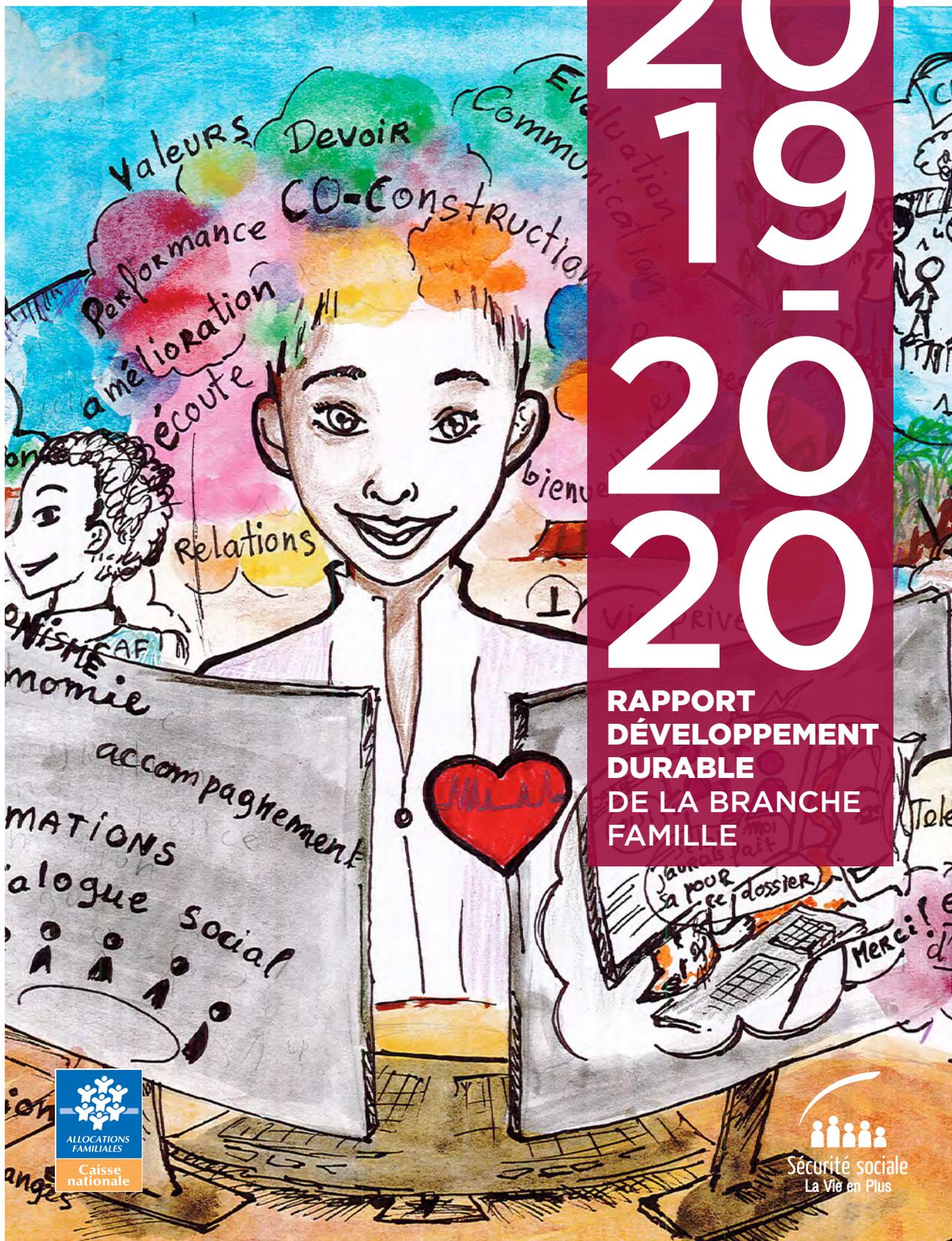


2019-2020

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE DE LA BRANCHE FAMILLE



SOMMAIRE

Carte d'identité

5

Éditorial

6

Responsabilité de gouvernance

9

Responsabilité environnementale

15

Responsabilité sociale

23

Responsabilité économique

31

Responsabilité sociétale dans les territoires

39

Évaluation

45

Dessin de couverture : 1^{er} prix dans la catégorie « Œuvre individuelle » du challenge 2020 « Dessine-moi la vie au travail de demain » (Jimna Nice, gestionnaire conseil à la Caf de la Guadeloupe)

Dessin de la p.22 : lauréat dans la catégorie « Œuvre collective » du challenge 2020 « Dessine-moi la vie au travail de demain » (Caf Touraine)

Dessin de la quatrième de couverture : 2^e prix dans la catégorie « Œuvre individuelle » : du challenge 2020 « Dessine-moi la vie au travail de demain » (Stéphanie Dugay, travailleur social à la Caf de la Seine-Maritime)



CARTE D'IDENTITÉ

Créée en 1967, la branche Famille est constituée par la Caisse nationale des Allocations familiales (Cnaf) et 101 caisses d'Allocations familiales (Caf), elles-mêmes créées en 1946. Elle est l'une des cinq branches du régime général de la Sécurité sociale, avec la Maladie et les Risques professionnels, la Retraite, le Recouvrement et l'Autonomie.

Aujourd'hui, la branche Famille couvre trois grands domaines :

- > l'accompagnement des familles (allocations familiales, financement des modes d'accueil individuels et collectifs et de nombreux autres équipements familiaux et sociaux) ;
- > les aides personnelles au logement ;
- > les prestations de solidarité (minima sociaux, comme le Rsa - remplacé en 2016, dans sa dimension Rsa activité, par la Prime d'activité - 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) ;
- > les prestations extra-légales ou 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 aux vacances, naissances multiples), soutien à la parentalité...

Le financement des prestations versées par la branche Famille provient principalement des cotisations payées 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 Prime d'activité) ou les départements (Rsa).

La branche Famille déploie ses actions dans le cadre d'une convention d'objectifs et de gestion signée entre l'État et la Cnaf tous les cinq ans.

En 2019, la branche Famille, c'est :

- > **35 770** salariés ;
- > **13,5** millions d'allocataires ;
- > **32,7** millions de personnes couvertes ;
- > **94,6** milliards d'euros de prestations versées par les Caf.

UNE AUTRE VIE EST POSSIBLE !

Vincent Mazauric, directeur général de la Cnaf, et Brigitte Pietrala, directrice de projet développement durable, reviennent sur les principaux événements de 2019 et 2020.

Quels sont les événements les plus importants de ces deux dernières années¹ qui ont accéléré le développement durable dans la branche Famille ?

La crise sanitaire de 2020 a, d'une certaine manière, montré qu'une autre vie était possible : elle a accéléré les actions sur l'organisation du travail, l'économie circulaire et les achats de proximité. Elle a mis au grand jour de nombreuses expérimentations d'innovation sociale des Caf.

À un niveau plus modeste, la carte interactive des réalisations de la Branche, en référence aux objectifs de développement durable de l'Onu, construite depuis 2019 en partenariat avec le ministère de la Transition écologique et solidaire, constitue un autre activateur ; cette carte devra être enrichie des nouvelles réalisations traduisant l'innovation sociale de la Branche.

Le référentiel Rso (responsabilité sociétale des organisations) de la Sécurité sociale, finalisé à la fin 2019,

¹. Ce rapport développement durable couvre une période de deux ans au lieu d'un. Les faits relatés concernent donc les années 2019 et 2020.

constitue également un appui à la démarche notamment comme cadre pour le partage des réalisations, l'accompagnement des métiers au niveau des formations, le dispositif Perl's. Enfin, l'ouverture de deux espaces sur l'intranet de la Branche en 2020 a permis de sensibiliser les salariés.

Quelles leçons pour l'avenir la branche Famille peut-elle tirer du confinement de 2020 en matière d'organisation du travail ?

Depuis 2018-2019, la branche Famille, fait le pari de la qualité de vie au travail (Qvt) comme axe stratégique d'accompagnement des transformations à venir. En 2020, elle a poursuivi ses actions avec l'appui de la chaire Management et Santé au travail de l'Institut des administrations des entreprises de l'université de Grenoble. Elle a ainsi, dans le cadre de la pandémie, mesuré les impacts du télétravail et du confinement sur les salariés et les relations de travail et mené des actions de prévention des risques induits.

Lors du challenge « Dessine-moi la vie au travail de demain » organisé en juin 2020, les salariés ont exprimé



leurs souhaits de mieux équilibrer temps de vie personnelle et professionnelle. En 2021, la Branche revisitera les organisations du travail en mobilisant les compétences et l'intelligence collective.

La Branche s'attachera donc dans les prochaines années à accompagner la transformation des métiers (dont la transformation numérique). Elle veillera à renforcer l'intégration du sens dans ses missions avec un moindre impact environnemental, à développer l'économie circulaire, l'utilité sociale de la proximité. En conciliant performances environnementales et sociales, la branche Famille s'inscrit ainsi au cœur même d'une démarche Rse (responsabilité sociale de l'entreprise)/Rso.

En mars 2020, le gouvernement a fait paraître une circulaire sur les services publics écoresponsables, comment la branche Famille s'y engage ?

La branche Famille met en œuvre les préconisations de sa démarche carbone 2015 en promouvant la mobilité durable, les achats responsables, l'im-

meuble moins polluant. Cela implique de revoir les missions et les pratiques des différents métiers.

La présence d'une Caf dans chaque département et la participation aux structures d'accueil comme les maisons France Services, expriment une stratégie de proximité et traduisent ces engagements de tendre vers moins d'impact environnemental. Depuis 2019, de nouvelles coopérations entre Caf ont également été mises en place (voir p. 41).

Dans l'exercice de ses missions, la Branche expérimente avec ses partenaires de nouveaux accompagnements sociaux de proximité. Ainsi, plusieurs Caf sont actrices des « territoires zéro chômeur » (voir p. 43).

La Branche partage ses expérimentations au niveau de la Sécurité sociale, du ministère de la Transition écologique et solidaire et dans les territoires. En janvier 2020, ce partage a été organisé autour de « la mobilité durable demain » en région Auvergne-Rhône-Alpes, en présence du ministère et de Pôle Emploi.



1

RESPONSABILITÉ DE GOUVERNANCE

Inscription des objectifs de développement durable de l'Onu dans la stratégie et les actions, prise en compte importante des parties prenantes, adoption du référentiel Rso de l'Ucanss, valorisation des réalisations... tels sont les temps forts de la branche Famille en 2019 et 2020.

Appliquer les objectifs de développement durable de l'Onu

La branche Famille a inscrit les dix-sept objectifs de développement durable (Odd) adoptés par l'Onu en 2015 dans sa feuille de route du développement durable et de la responsabilité sociale d'entreprise (Dd-Rse), établie pour la période 2017-2027. Elle a traduit ces objectifs dans sa stratégie et ses plans d'action en lien avec la responsabilité sociétale des organisations (Rso) (voir p.12).

Ainsi la nouvelle stratégie des achats établie en 2019 contribue à quatre des objectifs de l'Onu (lire chapitre responsabilité économique).

La Cnaf a participé au quatrième anniversaire des Odd à Paris en septembre 2019. Cet événement a été l'occasion de valoriser les actions menées par la branche Famille en faveur des objectifs de développement durable. Sur son stand, des kakemo-

nos ont montré les réalisations contribuant aux Odd dans la vie quotidienne de la Branche : énergie renouvelable, mobilité durable, économie sociale et solidaire, qualité de vie au travail, alimentation durable.

Enfin, lors de la crise sanitaire de 2020, la branche Famille s'est mobilisée autour des Odd sur l'espace développement durable de son intranet en publiant des articles sur les thèmes suivants :

- > s'alimenter autrement ;
- > se déplacer autrement ;
- > repenser l'achat et réinterroger les pratiques de consommation ;
- > adopter la sobriété numérique ;
- > se mobiliser pour la biodiversité ;
- > pratiquer les écogestes.

La prise en compte de plus en plus importante des parties prenantes

Le développement durable encourage l'association des acteurs concernés par un même projet sur un même territoire (les parties prenantes). L'objectif est de développer ensemble des projets de territoires durables alliant faible empreinte écologique, nouveau modèle de développement économique (circuits courts) et social à moindre coût de fonctionnement.

Le séminaire des chefs de projet Dd de la Branche en 2019 s'est déroulé à

la Halle Pajol, située dans un écoquartier de Paris. Un des ateliers a traité de l'implication sociétale dans les territoires avec l'identification des parties prenantes, le partage des réalisations et les difficultés rencontrées.

L'action sociale de la Branche est un levier important pour mobiliser les parties prenantes autour du développement durable. Ainsi le concours Innov' Jeunes, initié en 2019 par la Cnaf, vise à récompenser les projets

d'adolescents financés par les Caf et leurs partenaires. Le développement durable est une des catégories de ce concours (voir chapitre responsabilité environnementale, p.20).

Par ailleurs, une politique d'entraide entre Caf a été formalisée en 2019 (voir chapitre Implication sociétale dans les territoires, p.41).

La Branche participe aussi aux échanges de pratiques entre les organismes de la Sécurité sociale. Après la démarche nationale « Regards croisés » entre la Cnaf et Pôle Emploi en 2018, une démarche comparable a été réalisée en 2019 et 2020 avec la Caisse

centrale de la Mutualité sociale agricole (Ccmsa).

Enfin, la Branche s'allie avec d'autres organismes de la Sécurité sociale ou des collectivités locales dans les territoires pour des accueils communs dans les maisons des services au public (Msap), par exemple (voir chapitre implication sociétale dans les territoires, p.41).

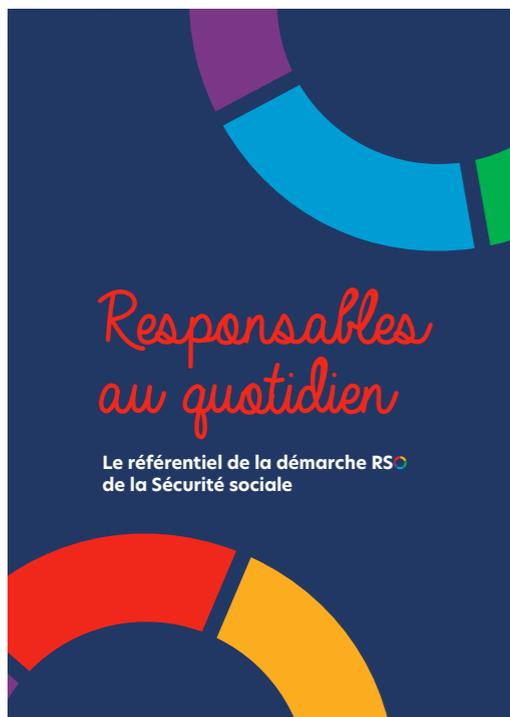
À la fin 2019, neuf Caf ont réalisé leur cartographie de leurs parties prenantes : Caf de l'Ain, de la Haute-Corse, de l'Eure-et-Loire, de l'Indre, du Lot, des Pyrénées-Orientales, du Haut-Rhin, de Paris et des Yvelines.



SEINE-ET-MARNE : L'ACTION SOCIALE, UN LEVIER POUR MOBILISER LES PARTIES PRENANTES

La mise en place de différents dispositifs contractuels (schéma directeur logement et cadre de vie, schéma départemental des services aux familles, conventions territoriales globales) a permis à la Caf de la Seine-et-Marne de collaborer avec de nombreux partenaires, institutionnels ou associatifs. Objectif ? Améliorer l'information et la vie des familles dans leur quotidien sur l'ensemble du département. Par exemple : prévenir les impayés de loyer et les expulsions locatives, informer sur les aides pour lutter contre les logements énergivores, accompagner les parents dans leur rôle, soutenir les familles qui vivent un événement déstabilisant, impliquer les habitants dans la vie de leur commune...

L'adoption de la démarche Rso par la Branche



Le référentiel Rso a été finalisé en 2019 par l'Ucanss (Union des Caisses nationales de la Sécurité sociale), et adopté par la Branche en 2020. Le référentiel contribue aux 17 objectifs de développement durable et est organisé autour de cinq engagements : de gouvernance, environnemental, social, économique et sociétal.

Pour rappel, la démarche Rso consiste à prendre en compte en même temps les questions économiques, sociales et environnementales dans les missions d'un organisme, sa gouvernance, son fonctionnement et les relations avec ses parties prenantes pour adopter les meilleures pratiques possible.

Ce référentiel se traduit par un plan d'action en six axes :

- > la prise en compte de la Rso au niveau de toutes les directions de la Branche pour adapter l'organisation, le pilotage, l'évaluation ;
- > des actions pour la sobriété numérique et l'immobilier bas carbone ;
- > la formalisation de la stratégie Rse de la Branche intégrant le positionnement sur la mise en œuvre de la loi d'orientation des mobilités ;
- > le suivi de l'élaboration des plans de prévention des déchets ;
- > la visualisation de l'impact sociétal, environnemental, économique des Caf et de la Cnaf grâce à une carte interactive des Odd ;
- > une expérimentation d'évaluation de l'impact sociétal de la politique des établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje) sur un petit territoire durable, en lien avec la Ccmsa (reportée à la suite de la crise sanitaire).

Une démarche de sensibilisation et de valorisation renforcée

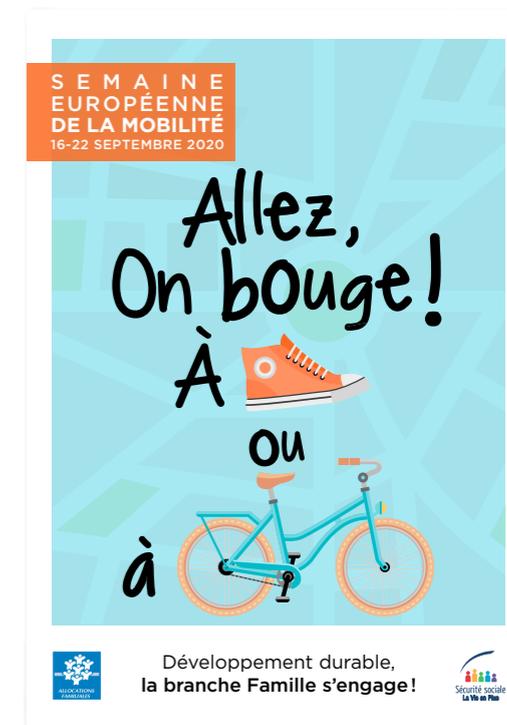
En 2019, la branche Famille a relayé les campagnes internationales (Semaine européenne du développement durable, Fête de la nature, Semaine de la mobilité, Semaine de l'emploi des personnes handicapées, Semaine de réduction des déchets), relais qui se sont poursuivis en 2020. Des fiches événements ont été proposées aux chefs de projet développement durable, et des articles écrits dans les différentes publications de la Branche.

La roue des objectifs de développement durable a été présentée lors de leur quatrième anniversaire., à Paris. Y figurent les réalisations des Caf et de la Cnaf qui ont témoigné dans les rapports développement durable de la Branche, en lien avec les objectifs de l'Onu. C'est un instrument majeur de partage des bonnes pratiques.

Le Prix de l'innovation et du développement durable (Pidd), organisé à la fin 2019 par la direction de la Sécurité sociale et l'Ucanss, devient pour sa quatrième édition, le Grand Prix de l'innovation de la Sécurité sociale (Gpi). Trois Caf ont été finalistes de ce prix.

En avril 2020, les espaces développement durable ont ouvert sur l'intranet de la Branche pour mobiliser les 35 000 salariés.

Par ailleurs, dans le cadre de la recherche-action 2020 intitulée « Comment suivre et renforcer la responsabilité environnementale des politiques publiques portées par les caisses de Sécurité sociale », des élèves de l'école nationale des dirigeants de la protection sociale (En3s) ont interrogé la Cnaf et les Caf de Paris et de la Seine-Maritime pour savoir comment la Branche s'impliquait dans les territoires.





2

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Diminution des gaz à effet de serre, mobilité évaluée et favorisée, amélioration du tri et du recyclage des déchets, sensibilisation à la protection de la biodiversité : en 2019 et 2020, la branche Famille est, plus que jamais, engagée dans la transition écologique.

Les émissions de gaz à effet de serre diminuent

Les résultats et les préconisations du bilan carbone de la Branche de 2015 ont donné lieu à la rédaction de plans d'action en matière de mobilité, d'immobilier, de stratégie d'achats et de réduction des déchets ; le tout pour développer des solutions douces, intégrer le bas carbone, maîtriser l'utilisation des ressources naturelles et promouvoir l'alimentation durable.

Un suivi annuel de la mobilisation carbone, permettant d'ajuster et d'améliorer ces engagements, est diffusé à chaque anniversaire de la Cop 21.

À la Cop 25 de Madrid en 2019, l'objectif des États pour 2050 est de diviser par six les émissions de gaz à effet de

serre (Ges) pour atteindre la neutralité carbone totale¹.

La branche Famille s'est déjà engagée pour cette cause, puisqu'entre 2015 et 2019, elle a fait baisser de 10% ses émissions de gaz à effet de serre, **en diminuant de 60% à 55% la part des kilomètres parcourus en voiture et en faisant chuter sa consommation d'énergie de 12%.**

¹. Neutralité carbone : principe qui consiste à compenser les émissions de gaz à effet de serre (Ges) dans l'atmosphère (si on émet une certaine quantité de Ges à un endroit, elle doit être compensée en retirant cette même quantité de gaz ailleurs).



Une mobilité de plus en plus durable

Au début de juin 2019, la Cnaf et 50% des Caf avaient réalisé leur plan de mobilité – ensemble des mesures qui vise à optimiser et à augmenter l'efficacité des déplacements des salariés d'une entreprise – pour diminuer les émissions polluantes et réduire le trafic routier.

À la suite, un questionnaire d'évaluation a été adressé à toutes les Caf et à la Cnaf. Les résultats ont donné lieu à un carnet de bord de la mobilité durable.

En 2019 et 2020, la branche Famille a poursuivi la mise en œuvre du plan national d'accompagnement à la mobilité réalisé en 2018 :

- > conversion progressive de la flotte auto avec achat et cession local(e) préconisé(e) ;
- > expérimentation du site de covoiturage Sécurité sociale par la Caf de l'Isère qui dispose aussi de sites de coworking interpartenariaux de proximité (100 salariés sur environ 700) ;

- > promotion de l'indemnité kilométrique pour les déplacements à vélo ;
- > mention de l'accessibilité des Caf ;
- > sensibilisation des collaborateurs par les campagnes annuelles lors de la Semaine européenne de la mobilité, avec pour slogan, en 2019 et 2020, respectivement : « Pas seul dans ma voiture ! » et « Allez ! Bouge ! À pied ou à vélo ! »

À noter qu'en 2020, le forfait mobilité durable a remplacé l'indemnité kilométrique vélo. Il est limité à 400 euros par an et par personne pour les déplacements domicile-travail en transport en commun à l'unité, vélo, covoiturage, autopartage, trottinette. La direction de projet développement durable a proposé aux Caf et à la Cnaf une méthodologie d'application de ce forfait, en prenant en compte des conditions locales : géographique, sociale, économique et environnementale.



TÉLÉTRAVAIL ET ÉMISSION DE GAZ À EFFET DE SERRE

En 2020, lors du premier confinement dû à la Covid-19, la mise en place massive du télétravail, a permis d'éviter 31 870 tonnes de Co₂ pendant ces trois mois, ce qui représente 12,9 % des émissions de gaz à effet de serre (Ges) de la Branche.

Selon des résultats du bilan carbone 2015 de la branche Famille, 52% des émissions de Co₂ étaient liées aux déplacements domicile-travail.



HAUTE-CORSE : UN PLAN DE MOBILITÉ VOLONTARISTE



La Caf de Haute-Corse a mis en place son plan de mobilité, et cela malgré un effectif inférieur à 100 salariés. Un plan qui traduit la démarche volontariste de la Caf en matière de mobilité durable.

Pour la Semaine européenne de la mobilité de 2019, la Caf a participé à l'événement organisé dans la région Corse par l'Agence d'aménagement durable, d'urbanisme et d'énergie, qui propose une aide à l'achat de vélo à assistance électrique (Vae). Au programme de ce séminaire : une présentation du dispositif, des témoignages, des échanges... L'occasion pour les salariés de la Caf de tout savoir sur ce mode de déplacement et connaître les aides auxquelles ils ont droit.

Enjeux environnementaux du patrimoine immobilier

L'immobilier est le deuxième poste le plus important pour les émissions de gaz à effet de serre, après les déplacements. D'où la nécessité de sensibiliser les collaborateurs et de coopérer avec les acteurs pour des bâtiments à moindre impact environnemental et sobre en coût de fonctionnement (dont énergie...), prenant en compte la vie au travail de demain.

Initié en 2019 par l'Ucanss, le programme « Impulsion 2021 » a pour objectif une prise de conscience et de meilleures pratiques pour des actions concrètes dans la politique énergé-

tique de la Sécurité sociale. 800 bâtiments tests seront analysés.

Il s'agit de sensibiliser et de former plus de 6 000 collaborateurs de la Sécurité sociale aux enjeux de la transition énergétique, dans le cadre d'un partenariat interbranches avec le ministère de la Transition écologique et solidaire et d'accélérer le programme de réalisation des travaux sur les bâtiments via des solutions innovantes et efficaces. Un financement de trois millions d'euros par Edf et des entreprises privées est prévu jusqu'en juin 2021.



MAYOTTE : DES LOCAUX ÉCOLOGIQUES POUR LA CAISSE DE SÉCURITÉ SOCIALE

Trois ans après la pose de la première pierre, le projet immobilier de la caisse de Sécurité sociale de Mayotte (Cssm) s'est achevé en 2019 avec un tout nouveau siège social. Situé à Mamoudzou, ce nouveau bâtiment d'une surface de 6 400 m² a été conçu pour s'intégrer parfaitement au paysage mahorais.

Il permettra à terme de faire des économies d'énergie grâce à ses panneaux solaires et ses façades de briques qui réduisent l'exposition solaire et donc la climatisation. La structure mixte béton et ossature métallique offre des espaces modulables. Pas moins de 1 000 m² sont réservés à l'accueil du public.

C'est donc un nouvel environnement de travail que les salariés de la Casm ont intégré en septembre 2019 avec une nette amélioration des conditions de travail. Pour un coût de 27 millions d'euros, ce chantier est actuellement le plus important d'Outre-mer pour la Sécurité sociale.

Se mobiliser pour la protection de la biodiversité

En 2019, à partir du recensement des pratiques des Caf et de la Cnaf en matière d'entretien de leurs locaux et de leurs espaces verts, un carnet de bord de la biodiversité a été réalisé en vue de la mobilisation de tous.

La branche Famille s'implique, en effet, fortement dans la protection de la biodiversité notamment dans la préservation des insectes, dont les abeilles, à travers plusieurs actions comme la mise en

place de ruches sur les sites ou d'hôtels à insectes.

Elle a également recours à des techniques naturelles de traitement de ses espaces verts et de ses locaux.

La biodiversité a repris ses droits durant la crise sanitaire de 2020, traduisant les incidences des activités humaines sur la réduction du nombre d'espèces vivantes.



ESSONNE : LA CAF ACCOMPAGNE UNE JUNIOR ASSOCIATION SOS P'TITES BÊTES

Cette association œuvre au profit de la protection des nouveaux animaux de compagnie (lapin, furet, etc.) souvent abandonnés par leurs propriétaires. Elle recueille, soigne et place en famille d'accueil les animaux et sensibilise les différents publics (enfants et adultes). L'association bénéficie d'un accompagnement de la Caf ainsi que de la Ligue de l'enseignement de l'Essonne.

Pour sa toute première édition, en 2019, le concours Innov' Jeunes, financé par la branche Famille, a récompensé cette association dans la catégorie « Développement durable ».



Promouvoir le recyclage des déchets

Une campagne nationale de communication pour promouvoir la gestion durable des ressources s'est déroulée en novembre 2019 avec pour slogan « Les déchets : des ressources ». Une fiche événement a été réalisée à cette occasion, proposant de nombreuses actions.

Le plan de prévention de production des déchets de la Branche, diffusé en 2018 et mis à jour à l'occasion de la Semaine européenne de réduction

des déchets de 2020, prévoit le suivi des déchets produits et recyclés.

Trier et recycler les déchets permet d'alimenter l'économie sociale et solidaire dans les territoires (réemploi, recyclage et valorisation des déchets) ainsi que le recours aux personnes éloignées de l'emploi.

57% des Caf ont formalisé et mis en place un plan global de traitement des déchets fin 2019, contre 51% en 2018.



3

RESPONSABILITÉ SOCIALE

Améliorer la qualité de vie au travail, lutter contre toutes les discriminations, accompagner les personnes fragilisées ou en situation de handicap : autant de défis relevés en 2019-2020 par la branche Famille dans le cadre de sa responsabilité sociale d'entreprise.

La Rse, tous concernés !

La Rse – responsabilité sociale des entreprises – consiste à intégrer le développement durable – préoccupations sociales, environnementales et économiques – dans l'ensemble des activités d'une entreprise.

Tous les salariés de la branche Famille sont acteurs de la Rse et contributeurs aux 17 objectifs de développement durable.

L'ouverture en 2020 de deux espaces dédiés au développement durable sur l'intranet de la Branche a facilité l'implication de tous et la mise en œuvre transversale des actions. La coopération renforcée avec les acteurs Rh a également été déterminante pour la définition et la mise en œuvre de plans d'action au niveau de l'engagement social.



GARD : LA CAF ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES



Depuis longtemps, la Caf du Gard, 440 salariés, s'implique très fortement dans la Rse. Elle est membre du réseau d'entreprises gardoises socialement responsables Face Gard s'impliquant dans les territoires pour l'insertion professionnelle des personnes fragilisées et pour l'égalité des chances.

En 2020, elle a signé avec l'État la charte d'entreprise « Le Gard une chance, les entreprises s'engagent ! » pour faciliter l'accompagnement des demandeurs d'emploi et l'ouverture des entreprises aux collégiens.

Déjà en 2019, la Caf du Gard avait mis en place un parcours emploi compétences (Pec) visant à lutter contre le décrochage scolaire en accueillant une jeune fille qui a échoué au bac afin de l'aider à surmonter cette épreuve, de l'encourager à le repasser en lui proposant de mettre un pied dans l'entreprise et en lui donnant à voir les perspectives professionnelles. Devant le succès de cette action, la Caf renouvellera ce type d'accompagnement dans le respect de ses engagements sur le territoire.

Qualité de vie au travail : doctrine et plans d'action

La branche Famille s'est engagée dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion 2018-2022 à faire de la qualité de vie au travail (Qvt) un facteur de réussite des transformations à venir. La politique Qvt de la Branche explore concrètement les quatre dimensions : Sens, Lien, Activité, Confort (Slac). Cette définition de la Qvt, adoptée par la branche Famille, est issue des travaux de l'université de Grenoble Alpes.

En 2018, la Branche a élaboré son plan d'action qualité de vie au travail 2018-2022 (Paqt) et a réaffirmé ainsi son engagement pour l'amélioration des conditions de travail, de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail de l'ensemble des salariés de la Branche.

En mars 2019, le séminaire des chefs de projet Développement durable a identifié les parties prenantes, défini les modalités de travail entre elles, fait des propositions et entendu des témoignages de Caf. Les participants ont par exemple échangé sur l'impact de pratiques managériales accordant une place plus importante aux démarches collaboratives et créatives des salariés.

La même année, les Caf ont élaboré un autodiagnostic mesurant leur maturité en matière de Qvt et identifié celles pour lesquelles un plan d'action était nécessaire.

Tous les organismes ont mis en place un plan d'action local.



MOSELLE : UNE DÉMARCHE DE TRANSFORMATION NOMMÉE CRYSLIDE



La démarche « Crystalide, ensemble changeons » vise à améliorer la qualité de la vie au travail des salariés de la Caf de la Moselle et à faire évoluer la culture d'entreprise.

Crystalide s'appuie sur l'adoption de nouvelles pratiques managériales, une politique Rh plus moderne et une communication interne plus dynamique couplées à la rénovation des espaces de travail.

Bien que difficile à mesurer, l'amélioration de l'ambiance de travail est réellement palpable et se traduit par l'adhésion du personnel aux actions placées sous le label Crystalide : possibilité de « tester » un nouveau poste, événement « Vis mon travail », création de Félix, le chatbot qui répond aux questions Rh...

Confinements 2020 : le télétravail en plein essor

2020 a été marquée par la pandémie de la Covid-19 qui a modifié la manière de travailler et les pratiques professionnelles avec notamment le recours massif au télétravail amenant une adaptation des collectifs de travail, des modes de management, de la relation au manager et de la conciliation vie personnelle/vie professionnelle.

Alors qu'en 2019, 4 000 personnes pratiquaient le télétravail régulièrement sur un ou plusieurs jours, le premier confinement du mois de mars 2020 l'a vu se généraliser cinq jours sur cinq pour près de trois-quarts des salariés de la Branche.

L'ensemble de la Branche a été attentive à la préservation de bonnes

conditions de travail pendant cette période particulière. Les directeurs de Caf ont participé à des ateliers de sensibilisation et d'implication à la qualité de vie au travail. Pour accompagner les Caf dans la mise en œuvre de leurs obligations légales, une grille d'identification des risques (biologiques, physiques et psychosociaux) induits par l'épidémie et des pistes de prévention ont été mises à leur disposition. Des campagnes de promotion d'actions encourageant l'activité physique, l'alimentation saine et durable, les mobilités douces à pied ou à vélo ont été développées pendant cette période notamment sur l'espace de sensibilisation Développement durable de l'intranet de la Branche.

UNE ENVIE DE TRAVAILLER AUTREMENT

Afin de prévenir les impacts de la crise et des confinements et accompagner le développement du télétravail, une enquête « Télétravail et confinement », réalisée en trois phases par l'université de Grenoble Alpes et pilotée par la Cnaf, a été conduite auprès de 8 300 salariés. Une première étape a eu lieu en mai et en juin 2020.

Elle a permis de mesurer les impacts du confinement et du télétravail, en soulevant les difficultés du travail à distance, d'identifier les bonnes pratiques et d'étudier des modalités d'organisation qui permettraient un recours sécurisé sur le long terme au télétravail.

56% des répondants à l'enquête déclarent « en ce qui concerne leur retour au travail d'avoir besoin de nouvelles manières de travailler ».

Une enquête flash intermédiaire ciblée sur la prévention des risques induits par le confinement a été proposée en novembre et en décembre 2020 à l'ensemble des Caf.

Favoriser l'expression collective

En juin 2020, à l'occasion de la Semaine de la qualité de vie au travail, la Cnaf a organisé un challenge national de dessin autour de la Qvt : « Dessine-moi la vie au travail de demain » destiné à l'ensemble des salariés de la Branche. L'objectif de ce challenge visait à recueillir la vision des salariés sur la vie au travail de demain à la suite de la période de confinement et de début de déconfinement.

Trente-trois collaborateurs de 17 Caf ont envoyé 22 dessins (certains dessins étaient collectifs). Les œuvres riches de contenus témoignent du sens de la vision partagée des valeurs de la Branche Famille ; le souhait de pouvoir concilier la vie professionnelle

et la vie personnelle a été largement exprimé au travers des réalisations.

Ce challenge montre également les différentes dimensions de la Qvt, et pas seulement des aménagements touchant à celle du confort et de la sécurité du travail : l'organisation du travail et son contenu, son sens, les pratiques managériales, les conditions d'emploi (développement des compétences, parcours professionnels, égalité) ; les relations au travail (dialogue professionnel, social).

Par ailleurs, toujours en 2020, la Cnaf a proposé aux Caf une méthodologie complète pour réaliser et animer des espaces de discussion sur le travail.

Développer les compétences

La Branche Famille fait le pari du développement et de l'adaptation des compétences de ses collaborateurs pour que chacun soit en capacité de relever les défis de demain. Parce qu'accompagner les métiers dans leurs évolutions, c'est aussi contribuer à la qualité de vie au travail.

La réforme de la formation (loi n°2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ») offre aux salariés de la Branche la possibilité de choisir et d'acheter directement leur formation grâce à leur compte personnel de formation.

L'obtention d'une certification professionnelle permet de valoriser son parcours et de mettre en avant sa capacité d'adaptation pour changer de métier. Ainsi, en 2019, 582 gestionnaires conseil allocataires (Gca) et 229 conseillers offre Sécurité sociale (Cos) ont obtenu leur diplôme, soit près de 800 personnes dans toute la Branche.

À partir de 2021, les différentes dimensions du développement durable devront être intégrées au niveau de chaque formation métier.

Accompagner la transformation numérique

Autre chantier important de la branche Famille, l'acculturation numérique des collaborateurs.

2019 s'est caractérisée par la fin du déploiement des outils Microsoft 365 dans toutes les Caf et la généralisation de nouveaux usages numériques. Une démarche d'accompagnement a été proposée à l'ensemble des organismes, notamment avec la constitution d'un réseau de référents Tni (transformation numérique interne).

Les périodes de confinement de 2020 ont été propices à la montée en compétences du plus grand nombre sur

l'usage des nouveaux outils. Ainsi en 2020, neuf semaines de webinaires ont été proposées aux collaborateurs avec plus de 60 sessions animées pour accompagner le personnel dans l'appropriation progressive d'outils (Teams, OneDrive, Forms, Yammer...).

Expérimenté en 2019 par 700 salariés, issu de 11 Caf, l'outil de diagnostic et de développement des compétences numériques Pix a été choisi par l'ensemble de la Sécurité sociale pour être généralisé à tous les salariés du régime général. L'outil a été progressivement déployé en 2020 dans la branche Famille auprès de 5000 salariés.

Égalité femmes-hommes : un engagement prioritaire

En 2017 et 2018, dans la branche Famille, la rémunération moyenne des femmes est environ 18% inférieure à celle des hommes. Cette différence peut s'expliquer par le fait que les femmes sont davantage concernées par le temps partiel et que seulement 1% des femmes en Cdi occupent un poste d'agent de direction contre 4% pour les hommes.

Pour autant, dans la Branche, la représentation femmes/hommes au sein des équipes dirigeantes est quasi équilibrée : on compte au 1^{er} janvier 2020, 49 femmes directrices sur 101 directeurs et 53% de femmes, agents de direction.

Des acteurs mobilisés en faveur du handicap

En 2019, 54% des organismes respectent l'obligation légale d'emploi des personnes en situation de handicap de 6% de l'effectif total. La Branche emploie 1966 personnes reconnues

travailleurs handicapés. Elle offre des conditions propices à l'intégration des personnes en situation de handicap en proposant notamment des aménagements de postes de travail. Elle met



CNAF : UN ACCORD AMBITIEUX POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Le 11 septembre 2019, un accord sur l'égalité femmes-hommes a été signé à la Cnaf avec les organisations syndicales. Il a été conclu pour une durée de trois ans.

Il prévoit notamment une enveloppe de rattrapage des écarts de rémunération injustifiés (objectif : leur suppression en trois ans), des actions pour favoriser le recrutement et la promotion des femmes, des actions contre les agissements sexistes, les violences sexuelles dans l'entreprise et à l'extérieur...

également à disposition des allocataires un accueil inclusif adapté aux personnes malvoyantes ou malentendantes.

Lors du Duoday, les Caf accueillent des demandeurs d'emploi handicapés

au sein de leur établissement. La journée du 16 mai 2019 a été un temps fort dans les Caf de l'Ain, de la Loire, de la Manche, de l'Ariège, de la Drôme, de la Corrèze, du Bas-Rhin, de la Charente, de la Marne, de l'Aude.

Un salon pour recruter les personnes handicapées

Du 1^{er} au 3 décembre 2020, s'est tenu le premier salon de recrutement de personnes en situation de handicap dédié aux organismes de Sécurité sociale. Proposé par l'Ucanss, avec les caisses nationales, ce salon virtuel a permis à près de 80 orga-

nismes du régime général de présenter 335 offres d'emploi. Près de 8500 candidats ont postulé directement sur le site « Hello Handicap », avant de réaliser les entretiens début décembre sur <https://lasecurecruite.hello-handicap.fr/>



4

RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE

Nouvelle stratégie des achats, signature d'une charte pour une relation responsable avec les fournisseurs, achats mutualisés de masques pendant la crise du Covid, sensibilisation à de nouveaux modes de consommation... les années 2019 et 2020 ont été riches en initiatives pour développer le volet économique du développement durable.

La stratégie achats de la branche Famille, levier de la performance Rso

En 2019, la branche Famille s'est dotée d'une nouvelle stratégie achats qui prend largement en compte les enjeux du développement durable. La Branche entend ainsi repenser l'acte d'achat en intégrant l'économie circulaire¹, accompagner les acheteurs, repérer et soutenir l'innovation, développer les coopérations et les mutualisations pour accroître ses performances économiques, environnementales et sociales.

Les orientations de la nouvelle stratégie achats qui intègre la feuille de route achats responsables 2018-2022 pour renforcer l'engagement de la Branche

s'inscrivent dans la continuité des politiques impression, mobilité ou encore prévention et réduction des déchets.

La stratégie achats contribue aussi aux objectifs de développement durable de l'Onu suivants :

- > Odd n°8 : « travail décent et croissance économique » ;
- > Odd n°10 : « inégalités réduites » ;
- > Odd n°12 : « consommation et production responsables » ;
- > Odd n°13 : « mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques ».

Un processus achats responsables

La Branche a mené en 2019 et 2020 les travaux d'élaboration d'un nouveau processus achats applicable à l'ensemble des organismes de la branche Famille. Ce processus, diffusé en novembre 2020, prend largement en

compte les enjeux du développement durable dans toutes les activités : pilotage, définition des besoins et préparation de l'achat, gestion de la consultation et contractualisation, suivi et exécution du contrat.

1. Modèle économique dont l'objectif est de produire des biens et des services de manière durable, en limitant la consommation et le gaspillage de ressources (matières premières, eau, énergie) ainsi que la production des déchets (promotion du recyclage, réparations, etc.).



HAUTES-ALPES : LE COÛT GLOBAL AU SERVICE DE LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE

Des équipements vieillissants, coûteux et mal adaptés ont conduit l'Union immobilière des organismes de Sécurité sociale (Uioss) au remplacement intégral de l'éclairage du bâtiment commun à la Caf, la Cnam et l'Urssaf des Hautes-Alpes dans le cadre d'une opération pluriannuelle engagée en 2016.

Parce qu'elle répondait aux objectifs en termes d'économie d'énergie, d'efficacité lumineuse et de confort pour les utilisateurs, c'est la technologie Led qui a été retenue : puissance, temps d'éclairage par zone, coût des acquisitions et de la main-d'œuvre, durée de vie, durée de garantie, autant d'éléments pris en compte pour garantir des économies annuelles substantielles (4 000 euros) et un retour sur investissement à quinze ans.

Un nouveau support pour accompagner les métiers

En cohérence avec la stratégie achats, la Branche diffuse, depuis octobre 2020, une nouvelle publication « Achats responsables de la branche Famille », résultat d'une fusion entre deux supports. Les informations relatives aux marchés mutualisés, la veille

juridique et les actualités du développement durable sont désormais traitées de façon complémentaire au plus près de l'activité des Caf et mises à disposition des acteurs de la fonction achats sur un support unique.

Un état des lieux des pratiques achats pour évaluer la performance

Un questionnaire diffusé auprès de l'ensemble des organismes, en octobre 2019, a permis d'établir un diagnostic des pratiques en matière d'achats responsables.

L'enquête à laquelle ont participé 80 Caf a notamment révélé que parmi les répondants :

- > 81% ont élaboré une politique d'achats responsables ;
- > les Caf mènent régulièrement des actions de sensibilisation à des pratiques plus responsables ;

- > la plupart d'entre elles réalisent des achats auprès du secteur protégé et adapté ;
- > elles sont largement préoccupées par la seconde vie de leurs équipements.

Restitués sous la forme d'un « carnet des achats responsables », les résultats contribuent au partage de bonnes pratiques et à la définition des objectifs et des plans d'action.

Une charte pour des relations responsables avec les fournisseurs

Le 13 novembre 2019, aux côtés de l'Union des Caisses nationales de la Sécurité sociale (Ucanss) et des autres Caisses nationales, la Cnaf a signé la charte « Relations fournisseurs responsables », en présence de Pierre Pelouzet, médiateur des entreprises. La Sécurité sociale rejoint ainsi les 2062 signataires

de la charte qui choisissent d'adopter des pratiques d'achats responsables vis-à-vis de leurs fournisseurs et de contribuer à leur viabilité économique. L'Institution marque aussi son attachement à une relation de confiance et à un dialogue équilibré et pérenne avec ses fournisseurs.

L'accompagnement des Caf pendant la crise sanitaire

Dès l'apparition de la crise sanitaire de 2020, la Cnaf a souhaité aider le réseau des Caf à faire face à l'urgence et à s'approvisionner en masques dans un contexte difficile.

Cet accompagnement s'est traduit par l'élaboration d'une fiche d'aide à l'identification et au choix des masques, d'un outil calculateur des besoins selon les postures et les



métiers mais surtout par la réalisation d'achats mutualisés de masques de protection lavables et recyclables.

Pour favoriser une production locale et inclusive dans le cadre d'une démarche solidaire, les commandes ont été passées auprès du projet Résilience, lancé par Thibaut Guilluy, haut-commissaire à l'inclusion dans l'emploi et à l'engagement des entreprises, mobilisant des Pme du textile, des entreprises d'insertion, des entreprises adaptées et des établissements et services d'aide par le travail.

À la fin 2020, à l'invitation d'Olivier Véran, ministre des Solidarités et de la Santé, et d'Adrien Taquet, secrétaire d'État chargé de l'Enfance et des Familles, la Cnaf a décidé de financer et de livrer 500 000 masques transparents aux professionnels de plus de 20 000 structures petite enfance (crèches, maisons d'assistants maternels). Apf France Handicap a fabriqué les masques et Chronopost s'est chargé gratuitement de l'acheminement. Les Caf ont un reçu chacune un stock de sûreté de 200 masques.

Nouveaux modes de production, de consommation et des initiatives solidaires

Plates-formes numériques, drives fermiers, les initiatives se sont multipliées pendant la crise sanitaire de 2020 pour permettre à la fois aux producteurs d'assurer la commercialisation et la dis-

tribution de leurs produits agricoles en circuits courts et aux consommateurs de s'approvisionner en produits frais.



NORD : DES PANIERS GRATUITS POUR LES ALLOCATAIRES PRÉCAIRES

Pendant le confinement du printemps 2020, la Caf du Nord et la Msa du Nord-Pas-de-Calais ont mis en place des paniers solidaires pour les allocataires en difficulté.

Le projet a bénéficié à 30 familles fréquentant le centre social de leur quartier et repérées car placées dans une situation de précarité particulièrement préoccupante. Le coût des paniers gratuits pour les bénéficiaires, directement pris en charge par la Caf et la Msa, a fait l'objet d'un paiement direct à l'agriculteur. Le dispositif repose sur une solidarité à double sens, puisqu'il permet aux agriculteurs de commercialiser leurs produits, à la place des marchés traditionnels notamment lorsqu'ils sont fermés, et aux bénéficiaires de profiter de produits frais de qualité.



CNAF : DES PETITS-DÉJEUNERS POUR PROMOUVOIR L'AGRICULTURE BIO

Le 4 juin 2019, des petits-déjeuners bio ont été organisés à la Cnaf, dans tous les sites ; un moment convivial et chaleureux pendant lequel chacun s'est régalé avec des produits biologiques et locaux de saison, ainsi que de café et de thé équitables. Par les taux de participation et les retours des salariés, ils ont fait l'unanimité. Le confinement du printemps 2020 n'a pas permis de les reconduire.

Sensibiliser les salariés à des pratiques plus responsables

Dans le contexte de crise sanitaire, la Branche a profité du nouvel espace Développement durable sur son intranet pour sensibiliser les salariés à l'économie circulaire et à des modes de consommation plus responsables : adapter les achats aux besoins réels pour limiter les consommations, favo-

riser le partage d'équipements au sein du foyer, privilégier la réparation pour prolonger la durée de vie de ses équipements ou encore favoriser le réemploi, le don ou la vente d'occasion pour leur offrir une seconde vie, autant de conseils pour repenser l'achat et les pratiques de consommation.



5

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DANS LES TERRITOIRES

Des coopérations développées entre les Caf et avec leurs partenaires pour une offre de proximité, l'action sociale comme levier d'implication sociétale dans les territoires, les Caf parties prenantes pour des territoires durables : l'engagement de la branche Famille se renforce dans tous ces domaines.

Des coopérations renforcées entre Caf

2019 a été l'année de l'élaboration de la doctrine d'organisation du réseau de la branche Famille.

Son but : la mise en œuvre de coopérations et de solidarités entre Caf.

Les principes en sont :

- > la réaffirmation de l'ancrage départemental des Caf, qui permet de garantir un service de proximité aux usagers et de déployer des politiques adaptées aux territoires ;
- > une organisation de ces coopérations à l'échelon régional et plus.

... et avec les partenaires

Selon la doctrine d'organisation du réseau, est également prévu l'ouverture des Caf aux partenaires publics de proximité avec la recherche de collaboration avec d'autres organismes locaux. La Branche s'allie donc avec d'autres organismes de la Sécurité

sociale ou des collectivités locales dans les territoires pour des accueils communs dans les maisons de services au public (Msap, devenues France Services). Ainsi en 2019, 3300 points d'accueil Caf ou chez les partenaires ont reçu du public, allocataire ou non.



CANTAL ET BOUCHES-DU-RHÔNE : JUMELAGE INÉDIT ENTRE CAF

Les Caf du Cantal et des Bouches-du-Rhône ont signé une convention de jumelage à la fin 2018.

Les deux départements, si éloignés en densité et en climat, ont en commun :

- > l'intérêt de travailler ensemble : l'embauche de neuf gestionnaires conseil allocataires (Gca) dans le Cantal, financés par les Bouches-du-Rhône, en échange de la prise en charge de dossiers allocataires des Bouches-du-Rhône par la Caf du Cantal ;
- > le plaisir de travailler ensemble : le parcours de formation des Gca assuré principalement par la Caf des Bouches-du-Rhône, les échanges d'outils d'appui métier, la complicité des équipes, etc. ;
- > le partage des résultats et le défi pour améliorer ensemble la qualité de service.

Avec ce type de partenariat, il s'agit de rééquilibrer les ressources des Caf en transférant une partie de l'activité des caisses dont le nombre d'allocataires augmente (ici, la Caf des Bouches-du-Rhône) vers celles qui en perdent (la Caf du Cantal).

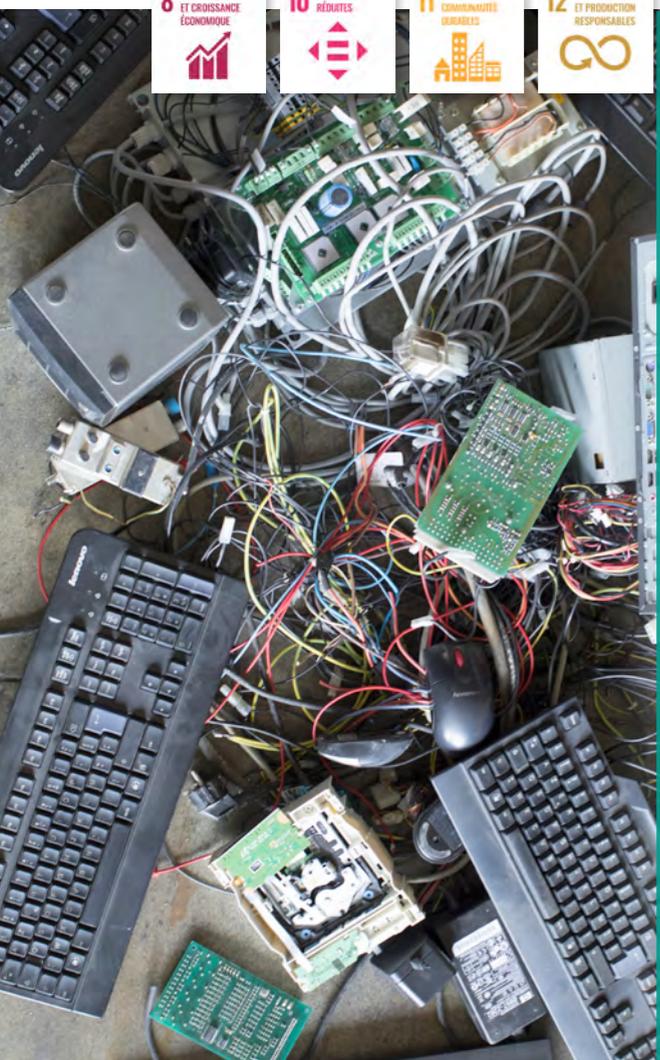


La dynamique territoire durable : l'action sociale au cœur des engagements sociétaux de la Branche dans les territoires

La responsabilité sociétale consiste à intégrer dans les activités, notamment d'action sociale, les préoccupations environnementales, économiques et sociales des territoires.

En 2019, les kiosques « Action sociale et implication sociétale dans les territoires », du séminaire des chefs de projet développement durable (Dd) ont examiné cette problématique et

ont cherché des pistes d'amélioration. De ce point de vue, le témoignage de la Caf du Finistère, membre du club Dd des entreprises finistériennes est intéressant. Elle a désigné un conseiller technique référent d'entreprises, au sein des équipes d'action sociale, chargé de mieux adapter l'accompagnement des crèches, des autres modes de garde, des centres sociaux aux réalités économiques et sociales du territoire.



GIRONDE : INCLUSION NUMÉRIQUE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dans le cadre de sa politique de développement durable, la Caf de la Gironde a signé, le 21 octobre 2020, une convention de partenariat avec EcoMicro, entreprise d'insertion qui recycle des ordinateurs.

La Caf a remis près de deux tonnes de matériels informatiques ou de téléphonie à l'entreprise. La Caf rachètera à EcoMicro le matériel reconditionné à des tarifs préférentiels.

Ensuite, elle proposera ce matériel aux allocataires vulnérables ainsi qu'un accompagnement au numérique et équipera des partenaires pour qu'ils puissent offrir un accueil numérique à leurs usagers.



LA CAF DE LA DORDOGNE S'IMPLIQUE DANS LE DISPOSITIF « TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR »



Dans le cadre des conventions territoriales globales et dans la continuité de son plan Développement durable, la Caf de la Dordogne contribue, depuis 2019, à la stratégie « Territoires zéro chômeur »¹ impulsée dans le nord du département de la Dordogne.

L'objectif ? Développer la coopération entre les différents acteurs locaux (services déconcentrés de l'État, collectivités, associations, entreprises...) pour favoriser l'insertion professionnelle. Le dispositif se caractérise notamment par la création d'entreprises auxquelles les acteurs territoriaux, dont la Caf, ont recours : contrat de nettoyage des locaux, appel à des structures du secteur pour acquisition de masques dans le cadre de la crise sanitaire...

1. Démarche reposant sur un modèle économique innovant : il s'agit de créer des entreprises dites à but d'emploi qui n'embauchent en Cdi et au Smic que des personnes au chômage depuis au moins un an. Ces entreprises développent des activités répondant à des besoins locaux.



6

ÉVALUATION

L'outil informatique Perl's – plan d'écoresponsabilité local et social – fournit aux branches de la Sécurité sociale des indicateurs de suivi en matière de développement durable. Voici le tableau des résultats de la branche Famille pour l'année 2019. Les résultats de l'année 2020 seront disponibles au second semestre 2021.

GOVERNANCE

2019
En valeur En %

ENJEU 1 INSCRIRE LES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DE LA PRISE DE DÉCISION

OBJECTIF 1 Sensibiliser les dirigeants à l'intégration des enjeux de développement durable dans l'exercice des missions de la Sécurité sociale	% d'organismes ayant présenté leur plan d'action ou rapport annuel devant leurs instances décisionnelles (comité de direction, conseil d'administration)	40	39,60
OBJECTIF 2 Fixer un objectif individuel de développement durable aux dirigeants	% d'agents de direction ayant au moins un objectif annuel de développement durable	133	26,13
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	L'Ucanss et les caisses nationales s'engagent à revoir le répertoire des métiers afin d'intégrer la dimension de développement durable dans nos missions		

ENJEU 2 RENFORCER LA MATURITÉ DES ORGANISMES DANS LA DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LEUR IMPLICATION DANS LES TERRITOIRES

OBJECTIF 1 Associer les parties prenantes (internes et externes) à la prise de décision	À compter de 2017, % d'organismes ayant réalisé la cartographie de leurs parties prenantes internes et externes	9	8,91
OBJECTIF 2 Dialoguer avec les acteurs locaux (parties prenantes externes)	% d'organismes ayant réalisé des actions sur les territoires avec les acteurs locaux (parties prenantes externes)	46	45,54

ENJEU 3 VALORISER NOS ACTIONS ET NOS RÉSULTATS EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

OBJECTIF 1 Communiquer en interne et en externe sur la démarche de développement durable	% d'organismes ayant communiqué en interne sur leurs actions de développement durable	84	83,16
	% d'organismes ayant médiatisé en externe le rapport annuel, un plan d'action développement durable ou toute autre action spécifique	42	41,58
OBJECTIF 2 Évaluer le retour sur investissement des actions de développement durable	Définir une méthodologie d'estimation du « retour sur investissement » afin de valoriser auprès des organismes de Sécurité sociale la démarche de développement durable tenant compte de leur efficacité		

ENVIRONNEMENT

2019
En valeur En %

ENJEU 1 ÉVALUER ET MAÎTRISER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS ACTIVITÉS

OBJECTIF 1 Réduire les émissions de gaz à effet de serre (Ges) des organismes de Sécurité sociale	Émissions de Ges exprimées en teq Co ₂	136 610	
---	---	---------	--

ENJEU 2 POURSUIVRE L'INTÉGRATION DES ENJEUX DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS LA GESTION DU PATRIMOINE IMMOBILIER

OBJECTIF 1 Améliorer la performance énergétique du patrimoine immobilier	Consommation d'énergie corrigée (exprimée en Kwh Dju ¹)	130 824 233	
OBJECTIF 2 Favoriser l'accessibilité et la circulation dans nos bâtiments	% d'établissements recevant du public mis en conformité avec la réglementation relative à l'accessibilité des personnes handicapées		
OBJECTIF 3 Promouvoir une gestion durable des ressources par l'adoption de comportements vertueux (eau, papier, déchets)	Consommation de papier en tonnes	1 323	
	% d'organismes ayant mis en place un plan de traitement des déchets	57	57

ENJEU 3 S'ENGAGER EN FAVEUR DE LA MOBILITÉ DURABLE

OBJECTIF 1 Limiter les déplacements en déployant des solutions alternatives	Nombre d'équipements installés (vidéo et visioconférence...)	8 831	
	Nombre de km parcourus par an (train, voiture, avion)	48 597 897	
	Distance parcourue en train (déplacements professionnels)	14 124 590	29
	Distance parcourue en voiture (déplacements professionnels)	28 131 273	58
	Distance parcourue en avion	6 342 034	13
OBJECTIF 2 Développer une flotte automobile performante	% de la flotte émettant moins de 110 g de Co ₂ /km	1 390	71,80

1. Le degré jour unifié (Dju) permet de réaliser des estimations de consommation thermique en proportion de la rigueur de l'hiver ou de la chaleur de l'été.

SOCIAL

		2019	
		En valeur	En %
ENJEU 1 GARANTIR LA NON-DISCRIMINATION DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI			
OBJECTIF 1 Sécuriser les processus de recrutement	% d'organismes ayant mis en place une méthode favorisant la sécurisation des processus d'embauche	64	64
OBJECTIF 2 Taux d'emploi légal des salariés en situation de handicap	Taux d'emploi légal des salariés en situation de handicap		7,79
OBJECTIF 3 Développer l'insertion durable des jeunes dans l'emploi	Part des « - 26 ans » dans les embauches (Cdi)	306	16,25
ENJEU 2 ASSURER L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET RENFORCER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE			
OBJECTIF 1 Développer les actions relatives au maintien dans l'emploi, notamment des personnes en situation de handicap et des séniors	Part des publics suivants parmi les bénéficiaires de la totalité des dispositifs de formation au regard de leur poids dans les effectifs : > Seconde partie de carrière (45 ans et plus) > Salariés en situation de handicap	11 617 1 231	73,91 64,72
OBJECTIF 2 Poursuivre les actions de sensibilisation et de suivi portant sur la diversité	% d'organismes ayant mis en œuvre une action de sensibilisation sur la diversité (handicap, seniors, égalité femmes-hommes...) % de femmes sur la totalité des effectifs (Cdi) > dont employées > dont cadres > dont agents de direction > dont managers	36 21 472 4 694 273 3 110	36 84,54 69,03 52,80 69,79
OBJECTIF 3 Renforcer la transmission des savoirs, notamment par la fonction tutorale			
ENJEU 3 S'ENGAGER EN FAVEUR DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL			
OBJECTIF 1 Intégrer le principe de performance sociale dans nos modes de management, notamment en matière d'accompagnement du changement			
OBJECTIF 2 Développer les démarches de prévention de la santé au travail contributrices d'une meilleure qualité de vie au travail	% d'organismes ayant formalisé tout document de bonnes pratiques favorisant la conciliation vie professionnelle/vie personnelle (ex. : plan d'action, guide de bonnes pratiques, notes de service...)	63	63
OBJECTIF 3 Favoriser l'expression des salariés sur leur place et leur contribution dans l'organisation	% d'organismes ayant mis en place un plan d'action ou un accord sur la qualité de vie au travail	92 ont mis un plan d'action s/ qualité de vie au travail 11 ont mis en place un accord s/ qualité de vie au travail	

ÉCONOMIQUE

		2019	
		En valeur	En %
ENJEU 1 L'ACHAT RESPONSABLE - CRÉATION DE VALEUR ET LEVIER D'OPTIMISATION DES COÛTS			
OBJECTIF 1 Évaluer la création de valeur de l'achat responsable	% de marchés comportant une clause environnementale % des organismes ayant sensibilisé ou formé leurs acheteurs au coût global	375 51	54,19 51
OBJECTIF 2 Réduire et optimiser les coûts	% d'organismes ayant mis en place un plan d'action pour rationaliser les moyens d'impression (ex. : consommables, papier, nombre d'imprimantes réseau...)	59	59
ENJEU 2 L'ACHAT RESPONSABLE - LEVIER POUR L'INSERTION DES PERSONNES EN DIFFICULTÉ ET DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP			
OBJECTIF 1 Développer les clauses d'insertion en faveur des personnes éloignées de l'emploi dans les marchés de travaux, services et prestations intellectuelles	Nombre d'heures de travail exécutées dans le cadre de clauses sociales (hors handicap) Nombre d'organismes ayant eu recours à un facilitateur dans le cadre d'une passation de marché	40 231 11	25,14 11
OBJECTIF 2 Développer l'achat auprès du secteur adapté et protégé	Nombre de marchés (> à 20 000 € Ht) comportant une clause sociale Nombre d'unités bénéficiaires prises en compte dans la participation employeur, dans le cadre de marchés passés auprès des Ea/Esat ¹ > Nombre de marchés > Volume d'achats auprès du secteur protégé et adapté	174 140,54 113 2 514 246	25,14 140,54 113 2 514 246
ENJEU 3 L'ACHAT RESPONSABLE - SOUTIEN AU TISSU ÉCONOMIQUE ET ACCÈS AUX PME/TPE			
OBJECTIF 1 Réduire et maîtriser les délais de paiement	Nombre d'organismes ayant mis en place une mesure de maîtrise des délais de paiement (ex. : carte achat, plan de contrôle)	73	73
OBJECTIF 2 Concilier les stratégies d'achat groupé et les économies d'échelle avec la nécessité de préserver l'équilibre des plus petites entreprises	Répartition en % pour les Pme du montant total des marchés recensés par l'Observatoire de l'achat	77 185 226	54,42

1. Ea/Esat : entreprises adaptées/établissements et services d'aide par le travail.

Directeur de la publication : **Vincent Mazauric**

Rédactrices en chef : **Brigitte Pietrala et Véronique Kassai**

Rédaction : **Véronique Kassai**

Comité de rédaction : **Jérémy Audouin, Ella Kehren, Nicolas Mallard, Bernadette Reyt, Fatima Taalba, Magali Triby, Frédéric Vabre, Olga Zarovnenko**

Conception graphique et mise en page : **Frédérique Chapelle**

Merci aux Caf qui ont participé à ce 8^e rapport développement durable



Caisse nationale des Allocations familiales
32 avenue de la Sibelle
75685 Paris Cedex 14
www.caf.fr
www.monenfant.fr