

# 2019



Responsabilité  
sociétale  
d'entreprise

# Rapport RSE



**Carsat** Retraite  
& Santé  
au travail  
— Languedoc-Roussillon —

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) se définit comme l'intégration volontaire de préoccupations sociales, environnementales, économiques et éthiques, dans les activités de l'organisme et dans ses rapports avec les parties prenantes (salariés, publics, partenaires et fournisseurs).

Portée par ses missions de service public et les valeurs d'universalité, de solidarité et d'équité qu'elle développe, la Carsat Languedoc-Roussillon est engagée depuis de nombreuses années dans la démarche de RSE. Depuis 2007, son action s'inscrit dans l'engagement collectif des organismes de Sécurité sociale.

La démarche de RSE constitue aujourd'hui un axe fort du projet d'entreprise de l'organisme.

Ce premier rapport de responsabilité sociétale de la Carsat Languedoc-Roussillon illustre nos engagements à travers les principales réalisations mises en place par nos équipes tout au long de l'année en 2019.

Par la visibilité qu'il donne aux actions engagées, ce rapport participe à l'appropriation, l'échange et l'implication qui font partie intégrante de la démarche de RSE.

# LA GOUVERNANCE

## Création du service RSE

Pour structurer et renforcer sa démarche de RSE, la Carsat L-R s'est dotée, en 2019, d'un service dédié.

Il est chargé de coordonner et de suivre les actions portées par l'ensemble des services.

Il participe directement à la réalisation des actions liées à la responsabilité sociale, traduites dans la politique en faveur de la qualité de vie au travail.

## ... et du CoPil

Le comité de pilotage valide les actions RSE et propose de nouvelles orientations.

Il est composé des membres du Comité de direction, du responsable de la gestion des achats, des biens et de l'immobilier, de la responsable de la communication et de la responsable RSE.

## Projet d'entreprise (PDE) : notre Carsat 2022

Le séminaire du 24 janvier 2019 a réuni l'ensemble du personnel pour marquer le lancement opérationnel du projet d'entreprise.

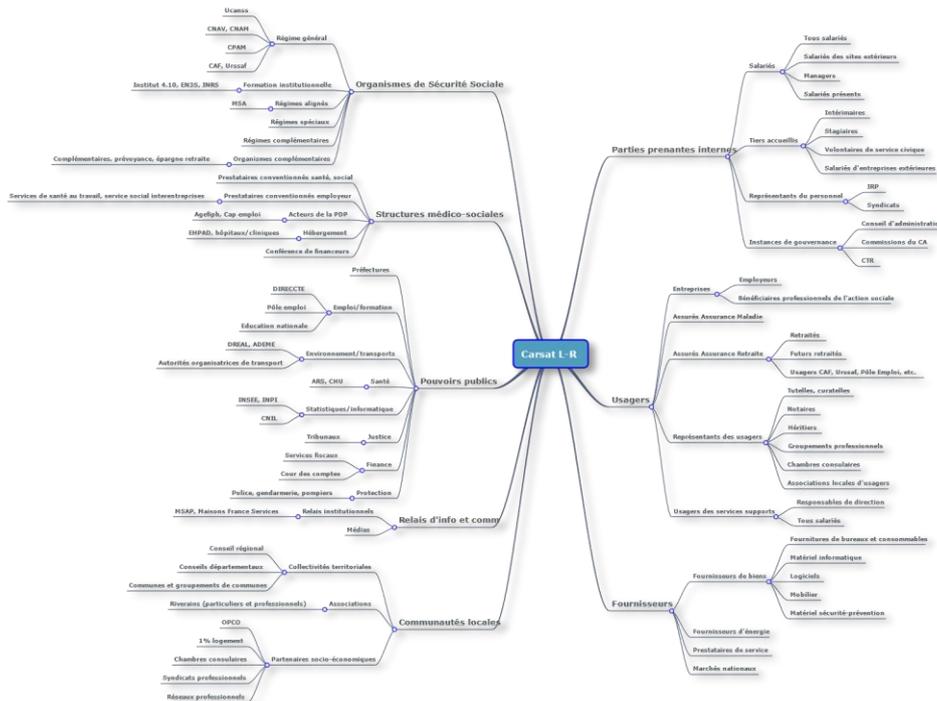
A l'issue d'une phase de construction collaborative en 2018, les premières actions ont été mises en œuvre en 2019. L'axe de la responsabilité sociale interne en constitue un axe fort :

- Expérimentation du système de management de la production (management visuel)
- Création d'un outil d'échanges internes « RH&moi »
- Accompagnement du déploiement d'Office 365
- Action « Cultivons la qualité »
- Ateliers pour optimiser son capital santé
- Déploiement du télétravail
- Conception d'un parcours pour les départs à la retraite

## Cartographie des parties prenantes

La cartographie des parties prenantes vise à identifier tous les acteurs impactés par les actions de la Carsat L-R ainsi que les attentes réciproques.

Elle a été établie en coordination avec les différentes branches de l'organisme, sur la base d'une liste élaborée par le service RSE.



## LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

La Carsat est engagée dans une politique visant à réduire son empreinte carbone, améliorer la gestion des énergies et préserver les ressources dans son fonctionnement courant.

Depuis plus de 10 ans, nous trions les déchets en papier ou carton et les produits sensibles sur tous nos sites et nous réduisons l'impact de nos activités sur l'environnement. Nous participons à la lutte contre le changement climatique à travers une politique d'impression responsable, un plan de mobilité ambitieux ainsi qu'en limitant nos émissions de gaz à effet de serre.

### Déchets

La Carsat L-R a recyclé 100% des déchets collectés en papiers, cartons, consommables informatiques et déchets sensibles en 2019.

Les nombreux réaménagements intervenus en 2019 ont libéré un grand volume de mobiliers. Tous ont été confiés à un prestataire spécialisé dans le recyclage et le ré-usage de matériel de bureau.

Dans le cadre du projet d'entreprise, un groupe de travail a été mis en place pour amplifier la réduction et le tri des déchets sur tous nos sites. Ses premières préconisations ont été intégrées dans le renouvellement du marché de nettoyage. Ses propositions pour 2020 : informer sur les filières internes de tri et déployer des « poubelles jaunes » pour le tri des emballages.

La semaine de la qualité de vie au travail a été l'occasion d'une opération en faveur de la réduction de l'usage du plastique au travail, dynamisée par la distribution de gourdes en verre à l'ensemble du personnel.



### Empreinte carbone

Le Bilan carbone 2019 de la Carsat L-R affiche 2.227,98 tCO<sup>2</sup> d'émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre, soit une baisse de 23,54% en 5 ans. Elle résulte principalement de l'évolution des transports : moins de déplacements en mission et un usage accru des modes de transports « doux » pour les trajets quotidiens.

Pour maintenir cette tendance, l'analyse des grands postes émetteurs confirme les attentes liées à l'impact de la future réhabilitation immobilière du siège.

### Plan de mobilité



Il traduit la politique en faveur de la réduction des nuisances et du risque routier :

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

Principaux résultats : des trajets quotidiens à 33 % en transports en commun, 7% à vélo et 45 % en voiture ; moins d'un déplacement en mission sur deux s'effectue en voiture solo.

### Politique d'impression

Son objectif : réduire l'impact environnemental (ressources en matériel et consommables), limiter les dépenses et améliorer l'efficacité au quotidien pour les salariés.

La refonte du maillage en 2019 a permis d'atteindre 1 imprimante pour 6 agents, au lieu de 1 pour 2,3. Les nouveaux modèles, standardisés, limitent le gaspillage d'encre, intègrent le recto/verso par défaut, réduisent les déplacements et facilitent la dématérialisation.

#### FOCUS

Parallèlement à la 1<sup>ère</sup> distribution de gourdes, le foodtruck « Veggo » a permis aux équipes de découvrir des produits locaux, de saison, agroécologiques en circuits courts et zéro déchet.

# LA RESPONSABILITÉ SOCIALE INTERNE

## Prévention des discriminations et 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

**10** nouveaux managers formés à la prévention des discriminations

## Conciliation vie professionnelle et vie privée

### Horaires de travail

97 collaborateurs travaillent à temps partiel. L'organisme propose une organisation en horaires de travail variables, qui offrent une grande flexibilité et peuvent s'adapter aux besoins de chacun.

### Télétravail

#### CHIFFRES-CLES

**138** nouvelles candidatures de télétravail acceptées.

Le télétravail a un impact bénéfique pour limiter les déplacements professionnels et améliorer la qualité de vie au travail.

La direction et les organisations syndicales de la Carsat ont conclu un accord d'entreprise en 2019. Il permet d'élargir le champ des bénéficiaires, qui concernait jusqu'alors 35 personnes dans le cadre de recommandations médicales.

## Maintien dans l'emploi

#### CHIFFRES-CLES

**13,16%** des collaborateurs en situation de handicap

La Carsat a poursuivi sa démarche de maintien dans l'emploi des salariés touchés par la maladie ou le handicap. L'organisme met en œuvre un suivi individualisé pour faciliter et accompagner la réalisation des adaptations préconisées par le médecin du travail (aménagement de poste ou d'horaires, changement d'activités ou d'organisation, etc.).

La mise à disposition d'une permanence hebdomadaire d'une assistante sociale d'entreprise complète le dispositif.

## Santé

En 2019, la Carsat L-R a :

- prolongé son action d'information sur la prévention du cancer du sein, à l'occasion d'Octobre rose et participé à la course Montpellier Reine,
- renouvelé l'incitation à la vaccination antigrippale, avec la prise en charge du vaccin,
- déployé les campagnes de prévention « *Canicule, fortes chaleurs : adoptez les bons réflexes* » et « *Mal de dos ? Le bon traitement, c'est le mouvement* »

## Développement des compétences

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

En 2019, 71,36 % des salariés ont bénéficié d'au moins une action de formation dans l'année

L'enrichissement et la diversification des dispositifs de formation à distance ont permis à 180 salariés de profiter d'un ou plusieurs module(s) en ligne.

### FOCUS

A l'occasion de la semaine de la QVT :

- Des swiss balls ont été distribués dans les services. Leur utilisation ponctuelle comme siège de travail permet une posture plus dynamique et génère davantage de sollicitations musculaires.
- La visite du « petit bureau des horreurs » a mis en scène les secrets d'un poste de travail ergonomique.

## LA RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE

La Carsat est engagée pour des achats responsables au service des objectifs de responsabilité environnementale, sociale et économique tout en réalisant des économies intelligentes au plus près du besoin et en luttant contre le gaspillage.

### Agir avec des entreprises éco-responsables



**Jean-Michel PEYTAVIN**  
Responsable informatique

#### Que faites-vous du matériel informatique dont vous n'avez plus besoin ?

Cela fait plusieurs années que nous travaillons avec une société implantée à proximité de Montpellier qui recycle et récupère les matériels informatiques obsolètes. Il s'agit d'une entreprise adaptée qui emploie 80% de personnes handicapées. Elle a deux activités principales : la récupération des matériels obsolètes et leur valorisation, quand c'est possible, avec revente sur internet à des prix attractifs dans un esprit « deuxième vie » de l'objet. Les salariés de la Carsat L-R bénéficient de tarifs préférentiels sous forme de remise s'ils souhaitent acheter du matériel sur le site internet de cette entreprise.

#### Quels sont les avantages pour la Carsat de travailler avec cette entreprise ?

Cette situation présente plusieurs avantages. Sur le plan humain, la Carsat contribue ainsi au fonctionnement d'une entreprise locale à caractère social. Sur les aspects logistiques, c'est la société qui se charge du transport et de l'enlèvement des matériels, il n'y a plus de tâches de manutention ou de transport à la charge de l'organisme. Et sur les aspects financiers, la société nous facture le transport du matériel mais nous rachète à un prix raisonnable le matériel en état de marche. Cela permet chaque année de réaliser à minima une opération blanche et certaines années, la récupération de quelques centaines voire milliers d'euros. Enfin, sur le plan environnemental, notre matériel est réutilisé ou recyclé, ce qui limite d'autant les déchets.

<sup>1</sup>Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

### Marchés incluant des critères de RSE

La Carsat L-R s'inscrit dans le cadre de marchés nationaux ou inter-branches qui intègrent des clauses environnementales et/ou sociales. Elle reprend également ces critères dans ses consultations locales.

En 2019, pour le marché local de nettoyage des locaux, les attentes de l'organisme ont permis de révéler des candidats très engagés dans cette démarche. La prestation retenue offre ainsi 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, le prestataire a intégré dans ses équipes des personnes initialement éloignées de l'emploi.

### Economie 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.

Cette démarche a été particulièrement sollicitée à l'occasion des nombreux déménagements réalisés au siège en 2019.

# L'IMPLICATION SOCIÉTALE

## Charte Entreprises et quartiers

Cette démarche a pour ambition de mobiliser les acteurs économiques afin d'assurer l'égalité entre les territoires, de réduire les écarts de développement entre les quartiers défavorisés et leurs unités urbaines et d'améliorer les conditions de vie de leurs habitants.

Depuis la signature de la Charte en 2015, la Carsat L-R poursuit ses engagements dans le cadre de ses missions de service public et dans le prolongement des actions déjà engagées en faveur de la prévention des discriminations et de l'égalité de traitement.

Elle intervient prioritairement au service de l'orientation scolaire et l'insertion.

### Service civique

#### CHIFFRE-CLES

**25** volontaires de service civique accueillis en 2019.

Le service civique permet à de jeunes volontaires de s'investir dans une mission d'intérêt général.

Au sein de la Carsat L-R, ils interviennent au contact direct des assurés, découvrent l'organisation des activités, développent de nouvelles compétences et enrichissent leur expérience.



### Stagiaires

La Carsat accueille, chaque année, des stagiaires de tous niveaux de qualification. 42 ont été reçus en 2019.



Dans le cadre de l'opération nationale « Mon stage de 3<sup>ème</sup> à la Sécu », elle a invité 5 collégiens issus des quartiers de la politique de la ville, en partenariat avec l'association Face Hérault.

## Relations avec les usagers sur le territoire de la Carsat L-R

### Action sociale

La Carsat a participé à la création de l'association " Cap prévention seniors ", qui regroupe les régimes de base, spéciaux et complémentaires d'Occitanie et l'ARS. Elle soutient des projets au service de la prévention de la perte d'autonomie.

L'Espace seniors de la Carsat fait évoluer son offre d'actions collectives de prévention. Pour l'adapter au plus près des besoins de ses usagers, l'équipe a organisé deux focus groupes auprès de 12 jeunes seniors.

### Retraite

A la faveur du nouveau cadre créé par la Loi pour un État au service d'une société de confiance, la Carsat a désigné un médiateur régional, qui intervient en toute indépendance, impartialité et confidentialité.

Son action vise à faciliter l'accès au droit des usagers, les aider à solutionner des situations parfois complexes et instaurer une relation de confiance renforcée.

### Synthèse des résultats PERL'S 2019

Responsabilité	Enjeu	Indicateur	Résultat 2018	Résultat 2019	Evolution 2019/2018
économique	Enjeu 1 - Création de valeur et optimisation des coûts	% de marchés notifiés > 20 000 € HT comportant au moins une clause environnementale	20	44,44	↑ +24.44 Pts
économique	Enjeu 1 - Création de valeur et optimisation des coûts	Les acheteurs ont été formés ou sensibilisés au coût global	Non	Non	→
économique	Enjeu 1 - Création de valeur et optimisation des coûts	Mise en place d'un plan d'action pour rationaliser les moyens d'impression (ex : consommable, papier, nombre d'imprimante, consommation d'énergie des équipements réduite)	Oui	Oui	→
économique	Enjeu 2 - Levier pour l'insertion des personnes en difficulté et des personnes en situation de handicap	Nombre d'heures travaillées dans le cadre des clauses d'insertion (hors marchés EA et ESAT)	0	0	→
économique	Enjeu 2 - Levier pour l'insertion des personnes en difficulté et des personnes en situation de handicap	Recours à un facilitateur dans le cadre d'une passation de marché	Non	Non	→
économique	Enjeu 2 - Levier pour l'insertion des personnes en difficulté et des personnes en situation de handicap	% de marchés notifiés > 20 000 € HT comportant une clause sociale	20	11,11	↓ -8.89 Pts
économique	Enjeu 2 - Levier pour l'insertion des personnes en difficulté et des personnes en situation de handicap	Nombre d'unités bénéficiaires prises en compte (dégagées) dans la participation employeur dans le cadre de marchés passés avec des EA/ESAT, qu'ils aient été réservés ou non	0,39	0,41	↑ +0.02 Pts
économique	Enjeu 2 - Levier pour l'insertion des personnes en difficulté et des personnes en situation de handicap	Nombre de marchés notifiés avec le secteur protégé et adapté (EA, ESAT) quel que soit le montant (concerne les marchés réservés article 15 ou non)	0	0	→
économique	Enjeu 2 - Levier pour l'insertion des personnes en difficulté et des personnes en situation de handicap	Volume de marchés notifiés avec le secteur protégé et adapté (EA, ESAT) quel que soit le montant (concerne les marchés réservés article 15 ou non)	0	0	→
économique	Enjeu 3 - Soutien au tissu économique et accès à la commande publique pour les PME/TPE	Mise en place des mesures pour maîtriser les délais de paiement des fournisseurs	Oui	Oui	→
économique	Enjeu 3 - Soutien au tissu économique et accès à la commande publique pour les PME/TPE	% de marchés attribués aux PME/TPE par rapport à la totalité des marchés de l'organisme	0	0	→
environnementale	Enjeu 1 - Evaluer et maîtriser l'impact environnemental de nos activités	Emissions de GES (teqCO2)	2251,521	2254,23	↑ +0.12%
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	Consommation d'énergie non corrigée (kWh)	3066122,014	2942560,664	↓ -4.03%
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	Consommation d'énergie corrigée (kWh) - référence 2009	3194749,36	2998396,24	↓ -6.15%
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	Coût total énergie (€)	271613,229	272100,58	↑ +0.18%

Responsabilité	Enjeu	Indicateur	Résultat 2018	Résultat 2019	Evolution 2019/2018
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	Consommation d'énergie corrigée (kWh) par agent	2744,63	2618,69	↓ -4.59%
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	Consommation d'énergie corrigée (kWh) par m2 SUB	133,14	115,14	↓ -13.52%
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	Consommation d'eau (m3)	1063,05	1592,652	↑ +49.82%
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	Coût total d'eau (€)	4242,378	5888,455	↑ +38.8%
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	Consommation d'eau (m3) par agent	0,91	1,39	↑ +52.75%
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	% d'ERP accessibles	36,96	39,13	↑ +2.17 Pts
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	Achat de papier (tonnes)	22,99	20,23	↓ -12.01%
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	% de papier écoresponsable	100	100	→
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	Mise en place d'un plan de traitement des déchets	Non	Non	→
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	Quantité totale de déchets produits (tonnes)	107,32	159,42	↑ +48.55%
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	% de déchets recyclés	56,39	100	↑ +43.61 Pts
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux de développement durable dans la gestion du patrimoine immobilier	% de déchets papier et carton recyclés	100	100	→
environnementale	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la mobilité durable	Mise en place d'un plan de déplacements entreprise (ou inter-entreprises)	Oui	Oui	→
environnementale	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la mobilité durable	Nombre d'équipements installés (visio & vidéo conférence)	307	453	↑ +146

### Synthèse des résultats PERL'S 2019

Responsabilité	Enjeu	Indicateur	Résultat 2018	Résultat 2019	Evolution 2019/2018
environnementale	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la mobilité durable	Nombre de km total parcourus	2043805	1902686	↓ -6.9%
environnementale	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la mobilité durable	Distance parcourue en voiture - déplacements professionnels (km)	1052936	1023993	↓ -2.75%
environnementale	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la mobilité durable	Distance parcourue en train - déplacements professionnels (km)	976136	875176	↓ -10.34%
environnementale	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la mobilité durable	Distance parcourue en avion - déplacements professionnels (km)	14733	1592,652	↓ -76.13%
environnementale	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la mobilité durable	Nombre d'agents formés à l'éco-conduite depuis 2014 (cumulé)	29	29	→
environnementale	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la mobilité durable	% de véhicules émettant moins de 110gCO2/km	71,79	71,79	→
environnementale	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la mobilité durable	Nombre de véhicules de la flotte	39	39	→
environnementale	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la mobilité durable	Taux moyen d'émission de CO2/km (gCO2/km)	115,641	115,641	→
gouvernance	Enjeu 1 - Schéma de gouvernance	Désignation d'un chef de projets DD	Oui	Oui	→
gouvernance	Enjeu 1 - Schéma de gouvernance	Mise en place d'un groupe de travail DD	Non	Oui	↑
gouvernance	Enjeu 1 - Schéma de gouvernance	Elaboration d'un plan d'actions DD	Non	Non	→
gouvernance	Enjeu 1 - Schéma de gouvernance	Présentation du plan d'action devant son instance décisionnelle	Non	Non	→
gouvernance	Enjeu 1 - Schéma de gouvernance	Présentation du rapport d'activité annuel devant son instance décisionnelle	Non	Non	→
gouvernance	Enjeu 1 - Schéma de gouvernance	Pourcentage d'agents de direction ayant au-moins un objectif individuel annuel de développement durable	0	0	→
gouvernance	Enjeu 2 - Implication dans la vie locale	Réalisation de la cartographie des parties prenantes internes et externes	Non	Non	→
gouvernance	Enjeu 2 - Implication dans la vie locale	Réalisation d'actions sur les territoires avec les acteurs locaux	Oui	Oui	→
gouvernance	Enjeu 3 - Communication	Réalisation d'un plan de communication DD	Non	Non	→
gouvernance	Enjeu 3 - Communication	Réalisation d'un rapport d'activités DD	Non	Non	→
gouvernance	Enjeu 3 - Communication	Communication des actions de développement durable auprès des collaborateurs	Oui	Oui	→
gouvernance	Enjeu 3 - Communication	Médiatisation des actions de développement durable en externe	Oui	Non	↓
sociale interne	Enjeu 1 - Garantir la non discrimination dans l'accès à l'emploi	Mise en place d'une méthode favorisant la sécurisation des processus d'embauche	Oui	Non	↓
sociale interne	Enjeu 1 - Garantir la non discrimination dans l'accès à l'emploi	Taux d'emploi direct de travailleurs handicapés (AGEFIPH + FIPHFP)	13,67	13,16	↓ -0,51 Pts

Responsabilité	Enjeu	Indicateur	Résultat 2018	Résultat 2019	Evolution 2019/2018
sociale interne	Enjeu 1 - Garantir la non discrimination dans l'accès à l'emploi	Proportion de salariés âgés de moins de 26 ans parmi l'ensemble des embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) (%)	0	7,69	↑ +7.69 Pts
sociale interne	Enjeu 2 - Assurer l'égalité de traitement et renforcer le maintien dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle	Part des salariés de 45 ans et plus parmi les bénéficiaires d'au moins une action de formation dans l'année	67,88	61,25	↓ -6.63 Pts
sociale interne	Enjeu 2 - Assurer l'égalité de traitement et renforcer le maintien dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle	Part des salariés en situation de handicap parmi les bénéficiaires d'au moins une action de formation dans l'année	ND	ND	→
sociale interne	Enjeu 2 - Assurer l'égalité de traitement et renforcer le maintien dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle	Sensibilisation de l'ensemble de vos salariés à la diversité	Oui	Oui	→
sociale interne	Enjeu 2 - Assurer l'égalité de traitement et renforcer le maintien dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle	Proportion de femmes pour la catégorie Employés	78,78	77,34	↓ -1.44 Pts
sociale interne	Enjeu 2 - Assurer l'égalité de traitement et renforcer le maintien dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle	Proportion de femmes pour la catégorie Cadres	52,99	68,97	↑ +15.98 Pts
sociale interne	Enjeu 2 - Assurer l'égalité de traitement et renforcer le maintien dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle	Proportion de femmes pour la catégorie ADD (Agents de direction)	71,43	85,71	↑ +14.28 Pts
sociale interne	Enjeu 2 - Assurer l'égalité de traitement et renforcer le maintien dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle	Proportion de femmes pour la catégorie Managers	64,29	64,77	↑ +0.48 Pts
sociale interne	Enjeu 2 - Assurer l'égalité de traitement et renforcer le maintien dans l'emploi tout au long de la vie professionnelle	Proportion de femmes pour la catégorie Ingénieurs conseil	40	40	→
sociale interne	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la qualité de vie au travail	Formalisation d'un document de bonnes pratiques favorisant la conciliation vie professionnelle / vie personnelle	Oui	Non	↓
sociale interne	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la qualité de vie au travail	Mise en place d'un plan d'actions sur la qualité de vie au travail	Non	Non	→
sociale interne	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la qualité de vie au travail	Mise en place d'un accord sur la qualité de vie au travail	Non	Non	→



**Carsat Languedoc-Roussillon**

Conception - réalisation : service communication Carsat L-R

Illustration : Getty images ©

