

RAPPORT
DÉVELOPPEMENT
DURABLE

20
14



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 : **Sebastien Barré, Hervé Bastard, Aymeric de Chalup, Fabienne de Oliviera, Brigitte Pietrala, Martine Sclarsic**
Conception graphique : **Frédérique Chapelle**
Mise en page : **Estelle Picon**

Merci à toutes les Caf qui ont participé à la réalisation de ce troisième rapport développement durable.

SOMMAIRE

- 4 La branche Famille en bref
- 6 Édito

STRATÉGIE ET GOUVERNANCE

- 8 Une stratégie et des outils
- 9 Une gouvernance renforcée
- 10 Des objectifs globalement tenus
- 11 Vers le nouveau plan cadre 2015-2018

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

- 12 Énergie : objectif approché
- 13 Gaz à effet de serre : objectif atteint en matière de déplacements professionnels
- 14 Vers un nouveau bilan carbone
- 14 Déchets, eau et papier : recyclage et économies
- 14 Un guide pour les mobilités douces
- 15 Accessibilité : encore des progrès à faire

RESPONSABILITÉ SOCIALE

- 16 La diffusion du plan santé et qualité au travail
- 16 Promouvoir le télétravail
- 17 Assurer la diversité à l'embauche
- 18 Promouvoir l'égalité des chances et de traitement
- 18 Une ligne de soutien psychologique
- 18 Lutter contre les incivilités
- 18 La formation, un levier de promotion
- 19 Accompagner le changement

RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE

- 20 Des achats responsables
- 21 La solidarité en marche

IMPLICATION DANS LA VIE LOCALE ET COMMUNICATION

- 22 Schéma départemental des services aux familles : la préfiguration
- 24 Le Fonds « publics et territoires »
- 25 Savoir-faire et faire savoir

ÉVALUATION

- 26 Gouvernance
- 27 Environnement
- 28 Social
- 30 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 102 aujourd'hui (103 en 2015), coiffées par la Caisse nationale des Allocations familiales (Cnaf).

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).

STRATÉGIE ET GOUVERNANCE

Transversale par nature, la politique en faveur des différents aspects du développement durable suppose un portage au plus haut niveau et des relais bien identifiés dans l'ensemble de la Branche. Elle s'appuie également sur la mise en œuvre d'outils stratégiques et de planification. Sur ce plan, l'année 2014 — la dernière du plan cadre de l'Union des caisses nationales de Sécurité sociale (Ucanss) — a été marquée par d'importantes avancées.

UNE STRATÉGIE ET DES OUTILS

La démarche de développement durable de la branche Famille s'inscrit dans les grandes lignes du plan cadre développement durable, élaboré par l'ensemble des branches de la Sécurité sociale, sous l'égide de l'Ucanss. Le second plan couvrait la période 2011-2014 et est donc arrivé à son terme en fin d'année dernière. Ses six axes — qui correspondent aux chapitres du présent rapport — ont tous connu des avancées importantes. Tous les indicateurs regroupés dans Perl's (voir encadré page 9 et tableaux en annexe) affichent une amélioration et la majorité de ceux assortis d'un objectif chiffré à l'échéance du plan cadre atteignent ou approchent la cible fixée.

Au plan cadre porté par l'Ucanss s'ajoutent deux documents stratégiques propres à la branche Famille. Le premier est la convention d'objectifs et de gestion (Cog) 2013-2017, signée entre l'État et la Cnaf. Celle-ci comporte notamment un axe prévoyant de « Promouvoir une dynamique de développement durable en lien avec le plan cadre de la Sécurité sociale » et arrête différentes mesures pour y parvenir. Le second document est le schéma directeur de développement durable, qui décline, à travers une série d'actions, les objectifs du plan cadre et de la Cog.

Perl's, l'outil du développement durable

Perl's — plan d'éco-responsabilité local et social — est un outil informatique, développé par la Sécurité sociale pour accompagner le déploiement des politiques de développement durable. En 2011, une nouvelle version du logiciel — Perl's V2 — a été mise en place. Cet outil permet à chaque organisme de disposer de ses propres indicateurs de suivi et de les comparer aux résultats agrégés au niveau de la Branche Famille. Ces indicateurs reprennent ceux définis par le plan cadre. Chaque Caf se charge ainsi d'alimenter Perl's avec ses propres données et bénéficie du retour pour se situer.

Avec le nouveau plan cadre 2015-2018 de l'Ucanss, de nouveaux indicateurs plus synthétiques sont mis en place, afin de favoriser la lisibilité et le suivi des objectifs.

Du soleil... à l'électricité !
La Caf agit pour l'environnement.



UNE GOUVERNANCE RENFORCÉE

La démarche de développement durable fait désormais l'objet de l'un des huit « comités de programme », installés en février 2014. Composé d'une douzaine de directeurs de Caf, ce comité est chargé d'initier et de suivre la mise en œuvre de la stratégie développement durable (Dd).

Celle-ci a été présentée à la réunion des directeurs de Caf, en juin 2014, et lors du séminaire national des chefs de projet, le 10 décembre. À cette occasion, ont été présentés les indicateurs Dd de la Cog, le futur

plan cadre 2015-2018 de l'Ucanss, l'espace collaboratif national sur intranet... Quatre ateliers ont permis d'approfondir différents sujets, comme le pilotage du Dd, les mobilités douces, les économies d'énergie et les énergies renouvelables, ou encore l'intégration de critères Dd dans le financement des structures sociales.

En 2014, la Branche s'est également rapprochée de la démarche 21 des collectivités territoriales. Un groupe de dix Caf travaille ainsi sur les moyens d'intégrer cette démarche.

DES OBJECTIFS GLOBALEMENT TENUS

L'un des trois enjeux de gouvernance, défini par le plan cadre 2011-2014, consistait à inscrire le Dd dans la stratégie globale des différentes composantes de la branche Famille. À l'achèvement du plan, près de 90 % d'entre elles — Cnaf et Caf, centres nationaux d'études et de développement informatique (Cnedi), centres régionaux de traitement informatique (Certi)... — disposent d'un référent Dd et 50 % ont mis en place un groupe de travail dédié. De même, le nombre de réunions d'information consacrées au Dd s'est fortement accru, passant de 434 en 2011 à 723 en 2014. Enfin, même s'il a nettement progressé en 2014 (+ 32 %), le pourcentage de managers (niveaux 8

et 9) ayant des objectifs annuels de Dd reste encore perfectible.

Sur le second enjeu — évaluer la maturité des organismes dans la démarche —, la moitié des organismes ont élaboré et mis en œuvre un plan local de Dd. Il faut toutefois préciser qu'un certain nombre d'organismes supplémentaires disposent d'un tel plan, sans qu'il soit pour autant formalisé au sens du plan cadre.

Enfin, sur le troisième enjeu de gouvernance, consistant à rendre compte de l'impact de son activité, 83 % des organismes établissent un rapport Dd spécifique et 97 % alimentent l'outil de reporting Perl's.



Allier : une démarche globale et transversale

À la Caf de l'Allier, le développement durable procède d'une approche globale. La caisse intègre en effet cette dimension dans l'ensemble de ses actions et de ses processus d'activités. Une démarche globale, transversale, participative et partagée — en interne comme en externe — conduite par un binôme en phase avec les réalités du terrain : la directrice et un chef de projet. Le principe de l'amélioration continue est au cœur de la démarche. Les résultats obtenus sont donc évalués et, si besoin, des actions correctives sont mises en place. En 2014, la Caf a ainsi formalisé un plan de qualité de vie au travail, en y associant l'ensemble des salariés de la Caf, et mené des actions citoyennes avec les allocataires et les partenaires locaux. Elle s'est également engagée à lutter contre les risques psychosociaux en formalisant un plan de prévention, afin d'améliorer les conditions de travail de ses salariés, pour une performance durable.

Impliquer les agents

La Caf de la Haute-Garonne s'est lancée dans une démarche participative pour l'élaboration de son plan d'action local. Une concertation menée auprès de l'ensemble des agents a permis de dégager près de 300 contributions, en partie intégrées au plan d'action. Cette concertation constitue un tournant décisif dans sa démarche de développement durable, mais aussi managériale. Afin de favoriser la cohésion interne et la motivation des salariés, la caisse s'est en effet engagée dans de nouvelles pratiques. Un mode d'échange plus participatif a, entre autres, été mis en place et devrait s'étendre à d'autres projets. Au final, la démarche a porté ses fruits et 84 % des participants estiment avoir pu exprimer leurs idées.

VERS LE NOUVEAU PLAN CADRE 2015-2018

En 2014, la branche Famille s'est fortement impliquée dans les travaux d'élaboration du nouveau plan cadre développement durable 2015-2018 de l'Ucanss, le troisième depuis 2007. Présente dans tous les groupes, la Branche a ainsi co-animé — avec la Mutualité sociale agricole (Msa) — celui traitant de l'implication dans la vie locale, qui devient un enjeu de la gouvernance dans le nouveau plan

cadre. De même, elle a co-animé le groupe sur l'évolution des indicateurs (voir encadré page 9) et celui sur la responsabilité économique. Les chefs de projet des Caf de l'Aisne, du Bas-Rhin, de la Haute-Garonne, de la Loire-Atlantique, des Deux-Sèvres, de la Seine-Saint-Denis et de la Cnaf ont apporté leur concours, en lien avec la directrice de projet et les correspondants de la Cnaf.

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Élément central du développement durable, la responsabilité environnementale regroupe quatre grands enjeux et une vingtaine d'indicateurs, retraçant les efforts accomplis par la branche Famille depuis le début du plan cadre 2011-2014. La plupart des objectifs initiaux sont aujourd'hui atteints avec, en 2014, des avancées importantes sur la mobilité.

En matière de responsabilité environnementale, l'objectif principal est de réduire l'impact de l'activité sur l'environnement — notamment à travers les gaz à effet de serre (Ges) — et sur les ressources terrestres. Conformément

au plan cadre, la branche Famille met en œuvre un ensemble d'actions diversifiées. Celles-ci ont un bénéfice immédiat sur le développement durable, mais aussi, pour nombre d'entre elles, sur les économies de fonctionnement.

ÉNERGIE : OBJECTIF APPROCHÉ

Le premier des quatre enjeux retenus par le plan cadre consiste à réduire l'impact des bâtiments et des activités sur l'environnement. En matière de consommation d'énergie corrigée, l'objectif était de diminuer de 12 % les Gwh (gigawatts/heure) consommés. À la fin de 2014, l'objectif est approché, mais pas tout à fait atteint, puisque

la baisse est de 10,4 % par rapport au Dju (degré jour unifié¹) calculé en 2009. Pour sa part, la consommation d'énergie brute (non corrigée) a reculé de 16,8 % depuis 2009.

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

Favoriser l'autopartage

La Caf de la Loire donne aux agents réalisant des déplacements professionnels l'accès à un dispositif d'autopartage. En effet, grâce à un partenariat conclu avec la société Citélib, les salariés peuvent utiliser des véhicules en libre-service sur simple réservation par Internet ou téléphone. La Caf de la Loire complète ainsi son parc automobile sans augmenter sa flotte et contribue au développement durable, en favorisant un mode de déplacement alternatif à la voiture individuelle. L'utilisation d'une voiture partagée en ville remplace en effet dix voitures individuelles et libère quinze places de parking. Grâce à son contrat avec Citélib, le personnel de la Caf peut aussi bénéficier d'avantages dans le cadre d'une utilisation à titre privé (24 heures sur 24 et 7 jours sur 7).



GAZ À EFFET DE SERRE : OBJECTIF ATTEINT EN MATIÈRE DE DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

L'objectif est pour sa part dépassé pour les émissions de Ges engendrées par les déplacements professionnels et calculées en tonnes équivalent Co₂. La baisse est en effet de 13,2 %, pour un objectif de 12 %. Ces résultats s'expliquent par la réduction des déplacements professionnels, grâce au développement de la visioconférence, mais aussi — dans une moindre mesure — par le recours accru à des alternatives à la voiture.

Au total, les émissions de Ges produites par l'ensemble des activités et des bâtiments ont reculé de 5,6 % sur la durée du plan cadre. Un chiffre inférieur à l'objectif (-16 %), mais une baisse qui s'est accélérée en 2014 (-5,1 %).

Même si elles ne font pas encore l'objet d'indicateurs, d'autres actions de la branche Famille contribuent aussi à la réduction des déplacements et donc des émissions de Ges. C'est le cas du développement des téléprocédures et de l'information par le biais du site caf.fr et de l'application mobile, qui évitent aux allocataires de se déplacer ou d'adresser des courriers. C'est aussi le cas avec le plan d'accessibilité aux services, mis en œuvre dans le cadre de la Cog 2013-2017. Dans les zones faiblement peuplées, la branche Famille labellise certains services publics de proximité (La Poste, maisons de service public, centres sociaux...), afin qu'ils répondent aux questions simples des allocataires.

VERS UN NOUVEAU BILAN CARBONE

En 2014, la Cnaf a préparé le lancement du prochain bilan carbone, l'un des outils essentiels de mesure de l'impact environnemental de l'activité de la Branche. L'année a notamment vu la préparation du marché correspondant qui va concerner, en 2015,

les 27 organismes ayant des obligations réglementaires sur le plan du bilan des émissions de gaz à effet de serre (Beges) et un échantillon de vingt Caf, avec la Cnaf, dont les résultats seront extrapolés au niveau national pour la réalisation d'un bilan carbone de Branche étendu.

DÉCHETS, EAU ET PAPIER : RECYCLAGE ET ÉCONOMIES

À la fin de 2014, seuls 43,5 % des organismes de la Branche ont mis en place un plan de traitement des déchets, mais 85 % des papiers et cartons résultant de l'activité de la Branche sont aujourd'hui recyclés.

Pour sa part, la consommation d'eau a baissé de 14,1 % depuis 2009, soit nettement au-delà de l'objectif fixé (- 8 %). Ce résultat s'explique à la fois par des aménagements techniques et par la sensibilisation des salariés aux éco-gestes.

Il en est de même pour la consommation de papier, qui recule également de 14,1 % sur la période, soit l'objectif initial (-14 %). La montée en charge de la dématérialisation devrait accélérer cette tendance dans les prochaines années.

À noter : 2014 a vu la réalisation d'un audit sur la consommation de papier, débouchant sur plusieurs recommandations en matière d'achat et de recyclage.

UN GUIDE POUR LES MOBILITÉS DOUCES

L'année 2014 a été marquée par une avancée importante, avec la diffusion d'un guide pratique sur les plans d'action en faveur des mobilités douces. Celui-ci devrait contribuer à la relance des plans de déplacement d'entreprise (Pde). À ce jour, en effet, seuls 21 % des organismes de la Branche Famille ont adopté un tel plan, même si certains en disposent sans l'avoir formalisé.

À l'issue du plan cadre 2011-2014, les résultats sur le troisième enjeu — favoriser la mobilité durable — sont positifs. La flotte automobile de la Branche compte désormais 76,6 % de véhicules propres (<130 g CO₂/km), pour un objectif de 80 %. C'est aussi le cas de 96,1 % des véhicules acquis en 2014, pour un objectif de 100 %. De même, 93 % des sites de la Branche Famille sont aujourd'hui équipés d'une visioconférence.

Caf du Rhône : de la transition énergétique à l'action solidaire internationale

Consciente de la nécessité de réduire son empreinte carbone, la Caf du Rhône a décidé, en 2014, de remplacer son équipement de pompes à chaleur sur l'un de ses sites. La nouvelle installation autorise une utilisation simultanée du chaud et du froid. Cette solution permet d'atteindre les objectifs du plan cadre de l'Ucanss. À savoir : une réduction de 12 % de la consommation d'énergie et de 16 % des émissions de gaz à effet de serre. Ce projet s'inscrit également dans une démarche humanitaire, puisque l'une des anciennes pompes de forage a fait l'objet d'un don à un village du Mali. Une initiative solidaire offrant une seconde vie à cet équipement et distinguée, en 2015, par le Prix de l'innovation et du développement durable de la Sécurité sociale.



ACCESSIBILITÉ : ENCORE DES PROGRÈS À FAIRE

Comme tous les établissements recevant du public (Erp), les Caf n'ont pas atteint l'objectif d'accessibilité universelle inscrit, pour 2015, dans la loi Handicap du 11 février 2005. La Branche Famille compte ainsi 32 % de bâtiments conformes à la réglementation sur l'accessibilité (pour les salariés)

et 62 % d'accueils conformes (pour les usagers).

Cette situation nationale a d'ailleurs conduit à l'adoption de l'ordonnance du 26 septembre 2014, créant les « agendas d'accessibilité programmée » (Ad'Ap) et prévoyant une mise en œuvre de cet objectif sur trois, six ou neuf ans.

RESPONSABILITÉ SOCIALE

La branche Famille porte une attention particulière, et de longue date, aux conditions de travail et à la santé de ses salariés. Cette préoccupation se traduit par la volonté de promouvoir la qualité de vie au travail, tout en intégrant les objectifs de performance inscrits dans la Cog 2013-2017.

LA DIFFUSION DU PLAN SANTÉ ET QUALITÉ AU TRAVAIL

L'année 2014 a été marquée par la diffusion d'un plan d'amélioration de la qualité au travail. Élaboré en étroite collaboration avec des directeurs et des responsables ressources humaines de Caf, il prend en compte l'ensemble des problématiques rencontrées localement et répond aux préoccupations des salariés. Ce plan d'action pluriannuel (2013-2017) est ensuite décliné au niveau de chaque organisme, en concertation avec les partenaires sociaux locaux. En 2014, les 102 Caf ont ainsi pu réaliser leur propre plan et adapter certaines

actions structurantes à leur contexte local.

Pour assurer le bien-être au travail de leurs salariés, l'ensemble du réseau des Caf s'est mobilisé en 2014. Ainsi, plus de 42 % des salariés, de la Branche ont suivi une action de sensibilisation au travail sur écran. Près de 58 % des organismes ont intégré les risques psychosociaux dans leur document unique et mis en place un plan d'action. Enfin, près de 34 % des salariés ont suivi une action de sensibilisation aux troubles musculo-squelettiques (Tms).

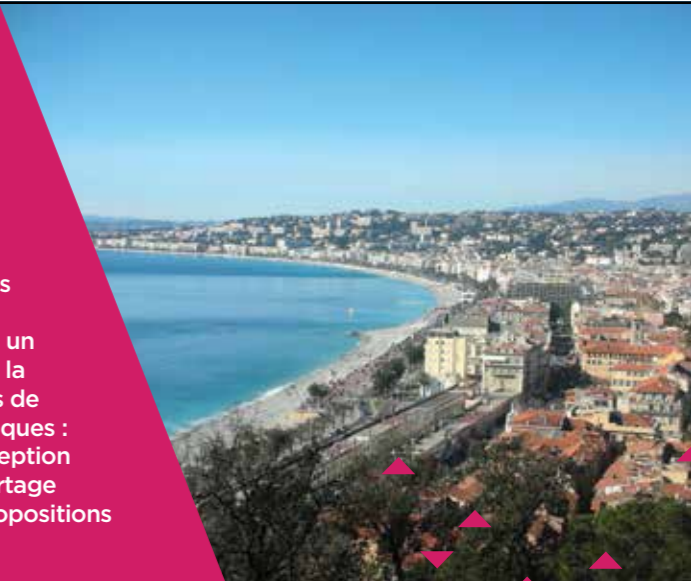
PROMOUVOIR LE TÉLÉTRAVAIL

L'une des grandes évolutions de l'année 2014 concerne également le développement du télétravail. La Branche soutient en effet cette nouvelle organisation qui améliore le quotidien en permettant aux salariés

une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Elle s'inscrit également dans une démarche de développement durable, notamment par la réduction des trajets domicile-lieu de travail

Alpes-Maritimes : Une Caf qui a du « Peps »

La Caf des Alpes-Maritimes a élaboré, selon une démarche participative, un projet d'entreprise nommé Peps — « pour une équipe performante et solidaire ». Objectif : renforcer la solidarité et favoriser un management prenant en compte le bien-être au travail. La caisse a ainsi développé de nouvelles techniques managériales : pratiques d'écoute, dispositif de veille et d'alerte, sensibilisation du personnel, formation... En 2014, un consultant, après son diagnostic sur le fonctionnement de la Caf, a mis en place des ateliers thématiques, auxquels plus de 80 salariés ont participé. Cette initiative a changé les pratiques : 90 % des managers estiment avoir progressé dans la perception et la compréhension des signaux d'alerte, 83 % dans le partage avec les collaborateurs et 86 % se disent à l'écoute des propositions innovantes pour améliorer la qualité de vie au travail.



et du risque routier. Pour la Branche Famille, la mise en place du télétravail permet aussi le maintien dans l'emploi de certaines catégories de salariés (situation de handicap, seniors, femmes enceintes). Un accord a d'ailleurs été négocié pour tout le régime général et la Branche a mis à la disposition de son réseau un guide de déploiement du télétravail pour en faciliter l'usage. Celui-ci pose aussi les principes généraux du télétravail : le volontariat,

la formalisation dans le contrat de travail, la réversibilité (l'une des parties peut, en accord avec l'autre, mettre fin au télétravail), l'égalité de traitement avec les autres salariés et la prise en charge par la Caf des coûts liés à la mise en place du dispositif. Les accords se déploient ainsi dans toutes les Caf et on constate chez les télétravailleurs une augmentation d'environ 20 % de leur productivité et 96 % de taux de satisfaction.

ASSURER LA DIVERSITÉ À L'EMBAUCHE

En matière de promotion du principe de diversité à l'embauche, la Branche Famille a accueilli 500 jeunes en emplois d'avenir, en priorité dans des zones sensibles et de revitalisation rurale. Ce dispositif, destiné aux jeunes éloignés de l'emploi, leur permet d'acquérir une expérience professionnelle et leur donne accès à une qualification reconnue, ainsi qu'à une insertion professionnelle durable.

L'intégration des travailleurs handicapés est également un enjeu fort. La Branche Famille affiche ainsi un taux d'emploi de 7,6 %, bien supérieur aux 6 % prévus par la loi de février 2005. En 2014, sa contribution à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) a ainsi diminué d'environ 9 % par rapport à 2013 (-67 % depuis 2009).

RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE

Dans le domaine économique, l'année 2014 a été marquée par des avancées significatives en matière de développement durable. Néanmoins, certains progrès se heurtent à des limites technologiques que la Branche cherche à dépasser.

Le plan cadre de la Sécurité sociale fixe trois enjeux en matière de responsabilité économique. Sur le premier — faire de la commande publique un levier important de la responsabilité sociétale de la Branche — plus de 48 % des marchés passés par la branche Famille ont intégré, en 2014, des clauses environnementales, soit une progression de 14 %

par rapport à l'année précédente. Le nombre de marchés intégrant des clauses sociales a connu une légère baisse en 2014 (11,39 %) par rapport à 2013 (12,45 %). On constate néanmoins une nette progression depuis 2011 (8,96 %). Des chiffres bien supérieurs à ceux publiés en 2013 par l'État (3,2 %) et par les collectivités territoriales (10,2 %).

DES ACHATS RESPONSABLES

La branche Famille participe par l'achat à réduire l'impact environnemental de ses activités. En 2014, 88 % des papiers achetés sont éco-responsables, ce qui correspond à une augmentation de 86 % par rapport à 2009. L'utilisation de papier thermique pour les bornes interactives ne permet pas, pour l'instant, d'atteindre l'objectif de 100 % fixé par le plan cadre. Le nombre de marchés de solutions d'impression intégrant l'utilisation

de consommables remanufacturés (30,7 %) progresse peu, car la plupart des marchés en cours incluent l'entretien des imprimantes, mais aussi l'achat des consommables informatiques. En 2014, la Branche s'éloigne de son objectif de 100 % de marchés de travaux comprenant au moins une clause environnementale (66,9 %). Elle a néanmoins identifié la marge de progression et encourage toutes les Caf du réseau à se mobiliser.



Cnaf : vers l'économie circulaire

La Cnaf a poursuivi, en 2014, ses actions de sensibilisation en faveur des éco-gestes : mobilisation lors de la Semaine du développement durable sur le thème du réchauffement climatique (articles en ligne, jeu concours...), actions de communication sur des économies d'énergie et la détection précoce des fuites d'eau, mise en place de corbeilles en carton dans chaque bureau pour le recyclage... L'année a vu aussi la mise en place d'un contrat de recyclage du papier avec une entreprise adaptée. Environ quatre tonnes ont ainsi été recyclées au dernier trimestre.

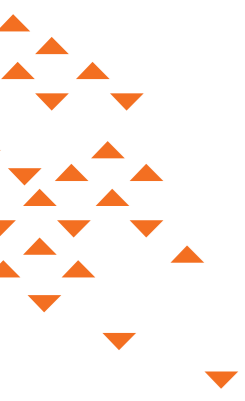
La Cnaf a aussi intégré deux groupes de travail du ministère de l'Écologie sur les bénéfices du développement durable et sur les bilans carbone et gaz à effet de serre. Elle a également engagé une réflexion sur l'implication possible de la Branche dans l'économie circulaire¹. Une initiative reprise dans le rapport de synthèse de l'Ucanss.

1. Schéma de fonctionnement de l'économie, fondé sur la limitation des consommations d'eau, d'énergie et de matières premières, mais aussi sur la systématisation du recyclage des biens produits.

LA SOLIDARITÉ EN MARCHÉ

Enfin, en ce qui concerne l'enjeu visant à l'insertion des publics éloignés de l'emploi et des personnes en situation de handicap, les résultats sont encourageants. Certains ont même dépassé les objectifs du plan cadre. En 2014, 25,7 % des marchés, comportant au moins 50 % de main-d'œuvre, ont ainsi intégré une clause sociale, alors que le plan cadre fixait un objectif de 10 %.

Le nombre d'unités bénéficiaires — temps passé par une personne handicapée travaillant dans un établissement ou service d'aide par le travail (Esat) ou une entreprise prestataire — avoisine les 188, soit une augmentation de plus de 7 % par rapport à l'année précédente. De la même manière, le nombre d'heures de travail exécutées dans le cadre des clauses sociales (hors handicap) a progressé de près de 17 % par rapport à 2013 pour atteindre 64 212 heures en 2014.



LE FONDS « PUBLICS ET TERRITOIRES »

Doté de 380 millions d'euros pour la période 2013-2017, le Fonds « publics et territoires » contribue également à la réduction des inégalités territoriales et sociales. Il permet notamment aux Caf d'adapter l'offre d'accueil aux besoins des familles : enfants en situations de handicap, de pauvreté, familles ayant des besoins d'accueil sur des horaires spécifiques, adolescents, territoires ruraux ou

fortement urbanisés... Le fonds prévoit aussi un axe « innovation » susceptible de financer des projets en lien direct avec le développement durable.

Un autre dispositif financier, le plan de rénovation des établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje), permet d'accompagner des travaux de rénovation énergétique dans les structures.



Savoie sociale durable

La Caf et la Cnam de Savoie sont partenaires dans la démarche « Savoie sociale durable ». Un partenariat dont l'un des enjeux est la promotion des déplacements doux auprès des agents et de la population. Les deux organismes ont ainsi participé à la mise en œuvre d'un plan de déplacement inter-entreprises, au sein d'un quartier de Chambéry (Covet), où 80 % des salariés effectuent leur déplacement en voiture individuelle. Des transports alternatifs sont ainsi proposés, tels le covoiturage, le vélo ou le bus.

Petits gestes, grandes économies

La Caf de l'Ariège a mis en place, en collaboration avec la Maison de l'habitat de l'Ariège et le conseil départemental, des actions de prévention à destination des propriétaires bailleurs et des occupants, afin de les sensibiliser à la consommation d'énergie. L'objectif est d'informer sur les dispositifs d'aide à l'amélioration de l'habitat, en vue d'inciter à la réalisation de travaux réduisant la facture énergétique. Grâce à cette initiative, les aides ont concerné 556 logements en 2014, soit une augmentation de 44 %. Des informations sur des gestes simples pour baisser sa facture ont également été diffusées : régler la température des pièces de vie à 19° C, prendre des douches plutôt que des bains, utiliser des ampoules basse consommation...



SAVOIR-FAIRE ET FAIRE SAVOIR

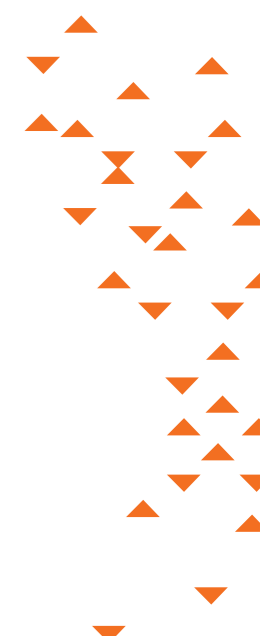
En 2014, le point fort, en matière de communication, a été la Semaine nationale du développement durable, du 1^{er} au 7 avril. À cette occasion, la Cnaf a diffusé un communiqué de presse mettant en valeur l'investissement croissant de la Branche dans ce domaine. L'événement a également servi de support à des actions de sensibilisation dans de nombreuses Caf. La Semaine de la mobilité, du 16 au 22 septembre, a elle aussi donné lieu à des actions locales d'information.

La diffusion, en novembre 2014, du rapport développement durable 2013 a constitué un autre temps fort.

Doté d'une nouvelle maquette plus dynamique, ce rapport a reçu un accueil très favorable, au sein de la Branche comme à l'extérieur.

La mission de l'information et de la communication de la Cnaf a aussi participé activement à la préparation et à l'organisation du séminaire national des chefs de projet Dd de la Branche, qui s'est tenu en décembre 2014.

Enfin, l'intervention de la directrice de projet Dd au séminaire des chargés de communication de Caf, en juin 2014, a permis de réaffirmer le rôle de la communication dans la démarche de développement durable.



ÉVALUATION

L’outil informatique Perl’s – plan d’éco-responsabilité local et social – permet aux branches de la Sécurité social de disposer d’indicateurs de suivi en matière de développement durable. Voici le tableau des résultats de la branche Famille pour l’année 2014.

GOVERNANCE

		2013	2014	Évolution de 2014 par rapport à 2013	Évolution de 2014 depuis la première année du plan cadre	Objectif du plan cadre
ENJEU 1 Inscrire le Dd dans la stratégie globale des organismes	% d’organismes ayant nommé un chef de projet Dd	85,45%	88,89%	4,03%	48,15%	100% en 2011
	% d’organismes ayant désigné un groupe de travail Dd	44,95%	50%	11,23%	275,09%	
	Nombre de réunions d’information consacrées au Dd	695	723	4,03%	-	
	% de managers (niveaux 8 et 9) ayant des objectifs annuels de Dd	15,60%	20,52%	31,54%	-	
ENJEU 2 Évaluer la maturité des organismes dans la démarche de Dd	% d’organismes ayant élaboré et mis en œuvre un plan local de Dd	48,96%	50%	2,12%	37,51%	100% en 2013
ENJEU 3 Rendre compte annuellement des conséquences sociales, environnementales et économiques de son activité	% d’organismes réalisant un rapport Dd spécifique	74,78%	82,61%	10,47%	-	100% en 2012
	% d’organismes ayant alimenté l’outil de reporting	98,26%	96,52%	-1,77%	-	100% en 2013
	% d’organisme ayant validé le rapport Dd spécifique	20,87%	20,87%	0%		

ENVIRONNEMENT

		2013	2014	Évolution de 2014 par rapport à 2013	Évolution de 2014 depuis la première année du plan cadre	Objectif du plan cadre
ENJEU 1A Réduire l’impact des bâtiments et des activités sur l’environnement	Consommation d’énergie corrigée par rapport au Dju ¹ 2009 (Gwh)	164,553	157,927	-4,03%	-10,40%	-12% en 2014
	Émissions de Ges ² engendrées par les déplacements professionnels (tonnes eq Co ₂)	10175,479	9982,583	-1,90%	-13,16%	-12% en 2014
	% d’organismes ayant mis en place un plan de traitement des déchets	55,65%	43,48%	-21,87%	47,04%	
	% de déchets papiers et cartons recyclés	89,04%	84,86%	-4,69%	-	90% en 2014
	Émissions de Ges produites par l’ensemble des bâtiments et des activités (tonne eq Co ₂)	162 817,705	154 473,645	-5,12%	-	-16% en 2014
	Consommation d’énergie non corrigée (Gwh)	170,389	146,723	-13,89%	-16,76%	
ENJEU 1B Réduire notre impact sur les ressources terrestres	% de sièges ayant mis en place un plan de traitement des déchets	53,91%	42,61%	-20,96%	-58,05%	
	Consommation d’eau (m ³)	299 168,155	312 860,26	4,58%	-14,14%	-8% en 2014
ENJEU 2 Favoriser la mobilité durable	Achat de papier (tonnes)	1 944,06	1 885,39	-3,02%	-14,18%	-14% en 2014
	% de véhicules propres de la flotte automobile en propriété ou en location (<130 g de Co ₂ /km)	72,43%	76,61%	5,77%	26,82%	80% en 2014
	% de véhicules propres nouvellement acquis ou loués (<130g de Co ₂ /km)	100%	96,15%	-3,85%	-	100% en 2014
	Nombre de véhicules de la flotte automobile	1 676	1 727	3,04%	17,08%	Stabilisation
	% de sites équipés en visioconférence	93,91%	93,04%	-0,93%	214,64	
ENJEU 3 Développer l’accessibilité des bâtiments aux personnes handicapées	% d’organismes ayant mis en place un plan de déplacement d’entreprise	20%	20,87%	4,35%	26,33%	
	% d’agents formés à l’éco-conduite	0,58%	1,55%	167,24%	-	
	% de bâtiments conformes à la réglementation relative à l’accessibilité des personnes handicapées	36,59%	32,06%	-12,38%	-	75% en 2014
	% d’accueils conformes à la réglementation relative à l’accessibilité des personnes handicapées	71,31%	62,23%	-12,73%	-	

1. Le degré jour unifié (Dju) permet de réaliser des estimations de consommations thermiques en proportion de la rigueur de l’hiver ou de la chaleur de l’été.
2. Gaz à effet de serre.

SOCIAL

		2013	2014	Évolution de 2014 par rapport à 2013	Évolution de 2014 depuis la première année du plan cadre	Objectif du plan cadre
ENJEU 1 Promouvoir le principe de la diversité à l'embauche	% d'organismes ayant recours à la Mrs ¹	26,85%	23,64%	-11,96%	126,87%	
	% d'organismes ayant recours à des partenariats avec les opérateurs locaux de l'emploi	60,19%	49,09%	-18,44%	194,48%	
	% d'organismes ayant procédé à un diagnostic de leur processus de recrutement	38,89%	39,09%	0,51%	1148,88%	
	% d'organismes ayant mis en œuvre l'une des méthodes ci-dessus	85,19%	76,36%	-10,37%	218,70%	100% en 2014
	Contribution Agefiph ² / Fipfip ³ (euros)	451304	410884	-8,96%	-66,93%	-20% en 2014
	% d'organismes respectant les obligations légales d'embauche de travailleurs handicapés	77,14%	75,23%	-2,48%	115,99%	
	Nombre de marchés passés avec des Esat ou des entreprises adaptées	250	238	-4,80%	-	-
ENJEU 2 Promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle	% de femmes sur la totalité des effectifs	81,45%	81,27%	-0,22%	7,53%	
	<i>dont niveaux 5A à 7</i>	79,42%	79,39%	-0,04%	1,99%	
	<i>dont niveaux 8 et 10</i>	62,27%	64,21%	3,12%	5,70%	
	<i>dont agents de direction</i>	47,51%	46,7%	-1,70%	-7,34%	
	% de salariés bénéficiant d'une promotion	7,63%	9,19%	20,45%	-	
	<i>dont salariés à temps partiel</i>	4,78%	5,61%	17,36%	-	
	<i>dont salariés > 45 ans</i>	3,76%	4,65%	23,67%	-	
	Nombre de jours moyens de formation	5,03	5,54	10,14%	-	
	<i>dont travailleurs handicapés</i>	2,72	2,78	2,21%	-	
	<i>dont salariés > 45 ans</i>	2,24	2,91	29,91%	-	

1. Méthode de recrutement par simulation.
 2. Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
 3. Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

SOCIAL

		2013	2014	Évolution de 2014 par rapport à 2013	Évolution de 2014 depuis la première année du plan cadre	Objectif du plan cadre
ENJEU 3 Faire de la formation un levier de promotion de la responsabilité sociétale	% de Drh et Rrh formés aux questions de diversité, d'égalité des chances et d'égalité de traitement	82,88%	100%	20,66%	-	80% en 2014
	% de managers ayant suivi une formation	28,57%	36,24%	26,85%	-	
	% d'agents en contact avec le public ayant suivi une formation	7,46%	10,41%	39,54%	-	
ENJEU 4 Assurer le bien-être au travail de tous les salariés	% de salariés ayant suivi une action de sensibilisation sur le travail sur écran	32,94%	42,09%	27,78%	-	
	% de salariés ayant suivi un stage sur les risques routiers	2,37%	3,36%	41,77%	-	
	% d'organismes ayant intégré les risques psychosociaux dans leur document unique et mis en place d'un plan d'action Rps (risques psychosociaux)	44,44%	57,94%	30,38%	209,01%	
	% de salariés ayant suivi une action de sensibilisation sur les Tms	26,17%	33,94%	29,69%	-	
ENJEU 5 Anticiper et accompagner les changements et les évolutions	% d'organismes ayant mis en place un dispositif formalisé de retour après une longue absence (> 5 mois)	75,00%	79,44%	5,92%	58,88%	
	% d'organismes ayant mis en place un dispositif régulier permettant l'échange et l'expression des salariés	51,85%	55,14%	6,35%	40,34%	



Caisse nationale des Allocations familiales

32 avenue de la Sibelle

75685 Paris cedex 14

www.caf.fr