

# Diversité : un label pour le Service médical d'Aquitaine

Le 7 novembre, le Service médical d'Aquitaine de la Cnamts s'est vu attribué par l'AFNOR le label diversité, reconnaissance de son engagement dans la lutte contre les discriminations. Premier organisme de Sécurité sociale à recevoir ce label, il rejoint un club qui rassemble des organismes publics comme les ministères de l'économie, des affaires sociales, du travail ou encore les ARS d'Ile de France ou de Picardie, de grandes villes comme Lyon et Nantes, des entreprises privées comme SFR, BNP Paribas ou GDF Suez.

En obtenant ce label, le Service médical d'Aquitaine se voit reconnu pour sa politique RH innovante qui garantit :

- > à **ses candidats** une égalité des chances lors du recrutement,
- > à **ses collaborateurs** une équité de traitement tout au long de leur vie professionnelle,
- > à **ses publics externes, assurés et professionnels de santé**, une amélioration de ses pratiques en matière de non-discrimination.

Cette labellisation est l'aboutissement d'une démarche volontariste menée depuis 2004 sur les champs de la diversité et de l'égalité des chances, en cohérence avec ses valeurs de solidarité et sa mission de service public. Parmi les actions significatives, citons :

- > **la méthode novatrice de recrutement par simulation**, qui consiste à recruter les salariés non plus sur leurs diplômes mais sur leurs aptitudes à tenir un emploi. Ont pu être ainsi recrutés 113 techniciens dont des travailleurs handicapés, des seniors, des personnes éloignées de l'emploi ou venant de zones sensibles,
- > **l'entretien sans CV**, généralisé à l'ensemble des recrutements de techniciens, donnant de réelles opportunités d'embauche à des profils jusque-là potentiellement écartés,
- > **la signature, de la charte de la diversité**, qui a conduit à former l'ensemble de la ligne managériale à la non-discrimination
- > **la signature de plusieurs accords** en faveur de l'emploi des seniors et de la qualité de vie au travail (mobilité interne, horaire variable, dialogue social).

L'élaboration d'un plan d'actions interne est venu renforcer cette démarche, avec la mise en place d'une procédure permettant aux collaborateurs de déclarer une éventuelle situation de discrimination, la formation d'ici 2015 de l'ensemble des collaborateurs à la non-discrimination (en priorité les personnels en relation avec les publics externes), la nomination d'un référent handicap, la mise en place d'un baromètre interne « diversité ».

L'obtention du label place le Service médical d'Aquitaine dans une dynamique d'amélioration continue en adéquation avec les évolutions sociétales.

#### CONTACT PRESSE

Stéphanie Gratchoff - Service communication

[stephanie.gratchoff@ersm-aquitaine.cnamts.fr](mailto:stephanie.gratchoff@ersm-aquitaine.cnamts.fr)

Tél : 05 56 79 84 28

## Encadrés

---

### Encadré 1

#### **FICHE D'IDENTITE**

Le Service médical d'Aquitaine

Le Service médical d'Aquitaine un service déconcentré de la Caisse nationale d'Assurance maladie des travailleurs salariés (Cnamts). Acteur médical de la gestion du risque, il est constitué d'un corps d'experts composé de 107 praticiens conseils (médecins conseils, chirurgiens-dentistes conseils, pharmaciens conseils) et 287 personnels administratifs. Il est présent dans chaque département aquitain.

Ses missions :

- conseiller les assurés et les professionnels de santé sur la réglementation médico-sociale et sur le bon usage des soins,
- accompagner les assurés et les professionnels de santé pour améliorer notamment la prise en charge des affections de longue durée (ALD),
- analyser et contrôler les demandes de prestations des patients et les activités des professionnels et établissements de santé,
- contrôler la bonne application de la réglementation et des pratiques médicales.

## Encadré 2

### **Qu'est-ce que la diversité ?**

C'est le caractère de ce qui est divers, varié. Adaptée à l'entreprise elle désigne la variété des profils qui cohabitent.

Le Service médical d'Aquitaine s'est engagé à lutter contre les discriminations pour favoriser l'intégration de la diversité au regard des 20 critères régis par la loi\* (l'origine, le sexe, les mœurs, le lieu de résidence, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance à une ethnie, l'appartenance à une nation, l'appartenance à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'état de grossesse) et fournir à ses collaborateurs un environnement de travail respectueux des différences.

*\*Texte de référence : Article L1132-1 du code du travail*

### **Qu'est-ce que le Label Diversité ?**

Le Label Diversité, propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines (recrutement, intégration et gestion des carrières) et de les modifier le cas échéant pour prévenir ou corriger les mécanismes de discrimination en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi. Délivré par l'Afnor aux organismes pouvant attester de leur exemplarité en matière de diversité, il consiste à répondre précisément aux items d'un cahier des charges spécifique.

**Au 1er juillet 2014, 307 organismes** ont été labellisés.

#### **Une démarche en 4 étapes :**

La démarche d'obtention du Label diversité se déroule en 4 phases, avant la décision par la **commission nationale composée des représentants des ministères associés (Intérieur, Fonction publique, Emploi, Travail, Ville), des organisations patronales, des syndicats de salariés et des experts désignés par l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH) :**

Phase 1 : le dépôt du dossier de candidature du Label Diversité auprès de l'Afnor

Phase 2 : l'instruction du dossier par Afnor Certification

Phase 3 : la réalisation par l'Afnor d'un audit pour évaluer les modalités de mise en œuvre de la diversité au sein de l'organisme et le niveau de connaissance des collaborateurs sur la thématique

Phase 4 : l'analyse des résultats de l'évaluation et la validation (ou l'invalidation) de l'obtention du label Diversité par la commission nationale de labellisation

Une évaluation de suivi est ensuite réalisée tous les 24 mois.

*Le texte de référence : Décret (2008-1344) du 17 décembre 2008*