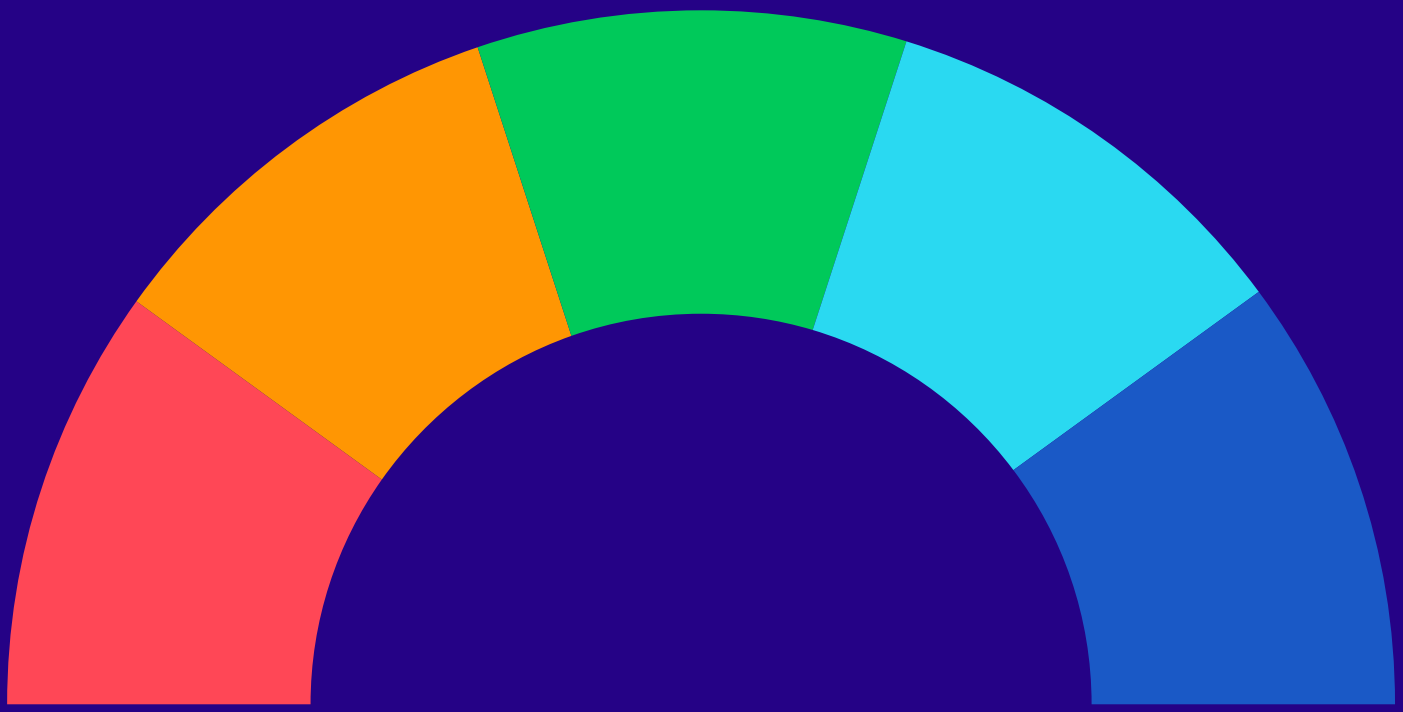


Ensemble pour un avenir durable

LE RÉFÉRENTIEL RSO DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

la sécurité sociale

Sommaire

P. 3
ÉDITORIAL

P. 6
PRÉAMBULE

P. 10
ENGAGEMENT N° 1
RENFORCER LA GOUVERNANCE RESPONSABLE

P. 16
ENGAGEMENT N° 2
PORTER NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE INTERNE

P. 24
ENGAGEMENT N° 3
RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

P. 34
ENGAGEMENT N° 4
AMPLIFIER NOTRE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

P. 42
ENGAGEMENT N° 5
DÉVELOPPER NOTRE IMPLICATION DANS LES TERRITOIRES

P. 48
GLOSSAIRE

P. 54
TABLEAU DES INDICATEURS

Ensemble pour un avenir durable

© YS Corporate

Depuis près de vingt ans, la Sécurité sociale s'engage avec ambition dans une démarche de responsabilité sociétale des organisations (RSO), affirmant ainsi ses valeurs fondamentales de progrès social, de solidarité et de responsabilité.

Aujourd'hui, nous allons plus loin avec cette nouvelle version du référentiel RSO.

Fruit d'un travail collaboratif coordonné par l'Ucanss, en concertation avec les Caisses nationales et enrichi par l'expertise métier d'organismes locaux, il constitue un cadre fédérateur qui permet aux organismes de piloter et de renforcer leurs actions.

Véritable levier de transformation, il repose sur cinq engagements majeurs : gouvernance responsable, responsabilité sociale interne, impact environnemental, achats responsables et implication territoriale. Pour mieux répondre aux défis actuels, il intègre également des thématiques essentielles comme la santé environnementale, la qualité de vie et les conditions de travail, la biodiversité, le numérique responsable et le dialogue social et environnemental.

Aligné avec les objectifs stratégiques des Cog, les évolutions réglementaires récentes et les ambitions nationales et internationales, ce référentiel accompagne pleinement la transition écologique et sociale de la Sécurité sociale, en cohérence avec la norme ISO 26000 et les objectifs de développement durable de l'ONU.

Je remercie tous les acteurs ayant contribué à ce projet ambitieux qui nous invite à agir « *Ensemble pour un avenir durable* ». Soyons fiers de cette mobilisation collective au sein d'une Institution qui agit et s'engage au quotidien !

Isabelle Bertin, directrice de l'Ucanss

LA RSO

au cœur de l'engagement de la Sécurité sociale

Astrid Mc Carthy

responsable mission RSE et handicap, CCMSA

« Fidèle à ses valeurs de responsabilité, solidarité et démocratie, la MSA s'inscrit dans ce cadre construit ensemble pour répondre aux enjeux de développement durable de la société de demain »

Ange Chevallier

directeur du département appui à la stratégie, aux maîtrises d'ouvrage et à la transition écologique, Cnaf

« En accentuant l'axe environnemental, cette nouvelle version du référentiel RSO interbranches intègre mieux ces enjeux de plus en plus prégnants, au cœur de la stratégie de la branche Famille pour les prochaines années »

Amandine Lacroze

directrice de mission transition écologique, Cnam

« Avec le référentiel RSO commun rénové, l'Assurance maladie réaffirme son engagement collectif aux côtés des branches et régimes de la Sécurité sociale. L'un des volets concrets de cette dynamique est la mise à disposition d'un outil rénové de Bilan carbone® pour accompagner tous les organismes dans leur transition écologique »

Virginie Charles-Bray

directrice avenir responsable
et carrières dirigeantes (ARCaD), Cnav

« L'Assurance retraite est fière de s'être mobilisée avec l'ensemble des branches pour ancrer la responsabilité sociale et environnementale dans les pratiques métiers et sur les territoires de façon opérationnelle et mesurable »

Aurélie Naud

directrice adjointe, direction du réseau et de la gestion
des moyens, Urssaf Caisse nationale

« En participant activement aux travaux du nouveau référentiel RSO de la Sécurité sociale, le réseau des Urssaf démontre son engagement continu en faveur d'une responsabilité sociétale exemplaire. Ce cadre renouvelé témoigne de la maturité des organismes de sécurité sociale déjà engagés en matière de RSO et de transition environnementale »

Ensemble pour un avenir durable

LE RÉFÉRENTIEL RSO DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

UNE DÉMARCHE CONTINUE FONDÉE SUR NOS VALEURS

Depuis 2007, la Sécurité sociale a déployé sa politique de développement durable, d'abord au travers de trois plans cadres successifs puis, à partir de 2019, sur la base d'un référentiel RSO (responsabilité sociétale des organisations). La RSO, comme mobilisation initiale en faveur du développement durable, est une démarche collective de l'ensemble des organismes de Sécurité sociale. Chaque branche ou régime, et au-delà chaque organisme, peut y inscrire sa propre démarche dans un cadre fédérateur unique.

En près de deux décennies de fonctionnement, ce cadre à la fois politique, stratégique et opérationnel, matérialise la vision à long terme de la Sécurité sociale en termes de RSO, et les bases de son déploiement à court et moyen terme (« feuille de route » commune des organismes). S'appuyant sur les fondamentaux du développement durable et de la RSO, cette démarche globale de gouvernance et de pilotage à la fois éthique, économique, social, environnemental et sociétal, est garante de la robustesse et de la crédibilité de la démarche institutionnelle nationale.

Le contexte portant sur les enjeux de la transition écologique ayant fortement évolué, un travail de mise à jour du référentiel a été mené à partir de juin 2024.

Il permet d'aligner les cinq engagements du référentiel RSO sur :

- les objectifs relatifs à la transition écologique positionnés au cœur des Cog 2023-2027 des Caisses nationales ;
- les évolutions réglementaires survenues depuis 2019 ;
- le périmètre défini par la circulaire SPE n° 6425/SG du 21 novembre 2023 relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'État.

Cette version 2025 du référentiel RSO est le fruit d'une démarche collaborative, coordonnée par l'Ucanss, en lien avec les Caisses nationales et des organismes locaux.

LES PRINCIPES DU RÉFÉRENTIEL RSO DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le référentiel RSO propose un cadre stratégique à l'implication de la Sécurité sociale dans les politiques de responsabilités sociales, économiques et environnementales et permet de valoriser la présence territoriale des organismes.

Il s'appuie sur deux références internationales :

- la norme ISO 26000 ;
- les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU.

Véritable outil pour accompagner les organismes dans le pilotage de leur politique RSO, le référentiel RSO couvre l'ensemble des organismes de Sécurité sociale de l'interbranche et de l'interrégime :

- les Caisses nationales et les organismes locaux du Régime général (Maladie, Famille, Retraite, Recouvrement, Autonomie), l'Ucanss, l'EN3S ;
- la CCMSA et les organismes locaux du régime agricole (Mutualité sociale agricole – MSA) ;
- les régimes spéciaux (Camieg).

Il appartient donc à chaque organisme de traiter les enjeux du référentiel en prenant en compte son propre contexte.

PILOTAGE ET MISE EN ŒUVRE DU RÉFÉRENTIEL RSO

GOUVERNANCE

Instances stratégiques

Le comité veille et prospective transition écologique (CVP TE), créé en juin 2023, assure le partage de pratiques et le pilotage stratégique des projets interbranches en matière de transition écologique. Il est composé des directeurs en charge de la transition écologique de l'ensemble des Caisses nationales du Régime général et de la CCMSA et du directeur délégué de l'Ucanss. Le CVP TE se réunit trimestriellement.

Instances opérationnelles

Le comité technique permanent (CTP) RSO

Composé des parties prenantes de la démarche RSO institutionnelle et animé par l'Ucanss, le CTP met en œuvre la ligne de conduite générale de la politique RSO.

MISE EN ŒUVRE DE LA DÉMARCHE RSO

Les Caisses nationales

- déclinent le référentiel RSO en fonction des spécificités de leurs branches et produisent un schéma directeur ;
- désignent un coordinateur/référent chargé de piloter la politique de RSO au sein de la branche ;
- font vivre leurs réseaux de chefs de projet locaux, partagent les bonnes pratiques de leur réseau ;
- recueillent et valident les données saisies dans l'outil de reporting *Perl's* et les font remonter annuellement aux services de l'Ucanss.

Les organismes de Sécurité sociale

- mettent en œuvre une démarche locale inscrite dans le référentiel RSO de la Sécurité sociale, adaptée à leur branche ou régime ;
- désignent un chef de projet/référent/responsable, rattaché à la Direction, chargé de piloter la politique de RSO au sein de l'organisme ;
- forment, sensibilisent et impliquent leurs salariés, leurs instances représentatives du personnel ;
- font remonter annuellement à leur Caisse nationale les données *Perl's*.

La direction et les services de l'Ucanss

L'Ucanss accompagne la transition écologique de la Sécurité sociale en mettant à la disposition des branches un ensemble de compétences en matière de gouvernance (pilotage des CTP, CVP TE), de sensibilisation et de formation (en coordination avec l'EN3S et l'Institut 4.10), d'animation à travers le réseau collaboratif des acteurs RSO (U RSO), de communication, de partages des bonnes pratiques (espace de bonnes pratiques RSO sur Ucanss.fr).

Le Cos *Rapsodie*

Le comité stratégique *Rapsodie* regroupe l'ensemble des représentants des branches et régimes adhérents afin de gérer les évolutions de l'outil *Perl's*.

LE RÉFÉRENTIEL RSO 2025

La structure du référentiel 2025 est la suivante :

- 5 engagements : gouvernance, responsabilité sociale interne, environnement, achats responsables, implication dans les territoires ;
- 17 enjeux ;
- 32 objectifs, parmi lesquels quelques nouveautés : santé environnementale, qualité de vie et conditions de travail, biodiversité, numérique responsable, dialogue social et environnemental…

Chacun des **cinq engagements** est décrit dans un texte d'introduction qui précise la portée du sujet, la finalité, les acteurs et les grandes orientations.

Chacun des **17 enjeux** fait l'objet d'une fiche de synthèse pédagogique qui comprend :

- une explication de l'enjeu et son champ d'application ;
- la référence à l'ISO 26000 et la contribution aux ODD ;
- les principales références réglementaires ;
- les parties prenantes concernées ;
- les objectifs et des propositions d'actions à titre d'exemple ;
- les indicateurs institutionnels (P1).

Cette version 2025 du référentiel RSO de la Sécurité sociale propose également :

- un lien vers l'espace de bonnes pratiques RSO permettant d'illustrer chaque fiche par des initiatives concrètes menées par des organismes ;
- une rubrique optionnelle proposant des liens pour approfondir le sujet ;
- un glossaire rassemblant les mots et expressions relatifs aux enjeux ;
- un tableau récapitulatif des indicateurs préconisés.

CADRE DU RÉFÉRENTIEL RSO
5 ENGAGEMENTS – 17 ENJEUX – 32 OBJECTIFS

1 RENFORCER LA GOUVERNANCE RESPONSABLE
3 ENJEUX - 5 OBJECTIFS

ENJEU N° 1 — Élaborer et mettre en œuvre une stratégie RSO en associant les parties prenantes
ENJEU N° 2 — Assurer un pilotage transverse de la stratégie RSO
ENJEU N° 3 — Mobiliser les salariés et valoriser nos actions et nos résultats

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

3 RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL
5 ENJEUX - 9 OBJECTIFS

ENJEU N° 1 — Maîtriser nos émissions de gaz à effet de serre et s'engager dans la démarche de décarbonation
ENJEU N° 2 — Poursuivre l'intégration des enjeux de RSO dans la gestion du patrimoine
ENJEU N° 3 — S'engager en faveur de la mobilité durable
ENJEU N° 4 — Promouvoir une gestion durable des ressources
ENJEU N° 5 — Déployer une démarche numérique responsable

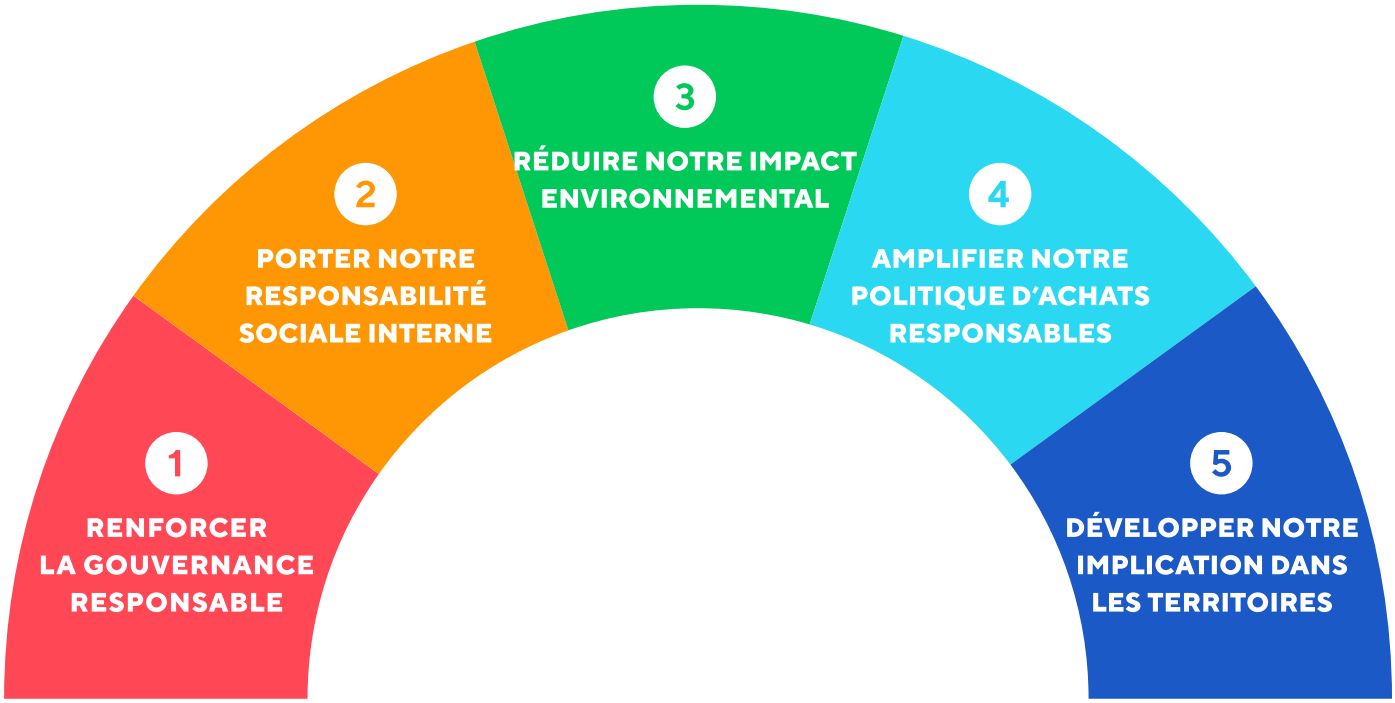
4 AMPLIFIER NOTRE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES
3 ENJEUX - 7 OBJECTIFS

ENJEU N° 1 — Accroître la dimension environnementale de l'achat
ENJEU N° 2 — Amplifier la dimension sociale de l'achat
ENJEU N° 3 — Systématiser des relations contractuelles responsables

5 DÉVELOPPER NOTRE IMPLICATION DANS LES TERRITOIRES
3 ENJEUX - 5 OBJECTIFS

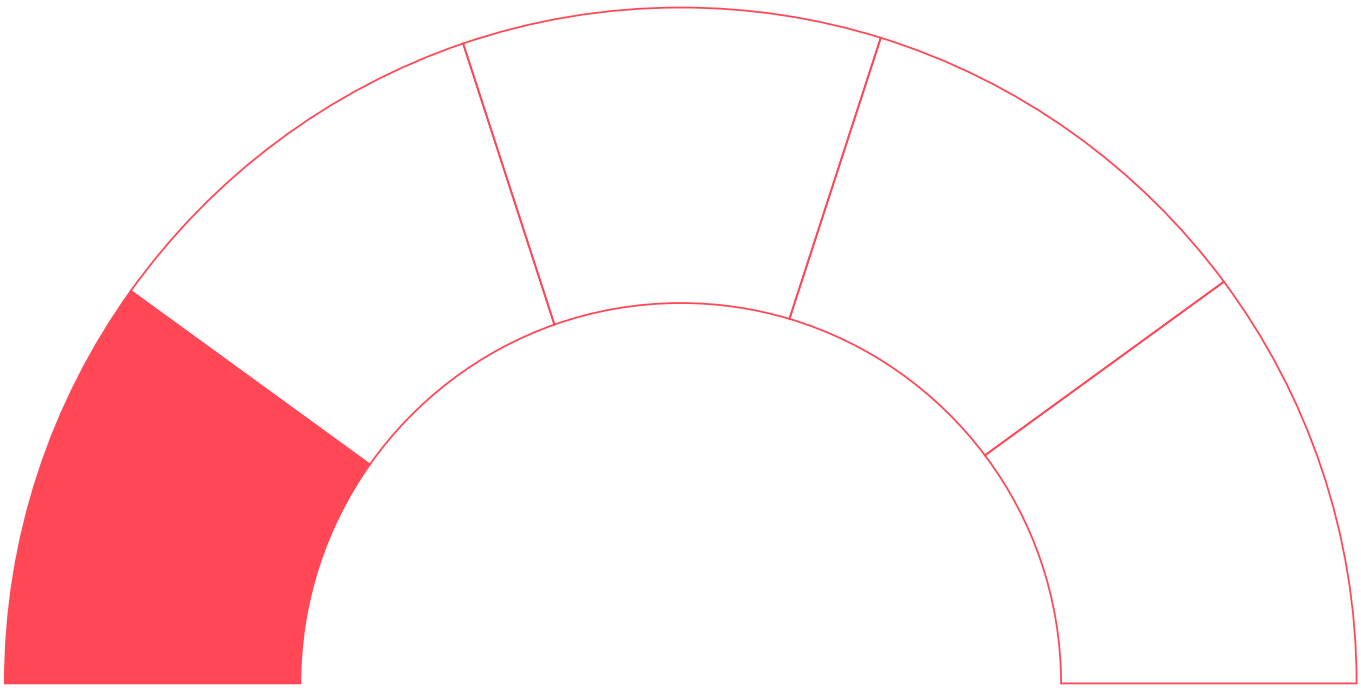
ENJEU N° 1 — Améliorer l'offre de service à destination des usagers
ENJEU N° 2 — Renforcer l'implication des organismes de Sécurité sociale sur leur territoire
ENJEU N° 3 — Développer des actions de solidarité et de cohésion

5 ENGAGEMENTS
17 ENJEUX
32 OBJECTIFS



ENGAGEMENT N° 1

RENFORCER LA GOUVERNANCE RESPONSABLE



INTRODUCTION

La gouvernance de l'organisation est le système par lequel une organisation prend des décisions et les applique en vue d'atteindre ses objectifs (cf. définition de la norme ISO 26000).

Les organismes de Sécurité sociale, en tant qu'opérateurs publics, sont au service d'une protection sociale durable et solidaire. Du fait de leurs missions, ils se doivent d'être exemplaires en s'inscrivant dans un cadre éthique et respectueux des valeurs de la Sécurité sociale.

La gouvernance responsable intègre les enjeux économiques, sociaux et environnementaux dans les décisions et les actions de l'organisation. Cela nécessite une vision stratégique globale et une compréhension des impacts potentiels de l'organisation sur la société et l'environnement.

La gouvernance responsable :

- repose sur les principes de participation, transparence, responsabilité et redevabilité et d'éthique ;
- favorise la participation et l'engagement des parties prenantes, c'est-à-dire des personnes/groupes ayant un intérêt dans les décisions ou activités de l'organisme. Elle prend en compte leurs attentes et leurs préoccupations et les intègre dans sa prise de décision ;
- cherche à développer la transparence : elle diffuse de l'information sur ses politiques, ses activités et les décisions dont elle est responsable ;
- est responsable et redevable de ses actes, elle les assume et en rend compte. Elle veille à réduire et à limiter les risques que ses politiques, ses actions, ses décisions, peuvent faire peser sur ses parties prenantes ;
- s'assure que les principes déontologiques tels que la confidentialité, la responsabilité, l'égalité de traitement, la bonne gestion des deniers publics, l'intégrité et le conflit d'intérêts fassent partie intégrante de la politique de l'organisme.

L'organisation responsable s'engage dans une démarche d'amélioration continue de son mode de gouvernance et plus précisément du pilotage de sa stratégie et de ses projets au regard des questions centrales de l'ISO 26000, des ODD et en cohérence avec la feuille de route de la France pour l'Agenda 2030.

P. 12
ENJEU N° 1 – ÉLABORER ET METTRE EN ŒUVRE UNE STRATÉGIE RSO EN ASSOCIANT LES PARTIES PRENANTES
P. 14
ENJEU N° 2 – ASSURER UN PILOTAGE TRANSVERSE DE LA STRATÉGIE RSO
P. 15
ENJEU N° 3 – MOBILISER LES SALARIÉS ET VALORISER NOS ACTIONS ET NOS RÉSULTATS

Enjeu n° 1 – Élaborer et mettre en œuvre une stratégie RSO en associant les parties prenantes

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il s'agit :

- De recenser et consulter les individus et les organisations qui peuvent :
  - être affectés (positivement ou négativement) par les décisions et activités ;
  - eux-mêmes impacter l'organisme ;
- D'intégrer la RSO dans l'ensemble des processus décisionnels.

L'identification des parties prenantes est une étape clé dans la construction d'une démarche RSO qui implique :

- de mobiliser les métiers pour identifier les parties prenantes (en lien avec la RSO) ;
- d'intégrer des enjeux RSO dans les Cog (Convention d'objectif et de gestion) déclinés en CPG (contrats pluriannuels de gestion), ainsi que dans les projets d'entreprise et l'ensemble des politiques de gestion interne (politique achats, immobilier, ressources humaines…) ;
- De faire du dialogue social un levier au service de la RSO.

Référence ISO 26000 : question centrale 6.2 « Gouvernance de l'organisation »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 16 :** « Paix, justice et institutions efficaces »
- **ODD 17 :** « Renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour le développement durable »

Références réglementaires :

→ *Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021* portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (loi climat et résilience)

→ **Articles** *L 2312.8* **et** *L 2312.17* **du Code du travail**

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Pouvoirs publics, tutelle → Direction générale, comités de direction → Collaborateurs → Comité social et économique → Organisations syndicales → Partenaires institutionnels et locaux (collectivités et associations) → Usagers
OBJECTIFS	**1) Intégrer la RSO dans la stratégie et les pratiques de l'organisme, notamment en déclinaison des enjeux RSO de la Cog** - Réaliser un plan d'action RSO et définir les indicateurs associés - Associer les parties prenantes dans la construction du plan d'action RSO - Attribuer un budget RSO, des moyens spécifiques - Intégrer la RSO dans l'évaluation et les compétences des collaborateurs - Réaliser des documents spécifiques : charte éthique, recueil de bonnes pratiques… **2) Associer et dialoguer avec nos parties prenantes pour prendre en compte leurs attentes** - Élaborer la cartographie des parties prenantes en associant les métiers - Réaliser une étude de satisfaction des usagers et partenaires principaux sur leur niveau de participation - Intégrer les enjeux environnementaux dans le calendrier social - Intégrer les impacts environnementaux dans les projets présentés au CSE
INDICATEURS P1	→ Taux d'agents de direction ayant au moins un objectif individuel annuel (part variable) identifié comme relevant de la RSO → Taux d'organismes ayant déployé un plan d'actions local RSO
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu
POUR ALLER PLUS LOIN	→ *Le Guide dialogue social et transition écologique de l'Ucanss* *La consultation de cette ressource est réservée aux personnes disposant d'un accès Directeurs, ADD, eGap, Accords locaux.*

Enjeu n° 2 – Assurer un pilotage transverse de la stratégie RSO

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il s'agit de définir et faire vivre un dispositif de pilotage permettant la mise en œuvre efficace et partagée de la RSO. Cela comprend notamment la mise en place d'un reporting intégrant le financier et l'extra-financier.

Référence ISO 26000 : question centrale 6.2 « Gouvernance de l'organisation »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 16 :** « Paix, justice et institutions efficaces »
- **ODD 17 :** « Renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour le développement durable »

Références réglementaires :

→ *Directive CSRD du 14 décembre 2022*

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Direction générale, comités de direction → Collaborateurs → Fonctions métiers et support
OBJECTIF	**1) Intégrer la RSO dans tous les processus** - Prendre en compte la RSO dans l'élaboration, les revues de processus et l'analyse d'efficacité des processus - Intégrer la RSO dans les démarches qualité et le(s) système(s) de management - Mettre en place un comité RSO composé d'un relais dans chaque direction de l'organisme concerné
INDICATEUR P1	→ Taux d'organismes ayant mis en place un comité RSO
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu
POUR ALLER PLUS LOIN	→ Label engagé RSE → Label Lucie → Plateforme RSE

Enjeu n° 3 – Mobiliser les salariés et valoriser nos actions et nos résultats

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il s'agit de valoriser nos résultats et bonnes pratiques en matière de RSO et de faire le lien entre nos missions/métiers/activités et la RSO.
Il s'agit de sensibiliser les collaborateurs aux grandes problématiques de la RSO.
Une gouvernance responsable est guidée par le principe de redevabilité et cherche à développer la transparence.

Référence ISO 26000 : question centrale 6.2 « Gouvernance de l'organisation »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 16 :** « Paix, justice et institutions efficaces »
- **ODD 17 :** « Renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour le développement durable »

Références réglementaires :

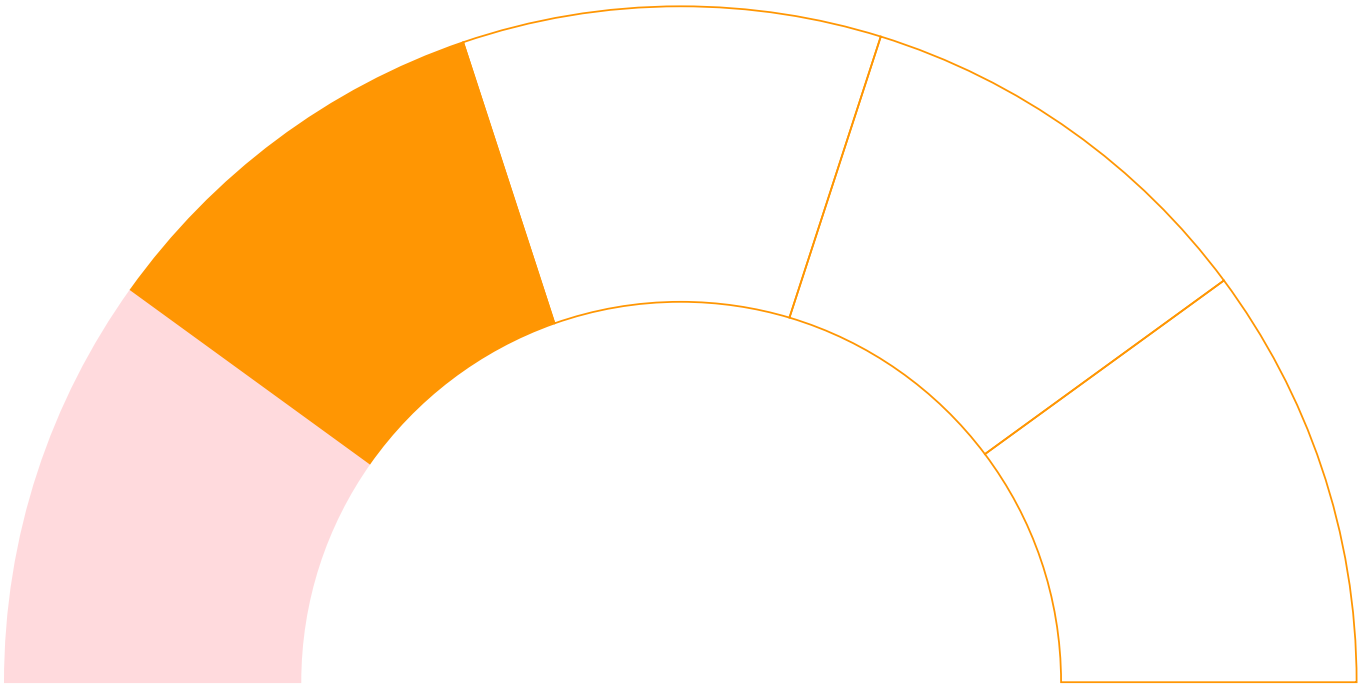
→ *Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021* portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (loi climat et résilience)

→ *Circulaire n° 6425-SG du 21 novembre 2023* - mesure 1 du plan de transformation écologique de l'État (services publics écoresponsables)

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Comité RSO, référents nationaux RSO → Services communication → Collaborateurs → Direction générale, comités de direction
OBJECTIFS	**1) Garantir une communication efficace sur la stratégie et les pratiques RSO de l'organisme** - Mentionner la RSO et les ODD dans les communications officielles : rapport RSO, réseaux d'échanges (U RSO) - Présenter un bilan RSO devant les commissions permanentes - Valoriser la RSO dans les politiques (métiers, supports) - Participer à des tables rondes institutionnelles ou privées **2) Permettre aux collaborateurs de devenir acteur des ambitions RSO** - Faire intervenir des experts RSO institutionnels ou du secteur privé auprès de nos collaborateurs - Organiser des journées « à thème » selon l'actualité (semaine du développement durable, semaine européenne de réduction des déchets…) - Créer une newsletter RSO et diffusion régulière d'informations - Inciter à la mobilisation citoyenne - Engager et impulser des actions de sensibilisation et de formation aux enjeux de la RSO pour l'ensemble des collaborateurs (agents de direction, cadres stratégiques, managers, nouveaux embauchés…) - Développer des démarches participatives (attribuer un budget participatif, appel à projets, processus d'idéation…)
INDICATEUR P1	→ Taux d'organismes ayant présenté le plan d'actions RSO et/ou le bilan RSO devant les instances décisionnelles (comité de direction, conseil d'administration, CSE)
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu
POUR ALLER PLUS LOIN	→ Les ODD à portée de main avec la boîte à outils ODD

ENGAGEMENT N° 2

PORTER NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE INTERNE



INTRODUCTION

Porter la responsabilité sociale interne est un enjeu fondamental pour notre Institution.

Compte tenu des évolutions organisationnelles auxquelles elle fait face (évolutions technologiques, intégration de certains régimes, développement de nouvelles organisations…), il s'avère primordial d'identifier des enjeux forts qui seront les fils conducteurs d'une politique sociale ambitieuse.

Intégrer au mieux les salariés, quelle que soit leur singularité, leur permettre d'évoluer dans un environnement serein et propice au développement de leur expression et de leur implication, valoriser leurs compétences, sont autant d'objectifs à atteindre.

Il conviendra de tenir compte d'une législation évolutive s'appliquant aux différents champs qui composent la responsabilité sociale interne, par exemple : la diversité, l'égalité des chances et l'inclusion, l'équité, le développement de l'employabilité et l'emploi des séniors, la santé et les conditions de travail, etc.

P. 18
ENJEU N° 1 – VEILLER À L'ÉQUITÉ DE TRAITEMENT ET FAVORISER L'INCLUSION
P. 20
ENJEU N° 2 – GARANTIR LA SANTÉ, LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET PROMOUVOIR LA QVCT
P.22
ENJEU N° 3 – VEILLER À L'EMPLOYABILITÉ TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Enjeu n° 1 – Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La politique de ressources humaines de la Sécurité sociale s'inscrit pleinement dans une démarche de lutte contre les discriminations tout au long de la vie professionnelle.

Dans cette perspective, l'accès à l'emploi au sein de l'Institution s'articule autour de la sécurisation des processus de recrutement, de l'intégration de tous et du maintien dans l'emploi.

Référence ISO 26000 :

→ Question centrale 6.3 « Droits de l'Homme » : domaine d'action 8 « Principes fondamentaux et droits au travail »

→ Question centrale 6.4 « Relations et conditions de travail » : domaine d'action 1 « Emploi et relations employeur/employé »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 4 :** « Assurer l'accès de chacun à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de sa vie »
- **ODD 5 :** « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles »
- **ODD 8 :** « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous »
- **ODD 10 :** « Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre »

Références réglementaires et conventionnelles :

Réglementaires :

→ *Loi n° 2005-102 du 11 février 2005* pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

→ *Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008* portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

→ *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018* pour la liberté de choisir son avenir professionnel

→ *Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019* relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi Pacte)

→ *Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021* visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (loi Rixain)

→ *Décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011* relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

→ *Norme ISO 53800 du 15 mai 2024* « lignes directrices relatives à la promotion et à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'empouvoirement des femmes »

Conventionnelles :

→ **Protocole d'accord du 13 juillet 2021** relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants

→ **Protocole d'accord du 22 février 2022** relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

→ **Protocole d'accord du 22 février 2022** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

→ **Protocole d'accord du 22 février 2022** relatif à l'aménagement des fins de carrière

→ Convention signée entre le Régime général de Sécurité sociale, l'Agefiph et le FIPHFP le 21 mai 2024, en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Les protocoles d'accords cités ci-dessus sont applicables au Régime général de Sécurité sociale. Le référentiel RSO couvre également les régimes associés (Mutualité sociale agricole, etc.) qui disposent sur ces sujets de leurs propres protocoles d'accords.

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Salariés, managers, nouveaux embauchés → CSE/CSSCT → DRH des organismes, direction des organismes → Référents handicap, référents santé et sécurité au travail, référents agissements sexistes et harcèlement sexuel → Agefiph et FIPHFP, Haute autorité de santé, MDPH, France Travail…
OBJECTIFS	**1) Lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche et assurer l'équité de traitement tout au long de la vie professionnelle** - Création d'une cellule pluridisciplinaire dédiée à la diversité (DRH, responsable formation, CSE/CSSCT, service santé au travail, département QVCT, direction de la communication…) - Présentation d'un bilan annuel aux instances représentatives comprenant les mesures prises en matière de recrutement et de gestion de la diversité - Démarche d'obtention du label Diversité (Afnor) ou signature de la Charte de la diversité (Les entreprises pour la cité) - Convention avec des associations pour intégrer des jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) - Démarche d'obtention du label Égalité professionnelle (Afnor) **2) Intégrer et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap** - Diffusion d'outils de communication pour faire connaitre et promouvoir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) (campagne de communication ciblée, information intégrée dans la démarche « d'onboarding » des organismes, etc.) - Mise en place d'une cellule de maintien dans l'emploi - Systématiser les bilans d'intégration pour les nouveaux embauchés en situation de handicap - Recrutement : participation à des salons dédiés, tels que le salon Hello handicap de la Sécurité sociale - Avoir recours aux marchés réservés liés au handicap (ex : marché institutionnel pour l'intérim Humando) - Favoriser la conciliation maladies chroniques/cancer avec l'activité professionnelle (par exemple, en signant la charte locale Cancer@Work, dans le cadre du partenariat institutionnel). - Réaliser des campagnes de sensibilisation en s'appuyant sur les outils nationaux existants (exemple : la santé auditive) → **INFORMER, COMMUNIQUER, SENSIBILISER :** Des actions de communication et évènements peuvent être réalisés dans le cadre des temps forts annuels : semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), journée internationale des droits des femmes, semaine de l'entreprise responsable et inclusive (SERI), etc.
INDICATEURS P1	→ Taux de contrats d'alternance (apprentissage, professionnalisation) se poursuivant par la signature d'un CDD ou d'un CDI → Taux d'emploi des salariés en situation de handicap
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu

Enjeu n° 2 – Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVCT

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La démarche de QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) vise à préserver la santé et la sécurité des salariés, en s'appuyant sur l'engagement des acteurs de l'organisme (la médecine du travail, les équipes impliquées dans la QVCT, les managers de proximité…).

La QVCT se construit et se déploie à tous les niveaux de l'organisation et ambitionne simultanément d'améliorer la santé des collaborateurs et de contribuer à la performance de l'organisme.

Référence ISO 26000 : question centrale 6.4 « Relations et conditions de travail » : domaine d'action 4 « Santé et sécurité au travail »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 3 :** « Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge »
- **ODD 5 :** « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles »
- **ODD 8 :** « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous »

Références réglementaires et conventionnelles :

Réglementaires :

→ *Loi n° 2015-994 du 17 août 2015* relative au dialogue social et à l'emploi

→ *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018* pour la liberté de choisir son avenir professionnel

→ *Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021* pour renforcer la prévention en santé au travail

Conventionnelles :

→ **Protocole d'accord Ucanss du 16 novembre 2012** relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail

→ **Avenant du 14 octobre 2019** portant adaptation des dispositions du protocole d'accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail aux évolutions législatives intervenues dans le domaine

→ **Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020** relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail. Cet accord complète l'Ani du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail

→ **Protocole d'accord du 11 juillet 2022** relatif au travail à distance

→ Convention Agefiph/FIPHFP (axe 4 « Prévention de la désinsertion professionnelle »)

→ Norme ISO 45001 : santé et sécurité au travail

→ « Plan santé au travail (PST4) 2021-2025 » ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

→ *Accord sur le compte épargne-temps* (CET) du 8 mars 2016 (utilisation fractionnée du CET à 3 ans de la retraite, pour accompagner la parentalité, etc. entre autres dispositifs possibles)

Les protocoles d'accords cités ci-dessus sont applicables au Régime général de Sécurité sociale. Le référentiel RSO couvre également les régimes associés (Mutualité sociale agricole, etc.) qui disposent sur ces sujets de leurs propres protocoles d'accords.

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Salariés, managers → Direction générale → Référents SSCT, équipes impliquées dans la QVCT, référents harcèlement, référents RSO → CSE/CSSCT → DRH → Anact, INRS, cellule d'écoute et de soutien psychologique, service de santé au travail
OBJECTIFS	**1) Développer les démarches de prévention liées à la santé et à la sécurité au travail** - Au-delà de la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), élaborer un accord ou un plan d'actions santé, sécurité et conditions de travail et/ou QVCT local - Informer et sensibiliser les salariés aux actions de prévention des risques professionnels et de bientraitance - Identifier et professionnaliser les acteurs en lien avec la santé au travail - Permettre à tous les salariés d'accéder à une cellule d'écoute et de soutien psychologique pour lutter contre les risques psychosociaux (RPS) - Sensibiliser et former à la lutte contre toutes les formes de harcèlement en s'appuyant sur les outils nationaux existants - Faciliter le signalement et l'accompagnement des victimes afin de lutter contre les risques d'agressions physiques, sexuelles, ou d'incivilités en s'appuyant sur les outils nationaux existants - Créer et mettre en œuvre un outil de détection de l'isolement professionnel et/ou des signaux faibles - Promouvoir une responsabilité partagée en matière de santé physique et mentale en incitant chacun à contribuer activement à la QVCT et à détecter les signaux faibles **2) Innover au service de la QVCT, en accompagnant notamment les nouvelles modalités de travail** - Sensibiliser sur les nouveaux risques professionnels liés à l'hybridation du travail (droit à la déconnexion, infobésité, isolement professionnel, conciliation vie professionnelle/vie personnelle) - Veiller à la préservation des conditions de travail liées aux enjeux climatiques (privilégier les mobilités douces, mesurer la qualité de l'air des bâtiments, relayer les messages sur la santé environnementale (ex : perturbateurs endocriniens, éco-anxiété…) - Adapter l'organisation du travail aux contraintes climatiques (actualisation du plan de continuité d'activité/PCA, aménagement des horaires…) - Sensibiliser et impliquer l'ensemble de la ligne managériale à la QVCT - Inclure la dimension QVCT dans l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA) **3) Renforcer le dialogue social et faciliter l'expression des salariés** - Restituer aux salariés les résultats des enquêtes de climat social (baromètre social institutionnel…) - Co-construire un plan d'actions avec les représentants du personnel - Associer les salariés et les représentants du personnel aux groupes de travail en lien avec la transformation des organisations.
INDICATEURS P1	→ Taux d'absentéisme de courte durée → Taux d'organismes ayant mis en place un accord ou un plan d'actions santé, sécurité et conditions de travail (SQVCT)
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu
POUR ALLER PLUS LOIN	→ Guide pratique Anact « 10 questions sur la mise en œuvre de la QVCT »

Enjeu n° 3 – Veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Accompagner les collaborateurs à l'appropriation des nouveaux enjeux sociétaux, notamment les évolutions organisationnelles et numériques. La formation et la sensibilisation sont des facteurs clés de réussite afin de permettre une adéquation entre les compétences individuelles et celles requises dans le monde du travail.

Référence ISO 26000 : question centrale 6.4 « Relations et conditions de travail » : domaine d'action 5 « Développement du capital humain »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 4 :** « Assurer l'accès de chacun à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de sa vie »

Références réglementaires et conventionnelles :

Réglementaires :

→ *Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004* relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

→ *Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005* de programmation pour la cohésion sociale

→ *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018* pour la liberté de choisir son avenir professionnel

→ *Code du travail - article L6321-1* relatif à l'adaptation des salariés à leur poste de travail et au maintien de leur capacité à occuper un emploi

Conventionnelles :

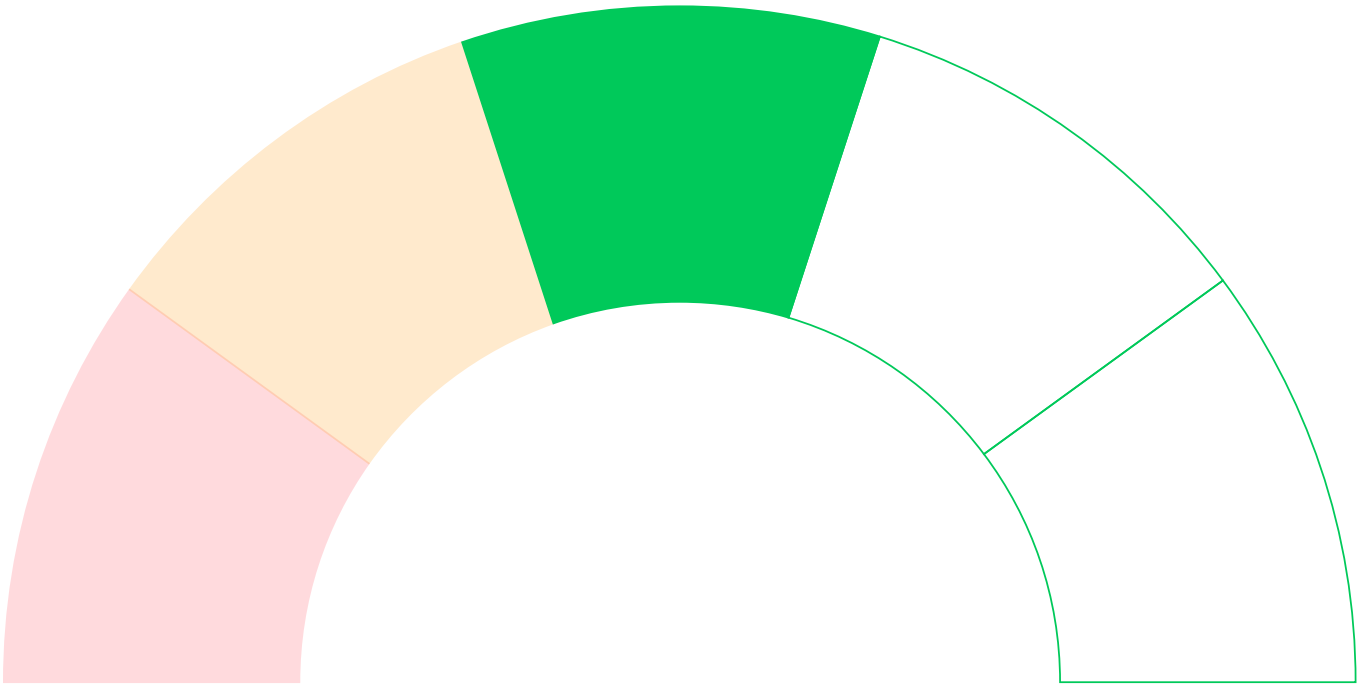
→ **Accord du 19 décembre 2019** relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du Régime général de Sécurité sociale

Les protocoles d'accords cités ci-dessus sont applicables au Régime général de Sécurité sociale. Le référentiel RSO couvre également les régimes associés (Mutualité sociale agricole, etc.) qui disposent sur ces sujets de leurs propres protocoles d'accords.

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Salariés → CSE / CSSCT → Managers → DRH → Institut 4.10 ou autres organismes de formation, formateurs internes...
OBJECTIF	**1) Accompagner les salariés dans le développement de leurs compétences** - Informer les collaborateurs sur les possibilités de mobilité professionnelle - Engager des actions de formation à la RSO au sein des compétences et des processus métiers (achats, RH, informatique...) - Former les managers au développement des compétences de leurs équipes - Évaluer ses compétences rédactionnelles (projet Voltaire...) - Évaluer ses compétences numériques (projet Pix...) - Former les collaborateurs aux nouveaux outils numériques (réseaux sociaux professionnels, plateformes collaboratives, Intelligence artificielle générative...) - Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de l'accessibilité numérique
INDICATEUR P1	→ Taux de salariés sensibilisés et/ou formés à la RSO
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu

ENGAGEMENT N° 3

RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL



INTRODUCTION

La transition écologique s'articule autour de cinq enjeux environnementaux : le climat, la biodiversité, l'adaptation, les ressources et la santé. À l'instar de l'ensemble des services publics, le réseau de la Sécurité sociale prend part à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et aux actions qui permettent de limiter les effets du changement climatique, l'adaptation à ses conséquences inévitables, la restauration de la biodiversité, la réduction de l'exploitation des ressources naturelles à un rythme soutenable et la réduction de toutes les pollutions qui impactent la santé. Les organismes accompagnent et facilitent le passage à l'action de leurs collaborateurs.

Au regard de la taille de son patrimoine immobilier (3 999 385 m² pour 2 491 bâtiments en 2023), de l'importance des déplacements professionnels de ses collaborateurs (environ 300 millions de kilomètres parcourus chaque année) et de la transition numérique, la Sécurité sociale souhaite poursuivre son engagement en faveur de la réduction de l'empreinte environnementale de ses activités. Cela se traduit par la promotion des enjeux de la transition écologique dans les politiques immobilières, de mobilité et numériques de chaque branche.

Cet engagement, renforcé par les valeurs et les missions de l'Institution, s'inscrit pleinement dans les objectifs nationaux et les orientations des pouvoirs publics notamment dans le cadre de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte du 17 août 2015 et la loi Élan du 23 novembre 2018.

Par ailleurs, la circulaire 6425-SG du 21 novembre 2023 relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'État, fixe le nouveau cadrage national.

La maîtrise de notre empreinte environnementale tend à concilier le fonctionnement efficient de l'Institution, l'amélioration de nos services auprès de l'ensemble de nos publics ainsi que les impératifs économiques.

P. 26
ENJEU N° 1 – MAÎTRISER NOS ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE ET S'ENGAGER DANS LA DÉMARCHE DE DÉCARBONATION
P. 27
ENJEU N° 2 – POURSUIVRE L'INTÉGRATION DES ENJEUX DE RSO DANS LA GESTION DU PATRIMOINE
P. 28
ENJEU N° 3 – S'ENGAGER EN FAVEUR DE LA MOBILITÉ DURABLE
P. 30
ENJEU N° 4 – PROMOUVOIR UNE GESTION DURABLE DES RESSOURCES
P. 32
ENJEU N° 5 – DÉPLOYER UNE DÉMARCHE NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Enjeu n° 1 – Maîtriser nos émissions de gaz a effet de serre et s'engager dans la démarche de décarbonation

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La Sécurité sociale s'engage à maîtriser ses émissions de gaz à effet de serre (GES). Il s'agit de réduire les émissions produites par les bâtiments et par l'ensemble des activités.

Référence ISO 26000 : question centrale 6.5 « L'environnement » : domaine d'action 3 « Atténuation des changements climatiques et adaptation »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 13 :** « Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions »

Références réglementaires :

→ *Loi n° 2015-992 du 17 août 2015* relative à la transition énergétique pour la croissance verte (loi TECV)

→ *Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021* portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (loi climat et résilience)

→ *Décret n° 2016-849 du 28 juin 2016* relatif au plan climat-air-énergie territorial (PCAET)

→ *Circulaire n° 6425-SG du 21 novembre 2023* relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'État (services publics écoresponsables – mesure 2)

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Collaborateurs → Tutelle → Organismes d'État (Ademe…) → Fournisseurs, associations → Collectivités
OBJECTIF	**1) Mesurer et réduire nos émissions de GES** - Réaliser un bilan d'émissions GES sur l'ensemble des scopes avec plan d'actions - Évaluer les actions des années précédentes - Mettre en place des actions correctives
INDICATEUR P1	→ Émissions de GES en Teq CO2 (tonnes équivalent CO2)
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu
POUR ALLER PLUS LOIN	→ L'Association pour la transition bas carbone (ABC) → Bilan GES de l'Ademe

Commentaire : la maîtrise de nos émissions de gaz à effet de serre constitue un enjeu « chapeau ». Le cumul des bonnes pratiques des autres enjeux environnementaux permet la réalisation de la cible « maîtriser nos émissions de GES ». C'est un enjeu global qui est également lié aux enjeux économiques, notamment au regard des caractéristiques des produits ou services achetés (labels informatiques, clauses environnementales, circuits courts, produits d'entretien « verts ») ainsi que des politiques d'achats et de consommation du papier et des impressions.

Enjeu n° 2 – Poursuivre l'intégration des enjeux de RSO dans la gestion du patrimoine

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Cet enjeu vise la diminution de l'empreinte carbone de nos locaux tout au long des étapes du cycle de vie :

- choix d'implantation et de construction ;
- équipements ;
- aménagements ;
- exploitation ;
- maintenance ;
- fin de vie du bâtiment.

Il est à noter que cet enjeu contribue également à la bonne gestion économique des bâtiments.

Référence ISO 26000 : question centrale 6.5 « L'environnement » : domaine d'action 2 « Utilisation durable des ressources »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 13 :** « Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions »

Références réglementaires :

→ *Loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018* portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique (loi Élan)

→ *Décret n° 2019-771 du 23 juillet 2019* relatif aux obligations d'actions de réduction de la consommation d'énergie finale dans des bâtiments à usage tertiaire (décret tertiaire)

→ *Réglementation environnementale RE2020*

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Collaborateurs → Tutelle → Organismes d'État (Ademe…) → Fournisseurs, associations → Collectivités
OBJECTIFS	**1) Mesurer et réduire les consommations énergétiques des bâtiments** -Améliorer la rénovation, la construction, mieux acheter, mieux louer - Mieux entretenir et exploiter les bâtiments - Privilégier des modes de chauffages et de climatisation plus vertueux - Communiquer, former les agents sur les bonnes pratiques d'utilisation du bâtiment **2) Promouvoir les enjeux de transition écologique dans la politique immobilière de chaque branche** - Optimiser les mètres carrés par résident - Favoriser le flex office, possibilité du télétravail, densification des surfaces - Faire la promotion des écogestes/sensibilisation des acteurs aux enjeux de l'immobilier
INDICATEUR P1	→ Consommation d'énergie corrigée (kWh, DJU)
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu
POUR ALLER PLUS LOIN	→ Guide RE2020

Enjeu n° 3 – S'engager en faveur de la mobilité durable

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Réduire notre empreinte carbone en se déplaçant autrement. La mobilité durable est une mobilité qui permet d'apporter une réponse satisfaisante aux besoins des déplacements en tenant compte des exigences du développement durable et de santé publique.

L'utilisation des mobilités durables concerne les déplacements domicile-travail, professionnels et ceux des usagers.

Référence ISO 26000 : question centrale 6.5 « L'environnement » : domaine d'action 2 « Utilisation durable des ressources »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 13 :** « Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions »

Références réglementaires et conventionnelles :

Réglementaires :

→ *Loi n° 2015-992 du 17 août 2015* relative à la transition énergétique pour la croissance verte (loi TECV)

→ *Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019* d'orientation des mobilités (loi Lom)

→ *Décret n° 2020-541 du 9 mai 2020* relatif au « forfait mobilités durables »

→ *Circulaire n° 5928/SG du 20 avril 2017* relative à la gestion du parc automobile de l'État (à destination des établissements publics)

→ *Circulaire n° 6225-SG du 13 novembre 2020* relative à la nouvelle gestion des mobilités pour l'État

→ *Circulaire n° 6425-SG du 21 novembre 2023* relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'État (services publics écoresponsables – mesures 3 à 6)

Conventionnelles :

→ **Protocole d'accord de l'Ucanss du 28 novembre 2017** relatif au travail à distance

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Collaborateurs → Usagers → Tutelle → Organismes d'État (Ademe...) → Fournisseurs, associations → Collectivités
OBJECTIFS	**1) Verdir la flotte automobile** - Mettre à jour le plan de mobilité de son entreprise avec des actions réalisables, les évaluer et mettre en place des actions correctives (organisation du travail, outils dématérialisés...) **2) Repenser les déplacements en déployant des solutions alternatives** - Réalisation d'actions de sensibilisation : challenge, conciergerie de réparation, convention avec l'autorité organisatrice de la mobilité (AOM) - Favoriser le report modal pour les déplacements et la réduction de l'aérien
INDICATEUR P1	→ Respecter un seuil minimal de 50 % de véhicules électriques (segments A et B) lors du renouvellement annuel (acquisition ou location de longue durée)
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu

Enjeu n° 4 – Promouvoir une gestion durable des ressources

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Promouvoir la gestion durable des ressources consiste à encourager et mettre en œuvre des pratiques qui assurent l'utilisation responsable et efficace des ressources naturelles. Certaines ressources sont renouvelables, d'autres s'épuisent inexorablement. Ainsi, nous devons être vigilants sur nos pratiques et préserver durablement nos ressources.

Cela inclut notamment la réduction de nos consommations de ressources, la lutte contre le gaspillage, la préservation de la biodiversité et encore la promotion d'une alimentation durable.

Références ISO 26000 : question centrale 6.5 « L'environnement » : domaine d'action 2 « Utilisation durable des ressources » / domaine d'action 4 « Protection de l'environnement, biodiversité et réhabilitation des habitats naturels »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 6 :** « Eau propre et assainissement »
- **ODD 12 :** « Établir des modes de consommation et de productions durables »
- **ODD 15 :** « Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres »

Références réglementaires :

→ *Loi n° 2020-105 du 10 février 2020* relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire (loi Agec)

→ *Décret n° 2016-1170 du 30 août 2016* relatif aux modalités de mise en œuvre de la limitation des gobelets, verres et assiettes jetables en matière plastique

→ *Décret n° 2016-288 du 10 mars 2016* portant diverses dispositions d'adaptation et de simplification dans le domaine de la prévention et de la gestion des déchets

→ *Décret n° 2021-950 du 16 juillet 2021* relatif au tri des déchets de papier, de métal, de plastique, de verre, de textiles, de bois, de fraction minérale et de plâtre

→ *Circulaire n° 6425-SG du 21 novembre 2023* relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'État (services publics écoresponsables – mesure 10)

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Collaborateurs → Tutelle → Organismes d'État (ADEME...) → Fournisseurs, associations → Collectivités
OBJECTIFS	**1) Renforcer le suivi et la réduction de nos consommations** - Sensibiliser les collaborateurs - Trier les déchets notamment les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) - Optimiser la gestion de l'eau (arrosage automatique, systèmes de récupération des eaux de pluies...) - Donner une seconde vie aux matériels tels que le mobilier, les équipements de traitement du courrier ou de restauration (don, recyclage, réemploi, réutilisation) - Réduire la consommation de papier **2) Favoriser des actions en faveur de la biodiversité** - Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la biodiversité - Signer des partenariats avec des acteurs œuvrant pour la biodiversité - Avoir une politique durable des espaces verts (désimperméabiliser les sols, etc.) - Signature d'une charte ou obtention d'un label pour acter la démarche **3) Promouvoir une alimentation saine et durable** - Privilégier une alimentation issue de l'agriculture biologique, locale ou végétarienne ou de saison lors des évènements
INDICATEURS P1	→ Consommation d'eau → Consommation de papier
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu
POUR ALLER PLUS LOIN	→ La feuille de route économie circulaire (Frec) → Plateforme « Biodiversite.gouv »

Enjeu n° 5 – Déployer une démarche numérique responsable

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Dans un contexte de transformation numérique des entreprises et de croissance des usages, l'impact environnemental du numérique fait l'objet d'une prise de conscience sociétale forte. En 2022, le numérique représentait 4,4 % de l'empreinte carbone annuelle de la France et 11 % de sa consommation électrique annuelle. Sans action, l'empreinte carbone du numérique pourrait tripler entre 2020 et 2050. Fort de ce constat et afin de faire converger la transition numérique et la transition écologique, le gouvernement a déployé plusieurs actions et dispositifs règlementaires. Compte tenu des objectifs de l'État en la matière, le nouveau schéma stratégique des systèmes d'information (SSSI) de la Sécurité sociale dispose d'un volet « numérique responsable » qui sera principalement traité sous une dimension environnementale. Ce nouvel enjeu vise la diminution de l'impact environnemental du numérique à travers différents leviers d'actions.

Référence ISO 26000 : question centrale 6.5 « L'environnement » : domaine d'action 2 « Utilisation durable des ressources »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 13** : « Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions »

Références réglementaires :

→ *Loi n° 2020-105 du 10 février 2020* relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire (loi Agec)

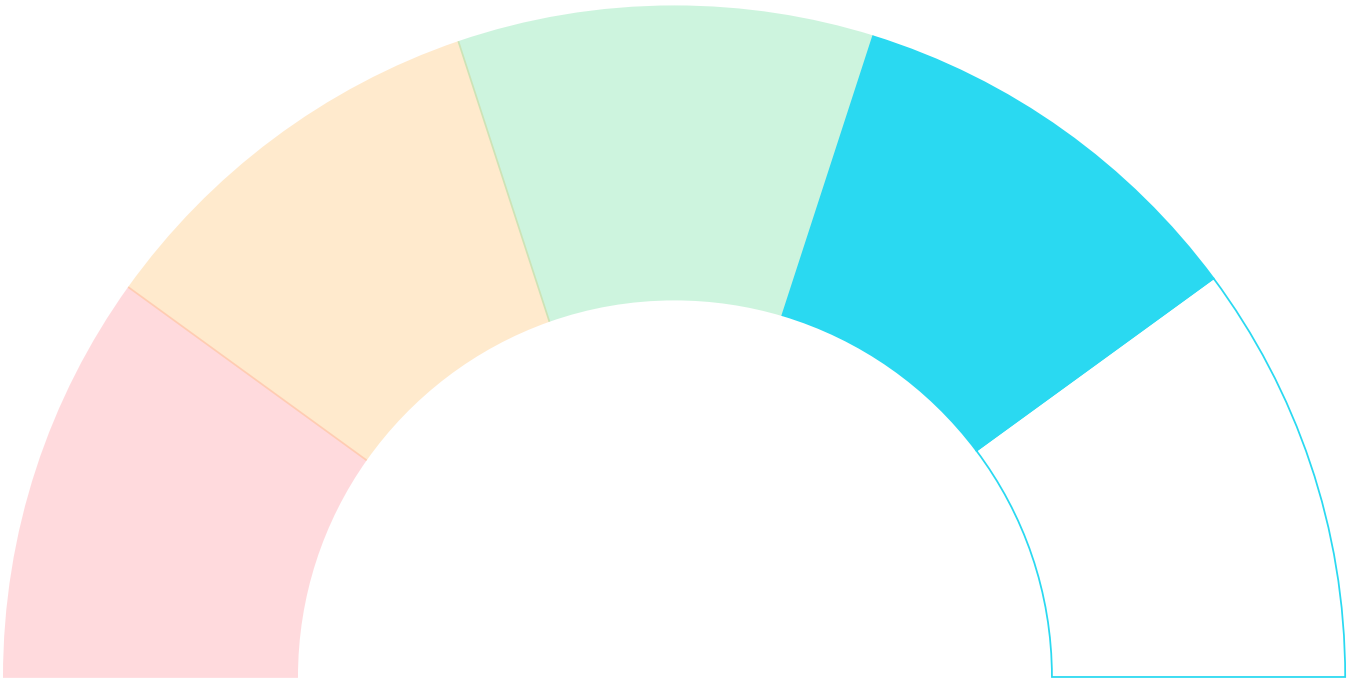
→ *Loi n° 2021-1485 du 15 novembre 2021* visant à réduire l'empreinte environnementale du numérique en France (loi REEN)

→ *Circulaire n° 6425-SG du 21 novembre 2023* relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'État (services publics écoresponsables – mesure 8)

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Direction générale, comités permanents → Collaborateurs, cadres et managers → Fonctions métiers et support
OBJECTIF	**1) Réduire l'impact environnemental du numérique** - Nomination d'une personne à la mise en place et à la coordination des actions pour un numérique plus responsable au sein de l'organisation - Sensibilisation et formation de l'ensemble des salariés aux impacts environnementaux du numérique, notamment les collaborateurs des DSI - Prolongation de la durée de vie des équipements afin de réduire l'empreinte carbone liée à leur fabrication - Mesure de l'empreinte environnementale des équipements et services numériques - Signature d'une charte ou obtention d'un label pour acter la démarche - Application des écogestes en lien avec le déploiement de l'utilisation de l'IA
INDICATEUR P1	→ Taux d'organismes ayant mis en place des actions en faveur du numérique responsable
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu
POUR ALLER PLUS LOIN	→ Guide de bonnes pratiques numérique responsable → Ressources de la mission interministérielle numérique écoresponsable

ENGAGEMENT N° 4

AMPLIFIER NOTRE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES



INTRODUCTION

En France, la commande publique représente près de 180 milliards d'euros, soit environ 10 % du PIB. Elle constitue donc un levier économique majeur pour accélérer les transitions écologiques et sociales.

L'intégration d'objectifs sociaux et environnementaux dans la commande publique s'inscrit dans l'Agenda 2030 de l'ONU, en l'occurence la cible 12.7 « Promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales ».

Dès 2007, la Sécurité sociale, dont les achats représentent plus de deux milliards d'euros, s'est engagée dans cette démarche de déploiement d'une commande publique durable, à l'instar de l'ensemble des services publics. Elle s'est, sans cesse, enrichie des évolutions législatives et réglementaires ainsi que des retours d'expérience et des bonnes pratiques des acheteurs des organismes de Sécurité sociale.

L'exigence croissante de la société civile pour la prise en compte de considérations sociales, environnementales et éthiques dans les politiques publiques, se traduit aujourd'hui dans le corpus juridique (communautaire et national) de l'achat public et l'impératif de réalisation d'achats responsables porté par les pouvoirs publics.

Il s'agit actuellement d'aller au-delà de la démarche initiée en faisant un bond en avant dans la mise en œuvre d'une politique d'achats responsables avec des objectifs ambitieux :

- 100 % des marchés publics intégrant un critère environnemental ainsi que des considérations environnementales et sociales à horizon 2026 ;
- déploiement systématique de relations contractuelles éthiques, basées notamment sur l'achat auprès de TPE/PME au sein des territoires, une chaine d'approvisionnement durable, la non-discrimination des parties prenantes (prestataires, salariés, etc.) et une charte des achats responsables.

Dans un contexte marqué par une crise des démocraties avec une montée en puissance des revendications sociétales pour des achats plus équitables et locaux, l'enjeu est majeur. Vecteur de cohésion sociale par ses missions et ses valeurs, le défi pour la Sécurité Sociale est aussi de créer du liant par ses achats en apportant une réponse aux demandes exprimées sur les aspects sociaux, environnementaux et éthiques. À l'aune de ces objectifs, cet engagement propose aux organismes de Sécurité sociale de donner une impulsion majeure au mouvement engagé, en intégrant dans leur stratégie et leur processus achat, trois enjeux.

P. 36
ENJEU N° 1 – ACCROÎTRE LA DIMENSION ENVIRONNEMENTALE DE L'ACHAT
P. 38
ENJEU N° 2 – AMPLIFIER LA DIMENSION SOCIALE DE L'ACHAT
P. 40
ENJEU N°3 – SYSTÉMATISER DES RELATIONS CONTRACTUELLES RESPONSABLES

Enjeu n° 1 – Accroître la dimension environnementale de l'achat

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La Sécurité Sociale a pour ambition de contribuer, par ses achats, à la transition écologique de l'économie.

Cette ambition se traduit, pour chaque organisme, par la prise en compte, de considérations environnementales dans ses achats et dans l'attribution de ses marchés.

Références ISO :

→ 26000 : Question centrale 6.6 « Loyauté des pratiques » : domaine d'action 4 « Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur »

→ 20400 : Achats responsables

→ XP X30-901 : Système de management de projet d'économie circulaire - Exigences et lignes directrices

Contribution aux objectifs de développement durable

- **ODD 11 :** « Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables »
- **ODD 12 :** « Établir des modes de consommation et de productions durables »
- **ODD 13 :** « Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions »

Références réglementaires :

→ *Loi REEN* du 15 novembre 2021 (achats de logiciels dont l'utilisation est moins consommatrice d'énergie et prise en compte de l'indice de réparabilité/durabilité).

→ *Loi Agec 2021 et 2024* (uniquement pour les Caisses nationales : obligation d'acquisition de biens issus du réemploi ou de la réutilisation ou intégrant des matières recyclées).

→ Lois Egalim *2018* et *2021* : mesures sur l'intégration de la dimension environnementale pour les marchés de restauration collective

→ *Loi climat et résilience, article 35* : obligation d'intégration d'au moins une condition d'exécution et un critère d'attribution intégrant l'environnement pour les marchés formalisés

→ Code de la commande publique articles *L.3-1*, *L2111-1*, *L2111.2*

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Direction → Services support → Prescripteurs → Prestataires → Services d'assistance juridique Caisse nationale / Caisse centrale : achat@ucanss.fr → Communauté des acheteurs responsables
OBJECTIFS	**1) Mieux intégrer des considérations environnementales dans l'achat** **Tout achat :** - Inclure des préoccupations environnementales dans la définition du besoin, le sourçage et le choix de l'offre - Développer une approche en coût global - Mettre en œuvre les obligations d'achats durables **Marchés formalisés ou Mapa (marché à procédure adaptée) :** - Systématiser des considérations environnementales - Recourir davantage à la possibilité de proposer une variante - Améliorer la rédaction et le suivi des clauses d'achats responsables **2) Valoriser les offres vertes** - Demander des compétences en matière environnementale au titre des capacités techniques - Accroître la part des achats verts pour les achats inférieurs au seuil de mise en concurrence - Améliorer la rédaction et le suivi des critères d'achats responsables
INDICATEUR P1	→ Taux des marchés ≥ 25 000 € HT comportant au moins une considération environnementale
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu
POUR ALLER PLUS LOIN	→ Politique d'achats responsables de l'État 2023 → Essentiel des achats publics durables 2024 → Guides sur les achats responsables

Enjeu n° 2 – Amplifier la dimension sociale de l'achat

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La Sécurité sociale a pour ambition de contribuer, par ses achats, à la transition sociale et solidaire de l'économie.

La première obligation de l'acheteur à la Sécurité sociale est « de définir le besoin à couvrir par le contrat en prenant en compte des objectifs du développement durable », c'est à dire, économiques, sociaux et environnementaux. Chaque organisme est amené de ce fait à mobiliser potentiellement tout un panel de considérations sociales.

Références ISO 26000 :

→ Question centrale 6.6 « Loyauté des pratiques » : domaine d'action 4 « Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur »

→ Question centrale 6.8 « Communautés et développement local » : domaine d'action 3 « Création d'emplois et développement des compétences » / domaine d'action 5 « Création de richesses et de revenus » / domaine d'action 7 « Investissement dans la société »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 3 :** « Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge »
- **ODD 4 :** « Assurer l'accès de chacun à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de sa vie »
- **ODD 5 :** « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles »
- **ODD 10 :** « Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre »

Références réglementaires :

→ *Loi climat et résilience, article 35* : obligation de considérations sociales pour les marchés formalisés ou les travaux dont la durée est supérieure à 6 mois

Code de la commande publique articles *L.3-1*, *L2111-1*, *L2112-3*, *L.3111-1*

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Direction → Services support → Prescripteurs → Prestataires → Services d'assistance juridique Caisse nationale / Caisse centrale : achat@ucanss.fr → Communauté des acheteurs responsables → Communauté de l'insertion → Réseau Gesat
OBJECTIFS	**1) Mobiliser les leviers de formation et de communication afin de faciliter l'inclusion de considérations sociales** - Sensibiliser les prescripteurs (décideurs et salariés) aux achats responsables - Thématiques : nécessité d'un nouvel achat, définition précise, besoin, approche en coût global, indicateurs *Perl's* achats, charte achats, etc. (à adapter par chaque organisme) - Forme : quiz, newsletter... - Développer l'expertise des acheteurs sur les achats responsables **2) Intégrer davantage des considérations sociales dans l'achat** **Tout achat :** - Intégrer des préoccupations sociales (dès que possible) dans la définition du besoin, le sourçage et le choix de l'offre **Marchés formalisés ou Mapa :** - Promouvoir des clauses à dimension sociale - Accroître le recours à un critère social d'attribution - Recourir davantage à la possibilité de proposer une variante - Améliorer la rédaction sur les clauses et critères d'achats responsables - Renforcer le suivi des clauses sociales **3) Valoriser les achats inclusifs** - Accroître la part des achats inclusifs pour les achats inférieurs au seuil de mise en concurrence - Augmenter le recours à des marchés réservés aux structures inclusives
INDICATEURS P1	→ Taux d'organismes ayant formé depuis 3 ans des acheteurs aux aspects sociaux de la commande publique → Taux des marchés ≥ 25 000 € HT comportant au-moins une considération sociale
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu
POUR ALLER PLUS LOIN	→ Guide sur les aspects sociaux de la commande publique 2023

Enjeu n° 3 – Systématiser des relations contractuelles responsables

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La commande publique est un levier utile au développement des entreprises : alors qu'elles représentent 99 % des sociétés françaises, les TPE/PME captent moins de 30 % en valeur des marchés publics (43 % du montant des achats interrégimes). Donneur d'ordre responsable, la Sécurité sociale entend :

- contribuer au développement de l'activité économique dans les territoires ;
- exercer sa responsabilité dans un cadre favorisant la confiance réciproque avec les prestataires dans le respect des droits et devoirs respectifs ; la non-discrimination des parties prenantes et la constitution d'une chaine d'approvisionnement durable.

Références ISO 26000 :

→ Question centrale 6.6 « Loyauté des pratiques » : domaine d'action 3 « Concurrence loyale »

→ Question centrale 6.8 « Communautés et développement local » : domaine d'action 3 « Création d'emplois et développement des compétences » / domaine d'action 5 « Création de richesses et de revenus » / domaine d'action 7 « Investissement dans la société »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 5 :** « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles »
- **ODD 8 :** « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous »
- **ODD 10 :** « Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre »

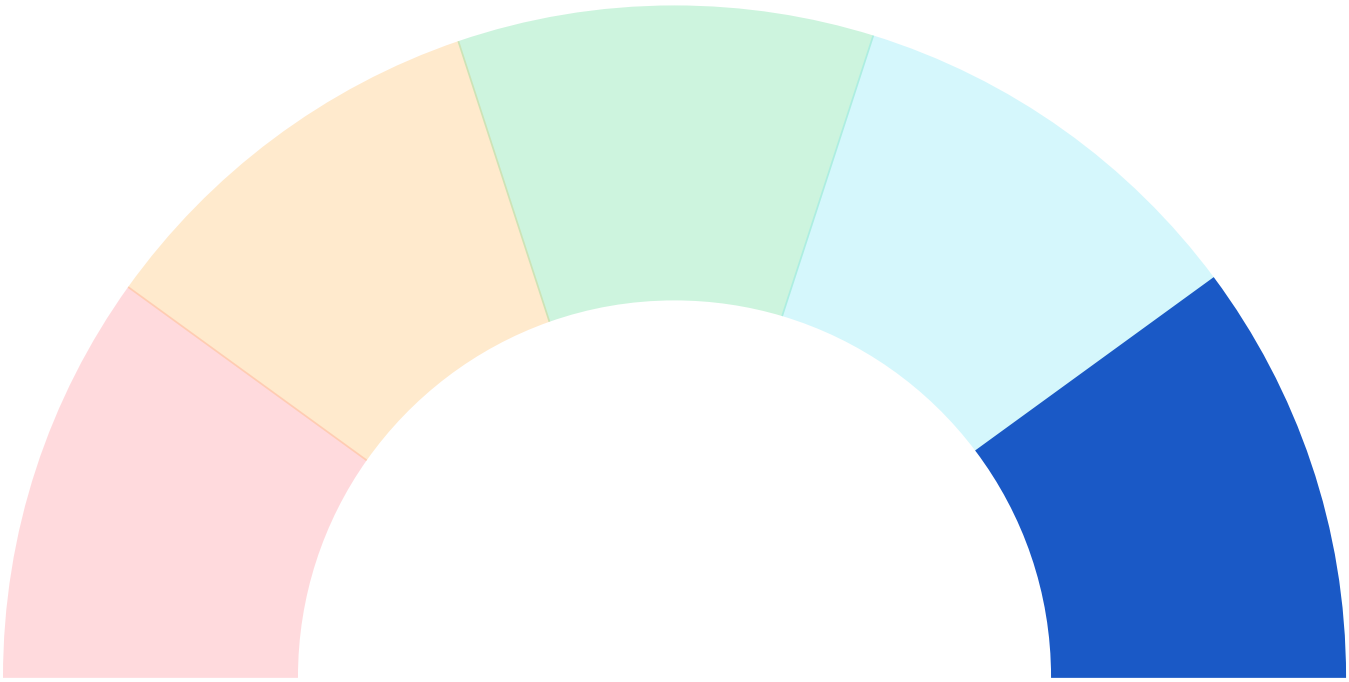
Référence réglementaire :

→ *Code de la commande publique* (sourçage, allotissement, niveaux minimaux de capacités, délais de paiement, avances, retenue de garantie, médiateur des entreprises, exclusions pour motif environnemental ou social)

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Direction → Services support → Prescripteurs → Prestataires → Services d'assistance juridique Caisse nationale / Caisse centrale : achat@ucanss.fr
OBJECTIFS	**1) Soutenir le tissu économique en facilitant l'accès des TPE/PME à la commande publique** - Développer le sourçage et les échanges avec les entreprises en amont de la préparation du marché pour adapter l'allotissement et les conditions d'exécution aux capacités techniques et professionnelles des opérateurs potentiels. Dans cette perspective, recourir à l'outil « APProch » pour les achats stratégiques - Simplifier la réponse des candidats potentiels - Faciliter la réponse des candidats par une adaptation des clauses financières - Réduire les délais de paiement - Promouvoir l'innovation et les variantes - Favoriser les groupements d'entreprises et ne pas systématiser la solidarité des cotraitants pour les groupements momentanés d'entreprises (GME) **2) Adopter des pratiques d'achat responsables** - Exercer la mise en concurrence pour réduire les risques de dépendance donneurs d'ordre/fournisseur - Mettre en place des procédures afin de veiller au respect de la Charte relations fournisseurs responsables - S'assurer de l'équilibre des relations titulaires/sous-traitants - Inclure dans les marchés des exclusions en cas de non-respect des obligations environnementales et sociales - Promouvoir l'égalité dans la commande publique (ex. : labélisation diversité, clause respect diversité, etc.)
INDICATEURS P1	→ Taux des marchés ≥ 25 000 € HT passés avec des PME → Délai moyen de paiement des fournisseurs (en jours)
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu
POUR ALLER PLUS LOIN	→ Guide pratique « Faciliter l'accès des TPE/PME à la commande publique » → Fiche DAJ n° 3 sur l'accès des TPE/ME et entreprises de l'économie sociale et solidaire à la commande publique → Fiche DAJ n° 12 sur les pratiques pour promouvoir l'égalité dans la commande publique → Fiche DAJ sur l'exclusion des offres des pays tiers

ENGAGEMENT N° 5

DÉVELOPPER NOTRE IMPLICATION DANS LES TERRITOIRES



INTRODUCTION

Les organismes de Sécurité sociale se mobilisent au sein des territoires en conjuguant proximité et qualité de service. **Développer notre implication dans les territoires** c'est proposer à l'ensemble des usagers, et notamment aux populations les plus fragiles, des services qui répondent à une plus grande égalité d'accès aux droits (sociaux, sanitaires, sociétaux…) et à l'information.

Ces notions distinctes et complémentaires renvoient à la capacité des usagers à bénéficier de prestations et services auxquels ils ont droit tandis que l'accès à l'information concerne la disponibilité et la clarté des informations sur ces droits.

La Sécurité sociale se doit d'affirmer son rôle comme acteur clé de la solidarité et du bien-être sur les territoires. L'efficacité de son implication territoriale résulte de sa capacité à nouer des partenariats avec les autres acteurs (organismes de Sécurité sociale, collectivités locales, associations…) pour construire ensemble des projets adaptés au territoire en faisant jouer les complémentarités dans un modèle de développement durable fidèle aux 17 objectifs de développement durable.

Afin de répondre aux défis environnementaux et sociétaux d'aujourd'hui et demain, les organismes de Sécurité sociale favorisent l'émergence d'actions de solidarité, qu'elles soient à l'initiative d'un collectif ou d'un collaborateur.

P. 44
ENJEU N° 1 – AMÉLIORER L'OFFRE DE SERVICE À DESTINATION DES USAGERS
P. 46
ENJEU N° 2 – RENFORCER L'IMPLICATION DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE SUR LEUR TERRITOIRE
P. 47
ENJEU N° 3 – DÉVELOPPER DES ACTIONS DE SOLIDARITÉ ET DE COHÉSION

Enjeu n° 1 – Améliorer l'offre de service à destination des usagers

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il s'agit d'offrir à l'ensemble de nos usagers, avec une attention particulière aux populations les plus fragiles, des services qui répondent à tous leurs besoins et qui contribuent, au sein des territoires, à une plus grande égalité d'accès aux droits (sociaux, sanitaires, sociétaux…).

Référence ISO 26000 : question centrale 6.8 « Communautés et développement local » : domaine d'action 1 « Implication auprès des communautés » / domaine d'action 4 « Développement des technologies et accès à la technologie »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 1 :** « Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde »
- **ODD 10 :** « Réduire les inégalités dans les pays »
- **ODD 11 :** « Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables »

Références réglementaires/conventionnelles :

→ *Loi n° 2015-991 du 7 août 2015* portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe)

→ *Loi n° 2018-727 du 10 août 2018* pour un Etat au service d'une société de confiance (loi Essoc)

→ *Services Publics +*

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Organismes de Sécurité sociale → Collectivités territoriales, services publics de l'État y compris France Travail → Usagers → Associations, professionnels de santé, mutuelles...
OBJECTIFS	**1) Développer les offres de service de proximité pour répondre aux besoins des usagers** - Mise en place de webinaires, d'ateliers et de réunions d'information pour présenter l'offre de service - Implantation de points d'accueil (France services...) permettant d'assurer le maillage territorial - Réalisation d'enquêtes, de focus groupe prenant en compte les retours et les besoins des usagers **2) Accompagner les usagers dans la transformation numérique** - Mise en place de dispositifs d'accompagnement des usagers en difficulté (ateliers de formation au numérique en lien avec des associations, bus numériques pour des publics isolés)
INDICATEUR P1	→ Taux d'organismes ayant mis en place des actions pour développer son offre de service de proximité
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu

Enjeu n°2 – Renforcer l'implication des organismes de sécurité sociale sur leur territoire

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il s'agit de nouer des partenariats avec les acteurs locaux, régionaux, nationaux voire européens pour contribuer au développement du territoire en déployant des actions incluant tous les aspects de la RSO.

Référence ISO 26000 : question centrale 6.8 « Communautés et développement local » : domaine d'action 1 « Implication auprès des communautés » / domaine d'action 5 « Création de richesses et de revenus » / domaine d'action 7 « Investissement dans la société »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 11 :** « Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables »
- **ODD 17 :** « Renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour le développement durable »

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Organismes de Sécurité sociale → Antennes de France Travail → Collectivités territoriales, associations → Professionnels de santé, mutuelles → Entreprises dont celles de l'économie sociale et solidaire et CCI → Établissements d'enseignement publics et privés
OBJECTIFS	**1) Développer les partenariats locaux entre les organismes de Sécurité sociale** - Signature de partenariats nationaux et locaux aboutissant à un plan d'actions, en lien avec les missions, les ODD et par thématique **2) Développer des partenariats avec les autres acteurs des territoires** - Participation à des évènements locaux - Signature de conventions - Participation à des projets ou des expérimentations d'un territoire
INDICATEUR P1	→ Taux d'organismes ayant mené des actions avec d'autres acteurs des territoires
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu

Enjeu n°3 – Développer des actions de solidarité et de cohésion

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Il s'agit d'identifier et de promouvoir les actions solidaires des organismes de Sécurité sociale au bénéfice du territoire, qu'elles soient à l'initiative de l'employeur, du collaborateur ou d'un acteur local.

Référence ISO 26000 : question centrale 6.8 « Communautés et développement local » / domaine d'action 1 « Implication auprès des communautés » / domaine d'action 7 « Investissement dans la société »

Contribution aux objectifs de développement durable :

- **ODD 2 :** « Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir une agriculture durable »
- **ODD 10 :** « Réduire les inégalités dans les pays »
- **ODD 11 :** « Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables »
- **ODD 17 :** « Renforcer les moyens de mettre en œuvre le partenariat mondial pour le développement durable »

APPLICATION AUX ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE	
PARTIES PRENANTES	→ Organismes de Sécurité sociale, collaborateurs → Associations → Acteurs de l'économie sociale et solidaire → Collectivités territoriales et services publics de l'État → Établissements d'enseignements publics et privés
OBJECTIF	**1) Impliquer les collaborateurs dans des actions solidaires menées sur le territoire** - Courses solidaires, opérations de dons, collectes diverses (alimentaires, fournitures scolaires, vêtements…) - Démarches participatives pour réaliser une action (campagnes d'idées, cousinades…) - Mécénat de compétences
INDICATEUR P1	→ Taux d'organismes ayant mené des actions solidaires en impliquant les collaborateurs
BONNES PRATIQUES	→ Consultez les initiatives locales en lien avec cet enjeu

ENGAGEMENT N° 1
RENFORCER LA GOUVERNANCE RESPONSABLE

→ Déontologie

La déontologie définit une éthique collective et individuelle qui doit guider la façon d'agir pour servir l'intérêt général. S'agissant des services publics, elle vise à garantir un fonctionnement exemplaire des institutions et administrations qui doit se manifester dans le comportement de ceux qui les servent. Elle contribue ainsi à renforcer le lien de confiance entre les citoyens et l'administration.

La Sécurité sociale, en tant que service public, implique le respect d'un certain nombre de droits et de devoirs, dont les exigences déontologiques, pour les personnes concourant à son fonctionnement. Ainsi, les salariés de la Sécurité sociale, en leur qualité de « personnes chargées d'une mission de service public », sont soumis aux obligations définies par la loi « transparence » n° 2013-907 du 11 octobre 2013. Ils doivent exercer leurs fonctions avec dignité, probité et intégrité en évitant toute situation de conflits d'intérêts.

D'autres principes inhérents au service public doivent également être respectés tels que les principes de non-discrimination, de neutralité, le devoir de confidentialité et de discrétion, tout en respectant les règles relatives au non-cumul des fonctions.

→ Dialogue social

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le dialogue social est représenté par « tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre ou parmi les représentants du gouvernement, les employeurs et les travailleurs sur des questions d'intérêt commun ayant trait à la politique économique et sociale ».

Dans les organismes de Sécurité sociale, cette définition est adaptée à toutes les actions qui visent à aider la négociation et la communication entre l'employeur et les salariés.
Il s'agit entre autres des échanges formels entre les représentants du personnel et l'employeur qui concernent l'adoption d'un compromis autour des problèmes économiques ou sociaux de l'entreprise. La loi climat et résilience du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets, consacre un volet dédié au travail dans les entreprises, intitulé « adapter l'emploi à la transition écologique ». Il intègre l'impact environnemental de l'entreprise au cœur du dialogue social, notamment au niveau des prérogatives du comité social et économique (CSE).

→ Parties prenantes

Une « partie prenante », selon la norme ISO 26000 est « un individu ou un 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, publiques ou privées (fournisseurs, sous-traitants, pouvoirs publics, salariés, directeurs…). « Les parties prenantes à un projet sont : toute personne ayant un intérêt dans les décisions ou activité d'une organisation (actionnaires, collaborateurs, clients, concurrents, fournisseurs, communautés locales, riverains, pouvoirs publics, financiers, banques…) » ; « Le dialogue avec les parties prenantes implique d'instaurer le dialogue entre l'organisation et une ou plusieurs parties prenantes. Le dialogue doit permettre aux parties prenantes de faire entendre leur point de vue ».

→ RSO

La RSO, responsabilité sociétale des organisations, se définit comme « la contribution des organisations aux enjeux du développement durable ». Le S pour « sociétale » inclut notamment les questions environnementales et éthiques ainsi que les relations avec les communautés locales et les parties prenantes. Le O d'« organisations » met l'accent sur le rôle conjoint de l'ensemble des acteurs et notamment de l'État. La RSO est une manière d'établir une connexion entre la stratégie d'un organisme public et les grands enjeux qui l'entourent. Concrètement, une démarche RSO consiste à prendre en compte concomitamment les questions économiques, sociales et environnementales dans ses missions, sa gouvernance, son fonctionnement et les relations avec ses parties prenantes pour adopter les meilleures pratiques possibles. Elle contribue ainsi au progrès social et à la protection de l'environnement. La RSO est par ailleurs définie et encadrée par de nombreux référentiels internationaux ou européens.

→ Transition écologique

La transition écologique renvoie à l'ensemble des actions à mettre en œuvre pour assurer la transition vers un modèle de société soutenable, conforme aux engagements des Accords de Paris (COP21) et à la stratégie nationale bas carbone (SNBC).

Elle se décline en cinq grandes catégories d'action :
1. l'atténuation du réchauffement climatique ;
2. l'adaptation aux conséquences inévitables du réchauffement ;
3. la préservation et la restauration de la biodiversité ;
4. la préservation des ressources ;
5. la réduction des pollutions qui impactent la santé.

Ces actions permettent d'atteindre des objectifs selon une trajectoire prédéfinie dans chaque organisme.

ENGAGEMENT N° 2
PORTER NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE INTERNE

→ Démarches de prévention primaire, secondaire et tertiaire

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) propose une approche structurée de la prévention des risques professionnels, divisée en trois niveaux : la prévention primaire, secondaire et tertiaire. Voici la définition de chacun de ces niveaux :

1. Prévention primaire

Elle vise à agir en amont des risques pour éliminer ou réduire les causes de ces risques avant qu'ils ne se manifestent. L'objectif est de transformer les conditions de travail et l'organisation pour éviter l'apparition de problèmes de santé. Elle concerne l'ensemble des risques liés à l'activité professionnelle, qu'ils soient physiques, psychologiques ou sociaux.

Exemples :

- réduire la charge de travail ;
- améliorer l'ergonomie des postes ;
- promouvoir des pratiques managériales favorisant le bien-être.

2. Prévention secondaire

Ce niveau consiste à intervenir lorsque les signes précoces de risques sont identifiés. L'idée est de repérer les premiers symptômes de mal-être ou de troubles pour éviter leur aggravation. On se concentre donc sur la détection des risques et la mise en place d'actions correctrices pour limiter leurs impacts.

Exemples :

- sensibilisation au stress ;
- formation à la gestion des conflits ;
- dépistage des troubles musculosquelettiques (TMS).

3. Prévention tertiaire

La prévention tertiaire intervient une fois que les risques ont déjà provoqué des effets néfastes. Elle vise à réduire les conséquences des atteintes à la santé et à permettre une réhabilitation ou une réinsertion des salariés affectés, en leur apportant du soutien ou des aménagements spécifiques.

Exemples :

- réinsertion professionnelle après un burn-out ;
- suivi médical après un accident de travail ;
- aménagement du poste de travail après une blessure.

Cette classification permet de structurer les interventions en entreprise, afin d'adopter une démarche proactive, plutôt que réactive, dans la gestion des risques professionnels.

→ Discrimination

La discrimination est un délit qui consiste à traiter défavorablement et intentionnellement une personne en s'appuyant sur un motif interdit par la loi. Aux termes de l'article L1132-1 du Code du travail sont illicites des faits ou décisions qui, directement ou indirectement ou par association, affectent des personnes en raison des 26 critères suivants : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, la situation économique, l'appartenance ou la non-appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, nation ou prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, en raison de son état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, les opinions philosophiques, la qualité de lanceur d'alerte/facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

→ Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

Mieux prendre en compte les questions du travail pour aboutir à des décisions favorables à la santé des personnes et à la performance de l'organisation tout en intégrant les enjeux de transformation, c'est ce que proposent les démarches qualité de vie au travail (QVT), depuis 2013.

C'est pour insister sur la nécessité de placer « les questions du travail » en leur cœur et donc pour que ces démarches permettent de traiter très concrètement de charge de travail, d'horaires, de coopération, de sens, etc., que les partenaires sociaux ont adopté, en 2020, l'appellation « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT) et rappelé les fondamentaux de ces démarches : la possibilité pour les salariés de s'exprimer sur leur travail et la mise en place d'expérimentations pour mettre à l'essai de nouvelles façons de fonctionner dans l'entreprise. La QVCT repose sur une démarche collective de construction progressive d'une organisation de travail favorable à la fois à la santé des personnes et à la performance globale de l'entreprise (source : Anact).

→ IA générative

L'intelligence artificielle « générative » est une catégorie d'IA qui se concentre sur la création autonome de contenu, tels que des textes, des images, des vidéos, des sons et d'autres types de données, par des systèmes informatiques (source : Grande école du numérique).

→ Inclusion

L'inclusion consiste à garantir l'accès à tous les services et à tous les postes, à tous les collaborateurs d'une entreprise sans distinction d'âge, de sexe, d'origine, d'orientation sexuelle ou d'état de santé. Tous les profils doivent pouvoir s'intégrer dans l'entreprise. La notion d'inclusion est différente de celle d'intégration, qui n'implique pas de changements majeurs au sein d'une entreprise (par exemple, seulement le fait d'aménager un poste pour que travail et handicap soient compatibles). C'est davantage la personne qui doit s'ajuster au système, faire l'effort de s'intégrer et de se normaliser. Le principe d'inclusion, lui, modifie les modes de fonctionnement et d'aménagement de manière profonde, de sorte que chaque personne puisse s'intégrer sans effort et travailler dans de bonnes conditions.

ENGAGEMENT N° 3
RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

→ Biodiversité

La biodiversité désigne l'ensemble des êtres vivants et des écosystèmes dans lesquels ils évoluent, ainsi que les interactions qu'ils entretiennent entre eux et avec leur environnement. Elle englobe la diversité des espèces (animales, végétales, fongiques et microbiennes), mais aussi la diversité des milieux naturels et des écosystèmes (forêts, océans, prairies, zones humides, récifs coralliens…).

La biodiversité joue un rôle fondamental dans le maintien de l'équilibre des écosystèmes. Elle permet la régulation du climat, la purification de l'air et de l'eau, la pollinisation des plantes, la fertilisation des sols et bien d'autres services écologiques indispensables à la vie sur Terre. Elle est aussi une ressource précieuse pour l'humanité : elle nous fournit de la nourriture, des médicaments, des matières premières et inspire de nombreuses innovations scientifiques et technologiques.

→ Gaz à effet de serre (GES)

Les gaz à effet de serre (GES) sont des gaz présents dans l'atmosphère qui absorbent et réémettent le rayonnement infrarouge, contribuant ainsi au réchauffement de la planète. Ce phénomène, appelé effet de serre, permet de maintenir une température propice à la vie sur Terre, mais son intensification par les activités humaines entraîne le réchauffement climatique.

Principaux gaz à effet de serre **:**

- **vapeur d'eau (H_2O) :** principal GES naturel, il amplifie l'effet de serre mais n'est pas directement influencé par l'activité humaine ;
- **dioxyde de carbone (CO_2) :** issu de la combustion des énergies fossiles (pétrole, charbon, gaz) et de la déforestation, c'est le principal responsable du changement climatique d'origine anthropique ;
- **méthane (CH_4) :** produit par l'élevage, la décomposition des déchets et l'extraction du gaz naturel, il a un pouvoir réchauffant bien plus fort que le CO_2 sur le court terme ;
- **protoxyde d'azote (N_2O) :** émis principalement par l'agriculture (engrais azotés) et certaines industries ;
- **gaz fluorés (CFC, HFC, PFC, SF_6) :** utilisés dans les réfrigérateurs, les aérosols et l'électronique, ils ont un potentiel de réchauffement extrêmement élevé malgré leur faible concentration.

→ Numérique responsable

Le numérique responsable est une approche qui vise à concevoir, utiliser et réguler les technologies numériques de manière durable, éthique et inclusive, en prenant en compte à la fois les enjeux environnementaux, sociaux et économiques. Il s'inscrit dans une démarche globale de sobriété numérique et de responsabilité sociétale pour limiter les impacts négatifs tout en maximisant les bénéfices du numérique pour la société.

Cette démarche concerne les entreprises et les administrations mais également chaque citoyen, car chacun peut adopter des pratiques plus responsables dans son usage du numérique. Cette approche est essentielle pour construire un numérique plus durable et bénéfique à tous, tout en limitant son impact sur la planète.

ENGAGEMENT N° 4
AMPLIFIER NOTRE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

→ Achat inclusif

Achat réalisé auprès d'une structure de l'inclusion : Esat, EA, SIAE, SPIP et ESS (cf. fiche DAJ).

Ces structures sont dites inclusives car elles favorisent le retour à l'emploi et l'insertion par le travail des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap. Les marchés peuvent être réservés à ces structures.

Pour les structures relevant de l'économie sociale et solidaire (ESS), seuls les services de santé, sociaux et culturels peuvent être réservés.

→ Achat responsable

« Tout achat intégrant dans un esprit d'équilibre entre parties prenantes, des exigences, spécifications et critères en faveur de la protection et de la mise en valeur de l'environnement, du progrès social et du développement économique (...) » (définition de l'Observatoire des achats responsables).

→ Adaptation clauses financières

Rédaction des clauses relatives aux conditions financières du marché pour prendre en compte la dimension sociétale de l'achat (clauses de révision de prix, conditions de paiement, notamment, versement d'avances non obligatoires proportionnées, diminution de retenue de garantie, montant des pénalités).

→ Allotissement

Décomposition du marché en unités autonomes techniques ou géographiques qui donnent lieu à la passation du marché en lots séparés. La règle est de recourir à l'allotissement pour susciter une plus large concurrence et faciliter l'accès à la commande publique des PME/TPE ; l'acheteur peut recourir au marché unique dans certains cas et doit motiver cette dérogation.

→ Approche en coût global

Au-delà du coût d'acquisition, prise en compte des coûts liés à l'acquisition, à l'utilisation (consommation/performance énergétique, etc.), des frais de maintenance (main d'œuvre, pièces détachées), des coûts liés à la fin de vie (coût de collecte, de recyclage et d'élimination), etc.

→ Clause environnementale

Clause d'un marché intégrant une considération environnementale relative à son objet (en lien avec le marché) et à son exécution ; spécifications techniques définissant les caractéristiques, les modalités de mise en œuvre : produits écoconçus, réemployés, bio, équitables, prévention des déchets...

Les clauses des CCAG et CCTG comportent certaines clauses durables à reprendre ou décliner, avec l'ajout possible de clauses de progrès. Le site « la clause verte » propose des modèles de clauses environnementales.

→ Clause sociale

Clause d'un marché intégrant une dimension sociale relative à :

- son objet (en lien avec le marché) ;
- son exécution ; non-discrimination (labélisation, accessibilité prestation, etc.), insertion sociale, protection salariés et formation (modalités de reprise du personnel ou de gestion des sous-traitants, etc.), chaines approvisionnement et commerce équitable, modalités de suivi de la clause sociale, exclusions pour motif social, etc. ;
- ses spécifications techniques ; accessibilité équipements/mobiliers, modalités techniques d'intervention et matériel au vu de la santé sécurité au travail des salariés, etc.

Ne sont pas considérées comme une clause sociale un simple rappel de la réglementation.

→ Clause sociale d'insertion

Clause consacrant une part du marché sous forme d'heures de travail, à la réalisation d'une action d'insertion professionnelle pour les publics éloignés de l'emploi.

→ Considérations environnementales

Les considérations environnementales visent à préserver l'écosystème et la biodiversité, notamment par la limitation des prélèvements de ressources naturelles et de production de déchets dans le cadre d'une économie circulaire, la sobriété et la décarbonisation des achats :

- déploiement des principes de l'économie circulaire : allongement de la durée de vie, réparabilité, recours à des produits issus du réemploi / produits recyclés et/ou recyclables, exclusion des produits issus de la déforestation importée, suppression des produits plastiques à usage unique, analyse du cycle de vie du produit/service, etc. ;
- sobriété : achats raisonnés et adaptés aux besoins, sobriété énergétique (réduction volontaire et organisée des consommations d'énergie) et sobriété numérique (limitation de l'impact environnemental du numérique) ;
- décarbonisation des achats : réduction des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques ;
- recours aux signes distinctifs de la qualité environnementale des achats (écolabels).

La prise en compte de la considération environnementale dans l'acte d'achat se fait par différents leviers, notamment :

- intégration dans la définition du besoin et le sourcing de préoccupations environnementales ;
- clause environnementale ;
- critère d'attribution.

→ Considérations sociales

Prise en compte de la dimension sociale dans l'acte d'achat par différents leviers, notamment :

- l'intégration de préoccupations sociales dans la définition du besoin et le sourcing ;
- une clause sociale ou d'insertion sociale ;
- achat inclusif ;
- un critère social d'attribution.

→ Critère d'attribution environnemental

Il permet aux prestataires de valoriser la qualité environnementale de l'offre proposée. Trois conditions cumulatives conseillées :

1. en combinaison condition exécution et/ou spécification ;
2. détaché de la valeur technique ;
3. suffisamment discriminant :
   - si critère social ou environnemental = minimum de 10 % ;
   - si critère « DD » = minimum de 20 % (sous-critère environnemental minimum à 10 % et sous-critère social minimum à 10 %).

→ Critère d'attribution social

Il permet aux prestataires de valoriser la qualité sociale de leur offre.

Trois conditions cumulatives sont recommandées :

1. en combinaison condition exécution et/ou spécification ;
2. détaché de la valeur technique ;
3. suffisamment discriminant :
   - Si critère social ou environnemental = minimum de 10 % ;
   - Si critère « DD » = minimum de 20 % (sous-critère environnemental minimum à 10 % et sous-critère social minimum à 10 %).

→ Donneur d'ordre

Au sens du droit du travail, désigne l'acheteur, le maître d'ouvrage (personne physique ou morale pour laquelle un projet est mis en œuvre et doit être réalisé) ou l'entreprise titulaire du marché dans le cadre de sa relation avec ses sous-traitants.

→ Économie circulaire

Selon l'Ademe, l'économie circulaire vise à optimiser l'utilisation des ressources et à réduire les déchets en favorisant des pratiques telles que le réemploi, la réparation, le recyclage. Ce modèle économique durable repense nos modes de production et de consommation pour un développement compatible avec les enjeux du développement durable : environnementaux, économiques et sociaux.

→ Exclusions pour motif environnemental ou social

- Manquement au devoir de vigilance : exclusion entreprise de plus de 5 000 salariés n'ayant pas produit de plan de vigilance (art. 2147-7-1)
- Absence de réalisation de bilan de gaz à effet de serre : exclusion entreprise assujettie à cette obligation n'ayant pas produit de bilan (article L. 2141-7-2 du CCP)
- Manquement de publication d'informations en matière de durabilité : exclusion entreprise de plus de 5 000 salariés n'ayant pas publié ces données (art.36 ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023)
- Offre d'un pays tiers (ex-Chine) : restriction fondée sur origine offre (cf. fiche DAJ)
- Condamnation pour fraude, corruption, traite et exploitation d'êtres humains (art. L-2141-1 et 4 CCP)
- Dumping social - offre anormalement basse (art. R2152-4-2° du CCP)

→ Facilitateur

Acteur de l'insertion qui fournit, notamment, un appui dans la mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés aux organismes assujettis au Code la commande publique.

→ Intégration de préoccupations environnementales dans la définition du besoin

- Nécessité d'un nouvel achat pour répondre au besoin (possibilité de réemployer des équipements)
- Nature : matériaux, robustesse des produits, pratiques environnementales, etc.
- Volume du besoin : juste besoin en quantité, politique d'usage et de consommation
- Modalités de commande et de livraison (regroupement des commandes, délais de livraison, etc.)

→ Marchés formalisés/Mapa

Le Code de la commande publique prévoit différents types de procédures de passation d'un marché public : procédure sans publicité ni mise en concurrence préalables, marché à procédure adaptée (Mapa), procédures formalisées.

→ Obligations d'achats durables

La réf est un outil qui répertorie la réglementation des achats publics durables, par structure et par famille d'achat, ainsi que les obligations transversales.

Exemples :

- restauration collective : obligations services de produits durables et de qualité + option végétarienne quotidienne si menu à choix multiple + interdiction ustensiles ou contenants plastiques ;
- véhicules : obligation d'acquisition de véhicules à faibles émissions avec obligation de déclaration et d'achat de pneus rechapés ;
- travaux : obligation réemploi ou recyclage ou valorisation de 70 % des matières et déchets produits + prise en compte lutte contre émissions de gaz à effet de serre.

→ Prescripteur (Sécurité sociale)

Salarié au service de l'organisme de Sécurité sociale qui exprime une demande d'achat. Le prescripteur peut être, également, un utilisateur.

→ Qualité rédaction

- Article(s) clairement identifié(s), exigence(s) explicitement rédigée(s), précisée(s), objectivée(s), exécutable(s) et mesurable(s)
- Nature des informations attendues, fréquence et modalités de transmission
- Exigences assorties de sanctions et pénalités chiffrées, proportionnées et dissuasives

→ Simplification candidatures/offres

- Demande uniquement des pièces strictement nécessaires à la candidature (certains éléments sont à demander uniquement au candidat retenu)
- Candidature en trois clics via Dume
- Accompagnement des PME/TPE dans l'utilisation des outils de dématérialisation
- Support d'information simplifié sur les modalités de candidature
- Questionnaire d'assistance à la réponse du candidat
- Délais de réponse suffisants, etc.

→ Sourçage

Consultations ou études de marché, sollicitation d'avis ou d'informations des prestataires afin de préparer un achat. La nature de l'achat (fournitures, service, travaux), le type de produit ou de prestation, le volume du marché, ses modalités d'exécution, le niveau de maturité des prestataires, conditionnent le type de considération environnementale/sociale à mobiliser mais aussi le niveau d'exigence fixé.

ENGAGEMENT N° 5
DÉVELOPPER NOTRE IMPLICATION DANS LES TERRITOIRES

→ Inclusion numérique

L'inclusion numérique est un processus réunissant un ensemble d'offres, de services et d'actions, qui vise à rendre le numérique accessible à chaque usager, et à lui transmettre des compétences numériques afin d'être un levier de leur insertion sociale et économique.

→ Présence territoriale

Elle se définit par la proximité territoriale des organismes de Sécurité sociale auprès des usagers afin de leur garantir un accès aux prestations de toutes les branches et régimes (maladie, famille, retraite, recouvrement, etc.) et de bénéficier d'un accompagnement social sur un territoire déterminé.

TABLEAU DES INDICATEURS (23 P1/25 P2)

↑RETOUR AU SOMMAIRE

P1 : indicateurs institutionnels interbranches/interrégimes
P2 : indicateurs optionnels mis à disposition des branches/régimes

ENGAGEMENT	ENJEUX	OBJECTIFS	INDICATEURS
Engagement 1 **RENFORCER LA GOUVERNANCE RESPONSABLE** 3 enjeux - 5 objectifs	**ENJEU 1** Élaborer et mettre en œuvre une stratégie RSO en associant les parties prenantes → **2 objectifs**	1) Intégrer la RSO dans la stratégie et les pratiques de l'organisme, notamment en déclinaison des enjeux RSO de la Cog	**P1 :** taux d'agents de direction ayant au moins un objectif individuel annuel (part variable) identifié comme relevant de la RSO
			P1 : taux d'organismes ayant déployé un plan d'actions local RSO
			P2 : taux d'organismes ayant nommé un responsable RSO
		2) Associer et dialoguer avec nos parties prenantes pour prendre en compte leurs attentes	P2 : taux d'organismes ayant réalisé ou mis à jour la cartographie des parties prenantes internes et externes
	ENJEU 2 Assurer un pilotage transverse de la stratégie RSO → **1 objectif**	1) Intégrer la RSO dans tous les processus	**P1 :** taux d'organismes ayant mis en place un comité RSO
			P2 : nombre de projets lancés en associant une personne responsable RSO
	ENJEU 3 Mobiliser les salariés et valoriser nos actions et nos résultats → **2 objectifs**	1) Garantir une communication efficace sur la stratégie et les pratiques RSO de l'organisme	**P1 :** taux d'organismes ayant présenté le plan d'actions RSO et/ou le bilan RSO devant les instances décisionnelles (comité de direction, conseil d'administration, CSE)
			P2 : taux d'organismes ayant médiatisé en externe leurs bonnes pratiques RSO
		2) Permettre aux collaborateurs de devenir acteur des ambitions RSO	P2 : taux d'organismes ayant mis en place un temps d'échange ou un évènement dédié à la RSO avec ses salariés

ENGAGEMENT	ENJEUX	OBJECTIFS	INDICATEURS
Engagement 2 **PORTER NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE INTERNE** 3 enjeux - 6 objectifs	**ENJEU 1** Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion → **2 objectifs**	1) Lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche et assurer l'équité de traitement tout au long de la vie professionnelle	**P1 :** taux de contrats d'alternance (apprentissage, professionnalisation) se poursuivant par la signature d'un CDD ou d'un CDI
			P2 : part des moins de 26 ans et des plus de 55 ans dans les embauchés
			P2 : assurer l'égalité de traitement (points de compétence et promotions)
			P2 : taux d'organismes ayant mis en place une action de sensibilisation sur la diversité.
		2) Intégrer et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap	**P1 :** taux d'emploi des salariés en situation de handicap
	ENJEU 2 Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVCT → **3 objectifs**	1) Développer les démarches de prévention liées à la santé et à la sécurité au travail	**P1 :** taux d'absentéisme de courte durée
		2) Innover au service de la QVCT, en accompagnant notamment les nouvelles modalités de travail	**P1 :** taux d'organismes ayant mis en place un accord ou un plan d'actions, santé, sécurité et conditions de travail (SQVCT)
			P2 : taux de salariés en télétravail
		3) Renforcer le dialogue social et faciliter l'expression des salariés	P2 : taux d'organismes ayant communiqué le dernier résultat du BSI à leurs salariés
	ENJEU 3 Veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle → **1 objectif**	1) Accompagner les salariés dans le développement de leurs compétences	**P1 :** taux de salariés sensibilisés et/ou formés à la RSO
			P2 : taux d'accès à la formation selon le genre et le statut

TABLEAU DES INDICATEURS

ENGAGEMENT	ENJEUX	OBJECTIFS	INDICATEURS
Engagement 3 **RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL** 5 enjeux - 9 objectifs	**ENJEU 1** Maîtriser nos émissions de gaz à effet de serre et s'engager dans la démarche de décarbonation → **1 objectif**	1) Mesurer et réduire nos émissions de GES	**P1 :** émissions de GES en Teq CO2 (tonne équivalent CO2)
	ENJEU 2 Poursuivre l'intégration des enjeux de RSO dans la gestion du patrimoine → **2 objectifs**	1) Mesurer et réduire les consommations énergétiques des bâtiments	**P1 :** consommation d'énergie corrigée (kWh, DJU)
		2) Promouvoir les enjeux de transition écologique dans la politique immobilière de chaque branche	P2 : étiquettes énergétique et climat des bâtiments
			P2 : production annuelle d'énergie renouvelable
	ENJEU 3 S'engager en faveur de la mobilité durable → **2 objectifs**	1) Verdir la flotte automobile	**P1 :** respecter un seuil minimal de 50 % de véhicules électriques (segments A et B) lors du renouvellement annuel (acquisition ou location de longue durée)
		2) Repenser les déplacements en déployant des solutions alternatives	P2 : déplacements professionnels (km)
	ENJEU 4 Promouvoir une gestion durable des ressources → **3 objectifs**	1) Renforcer le suivi et la réduction de nos consommations	**P1 :** consommation d'eau
			P1 : consommation de papier
			P2 : nombre de plan de traitement de déchets portant sur les flux réglementaires
		2) Favoriser des actions en faveur de la biodiversité	P2 : taux d'organismes ayant mené des actions en faveur de la biodiversité
		3) Promouvoir une alimentation saine et durable	P2 : part des repas végétariens dans les restaurants d'entreprises
	ENJEU 5 Déployer une démarche numérique responsable → **1 objectif**	1) Réduire l'impact environnemental du numérique	**P1 :** taux d'organismes ayant mis en place des actions en faveur du numérique responsable

ENGAGEMENT	ENJEUX	OBJECTIFS	INDICATEURS
Engagement 4 **AMPLIFIER NOTRE POLITIQUE D'ACHAT RESPONSABLE** 3 enjeux - 7 objectifs	**ENJEU 1** Accroître la dimension environnementale de l'achat → **2 objectifs**	1) Mieux intégrer des considérations environnementales dans l'achat	P2 : taux d'organismes ayant mis en place un plan d'actions pour réduire les consommations et les volumes d'achats
			P1 : taux des marchés ≥ 25 000 € HT comportant au moins une considération environnementale
		2) Valoriser les offres vertes	P2 : taux des marchés ≥ 25 000 € HT intégrant un critère environnemental
	ENJEU 2 Amplifier la dimension sociale de l'achat → **3 objectifs**	1) Mobiliser les leviers de formation et de communication afin de faciliter l'inclusion de considérations sociales	**P1 :** taux d'organismes ayant formé depuis 3 ans des acheteurs aux aspects sociaux de la commande publique
		2) Intégrer davantage des considérations sociales dans l'achat	**P1 :** taux des marchés ≥ 25 000 € HT comportant au moins une considération sociale
		3) Valoriser les achats inclusifs	P2 : nombre des marchés ayant été passés en lien avec un facilitateur
			P2 : nombre d'heures d'insertion
			P2 : nombre de marchés réservés notifiés avec les structures inclusives et les entreprises de l'Economie sociale et solidaire
	ENJEU 3 Systématiser des relations contractuelles responsables → **2 objectifs**	1) Soutenir le tissu économique en facilitant l'accès des TPE/PME à la commande publique	**P1 :** taux des marchés ≥ 25 000 € HT passés avec des PME
		2) Adopter des pratiques d'achat responsables	**P1 :** délai moyen de paiement des fournisseurs (en jours)

TABLEAU DES INDICATEURS

ENGAGEMENT	ENJEUX	OBJECTIFS	INDICATEURS
Engagement 5 **DÉVELOPPER NOTRE IMPLICATION DANS LES TERRITOIRES** 3 enjeux - 5 objectifs	**ENJEU 1** Améliorer l'offre de service à destination des usagers → **2 objectifs**	1) Développer les offres de service de proximité pour répondre aux besoins des usagers	**P1 :** taux d'organismes ayant mis en place des actions pour développer son offre de service de proximité
			P2 : taux d'organismes ayant formalisé une cartographie de leur présence territoriale
		2) Accompagner les usagers dans la transformation numérique	P2 : taux d'organismes ayant mis en place des actions en faveur de l'inclusion numérique des usagers
	ENJEU 2 Renforcer l'implication des organismes de Sécurité sociale sur leur territoire → **2 objectifs**	1) Développer les partenariats locaux entre les organismes de Sécurité sociale	P2 : taux d'organismes ayant développé des partenariats locaux avec d'autres organismes de la Sécurité sociale
		2) Développer des partenariats avec les autres acteurs des territoires	**P1 :** taux d'organismes ayant mené des actions avec d'autres acteurs des territoires
	ENJEU 3 Développer des actions de solidarité et de cohésion → **1 objectif**	1) Impliquer les collaborateurs dans des actions solidaires menées sur le territoire	**P1 :** taux d'organismes ayant mené des actions solidaires en impliquant les collaborateurs

Remerciements

Un très grand merci à toutes les personnes ayant contribué à la mise à jour du référentiel RSO. Ce travail collectif n'aurait pu être mené à bien sans le précieux concours des membres du CTP RSO et du CTP Achat, des organismes de Sécurité sociale et de toutes celles et ceux ayant participé aux groupes de travail et aux trois réunions de mise en commun.

12 Pilotes projet

Najida Moussi (Urssaf Caisse nationale),
Laurence Kling Pellevoisin (Cnav),
Lucie Brizion (Cnam),
Katty Sire (Cnaf),
Assetou Sidibe (Cnav),
Véronique Garçon (Cnav),
Astrid Mc Carthy (CC MSA),
Marie-Laure Courteille (Urssaf Caisse nationale),
Nell Vaillant (Urssaf Caisse nationale),
Xavier Denassieu (Ucanss),
Jérémie Rotensztajn (Ucanss),
Fabrice Bory (Ucanss).

36 Contributrices et contributeurs

Ange Chevallier (Cnaf),
Valérie Chanel (Cnam),
Céline Laffaye (Ugecam),
Florence Thomas (Cnav),
Jonathan Darmon (Urssaf Caisse nationale),
Laure Vazquez (Camieg),
Luca Miceli (Urssaf Caisse nationale),
Evelyne Duplessis (Cnam),
Anne-Sophie Hermouet (MSA Porte de Bretagne),
Magali Huleux (Cnam),
Béatrice Darmagnac (MSA Provence Azur),
Herve Bastard (Cnaf),
Irène Godet (Cnaf),
Laurence Aupetit (Urssaf Caisse nationale),
Cédric Baret (Urssaf Caisse nationale),
Nadia Benjemaa (Urssaf Alsace),
Augusto Leite (MSA Berry-Touraine),
Mathieu Lutz (Cnam),
Gaëlle Debets (Cnam),
Céline Thoyon (Urssaf Caisse nationale),
Marion Angeri (Urssaf Caisse nationale),
Fabienne De Oliveira (Cnaf),
Sophie Miribel Rouffy (Urssaf Rhône-Alpes),
Sophie Znaty (Cnam),
Maryse Demy (Urssaf Pays de la Loire),
Nicolas Mallard (Cnaf),
Florence Fontane (Cnaf),
Florence Gehin (Cnav),
Élodie Rousset (Urssaf Caisse nationale),
Carine Levieux (Ucanss),
Frédéric Grignon (Ucanss),
Anaïs Fontaine (Ucanss),
Aurélie Boulet (Ucanss),
Hélène Yvert (Ucanss),
Guillaume Leduc (Cnaf),
Véronique Merle (Ucanss).

Directrice de la publication : Isabelle Bertin
Conception graphique : Géraldine Chazel
Ucanss – Mai 2025

Pour en savoir plus,
rendez-vous sur www.ucanss.fr

ucanss

la sécurité sociale