

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), Marèva 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.

Employeurs & Familles :
salariés et parents, enjeux et solutions

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 Cnam 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.

EN TRAIN, AVEC MOINS DE VOITURE OU D'AVION

Les multiples incitations à limiter l'utilisation de la voiture individuelle ont également porté leurs fruits. Ainsi, en 2009, les trajets professionnels effectués en voiture représentaient près de 36 millions de kilomètres par an contre 32 millions en 2015. Même constat pour le transport aérien. En 2009, les distances parcourues en avion représentaient près de 14 millions de kilomètres contre 10 millions en 2015. Le grand gagnant reste le train avec plus de 12,5 millions de kilomètres parcourus en 2015. Or, selon le comparateur Éco-déplacements de l'Ademe, un déplacement de 500 kilomètres en avion (liaison régionale) engendre

l'émission de 120,75 kilos de Co₂ contre 85,3 kg pour le même trajet avec une voiture moyenne, 29,25 kg en car et 5,9 kg en train grandes lignes. Les chiffres sont tout aussi parlants en termes de consommation d'énergie (37,85 kg d'équivalent pétrole pour l'avion contre 3,4 kg pour le train). La flotte automobile de la Branche comptait 76 % de véhicules propres en 2014 contre 52 % en 2015. Ce résultat en baisse s'explique par le changement de réglementation sur les émissions de Co₂. En effet, en 2014, l'indicateur prenait en compte les véhicules émettant moins de 110 grammes de Co₂ par kilomètre contre 130 g en 2015.

Ça roule pour la Seine-Maritime !

Au vu des kilomètres parcourus par les agents – lors de leurs déplacements inter-sites et des rencontres avec les allocataires –, la Caf de Seine-Maritime opte, en 2013, pour le co-voiturage. En effet, d'après un sondage réalisé par la caisse, 72 % des employés se disaient prêts, à l'époque, à recourir à ce mode de transport. En 2015, la caisse crée donc une application informatique dédiée aux salariés. Rien de plus simple, il leur suffit de regarder si un collègue souhaite se rendre au même endroit qu'eux. Les horaires des réunions sont également coordonnés entre les différents sites, afin que les salariés puissent se déplacer ensemble. Cerise sur le gâteau : douze places de parking leurs sont réservées. Résultat : 180 000 kilomètres économisés !



Deux-Sèvres : une calculatrice pour mesurer l'empreinte carbone des activités humaines

La Caf des Deux-Sèvres a développé en 2015 une « calculatrice » qui permet de mesurer l'impact environnemental de n'importe quel projet, grâce à une unité de mesure spécifique : le Kg Equiv Co₂. Chaque projet est décomposé en « activités humaines », regroupées en six thèmes : fournitures, transports, énergie, bâtiments, projet, communication. Pour chacune d'entre elles, un questionnaire permet d'apprécier les différents éléments qui ont une influence sur l'empreinte carbone. Une première estimation a été faite sur la mise en place de la prime d'activité. Il en ressort une économie de 19 420 tonnes équivalent Co₂, ce qui correspond à 2 460 fois le tour du monde en avion. L'objectif est à terme de faire bénéficier toutes les branches de la Sécurité sociale de cet outil de mesure.



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'éleve 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.

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.



Expérimenter le coworking en sites de proximité inter-partenariaux

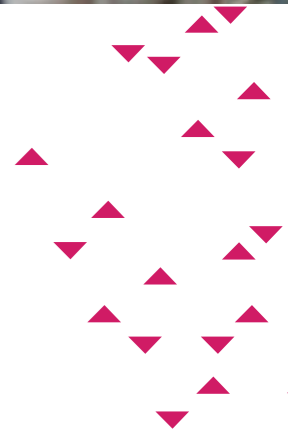
La Caf de l'Isère, dans un département très concerné par les pics de pollution, a décidé d'impulser une initiative globale de responsabilité sociale, afin de réduire les trajets domicile-travail de ses agents. Après avoir procédé à la géolocalisation de l'ensemble du personnel, elle a pris en compte 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 éloquentes : en 2014, ils étaient 10 à utiliser ce nouveau mode de travail, et ils sont déjà 31 en 2015 !



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).



ÉCONOMIQUE

		2015		Objectif fixé
		En valeur	En %	Fin 2018

ENJEU 1 L'ACHAT RESPONSABLE - CRÉATION DE VALEUR ET LEVIER D'OPTIMISATION DES COÛTS				
OBJECTIF 1	% de marchés comportant une clause environnementale		54,44 %	
Évaluer la création de valeur de l'achat responsable	% des organismes ayant sensibilisé ou formé leurs acheteurs au coût global		37,37 %	
OBJECTIF 2	% d'organismes ayant mis en place un plan d'actions pour rationaliser les moyens d'impression (ex. : consommables, papiers, nombre d'imprimantes réseau...)		22,22 %	
Réduire et optimiser les coûts				
ENJEU 2 L'ACHAT RESPONSABLE - LEVIER POUR L'INSERTION DES PERSONNES EN DIFFICULTÉ ET DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP				
OBJECTIF 1	Nombre d'heures de travail exécutées dans le cadre de clauses sociales (hors handicap)	44 323		
Développer les clauses d'insertion en faveur des personnes éloignées de l'emploi dans les marchés de travaux, services et prestations intellectuelles	Nombre d'organismes ayant eu recours à un facilitateur dans le cadre d'une passation de marché	19		
	Nombre de marchés (> à 20 000 € Ht) comportant une clause sociale	214	18 %	
	OBJECTIF 2	Nombre d'unités bénéficiaires prises en compte dans la participation employeur, dans le cadre de marchés passés auprès des Ea/Esat ¹	196,43	
Développer l'achat auprès du secteur adapté et protégé	Nombre de marchés et volume d'achat auprès du secteur protégé et adapté	150 393 1504		15 millions d'euros
ENJEU 3 L'ACHAT RESPONSABLE - SOUTIEN AU TISSU ÉCONOMIQUE ET ACCÈS AUX PME/TPE				
OBJECTIF 1	Nombre d'organismes ayant mis en place une mesure de maîtrise des délais de paiement (ex. : carte achat, plan de contrôle)	72		
Réduire et maîtriser les délais de paiement				
OBJECTIF 2	Répartition en % pour les Pme du montant total des marchés recensés par l'Observatoire de l'achat		47,78 %	
Concilier les stratégies d'achats groupés et les économies d'échelle avec la nécessité de préserver l'équilibre des plus petites entreprises				

1. Ea : entreprise adaptée.



Caisse nationale des Allocations familiales

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