

RAPPORT  
DÉVELOPPEMENT  
DURABLE

20  
13



# B I E N V E N U E

Directeur de la publication **Daniel Lenoir**

Directrice de la rédaction **Béatrice Degrugillers de la Brosse**

Rédactrice en chef **Véronique Kassai**

Rédaction **Philippe Clouet (Pca), Mareva Tixier (Pca)**

Comité de rédaction **Sébastien Barré, Hervé Bastard, Aymeric de Chalup, Fabienné de Oliveira, Yves Hirrien, Brigitte Pietrala, Frédéric Pyot, Martine Sclarsic, Agathe Vincourt**

Conception graphique/mise en page **Frédérique Chapelle**

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

## SOMMAIRE

- 4 La branche Famille en bref
- 6 Édito

### STRATÉGIE ET GOUVERNANCE

- 8 Des documents stratégiques de référence
- 10 Gouvernance nationale, gouvernance locale
- 11 Une implication forte auprès de l'Ucanss

### RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

- 12 Gagner du temps et de l'énergie
- 13 Adapter sa présence aux besoins
- 14 Une facture énergétique en baisse
- 14 Vers une meilleure gestion des déchets
- 15 Préserver les ressources
- 15 Toujours plus d'accessibilité

### RESPONSABILITÉ SOCIALE

- 16 2013, l'année du plan santé et qualité au travail
- 17 Assurer la diversité à l'embauche
- 18 Promouvoir l'égalité des chances et de traitement
- 19 Sensibiliser Drh et managers
- 19 Accompagner le changement

### RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE

- 20 La professionnalisation des achats
- 21 Des achats responsables
- 21 Une démarche solidaire

### IMPLICATION DANS LA VIE LOCALE ET COMMUNICATION

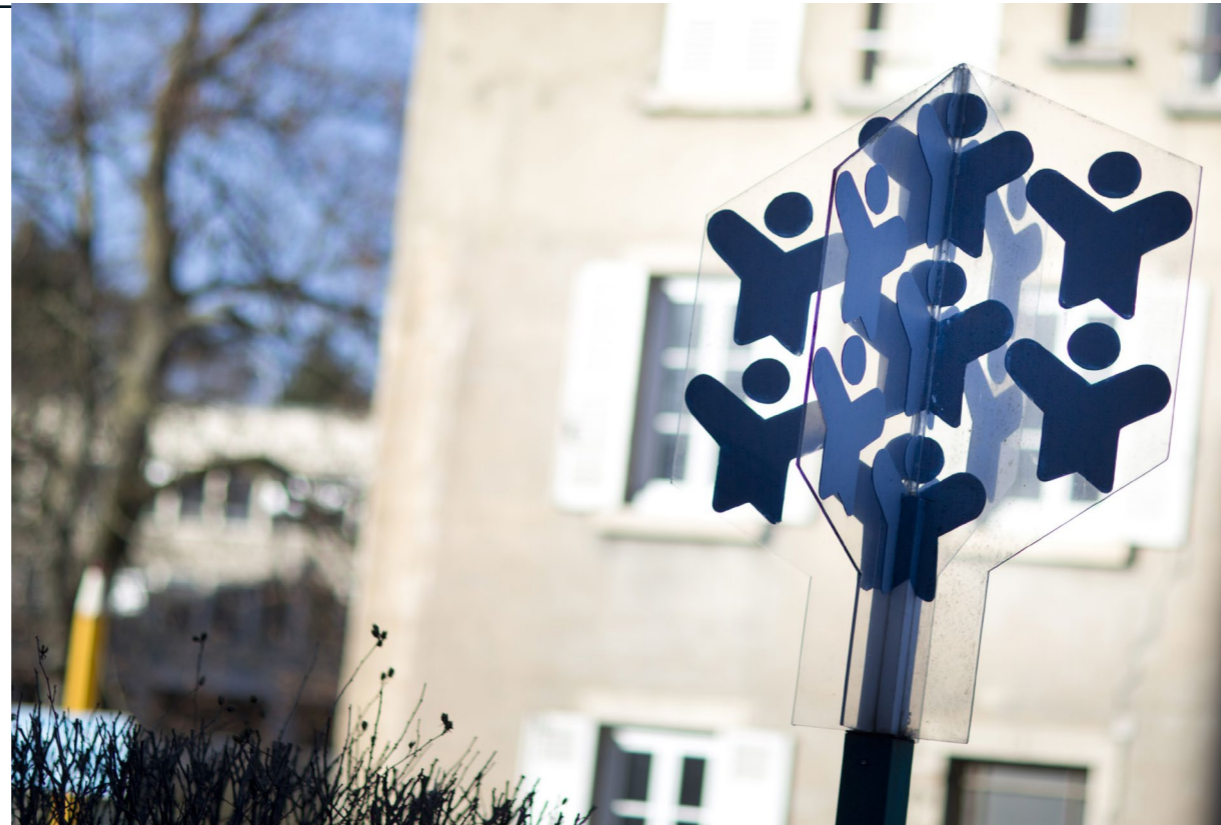
- 22 Communiquer efficacement
- 23 Agir localement
- 24 Soutenir les initiatives

### ÉVALUATION

- 25 Gouvernance
- 26 Environnement
- 27 Social
- 28 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, coiffées par la Caisse nationale des Allocations familiales (Cnaf).

Aujourd'hui 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'Etat (Aah et Rsa activité) ou par les départements (Rsa socle).



## « FACE AUX DÉFIS QUI NOUS ATTENDENT, IL Y A URGENCE À AGIR »

Daniel Lenoir, directeur général de la Cnaf, revient sur les enjeux du développement durable et de la responsabilité sociale de l'entreprise (Rse), mais aussi sur la contribution de la branche Famille face aux défis à relever.



### Comment définiriez-vous le développement durable ?

Le développement durable est devenu une sorte de « mot valise », tellement englobant qu'il risque de ne plus être compris. Je le distingue pour ma part de la responsabilité sociale de l'entreprise. Le développement durable repose sur le concept clé de soutenabilité, notamment du point de vue environnemental. Le récent rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (Giec)<sup>1</sup> vient de nous le rappeler. Il faut un développement compatible avec les grands équilibres environnementaux, pour que notre planète reste, tout simplement, habitable par les générations futures. Derrière un concept théorique, il y a des enjeux très concrets.

### Mais que peut faire la branche Famille ?

La branche Famille est en charge des générations futures. Nous devons donc être exemplaires vis-à-vis d'elles, notamment au regard des enjeux du réchauffement climatique. Dans le domaine de l'environnement, ce sont « les petits ruisseaux qui font les grandes rivières ».

1. 5<sup>e</sup> rapport du Giec sur les changements climatiques et leurs évolutions futures (oct. 2014) : <http://www.developpement-durable.gouv.fr/Rapport-de-synthese.html>

Les pollutions sont le résultat de l'accumulation des gestes quotidiens, qu'il s'agisse des microparticules dans l'air, de l'impact des pesticides sur les insectes pollinisateurs, ou de l'accumulation des sachets plastiques dans le fond des océans. Très concrètement, nous devons être porteurs des gestes quotidiens qui améliorent l'habitabilité de la planète.

### Comment cela peut-il se traduire concrètement ?

Je prends un exemple : les engagements de simplification pris avec l'État dans le cadre de la Cog. Ceux-ci poursuivent bien sûr un objectif de simplicité pour les allocataires, et donc de facilité d'accès au droit. Ils poursuivent aussi un objectif de maîtrise de la charge de travail qui permet d'améliorer l'efficacité du service public. Ils poursuivent également un objectif de sécurisation des paiements pour répondre aux exigences de la certification. Mais ils doivent aussi permettre de diminuer notre empreinte environnementale. Cela passe, par exemple, par le développement des télédéclarations et des échanges électroniques, comme de la communication, qui permettent à la fois d'éviter les déplacements et d'économiser le papier. De même, les programmes d'investissement ne doivent plus

seulement prendre en compte les éléments normatifs désormais bien connus : haute qualité environnementale, performance énergétique... Il faut que nos programmes immobiliers prennent en considération la consommation énergétique au-delà de l'impact du bâtiment lui-même. Autrement dit, il faut qu'on se pose des questions comme : l'emplacement prévu pour le bâtiment est-il susceptible de réduire les déplacements ? Sa situation et sa desserte vont-elles favoriser l'utilisation d'autres modes de transport que la voiture ?... Tout cela peut, aussi, avoir des conséquences sur les politiques conduites en matière de logement, de création de crèches.

### Comment passe-t-on de la notion de développement durable à celle de Rse ?

La responsabilité sociale de l'entreprise englobe la responsabilité vis-à-vis des collaborateurs, par exemple, en veillant à la prévention des risques psychosociaux comme des parties prenantes et notamment des assurés. Il y a, bien sûr, recoupement entre les deux démarches, mais pas identité. Disons que l'approche développement durable nous invite à élargir notre responsabilité sociale aux générations futures.

### Et en pratique ?

En pratique, le Rse nous oblige à avoir une vision élargie de notre mission. D'abord vis-à-vis des parties prenantes : c'est notamment le rôle de nos conseils d'administration. Mais aussi en ne regardant pas seulement l'impact direct de nos interventions, mais aussi l'impact indirect. Confier des activités à des Esat ou à des entreprises adaptées, permettre l'accès à l'emploi des jeunes exclus du marché du travail, comme avec les emplois d'avenir, favoriser l'accueil de volontaires du service national, tout cela nous permet d'exercer mieux notre responsabilité sociale.

### La dimension sociale est aussi une composante à part entière de la Rse...

Oui. Et nous présentons régulièrement à l'Inc - l'Instance nationale de concertation -

une information sur les changements professionnels liés au développement de la dématérialisation et des télétransmissions. Nous avons également proposé une démarche d'analyse conjointe - avec les organisations syndicales - sur les impacts du changement. Celle-ci vient de débiter. La Rse est aussi un moyen d'enrichir le dialogue social.

### Y a-t-il d'autres exemples sur le volet social et sociétal ?

Oui. La branche Famille est très engagée dans la promotion de la diversité - comme on a pu le voir avec le recrutement des contrats d'avenir - et sur l'égalité entre les femmes et les hommes. La féminisation des équipes de direction est déjà bien engagée, de même que la lutte contre les discriminations liées au sexe. Mais c'est aussi le cas en matière d'emploi des travailleurs en situation de handicap. De même, la Cnaf a récemment signé, avec les organisations syndicales, un accord sur l'égalité des chances.

### Et les allocataires ?

Aux côtés des salariés et des parties prenantes, il faut associer davantage les allocataires à la mise en œuvre de la politique de Rse. Certaines Caf ont d'ailleurs commencé à créer des comités d'usagers comme le prévoit d'ailleurs la Cog. La Caf de la Somme a même reçu un Prix pour la mise en place d'un dispositif qui s'appuie sur des « porteurs de paroles », avec le concours de centres communaux d'action sociale.

### Mais comment faire pour associer toutes les catégories impliquées dans la Rse ?

L'implication des salariés de la Branche, des parties prenantes et des allocataires repose sur un triptyque : information, participation et responsabilisation. Il faut absolument comprendre que les enjeux du développement durable et de la Rse nous concernent tous. Et, face aux défis qui nous attendent en la matière, il y a urgence à agir ; à agir tous ensemble !

## STRATÉGIE ET GOUVERNANCE

L'engagement en faveur du développement durable ne relève pas d'une politique sectorielle. Cette préoccupation doit au contraire irriguer l'ensemble des missions et des interventions de la branche Famille, dans le cadre de la stratégie nationale de la Sécurité sociale, portée par l'Ucanss, et du schéma directeur de développement durable, piloté par la Cnaf. Aussi la question de la gouvernance joue-t-elle un rôle essentiel.

### DES DOCUMENTS STRATÉGIQUES DE RÉFÉRENCE

La gouvernance suppose en premier lieu de disposer de documents stratégiques de référence. Le principal est le plan cadre de la Sécurité sociale, piloté par l'Ucanss (Union des caisses nationales de Sécurité sociale), qui couvre la période 2011-2014. Les six « axes de responsabilité » exposés dans le présent rapport sont issus de ce document. Ils sont ensuite déclinés dans le schéma directeur de développement durable de la branche Famille. Son adoption et

sa diffusion - le 24 juillet 2013 - ont constitué l'un des temps forts de l'année. Ce schéma directeur s'inscrit dans la perspective de la norme Iso 26 000 relative à la responsabilité sociale des organisations, adoptée au niveau international en 2010.

Six actions déterminantes ont été identifiées, afin de renforcer la dimension globale et transversale du développement durable :

- favoriser une gouvernance intégrant le développement durable

### Vendée : une démarche globale et transversale

La Caf de la Vendée a valorisé, en 2013, les résultats de sa démarche globale et transversale en matière de développement durable, initiée en 2007. Elle s'est appuyée sur un groupe de travail, composé d'agents volontaires des différents services et animé par la direction pour lancer une série d'actions en matière de responsabilité économique et environnementale. Ceci afin d'intégrer notamment la maîtrise énergétique, d'améliorer la gestion des déchets, de promouvoir des modes de transport alternatifs à la voiture et de rationaliser les moyens d'impression. L'amélioration des conditions de travail est également sensible depuis mars 2013, date à laquelle l'ensemble des collaborateurs a intégré le nouveau siège de la Caf, désormais situé à proximité de la gare et accessible par des modes de transports alternatifs. Le bâtiment basse consommation (Bbc) est doté de terrasses végétalisées, favorisant sa performance énergétique, d'un système d'éclairage par détection de présence et d'un hall d'accueil plus spacieux et sécurisé qui profite aux salariés, mais aussi aux usagers.

ressources des Caf, la dimension développement durable.

Le suivi des différentes déclinaisons du schéma directeur de développement durable de la Branche est assuré par l'un des huit comités de programme, installés en 2013 dans le cadre du plan d'action institutionnel. Chaque comité se compose de directeurs de Caf et de directeurs du siège. Il se réunit a minima quatre fois par an et ses travaux sont ensuite présentés en comité de direction.













# RESPONSABILITÉ SOCIALE

Bien-être et santé au travail, égalité des chances et de traitement, promotion de la diversité, anticipation et accompagnement du changement : autant d'axes de progrès qui s'inscrivent pleinement dans les missions de la branche Famille. Avec, à la clé, des indicateurs qui ont continué de progresser en 2013.

## 2013, L'ANNÉE DU PLAN SANTÉ ET QUALITÉ AU TRAVAIL

En matière de responsabilité sociale, l'événement majeur de 2013 a été l'élaboration et la diffusion du plan santé et qualité au travail. Après un accord au niveau de l'ensemble de la Sécurité sociale en 2012, une consultation des partenaires sur ce plan s'est déroulée courant 2013, avant sa finalisation, puis sa diffusion en fin d'année. Ce plan - qui regroupe l'ensemble des actions prévues sur la durée de la Cog 2013-2017, soit une trentaine de mesures ou d'expérimentations - correspond à l'enjeu n°4 de la responsabilité sociale : « Assurer le bien-être au travail de tous les salariés ».

Si le plan produira pleinement ses effets à partir de 2014, des progrès significatifs ont été réalisés en 2013, en matière de bien-être au travail. Ainsi, près d'une Caf sur deux a désormais intégré les risques psychosociaux (Rps) dans un document unique et mis en place un plan d'action pour prévenir ces risques.

La proportion de salariés ayant bénéficié d'une action de sensibilisation au travail sur écran ou aux troubles musculo-squelettiques (Tms) a pratiquement triplé entre 2011 et 2013, et atteint désormais respectivement 33% et 26%. Seul le pourcentage de salariés ayant suivi un stage de sensibilisation aux risques routiers reste encore très faible (2,4%).

### Cnaf : informer et mobiliser

La démarche de développement durable ne peut se déployer efficacement sans une implication de l'ensemble des salariés. Cela suppose de les informer non seulement sur les actions à mettre en œuvre, mais aussi sur le sens et la finalité de la démarche. Pour cela, la Cnaf a notamment organisé une information aux représentants des salariés dans le cadre du comité d'entreprise.

### Vosges : mobilisation pour la qualité de vie au travail

La responsabilité sociale est au cœur de la stratégie d'entreprise de la Caf des Vosges. Déployée depuis 2007 et axée sur la qualité de vie au travail, cette démarche s'appuie notamment sur la promotion de la diversité à l'embauche - hors obligations légales de recrutement de travailleurs handicapés -, en lien avec les opérateurs locaux de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, mission locale). Autre volet important : la formation. Ainsi, les managers ont pu bénéficier d'une formation sur la diversité et la non-discrimination. Enfin, la caisse veille au bien-être au travail de tous ses salariés. Ceci s'est traduit par le lancement, en 2013, d'une cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique nationale, destinée à l'ensemble du personnel. Une initiative relayée par la Caf des Vosges, à l'occasion d'une conférence sur le thème « Bien-être au travail », organisée dans le cadre de la semaine du développement durable, en avril 2013. La Caf a également participé à la Journée de la famille en entreprise, consacrée à la parentalité.



### ASSURER LA DIVERSITÉ À L'EMBAUCHE

En matière de promotion du principe de diversité à l'embauche, l'année 2013 a vu notamment la signature d'une convention avec Pôle emploi, en vue de développer le recrutement par simulation (Mrs). Cette méthode, qui place le candidat dans un environnement simulé de travail, permet de mettre en évidence l'expérience, les capacités et les savoir-faire personnels, évitant ainsi de se focaliser sur les seuls diplômes. Elle donne ainsi toutes leurs chances à des profils différents de ceux issus des méthodes de recrutement traditionnelles. Plus du quart (27%) des organismes ont désormais recours à la méthode de recrutement par simulation. De même, 40% des Caf ont procédé à un diagnostic de leur

processus de recrutement et 60% ont mis sur pied des partenariats avec les acteurs locaux de l'emploi.

Autre chantier important de 2013 : l'intégration des emplois d'avenir, recrutés dans le cadre de la Cog. Un travail important a été réalisé avec les missions locales. Il a permis de recruter de nombreux candidats issus des zones sensibles, dont environ 50% disposant d'un niveau bac ou inférieur.

Enfin, en matière d'intégration des personnes handicapées, le taux d'emploi a continué de progresser et la branche Famille affiche désormais un résultat supérieur aux 6% prévus par la loi de février 2005, soit 7%. Grâce à cette politique et au recours régulier au secteur social et solidaire - et



notamment à des établissements et services d'aide par le travail (Esat) -, la contribution de la Branche à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) a continué de diminuer (-26% entre 2012 et 2013).

La Cnaf a présenté cette démarche à l'occasion de sa participation

aux 5<sup>e</sup> Dialogues de l'emploi et de la formation des personnes handicapées, organisées au début juillet 2013 par le ministère de l'Économie et des Finances, réunissant les pouvoirs publics, les entreprises, les principales associations et institutions concernées, ainsi que les réseaux d'étudiants.

---

## PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE TRAITEMENT

La promotion de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement, tout au long de la vie professionnelle, constitue un autre enjeu de la responsabilité sociale de l'entreprise. Elle revêt une importance particulière dans la branche Famille qui compte 81% de femmes, dont 79% dans les niveaux 5A à 7 et 62% dans les niveaux 8 à 10. Des chiffres pratiquement stables depuis trois ans.

Il en est de même pour la proportion de femmes occupant des postes d'agents de direction qui est aujourd'hui proche

de la parité (47,5% en 2013). Au sein des postes de direction, la Branche s'est fixé un objectif de 30% de femmes directrices de Caf. Le taux effectif est aujourd'hui de 31%, mais le faible nombre de postes concernés et le turnover sur les postes de direction peuvent entraîner des fluctuations sensibles d'une année sur l'autre.

Enfin, en termes de gestion des carrières, le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une promotion (7,6%) ou d'un temps partiel (4,8%) ont progressé en 2013.

## Orne : femmes-hommes, une histoire d'égalité

La Caf de l'Orne a signé, en 2013, le plan régional stratégique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (Prsefh). Son objectif : assurer l'égalité des chances et de traitement et lutter contre les discriminations. Cette charte a donné de la visibilité aux engagements de la Caf en faveur de son personnel. Par exemple, pour les agents désirant réduire leur activité pour élever un enfant, la Caf leur évite d'être pénalisés dans leur carrière et leur autonomie financière : elle prend en charge la cotisation patronale et salariale de retraite de base et complémentaire du parent salarié de la Caf, sur la base d'un salaire plein et lui offre aussi la possibilité de revenir à temps plein, avec un délai de préavis de deux mois.



## Isère : accompagner le retour au travail après une longue absence

La Caf de l'Isère est engagée dans une démarche de développement durable depuis plusieurs années, notamment sur le volet responsabilité sociale. Un service « pépinière » accueille tout salarié revenant d'une absence de plus de trois mois. Il lui propose notamment une remise à niveau sur les informations générales et les récentes évolutions relatives à son métier. Par ailleurs, une cellule « qualité de vie au travail » - composée d'un travailleur social et d'une infirmière -, se met à la disposition des salariés qui souhaitent préparer leur retour après une longue absence (plus de 60 jours).

---

## SENSIBILISER DRH ET MANAGERS

Autre enjeu : faire de la formation un levier de promotion de la responsabilité sociale, ce qui passe notamment par la sensibilisation des directeurs et des responsables des ressources humaines aux questions de diversité et d'égalité des chances et de traitement. La branche Famille s'est impliquée fortement dans cette voie, puisque 83% des Drh et Rrh ont, à ce jour, bénéficié

d'une telle formation. Pour mémoire, ce taux n'était encore que de 15% en 2011.

La question ne se limitant pas au seul secteur des ressources humaines, 29% des managers ont également bénéficié d'une telle formation (contre 5% en 2011) qui commence désormais à s'étendre aux agents en contact avec le public.

---

## ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Enfin, le dernier enjeu en matière de responsabilité sociale revêt une acuité particulière, alors que la branche Famille connaît des transformations importantes. Il s'agit en effet d'anticiper et d'accompagner les changements et les évolutions. La moitié des organismes ont mis en place un dispositif récurrent permettant l'échange et l'expression des salariés. Il peut s'agir, par exemple, d'« ateliers d'analyse des pratiques », qui permettent, avec l'aide d'un animateur, de parler du quotidien et d'évoquer, avec ses pairs, les difficultés

rencontrées. Utilisée au départ dans le secteur social, cette approche s'étend dorénavant à d'autres secteurs, comme celui de l'accueil. D'autres méthodes sont également utilisées, comme celle du décryptage des processus, qui permet de décomposer un ensemble de tâches et de rechercher les voies d'amélioration et de simplification.

Par ailleurs, la branche Famille développe des dispositifs formalisés permettant d'accompagner le retour des agents absents pendant une longue durée (plus de cinq mois) dont les trois-quarts des Caf disposent aujourd'hui.



# RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE

Les critères d'achat de la branche Famille ne sont pas seulement économiques, ils sont aussi – et de plus en plus – environnementaux et sociaux. La démarche mise en place, depuis plusieurs années, en matière de responsabilité économique a porté ses fruits en 2013 : les indicateurs Perl's relatifs à la responsabilité économique sont en constante progression (lire p. 31). Certains ont même déjà dépassé les objectifs fixés pour 2014.

## LA PROFESSIONNALISATION DES ACHATS

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 sociale de la Branche –, 12,5% des marchés intègrent désormais des clauses sociales et 42,5% des clauses environnementales. Pour ces deux indicateurs, les résultats affichent respectivement une augmentation de 29,5% et 83% par rapport à 2012. Ainsi, la cible fixée par la Cog d'intégration des clauses sociales ou environnementales dans 50% des marchés est d'ores et déjà atteinte (54%).

Les raisons ? L'arrivée à échéance de marchés pluriannuels dont les clauses initiales n'avaient pas pu être modifiées, mais surtout la professionnalisation des achats. La meilleure maîtrise de la rédaction des clauses concernées est un des leviers d'amélioration. De plus en plus d'organismes font appel à des partenaires spécialisés pour les accompagner dans la rédaction de l'appel d'offres, déterminer les critères et les clauses en matière de développement durable et, enfin, assurer leur suivi sur la durée du marché. La reprise des marchés publics ne se fait donc plus sous un angle strictement juridique. Désormais, ils intègrent la dimension environnementale et sociale.



## Bas-Rhin : un nettoyage solidaire

À la Caf du Bas-Rhin, les marchés de propreté intègrent des clauses environnementales depuis 2007 et des clauses sociales depuis 2010. Lors du renouvellement du marché, la Caf a décidé en 2013 de passer le marché en lots séparés pour susciter une large concurrence, mais aussi pour définir les besoins au plus près de l'offre d'insertion et du marché local. Ceci a conduit à intégrer des clauses d'insertion professionnelle en faveur des personnes éloignées de l'emploi. Désormais, la caisse réserve à des entreprises adaptées (Ea) ou à des établissements et services d'aide par le travail (Esat) le marché relatif au nettoyage de deux de ses sites. Pour faciliter l'accès des petites et moyennes entreprises, la Caf a créé deux lots supplémentaires, portant sur deux agences du département. Tout ceci a permis une baisse de 14% de la facture. L'engagement du titulaire du marché – réaliser 780 heures d'insertion – a même été dépassé dès la première année.

## DES ACHATS RESPONSABLES

En matière d'achat, l'enjeu consiste, pour la Branche, à réduire l'impact environnemental de ses activités. En 2013, les résultats continuent leur progression. Ainsi, près de 91% du papier acheté est écoresponsable, c'est-à-dire recyclable et/ou recyclé. L'utilisation

des consommables re-manufacturés atteint près de 33% en 2013, soit une hausse de plus de 35% par rapport à 2012. Et le pourcentage de marchés de travaux comprenant au moins une clause environnementale dépasse 75%, alors qu'il avoisinait 57% en 2012.

## UNE DÉMARCHE SOLIDAIRE

Sur le troisième enjeu visant à l'insertion des publics éloignés de l'emploi et des personnes en situation de handicap, certains résultats ont même dépassé les objectifs du plan cadre. En 2013, près de 28% des marchés, comportant au moins 50% de main-d'œuvre, ont intégré une clause sociale, alors que le plan cadre fixait un objectif de 10% à l'horizon 2014. Le nombre « d'unités

bénéficiaires » – temps passé par une personne handicapée travaillant dans un Esat ou une entreprise prestataire – a augmenté en 2013 de plus de 28% par rapport à l'année précédente. De même, le nombre d'heures de travail exécutées dans le cadre des clauses sociales (hors handicap) a progressé de plus de 29% par rapport à 2012, pour atteindre 54 930 heures en 2013.

# IMPLICATION DANS LA VIE LOCALE ET COMMUNICATION

Si chaque organisme de la Branche a poursuivi, en 2013, ses engagements en matière de développement durable, la communication et l'implication dans la vie locale avec les partenaires locaux ont également joué un rôle important.

## COMMUNIQUER EFFICACEMENT

Le site *caf.fr* comprend une rubrique Développement durable qui présente l'ensemble des engagements de la branche Famille. Celle-ci a produit son premier rapport développement durable 2012. Sa mise en ligne a été, en 2013, un événement fortement relayé dans la lettre interne de la Cnaf - *Cnaf.com* - mais aussi dans le magazine *Résonances*, à destination des 33 000 salariés de la Branche. Le rapport a d'ailleurs reçu un bon accueil de l'ensemble des Caf et des partenaires de la Branche. En 2013, les services de communication ont également contribué à la diffusion du rapport développement durable 2012

de l'Union des caisses nationales de Sécurité sociale (Ucanss) et du deuxième du plan cadre 2011-2014 par leur mise en ligne dans la rubrique Développement durable de *caf.fr*.

Organisée par le ministère de l'Ecologie, la semaine du développement durable<sup>1</sup> est un événement annuel important pour la Cnaf et le réseau des Caf. En 2013, la Cnaf a engagé une série d'actions sur le sujet à destination du personnel, par le biais d'affiches et de messages et communiqué auprès de la presse et des partenaires.

<sup>1</sup>. En 2013, elle s'est déroulée du 1<sup>er</sup> au 7 avril.



## Pyrénées-Orientales : des heures sup' solidaires

Fidèle à ses valeurs de solidarité et d'implication dans la vie locale, la Caf des Pyrénées-Orientales a mis en place, durant l'hiver 2013, « les heures sup' solidaires ». Afin d'accélérer le traitement des dossiers en cette période de fin d'année, très symbolique, la caisse a proposé aux salariés volontaires de réaliser des heures supplémentaires. Ainsi, pour chaque dossier traité, un euro a été versé aux Restos et Bébés du cœur. Dans les services de la Caf, 83 agents se sont mobilisés pour participer à ces « heures sup' solidaires ». Grâce à eux, 7 395 euros ont pu être versés à l'association.

## AGIR LOCALEMENT

La branche Famille, en déclinant différentes politiques publiques - notamment dans le domaine de l'action sociale -, s'implique fortement dans la vie locale, en promouvant des objectifs de mixité sociale, d'accessibilité et de solidarité.

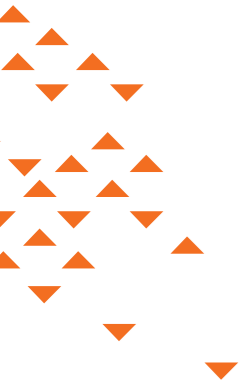
Elle encourage la participation des habitants et l'implication dans la vie locale, promeut le partenariat à travers son réseau de proximité. Elle concourt à la sensibilisation au développement durable, notamment par le biais des centres sociaux, qui sont des structures d'animation locale.

Acteurs économiques et sociaux locaux, les Caf travaillent avec une

palette très large de partenaires : collectivités territoriales, services de l'État, associations, entreprises, habitants... Leur rôle est de favoriser les initiatives locales et d'inciter ses partenaires à orienter leur mode de production et de consommation, afin de mieux intégrer le développement durable, notamment par des critères de financement spécifiques adaptés.

Avec le projet Omega (observation, mesure, gestion de l'action sociale), la Cnaf s'est engagée dans un chantier de refonte du système d'information en matière d'action sociale avec ses partenaires. L'objectif est de s'appuyer sur les nouvelles technologies





pour rationaliser et optimiser les processus et, par conséquent, de simplifier et d'alléger le travail des agents, mais aussi d'améliorer la restitution et le partage d'informations. Par ailleurs, la dématérialisation du

traitement de l'information - notamment grâce à la gestion électronique des documents (Ged) et aux échanges dématérialisés avec les partenaires - est un moyen efficace pour réduire la consommation de papier et d'énergie.

## SOUTENIR LES INITIATIVES

La branche Famille a créé, en 2013, un fonds pour poursuivre la dynamique engagée lors de la précédente Cog : doté de 380 millions d'euros pour la période 2013-2017, il finance, entre autres, des projets favorisant la mise en place d'un accueil effectif et régulier d'enfants handicapés

au sein de structures collectives : établissements d'accueil du jeune enfant, accueils de loisirs... Les autres axes d'intervention de ce fonds concernent l'adaptation de l'offre d'accueil aux besoins des publics confrontés à des horaires spécifiques, aux problèmes liés au



## Aisne : récompenser ses partenaires !

Afin d'inciter ses partenaires - associations, entreprises, collectivités... - à intégrer des critères de développement durable dans leurs projets, la Caf de l'Aisne a créé un concours Initiatives locales Dd. Lancé en juin 2013, celui-ci récompense trois structures pour leurs actions dans les domaines de la responsabilité économique, environnementale et sociale. A cette dernière responsabilité, la Caf ajoute deux principes : celui de la gouvernance et de l'implication dans la vie locale. La caisse retient en effet comme critère le travail de proximité de l'organisme avec les communautés de communes et autres organisations (associations etc.) présentes sur son territoire. Le premier Prix a été remis à l'association Eco&Logique pour ses actions de sensibilisation à l'environnement. Grâce à ce concours, la Caf de l'Aisne engage un nouveau dialogue avec ses partenaires et s'inscrit, encore davantage, dans une dynamique locale.



## Drôme : confort et santé pour la petite enfance

Avec une centaine de structures et plus de 2 600 places, les modes de garde collectifs de la petite enfance - financés par la Caf de la Drôme - constituent un enjeu fort en termes de confort, de santé et... d'économies d'énergie. La Caf a donc lancé une action originale sur ce volet de son action sociale, en réalisant et en diffusant deux guides « Confort et santé dans les équipements d'accueil du jeune enfant ». Elle s'est associée pour cela au conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (Caue) et au point information énergie (Pie) de la Drôme. Les deux guides, d'une quarantaine de pages, fourmillent de recommandations et de conseils pratiques. Le premier s'adresse aux gestionnaires et aux professionnels de la petite enfance - pour les structures existantes -, tandis que le second vise les maîtres d'œuvre et maîtres d'ouvrage, pour les structures en projet.

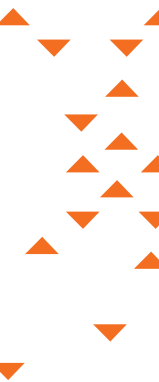
chômage ou à des situations de fragilité. Ce fonds prévoit aussi le soutien de projets élaborés par des adolescents pour favoriser leur autonomie (investissement bénévole, service civique, engagement social, formation...).

La Cog 2013-2017 envisage, par ailleurs, l'extension à toutes les Caf de la convention territoriale globale (Ctg), afin d'élaborer le projet social d'un territoire en s'appuyant sur un diagnostic partagé avec les partenaires, en mobilisant les ressources du territoire et en

renforçant les coopérations et complémentarités d'interventions.

À la fin de 2013, la Branche a engagé une réflexion, qui se poursuivra en 2014, afin d'étudier l'apport des différentes expérimentations déclinées au niveau des territoires en lien avec la démarche Agenda 21 des collectivités territoriales, auxquelles participent des Caf.

1. L'Agenda 21 est un plan d'action pour le XXI<sup>e</sup> siècle dans le domaine du développement durable. Il a été adopté par 178 chefs d'État lors du sommet de la Terre à Rio de Janeiro en 1992.















Caisse nationale des Allocations familiales  
32 avenue de la Sibelle  
75685 Paris cedex 14  
[www.caf.fr](http://www.caf.fr)