



***Agir
aujourd'hui,
et construire
Demain !***

Qu'est-ce que la RSO ?

La Responsabilité Sociétale des Organisations, se définit comme « la contribution des organisations aux enjeux du

CADRE DU RÉFÉRENTIEL RSO :

5 ENGAGEMENTS – 15 ENJEUX – 31 OBJECTIFS

RENFORCER LA GOUVERNANCE RESPONSABLE

3 ENJEUX - 6 OBJECTIFS

ENJEU N°1 Intégrer nos enjeux RSO dans les stratégies locales et nationales, en associant les parties prenantes

ENJEU N°2 Améliorer l'efficacité du pilotage transverse

ENJEU N°3 Sensibiliser et valoriser nos actions et nos résultats

PORTER NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE INTERNE

3 ENJEUX - 6 OBJECTIFS

ENJEU N°1 Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion

ENJEU N°2 Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVT

ENJEU N°3 Veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle

RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

4 ENJEUX - 6 OBJECTIFS

ENJEU N°1 Maîtriser nos émissions de gaz à effet de serre

ENJEU N°2 Poursuivre l'intégration des enjeux de RSO dans la gestion du patrimoine immobilier

ENJEU N°3 S'engager en faveur de la mobilité durable

ENJEU N°4 Promouvoir une gestion durable des ressources

INTÉGRER LES ENJEUX RSO DANS LA STRATÉGIE ET LE PROCESSUS D'ACHAT

3 ENJEUX - 7 OBJECTIFS

ENJEU N°1 Repenser l'achat et en faire un levier pour déployer l'économie circulaire

ENJEU N°2 Contribuer par l'achat à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap

ENJEU N°3 Promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable

DÉVELOPPER NOTRE IMPLICATION SOCIÉTALE DANS LES TERRITOIRES

2 ENJEUX - 6 OBJECTIFS

ENJEU N°1 Adapter l'offre de services de proximité Sécurité sociale sur l'ensemble des territoires

ENJEU N°2 Renforcer l'implication sociétale des organismes de Sécurité sociale

Le Mot du Directeur

Agir aujourd'hui, pour construire Demain !



La nouvelle stratégie « développement durable » de la Sécurité sociale vise à mettre en cohérence les enjeux des organismes locaux avec les principes de l'ISO 26000 et les Objectifs Développement Durable de l'ONU.

Cette stratégie institutionnelle se concrétise par un référentiel RSO qui constitue un programme fédérateur visant à accélérer les transformations de la Sécurité Sociale tout en valorisant l'investissement de celle-ci dans les politiques de responsabilité sociale, économique et environnementale et son implication dans les territoires.

La CARSAT Sud-Est a décliné les enjeux de ce plan national interbranches en actions concrètes autour des 4 engagements initiaux du plan cadre :

- Renforcer la gouvernance responsable,
- Porter notre responsabilité sociale interne,
- Réduire notre impact environnemental,
- Intégrer les enjeux RSO dans la stratégie et le processus achat.

Avec le référentiel RSO vient s'en greffer un 5^{ème} : ***l'implication sociétale dans les territoires***, qui se caractérise par la volonté d'offrir à nos assurés une offre de services au plus près de leurs besoins sur les territoires.





SOMMAIRE



Engagement N°1

RENFORCER LA GOUVERNANCE RESPONSABLE



Engagement N°2

PORTER NOTRE RESPONSABILITE SOCIETALE INTERNE



Engagement N°3

REDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL



Engagement N°4

INTEGRER NOS ENJEUX RSO DANS LA STRATEGIE ET LE
PROCESS ACHAT



Engagement N°5

DEVELOPPER NOTRE IMPLICATION SOCIETALE DANS LES
TERRITOIRES

Engagement N°1

RENFORCER LA GOUVERNANCE RESPONSABLE



Les enjeux :

1. Intégrer nos enjeux RSO dans les stratégies locales et nationales, en associant les parties prenantes*
2. Améliorer l'efficacité du pilotage transverse
3. Sensibiliser et valoriser nos actions et nos résultats



Enjeu 1

Intégrer nos enjeux RSO dans les stratégies locales et nationales, en associant les parties prenantes*

La gouvernance d'une Organisation définit la stratégie et structure les prises de décisions entre les dirigeants et les parties prenantes.

La CARSAT Sud-Est a investi dans le renforcement de la gouvernance à travers :

➤ **L'intégration de la RSO dans les politiques, stratégies et pratiques de l'institution.**

La RSO est désormais portée par la Direction des Ressources Humaines dans un souci de développement des axes de responsabilité sociale et de qualité de vie au travail.

L'empreinte environnementale est marquée au sein de la Direction, à travers l'attribution d'au moins un objectif annuel de développement durable aux agents de direction.

La Direction marque aussi sa volonté d'implication dans le développement de la RSO avec la nomination d'une Responsable RSO, chargée d'impulser la démarche RSO auprès de la Direction dans un premier temps, puis envers l'ensemble des collaborateurs.

Une chargée d'études RSO a été désignée afin de mettre en œuvre des actions visant à maîtriser et minimiser l'impact environnemental des activités au sein de l'Organisme (assurer le reporting de PERL'S, décliner le référentiel au niveau local, organiser des actions RSO...).

➤ **Identification des parties prenantes : dialoguer avec elles pour prendre en compte leurs attentes.**

La Cartographie est un point de départ important de toute démarche RSO.

La CARSAT Sud-Est a finalisé sa propre cartographie en 2019. Élément fondamental de la RSO, elle a pour rôle d'identifier et de définir les échanges qu'il existe avec les parties prenantes, c'est-à-dire, les principaux partenaires (internes ou externes) :

- envers lesquels la CARSAT a des obligations légales
- qui peuvent être affectés (positivement ou négativement) par ses décisions et activités,
- qui peuvent eux-mêmes l'affecter.

Cette cartographie a fait l'objet d'une présentation aux Instances Représentatives du Personnel le 15 Novembre 2019.

➤ **Identification des actions qui permettent de contribuer aux ODD**

Chaque année un Plan d'actions et un bilan RSP sont élaborés et présentés en IRP.

Enjeu 2 : Améliorer l'efficacité du pilotage transverse

➤ Intégrer la RSO dans tous les processus

La Carsat Sud-Est développe les achats responsables en sélectionnant des produits remanufacturés ou labellisés, en intégrant des clauses environnementales et sociales dans certains marchés publics.

Le secteur informatique répond également aux enjeux RSO à travers :

- la « Charte imprimantes multifonctions », destinée à réduire le nombre d'appareils et en les remplaçant par des imprimantes plus performantes et plus écologiques,
- L'achats de produits remanufacturés,
- Le recyclage des certains déchets, notamment informatiques.

La DRH a la charge de coordonner la démarche RSO de l'organisme. Celle-ci s'inclut également dans le pilotage du projet d'organisme, qui est transverse à tous les processus.

Enjeu 3 : Sensibiliser et valoriser nos actions et nos résultats

➤ Renforcer l'image de marque de l'Institution auprès de ses parties prenantes

La Carsat Sud-Est renforce son image de marque à travers la signature de Conventions, chartes et partenariats :

- Convention avec la Métropole d'Aix-Marseille-Provence (Décembre 2020) : propose une assistance méthodologique pour concevoir, mettre en œuvre et animer nos plans de mobilité.
- Convention avec l'ARS et la Direccte pour le secteur de l'aide et soins à la personne (18 juillet 2019),
- Partenariat avec l'Ecole Centrale Marseille (Depuis 2011), pour l'enseignement en santé au travail des élèves ingénieurs de l'Ecole.
- Charte de la Parentalité (signée le 15 Mars 2018), afin de proposer aux salariés-parents un environnement de travail mieux adapté aux responsabilités familiales.

La Carsat Sud-Est s'investit également dans le développement de sa marque employeur en multipliant la diffusion des offres d'emploi, en intensifiant sa présence sur les réseaux sociaux (et plus spécifiquement sur LinkedIn) et en participant à de nombreux forums de recrutements.

➤ Mobiliser les salariés autour des ambitions de RSO

La Carsat Sud-Est mobilise ses salariés autour de semaines à thèmes telles que :

- Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées : sensibilisation du personnel au handicap visuel à travers des ateliers expérientiels, déploiement de jeux virtuels sur le thème du Handicap, participation à des Quizz inter-entreprises, diffusions de vidéos sur le portail interne...
- Semaine Européenne pour la Réduction des Déchets : organisation de collectes, diffusion d'informations sur le portail interne sur des thématiques spécifiques (compost, où jeter les déchets en fonction de leur nature), distribution de goodies afin de limiter la consommation du plastique (sacs et gourdes en verre) ...

Engagement N°2

PORTER NOTRE RESPONSABILITE SOCIETALE INTERNE



Les enjeux :

1. Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion
2. Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVT*
3. Veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle



Enjeu 1

Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion

➤ **Lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche et assurer l'équité de traitement tout au long de la vie professionnelle**

Fort de son investissement dans la parité Femmes-Hommes, la CARSAT Sud-Est s'est engagée dans la production de l'indicateur national « égalité professionnelle Femmes-Hommes ».

A partir des 5 indicateurs suivants :

- o Ecart de rémunération Femmes-Hommes
- o Ecart de répartition des augmentations individuelles (hors promotions),
- o Ecart de répartition des promotions,
- o Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité
- o Parité entre les femmes et les hommes, parmi les 10 plus hautes rémunérations

Toutes les entreprises calculent leur score sur 100 points. Le score de la CARSAT Sud-Est était de 98/100 en 2019 et en 2020.

➤ **Intégrer et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap**

La Carsat Sud-Est a désigné un Référent Territorial qui a pour rôle d'animer le réseaux « Handicap » et les réunions interrégimes.

Au niveau interne, afin d'accompagner et de conseiller les agents dans leurs démarches administratives, un référent « Handicap » a été nommé. Il travaille en étroite collaboration avec la Médecine du travail, le service Santé au Travail de la Carsat Sud-Est, Cap Emploi et l'Agefiph, afin d'assurer une offre de service de qualité auprès des agents qui en ont besoin (notamment en ce qui concerne les aménagements de postes).

La part des travailleurs en situation de handicap représente plus de 8% de l'effectif total. Un guide pratique « Le Handicap » est à la disposition des personnels de la Carsat.

Enjeu 2

Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVT*

Tout un ensemble de moyens sont déployés au sein de la Carsat Sud-Est, en partenariat avec la Médecine du Travail, afin de garantir la santé et la sécurité au travail de tous les agents :



- Présence d'un psychologue du travail sur le siège et sur le site de Nice : il a en charge d'accueillir les agents qui rencontrent des difficultés professionnelles ou des problèmes personnels ayant un impact sur leur travail. Il anime également des ateliers collectifs à destination des agents et des managers, abordant diverses thématiques telles que l'organisation du travail à distance, la gestion du

stress ou encore le harcèlement au travail.

- Présence de deux infirmiers Santé au Travail sur site qui ont pour missions principales :
 - Les soins courants
 - Les vaccinations antigrippales,

- Les Études ergonomiques des postes de travail au siège
 - Les Actions de prévention et d'éducation pour la santé en milieu de travail
 - La Gestion des incivilités et agressions externes via ODIL, et du mal être et souffrance au travail via jepreservemasante@carsat-sudest.fr
 - Les Déclarations d'accidents de travail et de trajet.
- Désignation de deux référents Santé et Sécurité au travail qui ont en charge la prévention des risques professionnels de l'entreprise. Ils ont pour principales missions :
 - L'Enregistrement, l'analyse et le suivi des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles
 - L'Elaboration et la mise en œuvre du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
 - Les Actions d'accompagnement au changement dans les équipes, et d'accompagnement des managers notamment en déployant la démarche nationale d'analyse d'impacts RH.
 - La Réalisation et la mise à jour annuelle du Document Unique. Celui-ci permet d'identifier et d'évaluer les risques professionnels liés à chaque poste. Ce document prend également en compte les risques psycho-sociaux (RPS).
 - Présence d'une Assistante Sociale du Personnel : Elle a pour missions principales d'informer, de conseiller, de proposer une médiation administrative et sociale. Elle est disponible sur RDV (entretiens physiques, téléphoniques ou sous forme de visites à domicile), pour répondre aux besoins des agents et de l'organisme, et assurer ainsi un accompagnement social personnalisé.
 - Désignation d'un Référent « Harcèlement » dont le rôle consiste à orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

➤ **Innover au service de la QVT, en accompagnant notamment les nouvelles modalités d'organisation de travail**

Depuis déjà plusieurs années, la Carsat Sud-Est déploie de nombreuses mesures en matière de QVT :

- Télétravail : Un Protocole d'accord local relatif au travail à distance a été agréé en décembre 2018, pour une durée de 5 ans.

En accompagnant le développement du télétravail, la Carsat Sud-Est favorise la conciliation entre vie professionnelle et vie privée :

- Réduction du stress des agents (transport, organisation...),
- Augmentation du temps de travail, dû au gain de temps réalisé sur les trajets travail/domicile,
- Augmentation de la productivité et de l'efficacité de l'agent,
- Augmentation du bien être des agents.

Ainsi, chaque année, le nombre de télétravailleurs s'accroît. La crise sanitaire a accéléré cette dynamique en imposant dans l'urgence un télétravail de masse afin de pouvoir assurer une continuité de services.

En effet, fin novembre 2020 environ 68% du personnel était en télétravail grâce aux 3 solutions de connexion à distance (dont deux sont équipées avec du matériel Carsat ; une commande de matériel informatique a été faite afin d'équiper les agents de la solution 3).

Une nouvelle négociation de l'accord télétravail doit aboutir en 2021.

Enfin, de nombreux MOOCS et webinaires sont mis à la disposition des agents afin de leur apprendre à réorganiser leur méthode de travail à distance (postures, organisation...)

- Négociations d'accords locaux : chaque année de nombreux accords locaux sont négociés afin de favoriser et renforcer le dialogue social. En matière de QVT :
 - Horaire variable,
 - Travail à distance,
 - Droit à la déconnexion,
 - Mobilités durables
 - Don de jours
- Organisation d'ateliers sportifs en distanciel et en présentiel favorisant à la fois la prévention des TMS mais également l'esprit et la cohésion d'équipe.
- Un Référent « Transformation RH » a également été désigné afin d'accompagner le changement impliqué par toute réorganisation ou transformation dans l'organisme.

➤ **La crise sanitaire accélérateur de progrès...**

Au-delà du télétravail généralisé évoqué précédemment, le service Santé au travail et le référent Sécurité au travail, en collaboration avec la médecine du travail, ont mis en place tout un dispositif afin d'assurer la sécurité sanitaire des agents.

Pour les agents travaillant sur site :

- Actions de communication sur les gestes barrières (affiches, films de sensibilisation réalisés au sein de l'organisme...),
- Suivi des personnes fragiles face à la Covid-19, Procédures en cas de contamination,
- Mise en place des test antigéniques au siège après formations théorique et pratique aux prélèvements rhinopharyngés,
- Réorganisation des espaces de travail, du restaurant d'entreprise, des sens de circulation... (Affichages, fléchages, calcul du nombre de personnes autorisées par pièce...),
- Mise à disposition de masques lavables et jetables,
- Séances de formations et interventions sur différents sites pour présenter les mesures sanitaires,

Enfin en termes de Communication, la Direction des Ressources Humaines a souhaité pouvoir garder le lien avec l'ensemble des collaborateurs, tout en leur apportant régulièrement une information synthétique, complète et nécessaire. C'est ainsi qu'est né le premier « bulletin RH ».

Les objectifs initiaux étaient multiples : tenir au courant nos collaborateurs des actualités de l'organisme ou encore passer des messages-clés. Il s'agissait aussi de diffuser une information concrète de manière rassurante et chaleureuse.

Le bulletin a donc regroupé des informations de différentes natures : administratives, santé, sécurité, prévention des risques, accompagnement professionnel, relations sociales ou encore communication sur les résultats des baromètres sociaux.

Ce bulletin a permis de créer du lien, de rassurer sur les mutations soudaines du travail, mais aussi de fidéliser nos collaborateurs. Il est désormais pérennisé.

Enjeu 3

Veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle

- **Accompagner les salariés dans l'acquisition et le développement de leurs compétences, notamment numériques.**

Le Département « Accompagnement Professionnel » a pour objectif d'accompagner les agents tout au long de leur carrière.

Offres de services proposées :

- Formation professionnelle tout au long de la carrière du salarié,
- Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) représente pour l'agent une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle et d'engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle. L'objectif est de favoriser son évolution et la sécurisation de son parcours.
- La plateforme d'e-learning* Syfadis propose des formations à distance, en libre accès.
- Entretien de début de prise de fonction et de Bilan Professionnel,
- Plan de formation spécifique des managers issus de Focus Groups,
- Mise en œuvre annuellement d'un plan de développement des compétences,
- Formation de groupes de projets sur la digitalisation, afin de remédier à l'appréhension des nouveaux outils.

ZOOM sur...

L'Accompagnement des managers opérationnels

Dans le prolongement des dispositifs (plan de formation pluriannuel) déjà mis en place à destination des managers opérationnels, il a été décidé de prolonger l'accompagnement collectif par un accompagnement individuel à titre « expérimental » afin d'encourager la mobilité des managers opérationnels pour leur permettre d'enrichir leur expérience si possible dans des secteurs différents de l'organisme.

Ainsi, les managers opérationnels de l'organisme ont été invités à un entretien individuel avec un référent RH destiné à leur permettre de prendre un temps de recul sur leur parcours professionnel à trois périodes clé de leur parcours :

- Environ 1 an suivant la prise de poste et/ou le changement de périmètre :
➔ Bilan de l'année d'activité et difficultés rencontrées lors de la prise de poste.
- Après 3 ans d'exercice sur le poste ➔ entretien porté sur le développement de la carrière, d'acquisition des connaissances/compétences.
- Après 7 ans d'exercice sur le poste ➔ entretien porté sur la façon dont le manager envisage la suite de son activité professionnelle (souhaits/contraintes).

Engagement N°3

REDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL



Les enjeux :

1. Maîtriser nos émissions de gaz à effet de serre
2. Poursuivre l'intégration des enjeux de RSO dans la gestion du patrimoine immobilier
3. S'engager en faveur de la mobilité durable
4. Promouvoir une gestion efficace des ressources



Enjeu 1 : Maîtriser nos émissions de gaz à effet de serre

Consciente de l'impact de son activité sur l'environnement, la Carsat Sud-Est s'efforce depuis de nombreuses années à consommer de manière responsable. C'est donc dans une démarche d'amélioration continue que la Carsat Sud-Est met en place certaines mesures afin de réduire ses émissions de GES.

➤ Mesurer et réduire nos émissions de GES

Chaque année, une collecte de données est réalisée via l'outil PERL'S afin de mesurer l'évolution de des émissions GES*. L'objectif est de réduire d'années en années ces consommations, et créer ainsi un cercle vertueux. Un état des lieux très précis est donc effectué auprès des différents services concernés afin de mesurer au plus juste les impacts environnementaux.

D'autre part, des travaux de réhabilitation sont prévus au siège. La Carsat Sud-Est y apportera une vision RSO, tout en améliorant les conditions de travail des salariés.

Enjeu 2 : Poursuivre l'intégration des enjeux de RSO dans la gestion du patrimoine immobilier

➤ Diminuer l'impact environnemental de nos bâtiments tout au long de leur cycle de vie

Afin de réduire les consommations électriques, les systèmes d'éclairage sont équipés de détecteurs de mouvements. Des coupures d'énergies sont également programmées la nuit afin d'éviter de chauffer ou climatiser pendant des heures des pièces vides.

Des actions de sensibilisation sont menées auprès des agents afin de réduire les consommations d'énergie. Les travaux de rénovation du siège viendront finaliser cette empreinte RSO.

Enjeu 3 : S'engager en faveur de la mobilité durable

➤ Minimiser l'impact de la flotte de véhicules par une gestion vertueuse

Parce que nous sommes conscients de l'impact de nos déplacements professionnels sur l'environnement, la Carsat Sud-Est a mis en place certaines mesures visant à assurer une gestion vertueuse de sa flotte automobile :

- Le renouvellement de la flotte automobile (véhicules de service et de fonction) est fait avec des véhicules plus respectueux de l'environnement. En effet, environ 88% de la flotte automobile actuelle est composée de véhicules ayant des émissions inférieures à 110g CO2/Km.
- La Carsat Sud-Est a fait l'acquisition de trois vélos avec assistance électrique, disponibles sur réservation et d'un véhicule de service électrique. Sa borne de recharge est à la disposition des agents ayant en leur possession un véhicule électrique ou hybride rechargeable.

➤ Repenser les déplacements en déployant des solutions alternatives

- Négociation d'un *protocole d'accord relatif à la « Mobilité Durable »* : La Carsat Sud-Est a d'abord réalisé un Diagnostic « mobilité » afin de disposer d'un état de l'existant concernant les habitudes de ses salariés en matière de déplacements domicile-travail.
Sur la base des résultats issus de ce Diagnostic, ledit protocole d'accord a pour objet de promouvoir des moyens et usages de transports alternatifs à la voiture individuelle : transports en commun, covoiturage et autopartage, et ainsi progressivement faire évoluer les habitudes des salariés vers des modes de transport plus écologiques.
- Promotion du *covoiturage* avec la mise en place d'une plateforme de réservation de véhicules pour les trajets Domicile/Travail. L'objectif est de limiter les déplacements avec les voitures individuelles et inciter les collaborateurs à se déplacer ensemble.
- *Déploiement du télétravail* : Depuis 2008, le nombre de télétravailleurs n'a cessé de s'accroître. La Carsat Sud-Est marque ainsi sa volonté de réduire les déplacements domicile-travail tout en favorisant le bien-être de ses agents.
- *Déploiement des réunions en Visio* : hormis le contexte sanitaire actuel qui a imposé le développement des réunions à distance, la Carsat Sud-Est avait déjà déployé ses équipements en visioconférence afin de limiter les déplacements professionnels.
- L'utilisation des transports en communs, en train et le covoiturage sont privilégiés pour les déplacements professionnels.
- Un *Plan de Déplacements des Entreprises* a été réalisé au siège et chaque année une version simplifiée est déclarée afin d'évaluer les résultats des actions qui ont été annoncées et trouver éventuellement, des pistes d'amélioration. Celui du site de Nice est en cours de réalisation.

Enjeu 4

Promouvoir une gestion durable des ressources

➤ Renforcer la réduction de nos consommations

La Carsat sud-Est souhaite mobiliser ses agents en intégrant un programme innovant et ambitieux, « Impulsion 2021 ». Cette action de sensibilisation consiste à réduire notre empreinte environnementale au sein de l'organisme, mais également dans notre quotidien.



Deux MOOCS sont ainsi proposés :

- MOOC 1 : « Devenez acteurs de la transition énergétique de la Sécurité sociale » qui est ouvert à tous.
- MOOC 2 « Maîtrisez les consommations énergétiques des bâtiments de la Sécurité sociale » : ouvert principalement aux gestionnaires immobiliers.

Ce programme, porté par l'Ucanss et le Ministère de la transition écologique et solidaire, a pour objectif d'inciter chacun d'entre nous à adopter un comportement vertueux et devenir ainsi acteurs de la transition écologique.

➤ Améliorer les pratiques de gestion des déchets



Afin d'assurer une économie circulaire au sein de l'établissement, la Carsat Sud-Est a mis en place un système de traitement des déchets (cartons, bois, déchets divers...) et de recyclage (bouteilles en plastique, canettes, piles, bouchons, papiers, cartouches informatiques...).

Des collectes sont également organisées en collaboration avec des associations pour venir en aide aux plus démunis (vêtements, jouets, produits d'hygiène intime...)

Enfin, lorsque du mobilier est renouvelé, l'ancien équipement est soit abîmé et part au recyclage, soit stocké pour être réutilisé. A terme, des dons de mobiliers et de matériels informatiques sont proposés aux agents.

Zoom sur...

Participation de la Carsat Sud-Est au projet PARE (Plan d'Action Responsabilité Environnementale)

Piloté par la CNAV, les caisses régionales de la Carsat ont élaboré en commun un travail de rédaction et de relecture afin d'établir des fiches « Action » sur les thématiques suivantes :

- Déploiement des outils Gestion Technique des Bâtiments au sein du réseau
- Valorisation environnementale du foncier
- Réduire le nombre de déplacement des salarié-e-s des caisses
- Création de PDE / PDIE dans les caisses
- Modifier les pratiques des salarié-e-s en matière de déplacement
- Réduire l'impact environnemental des véhicules des caisses et de leurs salarié-e-s
- Réduire la consommation collective de plastique
- Réduire la consommation collective d'équipements électroniques
- Réduire les consommations individuelles de ressources dans le cadre du travail
- Favoriser le réemploi des équipements inutilisés
- Création de plans de recyclage dans les caisses
- Adopter une politique d'achats de biens et de services prenant systématiquement en compte l'empreinte environnementale de leur production
- Réduire l'empreinte environnementale de l'alimentation des salarié-e-s
- Réduire l'impact environnemental du numérique
- Communiquer sur la responsabilité environnementale



Engagement N°4

INTEGRER NOS ENJEUX RSO DANS LA STRATEGIE ET LE PROCESS ACHAT



Les enjeux :

1. Repenser l'achat et en faire un levier pour déployer l'économie circulaire
2. Contribuer par l'achat à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap
3. Promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable



Enjeu 1 : Repenser l'achat et en faire un levier pour déployer l'économie circulaire

➤ **Réinterroger le besoin réel et les pratiques de consommation**

Une campagne de rationalisation des imprimantes a été déployée.

Cette dernière présente certains avantages, au-delà de la baisse des consommations de cartouches :

- Les données sont sécurisées, le badge est nécessaire pour lancer son impression,
- Les finitions et la qualité sont supérieures : impression en A3, recto verso automatique,
- Il est possible de scanner un document,
- Il n'est plus nécessaire de commander et de changer les cartouches d'encre. La maintenance est assurée par le prestataire.
- Les espaces de travail seront plus aérés : diminution des meubles d'appoint, des fils électriques et des câblages de surface, besoin en maintenance,
- Respect de la démarche RSO (Responsabilité Sociale des Organisations)



En ce qui concerne l'achat des cartouches, plus de 70% d'entre elles sont remanufacturées.

➤ **Privilégier l'éco-conception, l'intégration de matières recyclées, la réparabilité et le réemploi**

La Carsat Sud-Est privilégie l'écosystème en apportant un regard très attentif sur l'origine des produits qu'elle consomme.

En effet, parmi les marchés publics attribués dont le montant est supérieur à 20 000€, 24% d'entre eux comportent une clause environnementale (enveloppes, papier, mobilier, sièges, restaurant d'entreprise).

Zoom sur l'achat des enveloppes : plus de 90% des enveloppes achetées sont certifiées PEFC*

➤ **Privilégier les approches analyse et coût du cycle de vie**

Afin d'avoir une vision plus complète sur le montant total de nos dépenses, les acheteurs ont été sensibilisés au coût global*. Ainsi, ils ne s'intéressent pas seulement au coût d'achat mais à l'ensemble des dépenses collatérales qui en sont liées (livraison, installation, maintenance...). Cette analyse du coût du cycle de vie permet d'effectuer des achats plus responsables.

Enjeu 2 : Contribuer par l'achat à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap

➤ **Développer la compétence et la sensibilité des acheteurs et prescripteurs aux aspects sociaux de la commande publique**

Actuellement, environ 5% des marchés notifiés (supérieurs à 20 000€) comportent une clause sociale.

Dans une démarche d'amélioration continue, lorsque la nature du marché le justifie, la Carsat Sud-Est tendra à augmenter le nombre de marchés ayant été passés avec un facilitateur*.

➤ **Augmenter le nombre d'heures exécutées au titre des clauses sociales et en renforcer l'efficacité**

Le facilitateur des clauses sociales est devenu un acteur clé de la mise en pratique des politiques d'insertion via la commande publique.

Ce dispositif vise à développer l'insertion des personnes éloignées de l'emploi en s'assurant auprès des entreprises qu'elles en recrutent un pourcentage, afin de répondre aux besoins des marchés publics.

La Carsat Sud-Est a recours à ce dispositif dans le cadre de ses passations de marchés publics.

Enjeu 3 : Promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable

➤ **Soutenir le tissu économique en facilitant l'accès des TPE/PME à la commande publique et maîtriser les délais de paiement**

Afin de mieux maîtriser les délais de paiement auprès des fournisseurs, la Carsat Sud-Est a mis en place l'utilisation de la carte d'achat. C'est une carte nominative d'approvisionnement et de paiement détenue par un agent. Cette carte permet à l'agent détenteur, d'effectuer des achats de petits montants, directement auprès d'un fournisseur titulaire d'un marché public.

Cette carte d'achat s'inscrit dans un contexte de modernisation des procédures d'achats publics.

Le recours à ladite "carte d'achat" a pour objectif de simplifier la chaîne de dépenses, depuis la commande jusqu'au paiement, par la dématérialisation des données de facturation et l'intégration de dispositifs de contrôle et de paiement.

Par ailleurs, la Carsat Sud-Est facilite l'accès à la commande publique aux TPE/PME. Environ 14 % des marchés de l'organisme leur sont attribués.

➤ **Adopter les pratiques d'achat responsable vis-à-vis des fournisseurs**

Depuis quelques temps, nous observons un changement de mentalité dans les entreprises au niveau de leurs consommations : développement des circuits courts, du recyclage... ce nouveau mode de fonctionnement a pour objectif de tendre vers une économie circulaire*.

La Carsat Sud-Est attache une grande importance à la pratique d'achats responsables, à travers l'achat de produits remanufacturés ou certifiés. Elle vise aussi à limiter au maximum la consommation de matières premières, d'eau et l'utilisation des énergies non renouvelables.

Ce modèle d'économie circulaire qu'il convient d'adopter, doit nous permettre de mieux ajuster nos offres de service au sein des territoires par un recours plus important à des clauses environnementales et sociales dans nos procédures de marchés. Ces clauses représentent des engagements vertueux au bénéfice de nos collaborateurs et des territoires dans lesquels la Carsat Sud-Est est implantée.

Engagement N°5

DEVELOPPER NOTRE IMPLICATION SOCIETALE DANS LES TERRITOIRES



Les enjeux :

1. Adapter l'offre de services de proximité Sécurité Sociale sur l'ensemble des territoires
2. Renforcer l'implication sociétale des organismes de Sécurité Sociale



Enjeu 1

Adapter l'offre de services de proximité Sécurité Sociale sur l'ensemble des territoires

La gouvernance d'une Organisation définit et porte la stratégie, structure les prises de décisions, leurs modalités de mise en œuvre et les relations entre les parties prenantes.

➤ Assurer en interrégimes une présence territoriale de la Sécurité Sociale

Au-delà des conventions et partenariats évoqués précédemment, la Carsat Sud-est se rapproche d'autres organismes de la Sécurité Sociale afin de partager via ces réseaux ses bonnes pratiques et améliorer en interne son offre de services.

D'autre part, la Carsat Sud-Est offre un service de proximité à ses cotisants par sa présence dans les Maisons de Service Au Public (MSAP), qui accompagnent ses usagers dans leurs démarches de la vie courante.

➤ Valoriser les actions concourant aux programmes de développement territoriaux

La Carsat Sud-Est a participé au salon de recrutement virtuel « Hello Handicap », destiné à créer un échange entre l'employeur et des candidats en situation de handicap. Le bilan de ce salon a été plutôt positif : sur les entretiens réalisés, 47.4% des candidatures ont été acceptées. Un vivier de candidatures a ainsi été créé.

Enjeu 2 : Renforcer l'implication sociétale des organismes de Sécurité Sociale

➤ Développer les partenariats locaux entre les organismes de Sécurité Sociale

La Carsat Sud-Est assure une présence interrégimes à travers sa participation à des actions solidaires telles que :

- « La Marseillaise Des Femmes » : Cette manifestation solidaire soutient deux causes :
 - La Défense des Droits et des Libertés des Femmes dans le monde, avec l'association Amnesty International
 - La recherche médicale dans le cadre de la Lutte contre le Cancer, avec la Fondation de Recherche Médicale

1 € par dossier est reversé à chacune d'elles.

- Course Nationale de l'Intégration « Algernon » : Cette épreuve sportive réunit des personnes en situation de handicap et des sportifs de tous niveaux. Elle a pour but de faire évoluer le regard des gens et de faciliter l'intégration de ces personnes par le sport, une activité physique adaptée et la culture.
Cette course symbolise parfaitement les Valeurs de la Sécurité Sociale : Solidarité, Universalité et Responsabilité.
La totalité des frais d'inscription est reversée à l'association Algernon, affiliée à la Fédération Française de Sport Adapté.

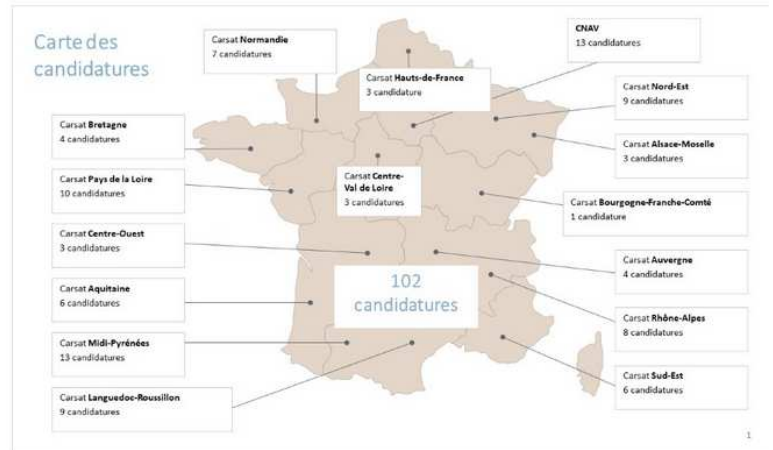
➤ Associer les collaborateurs au service de l'innovation sociétale

Afin d'être toujours « à la page », il est important d'impliquer les collaborateurs et les encourager à innover au sein de l'entreprise.

Un Référent « Innovation » a donc été désigné. Il a principalement en charge :

- d'informer sur les pratiques novatrices qui se font à l'extérieur,
- inciter le personnel à participer à des événements tels que le projet « la petite entreprise de l'Assurance Retraite » : où l'Assurance Retraite se lance dans l'intrapreneuriat en créant deux startups internes. Six agents de la Carsat Sud-Est ont postulé.

Enfin, la Carsat dispose de l'outil Jump, qui est un site intranet dédié à l'innovation.



➤ Accompagner nos usagers dans la transformation numérique :

Devant l'ampleur de la digitalisation, la Carsat Sud-Est a souhaité maintenir un accompagnement de qualité auprès de ses usagers et offre désormais un service adapté :

- L'accueil du siège est équipé de tablettes numériques afin de permettre à l'assuré de préparer en amont son dossier retraite ou imprimer un document.
- Un site internet permet de prendre rendez-vous ou de renseigner l'assuré.
- Développement de l'inclusion numérique au sein de l'organisme : déploiement des Visio-conférences, réunions à distance via Skype ou Teams, Webinaires...

➤ Élargir la coopération aux autres acteurs des territoires

Un dialogue inter-direction et inter-processus déployé au sein des communautés de territoire doit permettre d'apporter de la valeur ajoutée à notre fonctionnement interne.

Dans les mois qui viennent, la crise sanitaire sera toujours d'actualité et nos valeurs de solidarité de confiance, et de performance collective vont devoir s'articuler autour d'engagements aussi incontournables que la digitalisation, le télétravail, le management hybride, mais surtout la responsabilité sociétale avec pour visée le bénéfice de nos publics, où qu'ils se situent géographiquement dans la circonscription de la CARSAT.

Les communautés de territoire doivent donc permettre :

- D'améliorer et de mailler nos liens internes pour coordonner nos relations partenariales externes.
- D'harmoniser nos pratiques professionnelles pour gagner en efficacité collective.

Les objectifs sont donc :

- D'expérimenter le projet sur les deux territoires : Alpes Maritimes et Corse, et le généraliser à l'ensemble des départements si les évaluations sont satisfaisantes.
- De développer une dynamique entre équipes CARSAT Sud-Est travaillant sur le même territoire visant à renforcer la transversalité des actions, et notamment vers les partenaires externes.
- D'améliorer la connaissance réciproque des services.
- De renforcer les capacités d'innovation et d'initiative des managers locaux et partager les bonnes pratiques managériales.





GLOSSAIRE

- **Parties Prenantes** : Individu ou groupe ayant un intérêt dans les décisions ou les activités d'une organisation. C'est-à-dire tous les acteurs concernés par les enjeux de l'entreprise, toutes les personnes/organisations qui manifestent un intérêt à son égard. Elle peut être interne ou externe à l'organisme.
- **Qualité de vie au travail (QVT)** : désignent les actions qui permettent de concilier amélioration des conditions de travail pour les salariés et leur performance globale.
- **Plateforme d'e-learning** : formation en ligne, désigne l'ensemble des solutions et moyens permettant l'apprentissage par des biais électroniques.
- **Gaz à effet de serre (GES)** : des gaz qui absorbent une partie des rayons solaires en les redistribuant sous forme de radiations au sein de l'atmosphère terrestre, phénomène appelé effet de serre.
- **PEFC** : certification forestière privée qui promeut la gestion durable des forêts.
- **Plan de Mobilité de l'Entreprise** : Un plan de mobilité de l'entreprise est un ensemble de mesures visant à optimiser les déplacements liés à l'activité d'un établissement en favorisant l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle.
- **Coût global** : l'approche en coût global permet de prendre en compte l'ensemble des coûts directs supportés par l'acheteur qui sont :
 - Coûts liés à l'acquisition et frais connexes (livraison, installation, mise en service, garanties...)
 - Coût liés à l'utilisation (consommation d'énergies, abonnement, taxes...)
 - Frais de maintenance (main d'œuvre, pièces détachées...)
 - Coût liés à la fin de vie (collecte, recyclage, élimination...)
- **Economie circulaire** : il s'agit de déployer une nouvelle économie circulaire et non plus linéaire (produire, consommer, jeter) fondée sur le principe de « refermer le cycle de vie » des produits, des services, des déchets, des matériaux, de l'eau et de l'énergie (réduire, recycler, réutiliser). Elle vise à augmenter l'efficacité de l'utilisation des ressources et à diminuer l'impact sur l'Environnement.

- **Facilitateur** : son rôle est d'impulser, d'accompagner et de suivre la mise en place de « clauses sociales » dans les marchés publics afin de favoriser l'insertion et l'emploi en jouant le rôle d'interface entre les maîtres d'ouvrage, les entreprises attributaires et les acteurs de l'emploi et de l'insertion, prescripteurs des publics. Son offre de service s'oriente aussi bien auprès des maîtres d'ouvrages que des entreprises.
- **PEFC** : certification forestière privé qui promeut la gestion durable des forêts.
- **Inclusion numérique** : processus qui vise à rendre le numérique accessible à chaque individu, principalement la téléphonie et internet, et à leur transmettre les compétences numériques qui leur permettront de faire de ces outils un levier de leur insertion sociale et économique.
- **Webinaire** : « mot-valise » qui associe les mots « web » et « séminaire ». Il désigne toutes les formes de réunions interactives de type séminaire faites via internet, généralement dans un but de travail collectif ou d'enseignement à distance.



Document annexe : Cartographie des Parties Prenantes détaillée

