

CMAIC

1er Rapport de Développement Durable



2019 / 2020

SOMMAIRE

EDITO du Président	2
PRINCIPES ET OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE.....	3
LE CMAIC	4
DROITS HUMAINS.....	5
Sensibiliser les entreprises adhérentes au respect des droits humains	5
Sensibiliser nos collaborateurs à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise	5
Favoriser le bien-être le sport, et santé	6
Assurer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.....	6
Assurer une communication interne fluide	7
Lutter contre les discriminations.....	7
Développer la culture professionnelle et personnelle	8
Se retrouver lors d'événements festifs.....	8
CONDITIONS DE TRAVAIL.....	9
Diriger de façon paritaire	9
Développer les relations avec les instances représentatives du personnel	9
Proposer un emploi de qualité.....	10
Valoriser de notre métier	11
Soutenir l'économie sociale et solidaire	11
ENVIRONNEMENT	13
Réduire nos déchets	13
Limiter l'impact de nos déplacements	14
Limiter l'impact de nos bâtiments	14
Protéger et développer la biodiversité	15
ACHATS RESPONSABLES ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION.....	17
S'entourer de fournisseurs responsables	17
ANCORAGE TERRITORIAL	18
Etre un acteur de proximité : Les Maisons Interentreprises de la Santé au Travail (MIST)	18
Agir dans les entreprises	18
Mener des études spécifiques aux entreprises du territoire	18
Participer à des événements locaux	19
Agir en réseau : Présanse France et Normandie & Global Compact France et Normandie	20
INDICATEURS DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE.....	21
Analyse de la démarche.....	21
INDICATEURS de RESPONSABILITE SOCIETALE	22

EDITO du Président

Président du CMAIC, Service Interentreprises de Santé au Travail, je suis fier d'accompagner l'engagement du service dans une politique de responsabilité sociétale auprès Global Compact France. Signée en 2020, elle marque notre volonté de produire un service de qualité, exemplaire et écoresponsable.

Nous souhaitons inclure ces enjeux, dans ce moment historique de la vie du service qu'est la fusion-absorption du CIST 61 par le CMAIC. L'harmonisation et la connaissance de nos deux associations sera extrêmement importante pour la réussite de ce projet.



Serge TURPIN

Au cours de l'année 2021, nous devons relever les défis de la fusion, effective au 1^{er} janvier, et probablement les évolutions institutionnelles annoncées depuis 2 ans qui posent questions. Ces changements ne doivent pas nous empêcher de rester fidèles à nos valeurs : de proximité et de service aux adhérents. Nous resterons attentifs à la promotion des services qui sont notre raison d'être et qui sont trop souvent méconnus. Nos équipes pluridisciplinaires sont en mesure de répondre aux préoccupations de nos adhérents. Conscient de notre responsabilité, optimiser nos ressources, fédérer nos équipes et répondre à la difficulté de recrutement notamment de médecins spécialisés dans la santé au travail sont nos préoccupations quotidiennes.

Pour répondre à ses enjeux, la politique RSE du CMAIC se décline en 10 axes :

1. La maîtrise des attendus réglementaires et des besoins des adhérents ;
2. Un accompagnement efficace et lisible des adhérents ;
3. L'implication des collaborateurs dans le fonctionnement de l'association ;
4. L'interconnaissance et l'harmonisation des pratiques entre les deux associations qui fusionnent ;
5. Le développement de l'attractivité de l'association pour attirer, développer et fidéliser les compétences internes ;
6. L'optimisation de nos moyens économiques, techniques et humains en vue d'une amélioration continue du service produit ;
7. La formalisation de l'évaluation de nos activités et leur communication ;
8. La promotion de notre métier dans sa complexité et le déploiement du « socle commun », notre culture d'entreprise en interne comme en externe ;
9. La rencontre de nos parties prenantes au plus près des territoires sur lesquels nous intervenons ;
10. Le partage des enjeux et des pratiques de la responsabilité sociétale de l'association avec les collaborateurs et les parties prenantes intéressées.

Le rapport de développement durable que vous lirez ici, fait le bilan des actions mises en œuvre par le service. L'embauche d'une équipe « qualité et développement durable », a permis d'animer un groupe de travail autour de la démarche d'amélioration continue et de veiller aux bonnes pratiques.

Les 10 axes bien mis en œuvre seront les leviers de véritables progrès pour notre service, dans sa nouvelle dimension, Calvados et Orne. Je remercie très sincèrement les collaborateurs en charge de ce dossier pour sa mise en œuvre au bénéfice de ses adhérents et de tout notre service.

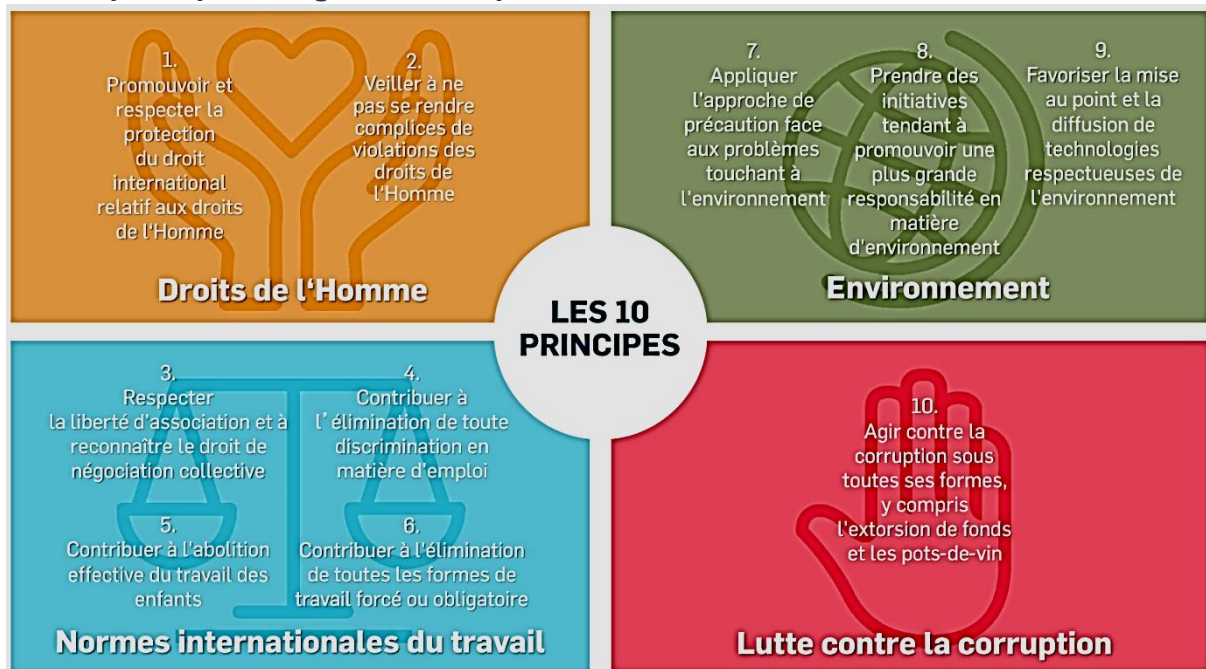
A stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large 'S' and 'T' intertwined.

Serge TURPIN,

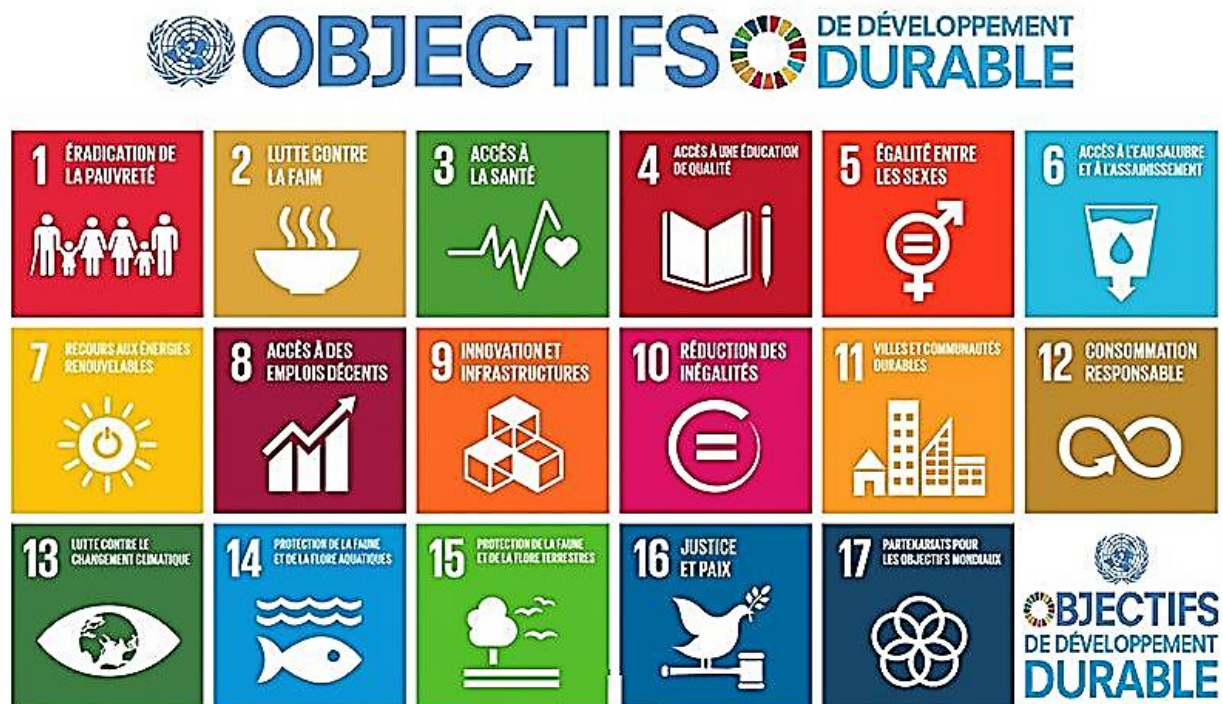
Président du CMAIC

PRINCIPES ET OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les 10 principes de global Compact



Les 17 objectifs du développement durable



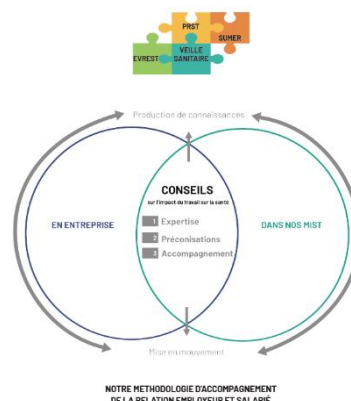
LE CMAIC

Les articles L4622-1 et D4622-14 du code du travail définissent l'obligation pour une entreprise qui embauche au moins un salarié, d'adhérer à un service de santé au travail interentreprises (SSTI) ou de mettre en place un service de santé au travail autonome. Fondé en 1953, le CMAIC est agréé par la DIRECCTE et participe au 3ème Plan National Santé au Travail « PST 3 2016-2020 ». Le CMAIC adhère aux réseaux régional et national des Services de Santé au Travail Inter-entreprises, Présanse Normandie et Présanse National.

NOTRE MISSION

AGIR SUR LA PREVENTION DES RISQUES D'ATTEINTES A LA SANTE DU FAIT DU TRAVAIL

- ✓ Nous Conduisons des actions de santé au travail pour préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.
- ✓ Nous conseillons les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les mesures et dispositions nécessaires pour limiter les risques professionnels, améliorer les conditions de travail, prévenir les addictions, les harcèlements, prévenir et réduire la pénibilité au travail et contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.
- ✓ Nous assurons la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques, de la pénibilité et de leur âge.
- ✓ Nous participons à la traçabilité des expositions et à la veille sanitaire



CHAMP D'INTERVENTION

Nous accompagnons toute structure comprenant au moins un salarié, présente sur notre secteur géographique, avec des compétences spécifiques pour les entreprises du Bâtiments et Travaux Publics (BTP) et celles intervenant dans les installations nucléaires de bases (INB).

Nos actions s'adressent tant aux entreprises qu'aux individus qui la composent :

- ➔ Pour le salarié, nous accompagnons sa construction individuelle (salarié acteur / pouvoir d'agir) pour vivre le travail comme facteur de santé et de développement et lui permettre de pouvoir rester en emploi dans l'entreprise.
- ➔ Pour l'entreprise, nous mettons en lumière les besoins de l'entreprise, l'accompagnons et conseillons l'employeur ; Nous facilitons la compréhension des facteurs physiques et psychiques qui impactent la santé des salariés ; Nous sommes acteurs de l'éducation et de la perception des risques, afin de mettre en mouvement l'entreprise ;

EQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES ET MAISONS INTER-ENTREPRISES DE LA SANTE AU TRAVAIL

Au quotidien, ces actions sont menées par nos équipes pluridisciplinaires, cordonnées par des médecins du travail au sein de nos maisons interentreprises de la santé au travail. Celles-ci recouvrent les deux-tiers du Calvados. Elles nous permettent de favoriser la proximité avec nos adhérents et de ce fait la relation de services.



Le CMAIC
et ses 125 collaborateurs
suivent
9200 entreprises du Calvados
soit **92000 salariés**
toutes activités confondues
(publique territoriale comprise)

DROITS HUMAINS



DROITS DE L'HOMME

1 à 8, 10, 11, 16, 17

- 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.
- 2 Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Sensibiliser les entreprises adhérentes au respect des droits humains

Notre cœur de métier est la prévention des risques de santé liés au travail. Nos équipes pluridisciplinaires agissent quotidiennement pour sensibiliser les employeurs et leurs salariés au respect du code du travail et des droits de l'homme.

Sensibiliser nos collaborateurs à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

Les engagements de l'entreprise passant par l'engagement de chacun, le CMAIC sensibilise l'ensemble de ses collaborateurs pour accompagner ses engagements.

Pilotage de la démarche par une équipe de terrain représentative du service.

- Le Comité pilotage de la démarche est constitué de collaborateurs volontaires et représentatifs de l'ensemble des métiers et des équipes territoriales.
- Il analyse chaque question, étudie des solutions à apporter face aux enjeux environnementaux et les propose aux personnes en charge de chaque sujet.
- Ce comité mobilise une dizaine de personnes qui travaillent en 5 sous-groupes thématiques : Transports, énergie, achats et déchets, biodiversité et lien social et communication.
- Les membres du comité de pilotage ont pour mission de sensibiliser leurs collègues au quotidien.
- La mise en œuvre des actions relève du fonctionnement général du service.

Les actions de sensibilisation 2019/2020

➔ Présentation de la démarche développement durable aux équipes pluridisciplinaires.



Le 12 décembre 2019, une réunion de l'équipe pluridisciplinaire a permis de sensibiliser 105 personnes aux enjeux de la RSE. Une information générale sur les travaux du groupe développement durable et sur les choix stratégiques du service a été présentée.

➔ Participation à la semaine de la mobilité



Pour limiter l'impact carbone lié à nos déplacements professionnels, un temps de sensibilisation est proposé lors de la semaine de la mobilité. Cette année l'exposition « Bougeons-nous autrement, c'est vital ! » sera présente dans la cafétéria du siège social du 11 au 25 septembre 2020.

➔ Sensibilisation à la réduction des déchets et mise en place du tri sélectif



Le 12 décembre 2019, lors de la réunion de l'équipe pluridisciplinaire. Une intervention de l'ambassadrice du tri du SYVEDAC a sensibilisé 90% du service à la réduction des déchets.

A cette occasion le matériel de tri de chaque site a été distribué aux référents. 12 sites ont été équipés de bacs de collectes et de guides de tri appropriés à leur territoire.

➔ **Présentation de la démarche sur le site internet du CMAIC**



La présentation de nos engagements sur le site internet permet à chaque collaborateur de présenter ceux-ci à leurs interlocuteurs.

➔ **Formation de l'animatrice qualité et responsabilité sociétale à la Fresque du climat**



La fresque est un atelier ludique, collaboratif et créatif de sensibilisation au changement climatique. Les équipes disposent de cartes représentant les différentes composantes du changement climatique et se concertent afin de retrouver les liens de cause à effet en les positionnant et reliant entre elles. Cette formation sera proposée au service dès que possible.

Favoriser le bien-être, le sport, et santé

Service de santé au travail, le CMAIC est attentif à la santé et au bien-être de ses collaborateurs. Voici quelques actions pour aller dans ce sens :

➔ **Vaccination antigrippale**



Le CMAIC propose une vaccination antigrippale aux collaborateurs qui le souhaitent. Au cours de l'automne /hivers 2019, 39 doses de vaccin ont été distribuées.

➔ **Encouragement à la pratique sportive**



Trois de nos centres sont équipés de douches pour faciliter la pratique sportive des collaborateurs.

Mise en place de garage à vélo à disposition des collaborateurs.

Par l'intermédiaire du CSE, le service propose des tarifs préférentiels dans les piscines de l'agglomération Caennaise.

➔ **Promotion d'une alimentation saine et équilibrée**

L'alimentation est un vecteur de santé pour chacun. Elle a aussi un impact économique et environnemental. C'est un enjeu important pour notre service de santé au travail. Plusieurs actions sont mises en place dans ce sens :

- Une charte « traiteurs » facilite le choix de nos fournisseurs dans ce domaine et assure la cohérence avec nos valeurs.

➔ **Espaces conviviaux**

- Salles de pause conviviale
- Espaces de repos extérieur
- Mise en place de distributeurs de boissons et d'encas au siège.,

Assurer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

Le CMAIC est particulièrement attentif à la **protection de la vie privée** qui est un droit fondamental. Il met à disposition de ses collaborateurs les outils numériques adaptés à nos pratiques.



Mais, ils ne doivent pas nuire à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Par conséquent, en dehors des horaires de travail, le **droit à la déconnexion est appliqué**. (Serveur CMAIC accessible de 7h à 20h du lundi au samedi, respect des horaires de travail).



Les **outils numériques nomades** sont un véritable avantage organisationnel, afin de faciliter le travail : près de 100 collaborateurs sur 130 sont équipés.



Au CMAIC, 25% du personnel bénéficie d'un temps partiel.

Au 31 décembre 2019, sur 32 personnes en temps partiel, 31 sont des temps partiels choisis. Sur cette même année, 100% des temps partiels demandés ont été accordés (12 demandes).

➔ Protéger les données personnelles (RGPD)



Le CMAIC s'engage à se conformer aux obligations du Règlement Général sur la Protection des Données. Il s'attache à informer en toute transparence les personnes concernées sur la finalité d'utilisation de leurs données. Le CMAIC ne les utilise et ne les confie à des tiers que pour atteindre la finalité annoncée, et les conserve uniquement sur une durée nécessaire et raisonnable au moyen de systèmes d'information parfaitement sécurisés. Un délégué à la protection des données a été désigné pour accompagner le CMAIC dans la mise en conformité. **Contact : dpo@cmaic.fr**

Assurer une communication interne fluide

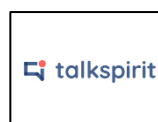
Le CMAIC est convaincu que la force du service est dans ses équipes, la pluralité de ses compétences et de ses regards. Plusieurs outils ont été mis en place pour faciliter la communication et la collaboration des équipes.

➤ **Start me** : Cette page d'accueil d'entreprise permet à chacun d'avoir les informations du service dès l'ouverture de sa session. Elle propose des liens rapides vers les différents outils fonctionnels. L'information y est thématique et organisée par widget. Cela permet de faire passer l'information à l'ensemble du service lors de la mise en œuvre des actions.



➤ **Talk spirit** est un réseau social d'entreprise (réseau social interne sécurisé) qui permet de connecter tous les salariés. Talk spirit propose de :

- Communiquer et travailler à distance, entre collègues (messagerie instantanée, visioconférence, audioconférence)
- Diminuer le nombre de réunions pour gagner du temps
- Réduire les emails internes pour gagner en efficacité
- Il permet la mutualisation des documents et le travail collaboratif.



Lutter contre les discriminations

➔ Recrutement :



Le service RH et les parties prenantes du recrutement s'engagent à respecter les principes fondamentaux de non-discrimination, tels qu'ils soient, pour l'ensemble du processus de recrutement.

➔ Parité Femme/Homme



En 2019, sur l'ensemble de l'effectif, les femmes représentent 75% du personnel. A ce titre nous avons une marge de progression pour atteindre l'équilibre.

Toutefois, le CMAIC est fortement engagé pour l'égalité professionnelle et notre index égalité Femmes / Hommes l'exprime avec un résultat de 94 sur 100. (Source : Index Egapro. Résultats 2019)

Par ailleurs, 39 % des femmes sont à temps partiels contre 3 % chez les hommes.

➔ Handicap



Depuis plusieurs années, le CMAIC répond aux obligations d'emploi des travailleurs handicapés (6% de l'effectif).

Le CMAIC s'engage à tout mettre en œuvre afin d'accompagner au mieux les salariés qui ont rencontrés des problématiques de santé. Entre autre, 6 temps partiels thérapeutiques et plusieurs aménagements de poste ont été accompagnés afin de maintenir les collaborateurs en poste dans l'entreprise.

Développer la culture professionnelle et personnelle

➔ La CMT : Une instance collaborative pour le débat et la construction du métier

une Commission Médicotechnique (CMT) formule des propositions et des actions à caractère pluridisciplinaire relatives aux priorités de la santé au travail et aux actions à caractère pluridisciplinaire à engager.

➔ Développement d'une culture professionnelle



Le service favorise le développement des réseaux professionnels et des compétences par la participation à des réseaux, à des séminaires, rencontres et partenariats

Le service assure la mise en place d'évènement de culture professionnelle interne

- Réunion d'équipe pluridisciplinaire qui permet le partage de pratiques métiers
- Les rencontres santé travail qui apportent de l'expertise à nos adhérents à partir d'une pratique terrain.
- Les réunions de services, moment convivial, qui permet d'informer, de développer des sujet d'expertise en collectif, des ateliers de réflexion ...

➔ Développement de la culture personnelle



Le partage des savoirs, des passions et des expériences est indispensable pour créer du lien et permettre à chacun de s'épanouir. C'est pourquoi, le CSE propose des offres promotionnelles permettant de créer du lien au sein du service :

- Animations de Noël
- Séjours découverte : sorties collectives (zoo, Giverny, séjour à l'étranger...)
- Partenariat avec CEZAM : tarifs préférentiels, à chacun selon ses envies.
- Partenariat avec les cinémas de Caen : tarifs préférentiels UGC et Pathé.
- Places offertes pour des événements sportifs par tirage au sort. Le CSE propose régulièrement des places pour suivre une saison de l'équipe de Caen (football, basket-ball, hockey sur glace...).
- Prise en charge d'un forfait billetterie par salarié de 120 €.
- Depuis 2020, le remboursement total ou partiel d'une licence sportive peut être pris en charge par la billetterie individuelle.

Se retrouver lors d'événements festifs

Les occasions ne manquent pas dans une année pour passer de bons moments en équipe. Le CMAIC reconnaît l'importance du partage et d'une bonne entente pour garantir la qualité des relations entre collègues et entre services :

Le CSE organise tout au long de l'année des instants d'échanges et de convivialité pour les collaborateurs qui souhaitent y participer:

- ➔ Noël,
- ➔ la galette des rois,
- ➔ Barbecue d'été.

Le CMAIC met à disposition, à la demande du personnel, une salle lui permettant de pouvoir organiser un pot de départ. Pour les départs en retraite, le CMAIC propose de prendre en charge les boissons.

CONDITIONS DE TRAVAIL



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

1, 3, 5, 8, 9, 10, 16, 17

- 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- 4 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- 5 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- 6 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Diriger de façon paritaire

Association loi 1901 à but non lucratif, le CMAIC présente son bilan moral et financier annuel à tous les adhérents lors de l'Assemblée Générale. Il est actuellement dirigé par Stéphane TANDE et présidé par Serge TURPIN.

Il est administré paritaire* par un Conseil d'Administration (CA) et une Commission de Contrôle (CC) en place pour 4 ans :

- Conseil d'Administration(CA) est composé de 5 membres employeurs élus par l'Assemblée Générale et de 5 membres salariés désignés par les organisations salariales des adhérents.
- Son organisation et son fonctionnement sont placés sous la surveillance d'une Commission de Contrôle (CC) composée de 12 membres issus des entreprises adhérentes (8 salariés et 4 employeurs, nommés ou élus selon les mêmes règles que le CA).

Les décisions de ses instances sont portées par le directeur du service. Il prend soin de l'équité de traitement de tous ses collaborateurs et permet à chacun d'être efficace à son poste, en facilitant les prises de décisions. Une communication simple et bienveillante est de rigueur.



**En France, le paritarisme est un système dans lequel employeurs et salariés se concertent au sein d'instances décisionnelles où les deux parties sont représentées en nombre égal.*

Développer les relations avec les instances représentatives du personnel



Conformément aux réformes du Code du travail, un Comité Social et Économique (CSE) a été élu en mai 2019, fusionnant les délégués du personnel avec les anciens CE et CHSCT.

Il accompagne les salariés dans leurs questionnements en lien avec leurs conditions de travail. Il permet l'expression collective des salariés en garantissant les conditions de travail et son organisation juste, conformément à la loi.

Afin de conserver la proximité avec ses représentants, le CMAIC a conservé une rencontre mensuelle avec l'instauration de réunions préparatoires entre chaque réunion réglementaire (tous les 2 mois) et de maintenir 4 réunions supplémentaires afin d'échanger sur les sujets spécifiques en lien avec la santé au travail.

➤ Dialogue social :

Sur les 5 dernières années, 4 accords collectifs et 1 décision unilatérale de l'employeur ont permis aux salariés du CMAIC de bénéficier, entre autres, d'une augmentation de salaire représentant au total plus de 6% d'augmentation de leur rémunération réelle.

D'autres dispositions ont également été accordés (augmentation de la valeur faciale des titres restaurants, horaires variables, primes, réévaluation de rémunération sur des collectifs de travail, ...).

A partir de 2021, un entretien professionnel annuel sera mis en place pour chaque collaborateur.

Proposer un emploi de qualité

Le CMAIC privilégie les contrats à durée indéterminée et met en place une politique dynamique d'accueil des salariés alternants. Elle accueille régulièrement des stagiaires de courte ou longue durée afin de permettre aux postulants d'acquérir une première expérience en entreprise, première marche de leur future carrière professionnelle.

➡ Contrats de travail et stages

En 2020 (au 30/09), le CMAIC a recruté :

- ✓ 10 personnes en CDI,
- ✓ 4 personnes en CDD dont 1 contrat de professionnalisation,
- ✓ Par ailleurs, 5 stages en milieu professionnel ont été accompagnés.

Enfin, depuis de nombreuses années, le CMAIC est engagé dans l'accueil d'internes (1 semestre) et d'externe (15 jours) en médecine du travail auprès de la faculté de médecine de Caen (engagement sous forme d'agrément).

A ce titre et afin de valoriser le métier visé, plusieurs mesures sont en places :

- La désignation d'un médecin tuteur qualifié ;
- Un parcours d'intégration sur mesure adapté au niveau d'étude et à l'expérience de chaque collaborateur ;
- L'accompagnement des stagiaires et de leur tuteur par un médecin référent pédagogique.
- La remise d'un livret pédagogique sur le métier, réalisé par les professionnels eux-mêmes (pour les externes) ;

En 2020, nous avons accueillis 2 personnes pour leur internat dont 1 interne qui effectue 2 semestres au CMAIC.

➡ Maintenir et développer les compétences

Développer les compétences des collaborateurs est un des axes prioritaires de la politique de ressources humaines.

Le CMAIC intègre ses nouveaux collaborateurs à travers un parcours personnalisé au cours duquel ils découvrent l'organisation de l'entreprise, ses différents services et modes de fonctionnement.

L'entreprise s'engage à accompagner les collaborateurs dans l'évolution de leurs compétences grâce à des parcours de formation adaptés.

La politique de formation du CMAIC permet :



1. Répondre aux axes stratégiques du service;
2. Maintenir et développer la compétence des collaborateurs en fonction des projets identifiés ou à développer ;
3. Prendre en compte l'actualité de notre secteur d'activité et d'accompagner le cas échéant des actions de sécurisation des parcours et l'accès à la formation.

Chaque année, plusieurs collaborateurs bénéficient de promotions internes (obtention d'une qualification, évolution des missions, changements de poste, ...)

➡ Protection sociale Mutuelle de santé et prévoyance



Chaque salarié bénéficie d'une mutuelle prise en charge par l'entreprise; il a la possibilité d'inclure sa famille dans la protection santé. Un contrat de prévoyance est également prévu par défaut, couvrant chaque salarié pour les risques de perte de revenus en cas de maladie et d'invalidité, assurant également le versement d'un capital en cas de décès.

Valoriser de notre métier

- ➔ « **un socle commun** » document de synthèse de notre service de Santé au Travail interentreprises. A été formalisé par la commission Médico Technique début 2020.
- ➔ **Un bilan annuel BTP** recense nos actions à destination des acteurs du BTP.
- ➔ Nos équipes assurent la **promotion de notre métier lors d'évènements professionnels**. Un Kit prévention a été réalisé en 2019.
- ➔ Participation à des forums métiers.



Soutenir l'économie sociale et solidaire

➔ Des prestataires issus de l'économie sociale et solidaire :

Le CMAIC est sensible à l'économie sociale et solidaire. C'est pourquoi elle soutient ces deux associations :



L'APAJH (Association pour Adultes et Jeunes Handicapés) du Calvados milite et agit pour mieux répondre aux besoins des personnes en situation de handicap sur le département. Cette association défend et met en pratiques les valeurs : solidarité avec les personnes en situation de handicap, respect

de leur dignité, promotion de leur citoyenneté, de leur autonomie sociale et de leur participation aux activités de la cité. L'association est aussi gestionnaire. Par délégation de service public, elle crée, dirige et développe des établissements adaptés à la vie scolaire, sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap. Cette structure professionnelle est labélisée ISO 9001, 14001 et 45001

Le CMAIC soutient cette association en lui confiant les tâches de blanchisserie et d'entretien des espaces verts de notre siège social.



B.A.C.E.R

L'association B.A.C.E.R, acteur de l'Economie Sociale et Solidaire du Territoire, favorise l'insertion des demandeurs d'emploi, en développant les initiatives locales. Volontairement inscrits dans une démarche de développement durable, les supports d'activités sont, depuis la création, tous en lien avec l'environnement et la récupération.

Son principe fondamental est l'accueil et la mise en situation d'emploi des personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'intégration (sociales, professionnelles, de handicap...) en vue de faciliter leur insertion dans la société.



Elle s'engage sur ces valeurs : Solidarité, Respect, Loyauté, Reconnaissance, Combativité, Confiance, Développement, Déontologie.

Les atouts de l'association :

- ✓ La BACER agit pour l'emploi local
- ✓ La BACER développe des activités utiles au territoire
- ✓ La BACER agit pour la protection de l'environnement

La structure est certifiée QUALITE CEDRE depuis juin 2013

Le CMAIC soutient cette association en lui confiant l'entretien des espaces verts de la MIST de Villers-Bocage



ENVIRONNEMENT



ENVIRONNEMENT

2, 6, 7, 9, 11 à 15, 17

- 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
- 8 Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- 9 Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Réduire nos déchets

L'économie circulaire vise à limiter le gaspillage des ressources et l'impact environnemental des activités d'une entreprise. Pour cela, des pratiques plus vertueuses sont mises en œuvre, notamment dans les achats écoresponsables et le réemploi. Voici quelques exemples d'actions mises en place au CMAIC :

- ➔ **Refuser le gaspillage des ressources par des achats écoresponsables**, de seconde main en matériaux recyclés ou à faible emballage :
 - Le papier essuie-main utilisé est intégralement du papier recyclé.
 - Les cartouches d'encre de nos imprimantes sont recyclées chez ACIPA
 - 60% du mobilier acheté en 2020 est du mobilier de seconde main avec une structure de proximité.
 - Plateaux repas : le service fait ponctuellement appel à des traiteurs. La question environnementale et notamment celle des déchets est un critère important dans le choix de nos fournisseurs. Une charte « traiteur » engage nos fournisseurs à respecter des principes écoresponsables.
- ➔ **Réduire les déchets produits par le service :**
 - Dématérialisation : La consommation de papier est en baisse grâce à la dématérialisation, l'utilisation de scanners, le partage des documents dans le Cloud.
- ➔ **Réutiliser/Réparer,**
 - Le mobilier du service en fin de vie est proposé en priorité aux salariés du CMAIC pour un usage domestique, puis aux associations locales.
- ➔ **Recycler**
 - Le CMAIC produit des déchets liés à ses activités administrative et sanitaire. La mise en place de la collecte sélective favorise le réemploi et le recyclage. Tous nos sites sont équipés.
 - DASRI
 - Collecte tri sélectif essentiellement papier carton
 - Autres collectes : Chaque Maison Interprofessionnelle de Santé au Travail met à disposition aux salariés un centre de tri (verre, matériel informatique, ampoules). Ces collectes centralisées au siège sont ensuite apportées en déchetterie
 - Les cartouches d'encre usagées et l'ensemble du matériel informatique est traité par DEEE recyclage basé à Verson en 2019 0.250 tonnes ont été collectées.
- ➔ **Composter**
 - 3 composteurs ont été mis à disposition par les syndicats intercommunaux et les syndicats de gestion des déchets de l'agglomération Caennaise et du Bessin. Les déchets organiques des repas sont collectés sur les sites de Bayeux, Hérouville et Carpiquet.
- ➔ **Réduction des déchets**
 - **Sensibilisation au tri des déchets :**
 - Tous les salariés sont impliqués dans la diminution des volumes des déchets. La collecte mise en place permet de valoriser ou de recycler le maximum de déchets.

- Un affichage détaillé des filières de traitement des déchets est présent sur chaque site.
- En octobre 2019 l'ensemble des équipes CMAIC a été sensibilisé à la gestion raisonnée des déchets ;
- Chaque salarié du CMAIC a reçu une éco-cup estampillée à l'effigie de l'association. A la remise de cette éco-cup, chacun a été sensibilisé à la limitation de l'usage des gobelets jetables.
- Le siège du CMAIC propose une machine de distribution de boissons comportant un système de reconnaissance du contenant. Cette solution permet de limiter l'usage des gobelets en plastique.

Limiter l'impact de nos déplacements

La flotte des véhicules de service a parcouru, en 2019, 200 000 km pour 130 salariés. Cela représente 30,92 tonnes équivalent CO2. Les déplacements interviennent pour une part importante de l'impact du CMAIC sur la production de CO2 et le réchauffement climatique. Un groupe de travail est mobilisé sur cette question. Voici nos axes de travail :

➔ Une flotte de véhicule de service adaptée à nos besoins

Le groupe de travail « transports » a mené une enquête sur les besoins de véhicules de service. Ainsi, le renouvellement du parc a permis l'acquisition de 2 petites citadines, plus économes et moins polluantes que le reste du parc, pour nos déplacements de proximité.

➔ Faire évoluer notre flotte vers des voitures écoresponsables

La flotte actuelle, composée de 19 véhicules essentiellement diesel a parcourue environ 200 000 km en 2020. Son bilan carbone est de 30.92 tonnes équivalent carbone.

Une nouvelle flotte de véhicules plus propres, hybrides et électriques est commandée. Elle sera à disposition de collaborateurs au printemps 2021.

➔ Favoriser les déplacements domicile/travail à faible émission de CO2

Mise à disposition des collaborateurs de service pour des transports écoresponsables :

- un garage à vélo, fermé et couvert au siège,
- une prise de recharge gratuite de la recharge des vélos à assistance électrique,
- 2 arrêts de bus TWISTO à proximité du siège.
- Le service prend en charge de 50% de l'abonnement des transports en commun.

➔ Sensibilisation des collaborateurs aux déplacements durables

Expositions pour la semaine européenne de la mobilité du 16 au 22 septembre

L'exposition « Bougeons-nous autrement, c'est vital ! » sera présente dans le réfectoire du 11 au 25 septembre.

Une exposition « Bouger autrement, c'est possible » de l'ADEME dans tous les réfectoires. Une centaine de personnes sensibilisées.



➔ Actions en faveur des déplacements durables pour nos visiteurs

- **Accueil des cyclistes** : Tous nos sites disposent d'un garage à vélo pour accueillir les visiteurs à vélo.
- **Transports en commun** : Notre site internet propose à nos adhérents les plans d'accès de chacun de nos sites via les transports en communs.

Limiter l'impact de nos bâtiments

Après le transport, l'usage des bâtiments constitue l'impact le plus significatif sur l'environnement. Des actions sont menées afin d'en réduire la portée :

➔ Énergie

- Le remplacement des éclairages est prévu en ampoule LED,

- Les nouveaux bâtiments (MIST de Pont l'évêque et de Nonant) sont conçus aux normes RT 2015 qui assurent une bonne isolation et limitent la consommation d'énergie.
- Etude du bâtiment d'Hérouville par un architecte.

➡ Eau

La consommation d'eau est peu impactante au regard de l'activité de l'entreprise : elle concerne essentiellement l'usage des sanitaires par les salariés comme par les adhérents. La distribution se fait par des robinets temporisés et la surveillance des consommations permet d'identifier d'éventuelles fuites cachées.

- Un plan ménage a été engagé le 28/02/20. Il permet de réfléchir à l'usage des différents produits pour en réduire le nombre, optimiser les quantités et préserver l'hygiène de nos sites de santé au travail. La crise sanitaire a bouleversé nos pratiques. Le choix de nos produits d'entretien prend en compte, leur efficacité, et leurs impacts sur la santé humaine et sur l'environnement.

Protéger et développer la biodiversité



Les maisons inter-entreprises de santé au travail sont souvent implantées dans des zones industrielles où la fonctionnalité des lieux n'a pas laissé beaucoup de place à la biodiversité. Depuis 2019 le CMAIC s'engage pour la restauration de la biodiversité sur les espaces verts dont il a la gestion.

➡ Gestion différenciée des espaces verts



Notre activité ne nécessite pas l'usage des espaces extérieurs hormis pour le parking des véhicules. C'est pourquoi, nous avons initié en 2020 une gestion différenciée des espaces verts (prairie fleurie ou espace de tonte haute sur les zones non utilisées. Ici l'exemple de Pont l'Evêque.

- ➡ **Entretien « zéro phyto » :** l'entretien de tous nos espaces verts se fait sans produits phytosanitaires.

➡ Mulching de nos pelouses :

Le nombre de tontes a été limité à 12/an, les déchets de tontes sont laissés sur les sols afin de les régénérer.

➡ Plantation d'arbres fruitiers :



Dans le cadre de l'aménagement des espaces verts de nos Maisons interentreprises de santé au travail (MIST), le CMAIC plante des arbres fruitiers. Ici la première récolte de Châtaigne sur le site de Nonant.

➡ Hébergement d'espèces animales.



Le goéland argenté est une espèce protégée, considérée comme vulnérable, eu égard au déclin de sa population. En conséquence de la réduction de son habitat naturel, et de par son tempérament opportuniste, le goéland argenté s'installe dans les zones urbaines. Il a choisi le toit de notre siège social pour nicher. Le CMAIC n'a pas mis en œuvre d'actions de stérilisation ou d'effarouchement mis en œuvre alentour.



Le lapin de garenne est menacé d'extinction alors qu'il est classé comme nuisible sur de nombreux territoires. Autrefois abondant, il est aujourd'hui en déclin. Les maladies mais aussi l'évolution des pratiques agricoles et forestières n'y sont pas étrangères. Ils habitent les espaces verts environnants de nos MIST.

➡ **Sensibilisation à la biodiversité**

- En 2019, le Centre Permanent d'Initiatives pour l'Environnement Vallée de l'Orne est venu sensibiliser les salariés volontaires du CMAIC à la biodiversité. Cette sensibilisation a abouti à la création d'espaces de détente et de biodiversité sur 3 sites.
- Les salariés sont sensibilisés à la protection de la biodiversité au travers de communications via l'intranet, le journal interne et les réseaux sociaux.

- ➡ **Espaces de biodiversité et de détente pour les salariés** : En 2019 ont été créés des espaces de détente et de biodiversité sur les sites d'Hérouville, Villers Bocage et Carpiquet, afin que les salariés puissent déjeuner dehors au milieu des plantes et puisse pratiquer un peu de jardinage. En 2020, des arbres fruitiers seront plantés sur quelques sites pour permettre la cueillette aux salariés.



Atelier de sensibilisation et de réalisation
d'un espace vert de détente à Villers bocage.

ACHATS RESPONSABLES ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

3, 10, 16, 17

10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

S'entourer de fournisseurs responsables

- Le CMAIC a un devoir de vigilance tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. Pour cela, elle demande à ses fournisseurs leurs engagements en faveur du développement durable. Il en promeut les valeurs et sensibilise ses prestataires aux pratiques vertueuses.
- En projet, une charte d'engagement en faveur du développement à signé par nos fournisseurs.
- Le service est vigilant sur le choix de ces fournisseurs dans les activités potentiellement polluantes (gestions des achats et gestion des déchets).

Acheter « écoresponsable »

La démarche actuelle tend à limiter le nombre de fournisseurs, à améliorer la qualité de nos consommations (plan ménage, écolabel et microdosage. La politique d'achat du CMAIC privilégie :

- Nos adhérents, acteurs locaux de l'économie
- Des structures de l'économie sociale et solidaire des tissus locaux
- Les entreprises labélisées pour leur qualité et leur engagement écoresponsable (des produits ou matériels éco-conçus, recyclés, éco-labellisés, recyclables ou économes en énergie)
- La politique d'achats privilégie également le réemploi afin de diminuer l'impact environnemental de l'activité : mobilier, cartouches d'encre, matériel informatique, sont réutilisés autant que possible (voir paragraphe « économie circulaire »).
- Les essuie-mains papiers du service ont été remplacés par des essuie-main en papier recyclé.
- Une réflexion est en cours sur notre pratique du test urinaire qui utilise actuellement des gobelets plastique jetable (2019 environ 5200 tests).

Exemple : Achat de masques
tissus français et Oeko-Tex



Protéger la vie privée

- Le CMAIC est en cours de mise en conformité avec les obligations du Règlement Général européen sur la Protection des Données personnelles (RGPD).

Certifier les comptes

- Les commissaires aux comptes ont certifié sans aucune réserve les comptes 2019 du service.

Respecter les délais de paiement

- En conformité avec la loi du code du marché, Le CMAIC paie ses fournisseurs dans le parfait respect des dates d'échéances.
- Afin de bénéficier d'escomptes, une partie des fournisseurs est payée à réception de facture, le solde étant réglé à échéance 30 jours ou 45 jours maximum.
- En 2019, un contrôle sur les délais de règlement a été réalisé par la DIRECCTE : aucune anomalie n'a été relevée.

ANCRAGE TERRITORIAL

Pour répondre à l'évolution du contexte de chacun de nos adhérents. Le CMAIC a choisi de s'implanter au cœur des territoires. C'est un enjeu majeur de notre service

Etre un acteur de proximité :

Les Maisons Interentreprises de la Santé au Travail (MIST)

L'évolution des services de **santé au travail**, a généré un nouveau fonctionnement pour le CMAIC avec la mise en place des Maisons Interentreprises de la Santé au Travail (MIST). Depuis 2018, le CMAIC reçoit les salariés de ses adhérents dans des 6 MIST réparties sur l'ensemble de son territoire.



- Lieux d'accueil ouverts et dédiés à l'information et au débat autour de la **santé au travail** (**sensibilisations**, médiation, conseils et accompagnement...).
- Des équipes pluridisciplinaires qui accompagnent nos adhérents sur des **sujets de santé au travail** dans un **environnement favorable** à l'échange pour accueillir, employeur, salarié et les **partenaires de santé au travail**.

Plus qu'un lieu, les MIST mobilisent des équipes qui vous accompagnent sur des **sujets de santé au travail**. Le but premier de ce concept est de développer un **environnement favorable** à l'échange en regroupant en un seul endroit les différents interlocuteurs concernés par la **santé au travail** : l'employeur, le salarié, les équipes pluridisciplinaires du **service de santé au travail** et les **partenaires de santé au travail**.



Agir dans les entreprises



Pour faire face à vos risques professionnels, nos spécialistes de la santé au travail vous apportent des solutions efficaces en menant des actions de prévention au sein de votre entreprise. Nos équipes de préventeurs mènent des actions de proximité en milieu de travail.

Mener des études spécifiques aux entreprises du territoire

Le CMAIC mène des études spécifiques sur certains métiers en 2019 2020 :

- les risques professionnels au sein des entreprises de réparation automobile. Cette étude nous a conduits à mettre en place des actions, des outils et des aides financières simplifiées proposées par la CARSAT Normandie.
- -Actions de prévention destinées aux coiffeurs. Les étudiants d'aujourd'hui sont les dirigeants de demain. Notre objectif est d'amener les apprentis coiffeurs à intégrer et adopter les bonnes pratiques dès leur apprentissage.

Participer à des événements locaux

Fort de son expertise basée sur l'analyse du travail auprès de 9000 adhérents et 90 000 Salariés nos équipes participent aux événements locaux.

Les rencontres de la Santé au Travail ,11 thématiques proposées sur les 4 MIST :

- 5 nouvelles thématiques : harcèlement au travail, alcool-substances psychoactives et travail, démarche de prévention des TMS, les risques routiers, allongement des parcours professionnels
- 45% des inscriptions sur ces nouvelles thématiques
- Deux n'ont pas eu d'inscription (votre adhésion au CMAIC, travail de nuit/travail posté) : elles n'ont pas été reconduites au second semestre
9 261 adhérents contactés : 177 inscrits, 100 participants (taux de présence 56,5%), 38 dates proposées (13 annulées)



Actions partenariales

- Co-animation du Forum Carsat sur la prévention de la désinsertion professionnelle
- Participation à la Cellule PDP de la Carsat
- Participation à la journée Handimeeting organisée par Cap Emploi
- Participation aux ateliers de la Carsat pour informer les salariés en arrêt depuis plus de 3 mois
- Rencontre avec des employeurs : CAPEB sur maintien en emploi
- Sensibilisation sur le handicap: chambre des métiers
- Interventions au CFA du bâtiment
- Interventions au CIFAC auprès des apprentis coiffeurs
- Co-animation ateliers Document Unique avec l'OPPBTP/FFB/CAPEB
- Participation au PRST 3 : principalement sur les sujets RPS, QVT, Maintien en emploi, Culture de prévention, chute de hauteur
- Participation au réseau Onco-normand sur le maintien en emploi



De la création à la Prévention.

Le CMAIC apporte ses connaissances aux dirigeants, créateurs et repreneurs d'entreprise, avant qu'ils soient adhérents en partenariat avec les différentes instances (CMAI, CCI, UIMM...).



13 web conférences autour de la thématique du maintien en emploi. « Allongement des parcours professionnels, la formation un outil de performance économique et sociale » animée par les conseillères sociales du travail du CMAIC.

Plus de 500 participants ont assisté aux web conférences, proposées par le réseau « Présance ».

Agir en réseau : Présanse France et Normandie & Global Compact France et Normandie

Le CMAIC est membre de 3 réseaux



Présanse France est un organisme de représentation des Services de Santé au Travail Interentreprises de France. Association à but non lucratif, Présanse (Prévention, Santé, Service, Entreprise) est l'organisme représentatif des 240 Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) de France. Le réseau Présanse fonde sa légitimité sur l'activité des territoires et sur les compétences des 17 000 professionnels à l'œuvre au quotidien au sein des SSTI. Les Services représentés par Présanse se positionnent comme une ressource importante et utile dans le champ de la santé au travail.

Présanse Normandie est l'association régionale rassemblant les Services de santé au travail interentreprises de Normandie. Depuis 2015, elle a pour objectif, entre autres, de valoriser au niveau régional les actions menées par les Services de santé au travail interentreprises du territoire et d'en favoriser la cohérence.

Présanse Normandie réunit 10 Services de santé au travail interentreprises (SSTI) qui interviennent dans le cadre d'un mandat confié par près de 52 000 entreprises adhérentes et employant près de 600 000 salariés (chiffres au 31/12/2018).

Ces SSTI mettent en œuvre des actions avec leurs propres équipes santé travail comprenant des médecins du travail, intervenants en prévention des risques professionnels, infirmiers en santé travail, assistantes d'équipes pluridisciplinaires, d'assistantes sociales, psychologues, etc. Ils ont un objectif commun et exclusif d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.



Global Compact France



Créé en 2000 à l'initiative du Secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan, le Global Compact des Nations Unies est un mouvement mondial d'organisation engagée en faveur du développement durable. Le global Compact propose un cadre d'engagement simple, universel et volontaire

qui s'articule autour de 10 principes relatifs au respect des droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Relais local officiel du Global Compact des Nations Unies, Global Compact France rassemble plus d'un millier d'entreprises et d'organisation françaises qui s'engagent à faire évoluer leurs démarches RSE dans ce cadre.

Le Global Compact est aussi le point de départ pour toute organisation cherchant à s'approprier et à soutenir les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, adoptés en septembre 2015. Ces objectifs constituent un agenda universel à mettre en œuvre d'ici 2030 pour construire ensemble l'avenir de nos sociétés. Le Global Compact France est mandaté par l'ONU pour accompagner la réalisation de cet agenda et l'appropriation des ODD par le monde économique français.

Le CMAIC participe activement au cercle normand de Global Compact. Etienne Fourreau, directeur stratégie et développement a fait une allocution lors du cercle du 7 novembre 2020 sur la place des SSTI dans la crise sanitaire COVID 19.

INDICATEURS DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Pour ce premier rapport de développement durable, les indicateurs sont encore embryonnaires. L'état des lieux est en cours de réalisation et les indicateurs en construction.

Ces indicateurs permettront un suivi à moyen terme de notre engagement écoresponsable.

Nous souhaitons construire des indicateurs dans 3 domaines :

1. Des indicateurs d'avancement de notre plan d'actions
2. Des indicateurs par chapitres
 - Interne vérifie la cohérence de la mise en œuvre de ce plan d'actions avec notre organisation
 - externe vérifie la cohérence de la mise en œuvre de l'accompagnement de nos adhérents et de leurs salariés pour agir pour la prévention des risques liés à la santé du fait du travail.

Analyse de la démarche



En 2017 à la création du groupe de travail développement durable, un état des lieux des pratiques des collaborateurs sur l'énergie, les déplacements, la gestion des déchets, les achats du service et le lien social a été réalisé par sondages. Ces enquêtes ont permis d'orienter le plan d'actions développement durable mis en place par le groupe depuis 3 ans.

Un tableau collaboratif permet à chacun de mettre à jour l'avancée des actions.

Indicateurs d'avancement	Réalisation du tableau prévisionnel de 2019 en 12/2020
Nb d'actions identifiées	86
Taux de réalisation	70 %
Nb d'actions réalisées entièrement	37
Nb d'actions en cours	33
Nb d'actions non réalisées	5
Nb d'actions non renseignées	11

Indicateurs de pilotage	
Existence d'une instance de pilotage	Comité de pilotage depuis 2017
Portage de l'instance par l'organisation	Présence du directeur et de 2 représentantes du Comité stratégique
Nb de membres	Entre 12 et 9 personnes
Nb de sites représentés	3 sur 6
Nb de métiers représentés	5 sur 8
Métiers représentés	Direction, fonctions support, préventeurs, préventeurs spécialisés, Infirmiers
Métiers non représentés	Secrétaires, assistants médicaux, médecins du travail

INDICATEURS TERRITORIAUX

Etre un acteur de proximité	
Nb de MIST dans le Calvados	6 et 3 annexes
Nb et fréquentation des rencontres Santé Travail	11 rencontres Santé travail 177 inscrits, 100 participants
Mener des études spécifiques aux entreprises du territoire	
Nb et type d'études menées	2 Risques professionnels au sein des entreprises de réparation automobile, Actions de prévention réservées aux coiffeurs

INDICATEURS de RESPONSABILITE SOCIETALE

INDICATEURS DROITS HUMAINS

Sensibiliser	
Nb d'actions mises en œuvre	4
Thèmes traités	Réduction des déchets, déplacements responsables, changement climatique
Favoriser le bien être, sports et santé	
Nb d'actions et thèmes abordés	4 Vaccination grippale, encouragement de la pratique sportive, alimentation éco responsable, convivialité
Assurer l'équilibre vie pro et vie perso et protection des données personnelles	
Nb et thèmes traités	5 thèmes Droit à la déconnexion, mise à disposition d'outils numériques nomades, télétravail, mise en conformité à la RGPD, temps partiel choisi
Part de collaborateurs à temps partiel	25 %
Part de temps partiel choisi 2019	97 %
Taux d'acceptation des demandes de temps partiel (2019 – 12 demandes)	100%
Communiquer en interne	
Nb et nature d'outils métier partagés en 2019 /2020	2 Portail adhérent Logiciel métier
Nb et nature des outils partagés avec les fonctions support	2 Logiciel RH Logiciel de ticket auprès des fonctions supports
Nb et nature des outils de communication interne mis en place en 2019 / 2020	2 Page d'accueil d'entreprise Réseau social d'entreprise
Lutte contre la discrimination	
NB et thèmes traités	2 Parité, intégration du handicap
Taux de femmes dans l'effectif	75 %
Indicateur EGAPRO 2019	94/100
Part des femmes dans les contrats à temps partiel	39%
Part des hommes dans les contrats à temps partiel	3%
Taux de personnes handicapées dans l'effectif	6 %
Partager une culture professionnelle	
Nb de réunion de service 2019/2020 (Crise sanitaire)	2
Nb de réunions d'équipe pluridisciplinaire (Crise sanitaire)	5
Partager une culture personnelle	
Forfait billetterie mis à disposition de chaque collaborateurs	120 €

INDICATEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

Administrer paritairement	
Nb et type d'instances paritaires	2 Conseil d'administration commission de contrôle
Favoriser le dialogue social	
Nb et type de rencontres	16 rencontres 6 rencontres obligatoires 6 rencontres Préparatoires 4 rencontres sur des sujets spécifiques
Nb et type d'accords sociaux depuis 2015	5 accords 4 accords collectifs 1 accord unilatéral 6 % d'augmentation
Proposer un emploi de qualité	
Nb et type d'embauches en en 2020 de janvier à fin septembre.	15 embauches 66% de CDI 1 contrat de professionnalisation 5 stages en milieu professionnel
Moyens mis à disposition pour l'accueil de médecin du travail en formation	1 MDT référent pédagogique Suivi d'un tuteur Mise à disposition d'un livret pédagogique
Nb et type d'accueil de Médecins du travail en formation	2 internes 3 semestres
Outils de maintien des compétences	Plan de formation annuel
Valoriser notre métier	
Nb et type des outils de communication réalisés en 2020	6 Socle commun sur le métier, bilan annuel BTP , fiches COVID, Refonte du site internet kit de sensibilisation à la prévention en partenariat avec la chambre des métiers #Transformons le travail en partenariat avec l'ARACT (http://www.normandie.aract.fr/zoom-sur-/prst-2016-2020/podcast-du-prst-normandie---transformons-le-travail--2.html#)
Soutenir l'économie sociale et solidaire	
NB et type des prestataires issus de l'ESS	2 APAJH espaces verts et blanchisserie BACER espaces verts

INDICATEURS ECONOMIQUES

S'entourer de fournisseurs responsables	
Nb et type d'action pour promouvoir le DD auprès des fournisseurs	3 Promotion du DD auprès des fournisseurs Vigilance des acheteurs Groupe de travail sur une charte des fournisseurs
Acheter « écoresponsable »	
Nb et types d'actions pour l'achat « écoresponsable »	3 Favoriser l'achat local et ESS Prioriser les circuits courts et l'économie circulaire Réduire les déchets à l'achat
Respecter la vie privée	
Nb et types d'actions pour le respect de la vie privée	1 Mise en conformité RGPD
Certifier les comptes	
Nb et types d'actions pour la certification des comptes	1 Certifier par un commissaire aux comptes sans réserve
Respecter les délais de paiement	
Nb et types d'actions pour le respect des délais de paiement	3 Conformité à la loi Paiement dans les 45 jours Contrôle de la DIRECCTE- aucune anomalie

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Réduire nos déchets	
Nb et type d'achats écoresponsables	4 100% des sites équipés en essuie-mains en papier recyclé, 100 % des cartouches d'encre recyclées, 60% du matériel de bureau acheté en 2020 de 2de main, écriture d'une charte traiteur.
Nb et type d'action pour la réduction des déchets	2 Dématérialisation des dossiers médicaux en cours, Mise en place d'un réseau social
Nb et type d'action de réutilisation et réparation	1 Le mobilier en fin de vie proposé en priorité aux salariés pour un usage domestique, puis aux associations locales.
Nb et type d'action mise en place pour recycler nos déchets	1 Mise en place la collecte sélective sur tous les sites (6/6) Matériaux collectés : DASRI, papier carton, verre, matériel informatique, ampoules 0.250 tonnes de DEEE collectées en 2019
Nb et localisation des composteurs	3 composteurs Bayeux, Hérouville et Carpiquet.
Nb, type d'actions et nb de personnes touchées par la sensibilisation à la réduction des déchets	135 collaborateurs sensibilisés 3 actions collectives 2 actions individuelles 1 campagne d'affichage
Limiter l'impact de nos déplacements	
Nb de véhicules	19 véhicules de service
Nb de km parcourus	200 00 km
Impact carbone moyen sur une année	30,92 tonnes eq. CO2
Nb et type de nouveaux véhicules	2 véhicules 2 Twingo
Nb et type d'actions sur les déplacements domicile/travail	5 actions un garage à vélo, fermé et couvert au siège, Recharge gratuite des vélos à assistance électrique Identification des arrêts de bus de proximité Prise en charge de 50% coût d'abonnement des transports en commun. Un garage à vélo par sites
Nb et types d'actions de sensibilisation interne aux déplacements durables	1 actions 2 expositions lors de la semaine de la mobilité
Nb et types de sensibilisation externe aux déplacements durables	2 actions Garages à vélo à disposition Plan d'accès par les transports en commun
Limiter l'impact de nos bâtiments	
Nb et type d'actions mise en place pour réduire l'impact de la consommation d'énergie de nos bâtiments	3 Mise en place de LED Nouveaux bâtiments construits aux normes Prise d'avis d'un architecte pour la rénovation d'Hérouville
Nb et type d'actions mise en place pour réduire l'impact de la consommation d'eau de nos bâtiments	1 Mise en place d'un plan ménage
Protéger et développer la biodiversité	
Nb et type d'actions de protection de la biodiversité mises en place	4 Mise en place de gestion différenciée des espaces verts, Zéro phyto, Mulching des pelouses, Plantation d'arbres fruitiers, Accueil d'espèces protégées
Nb et type d'action de sensibilisation mise en place	2 Sensibilisation des salariés Mise en place de 3 espaces de détente et de biodiversité



Rédaction :

Frédérique DEBERSEE, animatrice qualité développement durable, les membres du groupe développement durable :
Anais RIBARD, Antoine HINAULT, Aurore ROY, Frédérique DEBERSEE, Gabrielle LAURENT, Gautier QUEUDEVILLE LEBOEUF,
Jimmy LANGLOIS, Julie DESHAYES, Laure BOUVIER, Matteo DERRIEN,

Avec le soutien de Serge TURPIN, Président, Stéphane TANDE, directeur, et Etienne FOURREAU directeur stratégique
et développement

Mise en forme : Frédérique DEBERSEE
Edité sur papier recyclé, éco prêt