

# 2018



**DÉVELOPPEMENT DURABLE**  
**Rapport d'activité**

# TABLE DES MATIÈRES

<b>Édito</b>	<b>1</b>	<b>La qualité de vie au travail</b>	<b>10</b>
Copil Développement durable	2	Travail en mobilité	10
<b>Nos actions en matière de responsabilité environnementale</b>	<b>3</b>	Document unique	10
Plan de mobilité	3	Aménagement des locaux	10
Tri des déchets	4	Promotion de la mobilité interne	11
Semaine de réduction des déchets	4	Rh Partagée	11
Visio conférence / Webex	5	Accompagnement au changement	11
Semaine de la mobilité	5	Bsi 2018	11
Éco cup	5	<b>Implication dans la vie locale</b>	<b>12</b>
<b>Nos actions en matière de responsabilité économique</b>	<b>6</b>	Boussole des jeunes	12
Optimisation des solutions d'impression	6	Comité de suivi du déploiement de la charte laïcité	13
Flotte automobile	6	<b>Communication et sensibilisation des collaborateurs</b>	<b>14</b>
<b>La responsabilité sociale de l'entreprise</b>	<b>7</b>	Campagne de sensibilisation aux écogestes	14
Collecte de vêtements au profit de la «Fabrique a neuf»	7	Concours photos	15
Collecte de jouets au profit des Restos du cœur	7	Cabanes à livres	16
Semaine de l'emploi des personnes handicapées	8	Mutualisation des actions entre Caf	16
Duoday	9	Odyssée	16
Accueil en langue des signes française	9	Collecte de calendriers	16
		<b>Au programme de 2019</b>	<b>17</b>

# ÉDITO

*« Nous n'héritons pas de la terre de nos parents, nous l'empruntons à nos enfants. »*

Antoine de Saint Exupéry



Depuis bientôt 10 ans, la Caf de l'Essonne s'inscrit dans une démarche de développement durable au quotidien et a fait de cet engagement un axe transversal de son projet d'entreprise.

En déclinaison du troisième plan cadre national de développement durable des organismes de Sécurité sociale 2015-2018 et du schéma 3D 2013-2018 de la branche Famille, un plan d'actions concrètes est déployé et évalué, chaque année, par un groupe pluridisciplinaire, composé d'acteurs représentant tous les secteurs d'activité de la Caf.

Ces actions sont déclinées au travers de trois domaines de responsabilité pour un engagement durable et responsable au service de nos publics, nos partenaires et nos collaborateurs :

- La responsabilité sociale interne ;
- La responsabilité environnementale ;
- La responsabilité économique.

L'ambition affichée est de faire en sorte que chacun prenne conscience des impacts de son activité, à tous les niveaux de l'entreprise.

Ainsi, en 2018, cette ambition s'est traduite notamment par la sensibilisation du personnel à une consommation des ressources raisonnée et à des collectes solidaires, par le déploiement du travail en mobilité, par l'investissement en matière de formation professionnelle pour favoriser les parcours internes, par le développement d'une culture professionnelle commune tournée vers l'accompagnement au changement et par le maillage du département de l'Essonne d'offres de services de proximité adaptées aux besoins de nos allocataires.

Bonne lecture à tous

Sabrine Michenot  
Directrice des Ressources



# LE COPIL DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Copil Développement durable se réunit environ toutes les huit semaines.

Il a pour mission de mobiliser chaque secteur de la Caf autour d'un plan d'actions pluriannuel fédérateur où chacun devient acteur local du développement durable.

Il est composé de :

- **Sabrine Michenot**, directrice des ressources, chef de projet
- **Karine Nadot-Verniol**, responsable du pôle immobilier, logistique, achats marchés, référente développement durable
- **Philippe Aknouche**, responsable du pôle informatique
- **Frédéric Bauthian**, attaché de direction action sociale
- **Aurélié Bouvier**, chargée de communication
- **Sandra Flourey**, responsable des pôles recrutement, formation et responsabilité sociale de l'employeur aux ressources humaines
- **Stéphanie Frey**, manager de la direction de la relation allocataires
- **Sylvie Marchand**, assistante de direction à l'agence comptable
- **Loïc Le Vourch**, technicien logistique



# NOS ACTIONS EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

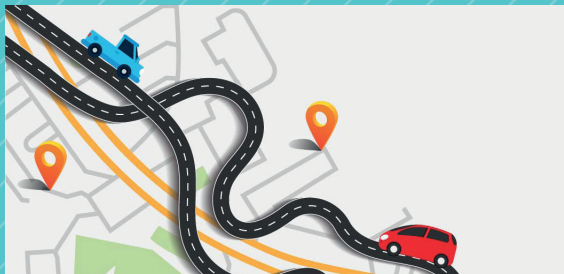
## PLAN DE MOBILITÉ

Dans le cadre de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte qui impose aux entreprises de plus de 100 salariés de mettre en place un plan de mobilité, nous avons sollicité la société EmServices pour nous accompagner dans la modélisation de notre plan de mobilité. L'objectif était double : **réaliser un diagnostic des déplacements de l'ensemble des collaborateurs et recenser les offres de transport disponibles.**

Une enquête anonymisée a été proposée en février à l'ensemble du personnel pour permettre de cartographier les déplacements domicile/travail et déplacements professionnels ainsi que les habitudes, le ressenti et les attentes en matière de déplacements. 45 % des collaborateurs y ont répondu.

L'analyse de cette enquête, sur les moyens de transports existants, a permis à EmServices d'établir un diagnostic partagé.

À partir de ce diagnostic, le groupe développement durable, sous la responsabilité de Sabine Michenot, directrice des ressources, a défini les actions prioritaires à décliner dans le plan de mobilité de la Caf de l'Essonne.



Ce plan comporte quatre grands axes, subdivisés en objectifs prioritaires :

### 1- Informer, sensibiliser et communiquer

Les objectifs de cet axe sont :

- Organiser, chaque année, un événement pour la semaine de la mobilité
- Créer un volet mobilité sur l'intranet de la Caf
- Mettre en place des « nudges » (petits messages de communication percutant permettant de favoriser les changements de comportement sur les éco gestes)

### 2- Réduire les coûts et émissions polluantes lors des déplacements professionnels

Pour cela il est prévu de :

- Faciliter le covoiturage entre collègues
- Optimiser la gestion des véhicules en service en favorisant ainsi l'« autopartage »
- Organiser des formations à l'écoconduite (sécurité routière et écoconduite)

### 3- Optimiser et rationaliser la mobilité des collaborateurs

- Développer le télétravail
- Développer le travail en mobilité (WebEx, Visio, travail à distance sur les sites extérieurs...)

### 4- Définir une politique de stationnement

Revoir la politique d'attribution des places de stationnement par critères prioritaires sur nos sites.

# NOS ACTIONS EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

## TRI DES DÉCHETS

Le tri des déchets est désormais assuré par la Sogec (Société générale d'études et de construction), le marché avec la société Le Petit + étant arrivé à son terme. La société Sogec, implantée dans le quartier du Bois sauvage à Évry, est une entreprise de Btp, fort de cette expertise, Sogec s'est diversifiée dans la collecte et le recyclage des déchets.



Elle emploie des personnes éloignées de l'emploi, tel que des demandeurs d'emploi de longue durée ou jeunes sans qualification, à qui elle dispense des formations dans l'optique de les réinsérer durablement.

Elle dispose d'un budget formation deux fois plus important que le minimum légal et a signé une convention de partenariat avec la mission locale de Fleury-Mérogis.

Pour la Caf, les déchets collectés restent les mêmes. Néanmoins les collectes sont plus régulières : deux fois par mois au lieu d'une fois auparavant, et élargie à un cinquième site, le Bras de fer, après les sites d'Évry-Tour Lorraine, Évry-Le Mazière, Évry-Bras de fer et Arpajon.

De nouvelles corbeilles ont également été distribuées pour la collecte individuelle du papier de bureau.

# NOS ACTIONS EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

## SEMAINE DE RÉDUCTION DES DÉCHETS

La Semaine européenne de la réduction des déchets, c'est un temps fort pour essayer de diminuer les déchets et de consommer mieux !

Penser réemploi, réparation, c'est éviter que notre jean, notre tee-shirt mais aussi notre chaîne hifi ou notre grille-pain finissent à la poubelle, alors qu'après une réparation ils fonctionneraient encore !

Ainsi, chaque année, les collaborateurs sont sensibilisés pour penser réemploi des objets du quotidien.

## VISIO CONFÉRENCE / WEBEX

Développement des visioconférences et WebEx en interne et avec le réseau des Caf.

Ex : réunion régionale développement durable entre les Caf Île-de-France toutes les huit semaines en Visio.

## SEMAINE DE LA MOBILITÉ

La semaine de la mobilité 2018 s'est déroulée du 16 au 22 septembre. Les Caf d'Île-de-France se sont mobilisées autour du thème commun des transports à énergie électrique.

Une campagne d'affichage a été réalisée afin de promouvoir le recours au covoiturage tant dans les déplacements domicile/travail que pour les

déplacements professionnels, notamment en optimisant l'utilisation de la flotte automobile des véhicules hybrides de la Caf.

## ÉCO CUP

Cinq fontaines à eau ont été installées sur le site d'Arpajon.

Les fontaines à eau permettent à chacun d'avoir accès à une eau filtrée, purifiée et fraîche à tout moment de la journée. De plus, dans le cadre de la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise ces fontaines permettent de diminuer notre empreinte carbone liée :

- à l'utilisation de bouteilles plastiques,
- au transport de l'eau embouteillée,
- à la gestion de déchets.

Avec le même objectif de réduction de nos déchets, ont été distribués des gobelets réutilisables destinés à l'usage de ces fontaines.

***Beaucoup moins de déchets  
dus aux gobelets plastique !***



# NOS ACTIONS EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE

## OPTIMISATION DES SOLUTIONS D'IMPRESSION

En 2018, a été mis en place le plan d'optimisation des imprimantes qui avait été initié en 2017 à la suite de l'audit réalisé par Canon : passage de 50 imprimantes réseaux et 27 photocopieurs à 35 imprimantes multi-usage à plus haute capacité et 13 imprimantes réseau.

À terme, ce plan permettra également d'améliorer la gestion des cartouches avec seulement quatre modèles pour l'ensemble des sites de la Caf.

Les photocopieurs sont partagés entre plusieurs services et dans les espaces communs, positionnés en fonction d'un nombre d'agents et à une distance ne dépassant pas plus de 15 mètres.

Outre l'aspect économique avec une diminution du parc (65 % du parc des imprimantes imprimait 35 % des besoins pour un coût de 70 % de notre budget annuel) cette optimisation, a entraîné une baisse des nuisances sonores dans les services et un gain de place dans les espaces utiles de bureau.

À la Caf de l'Essonne, on imprime 616 pages par mois et par agent contre 850 au niveau national.

Depuis la mise en place du badgeage pour récupérer les documents, on compte environ 100 pages par jour lancées mais non imprimées : un réel gain pour la Caf.

## LA FLOTTE AUTOMOBILE

En 2018, la flotte de véhicules Caf s'est étoffée, passant de 18 à 20 véhicules, dont 13 hybrides.

Le personnel est incité à l'utiliser davantage et à faire preuve ainsi de responsabilité en matière économique.



# LA RESPONSABILITE SOCIALE DE L'ENTREPRISE



## COLLECTE DE VÊTEMENTS AU PROFIT DE LA «FABRIQUE À NEUF»

Organisée en novembre 2018, sur trois semaines, cette collecte a permis de récupérer 500 kg de vêtements et accessoires, au profit de l'Association « La Fabrique à Neuf ».

Cette association dispose d'un entrepôt, situé à Corbeil, pour stocker les dons. Elle y propose ponctuellement des opérations, comme une foire aux jouets organisée début décembre.

Toutefois, toute l'année, plusieurs ressourceries sont ouvertes à tous, notamment à Montgeron et depuis décembre à Saint-Michel-sur-Orge.

- **Le concept** : l'association «La Fabrique à Neuf» assure gratuitement la collecte des encombrants auprès des particuliers ou entreprises dans ses locaux et à domicile. Les produits sont contrôlés, nettoyés et réparés pour être revendus à petits prix, tandis que le reste est acheminé vers les filières de recyclage adaptées. On y trouve des vêtements, de l'électroménager, des livres, des meubles, des bibelots, des jouets à petits prix.
- **La dimension environnementale** : à sa création, «La Fabrique à Neuf» s'est engagée à réduire de 5 % le tonnage des déchets encombrants produits sur les communes essonniennes où elle étend son activité.

Au cours des deux premières années, l'objectif a été dépassé et le total pris en charge a atteint 10 %. En 2016, sur 223 tonnes d'encombrants collectés, seulement 10 % ont été éliminés. 201 tonnes d'encombrants collectés ont donc été soit vendues dans les boutiques solidaires de l'association, soit valorisées.

- **La dimension sociale** : « La Fabrique à Neuf » emploie des personnes en contrats d'insertion, la majeure partie des salariés étant en Cdi.

**Leur devise : Ne jetez plus... donnez !**

On peut les suivre *via* leurs pages Facebook, «La Fabrique à neuf» ou celle de «La Ressourcerie de Montgeron».

## COLLECTE DE JOUETS AU PROFIT DES RESTOS DU CŒUR

Au mois de novembre et décembre 2018, a été proposée une collecte de jouets, livres pour enfants et peluches. Cette collecte a permis de récupérer de très nombreux dons. Les bénéficiaires de cette collecte étaient cette fois les « Restos du Cœur » d'Évry.

Tout comme pour la collecte des vêtements, le service logistique a pris en charge cette collecte





# LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

et a regroupé les dons. Il peut témoigner de votre générosité durant la fin d'année notamment au profit des enfants. Il n'est plus utile de présenter l'association des Restos du cœur, créée en septembre 1985, par Coluche, qui vient en aide aux personnes en difficulté, initialement en leur offrant des repas, mais également maintenant en leur donnant des vêtements et produits de première nécessité.

Le mercredi 9 janvier 2019 a été organisé le Noël des Restos pour les enfants des bénéficiaires, et voici les remerciements de l'association aux agents de la Caf :

*« Compte tenu de votre générosité, les enfants (près de 110 de moins de 6 ans !) ont eu deux jouets chacun, qu'ils ont pu choisir et des livres ! Le Père Noël (un bénévole) était présent et a animé toute la distribution, les mamans ont eu des chocolats ; tout le monde a pu profiter du goûter : c'était un très bel après-midi qui a satisfait les enfants et les parents !*

*Nous vous remercions encore de votre très belle collecte.*

*Bravo à la Caf et un grand merci des Restos d'Évry »*



## SEMAINE DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES



Dans le cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, la Caf de l'Essonne a relayé les informations nationales via son intranet. Le thème de l'édition 2018 était

« Les femmes en situation de handicap et de l'emploi ».

À cette occasion, la Caf de l'Essonne s'est inscrite dans les actions portées par la branche Famille et a promu sa semaine avec la diffusion de trois vidéos pour comprendre le handicap. Elle a également partagé le quiz « Quel collègue êtes-vous ? », ouvert à tous les salariés.

De plus, elle a participé le 22 novembre 2018 au forum emploi organisé dans le cadre des 3<sup>e</sup> rencontres Emploi handicap de l'Essonne, à la Chambre de commerce et de l'industrie d'Évry. Merci à Céline Lanneau et Eléna Dauvé du département ressources humaines pour le portage de cette action.

# LA RESPONSABILITE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

## DUODAY

Le 28 juin 2018, s'est déroulée l'opération Duoday à la Caf de l'Essonne. **L'objectif est de permettre à une personne handicapée de découvrir, l'espace d'une journée, un poste ou un métier, en binôme avec un salarié et de se familiariser ainsi avec une entreprise, un secteur d'activité ou un nouveau métier.** Cette opération est à l'initiative du Secrétariat d'État aux personnes handicapées, relayée par Cap emploi - Sameth.

Après validation par le Codir (Comité de direction), le département Rh a proposé à Cap emploi-Sameth trois métiers à faire découvrir : gestionnaire conseil allocataire, technicien Avpf, technicien action sociale (au sein du Gat).



Parmi les Cv proposés par Cap emploi Sameth, la Caf a retenu une personne pour le métier de Gca. Elle a été accueillie le 28 juin dans l'unité de gestion 3 par Déborah Beaulieu.

Le bilan est tout à fait positif tant par le retour de l'encadrement que de l'intéressée. Une restitution a été faite de l'expérience à Cap emploi - Sameth.

Des actions comme celles-ci permettent à la Caf de l'Essonne de remplir largement son obligation d'emploi de personnes porteuses de handicap (7,42 % au lieu des 6 % exigés).

Pour rappel, à ce jour la Caf de l'Essonne compte 23 salariés handicapés répartis dans les services et un salarié handicapé détaché.

Pour sa part, le département des ressources humaines a assuré depuis 4 ans le tutorat de 3 salariés handicapés et de 3 stagiaires handicapés. Éléna Dauvé est référente « handicap » de notre organisme.

## ACCUEIL EN LANGUE DES SIGNES FRANÇAISE

Notre Caf a adhéré au programme commun de plateforme d'accueil des sourds et malentendants *via* une Visio contact avec interprète en langue des signes française (Lsf).

Localement, une permanence est assurée, une fois par mois, pour recevoir les allocataires en partenariat avec la Cpm et une association spécialisée en langue des signes française.

# LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## TRAVAIL EN MOBILITÉ

Au cours de l'année 2018, 24 nouveaux collaborateurs ont signé un avenant télétravail. Ce qui porte le **nombre de télétravailleurs à 59 au 31 décembre 2018.**

Lors d'épisodes de neige en février 2018, les collaborateurs ont eu la possibilité de travailler en mobilité sur site le plus proche ou en télétravail élargi à d'autres jours de leur avenant télétravail élargie ou encore en Tado (travail à domicile occasionnel) notamment pour les managers.



## DOCUMENT UNIQUE

En 2018, le groupe projet dédié a mis à jour le document unique et a suivi la mise en œuvre du plan d'actions associé. **Le document unique recense dans des fiches pratiques l'ensemble des risques potentiels dans l'organisme et comment les prévenir.** C'est un travail d'ampleur qui mobilise chaque année les services des ressources humaines et de la logistique, ainsi que les membres du Chsct.

## AMÉNAGEMENT DES LOCAUX

Les locaux **d'Arpajon** ont été rénovés et embellis (nouveaux sanitaires, des peintures refaites, reconfiguration du département ressources humaines...), pour apporter un cadre de travail plus agréable aux collaborateurs du site.

Deux nouvelles salles de réunions ont été créées en optimisant l'espace (reconversion d'anciens vestiaires).

### Ouverture de deux Esp@ces Caf

Dans le cadre de la stratégie immobilière et le déploiement d'une offre globale de service territorialisée, deux nouveaux Esp@ces Caf ont été ouverts en 2018 :

- Massy, le 17 septembre 2018 ;
- Brunoy, le 12 novembre 2018.

Ces espaces réunissent les équipes en relation avec le public : antenne sociale, pôle de déploiement numérique, relation allocataires, contrôle sur place.

Ces nouveaux locaux très fonctionnels répondent à la charte d'aménagement définie avec le groupe de travail « projet immobilier » pour construire la Caf de demain. Ils disposent tous de bureaux paysagés, d'un espace détente et collaboratif, d'une salle de repos, d'une salle de réunion et de bureaux de passage pour le travail à distance.

Un livret de bienvenue accueillait les collaborateurs le jour J.



# LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

## PROMOTION DE LA MOBILITÉ INTERNE

En termes de ressources humaines, et pour permettre à l'ensemble des collaborateurs de mieux connaître la richesse des métiers proposés par la Caf et se projeter dans une évolution de carrière, la plupart des «vacances de poste» font l'objet d'une :

- **Présentation du poste et du service en visioconférence**, sur les trois sites principaux par le responsable du service ou par le N+2,
- **Immersion dans le service** où est proposé un poste afin de découvrir directement les activités du métier.

De plus, l'ensemble des mouvements du personnel fait l'objet, chaque mois, d'une parution sur l'intranet afin de rendre visible les évolutions de carrière et les passerelles possibles entre certains métiers de la Caf.



## RH PARTAGÉE

En 2018, s'est poursuivie la « Rh Partagée » qui consiste à former les managers de proximité aux bases des ressources humaines.

Ex : Si Talents, l'entretien, le recrutement, ...

## ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

Depuis 2016, la Caf de l'Essonne, dans le cadre de son projet d'entreprise, mobilise sa communauté de managers sur l'accompagnement au changement, notamment sous forme d'ateliers de développement des compétences.

En 2018, plusieurs suivis d'ateliers ont été animés autour de la responsabilité et le sens donné à l'action. Ces ateliers se poursuivent en 2019.

## BSI 2018

En 2018, la Caf de l'Essonne a participé à l'enquête vie au travail dans le cadre du Bsi national. Les résultats ont été communiqués à l'encadrement en fin d'année 2018 et à l'ensemble des agents au mois de janvier 2019 dans le cadre de l'Assemblée générale du personnel.

**Les résultats sont positifs.** Des progrès significatifs ont été relevés en termes de qualité de vie au travail, notamment en ce qui concerne les conditions de travail. Toutefois, les indicateurs concernant le ressenti de stress au travail, la charge au travail et la qualité empêchée se dégradent légèrement. La commission prévention des risques psychosociaux s'est saisie de ces constats. Une demande pluriannuelle de prévention de stress a été initiée notamment pour sensibiliser les managers à ce risque. Elle vise à privilégier une démarche de prévention collective, centrée sur le travail et son organisation, afin de réduire les sources de stress.

# IMPLICATION DANS LA VIE LOCALE

## BOUSSOLE DES JEUNES

Au niveau local, le Schéma départemental d'accompagnement des familles (Sdaf) a permis de développer le co-portage de la Boussole des jeunes entre la Caf et ses partenaires.

La Boussole des jeunes est un nouveau service numérique, développé, au plan national, par la Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (Djepva), à l'attention des 16-30 ans. Elle permet de faciliter l'accès à un ensemble de services de proximité proposés aux jeunes par les professionnels de service public et le secteur associatif concernant l'emploi, l'insertion, la santé, la formation, le logement... Ces offres sont personnalisées et facilement mobilisables. Le département de l'Essonne est le troisième inscrit dans ce dispositif innovant après la Marne et le Rhône.

Le Centre d'information et de documentation jeunesse (Cidj) assure l'animation de ce dispositif que les partenaires signataires de la convention co-financent.

La Caf et les services de l'État, notamment de la cohésion sociale, de la jeunesse et de l'emploi assurent la coordination.



# IMPLICATION DANS LA VIE LOCALE

## COMITÉ DE SUIVI DU DÉPLOIEMENT DE LA CHARTE LAÏCITÉ

Le 6<sup>ème</sup> comité du 14 juin 2018 s'est tenu en présence de Christine Mansiet, directrice de la Caf, du délégué du Préfet à l'égalité des chances, d'un représentant de l'Éducation Nationale, de représentants de communes, d'associations et de centre sociaux ainsi que des membres du groupe ressources de la Caf de l'Essonne (composé de formateurs laïcité).

Ce sixième comité a permis de valider :

- la **création d'un site Internet «Esprit de laïcité»**, véritable outil d'échanges, de documentation et de promotion des actions autour de la laïcité,
- la **mise en place de groupes de travail thématiques** notamment sur le recensement des actions déjà en place,
- la **création d'outils de formation** ou de diffusion autour de la laïcité,
- La **création de binômes de formateurs** (ouverts aux membres du comité) en direction des usagers. Le « groupe ressources » est chargé de former les agents de la Caf mais aussi des partenaires et le public, il répond *via* une boîte mail dédiée aux questions et demandes autour de problématiques liées à la laïcité.

Le 12 octobre 2018 avait lieu le 7<sup>ème</sup> comité qui a notamment permis de formaliser le contenu du site internet Esprit de laïcité (ouverture prévue en 2019).

## Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires



### PRÉAMBULE

La branche Famille et ses partenaires, considérant que l'ignorance de l'autre, les injustices sociales et économiques et le non-respect de la dignité de la personne sont le terreau des tensions et replis identitaires, engageant par la présente charte à respecter les principes de la laïcité tels qu'ils résultent de l'histoire et des lois de la République.

Au lendemain des guerres de religion, à la suite des Lumières et de la Révolution française, avec les lois scolaires de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, avec la loi du 9 décembre 1905 de « Séparation des Églises et de l'État », la laïcité a ouvert tout d'abord la liberté de conscience, dont les pratiques et manifestations sociales sont encadrées par l'ordre public. Elle vise à concilier liberté, égalité et fraternité en vue de la concorde entre les citoyens. Elle participe du principe d'universalité qui fonde aussi la Sécurité sociale et a acquis, avec le préambule de 1946, valeur constitutionnelle. L'article 1<sup>er</sup> de la Constitution du 4 octobre 1958 dispose d'ailleurs que « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous

les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ».

L'idéal de paix civile qu'elle poursuit ne sera réalisé qu'à la condition de s'en donner les ressources, humaines, juridiques et financières, tant pour les familles, qu'entre les générations, dans les institutions. À cet égard, la branche Famille et ses partenaires s'engagent à se doter des moyens nécessaires à une mise en œuvre bien comprise et attentionnée de la laïcité. Cela se fera avec et pour les familles et les personnes vivant au sol de la République quelles que soient leur origine, leur nationalité, leur croyance.

Depuis soixante-dix ans, la Sécurité Sociale incarne aussi des valeurs d'universalité, de solidarité et d'égalité. La branche Famille et ses partenaires s'engagent par la présente charte à réaffirmer le principe de laïcité en demeurant attentifs aux pratiques de terrain, en vue de promouvoir une laïcité bien comprise et bien attentionnée. Elaborée avec eux, cette charte s'adresse aux partenaires, mais tout autant aux allocataires qu'aux salariés de la branche Famille.

#### ARTICLE 1 LA LAÏCITÉ EST UNE RÉFÉRENCE COMMUNE

La laïcité est une référence commune à la branche Famille et ses partenaires. Il s'agit de promouvoir des liens familiaux et sociaux sains et de développer des relations de solidarité entre et au sein des générations.

ARTICLE 2  
LA LAÏCITÉ EST LE SOCLE DE LA CITOYENNETÉ

La laïcité est le socle de la citoyenneté républicaine, qui promeut la cohésion sociale et la solidarité dans le respect du pluralisme des convictions et de la diversité des cultures. Elle a pour vocation l'intérêt général.

#### ARTICLE 3 LA LAÏCITÉ EST GARANTE DE LA LIBERTÉ DE CONSCIENCE

La laïcité a pour principe la liberté de conscience. Son exercice et sa manifestation sont libres dans le respect de l'ordre public établi par la loi.

#### ARTICLE 4 LA LAÏCITÉ CONTRIBUE À LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE ET À L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX DROITS

La laïcité contribue à la dignité des personnes, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'accès aux droits et au traitement égal de toutes et de tous. Elle reconnaît la liberté de croire et de ne pas croire. La laïcité implique le rejet de toute violence et de toute discrimination raciale, culturelle, sociale et religieuse.

#### ARTICLE 5 LA LAÏCITÉ GARANTIT LE LIBRE ARBITRE ET PROTÈGE DU PROSÉLYTISME

La laïcité offre à chacune et à chacun les conditions d'exercice de son libre arbitre et de la citoyenneté. Elle protège de toute forme de prosélytisme qui empêcherait chacune et chacun de faire ses propres choix.

#### ARTICLE 6 LA BRANCHE FAMILLE RESPECTE L'OBLIGATION DE NEUTRALITÉ DES SERVICES PUBLICS

La laïcité implique pour les collaborateurs et administrateurs de la branche Famille en tant que participant à la gestion du service public, une stricte obligation de neutralité ainsi que d'impartialité. Les salariés ne doivent pas manifester leurs convictions philosophiques, politiques et religieuses. Nul salarié ne peut notamment le prévaloir de ses convictions pour refuser d'accomplir une tâche. Par ailleurs, nul usager ne peut être exclu de l'accès au service public en raison de ses convictions et de leur expression, dès lors qu'il ne perturbe pas le bon fonctionnement du service et respecte l'ordre public établi par la loi.

#### ARTICLE 7 LES PARTENAIRES DE LA BRANCHE FAMILLE SONT ACTEURS DE LA LAÏCITÉ

Les règles de vie et l'organisation des espaces et temps d'activités des partenaires sont respectueux du principe de laïcité en tant qu'il garantit la liberté de conscience.

Ces règles peuvent être précisées dans le règlement intérieur. Pour les salariés et bénévoles, tout prosélytisme est interdit et les restrictions au port de signes ou tenues, manifestant une appartenance religieuse sont possibles et elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnées au but recherché.

#### ARTICLE 8 AGIR POUR UNE LAÏCITÉ BIEN ATTENTIONNÉE

La laïcité s'apprend et se vit sur les territoires selon les réalités de terrain, par des attitudes et manières d'être les uns avec les autres. Ces attitudes partagées et à encourager sont : l'accueil, l'écoute, la bienveillance, le dialogue, le respect mutuel, la coopération et la considération. Ainsi, avec et pour les familles, la laïcité est le berceau d'une société plus juste et plus fraternelle, porteuse de sens pour les générations futures.

#### ARTICLE 9 AGIR POUR UNE LAÏCITÉ BIEN PARTAGÉE

La compréhension et l'appropriation de la laïcité sont permises par la mise en œuvre de temps d'information, de formations, la création d'outils et de lieux adaptés. Elle est prise en compte dans les relations entre la branche Famille et ses partenaires. La laïcité en tant que valeur garantit l'impartialité vis-à-vis des usagers et l'accueil de tous sans aucune discrimination, est prise en considération dans l'ensemble des relations de la branche Famille avec ses partenaires. Elle fait l'objet d'un suivi et d'un accompagnement constants.



# COMMUNICATION ET SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

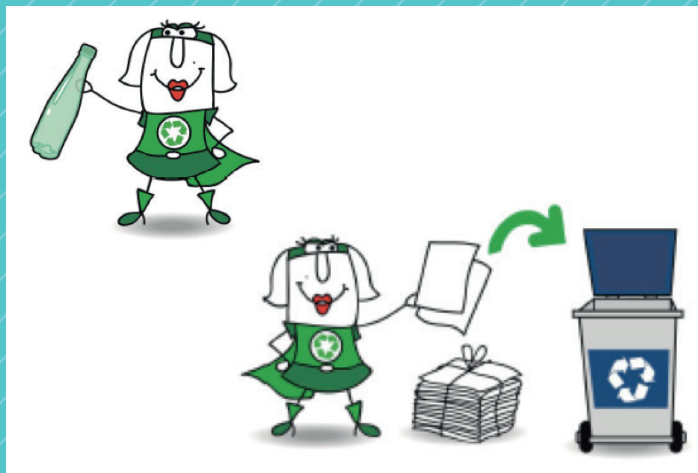
## CAMPAGNE DE SENSIBILISATION AUX « ÉCO-GESTES »

Dans le cadre de la semaine européenne du développement durable, une campagne de communication sur les bonnes pratiques en matière de développement durable a été déployée au sein de notre organisme.

En plus des affiches, un livret a été édité et diffusé sur les présentoirs des principaux sites et mis à disposition de façon dématérialisée sur l'intranet.

L'objectif est de sensibiliser chacun aux petits gestes écoresponsables du quotidien :

- Éteindre la lumière,
- Recycler ses déchets de bureau,
- Imprimer utile,
- Fermer les robinets.



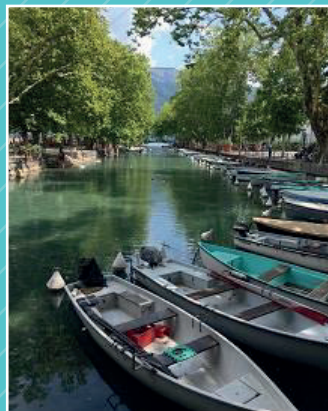
# COMMUNICATION ET SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

## CONCOURS PHOTOS



À l'occasion de la semaine européenne du développement durable (organisée du 30 mai au 5 juin 2018), nous avons proposé à l'ensemble des collaborateurs un concours photos sur le thème « **Villes et territoires de demain** ».

Sept collaborateurs ont participé à ce concours, 243 ont voté parmi les 18 photos proposées. Les photos gagnantes sont :



Les gagnants ont remporté une box cadeau.

# COMMUNICATION ET SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

## CABANES À LIVRES

Dans la continuité de 2017, le Copil DD a installé une nouvelle « cabane à livres » au Mazière. Ces cabanes à livres permettent aux agents de déposer des livres et d'en emprunter sans contrainte. Les livres et magazines ont ainsi une seconde vie (voire plus).

## MUTUALISATION DES ACTIONS ENTRE CAF D'ÎLE DE FRANCE

Depuis 2017, les huit Caf d'Île-de-France travaillent conjointement sur certaines thématiques, notamment pour la réalisation d'actions, de supports, communiqués de presse... lors des semaines du développement durable ou de la mobilité. L'objectif est de capitaliser sur les actions développement durable localement et de les adapter.

## ODYSSEA

Pour la 4<sup>ème</sup> année consécutive, la Caf de l'Essonne a participé à la course Odyssea, pour la lutte contre le cancer du sein, au mois d'octobre, et a rejoint l'équipe de la Sécurité sociale.

La Sécurité sociale a remporté une fois encore le trophée du cœur (plus grand nombre de participants mobilisés : 2 155 coureurs et marcheurs) et a, cette année, remporté également le trophée du « challenge, femmes » avec le temps de course cumulé le plus rapide.

**Pour la Caf de l'Essonne, 68 salariés étaient inscrits. Un grand merci à eux !**

## COLLECTE DE CALENDRIERS

Dès le mois de décembre 2018, les collaborateurs ont été informés de l'organisation d'une collecte de calendriers 2018 qui s'est déroulée début janvier 2019. Cette collecte a permis de donner plus de 200 calendriers à une école du département. Ces calendriers sont utilisés dans le cadre des arts visuels.





## AU PROGRAMME DE 2019

Pour l'année 2019, quelques actions prioritaires ont été mises en évidence par le groupe développement durable :

- Mise en place du plan de mobilité
- Charte d'aménagement dans le cadre du projet immobilier Atlantis
- Développement du télétravail – Tado
- Plan de prévention du stress du travail
- Lutte contre le harcèlement
- Qualité de vie au travail : parcours d'intégration des nouveaux embauchés
- Site internet « Esprit de laïcité »
- Mise en place de la charte du bien vivre ensemble à la Caf de l'Essonne
- Proposition d'activités «Qualité de vie au travail» sur les pauses méridiennes
- Déploiement du kit de formation laïcité
- Réduction de l'utilisation des gobelets en plastique
- Généralisation des collectes annuelles de jouets, vêtements et calendriers



