

STRATEGIE RSO DE LA CGSS DE GUADELOUPE ET DE SAINT-MARTIN

MARCHE DE SERVICES BANCAIRES

CONTEXTE INSTITUTIONNEL

Depuis 2007, la Sécurité Sociale s'est pleinement investie dans une politique de développement durable matérialisée par la mise en œuvre de trois plans cadre successifs entre 2007 et 2019.

La nécessité de définir un nouveau cadre fédérateur qui réponde aux attentes des organismes, les évolutions réglementaires ainsi que les enjeux liés au contexte international, ont abouti en 2020 à l'élaboration d'un référentiel commun et à l'adoption du concept de « Responsabilité Sociétale des Organisations ».

Ce référentiel s'articule autour de 5 engagements (schéma ci-dessous).

Par ailleurs, consciente des enjeux relatifs à la transition écologique, la branche Assurance Maladie de la Sécurité Sociale en sa qualité d'acteur du système de santé, s'est dotée d'une instance de pilotage en 2023 (COPITEC) avec une feuille de route pour 2024 (annexe 1) conférant une nouvelle dimension à la démarche.



I- UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE

Cette gouvernance responsable se traduit par le biais de divers leviers :

- **En intégrant les enjeux RSO dans la stratégie locale de l'organisme**

Avec un plan local annuel répondant aux objectifs de développement durable de l'ONU (ODD) et un projet d'entreprise intégrant des enjeux RSO notamment avec un volet social et une forte implication territoriale.

- **En renforçant l'image de marque de l'organisme auprès de ses parties prenantes**

La CGSS valorise autant que de besoin ses bonnes pratiques que ce soit auprès de ses parties prenantes internes ou externes par le biais de divers réseaux d'information

- **En communiquant de manière régulière et transparente**

La création d'instances de proximité au sein de l'organisme et le reporting régulier permet d'assurer une communication juste et transparente

- **En structurant le pilotage de la démarche**

Au vu de l'intégration des problématiques de la transition écologique, une nouvelle instance de pilotage globale est en cours de mise en place. Elle aura pour mission de réaliser le suivi des actions du plan local. Par ailleurs, les projets RSO sont soumis régulièrement en Comité de Direction et au besoin portés en CSE.

Les indicateurs RSO sont collectés annuellement et donnent lieu quand cela est nécessaire à des actions correctrices. Le bilan RSO est adossé au rapport d'activité global de l'organisme.

- **En sensibilisant et en mobilisant les collaborateurs autour de sujets RSO**

Les salariés sont régulièrement sensibilisés et associés à des actions relevant des Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

Notre gouvernance responsable en 2024...

- Instance d'information bimensuelle « Les rendez-vous RH- Manager »
- Refonte du projet d'entreprise
- Lancement du baromètre social institutionnel à l'attention des salariés et d'un plan d'actions idoine
- Séminaire annuel des managers
- Actions de sensibilisation : transition écologique, santé, dialogue social..

II – UNE RESPONSABILITE SOCIALE INTERNE PREGNANTE

La responsabilité sociale interne et les enjeux forts qui sont portés par le référentiel RSO, sont de véritable fers de lance pour l'organisme.

En tant qu'employeur socialement responsable, la CGSS de Guadeloupe et de Saint-Martin s'implique autour de problématiques telles que l'équité de traitement, la promotion de la santé et de la qualité de vie au travail ou encore l'employabilité de ses salariés.

Ces thématiques sont mises en œuvre sur des champs tels que :

- **la conciliation vie personnelle/vie professionnelle.** Elle peut se traduire par le pourcentage de salariés en télétravail (44% en 2024) ou encore sur l'accompagnement dédié aux salariés proches-aidants.
- **la promotion de la santé et la qualité de vie au travail.** L'organisme conscient des enjeux forts liés à ces problématiques met en place de nombreuses actions visant à promouvoir la santé et la qualité de vie au travail avec les partenaires dédiés
- **l'employabilité du personnel** avec un taux de formation des salariés de 78% en 2024

Notre responsabilité sociale interne en 2024...

- Elaboration d'un SDRH ambitieux
- Mise en place d'actions de prévention et de promotion de la santé (olympiades, séances de sport, dépistages de maladies cardio-vasculaires, ateliers sur les gestes qui sauvent..)
- Séances de méditation visant à réduire le stress
- Accompagnement des managers sur leurs pratiques
- Accueil de 61 stagiaires
- Webinaire d'information et préparation au concours d'entrée donnant accès à des fonctions de cadre dirigeant
- Négociation d'un accord égalité homme-femme, diversité et égalité des chances

III – UNE PRISE EN COMPTE DE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Notre responsabilité au regard de notre impact environnemental relève de la coordination de facteurs divers.

3-1 La gestion de nos bâtiments

La CGSS de Guadeloupe et de Saint-Martin s'est dotée d'un siège social respectant des normes de construction et d'utilisation de matériaux répondant à des préoccupations écologiques et durables.

- Eco-construction

Utilisation de bois pour la construction des poutres.

Espaces de stationnement réalisés avec des dalles végétalisées.

- Eco-gestion

Installation photovoltaïque en autoconsommation et mobilité électrique avec des bornes de recharge en libre accès pour le personnel.

Le site est également équipé d'une GTC (gestion technique centralisée) qui permet de gérer la minuterie de l'éclairage mais aussi les températures de la climatisation diffusées dans chaque bureau.

- Gestion de l'eau

Il existe un système de récupération des eaux de pluie associé à un dispositif de prétraitement, pour l'alimentation des sanitaires et l'entretien de sols ainsi que des citernes de récupération d'eau de pluie d'une capacité de 210 m³.

- Conception bio-climatique et performance du bâtiment

Les façades principales sont orientées Nord / Sud. Ces orientations étant les plus faciles à protéger des rayonnements solaires directs.

Le juste équilibre paroi pleine / paroi vitrée permet d'assurer une pénétration de la lumière naturelle à l'intérieur des espaces (garant du confort visuel des usagers) tout en limitant la pénétration de l'énergie solaire et par conséquent la surchauffe du bâtiment et le recours à la climatisation pour maintenir une température confortable dans les espaces de bureaux.

3.2 La sensibilisation/formation de nos salariés

En 2024, conformément à la feuille de route de la transition écologique de l'assurance maladie, 366 salariés ont été sensibilisés à la sobriété énergétique et 22 ont été formés à la fresque du numérique.

Parallèlement, les Agents de Direction ont été formés aux enjeux écologiques et aux leviers accélérateurs de la transition écologique.

3.3 L'évolution de nos pratiques en termes de mobilité

Dotée d'une plate-forme de co-voiturage dédiée à ses salariés, la CGSS de Guadeloupe et de Saint-Martin a œuvré à la prise en compte de son impact environnemental à travers la sensibilisation et l'évolution des pratiques individuelles.

La mise en place du forfait mobilité durable en 2024 a d'autant plus impliqué les salariés dans cette optique.

Notre responsabilité environnementale en 2024...

- Mise en place du forfait mobilité durable
- Réalisation d'un audit énergétique
- Organisation d'un village de la mobilité en partenariat avec la DEAL
- Collecte des déchets EEE
- Mise en place d'une plate-forme d'échanges éco-responsable
- Verdissement de la flotte
- Opérations de relamping

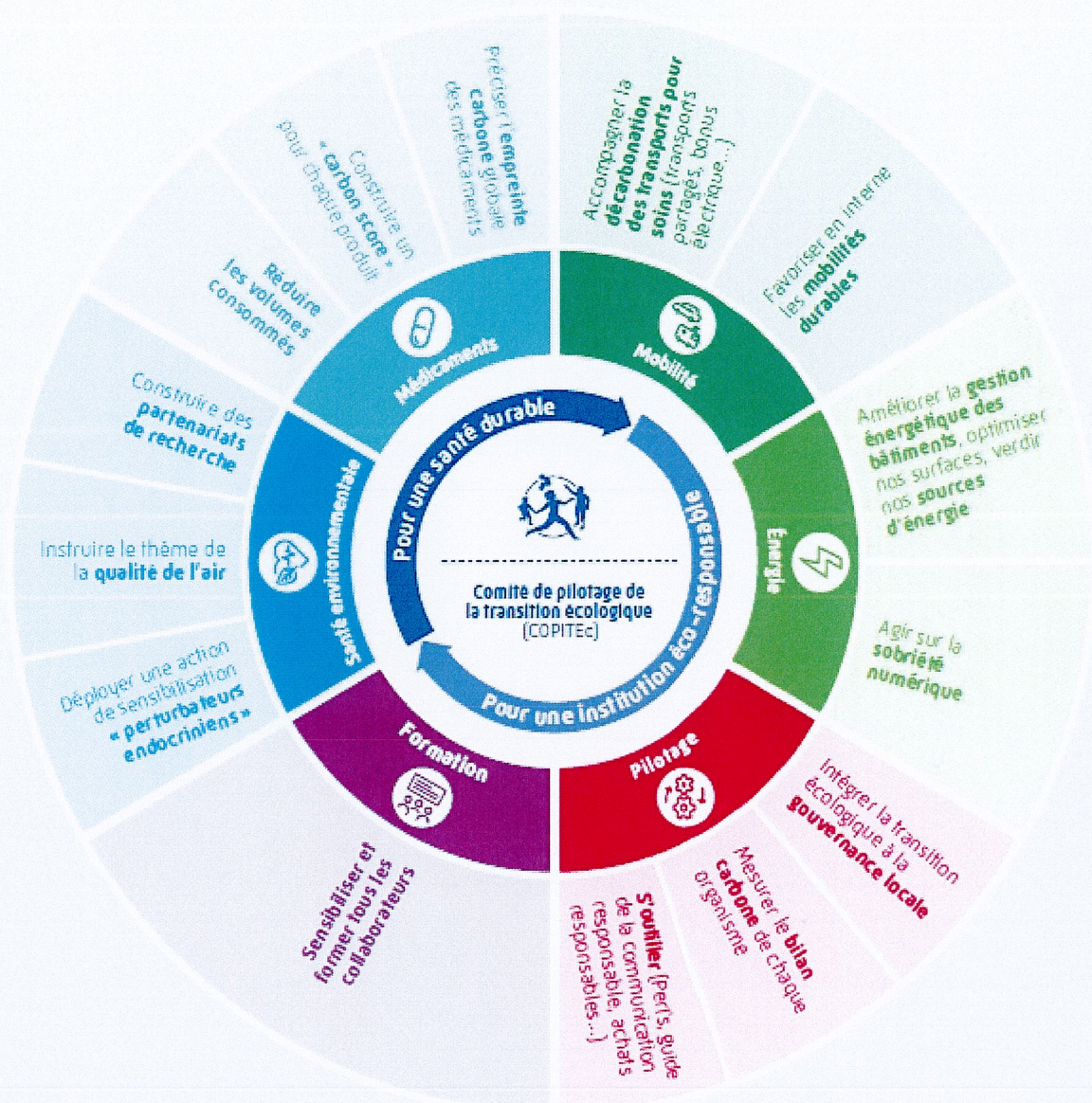
IV – NOS INDICATEURS RSO ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (CPG)

Indicateurs	2023	2024	2025	2026	2027
	Cible				
Taux annuel d'absence maladie courte durée <8j	1.16%	1.14%	1.12%	1.10%	1.08%
Taux de personnel bénéficiant d'une formation professionnelle	66%	67%	68%	69%	70%
Taux d'évolution de la consommation d'énergie	-5% par rapport à 2021	-10% par rapport à 2021	-15% par rapport à 2021	-20% par rapport à 2021	-25% par rapport à 2021

V – LE PLAN LOCAL RSO POUR 2025 (Annexe 2)

LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DE L'ASSURANCE MALADIE :

feuille de route 2024



Plan local RSO d'actions prioritaires pour 2025

Engagements	Enjeux	Actions	Personnes ressources	Échéance
Engagement n°1 : Renforcer la gouvernance responsable	Enjeu 1: Intégrer les enjeux RSO dans les stratégies locale et nationale en associant les parties prenantes	Attribuer aux Agents de Direction un objectif annuel part variable relevant de la RSO	Direction	Mai
		Elaborer la cartographie des parties prenantes internes/externes	Référent désigné dans chaque Direction	2025
		Présenter un plan d'actions RSO et un rapport d'activité RSO devant les instances décisionnelles	CDP RSO ; Direction RH	Juin
		Organiser une information sur la RSO pour l'ensemble du personnel	Partenariat référentes DROM	2 ème trimestre
	Enjeu 2 : Améliorer l'efficacité du pilotage transverse	Créer un Comité de pilotage local commun CGSS-DRSM sur la RSO en incluant la transition écologique	CGSS-DRSM; référents locaux	1er trimestre
	Enjeu 3 : Sensibiliser et valoriser nos actions et nos résultats	Poursuivre la sensibilisation/formation des salariés à la transition écologique	RSO/FP	2025
		Sensibiliser à la QVCT (Managers)	Service QVCT	2025
		Développer la marque employeur à travers des actions de communication novatrices	Service Communication	2025
		Elaborer une charte relative au bon usage des mode de transports	Direction	2025

Engagements	Enjeux	Actions	Personnes ressources	Échéance
Engagement n°2 : Porter la responsabilité sociale en interne	Enjeu 1: Veiller à l'équité de traitement et favoriser l'inclusion	Elaborer un plan d'actions relatif à la politique handicap	Référent handicap	2025
	Enjeu 2 : Garantir la santé, la sécurité au travail et promouvoir la QVCT	Elaborer un plan de santé mentale	QVCT; prestataire externe	juil-05
		Décliner un plan de suivi de l'absentéisme	Services RH	2025
		Poursuivre le PAPRI Pact (programme annuel de prévention des risques pro et d'amélioration continue des CT)	QVCT	Mars
	Enjeu 3 : Veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle	Poursuivre l'offre à l'attention des salariés proche- aidants	Référent handicap; groupe projet	1er trimestre
		Mise en œuvre du protocole relatif à la déconnexion	Direction; relations sociale	2e trimestre
		Elaborer la cartographie des métiers et des compétences associées	Groupe projet SDRH	2024
		Poursuivre les formations sur la transition écologique	Service GEPP, RSO	2025
		Déployer PIX (plate-forme d'évaluation des compétences numériques)	Service GEPP,	Annee 2025
		Poursuivre l'offre d'accompagnement managériale avec des actions novatrices et collaboratives	Service GEPP. Groupe SDRH local	2025

Engagements	Enjeux	Actions	Personnes ressources	Échéance
Engagement n°3 : Réduire notre impact environnemental	Enjeu 1: Maîtriser nos émissions de gaz à effet de serre	Mettre en œuvre le plan d'actions relatif aux conclusions de l'audit énergétique	DSIM	2ème semestre
		Former les salariés à l'éco-conduite	Partenariat GMF	2ème trimestre
		Optimiser les espaces de travail	Cabinet REFLET	2025
		Faire don du matériel informatique	DSIM	1er semestre
		Réaliser le bilan carbone de l'organisme	Référent environnement	1er trimestre
	Enjeu 4 : Promouvoir une gestion durable des ressources	Formaliser le plan de gestion des déchets	Référent environnement	2025
		Réduire de 5% notre consommation de carburant	Référent Service logistique	2025
		Mettre en place un éco village éco-citoyen	Groupe projet SDRH	Novembre
	Enjeu 3: promouvoir une relation fournisseur équilibrée et responsable	Mettre en place une politique d'achat responsable	Service achat marché	2025
	Enjeu 2: Renforcer l'implication sociétale des organismes de sécurité sociale	Impliquer les salariés autour d'actions sur la transition écologique (collecte de déchets EEE à domicile, souveraineté alimentaire, biodiversité...)	Groupes projet internes	2025
Engagement n°5 : Développer notre implication sociétale dans les territoires		Développer des partenariats locaux en lien avec les objectifs de développement durable	Directions métier	2025

