



**l'Assurance
Maladie**

Agir ensemble, protéger chacun

Caisse régionale
Île-de-France

CHARTER DE RECRUTEMENT



Charte de recrutement

Nos engagements pour un recrutement
équitable et inclusif

1 550

collaborateurs en Île-de-France
Protéger - Prendre soin - Prévenir

Nos principes



égalité des chances, inclusion
et diversité, transparence, accessibilité, intégration

Nous garantissons l'égalité des chances en offrant à chacun les mêmes opportunités. Nous valorisons l'inclusion et la diversité, et assurons un recrutement transparent et accessible à tous. Enfin, nous accompagnons chaque collaborateur pour une intégration réussie.

“ À la Cramif, recruter
c'est accueillir des talents
engagés au service de tous. ”

Préambule

La caisse régionale d'assurance maladie d'Île-de-France (Cramif) est un organisme du régime général de la Sécurité sociale qui prévient et accompagne les fragilités sociales et professionnelles liées à la santé sur l'ensemble de l'Île-de-France.

Ses **1 550 salariés** sont au service des assurés, des entreprises, des professionnels de santé, des associations du secteur médico-social et agissent au quotidien pour :

- **Protéger**, en versant des prestations financières telles que les pensions d'invalidité, les allocations de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, les prestations aux fournisseurs de grand appareillage.
- **Prendre soin**, en intervenant dans le domaine sanitaire et social et de l'autonomie au sein de son Service social régional, son Centre médical et dentaire Stalingrad, son centre Escavie et son Ecole de service social.
- **Prévenir**, en gérant les risques professionnels, à travers la prévention, la reconnaissance et la participation à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, le calcul et la notification aux entreprises de leurs taux de cotisation.

La charte des valeurs et engagements en matière d'égalité et de diversité pour le recrutement s'intègre dans le cadre de l'accord de responsabilité sociale interne de l'employeur (RSIE) signé le 9 février 2023.

NOS ENGAGEMENTS FONDAMENTAUX EN MATIERE DE RECRUTEMENT

1 Egalité de traitement et égalité des chances

La Cramif s'engage à garantir une égalité de traitement à chaque étape du processus de recrutement, quels que soient le genre, l'âge, l'origine, le handicap, les convictions religieuses ou politiques des candidats.

Cela signifie que chaque candidature sera examinée avec attention en s'appuyant sur les compétences, l'expérience et la motivation du candidat ; de manière équitable et non discriminante.

Cette reconnaissance objective des compétences et savoir-être se traduit notamment par la passation de tests techniques et/ou de personnalité à réaliser avant l'embauche pour évaluer la capacité et les motivations à occuper les postes proposés, selon la spécificité de ceux-ci.

2 Neutralité et respect de la laïcité

Les salariés de la Cramif sont soumis au principe de laïcité dans l'exercice de leurs missions. Ils doivent donc s'abstenir de porter tout signe ou vêtement ostentatoire manifestant leurs convictions notamment religieuses ou politiques.

Aucune distinction ou préférence ne sera faite lors du recrutement sur la base de croyances religieuses, politiques ou philosophiques.

3 Universalité et solidarité

Le recrutement se fait dans le respect des valeurs d'universalité et de solidarité portées par l'Assurance Maladie.

Chaque recrutement a pour but de renforcer la protection sociale de tous.

La Cramif accueille des salariés qui partagent les valeurs de la Sécurité sociale et les missions de service public.

4 Recrutement inclusif et accessibilité

En tant qu'employeur inclusif et responsable, la Cramif soutient l'égalité Femmes/Hommes, promeut l'insertion professionnelle des jeunes, favorise l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En lien avec la médecine du travail, elle accompagne, si nécessaire, les salariés en situation de handicap au travers d'aménagements de leur poste de travail. Elle ouvre l'ensemble de ses postes au temps partiel pour concilier vie personnelle et vie professionnelle.

La Cramif reconnaît que chaque candidat est unique, et rend donc accessible le processus de recrutement pour les candidats en situation de handicap, en adaptant si nécessaire, les tests et les entretiens.

5 Diversité des sources de recrutement

Tout poste vacant fait l'objet d'un appel à candidatures publié en interne et/ou en externe.

La Cramif s'engage à diversifier ses canaux de recrutement afin d'attirer de potentiels candidats grâce à une multidiffusion des offres en ligne sur notre outil de gestion des candidatures, au site institutionnel lasecurecrute.fr, à la participation à des salons de recrutement à destination de publics diversifiés, à des partenariats avec des établissements de formation, à des cabinets de recrutement et à des événements visant à la promotion de notre marque employeur.

Par ailleurs, l'accueil de stagiaires et d'alternants au sein de la Cramif contribue à attirer de potentiels futurs candidats.

Cette diversité permet d'assurer une représentation équitable et d'élargir les opportunités pour tous les talents.

6 Transparence du processus de recrutement

Les modalités de recrutement, les critères d'évaluation, la rémunération (fourchette salariale pour l'externe et niveaux de qualification pour l'interne), ainsi que les missions sont détaillées dans chaque annonce. Chaque étape est expliquée au candidat dans un souci de transparence et de compréhension du processus. Une présélection sur dossier a lieu pour les candidatures internes comme externes en amont d'un éventuel entretien. De plus, une réponse est garantie à tout candidat interne ou externe ayant été reçu à un entretien d'embauche par la Cramif. Un retour d'entretien détaillé est réalisé à tout candidat interne ou externe non retenu le sollicitant. Ce retour permet d'expliquer la décision du recruteur, favorise la transparence et améliore le parcours candidat.

Les salaires proposés à l'embauche tiennent compte des compétences et de l'expérience professionnelle. Ils sont donc déterminés sur la base de critères objectifs en fonction des grilles salariales institutionnelles.

7 Accompagnement et intégration des nouveaux embauchés

Le recrutement d'un nouveau salarié est une démarche engageante avec pour dernière étape l'intégration.

Une session d'intégration est ainsi organisée chaque premier jour du mois ouvert pour accueillir les nouveaux embauchés. Une deuxième session peut également être organisée en fonction des besoins. Les principaux enjeux sont de répondre aux besoins administratifs (signature du contrat, remise du badge, habilitations), de donner une information structurante sur la Caisse, le Comité Social et Économique, les secteurs et l'environnement de travail, de faciliter les premiers pas dans l'Institution et de susciter la fierté d'appartenance en valorisant la marque employeur.

Un parcours d'intégration est garanti à chaque nouveau salarié, incluant informations, formations et suivi formalisé de la période d'essai ou du stage probatoire avec la contribution des différents acteurs internes (gestionnaires RH, managers).

Cet échange permet au manager et au nouvel embauché d'évaluer les satisfactions, les points d'améliorations, l'intégration au sein de l'équipe, ainsi que les besoins éventuels de formation.

Un parcours d'intégration spécifique est proposé aux nouveaux managers. Les gestionnaires RH restent un point de contact et d'échange essentiel, tout au long du parcours professionnel du salarié.

8 Qualité des pratiques de recrutement

Les pratiques RH et l'utilisation de nouveaux outils de recrutement sont régulièrement questionnées afin de rester alignés avec les évolutions du marché.

La Cramif s'engage à garantir la fiabilité et la qualité du processus de recrutement. Cet engagement vise à renforcer la confiance des candidats et à leur offrir une expérience positive en tant que futurs salariés.

9 Protection des données personnelles

Les données personnelles des candidats sont traitées avec la plus stricte confidentialité.

Chaque information collectée dans le cadre du recrutement sera utilisée à des fins de sélection, dans le respect du règlement européen général sur la protection des données (RGPD).

Aucune de ces informations ne sera divulguée.

Les candidats disposent d'un droit d'accès, de rectification et d'effacement de leurs données en adressant un mail à dpo.cramif@assurance-maladie.fr.

Conclusion

A travers cette charte, la Cramif réaffirme son engagement en faveur d'un recrutement fondé sur l'égalité des chances, la non-discrimination et la transparence. Elle garantit aux candidats un processus clair.

La Cramif s'engage également à offrir aux nouveaux embauchés une intégration réussie et un accompagnement tout au long du parcours professionnel.

Pour en savoir plus,
rendez-vous sur cramif.fr

Charte de recrutement
Juillet 2026



Cramif - Département de la communication - 26051 - Juillet 2026 - ©iStock



**l'Assurance
Maladie**
Agir ensemble, protéger chacun

Caisse régionale
Ile-de-France