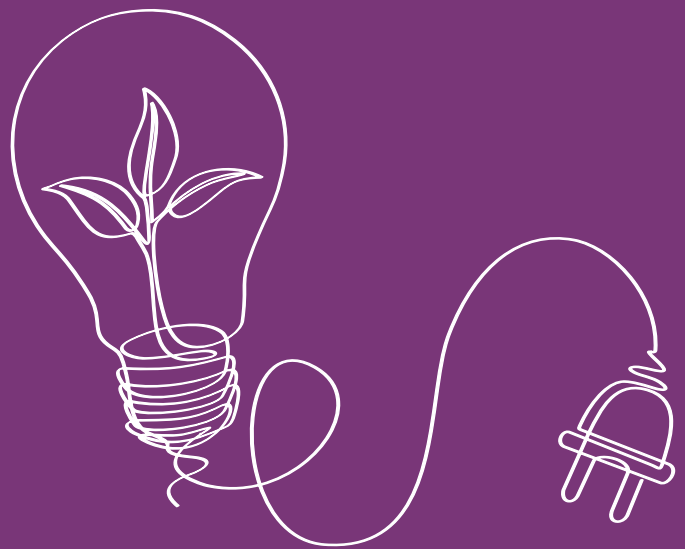


Responsabilité sociétale d'entreprise



Bilan
2022

SOMMAIRE

L'ÉDITO DE LA DIRECTRICE	3
LA GOUVERNANCE	4
S'inscrire dans une dynamique institutionnelle.....	4
Consolider la gouvernance locale.....	4
Développer le dialogue avec les parties prenantes	4
Sensibiliser et valoriser nos actions et nos résultats.....	5
LA RESPONSABILITÉ SOCIALE INTERNE	6
Prévenir toute forme de discriminations et assurer l'égalité professionnelle.....	6
Accompagner les situations de maladie ou de handicap	7
Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.....	7
Encourager l'expression des salariés et renforcer le dialogue social	8
Favoriser la convivialité	8
LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE	9
Améliorer la performance énergétique du patrimoine immobilier	9
S'engager en faveur de la mobilité durable	9
Diminuer notre empreinte numérique.....	10
RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE	11
Favoriser le réemploi	11
Développer une politique d'achat responsable	11
Promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable	11
L'IMPLICATION SOCIÉTALE	13
Présenter une offre de service diversifiée au plus près des attentes des usagers.....	13
Développer les coopérations et partenariats.....	14
Soutenir les actions solidaires	15
Synthèse des résultats PERL'S 2022 de la Carsat L-R	16

L'ÉDITO DE LA DIRECTRICE



Ses missions auprès des assurés et des entreprises placent naturellement la Carsat Languedoc-Roussillon au service d'une société inclusive et durable.

Depuis plusieurs années, nous nous sommes attachés à aller plus loin et faire de la politique de RSE¹ un axe central de notre stratégie.

En 2022, la Carsat L-R a ainsi orienté prioritairement ses innovations et ses partenariats au service d'une offre toujours plus accessible à un large public, tout en portant une attention particulière à nos usagers les plus fragiles.

La poursuite de la réduction de notre empreinte environnementale a connu des avancées significatives, à la faveur des opérations immobilières. La mutualisation des espaces entre organismes et l'application d'un haut niveau d'exigence environnementale dans les travaux d'aménagement de nos locaux témoignent des synergies entre qualité du service aux assurés, bien-être des collaborateurs et contribution à la transition énergétique.

L'engagement réaffirmé de la Carsat L-R en faveur de l'égalité professionnelle et de l'intégration de tous les profils, ainsi que sa politique sociale en matière de qualité de vie et des conditions de travail, rejoignent les valeurs défendues par ses équipes et renforcent l'attractivité de l'organisme.

Je vous invite à découvrir, dans ce bilan, un panel des actions et réalisations de la Carsat Languedoc-Roussillon.

Elodie MEISSEL,

Directrice par intérim

¹ Responsabilité sociétale de l'entreprise

CES ACTIONS CONTRIBUENT AUX OBJECTIFS
DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



S'inscrire dans une dynamique institutionnelle

La démarche de RSE, au sein de la Carsat L-R, est portée par le référentiel national « *Responsables au quotidien* ». Il propose un cadre fédérateur de l'investissement de la Sécurité sociale autour de cinq engagements majeurs :

- Renforcer la gouvernance responsable
- Porter notre responsabilité sociale interne
- Réduire notre impact environnemental
- Intégrer les enjeux RSE dans la stratégie et le processus achats
- Développer notre implication sociétale dans les territoires.

La politique de RSE locale s'appuie également sur des accords nationaux sur la qualité de vie et des conditions de travail (promotion de la diversité et de l'égalité des chances, aménagement des fins de carrière, handicap, etc.).

Elle bénéficie d'une forte coopération entre les organismes, au sein de réseaux thématiques facilitant les travaux mutualisés et l'échange de pratiques.

Consolider la gouvernance locale

Un comité de pilotage associe l'ensemble des agents de direction de la Carsat L-R, pour porter la politique de RSE au cœur de la stratégie de l'organisme, valider les actions et proposer de nouvelles orientations. Depuis 2022, il est complété d'un comité opérationnel, chargé du suivi des actions et des indicateurs.

Le service RSE a été renforcé, avec l'intégration d'un chargé de projet.

L'équipe compte ainsi 5 personnes, chargées de coordonner la démarche de RSE et de gérer les actions en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail.

Développer le dialogue avec les parties prenantes

Cartographier ses parties prenantes constitue une étape-clé pour une gouvernance responsable, de manière à prendre en compte les attentes des acteurs internes comme externes et à anticiper l'impact des actions de l'organisme.

La cartographie identifiant les parties prenantes de la Carsat L-R a été actualisée en 2022.

Pour déterminer les priorités de dialogue avec les parties prenantes, une phase de cotation a été engagée avec les directions. Elle prend la forme d'une évaluation de l'impact réciproque entre la Carsat L-R et chaque partie prenante, ainsi que du niveau de relation entretenu entre elles.

Sensibiliser et valoriser nos actions et nos résultats

Afin de valoriser les actions engagées et de renforcer l'implication collective, la Carsat L-R a débuté une démarche de labellisation *Engagé RSE*, proposée par l'Afnor, avec l'accompagnement de l'association Face Hérault.

Les travaux ont débuté en 2022 par :

- Un diagnostic de l'organisation et des réalisations de la Carsat, au regard du référentiel du label
- La formalisation de la stratégie de RSE de l'organisme
- La détermination d'une feuille de route

FOCUS **Université d'automne sur l'inclusion numérique**

Cette première université d'automne organisée par la Carsat L-R a réuni ses parties prenantes en matière d'inclusion numérique : acteurs de terrain et partenaires impliqués dans l'accompagnement des usagers confrontés au développement des outils numériques et à la dématérialisation des services.

Elle fut l'occasion de mettre en lumière les enjeux de détection des risques de fragilité numérique, de favoriser l'échange de pratiques, d'identifier les leviers d'inclusion numérique et de partager les solutions innovantes et inspirantes et les opportunités nouvelles de coopération.

Dans le cadre de son action de prévention du bien-vieillir, la Carsat est fortement engagée pour rendre plus accessible le numérique en finançant des appels à projets.

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE INTERNE

CES ACTIONS CONTRIBUENT AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Prévenir toute forme de discriminations et assurer l'égalité professionnelle

Tous les acteurs intervenant dans la procédure de recrutement sont sensibilisés aux enjeux de la diversité, de l'égalité des chances et de la non-discrimination : les équipes RH, les managers et les agents de direction.

Un webinaire a été organisé pour les managers sur la prévention des discriminations en préparation des entretiens d'évaluation.

CHIFFRES-CLES

99/100

Le score de l'index de l'égalité F/H

Parallèlement à ces actions, une trame d'entretien a été mise à disposition des membres des jurys de recrutement et leur autonomie a été renforcée par un accompagnement sur la traçabilité des recrutements et sur la formalisation des critères, de l'offre d'emploi jusqu'à la sélection.

Faciliter l'inclusion des publics éloignés de l'emploi

Afin de favoriser la diversité des candidatures, la Carsat L-R a participé au salon TAF, au salon virtuel Myjobglasses et à HandiJob. Les offres publiées par la Carsat L-R via le site La Sécu Recrute sont automatiquement relayées auprès de partenaires spécialisés, notamment sur le thème du handicap.

11 nouveaux salariés en contrat en alternance ont été accueillis en 2022.

Pour 8 d'entre eux, une formation interne a été organisée, en vue d'acquiescer un certificat de qualification professionnelle (CQP) et de se préparer à l'exercice des métiers de la branche Retraite : 6 ont ainsi intégré ces services en CDI à l'issue de la formation, 2 ont prolongé leur période de formation.



Salon HandiJob

La Carsat s'est également engagée pour l'insertion professionnelle de personnes présentant des TSA (troubles du spectre autistique). Le service RH a ainsi accueilli une personne dans le cadre du dispositif Pass P'as piloté par l'UGECAM.

24 stagiaires ont été reçus, dont un groupe issu des collèges des quartiers de la « politique de la ville », en partenariat avec Face Hérault, dans le cadre du dispositif *Mon stage de 3^{ème} à la Sécu*.

Développer les compétences et préserver l'employabilité

En 2022, plus de 70 % du personnel a bénéficié d'au moins une action de formation.

Les formations se répartissent pour moitié entre des sessions sur site et des modules à distance.

La Carsat L-R développe également des actions pour accompagner la mobilité interne et propose des outils pour favoriser l'autonomie du salarié dans son parcours professionnel : publication interne de tous les postes proposés, possibilité d'y présenter sa candidature en ligne, réunions d'information des candidats, offre de débriefings individuels à l'issue de la sélection, accompagnement des managers à l'animation des entretiens d'évaluation, campagnes périodiques présentant au personnel les possibilités d'entretien professionnel, etc.

Accompagner les situations de maladie ou de handicap

La démarche de maintien dans l'emploi

Un accompagnement individualisé est mis en place pour les salariés dont la situation fait l'objet d'une préconisation du médecin du travail. Il associe le service RSE/QVCT, et en particulier l'infirmière, le salarié et sa hiérarchie, et des partenaires extérieurs, sollicités selon les besoins d'accompagnement (médecin du travail, Cap Emploi, associations spécialisées, service social interentreprise, etc.).

En 2022, le dispositif a permis de mettre en œuvre :

- 17 visites de poste de travail, dont 10 en présence de Cap Emploi ou d'autres prestataires
- 12 aménagements matériels
- 8 réorganisations et adaptations de poste de travail
- 14 aménagements d'horaire de travail, notamment en temps partiel thérapeutique
- 3 organisations personnalisées en télétravail exceptionnel pour préserver l'isolement de salariés vulnérables
- 18 organisations personnalisées en télétravail pour raisons de santé



La promotion des actions de prévention en faveur de la santé

La Carsat L-R s'est appuyée sur les campagnes de santé publique pour relayer ces actions auprès du personnel :

- Informations en faveur du dépistage du cancer du sein, à l'occasion de « Octobre rose »
- Prise en charge de la vaccination antigrippale
- Sensibilisation aux effets de la canicule

Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Télétravail

Initiée par la signature d'un premier accord d'entreprise en 2019, la pratique du télétravail a bénéficié de l'expérience issue des phases de déploiement massif pendant la période de pandémie.

Ainsi, en 2022, tous les salariés disposent d'un équipement informatique permettant de travailler à distance. Plus de 78 % exercent effectivement une part de leur activité en télétravail.

La campagne de 2022 a été accompagnée par la diffusion d'un guide de recommandations au service de la santé en situation de télétravail et la promotion de la charte du droit à la déconnexion.

Le dispositif d'aide aux aidants

Le protocole d'accord national mettant en place un dispositif de soutien aux salariés proches aidants est enrichi par un accompagnement de l'employeur (aménagement des conditions de travail, complément de rémunération).

Localement, l'accord collectif signé par la Direction de la Carsat L-R et les organisations syndicales, offrant la possibilité aux collaborateurs de faire don de jours de repos, vient compléter les mesures d'aides aux salariés dont un proche est touché par la maladie ou le handicap.



Encourager l'expression des salariés et renforcer le dialogue social

Baromètres en ligne

Deux fois par an, les collaborateurs sont invités à participer à un baromètre portant sur la qualité de vie et des conditions de travail.

Ils ont ainsi la possibilité de donner leur avis, d'être écoutés et de participer à la définition des actions d'amélioration et de transformation de l'organisme.

Cette action offre la possibilité de mesurer l'état d'esprit des collaborateurs, au travers d'un outil de sondage et d'analyse de données en temps réel

Accords collectifs

La qualité du dialogue social interne s'est illustrée par la signature de 2 protocoles d'accord et 2 avenants sur les thématiques de la prévention des discriminations et promotion de l'égalité des chances et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le forfait cadres et le vote électronique pour les élections du Conseil d'administration

Favoriser la convivialité

Après deux années marquées par des périodes de confinement et de télétravail massif, les initiatives ont été nombreuses autour du renforcement de la convivialité des équipes en 2022.

La Carsat L-R a, ainsi, « fait son printemps » avec la venue d'un Foodtruck, l'organisation d'un atelier jardinage et la participation à des actions sportives.

La mise à disposition d'un (petit) budget de convivialité pour chacun des services a offert à chaque manager la possibilité d'organiser avec ses équipes des temps originaux et appréciés (petit-déjeuner, sortie commune au restaurant, etc.).

À l'occasion de son 15^{ème} anniversaire, la plateforme de service a invité tous ses collaborateurs, anciens et actuels, pour fêter l'événement autour d'un gâteau personnalisé.

A l'arrivée des beaux jours, les contraintes sanitaires issues de la pandémie en faveur d'espaces aérés ont été exploitées pour créer deux « zones de pique-nique » au siège.



Pique-nique interservices à Mende

FOCUS Sensibilisation aux déficiences auditives

Quand la prévention de la désinsertion professionnelle (mission du service social de la Carsat) rejoint des réalités professionnelles ou personnelles...

Une unité du service social a été sensibilisée, par une intervention de l'ARIEDA¹, aux incidences de la perte auditive, sous la forme d'ateliers ludiques.

Cette action est venue compléter la démarche d'accompagnement engagée pour favoriser le maintien dans l'emploi de leur collègue malentendante.

¹Association régionale pour l'intégration et l'éducation des déficients auditifs

LA RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

CES ACTIONS CONTRIBUENT AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Améliorer la performance énergétique du patrimoine immobilier

Le cycle de renouvellement des agences retraite s'est poursuivi en 2022.

En fonction des opportunités présentes sur le territoire, la Carsat L-R a privilégié l'emménagement dans des locaux existants, comme l'intégration des locaux de l'URSSAF à Carcassonne et de la CCSS à Mende.

Une attention continue est également portée à la minoration de l'empreinte carbone des travaux.

Nouvelle agence retraite à Perpignan

Une agence qui allie confort pour les assurés, qualité de vie au travail et performance énergétique.

Les collaborateurs ont été impliqués dans la conception de leur espace de travail, par la participation au choix des mobiliers et de l'agencement des espaces.

Les espaces de travail ont été repensés, conçus pour garantir une qualité acoustique et lumineuse optimale, assurant le confort des assurés et des conseillers.



Nouvelle agence Retraite de Perpignan

S'engager en faveur de la mobilité durable

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

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

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

Les nouvelles actions en 2022 :

- Mise à jour du Plan de mobilité
- Promotion des modes de transport alternatifs, notamment pendant la semaine européenne de la mobilité
- Accompagnement personnalisé des salariés sur les transports en commun

Enquête sur les habitudes de déplacement des salariés

Le personnel de la Carsat L-R est consulté, périodiquement, pour mesurer l'évolution des pratiques et affiner les pistes d'actions en faveur de la mobilité durable.

Les grandes tendances en 2022 :

- A la suite de la crise sanitaire, l'autosolisme augmente de 10 points et retrouve son taux de 2010, à 54%.
- Le développement du télétravail bouleverse la fréquence des déplacements : la part du personnel se rendant sur site 5 jours par semaine est passée de 88% à 14%.
- 32,5 % du personnel parcourent au moins 20 km pour venir sur leur lieu de travail, en hausse de 61%.



Diminuer notre empreinte numérique

Extraction des matériaux, transformation, transport : dans le cycle de vie des matériels informatiques (ordinateur, imprimante, mais aussi télévision ou téléphone), les étapes de fabrication constituent l'essentiel de l'empreinte carbone.

La Carsat L-R a donc choisi d'agir sur les deux leviers les plus efficaces : optimiser l'acquisition de matériels neufs et prolonger la durée de vie des machines usagées.

Le parc d'imprimantes a ainsi été réorganisé, passant de 170 à 58. Cette rationalisation a également permis des économies d'énergies, de consommables (par l'homogénéisation des modèles de cartouches), de papier (avec des options qui permettent d'éditer seulement les documents désirés).

Les imprimantes libérées ont été confiées à des sociétés chargées d'en reconditionner le plus grand nombre, et de valoriser des déchets des matériels trop obsolètes.

Parallèlement, 9 salariés (futurs retraités) de la Carsat LR ont bénéficié d'un don d'ordinateur portable.

FOCUS ➡ Le forfait mobilités durables

Afin de contribuer à l'utilisation de modes de transport non polluants, la Direction et les organisations syndicales ont conclu un accord pour mettre en place un « forfait mobilités durables ».

Ce dispositif permet à l'employeur de participer aux frais engagés par les salariés pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à vélo, trottinette, en co-voiturage (ou autre moyen dit de « mobilité douce »).

L'accord a été signé par la majorité des organisations syndicales.

Le forfait mobilités durables s'applique aux trajets réalisés à compter de janvier 2023.

RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE

CES ACTIONS CONTRIBUENT AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Favoriser le réemploi

Lorsque les services de la Carsat L-R remettent du mobilier à disposition des services logistiques, à l'occasion d'un départ ou d'un déménagement, l'équipe chargée de gérer les ressources privilégie les solutions de réemploi.

Le stock de mobiliers en bon état permet d'équiper rapidement des collègues récemment arrivés, ou dont les besoins ont évolué, ou pour remplacer un meuble abîmé.

La Carsat fait également don de bureaux, fauteuils et meubles de rangement à l'association Centre APAJ, engagée auprès des publics en précarité.

Enfin, les pièces dont l'organisme n'a plus l'usage sont collectées par l'éco-organisme Valdelia qui organisera leur réemploi après réparation ou la valorisation des déchets.

Développer une politique d'achat responsable

Plusieurs acheteurs de la Carsat L-R ont été formés aux aspects sociaux de la commande publique.

A l'occasion du lancement de ses appels d'offres pour les marchés de nettoyage et de gardiennage, la Carsat a pris l'attache d'un facilitateur qui l'a accompagnée dans l'intégration des critères sociaux et environnementaux.

Promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable

Pour les fournisseurs de la Carsat L-R, le délai de règlement peut avoir un impact important. Lorsqu'il s'agit de petites entreprises, particulièrement nombreuses en Languedoc-Roussillon, il peut même influencer l'avenir de la société.

Le paiement d'une facture conclut un cycle partagé entre une série d'acteurs : le demandeur, l'acheteur qui assure la commande, la confirmation de la livraison ou de la réalisation, l'ordonnancement de la dépense, puis le comptable qui lance le paiement.

Par les interventions combinées de ses équipes, la Carsat L-R assure un délai moyen de règlement de 27 jours.

FOCUS  **Diminuer nos déchets, en réalisant une action solidaire**

La Carsat L-R a pu combiner son attention aux impacts environnementaux, son intérêt pour l'économie circulaire et ses valeurs de solidarité, en faisant don de bureaux, fauteuils et meubles de rangement à l'association montpelliéraine Centre APAJ.

Grâce à ce mobilier, l'association, engagée depuis 64 ans auprès des publics en précarité, a eu la possibilité de réaménager ses espaces numériques, des salles de classes ainsi que l'espace d'accueil social.

L'IMPLICATION SOCIÉTALE

CES ACTIONS CONTRIBUENT AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Présenter une offre de service diversifiée au plus près des attentes des usagers

Proposer un accueil attentionné

Le service social reçoit les assurés dans 76 lieux d'accueil sur les cinq départements du Languedoc-Roussillon, animés par une centaine de professionnels.

Les rendez-vous conseil de la retraite sont proposés aux assurés de plus de 55 ans. Ils offrent conseil et accompagnement en amont de la demande de retraite.

Les rendez-vous coordonnés permettent à l'assuré de rencontrer simultanément des conseillers de la Carsat et de la retraite complémentaire.

Faciliter l'accès à nos services

Le parcours sans déplacement propose aux assurés une offre complète pour la retraite accessible « de chez soi » et permet le recueil dématérialisé des demandes et des pièces justificatives associées, de manière sécurisée et accessible aux publics les plus fragiles. La fonction *Je demande un rendez-vous* depuis l'espace sécurisé et la possibilité de rendez-vous en visio complètent cette offre.

Depuis 2022, des entretiens avec le service social sont également proposés par système de visioconférence avec certains assurés, lorsque ce mode de contact est adapté à la situation rencontrée.

Offrir une information ciblée

En direct ou en partenariat, réunions d'informations collectives et webinaires sur la retraite sont proposés à un large public, pour les aider à mieux connaître leurs droits et les démarches.

En 2022, ces actions ont concerné :

- 44 réunions d'information en entreprise, pour 573 salariés
- 209 réunions d'information avec Pôle Emploi, pour 3.566 demandeurs d'emploi
- 7 webinaires, pour 5.000 salariés
- 340 partenaires formés sur l'offre de service de la Carsat et la législation de la retraite
- 1 webinaire, pour 180 travailleurs indépendants

L'offre de webinaires a été étoffée en 2022 :

- Le relevé de carrière, socle de votre retraite future
- Ma retraite : à quel âge et à quel montant ?
- Bien préparer sa retraite
- Améliorer le montant de votre retraite
- La demande de retraite en ligne
- La retraite anticipée carrière longue

Le webinaire *Rencontres extra du Languedoc-Roussillon*, organisé par le GIP-MDS et l'URSSAF LR, avec Pôle emploi, la DDFIP, des CPAM, la Caisse des congés du BTP, la MSA et les services de tarification, de prévention et de retraite de la Carsat L-R, a permis d'informer 375 entreprises et tiers-déclarants sur le fonctionnement de Net-E, la DSN et les subventions proposées.

Rencontrer nos publics autrement

- Participation au *Salon des seniors*
- *Les rendez-vous de la retraite en agence et en ligne* : 5100 entretiens proposés par les experts de l'assurance retraite et de l'Agirc Arrco. Pour cette édition, l'événement s'est enrichi d'un parcours d'informations et d'échanges en ligne.

La satisfaction des assurés au cœur de nos préoccupations

En vue de continuer à améliorer l'offre de services, la branche Retraite dispose d'outils communs au niveau national : enquêtes mails, enquête téléphonique, enquête miroir, « *Je donne mon avis* », etc.

En 2022, 89% des assurés de la branche Retraite interrogés se disent satisfaits de nos services.

Pour mesurer la satisfaction des différents segments de publics, et adapter l'offre aux besoins du territoire, des dispositifs locaux ont été déployés au plus proche des publics (*Agoras Retraite*, enquêtes de satisfaction locales, etc.).



Nouveaux retraités lors de la 1ère Agora Retraite

Adapter les actions aux spécificités du territoire

Le secteur prévention des risques professionnels mène un accompagnement prioritaire et soutenu auprès des secteurs les plus touchés par des accidents du travail graves notamment le médico-social, le BTP, l'alimentaire et le transport logistique. Les interventions en entreprise ciblent les 3 risques les plus accidentogènes dans la région : les chutes, les troubles musculo-squelettiques et le risque chimique. Les employeurs sont accompagnés sur la mise en place d'actions de prévention adaptées à leur situation.

Le service tarification des risques professionnels déploie une stratégie de relation clients vers les entreprises en s'appuyant en particulier sur des téléservices, afin de proposer des offres adaptées à la fois aux grandes entreprises et aux très petites entreprises, singulièrement représentées dans la région.

Le territoire du Languedoc-Roussillon reste sous-couvert au vu des besoins d'habitats adaptés aux seniors. En 2022, l'action sociale de la Carsat L-R a mobilisé près de 3 millions d'euros pour permettre la création de 115 logements et la rénovation de 879 logements et structures adaptés aux attentes et besoins des seniors.

Développer les coopérations et partenariats

Pour une meilleure prise en charge de nos assurés

La politique de partenariats de la Carsat L-R vise à mettre en cohérence politiques, actions et prestations, afin de prendre en charge de façon coordonnée et complémentaire :

- les retraités fragiles pour le maintien à domicile et la prévention de la perte d'autonomie,
- des assurés en arrêt de travail, afin d'améliorer l'inclusion et la santé des plus fragiles et de lever les freins à l'emploi liés à la santé,
- les demandeurs d'emploi dans leurs démarches retraite ou dans leur remobilisation pour la recherche d'emploi dès lors qu'ils ne remplissent pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

En 2022, la Carsat a ainsi signé des conventions de partenariat avec les conseils départementaux, CPAM, Pôle Emploi des 5 départements et avec l'UDCCAS du Gard.

De nouveaux partenariats adaptés

La Carsat L-R et Occitanie Méditerranée Habitat ont signé une convention en faveur du logement des retraités.

Ils entendent améliorer leur connaissance des 30,4 % de locataires de logements sociaux âgés de plus de 60 ans, optimiser leurs actions et rapprocher leurs cultures professionnelles afin de déployer des actions complémentaires favorisant le maintien de l'autonomie des locataires retraités.

La prise en charge *Help !* offre un accueil commun Carsat, Caf, Cnam et Urssaf et une prise en charge coordonnée aux travailleurs indépendants en difficulté. Expérimentée depuis fin 2021 en Languedoc-Roussillon, elle s'est enrichie de campagnes ciblées à plus grande échelle vers les travailleurs indépendants à risque de fragilité.

Pour une offre de services étendue

Le secteur prévention des risques professionnels de la Carsat L-R s'appuie sur un réseau des partenaires pour relayer les messages, animer des ateliers, faire la promotion des outils de prévention auprès des entreprises. La coopération entre organismes de Sécurité sociale de la région Occitanie permet de proposer des webinaires d'information à destination des entreprises (DSN, congé de paternité, etc.).

Le déploiement du *PRST Tour*, dont l'objectif est de faire la promotion du Plan Régional Santé Travail dans chaque département de la région Occitanie a réuni plus de 300 participants lors des sessions organisées avec les CCI territoriales.

Soutenir les actions solidaires

La Carsat L-R a renouvelé sa participation à la Montpellier Reine, course sur 4,8km en faveur de la prévention, le dépistage et la recherche contre le cancer du sein.

Avec plus de 380 participants, les organismes de Sécurité Sociale locaux, regroupés au sein de « *Ma Sécu s'engage* », ont constitué la plus grande équipe de participants. L'édition 2022 a permis de récolter 80.000 €.



Synthèse des résultats PERL'S 2022 de la Carsat L-R

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

Responsabilité	Enjeu	Indicateur	Résultat 2021	Résultat 2022
gouvernance	Enjeu 1 - Intégrer nos enjeux RSE dans les stratégies locales et nationales, en associant les parties prenantes	Nomination d'un chef de projet/référent/responsable RSE	oui	oui
gouvernance	Enjeu 1 - Intégrer nos enjeux RSE dans les stratégies locales et nationales, en associant les parties prenantes	Nombre d'agents de direction ayant au moins un objectif annuel RSE	7	8
gouvernance	Enjeu 1 - Intégrer nos enjeux RSE dans les stratégies locales et nationales, en associant les parties prenantes	Réalisation ou mise à jour de la cartographie des parties prenantes (internes et externes)	oui	oui
gouvernance	Enjeu 1 - Intégrer nos enjeux RSE dans les stratégies locales et nationales, en associant les parties prenantes	Mise en œuvre d'un plan local RSE contribuant aux ODD	non	non
gouvernance	Enjeu 2 - Intégrer la RSE dans tous les processus	Mise en place d'un comité RSE	oui	oui
gouvernance	Enjeu 2 - Intégrer la RSE dans tous les processus	Nombre de projets lancés en associant un responsable RSE	4	1
gouvernance	Enjeu 3 - Sensibiliser et valoriser nos actions et nos résultats	Présentation des documents "plan d'actions RSE" et/ou "Rapport d'activités RSE" devant les instances décisionnelles	non	oui
gouvernance	Enjeu 3 - Sensibiliser et valoriser nos actions et nos résultats	Médiatisation en externe des bonnes pratiques RSE de l'organisme	non	oui
gouvernance	Enjeu 3 - Sensibiliser et valoriser nos actions et nos résultats	Mise en place d'un temps d'échange ou d'un événement dédié à la RSE avec les salariés de l'organisme	non	oui
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Part des « - de 26 ans » et « + de 55 ans » dans les embauches	24,49 %	13,58 %
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Nombre de bénéficiaires de points de compétence et nombre de bénéficiaires de points de promotion pour les femmes	175	195

Responsabilité	Enjeu	Indicateur	Résultat 2021	Résultat 2022
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Nombre de bénéficiaires de points de compétence et nombre de bénéficiaires de points de promotion pour les hommes	56	75
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Nombre de bénéficiaires de points de compétence et nombre de bénéficiaires de points de promotion pour les 55 ans et +	55	55
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Nombre de bénéficiaires de points de compétence et nombre de bénéficiaires de points de promotion pour les temps partiel	20	28
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Mise en place d'une action de sensibilisation pour l'ensemble des salariés sur la diversité	oui	oui
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Taux d'emploi des salariés en situation de handicap	15,31 %	13,68 %
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Information des salariés sur les démarches relatives à la RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)	oui	oui
sociale interne	Enjeu 1 - Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Mise en place d'une cellule de maintien dans l'emploi	oui	oui
sociale interne	Enjeu 2 - Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVT	Taux d'absentéisme de courte durée	0,63 %	1,16 %
sociale interne	Enjeu 2 - Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVT	Mise en place d'un accord ou d'un plan d'actions sur la qualité de vie au travail	non	oui
sociale interne	Enjeu 2 - Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVT	% de salariés en télétravail	79,27 %	79,36 %
sociale interne	Enjeu 2 - Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVT	Communication des résultats du dernier BSI de l'organisme à l'ensemble des salariés	oui	oui
sociale interne	Enjeu 3 - Veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle	Taux d'accès à la formation des femmes	77,02 %	72,12 %
sociale interne	Enjeu 3 - Veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle	Taux d'accès à la formation des hommes	65,84 %	70,77 %

Responsabilité	Enjeu	Indicateur	Résultat 2021	Résultat 2022
sociale interne	Enjeu 3 - Veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle	Formations aux évolutions numériques	oui	oui
environnementale	Enjeu 1 - Maitriser nos émissions de gaz à effet de serre	Emissions de Gaz à Effet de Serre (tonnes eq. CO ²)	2 256,74	2 176,988
environnementale	Enjeu 1 - Maitriser nos émissions de gaz à effet de serre	% d'évolution des émissions de Gaz à Effet de Serre depuis 2014	-22,00 %	-25,00 %
environnementale	Enjeu 2 - Poursuivre l'intégration des enjeux RSE dans la gestion du patrimoine immobilier	Consommation d'énergie corrigée (DJU 2009) (GWh)	3,098	3,228
environnementale	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la mobilité durable	Moyenne d'émission de la flotte (gCO ² /km)	0,180	0,184
environnementale	Enjeu 3 - S'engager en faveur de la mobilité durable	Mise en place d'un plan de mobilité	oui	oui
environnementale	Enjeu 4 - Promouvoir une gestion durable des ressources	Consommation de papier (tonnes)	3,190	2,880
environnementale	Enjeu 4 - Promouvoir une gestion durable des ressources	Consommation d'eau (m3)	821,208	1 312,128
environnementale	Enjeu 4 - Promouvoir une gestion durable des ressources	Formalisation et mise en place d'un plan de traitement des déchets sur les 5 flux	non	non
économique	Enjeu 1 - Repenser l'achat et en faire un levier pour déployer l'économie circulaire	Mise en place d'un plan d'actions pour réduire les consommations et les volumes d'achat	oui	oui
économique	Enjeu 1 - Repenser l'achat et en faire un levier pour déployer l'économie circulaire	Taux des marchés >25 000 HT comportant des spécifications et/ou des critères environnementaux	10,00 %	0
économique	Enjeu 1 - Repenser l'achat et en faire un levier pour déployer l'économie circulaire	Taux des marchés >25 000 HT intégrant une approche cycle de vie ou un critère de coût global	20,00 %	0
économique	Enjeu 2 - Participer par l'achat à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap	Formation des acheteurs aux aspects sociaux de la commande publique	non	oui
économique	Enjeu 2 - Participer par l'achat à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap	% de marchés (> à 25 000€ HT) comportant une clause sociale	0	25,00 %
économique	Enjeu 2 - Participer par l'achat à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap	Nombre de marchés ayant été passés en lien avec un facilitateur	0	0

Responsabilité	Enjeu	Indicateur	Résultat 2021	Résultat 2022
économique	Enjeu 3 - Promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable	Part des PME dans le montant total des marchés recensés	100,00 %	79,19 %
économique	Enjeu 3 - Promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable	Nombre de marchés passés auprès des PME sur le nombre total des marchés recensés	100,00 %	25,00 %
économique	Enjeu 3 - Promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable	Délai moyen de paiement des fournisseurs (en jours)	26	27
économique	Enjeu 3 - Promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable	Nombre de recours au médiateur des entreprises	0	0
territoriale	Enjeu 1 - Adapter l'offre de services de proximité Sécurité sociale sur l'ensemble des territoires	Formalisation d'une cartographie de l'implantation territoriale	oui	oui
territoriale	Enjeu 1 - Adapter l'offre de services de proximité Sécurité sociale sur l'ensemble des territoires	Mise en place d'actions concourant à des programmes de développement territoriaux	oui	oui
territoriale	Enjeu 2 - Renforcer l'implication sociétale des organismes de Sécurité sociale	Développement de partenariats locaux avec d'autres organismes de Sécurité sociale	oui	oui
territoriale	Enjeu 2 - Renforcer l'implication sociétale des organismes de Sécurité sociale	Mise en place d'actions associant les collaborateurs au service de la solidarité et/ou de l'environnement et/ou de la santé	non	oui
territoriale	Enjeu 2 - Renforcer l'implication sociétale des organismes de Sécurité sociale	Mise en place d'actions en faveur de l'inclusion numérique des usagers	oui	oui
territoriale	Enjeu 2 - Renforcer l'implication sociétale des organismes de Sécurité sociale	Mise en place d'actions avec d'autres partenaires que ceux de la Sécurité sociale	oui	oui

Carsat Languedoc-Roussillon – Mai 2023

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

Illustrations : Adobestock© & Getty images©

