

RAPPORT
DÉVELOPPEMENT
DURABLE

20
15
-
20
16





Directeur de la publication **Daniel Lenoir**
Directrice de la rédaction **Béatrice Degrugillers de la Brosse**
Rédactrices en chef **Véronique Kassai, Brigitte Pietrala**
Rédaction **Philippe Clouet (Pca), Marève Tixier (Pca)**
Comité de rédaction **Sébastien Agnere, Sébastien Barré, Fabienne de Oliveira, Laurent Ortalda, Brigitte Pietrala, Martine Sclarsic**
Conception graphique/mise en page **Frédérique Chapelle**

Merci aux Caf qui ont participé à la réalisation de ce quatrième rapport développement durable.

SOMMAIRE

4	La branche Famille en bref
6	Édito
<hr/>	
RESPONSABILITÉ DE GOUVERNANCE	
8	Des réalisations dans la ligne du plan cadre
9	Un recentrage sur les grands enjeux
9	Enjeux, accompagnement et innovation
10	Encore des marges de progrès
11	Accompagnement de la démarche développement durable : le bilan carbone
12	Le guide de préconisations <i>Agenda 21</i>
13	Mobiliser les parties prenantes
14	Un travail de fond
15	Savoir faire et faire savoir
<hr/>	
RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE	
16	Sept tonnes de gaz à effet de serre par salarié
17	Énergie : la sensibilisation « moins d'énergie fossile » se poursuit
18	Accessibilité : encore un effort
19	Traitement des déchets : des progrès
19	Dernier enjeu, mais pas des moindres !
20	En train avec moins de voiture ou d'avion
<hr/>	
RESPONSABILITÉ SOCIALE	
22	Des emplois accessibles
23	Une place pour les jeunes
23	Diversifier le recrutement
24	Tout au long de la vie
25	Sensibiliser à la diversité
26	Transmettre les savoirs
26	Accompagner le changement
26	Être bien au travail
27	La qualité de vie au travail pour les salariés
<hr/>	
RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE	
28	Réduire, mais surtout optimiser !
29	L'insertion : un véritable enjeu
<hr/>	
ÉVALUATION	
31	Gouvernance
32	Environnement
33	Social
34	Économie

LA BRANCHE FAMILLE EN BREF

Créée en 1945, la branche Famille a d'abord concerné les seules allocations familiales, avant de s'étendre à d'autres domaines. Elle est l'une des cinq composantes du régime général de la Sécurité sociale, avec la Maladie, les Risques professionnels, la Retraite et le Recouvrement.



Dans l'immédiat après-guerre, l'objectif était d'améliorer le niveau de vie des familles, d'atténuer les inégalités de revenus (prestations sous condition de ressources) et d'accompagner le mouvement de reprise démographique (le baby boom). Dès l'origine, la branche Famille est organisée en un réseau de caisses d'Allocations familiales (Caf) couvrant tout le territoire, au nombre de 103 en 2015, coiffées par la Caisse nationale des Allocations familiales.

La branche Famille intervient dans trois grands domaines :

- l'accompagnement des familles, des enfants et des jeunes (allocations familiales, financement des modes de garde individuels et collectifs) ;
- les aides au logement ;
- les prestations de solidarité (minima sociaux, comme le revenu de solidarité active ou l'allocation aux adultes handicapés).

Les prestations et actions financées par les Caf relèvent de deux natures différentes :

- les prestations légales : il s'agit principalement d'aides financières versées sous forme de compléments de revenus (prestations familiales, allocations logement...) ou de revenus de substitution (Aah, Rsa...)
- l'action sociale, qui prend différentes formes : aide à l'investissement et au fonctionnement d'équipements et de services (crèches, centres sociaux),



accompagnement social des familles en difficulté (aides à domicile, aides aux vacances, naissances multiples), soutien à la parentalité.

Le financement de la branche Famille provient principalement des cotisations versées par les employeurs, d'impôts et de produits affectés (comme une partie de la Csg), ou du financement de certaines prestations par l'État (Aah et Rsa activité) ou par les départements (Rsa socle).

LE GUIDE DE PRÉCONISATIONS *AGENDA 21*

Autre exemple d'accompagnement de la démarche développement durable : le guide de préconisations *Agenda 21* (plan d'actions programmées pour le XXI^e siècle). La stratégie nationale 2015-2020 de transition écologique vers un développement durable, diffusée par le ministère de l'Écologie et du Développement durable, prévoit la co-construction de projets de territoires durables, s'appuyant notamment sur les démarches 21 des collectivités territoriales.

Le guide de préconisations *Agenda 21* facilite l'implication des Caf dans les démarches 21 des collectivités territoriales, en vue de construire

des projets territoriaux intégrant le développement durable.

Des agents de direction et des chefs de projets des Caf de Côte-d'Or, du Rhône, du Pas-de-Calais, de l'Isère, des Côtes-d'Armor, du Finistère, de la Loire, de la Manche, ainsi que les correspondants Cnaf, ont élaboré ce guide dans le cadre d'un groupe de travail co-piloté par la directrice de projet et le directeur de la Caf du Doubs. Deux champs ont été particulièrement investigués : celui de la Caf comme acteur des politiques sociales sur les territoires et celui de la Caf en tant qu'entreprise responsable. Le guide a été diffusé à l'ensemble des directions de Caf en juillet 2015.



Maine-et-Loire : l'éco-citoyenneté à l'honneur

Depuis 2014, un projet de responsabilité sociale et écologique a été mis en place à la Caf du Maine-et-Loire grâce au comité « 3D » (dynamisme et développement durable). Composé de sept membres, ce dernier a pour mission de favoriser les initiatives volontaires, de les repérer sur le terrain et de les faire remonter en interne. En 2015, un projet de covoiturage, avec deux véhicules hybrides, a ainsi vu le jour. Les salariés y ont recours lors de leurs déplacements inter-sites, grâce à une application dédiée. En amont, le comité a travaillé sur « l'éco-impression » et a organisé une collecte de meubles de bureaux, reversée à l'association Rêves. En 2016, l'objectif de la caisse est de continuer à favoriser le covoiturage grâce à davantage de véhicules propres.

19 Juin 2015 • L'Astrolabe • Relecq-Kerf...

colloque

La Caf s'engage avec les entreprises parties prenantes

En 2015, la Caf du Finistère a créé des partenariats avec 150 entreprises qui mettent à disposition des crèches dédiées aux enfants des agents de la caisse et de ses allocataires. Cette démarche s'inscrit dans le respect de la charte de la parentalité, pour que les salariés puissent concilier au mieux leur travail et leur vie de famille. Les partenaires sont variés : mairies, communautés de communes, grandes entreprises, Pme... Cette initiative bénéficie aussi bien aux salariés qu'aux employeurs. En confiant leurs enfants à des professionnels de la petite enfance, les employés sont en effet plus sereins, donc plus efficaces. Cette démarche s'est étendue en 2016. Dans le même ordre d'idée, la Caf a adhéré au Club développement durable des entreprises finistériennes.

MOBILISER LES PARTIES PRENANTES

L'action sociale – à travers l'utilisation des 5,25 milliards d'euros de budget du Fnas (fonds national d'action sociale) – constitue un puissant levier de mobilisation des parties prenantes en faveur du développement durable. Ces crédits financent notamment les établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje) et les accueils de loisirs sans hébergement.

En 2015, la branche Famille a ainsi initié – par le biais de son fonds « Publics et territoires » instauré dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion (Cog) – plusieurs initiatives en ce sens.

Dans le cadre de l'axe 6 du fonds, consacré aux démarches novatrices, 23 actions innovantes en faveur du développement durable ont été financées dans les structures d'accueil. Au total, 2,55 millions d'euros ont été consacrés à cet axe dans les Eaje et 1,16 million d'euros dans les structures pour la jeunesse.

Cette action s'est amplifiée en 2016, avec la mise en place du dispositif « Écolo crèches », qui labellise des crèches innovantes en matière de développement durable.

UN TRAVAIL DE FOND

De façon plus régulière, tout au long de l'année, la Cnaf et les Caf diffusent des informations sur les enjeux et les bonnes pratiques du développement durable. Elles utilisent pour cela les différents supports de la Branche, notamment nationaux, comme le magazine interne *Résonances* ou cnaf.com.

Enfin, la Caf du Rhône a remporté, en 2015, le Prix de l'innovation et du développement durable, organisé tous les deux ans par la direction de la Sécurité sociale et l'Ucanss. Elle a été distinguée pour son projet intitulé « De la transition énergétique à l'action solidaire internationale ».

Un séminaire national pour les chefs de projets

Le 17 décembre 2015, la Cnaf a organisé un séminaire national des chefs de projet développement durable. Ouverte par le directeur général de la Cnaf, la matinée a été l'occasion de présenter le nouveau plan cadre et la démarche du bilan carbone, ainsi que les principales réalisations de 2015. L'après-midi a vu la tenue de trois ateliers de travail, consacrés respectivement aux thèmes de la communication et de la responsabilité sociale de l'entreprise (Rse), de la connexion des démarches développement durable des parties prenantes et du bilan carbone.

Cop 21

L'année 2015 a été marquée par la tenue - et le succès - de la Cop 21, à Paris, en décembre. Pour l'occasion, la branche Famille a édité un « cahier d'acteur », recensant toutes les actions en faveur du développement durable, réalisées dans les organismes. Durant toute la période, la Cnaf a également diffusé une newsletter présentant les principales informations sur les enjeux internationaux de la Cop 21.



SAVOIR FAIRE ET FAIRE SAVOIR

Pour sensibiliser et mobiliser sur les enjeux et les actions du développement durable, il est indispensable de bien communiquer. Cette dimension est donc une composante à part entière de la stratégie en ce domaine. Outre la diffusion du présent rapport, elle a pris différentes formes en 2015.

La semaine du développement durable - désormais européenne - a ainsi été l'un des temps forts de 2015, du 30 mai au 5 juin. À l'approche de la Cop 21, elle a été centrée sur la question du changement climatique. L'occasion d'une mobilisation interne, avec une valorisation des actions menées,

la présentation des réalisations des Caf, la diffusion de messages nationaux sur les écrans d'accueil et sur cnaf.com (newsletter interne).

Autre temps fort : la semaine européenne de la mobilité douce, qui s'est tenue du 16 au 22 septembre. Elle a été marquée, entre autres, par la diffusion de messages pédagogiques sur des modes de transport alternatifs, comme les transports publics, le covoiturage, l'autopartage, mais aussi sur d'autres initiatives comme le télétravail, les visioconférences, les services en ligne...

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

La responsabilité environnementale regroupe désormais trois nouveaux enjeux et une quinzaine d'indicateurs. Les modalités de calcul et les critères d'évaluation de certains indicateurs ayant changé, certains résultats ne peuvent être comparés à ceux du dernier plan cadre. Pour autant, la plupart des changements amorcés sont confortés en 2015.

Le premier enjeu en matière de responsabilité environnementale consiste à évaluer et maîtriser l'impact de l'activité de la branche Famille sur l'environnement, notamment à travers les émissions de gaz à effet de serre. Au même titre que les indicateurs Perl's, le bilan carbone de la branche Famille est un outil clé de la gouvernance et du suivi de la dimension environnementale du développement durable. Son but est notamment de suivre

la réalisation de l'objectif de réduction de 8% des émissions de gaz à effet de serre et de la consommation d'énergies fossiles sur la durée du plan cadre 2015-2018. Pour mémoire, la branche Famille a déjà réduit de 13% ses émissions de gaz à effet de serre entre 2009 et 2015. Les résultats nationaux du bilan carbone ont été calculés par extrapolation des données 2014 d'un échantillon représentatif d'une vingtaine de Caf.

SEPT TONNES DE GAZ À EFFET DE SERRE PAR SALARIÉ

Les résultats du bilan carbone montrent une émission moyenne de Ges de 7 tonnes de CO₂ par salarié de la branche Famille, ou encore de 22 kilos par allocataire (les déplacements de ces derniers pour venir à leur caisse étant inclus dans le calcul). Le principal poste de cette empreinte carbone réside ainsi dans les déplacements, qui

représentent près de la moitié (49%) des émissions de la branche Famille. Viennent ensuite les achats (19%) - autrement dit les éléments incorporés au fonctionnement des organismes -, les bâtiments (15%) et l'énergie (14%). Ces informations permettent d'identifier les principaux points à améliorer et les vecteurs de progression les plus efficaces.

Creuse : les trois mousquetaires du développement durable

En 2015, un chantier d'un montant de 520 000 euros a permis d'isoler les toits-terrasses du bâtiment que la Caf partage avec la Cpm et l'Urssaf, afin de réaliser une baisse de la consommation énergétique. Dans le même temps, les trois caisses ont choisi d'adopter un système de chauffage au gaz et au bois. Mais la politique en faveur du développement durable ne s'arrête pas là ! En effet, les trois caisses diminuent aussi leur empreinte carbone grâce aux visioconférences, aux visio-guichets et au covoiturage. Les collaborateurs utilisent ce moyen de déplacement pour leurs trajets les plus fréquents. Les projets ? Renforcer l'isolation de la façade pour diminuer davantage la consommation énergétique.



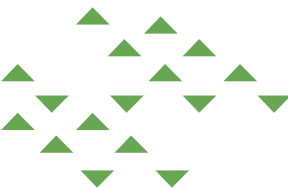
Le poids des déplacements dans les émissions de Ges montre ainsi tout l'apport de la dématérialisation des procédures, qui évite ou limite les déplacements. Aujourd'hui, en

effet, 60% des allocataires utilisent leur voiture pour se rendre à leur Caf, 20%, les transports en commun et 20%, les déplacements à pied ou à vélo.

ÉNERGIE : LA SENSIBILISATION « MOINS D'ÉNERGIE FOSSILE » SE POURSUIT

Le deuxième enjeu retenu par le plan cadre s'attache à intégrer le développement durable dans la conception et la gestion du patrimoine immobilier de la branche Famille. De nouvelles expérimentations de transition énergétique ont été mises en œuvre tant en Métropole qu'en Outre-Mer. Les préconisations issues de la démarche bilan carbone permettront de développer de nouvelles actions.

En matière de consommation d'énergie corrigée, l'objectif est de diminuer de 8% les Gwh (gigawatts/heure) consommés d'ici à 2018. En 2015, la baisse est déjà de 9%, malgré la révision de l'indicateur Perl's correspondant. L'explication : tous les projets immobiliers de la Cnaf et des Caf intègrent de plus en plus des objectifs de performance énergétique.



ACCESSIBILITÉ : ENCORE UN EFFORT

L'accessibilité des bâtiments aux personnes handicapées est également un enjeu fort pour la Branche, compte tenu de son implication dans la politique du handicap avec l'allocation aux adultes handicapés (Aah) et l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (Aeéh). Le nouveau périmètre d'appréciation de l'accessibilité concerne désormais l'ensemble des structures (en propriété, co-propriété

ou location) : crèches, centres sociaux... Elle compte ainsi en 2015 plus de 38 % d'établissements en conformité avec la réglementation en vigueur. Des résultats encore insatisfaisants, mais en constante progression. La mise en œuvre des agendas d'accessibilité programmée (Ad'AP) - instaurés en 2015 - contribuera à accélérer cette mise en conformité en matière d'accueil du public.

Transformer le soleil en air froid

La Caf de La Réunion est une alchimiste. Elle sait transformer le soleil en air froid. Par quelle prouesse ? À partir de panneaux photovoltaïques, l'énergie solaire est transformée en électricité, puis stockée dans des batteries pour alimenter des climatiseurs dits « standards ». Une pierre trois coups : la solution solaire diminue les coûts de consommation électrique, répond à une démarche de développement durable en réduisant les émissions de gaz à effet de serre et, accessoirement, produit du froid ! Après une étude de faisabilité (taux d'ensoleillement, emplacement, orientation des panneaux...), la Caf a décidé de remplacer les six anciens climatiseurs de l'antenne Est par des climatiseurs de nouvelle génération (A++) - dont cinq seront autonomes en électricité - et deux climatiseurs sur l'antenne Ouest. Une énergie fournie par le soleil, donc gratuite !



Sensibilisation à l'éco-conduite !

La Cnaf (16 sites, dont la Cnaf Paris) encourage les conducteurs à lever le pied ! En 2015, la Caisse nationale a en effet invité ses agents à une initiation à la conduite éco-responsable. Grâce à un simulateur, ces derniers ont pu comprendre l'incidence de leur style de conduite sur l'environnement. Une conduite souple et modérée permet de réduire la dépense en carburant et donc notre impact sur l'environnement ! L'entretien du véhicule joue également un rôle important, car une voiture bien réglée pollue moins. Des pneus sous-gonflés s'usent plus vite et occasionnent une surconsommation de carburant. Dernier argument convaincant : opter pour une conduite économique, c'est aussi réduire les risques d'accidents routiers.



TRAITEMENT DES DÉCHETS : DES PROGRÈS

La promotion d'une gestion durable des ressources par l'adoption de comportements vertueux reste une des préoccupations majeures de la

Branche. Le pourcentage d'organismes ayant mis en place un plan global de traitement des déchets est passé de 43 % à 46 % entre 2014 et 2015.

DERNIER ENJEU, MAIS PAS DES MOINDRES !

Dernier enjeu : l'engagement en faveur de la mobilité durable. Dans ce domaine, les réalisations pour éviter les déplacements inutiles et déployer des solutions alternatives sont nombreuses.

En 2015, plus de 1200 équipements ont été installés pour faciliter l'utilisation de la vidéo et de la visioconférence au sein du réseau, réduisant ainsi le nombre de réunions présentielles.

RESPONSABILITÉ SOCIALE

Par ses missions, la branche Famille est au cœur de la responsabilité sociale – ce qui fait société – et se doit donc d'être exemplaire. Qu'il s'agisse de la non-discrimination dans l'accès à l'emploi, de l'égalité de traitement de tous, du maintien dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle ou encore de la qualité de vie au travail, les chantiers engagés sont nombreux. Avec déjà de premières réalisations à partager.

En matière de responsabilité sociale interne, le plan cadre développement durable (Pcdd) 2015-2018 fixe trois grands enjeux : 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 et, enfin, s'engager en faveur de la qualité de vie au travail. La mise en œuvre de ces trois axes est mesurée à travers divers indicateurs Perl's, dont plusieurs ont été revus dans le cadre du Pcdd.

DES EMPLOIS ACCESSIBLES

En matière d'accessibilité, le taux d'emploi direct de salariés handicapés s'élevé à 5,43%. Pour sa part, le taux d'emploi global – intégrant les activités sous-traitées à des

établissements et services d'aide par le travail (Esat) – dépasse les 6% obligatoires. Il s'agit toutefois là d'une moyenne, la situation pouvant varier d'une Caf à l'autre.

Service civique

La branche Famille s'est fortement impliquée dans la mise en œuvre du service civique. Cet engagement en faveur de l'insertion des jeunes les plus en difficulté a notamment pris la forme d'une contractualisation avec l'État et l'Agence nationale du service civique. Les Caf ont ainsi accueilli plus de 500 jeunes, dont une grande majorité en rupture scolaire. Ils travaillent en particulier sur l'accompagnement des allocataires dans les accueils et sur le déploiement des outils informatiques.



UNE PLACE POUR LES JEUNES

Un autre aspect de la non-discrimination dans l'accès à l'emploi porte sur l'embauche des jeunes. Sur ce point, 34% des recrutements de la branche Famille en 2015 ont concerné des jeunes de moins de 26 ans. Par ailleurs, plusieurs centaines d'emplois d'avenir – dont environ 50% de jeunes n'ayant pas

de diplôme au-delà du bac – ont été recrutés dans le cadre de la Cog, en vue de préparer le déploiement de la prime d'activité au début de 2016. Cette action a également permis de développer les recrutements ciblés dans les quartiers et dans les zones de revitalisation rurale.

DIVERSIFIER LE RECRUTEMENT

De façon plus large, 70% des Caf ont mis en place des méthodes assurant la sécurisation des processus de recrutement. Parmi celles-ci figurent notamment les méthodes par simulation des situations, mais aussi le développement

de l'information sur les modalités de sélection des candidats. La simulation permet de mettre en évidence les capacités personnelles et professionnelles des candidats, indépendamment du diplôme initial.

TOUT AU LONG DE LA VIE

Le second enjeu du Pcdd vise l'égalité de traitement et le renforcement du maintien dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle. Il se décompose lui-même en trois objectifs distincts. Le premier concerne le développement d'actions de maintien dans l'emploi au bénéfice des seniors et des salariés handicapés. Cet engagement de la branche Famille se traduit notamment par la présence de 28 % de salariés en seconde partie de carrière dans la totalité des dispositifs de formation mis en œuvre. Ces salariés de 45 ans et plus

représentent 47,8 % des effectifs de la branche Famille, mais leur moindre poids dans la formation s'explique par l'importance des formations post-recrutements dans la Branche.

Les salariés handicapés ne représentent que 1 % des effectifs en formation, mais ce taux – au regard des 6 % de personnels handicapés – s'explique par le fait que ces salariés sont déjà en emploi, alors que l'effort principal de formation se fait autour des recrutements.

Expérimenter le coworking en sites de proximité inter-partenariaux

La Caf de l'Isère, dans un département très concerné par les pics de pollution, a décidé d'impulser une initiative globale de responsabilité sociale, afin de réduire les trajets domicile-travail de ses agents. Après avoir procédé à la géolocalisation de l'ensemble du personnel, elle a pris en compte la situation des salariés les plus éloignés (notamment dans des secteurs de montagne) pour qu'au moins une fois par semaine, ils puissent travailler près de chez eux, sur des sites de la Caf ou chez des partenaires : maisons de service public, offices Hlm, conseil départemental, foyers de jeunes travailleurs, missions locales... Les résultats sont éloquents : en 2014, ils étaient 10 à utiliser ce nouveau mode de travail, et ils sont déjà 31 en 2015 !

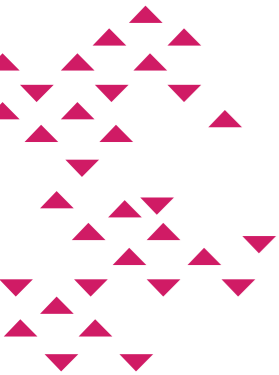
La Caf du Nord, ou le respect de la charte de la parentalité

Créée en 2011, la Caf du Nord est issue de la fusion des huit caisses départementales. Elle a néanmoins décidé de maintenir une initiative lilloise : la charte de la parentalité. Il s'agit d'un engagement fort à l'égard des salariés-parents, destiné à concilier leur vie familiale et professionnelle. La charte, dont les préceptes ont été renforcés en 2015, a pour mission de faire évoluer les représentations liées à la parentalité en entreprise, de créer un environnement favorable aux salariés-parents (en particulier aux femmes enceintes) et d'éviter leur discrimination. Concrètement, cela passe par la mise en place d'une crèche d'entreprise et d'horaires flexibles (comme le jour de la rentrée des classes). Le travail à temps partiel est également favorisé.

SENSIBILISER À LA DIVERSITÉ

Le second objectif réside dans la poursuite des actions de sensibilisation et de suivi en faveur de la diversité (handicap, seniors, égalité hommes-femmes...). Sur ce point, les efforts engagés devront être amplifiés, puisque seul un quart des Caf a mis en place, en 2015, une action de sensibilisation sur le sujet.

La branche Famille compte cependant 81 % de femmes. Celles-ci représentent respectivement 84 % des employés, 67 % des cadres et 45 % des agents de direction, ce dernier taux étant en hausse régulière (48 % en 2016). Les femmes représentent en effet 60 % des élèves actuels de l'École nationale supérieure de Sécurité sociale (En3s).



TRANSMETTRE LES SAVOIRS

Enfin, sur le renforcement de la transmission des savoirs, notamment par la fonction tutoriale, la Branche Famille a inscrit cet objectif dans le contrat de génération négocié avec

les partenaires sociaux. Il est d'autant plus important que la moyenne d'âge de la Branche est de 46 ans et que de nombreux départs en retraite vont avoir lieu dans les prochaines années.

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Le troisième enjeu du plan cadre développement durable (Pcdd) concerne l'engagement sur la qualité de vie au travail. Il s'agit tout d'abord d'intégrer le principe de performance sociale dans les modes de management, notamment

en matière d'accompagnement du changement. Sur ce point, des formations spécifiques sur l'accompagnement du changement - travaillées avec les cadres et les dirigeants de la Branche - sont en cours de mise en place.

ÊTRE BIEN AU TRAVAIL

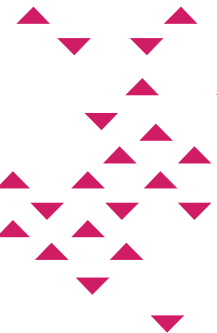
Il s'agit également de développer les démarches de prévention santé susceptibles de contribuer à une meilleure qualité de vie au travail. En 2015, 37 % des organismes de la Branche Famille avaient ainsi formalisé au moins un document de bonnes pratiques favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle (plan d'actions, guide de bonnes pratiques, notes de service...). La Branche a également pris part à la négociation de l'accord sur le sujet, conclu au niveau du régime général. En outre, la Branche Famille

met en œuvre, depuis 2014, un plan sur la santé au travail, orienté vers la prévention.

Elle a aussi expérimenté, dans plusieurs Caf, la charte élaborée par l'Observatoire de la parentalité, en vue de sa signature en 2016. La Branche est engagée dans le développement du télétravail, avec 535 salariés concernés au 31 décembre 2015 (dont 67 à la Caf des Yvelines, 63 à la Cnaf, une trentaine dans le Puy-de-Dôme et l'Isère...). Par ailleurs, une Caf expérimente le travail en sites de proximité inter-partenariaux.

La Loire-Atlantique lutte contre les incivilités

En 2014, les agents ont signalé une centaine d'incidents à l'accueil de la Caf de Loire-Atlantique. En cause ? La violence physique ou verbale de certains allocataires. En 2015, des mesures ont ainsi été prises pour améliorer les conditions de travail des employés. Tous les mois, un groupe rassemblant les responsables des services en contact avec le public répertorie les incivilités et les analyse. Les employés sont désormais munis d'un bracelet électronique relié directement à un agent de sécurité, en cas de litige avec un allocataire. Ils peuvent aussi faire appel au service des ressources humaines et au médecin du travail. Le bilan est positif, les agents se sentent davantage soutenus et en sécurité. En 2016, l'objectif est de continuer à indemniser les victimes d'incivilités, mais également de les encourager à porter plainte, tout en prenant en charge les frais d'avocat.



LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL POUR LES SALARIÉS

Enfin, le troisième objectif consistant à favoriser l'expression des salariés sur leur place et leur contribution dans l'organisation s'est traduit par la mise en place de plans d'actions ou d'accords sur la qualité de vie au travail (Qvt) dans les organismes : 90 % des Caf disposent ainsi désormais d'un plan d'actions et 7 % d'un accord sur la qualité de vie au travail.

En 2015, le dispositif national Recit - qui recense et accompagne la lutte contre les incivilités - notamment au niveau des accueils - a été mis à la disposition de l'ensemble des Caf. Un atelier « Qualité de vie au travail » a permis de partager les pratiques lors du séminaire national, en juin 2015.

RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE

Le plan cadre de la Sécurité sociale fixe trois nouveaux enjeux en matière de responsabilité économique : la création de valeur et l'optimisation des coûts, l'insertion des personnes en difficulté, et en situation de handicap, le soutien au tissu économique et l'accès à la commande publique des Pme et Tpe. Les marchés passés en 2015 reflètent la prise en compte de ces trois volets.

Les bons résultats de l'année 2015 en matière de responsabilité économique peuvent s'expliquer par la politique d'incitation menée au niveau national par la Cnaf, mais surtout par les initiatives de chaque caisse. Le pourcentage de marchés comportant une clause environnementale est passé de 48% en 2014 à plus de 54% en 2015. Une nouvelle politique

d'achat se déploie également au sein du réseau. L'acte d'achat n'est plus guidé par le seul critère du prix, mais par la recherche d'un juste rapport qualité/prix. Ainsi, en 2015, près de 37% des organismes ont sensibilisé ou formé leurs acheteurs à cette notion de « coût global ». La Cnaf poursuit, en parallèle, une politique d'incitation à la professionnalisation des achats.

RÉDUIRE, MAIS SURTOUT OPTIMISER !

En ce qui concerne la réduction des coûts, la stratégie est celle de l'optimisation. Plus de 22% des caisses ont d'ailleurs mis en place un plan d'actions pour rationaliser les moyens d'impression. L'utilisation systématique du recto/verso en est un exemple. Autre initiative : certaines Caf ont installé un logiciel qui supprime automatiquement le

déclenchement d'une impression quand l'utilisateur n'est pas venu la chercher. Dans le même esprit, la Cnaf, comme bon nombre de caisses, a supprimé les imprimantes individuelles et communique sur le coût d'une impression. Toutes ces initiatives participent à la prise de conscience des utilisateurs et engendrent une baisse d'environ 20% des consommations.



La Caf de Paris engagée dans l'économie circulaire

La Caf de Paris recyclait déjà ses meubles de bureau, mais de nouvelles résolutions ont été prises en 2015, prenant en compte le cycle de vie d'un produit, afin de donner une seconde vie au mobilier. Désormais, le mobilier dont la Caf n'a plus l'usage peut prendre une des deux voies suivantes : soit faire l'objet d'un don à une association, suivant une convention passée avec elle, soit être mis en vente sur une plateforme dédiée, « webencheres.com ». Ouvert à l'origine pour les collectivités territoriales et les organismes publics, ce site est désormais accessible à tous.

L'INSERTION : UN VÉRITABLE ENJEU

Les résultats sur l'insertion des publics éloignés de l'emploi et des personnes en situation de handicap sont encourageants, mais présentent des disparités. Par exemple, le nombre d'heures de travail exécutées dans le cadre de clauses sociales est passé de 64 212 heures à 44 323 heures entre 2014 et 2015. Cette baisse est sans doute liée à la diminution du nombre d'opérations immobilières en 2015. Par conséquent, ce sont les organismes les plus importants qui ont affecté un quota d'heures significatif aux personnes éloignées de l'emploi. Dans la majorité des cas, ce sont les mêmes qui ont eu recours à un facilitateur dans le cadre d'une passation de marché. Parmi ces Caf : le Bas-Rhin, la Charente-Maritime,

les Bouches-du-Rhône, la Haute-Garonne et la Meurthe-et-Moselle.

Le nombre d'unités bénéficiaires – une unité bénéficiaire est l'équivalent temps plein d'un travailleur handicapé travaillant dans un établissement ou service d'aide par le travail (Esat) ou une entreprise prestataire – est en constante augmentation. Il avoisine les 196 unités en 2015.

Dernier enjeu : le soutien du tissu économique et l'accès à la commande publique des Pme et Tpe. L'un des objectifs consiste à concilier les stratégies d'achats groupés et les économies d'échelle, avec la nécessité de préserver l'équilibre des plus petites entreprises. En 2015, plus de 47% des marchés (en nombre) ont été passés auprès de Pme.

ÉVALUATION

L'outil informatique Perl's – plan d'éco-responsabilité local et social – permet aux branches de la Sécurité sociale de disposer d'indicateurs de suivi en matière de développement durable. Voici le tableau des résultats de la branche Famille pour l'année 2015. Il s'agit d'une année de transition avec l'élaboration d'une nouvelle version de Perl's pour l'adapter au nouveau plan cadre.

GOVERNANCE

		2015		Objectif fixé
		En valeur	En %	Fin 2018
ENJEU 1 INSCRIRE LES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DE LA PRISE DE DÉCISIONS				
OBJECTIF 1	Sensibiliser les dirigeants à l'intégration des enjeux de développement durable dans l'exercice des missions de la Sécurité sociale		43,37 %	100 %
OBJECTIF 2	Fixer un objectif individuel de développement durable aux dirigeants		26,92 %	
OBJECTIF 3	Adapter les référentiels emploi, en intégrant les enjeux de développement durable et en identifiant les activités et les compétences en lien avec ces enjeux			
ENJEU 2 RENFORCER LA MATURITÉ DES ORGANISMES DANS LA DÉMARCHÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LEUR IMPLICATION SUR LES TERRITOIRES				
OBJECTIF 1	Associer les parties prenantes (internes et externes) à la prise de décision			
OBJECTIF 2	Dialoguer avec les acteurs locaux (parties prenantes externes)		58,16 %	
ENJEU 3 VALORISER NOS ACTIONS ET NOS RÉSULTATS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE				
OBJECTIF 1	Communiquer en interne et externe sur la démarche développement durable		80,61 %	100 %
			32 %	100 %
OBJECTIF 2	Évaluer le retour sur investissement des actions de développement durable			



Caisse nationale des Allocations familiales

32 avenue de la Sibelle
75685 Paris cedex 14
www.caf.fr