 j</b>	<b>1,6 j</b>	
Nombre de marchés passés avec le secteur protégé et adapté (EA, ESAT)	<b>1</b>	<b>1</b>	
% de managers ayant suivi une formation aux questions de diversité, égalité des chances et de traitement	<b>80 %</b>	<b>80 %</b>	
% d'agents en contact avec le public ayant suivi une formation aux questions de diversité des chances et de traitement	<b>71 %</b>	<b>98 %</b>	
Actions de formation pour les personnes en situation de handicap et + 45 ans en CDI	<b>4 handicapés</b> <i>(2,75 % de l'effectif total CDI)</i>  <b>51 + 45 ans</b> <i>(48,57 % de l'effectif total CDI)</i>	<b>3 handicapés</b> <i>(2,75 % de l'effectif total CDI)</i>  <b>57 + 45 ans</b> <i>(48,57 % de l'effectif total CDI)</i>	

# Glossaire

<b>ACOSS</b>	Agence Centrale des Organismes de Sécurité sociale
<b>ADEME</b>	Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie
<b>AGEFIPH</b>	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
<b>ARIS</b>	Association Régionale d'Intégration des Sourds
<b>Camieg</b>	Caisse d'Assurance Maladie des Industries Electriques et Gazières
<b>Canssm</b>	Caisse Autonome Nationale de la Sécurité Sociale dans les Mines
<b>Cavimac</b>	Caisse d'Assurance Vieillesse, Invalidité et Maladie des Cultes
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>Cnieg</b>	Caisse Nationale des Industries Electriques et Gazières
<b>Cnmss</b>	Caisse Nationale Militaire de la Sécurité Sociale
<b>COG</b>	Convention d'Objectif et de Gestion
<b>Cprp SnCF</b>	Caisse de Prévoyance et de Retraite du personnel de la SNCF
<b>Crpcen</b>	Caisse de Retraite et de Prévoyance des Clercs et Employés de Notaires
<b>Crp Ratp</b>	Caisse de Retraite du personnel de la RATP
<b>DD</b>	Développement Durable
<b>DSS</b>	Direction de la Sécurité sociale
<b>EA</b>	Entreprise adaptée
<b>Enim</b>	Établissement national des invalides de la marine - régime social
<b>ESAT</b>	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
<b>Face</b>	Fondation Agir Contre l'Exclusion
<b>FIPHFP</b>	Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
<b>GES</b>	Gaz à effet de serre
<b>GWH</b>	Gigawatt-heure
<b>Immobilisations</b>	Bâtiments et parkings, mobiliers, parc informatique et véhicule (bilan carbone)
<b>RPS</b>	Risque psycho-sociaux
<b>RSO</b>	Responsabilité sociétale des organisations
<b>Téq</b>	Tonne équivalent de CO2
<b>TMS</b>	Troubles musculo-squelettiques
<b>Ucanss</b>	Union des caisses nationales de sécurité sociale

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE 2016

**Responsable de la publication :** Jean Dessertaine

**Rédaction :** Michèle Cacavelli, Roxane Chaouchi, Hortense de Lavergne Melouli, Yves Martinot, Jean-Guy Meschi, Jennifer Rivallain.

**Conception et coordination :** Roxane Chaouchi, Hortense de Lavergne Melouli

**Crédits photographiques :** Cavimac, Shutterstock

**Cavimac**

Le Tryalis  
9 rue de Rosny  
93100 Montreuil

**[www.cavimac.fr](http://www.cavimac.fr)**

