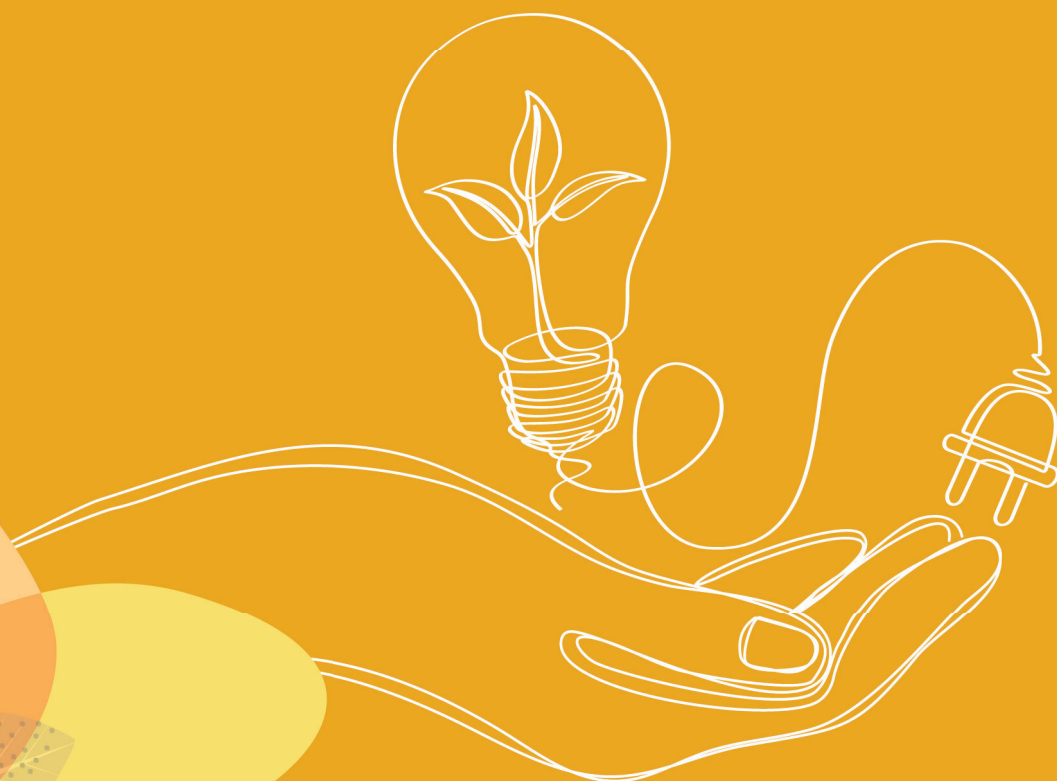


# Responsabilité sociétale d'entreprise



Bilan  
**2021**

# SOMMAIRE

---

<b>L'ÉDITO DE LA DIRECTRICE</b> .....	<b>2</b>
<b>LA GOUVERNANCE</b> .....	<b>3</b>
S'inscrire dans une dynamique institutionnelle .....	3
Consolider la gouvernance locale .....	3
Développer l'implication réciproque avec les parties prenantes .....	4
<b>LA RESPONSABILITÉ SOCIALE INTERNE</b> .....	<b>5</b>
Prévenir toute forme de discriminations et favoriser l'égalité professionnelle .....	5
Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée .....	5
Développer les compétences .....	6
Accompagner les évolutions managériales .....	6
Faire vivre le dialogue social .....	6
<b>LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE</b> .....	<b>8</b>
Limiter notre empreinte environnementale .....	8
<b>LA RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE</b> .....	<b>10</b>
Agir avec des entreprises éco-responsables .....	10
Intégrer les enjeux de RSE dans le processus d'achats .....	10
Développer une économie circulaire interne .....	10
<b>L'IMPLICATION SOCIÉTALE</b> .....	<b>11</b>
<b>Synthèse des résultats PERL'S 2021 de la Carsat L-R</b> .....	<b>14</b>

# L'ÉDITO DE LA DIRECTRICE

---



La démarche de RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise) constitue un axe fort de la stratégie de la Carsat Languedoc-Roussillon.

Porté par ses missions de service public et les valeurs d'universalité, de solidarité et d'équité qu'il développe, l'organisme est engagé depuis de nombreuses années dans une approche responsable des enjeux sociaux, environnementaux, économiques et éthiques, dans ses activités et dans ses rapports avec les parties prenantes (salariés, publics, partenaires et fournisseurs).

L'année 2021 a constitué une période de transition. Dans un contexte encore très marqué par la situation de pandémie, les équipes de la Carsat L-R se sont appuyées sur ces incertitudes et contraintes nouvelles pour consolider et pérenniser les évolutions et innovations qui en ont découlé.

Le développement accéléré des échanges à distance a ouvert la voie au déploiement élargi du télétravail, à l'extension des services dématérialisés, à l'émergence de nouvelles formes de contacts virtuels et à des coopérations renforcées pour rendre les services numériques accessibles au plus grand nombre.

La réaffirmation du rôle central de la protection sociale a favorisé l'enrichissement des dispositifs attentionnés pour les usagers les plus fragiles et la finalisation de nouveaux partenariats, et renforcé la fierté attachée à l'exercice de nos missions.

Enfin, les bouleversements observés mondialement ont remis en lumière les enjeux environnementaux, la valeur du lien social et de la qualité de vie au travail.

Ce bilan RSE 2021 présente un panorama des réalisations de la Carsat du Languedoc-Roussillon. Je vous invite, ainsi, à découvrir ces témoignages de nos engagements responsables.

Elodie MEISSEL,

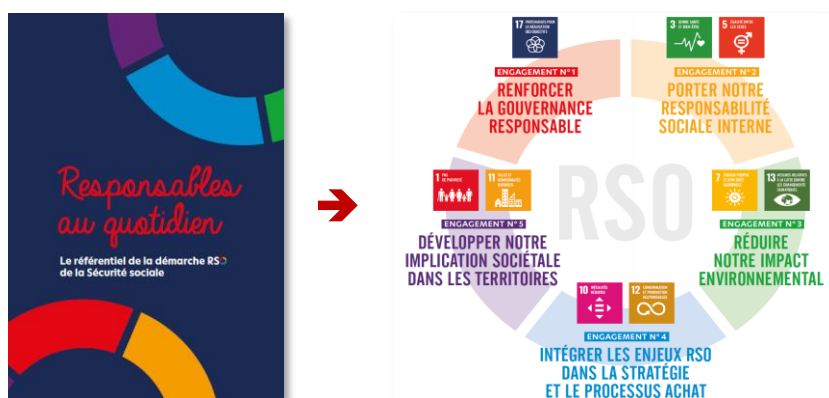
Directrice par intérim

# LA GOUVERNANCE



## S'inscrire dans une dynamique institutionnelle

La Carsat L-R a participé à la conception du nouveau référentiel RSO de l'Ucanss, qui succède aux plans cadres de développement durable mis en œuvre depuis 2007.



Co-construit par les principales parties prenantes internes, le référentiel RSO, « *Responsables au quotidien* », propose un nouveau cadre fédérateur de l'investissement de la Sécurité sociale dans les politiques de responsabilité sociale, économique et environnementale et permet de valoriser son implication dans les territoires.

Il met en cohérence les enjeux de l'Institution avec les principes de la norme ISO 26000 et les Objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU. Il permet, ainsi, de partager un langage commun avec l'ensemble des acteurs de la RSE.

Les ODD auxquels contribuent les actions de la Carsat sont indiqués en introduction de chaque rubrique de ce bilan.



## Consolider la gouvernance locale

Un comité de pilotage associe l'ensemble des directions de la Carsat L-R, pour piloter la politique de RSE.

Le service RSE a été renforcé, avec le recrutement d'une chargée de projet.

L'équipe compte désormais 4 personnes, chargées de coordonner la démarche de RSE et de gérer les actions en faveur de la qualité de vie au travail en liaison avec le service RH.

En 2021, l'information du personnel a été enrichie par la création d'une rubrique dédiée dans l'intranet.

## Développer l'implication réciproque avec les parties prenantes

La démarche RSE est conduite de manière à prendre en compte les attentes des parties prenantes de la Carsat, aussi bien internes (salariés, instances représentatives du personnel, instances de gouvernance, etc.) qu'externes (assurés, entreprises, organismes de Sécurité sociale, associations, collectivités, etc.).

### La Carsat à l'écoute de ses clients



*Agora Retraite à l'agence de Montpellier*

En complément du dispositif Vox Usagers, qui a permis à chaque assuré de raconter en ligne son expérience client, les services Retraite ont expérimenté leur première « Agora Retraite ».

Dans ce format innovant, des actifs en préparation de leur départ en retraite ou des assurés nouvellement retraités sont invités à partager leur vision et leurs attentes vis à vis des services de la Carsat, pour affiner l'analyse des pistes d'amélioration du service aux assurés.

### La Carsat à l'écoute de ses collaborateurs

#### Le baromètre social institutionnel (BSI)

Cette enquête triennale inter-régimes constitue un outil de veille sociale, qui permet d'évaluer les perceptions ou les attentes des salariés et de mesurer les évolutions du climat social.



Les principaux résultats 2021 :

- 52% de taux de participation, (33% lors du dernier BSI en 2018 et 45% au niveau national),
- 76% de collaborateurs se déclarent satisfaits de leur travail (54% en 2018 et 74% au niveau national),
- et de manière générale, des résultats en hausse ou en forte hausse pour la quasi-totalité des items.

#### Les sondages en ligne

Expérimentés à l'occasion du premier confinement de 2020, ces baromètres périodiques ont été pérennisés.

Cette action offre la possibilité de mesurer l'état d'esprit des collaborateurs, au travers d'un outil de sondage et d'analyse de données en temps réel. Il permet aux collaborateurs de donner leur avis et d'être écoutés, et apporte une aide à l'organisme pour se transformer et s'améliorer en continu.

# LA RESPONSABILITÉ SOCIALE INTERNE



## Prévenir toute forme de discriminations et favoriser l'égalité professionnelle

La Carsat L-R s'engage en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise en excluant toutes formes de discrimination.

Les managers et les équipes RH sont formés à la prévention des discriminations. L'ensemble du processus de recrutement est formalisé pour assurer la traçabilité des décisions, appuyées sur des critères exclusivement professionnels.

### CHIFFRES-CLES

**94/100**

Le score de l'index de l'égalité F/H

### Travailleurs handicapés

La démarche d'accompagnement des travailleurs handicapés a été renforcée à l'occasion des situations de reprise ou lors de la mise en place d'aménagements personnalisés.

En 2021, le dispositif de maintien dans l'emploi a permis de mettre en œuvre :

- 10 aménagements de matériel
- 3 réorganisations et adaptations de poste de travail
- 5 aménagements d'horaire de travail en temps partiel thérapeutique ou invalidité
- 3 organisations personnalisées en télétravail exceptionnel pour préserver l'isolement de salariés vulnérables
- 1 organisation personnalisée sur site pour accueillir un salarié vulnérable

### CHIFFRES-CLES

**15,31%**

taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap

## Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

### Horaires et rythmes de travail

La Carsat L-R propose une organisation en horaires de travail variables, qui offrent une grande flexibilité et peuvent s'adapter aux besoins de chacun. 11,3% des collaborateurs travaillent à temps partiel.

L'organisme dispose, depuis 2019, d'un accord d'entreprise autorisant le don de jours d'absence au bénéfice des salariés proches d'une personne gravement malade, handicapée et/ou accidentée.

### Télétravail

Le nouveau protocole d'accord sur le télétravail permet aux salariés :

- un accès élargi au télétravail
- plus de souplesse dans les modalités : des formules pendulaires de 1 à 3 jour, une formule forfaitaire de 60 jours par an, une formule mixte
- d'intégrer les réalités de vie, en offrant la possibilité d'exercer à domicile ou dans un autre lieu privé, ou en tiers-lieu
- une bonne installation du télétravail à domicile, par une aide à l'équipement en fauteuil ergonomique ou en repose-pied

### CHIFFRES-CLES

**77 %**

des salariés exercent partiellement en télétravail dans le cadre du protocole d'accord

## Développer les compétences

La formation constitue un axe fort de la politique sociale de la Carsat L-R.

Le contexte de crise sanitaire a conduit à diversifier les modalités pratiques des sessions (webinaires, e-learning, formats courts, etc.).

La création d'une fonction de référente de l'offre de services numériques a permis de proposer des actions de formation et d'accompagnement pour aider chaque salarié à exploiter ces nouveaux outils.

A l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, un webinaire dédié à l'accessibilité des contenus en ligne a présenté les outils d'accessibilité disponibles dans l'organisme pour la création de contenu.

### CHIFFRES-CLES

**72,8%**

des salariés ont été formés en 2021

## Accompagner les évolutions managériales

Les phases de confinement débutées en mars 2020 ont bousculé les organisations, accéléré le déploiement du télétravail et renforcé la quête de sens au travail.

2021 a été l'occasion de stabiliser ces nouveaux équilibres et d'engager des actions en faveur de modalités durables de gestion des équipes en mode hybride.

Au long de l'année, les managers de la Carsat L-R ont capitalisé sur leurs expériences de ce nouveau mode de travail, se sont inspirés des changements subis afin d'enrichir leur pratique managériale.

Plusieurs rencontres ont été organisées entre les managers pour dessiner les premières actions au service du « futur du travail » : nouveaux formats de réunions, co-construction des objectifs, engagements réciproques, rituels appréciatifs, management par les finalités, etc.

## Faire vivre le dialogue social

Le dialogue social s'exprime au travers de la tenue régulière des instances représentatives du personnel : comité social et économique (CSE) et commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) tiennent, chacune, environ une dizaine de séances par an.

Ces instances ont été organisées en distanciel pour une partie d'entre elles et en mode hybride pour les autres. Ces nouveaux formats ont nécessité une grande adaptation de la part de l'ensemble des parties prenantes et un travail est conduit pour en améliorer encore les conditions (matériel, animation, etc.)

Le dialogue social s'illustre aussi par la négociation d'accords locaux

2 accords d'entreprise ont été agréés : télétravail et affichage syndical. Ces deux textes ont été signés à l'unanimité des organisations syndicales représentatives.

Un 3<sup>ème</sup> a été signé en fin d'année, pour la prévention des discriminations, la promotion de l'égalité des chances et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



## Préserver la santé

### Contexte de crise sanitaire

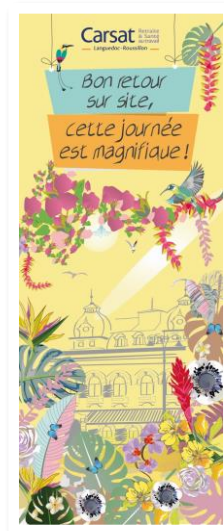
La persistance de la pandémie de Covid-19 a continué d'impacter la vie professionnelle et personnelle des salariés de la Carsat.

Le groupe interservices « PACS » (plan d'adaptation au contexte sanitaire) a coordonné le suivi et l'adaptation régulière des mesures de prévention :

- Information du personnel
- Mesures de prévention collectives (ventilation, organisation de la distanciation, etc.)
- Fourniture d'équipements de protection individuels

La Direction des RH, en coordination avec le médecin du travail, a assuré l'accompagnement personnalisé des situations d'isolement, des signalements de contamination ou de cas « contacts ».

La mise en œuvre d'un nouvel accord d'entreprise sur le télétravail a facilité l'adaptation de l'organisation du travail aux contraintes sanitaires et permis une transition douce entre des phases de télétravail « renforcé », pendant les périodes de pic du risque Covid, et du télétravail volontaire le reste du temps.



Le maintien du lien social et de la communication au sein des équipes a fait l'objet d'une attention particulière :

- Des informations spécialisées (situation sanitaire, bonnes postures en télétravail, gestion du stress, télétravail et jeunes enfants à domicile, etc.) ont été régulièrement publiées sur l'intranet.
- 5 webinaires thématiques et salons des managers (séances de questions/réponses) ont été organisés.
- Le « Menu Arc-en-ciel », a proposé une sélection de vignettes professionnelles (conférences, outils et webinaires) et de bulles de détente (87 participations aux ateliers d'auto-massage, zumba, renforcement musculaire, yoga sur chaise ou sophrologie)



Déjeuner en commun à Nîmes

Les différentes phases de retour sur site ont été accompagnées d'événements visant à aider les équipes à redécouvrir les atouts de l'activité en présentiel et des rencontres collectives.

### FOCUS

La Carsat relaie les actions de santé publique :

- Afin d'encourager les collaborateurs à se faire vacciner contre la grippe saisonnière, l'organisme a assuré la prise en charge du vaccin pour 75 collaborateurs.
- Les informations utiles pour participer au dépistage du cancer du sein sont publiées dans l'intranet, à l'occasion de « Octobre rose »



# LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE



## Limiter notre empreinte environnementale

### Consommation d'énergie

La consommation liée au maintien de mesures gourmandes en énergie pour s'adapter à la situation de pandémie, comme l'apport en 100 % air neuf de la ventilation, a été équilibrée par une activité sur site encore partielle. Ainsi, le taux d'évolution de notre consommation d'énergie pour l'année 2021 (électricité / gaz) s'établit à - 17 %, par rapport à l'année de référence (2016).

### Gestion des déchets

En complément des filières de collectes spécialisées existantes (papier, cartons, cartouches d'encre, déchets médicaux, piles, etc.), la Carsat L-R a sélectionné Valdelia, éco-organisme à but non lucratif agréé par le Ministère de la Transition écologique, pour assurer le démantèlement et la valorisation des mobiliers mis au rebut.

### Emission de gaz à effet de serre

L'évaluation globale des émissions de GES affiche des résultats en hausse, par rapport à 2020. En effet, les phases de confinement et de ralentissement d'activité sur cette année avaient eu un fort impact ponctuel. La reprise de l'activité en 2021 s'est accompagnée d'une hausse des émissions, contenue grâce à des évolutions durables, comme le développement du télétravail.

2.256,73 tonnes équivalent CO<sub>2</sub>, ont été émises en 2021, soit -22,6% par rapport à l'année de référence (2014).

## Améliorer la performance énergétique du patrimoine immobilier

### Nouvelles agences retraite

Les nouvelles agences de Béziers, Nîmes et Perpignan répondent à des critères environnementaux exigeants et intègrent les objectifs d'accessibilité pour tous.

- Le bâtiment de l'agence de Nîmes, de construction récente (2021), respecte les normes environnementales RE2020, au service d'une maîtrise efficace des dépenses énergétiques. Des panneaux photovoltaïques en toiture permettent une autoconsommation des parties communes. Les matériaux biosourcés ont été favorisés pour la réalisation des aménagements intérieurs.
- Les agences de Béziers et Perpignan, de construction plus ancienne (respectivement 2015 et 2017), s'inscrivent dans les dernières normes RT 2012.



*Nouvelle agence Retraite de Nîmes*

L'implantation des postes de travail privilégie l'éclairage naturel, le confort thermique et acoustique.

## Critères environnementaux pour la réhabilitation du siège de la Carsat

Le projet de réhabilitation du siège porte une ambition forte sur la performance énergétique et environnementale de l'ensemble immobilier. Il se traduit par :

- Le respect des normes issues du décret tertiaire et du label BBC Effinergie Rénovation,
- La végétalisation de la terrasse avec la création d'un îlot de fraîcheur tout en répondant aux besoins en espaces extérieurs des collaborateurs,
- Le choix d'une offre présentant un haut niveau de performance environnementale, en matière de confort acoustique, visuel, de qualité de l'air, de sobriété énergétique, de verdissement des sources d'énergie et d'impact environnemental du chantier.

## S'engager en faveur de la mobilité durable

Le plan de mobilité (PDM) de la Carsat L-R évolue régulièrement depuis sa création en 2003.

Il répond à un double objectif de prévention des nuisances et du risque routier, par des actions visant à :

1. Réduire la fréquence et la durée des déplacements
2. Privilégier les transports alternatifs à l'autosolisme
3. Sécuriser les conditions d'usage

Les nouvelles actions en 2021 :

- Adhésion au programme *Tous covoitureurs* proposé par Klaxit et la Métropole de Montpellier
- Promotion des modes de transport alternatifs, pendant la semaine européenne de la mobilité
- Mise à disposition de 4 cabines de douche au siège



### FOCUS

Un groupe interservices a établi de nouvelles conditions d'attribution des places de parking au siège pour proposer des modalités d'attribution diversifiées et intégrant des paramètres liés à la RSE (environnementaux et sociaux)

De nouveaux critères ont été définis, liés aux conditions de trajet (covoiturage, temps de trajet, contraintes de desserte en transport en commun), à la situation personnelle (handicap, parent d'enfant de moins de 11 ans ou d'enfant handicapé de moins de 18 ans, aidant familial) ou à des contraintes spécifiques de présence sur site.

# LA RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE



## Agir avec des entreprises éco-responsables

Le prestataire intervenant pour le nettoyage des locaux offre un haut niveau d'exigence sanitaire et environnementale dans le choix des produits utilisés. De plus, les chariots de ménage sont composés de polypropylène recyclé à plus de 70 % et leur conception prend en compte la prévention des troubles musculo-squelettiques. Enfin, l'équipe intègre des personnes initialement éloignées de l'emploi.



Pour l'entretien de ses espaces verts, la Carsat L-R poursuit sa collaboration avec l'ESAT (établissement et service d'aide par le travail) de La Croix verte.

## Intégrer les enjeux de RSE dans le processus d'achats

### Masques

Lors du renouvellement des masques fournis au personnel pour se protéger du risque sanitaire, la Carsat L-R a fait le choix de modèles lavables, de qualité supérieure. Le fournisseur retenu est une PME implantée en Occitanie.

### Fontaines

La volonté de réduire l'usage du plastique a conduit à l'implantation de nouvelles fontaines à eau.

Branchées sur le réseau d'eau, peu énergivores et dotées de fonctions avancées, elles viennent compléter la fourniture de gourdes en verre à l'ensemble du personnel.

Bouteilles en plastique, bonbonnes et gobelets jetables ont ainsi été abandonnés.

## Développer une économie circulaire interne

Les services chargés de l'achat du mobilier, du matériel non informatique et de la gestion de ces stocks ont entrepris de favoriser le réemploi, afin de limiter le gaspillage et la production de déchets.

L'installation des nouveaux bureaux privilégie la mise à disposition de matériel d'occasion (bureaux, fauteuils, etc.) après remise en état.

Pour accompagner le développement du télétravail, les salariés peuvent bénéficier de l'attribution d'un fauteuil amorti, pour équiper leur poste de travail à domicile.



# L'IMPLICATION SOCIÉTALE



## Faciliter l'accès à nos services

### Implantation territoriale

L'ancrage territorial de nos services s'appuie sur les établissements de la Carsat et sur une dynamique partenariale pour faciliter les démarches en tous lieux :

- 130 maisons France service en Languedoc-Roussillon
- La Chambre de métier et d'artisanat régionale
- Les antennes de Pôle emploi
- L'URSSAF pour les travailleurs indépendants
- La Chambre de commerce et d'industrie Occitanie
- Les CAF et CPAM en Languedoc-Roussillon

### Démarches facilitées

Le *parcours sans déplacement* a été lancé en 2021. Il propose aux assurés une offre complète accessible « de chez soi » et permet le recueil dématérialisé des demandes et pièces justificatives associées, de manière sécurisée et accessible à nos publics les plus fragiles.

Ce dispositif a été enrichi par une offre de *rendez-vous visio*. Initialement conçu pour maintenir l'offre de service dans un contexte de pandémie, il a ensuite été pérennisé et est désormais proposé par toutes les agences du Languedoc-Roussillon. 167 rendez-vous visio ont été réalisés en 2021, avec un taux de satisfaction de 100 % parmi les bénéficiaires et une note moyenne de 4,88/5.

Les *rendez-vous conseil* sont proposés aux assurés de plus de 55 ans. Ils offrent conseil et accompagnement en amont de la demande de retraite. 8 915 entretiens d'information retraite ont été réalisés en 2021.

Cette offre a été complétée en 2021 par l'expérimentation de *rendez-vous coordonnés* à Montpellier et Nîmes, au cours desquels l'assuré peut rencontrer simultanément des conseillers du régime général et de la retraite complémentaire.

### Lutte contre le non-recours au droit

En 2021, la Carsat a renforcé et diversifié son offre de service auprès des assurés en situation de fragilité :

- lors d'un signalement de décès, les *veufs ou veuves* sont directement contactés par téléphone pour faciliter leurs démarches de demande de pension de réversion,
- grâce à un partenariat avec les CAF et les CPAM, un contact personnalisé est proposé aux *bénéficiaires de l'AAH* (allocation adulte handicapé) et aux *bénéficiaires d'une pension d'invalidité à 62 ans*, afin d'éviter les situations de rupture de ressources,
- grâce à un partenariat avec Pôle Emploi, des réunions collectives sont proposées aux *demandeurs d'emploi* pour les informer sur la retraite et les aider à préparer leur demande
- grâce à un partenariat avec la Chambre de Métiers et de l'Artisanat Occitanie, la Carsat Midi-Pyrénées et l'Urssaf, des webinaires thématiques ont accueilli plus de 200 *travailleurs indépendants* : « Je suis travailleur indépendant et je prépare ma retraite » et « passage à la retraite et la transmission d'entreprise ».

## Accompagner nos usagers dans la transformation numérique

La Carsat L-R s'est engagée à rendre accessible son offre numérique et à accompagner ses assurés dans l'utilisation de ses services en ligne.

En 2021, une offre d'entretien collectif a été expérimentée pour l'aide à la saisie de la demande de retraite en ligne. Cette formule, qui enrichit l'offre à destination des assurés et met en avant la qualité du conseil, est appréciée par les actifs au moment du passage à la retraite.

Le service d'action sociale accompagne, en partenariat avec des acteurs locaux et les acteurs de la médiation numérique, les retraités les plus vulnérables vers une autonomie digitale, par :

- Le financement d'ateliers collectifs d'inclusion numérique,
- L'équipement en tablette numérique des retraités à faibles ressources et l'accompagnement individuel sur un parcours de 8 heures, afin de leur permettre de s'initier au numérique, de gagner en confiance, puis d'intégrer un atelier collectif d'inclusion numérique,
- L'appui financier des partenaires afin de permettre l'équipement des salles d'animation pour proposer aux seniors de bénéficier des offres de prévention proposées en distanciel.



*Découverte des tablettes numériques*

## Développer les partenariats locaux

### Au service des assurés

La Carsat L-R agit en partenariat avec des services d'aide à domicile, des pôles évaluateurs, des prestataires du champ social et des porteurs de projets, qui interviennent pour prévenir la perte d'autonomie et favoriser le maintien à domicile des retraités vulnérables.

Au quotidien, ces professionnels sont confrontés à des situations d'isolement social. En 2021, la Carsat L-R a renforcé ses partenariats et engagé de nouvelles collaborations, avec des associations telles que les Petits Frères des Pauvres, la Croix Rouge Française, le Secours Populaire, afin qu'elles puissent prendre en charge ces situations d'isolement social.

L'intervention de ses structures permet également de favoriser l'accès et le maintien des droits des personnes accueillies, en synergie avec les partenaires locaux.

En 2021, la Carsat L-R a versé 4,1 millions d'euros à 244 structures partenaires.

### Au service des entreprises et de leurs salariés

Dans une recherche de simplification globale des offres de service aux entreprises (OSE), la Carsat L-R s'inscrit dans une démarche partenariale forte avec les organismes de Sécurité sociale de la région Occitanie, Urssaf, Cnam et en coordination avec les acteurs majeurs de la prévention des risques professionnels sur le territoire, DREETS, les services de santé au travail, OPPBTP.

Des travaux sont également menés avec les organisations professionnelles pour développer des actions spécifiques sur des secteurs d'activité ciblés et représentatifs en termes de sinistralité.

Afin de déployer la culture de prévention, des conventions de partenariat sont mises en place avec les chambres de commerce, les chambres de métiers et de l'artisanat, le conseil de l'ordre des experts comptables, l'éducation nationale, l'enseignement supérieur, les CFA et les organismes de formation professionnelle continue.

## En qualité d'employeur

La Carsat L-R est partenaire de FACE (Fondation Agir contre l'exclusion) depuis 2011.

Au sein de cette structure inter-entreprises, elle participe activement aux travaux et échanges proposés dans le champ de la RSE. En 2021, ils ont porté sur :

- Groupe de travail et colloque « Violences sexistes et sexuelles au travail »
- Atelier « Vous faites quoi pour animer la SEEPH ? »
- Groupe de travail « Handicap et des maladies invalidantes : comment accompagner le maintien dans l'emploi ? »
- Rencontre sur les achats engagés

La Carsat L-R est également membre du groupe des « Entreprises PDE », qui réunit les entreprises partenaires de la Métropole de Montpellier autour des questions de mobilité durable.



# Synthèse des résultats PERL'S 2021 de la Carsat L-R

L'applicatif Perl's centralise l'ensemble des données relatives aux indicateurs du référentiel RSO des organismes de la Sécurité sociale.

Responsabilité	Enjeu	Indicateur	Résultat 2020	Résultat 2021
gouvernance	Enjeu 1 - Intégrer nos enjeux RSO dans les stratégies locales et nationales, en associant les parties prenantes	Nomination d'un chef de projet/référent/responsable RSO	oui	oui
gouvernance	Enjeu 1 - Intégrer nos enjeux RSO dans les stratégies locales et nationales, en associant les parties prenantes	Nombre d'agents de direction ayant au moins un objectif annuel RSO	6	7
gouvernance	Enjeu 1 - Intégrer nos enjeux RSO dans les stratégies locales et nationales, en associant les parties prenantes	Réalisation ou mise à jour de la cartographie des parties prenantes (internes et externes)	oui	oui
gouvernance	Enjeu 1 - Intégrer nos enjeux RSO dans les stratégies locales et nationales, en associant les parties prenantes	Mise en œuvre d'un plan local RSO contribuant aux ODD	non	non
gouvernance	Enjeu 2 - Intégrer la RSO dans tous les processus	Mise en place d'un comité RSO	oui	oui
gouvernance	Enjeu 2 - Intégrer la RSO dans tous les processus	Nombre de projets lancés en associant un responsable RSO	1	4
gouvernance	Enjeu 3 - Sensibiliser et valoriser nos actions et nos résultats	Présentation des documents "plan d'actions RSO" et/ou "Rapport d'activités RSO" devant les instances décisionnelles	oui	non
gouvernance	Enjeu 3 - Sensibiliser et valoriser nos actions et nos résultats	Médiatisation en externe des bonnes pratiques RSO de l'organisme	non	non
gouvernance	Enjeu 3 - Sensibiliser et valoriser nos actions et nos résultats	Mise en place d'un temps d'échange ou d'un événement dédié à la RSO avec les salariés de l'organisme	non	non
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Part des « - de 26 ans » et « + de 55 ans » dans les embauches	28,48 %	24,49 %
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Nombre de bénéficiaires de points de compétence et nombre de bénéficiaires de points de promotion pour les femmes	174	175

Responsabilité	Enjeu	Indicateur	Résultat 2020	Résultat 2021
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Nombre de bénéficiaires de points de compétence et nombre de bénéficiaires de points de promotion pour les hommes	54	56
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Nombre de bénéficiaires de points de compétence et nombre de bénéficiaires de points de promotion pour les 55 ans et +	51	55
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Nombre de bénéficiaires de points de compétence et nombre de bénéficiaires de points de promotion pour les temps partiel	23	20
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Mise en place d'une action de sensibilisation pour l'ensemble des salariés sur la diversité	non	oui
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Taux d'emploi des salariés en situation de handicap	15,37 %	15,31 %
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Information des salariés sur les démarches relatives à la RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)	oui	oui
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Mise en place d'une cellule de maintien dans l'emploi	oui	oui
sociale interne	Enjeu 2 - Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVT	Taux d'absentéisme de courte durée	0,57 %	0,63 %
sociale interne	Enjeu 2 - Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVT	Mise en place d'un accord ou d'un plan d'actions sur la qualité de vie au travail	non	non
sociale interne	Enjeu 2 - Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVT	% de salariés en télétravail	94,21 %	79,27 %
sociale interne	Enjeu 2 - Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVT	Communication des résultats du dernier BSI de l'organisme à l'ensemble des salariés	oui	oui
sociale interne	Enjeu 3 - Veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle	Taux d'accès à la formation des femmes	79,21 %	77,02 %
sociale interne	Enjeu 3 - Veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle	Taux d'accès à la formation des hommes	73,00 %	65,84 %
sociale interne	Enjeu 3 - Veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle	Formations aux évolutions numériques	oui	oui

Responsabilité	Enjeu	Indicateur	Résultat 2020	Résultat 2021
environnementale	Enjeu 1 - Maitriser nos émissions de gaz à effet de serre	Emissions de Gaz à Effet de Serre (tonnes eq. CO <sup>2</sup> )	1 969,33	2 256,74
environnementale	Enjeu 1 - Maitriser nos émissions de gaz à effet de serre	% d'évolution des émissions de Gaz à Effet de Serre depuis 2014	-32,00 %	-22,00 %
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux RSO dans la gestion du patrimoine immobilier	Consommation d'énergie corrigée (DJU 2009) (GWh)	2,826	3,098
environnementale	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la mobilité durable	Moyenne d'émission de la flotte (gCO <sup>2</sup> /km)	0,173	0,180
environnementale	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la mobilité durable	Mise en place d'un plan de mobilité	oui	oui
environnementale	Enjeu 4 - Promouvoir une gestion durable des ressources	Consommation de papier (tonnes)	3,020	3,190
environnementale	Enjeu 4 - Promouvoir une gestion durable des ressources	Consommation d'eau (m3)	1 614,559	821,208
environnementale	Enjeu 4 - Promouvoir une gestion durable des ressources	Formalisation et mise en place d'un plan de traitement des déchets sur les 5 flux	non	non
économique	Enjeu 1 - Repenser l'achat et en faire un levier pour déployer l'économie circulaire	Mise en place d'un plan d'actions pour réduire les consommations et les volumes d'achat	non	oui
économique	Enjeu 1 - Repenser l'achat et en faire un levier pour déployer l'économie circulaire	Taux des marchés >25 000 HT comportant des spécifications et/ou des critères environnementaux	0	10,00 %
économique	Enjeu 1 - Repenser l'achat et en faire un levier pour déployer l'économie circulaire	Taux des marchés >25 000 HT intégrant une approche cycle de vie ou un critère de coût global	0	20,00 %
économique	Enjeu 2 - Participer par l'achat à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap	Formation des acheteurs aux aspects sociaux de la commande publique	non	non
économique	Enjeu 2 - Participer par l'achat à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap	% de marchés (> à 25 000€ HT) comportant une clause sociale	28,57 %	0
économique	Enjeu 2 - Participer par l'achat à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap	Nombre de marchés ayant été passés en lien avec un facilitateur	0	0
économique	Enjeu 3 - Promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable	Part des PME dans le montant total des marchés recensés	53,98 %	100,00 %
économique	Enjeu 3 - Promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable	Nombre de marchés passés auprès des PME sur le nombre total des marchés recensés	47,37 %	100,00 %

Responsabilité	Enjeu	Indicateur	Résultat 2020	Résultat 2021
économique	Enjeu 3 - Promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable	Délai moyen de paiement des fournisseurs (en jours)	29	26
économique	Enjeu 3 - Promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable	Nombre de recours au médiateur des entreprises	0	0
territoriale	Enjeu 1 - Adapter l'offre de services de proximité Sécurité sociale sur l'ensemble des territoires	Formalisation d'une cartographie de l'implantation territoriale	oui	oui
territoriale	Enjeu 1 - Adapter l'offre de services de proximité Sécurité sociale sur l'ensemble des territoires	Mise en place d'actions concourant à des programmes de développement territoriaux	oui	oui
territoriale	Enjeu 2 - Renforcer l'implication sociétale des organismes de Sécurité sociale	Développement de partenariats locaux avec d'autres organismes de Sécurité sociale	oui	oui
territoriale	Enjeu 2 - Renforcer l'implication sociétale des organismes de Sécurité sociale	Mise en place d'actions associant les collaborateurs au service de la solidarité et/ou de l'environnement et/ou de la santé	oui	non
territoriale	Enjeu 2 - Renforcer l'implication sociétale des organismes de Sécurité sociale	Mise en place d'actions en faveur de l'inclusion numérique des usagers	oui	oui
territoriale	Enjeu 2 - Renforcer l'implication sociétale des organismes de Sécurité sociale	Mise en place d'actions avec d'autres partenaires que ceux de la Sécurité sociale	oui	oui

Carsat Languedoc-Roussillon – Septembre 2022

Conception, réalisation et photos : service communication Carsat L-R

Illustrations : Adobestock© & Gettyimages©

