

CNAF — Rapport d'activité RSE — 2024



03 **Introduction**

04 — 07 **Une Branche engagée**

08 — 11 **Poursuivre l'intégration de la transition écologique dans nos modes de gestion internes**

16 — 19 **Responsabilité sociale interne : une synergie au service d'une marque employeur engagée**

20 — 23 **Développer l'implication sociétale dans les territoires**



Cette année, la branche Famille a continué à progresser sur les différents champs de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et en particulier sur les enjeux de transition écologique. En la matière, une gouvernance solide... des actions. Une gouvernance solide, un réseau actif de référents et une feuille de route coconstruite assurent la cohérence et la transversalité des actions. La formation des cadres, l'outillage des métiers et l'innovation sociale sont au cœur de cette dynamique, avec des dispositifs comme le programme « Innovation pour une écologie solidaire » ou la plateforme « Initiatives RSE ». Avec ses partenaires de la Sécurité sociale, la branche Famille a particulièrement œuvré pour renforcer la mesure de son impact via des outils de bilan carbone, et enrichit ses pratiques grâce à de nombreux partenariats. Parallèlement, elle poursuit ses engagements en matière de qualité de vie au travail, d'inclusion, de diversité et de transition numérique. Ce rapport illustre une mobilisation collective pour une transition juste, durable et inclusive, en phase avec les valeurs de la Sécurité sociale qui fêtera en 2025 ses 80 ans.

53% des organismes ont mis en œuvre un plan local de RSE contribuant aux objectifs de développement durable

soit + 9,9 points par rapport à 2022

35% d'agents de direction ont au moins un objectif individuel identifié comme relevant de la RSE

Une Branche engagée



63% des Caf ont médiatisé en externe les bonnes pratiques RSE de leur organisme

versus 28 % en 2020, 48 % en 2022 et 50 % en 2023

La branche Famille porte une démarche d'engagement sur l'ensemble des domaines de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Dans le cadre de la Convention d'objectifs et de gestion (Cog) 2023 – 2027, elle déploie également une **stratégie de transition écologique autour de trois axes** :

1. accompagner nos publics et partenaires dans leur transition écologique;
2. renforcer notre engagement interne en matière de transition écologique;
3. optimiser le pilotage et l'outillage de la transition écologique.

Cette stratégie est animée par une **équipe dédiée** et repose sur un **comité de pilotage** associant les différentes directions de la Cnaf pour garantir la transversalité des actions, ainsi qu'un **réseau de référents RSE dans chaque Caf** pour animer localement la démarche.

En 2024, la première **feuille de route transition écologique pour 2024 - 2025** a été **co-construite avec les différentes parties prenantes** et validée en Conseil de réseau, représentant les Caf. Elle sera suivie d'une nouvelle feuille de route 2026 - 2027. Ces travaux doivent permettre de poser les bases d'une stratégie ambitieuse au cœur de la Cog 2028 - 2032.

En parallèle, les actions relatives aux autres thématiques de la RSE continuent d'animer l'engagement de la Branche, notamment en matière de responsabilité sociale interne (inclusion, diversité, formation, qualité de vie et des conditions de travail, etc.).



VALORISER ET RENFORCER LA DYNAMIQUE RSE AU SEIN DE LA BRANCHE FAMILLE

En 2024, la branche Famille a intensifié ses actions pour valoriser les initiatives RSE et accompagner la transition écologique à tous les niveaux.

Elle a participé activement aux travaux de **mise à jour du référentiel RSO interbranches** porté par l'Ucanss, avec les autres parties prenantes.

Afin de mieux sensibiliser et outiller l'ensemble des collaborateurs et référents RSE, les **espaces numériques internes dédiés à ces enjeux ont été rénovés**. L'espace de sensibilisation s'adresse à l'ensemble des agents, tandis que l'espace métier, enrichi d'une newsletter hebdomadaire, soutient plus spécifiquement les référents locaux.

Parallèlement, une **plateforme « Initiatives RSE »**, développée par l'Urssaf Caisse nationale, a été intégrée à l'environnement de la Branche pour valoriser les projets à impact des Caf et favoriser l'essaimage des bonnes pratiques, en vue d'un déploiement début 2025.

Un **annuaire national des chefs de projets RSE**, un questionnaire quantitatif et une trentaine d'entretiens qualitatifs sont venus renforcer l'**animation du réseau**. Ces référents locaux se sont réunis à l'occasion d'un **séminaire Transition écologique, le 26 mars 2024**. **Cinq ateliers thématiques dédiés aux partenaires, à la sobriété, aux achats, au pilotage de l'innovation, et aux métiers et compétences ont permis de faire émerger les projets de la feuille de route 2024-2025**.



De droite à gauche : Caroline Moulié, Responsable RH, Christelle Delandre, Assistante de Direction, Christine Mansiet, Directrice, Samira Tabarout, chef de projet RSO, Éric Suzan, sous-directeur

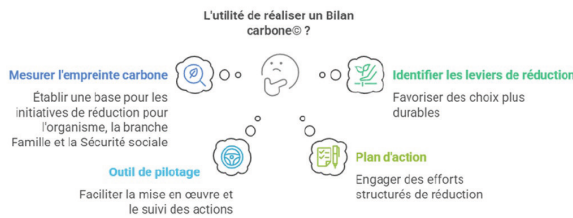
Depuis septembre 2024, la **Caf de la Gironde** a initié une démarche ambitieuse de **labellisation RSE**, accompagnée par l'agence Lucie.

En s'appuyant sur des dynamiques locales, cette action permet de **fédérer** l'ensemble des acteurs – salariés, organisations syndicales, partenaires et allocataires. L'objectif est multiple : **rendre la RSE opérationnelle au quotidien**, construire une feuille de route partagée, mais aussi favoriser la **cohésion interne** et valoriser un cadre de travail porteur de sens. Elle contribue également à la **marque employeur**, en valorisant l'engagement et l'innovation des collaborateurs.

Pour garantir l'intégration de la démarche dans les activités métier, un **comité stratégique de pilotage** a été mis en place, réunissant tous les agents de direction et l'ensemble des pilotes de processus de la Caf.

DÉCOUPLER, PILOTER ET OUTILLER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DE LA BRANCHE

Pour renforcer son pilotage, la Branche a développé son outillage, en particulier en matière de bilan carbone. Ainsi, la Cnaf a accompagné le déploiement et l'accompagnement à la prise en main de la calculatrice des gaz à émissions de serre de l'outil PERLS (outil interbranches de recueil des données RSE). Par ailleurs, elle a acquis un outil de bilan carbone informatique dans le courant de l'année, qui sera déployé en 2025 dans le réseau. Ces outils vont permettre de réaliser un bilan carbone annuel de la Branche sur les trois scopes à compter de 2026. L'objectif sera d'en tirer des plans d'action précis et chiffrés en vue de **réduire les émissions de gaz à effet de serre des Caf et de la Cnaf**.



EXPÉRIMENTER POUR ACCÉLÉRER LES CHANGEMENTS

Depuis la rentrée 2023, la branche Famille participe aux travaux de la **chaire Transition écologique, travail et territoires** portés par le cabinet Conseil & Recherche, aux côtés de chercheurs et d'organismes partenaires (la Caf de Charente-Maritime, la Caf du Rhône et la Cnaf en tant qu'établissement public). Une **expérimentation relative aux référents mobilités** a démontré l'importance des leviers comportementaux pour encourager des pratiques durables. La Branche a expérimenté notamment un dispositif de référents mobilités dans les Caf. Cette approche, présentée au réseau à l'occasion d'un webinaire, est fondée sur l'écoute et l'encouragement comme vecteur de changement.

ACCOMPAGNER LES ACTEURS DE LA TRANSITION

Face à l'urgence écologique, les métiers de la Branche évoluent et appellent un accompagnement accru des métiers en lien avec la transition écologique pour comprendre, anticiper et intégrer ces transitions. En 2024, plusieurs actions de formation ont permis ce développement de compétences.

Former à la comptabilité carbone

Dans la continuité des formations initiées en 2023, 20 collaborateurs ont été formés à la comptabilité carbone, facilitant la compréhension et la réalisation du bilan carbone dans les Caf.

Sensibiliser au numérique Responsable à la Sécurité sociale

Un module de sensibilisation au numérique responsable, accessible à l'ensemble des salariés de la sécurité sociale a également été lancé. Développé en partenariat avec l'Institut 4.10 et l'Ucanss, ce parcours e-learning vise à acquérir une compréhension commune des enjeux numériques et à outiller concrètement les collaborateurs pour intégrer cette démarche dans leur quotidien.

Outiller les dirigeants pour agir

Enfin, en 2024, la formation des dirigeants a été renforcée avec le déploiement du dispositif « Acteurs de la Transition écologique » élaboré par l'EN3S. Celui-ci croise sensibilisation aux crises écologiques (climat, ressources et biodiversité), et mise en pratique des leviers d'actions. Ces formations ont pour objectif d'aider les décideurs à repenser leur manière de travailler et à intégrer des solutions adaptées aux défis écologiques. **66 % des agents de directions de la branche Famille sont désormais formés aux enjeux de la transition écologique**.

Mieux articuler transition écologique et Protection sociale

La Cnaf a également contribué à l'élaboration d'un **outil innovant de sensibilisation** à destination des cadres dirigeants, sous le pilotage de l'EN3S. Intitulé « **Construire des ponts entre transition environnementale et Protection sociale** » ce dispositif pédagogique propose d'explorer les liens entre transition environnementale et missions de la Protection sociale.

Poursuivre l'intégration de la transition écologique dans nos modes de gestion internes



Baisse de la consommation d'énergie corrigée* en 2024

– 6 % par rapport à 2023

57 organismes ont mis en place un plan de mobilité

contre 54 en 2023

49 organismes ont un plan de traitement des déchets portant sur les 7 flux**

contre 52 en 2023

* Le degré jour unifié (DJU) est un outil pour mesurer la consommation énergétique d'un bâtiment en fonction de la température extérieure, cela permet de prendre en compte les économies d'énergie auxquelles sont retirées les variations climatiques.

** Obligation pour les producteurs et détenteurs de déchets (entreprises, administrations...) de trier à la source 7 flux de déchets : papier/carton, métal, plastique, verre, bois, fractions minérales et plâtre.

La branche Famille s'engage à rendre ses modes de fonctionnement plus responsables et durables. Mobilité, énergie, immobilier, achats, numérique, déchets, eau, biodiversité sont autant de leviers activés pour réduire collectivement notre empreinte environnementale.

Cette dynamique intègre également les dimensions de responsabilité sociale interne (actions sur des leviers RH tels que l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, la formation, l'inclusion, l'égalité entre femmes et hommes) afin de concilier transition écologique et bien-être des collaborateurs.



RÉDUCTION DE NOTRE EMPREINTE ÉNERGÉTIQUE, UNE TRAJECTOIRE ENGAGÉE

La branche Famille s'est engagée concrètement dans une **démarche de sobriété énergétique**. En réponse à la circulaire gouvernementale du 25 juillet 2022, un **plan d'action** a été déployé dans les organismes pour **réduire les consommations**. En 2024, cette mobilisation a permis une baisse de 6 % de la consommation d'énergie corrigée (soit 88 490 592 kWh), comparée à 2023. Cet **effort s'inscrit dans la trajectoire fixée par le décret tertiaire, qui vise une réduction de 40 % des consommations énergétiques d'ici 2030**.

UNE STRATÉGIE IMMOBILIÈRE AU SERVICE DE LA PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

Pour atteindre ces objectifs, la stratégie immobilière de la Branche vise notamment à **réduire l'empreinte énergétique de ses bâtiments**, en agissant à la fois sur leur **performance énergétique**, leur **bon usage** et **l'optimisation de son patrimoine immobilier**. Plusieurs opérations ont été menées en 2024 pour améliorer l'efficacité énergétique des sites ; quelques exemples :

- à Agen, la Caf du Lot-et-Garonne a terminé le remplacement des menuiseries extérieures et l'isolation des façades ;
- à Alençon, la Caf de l'Orne a finalisé l'isolation extérieure avec des matériaux biosourcés et remplacé les menuiseries ;
- à Perpignan, la Caf des Pyrénées-Orientales a changé son système de chauffage et mis en place une gestion technique centralisée.

Par ailleurs, **plusieurs projets sont menés afin d'installer des dispositifs de production d'énergie renouvelable** (solaire, géothermie), notamment dans les Caf du Loiret (utilisation de la géothermie depuis 2019) des Pyrénées-Atlantiques, de la Seine-et-Marne et de la Vendée.

UNE POLITIQUE DE MOBILITÉ REPENSÉE POUR RÉDUIRE L'IMPACT CARBONE

En parallèle, la Branche a actualisé sa **politique en matière de mobilité durable pour les déplacements professionnels et domicile-travail**. Cette démarche globale invite les caisses à analyser les besoins en matière de mobilités et à adapter la réponse à ces besoins. **L'objectif : réduire les déplacements évitables et diminuer l'intensité carbone des mobilités indispensables aux activités et à la qualité de vie au travail**. Cette démarche s'est concrétisée par la mise à jour du référentiel de la Branche pour une gestion plus sobre des déplacements, avec l'appui d'un groupe de travail, intégrant un plan de mobilité type.

La stratégie de cette **nouvelle politique de mobilité repose sur 4 leviers d'actions** :

- la mise en place de **plans de mobilités** au sein des organismes ;
- un accroissement du recours aux **alternatives aux déplacements** (télétravail, réunions à distance, formations à distance...) ;
- le recours accru aux modes de **transport alternatifs à la voiture en autosoliste** (transports en commun, vélo, covoiturage...) ;
- une doctrine pour la **gestion du parc automobile** destinée à accompagner l'optimisation et la transformation énergétique des parcs auto ainsi que la mutualisation des usages.

MOBILITÉS DURABLES : DES INITIATIVES QUI PRENNENT DE LA VITESSE !

Dans le prolongement de la nouvelle stratégie de mobilité adoptée par la Branche Famille, l'année 2024 a été marquée par une forte dynamique sur le terrain. Objectif : promouvoir des déplacements plus durables, en cohérence avec notre engagement pour la transition écologique.



LE VÉLO À L'HONNEUR
AVEC LE DÉFI « MAI À VÉLO »

Des initiatives telles que la participation à la 4^e édition du défi national « Mai à vélo » ont renforcé la promotion de l'utilisation du vélo, notamment pour les transports domicile-travail. Le défi a rassemblé **73 organismes et 1483 cyclistes pour plus de 120 000 km parcourus**, soit l'équivalent de 26 550 tonnes de CO₂ évitées si ces trajets avaient été effectués en voiture, soit 34 fois le Tour de France. Le défi inclut aussi les pratiques adaptées, rendant cette action accessible à tous.

En 2024 deux nouvelles Caf labellisées « Employeur Pro-Vélo » : une reconnaissance inspirante pour toute la Branche

Dans la continuité des labellisations des années précédentes (Caf de Loire-Atlantique et Caf de Seine-Maritime), en 2024 la Caf de l'Hérault et la Caf de la Haute-Garonne ont obtenu le label Or « Employeur

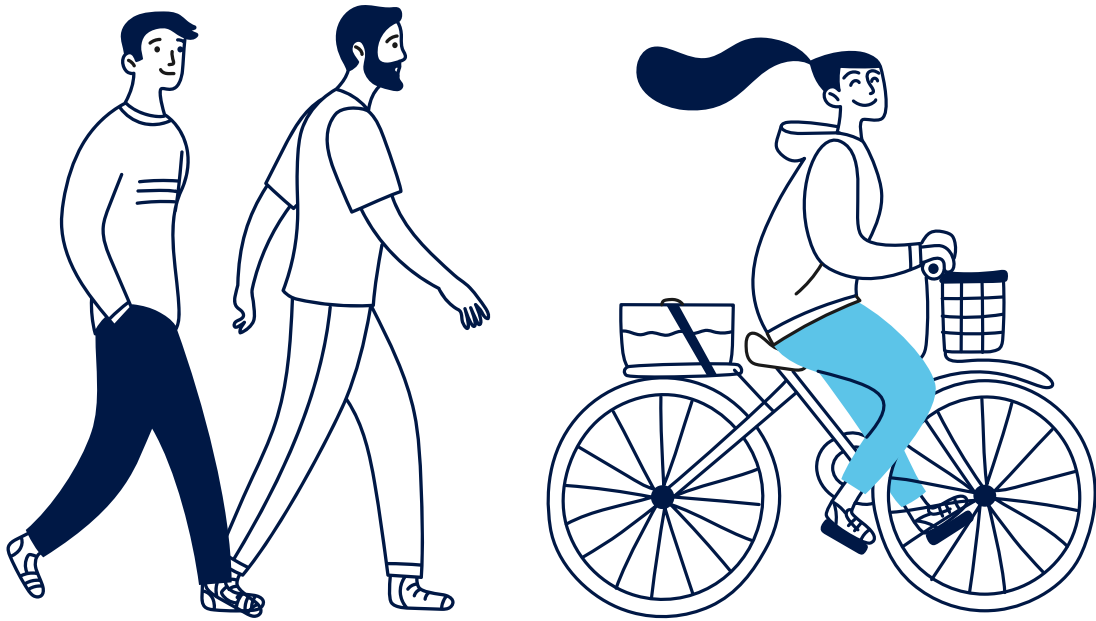
Pro-Vélo ». Ce label est décerné aux employeurs engagés dans le développement de la mobilité à vélo. Il s'appuie sur la mise en œuvre de Plans de mobilité employeur, co-construits avec les partenaires locaux, pour encourager les mobilités durables tout en améliorant les conditions de déplacement des salariés, des allocataires et des fournisseurs.

Et bien d'autres initiatives inspirantes en 2024 !

En Saône-et-Loire, un défi inter-organismes de marche à pied a réuni 100 agents autour de la mobilité active, avec une dimension solidaire : les équipes gagnantes choisissent une association locale à soutenir.

À la Caf de la Savoie, trois véhicules thermiques ont été remplacés par des véhicules électriques, réduisant ainsi les coûts de carburant et les émissions de CO₂.

À la Caf de Seine-Maritime, dans le cadre de la Semaine européenne de la mobilité, un village inter-entreprises a réuni France Travail, Edf et la Caf autour d'ateliers sur le vélo, le covoiturage, les transports collectifs, la sécurité et la réparation de vélos, dans une ambiance ludique et participative.



DES ACHATS RESPONSABLES
AU SERVICE DE LA
TRANSITION

La Branche intègre les enjeux de transition écologique et RSE dans sa politique d'achats, tout en suivant les orientations gouvernementales en matière de transition écologique et de sobriété énergétique. Elle déploie une politique achat responsable en veillant à accroître la dimension sociale, environnementale et économique dans sa gestion des moyens généraux. En déclinaison de la COG 2023 - 2027, la politique d'achat de la Branche a fait l'objet d'une refonte en 2024 afin de mettre l'accent sur la lutte contre le changement climatique, la limitation des prélèvements des ressources naturelles, la protection de la biodiversité dans un contexte d'économie circulaire et de résilience des chaînes d'approvisionnement en appui aux filières industrielles. Cette déclinaison s'est poursuivie en 2025 notamment avec la publication de deux nouvelles politiques nationales applicables à l'ensemble des organismes de la Branche Famille : la gestion des mobilités et la gestion des impressions.

52% des marchés > 25 000 €HT (sur l'ensemble des marchés) comportent des considérations environnementales

59 % en 2023

35% des marchés → 25 000 €HT (sur l'ensemble des marchés) comportent des considérations sociales

38 % en 2023

46 % des marchés ont été attribués aux TPE/PME*.

59 % en 2023

* Malgré les mesures de simplification mises en place par la loi ASAP, l'indicateur 2024 est en recul du fait de la complexité des procédures de marchés publics et des contraintes administratives qui peuvent entraver l'accès à ces contrats.

DÉPLOYER UNE DÉMARCHE NUMÉRIQUE RESPONSABLE

Dans le cadre de son engagement en faveur d'un numérique responsable et du schéma stratégique des systèmes d'information de la Sécurité sociale, la branche Famille a franchi une nouvelle étape en 2024 en décidant de se doter d'un outil de réalisation d'un bilan carbone informatique. **Objectifs : mettre en place un pilotage de nos émissions et piloter les actions de décarbonation numérique.**

La feuille de route de la démarche de sobriété numérique s'articule autour de trois piliers :

- **mesurer l'empreinte carbone des SI** (matériels PC, écrans, réseaux, imprimantes, data center, cloud, applicatifs, etc.) ;
- **identifier les leviers d'optimisation** pour réduire les impacts environnementaux ;
- **définir des indicateurs de pilotage et de performance environnementale.**

Cet outillage, qui sera déployé en 2025 vient compléter l'action de la Branche déjà engagée autour de neuf chantiers dans le cadre de son programme sobriété numérique, avec une approche à la fois technique, organisationnelle et stratégique.

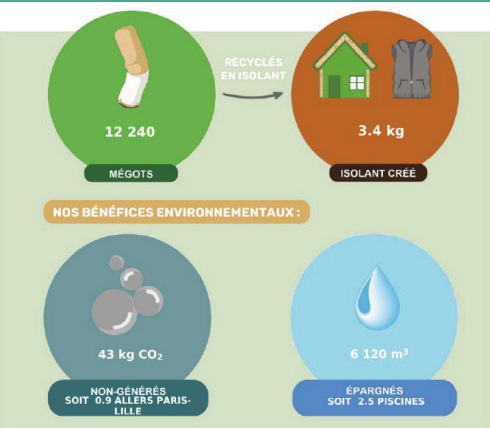
RÉDUIRE LES DÉCHETS, PRÉSERVER LES RESSOURCES ET LA BIODIVERSITÉ

La réduction des déchets et la préservation des ressources constituent un axe important de la feuille de route transition écologique 2024-2025 de la branche Famille.

Sur l'année 2024, 49 organismes ont signalé avoir réalisé un plan de traitement des déchets. De nombreuses actions ont été engagées localement pour promouvoir le recyclage, encourager l'économie circulaire, limiter l'usage des ressources en particulier en réduisant l'usage du plastique. Certaines initiatives telles que le nettoyage des véhicules sans eau, la réutilisation de matériel informatique à vocation solidaire illustrent cette dynamique.

Pour faire face à leur responsabilité sociale et environnementale, 15 Caf ont d'ores et déjà entrepris de récupérer l'eau de pluie. De nombreuses Caf ont installé des économiseurs d'eau au niveau des robinets et sanitaires et d'autres vont encore plus loin dans la récupération d'eau non potable pour les sanitaires, arrosages d'espaces verts, ou encore le nettoyage des voitures sans eau. Cette action a vocation à être renforcée à travers la diffusion en 2025 d'un référentiel de gestion de l'eau dans la Branche.

[Poursuivre l'intégration de la transition écologique dans nos modes de gestion internes](#)



LA CAF DE LA MARNE : UN TABAC POUR LA PLANÈTE ET UN SOUTIEN POUR L'INCLUSION

Au siège de la Caf de la Marne, une démarche collective au sein de l'Union immobilière des organismes de sécurité sociale (Uioss) de la Marne a permis la mise en place d'une collaboration avec Tchao Mégot SAS pour organiser la collecte et le recyclage de mégots. Ceux-ci sont ensuite transformés en isolants pour le textile et le bâtiment via un procédé de dépollution sans eau ni produit chimique.

200 équipements informatiques (écrans, ordinateurs, câbles...) ont également été donnés à une association Le Bois l'Abbesse œuvrant pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Par cette action, la Caf favorise leur autonomie, leur citoyenneté, leur mieux-être mais aussi leur intégration scolaire, sociale, et leur insertion professionnelle.

AGIR POUR LA BIODIVERSITÉ

La branche Famille agit également pour préserver la biodiversité. Des pratiques d'entretien responsables sont mises en place comme le fauchage raisonné, la gestion différenciée des espaces verts, le compostage ou encore le *mulching* (technique de tonte sans ramassage de l'herbe) afin de limiter l'impact environnemental et favoriser la vie locale des écosystèmes.



UNE FLOTTE PLUS PROPRE, PLUS RESPONSABLE : LA CAF DE CÔTE-D'OR MISE SUR LE LAVAGE SANS EAU ET L'INCLUSION

Dans le cadre de sa démarche RSE, la Caf de Côte-d'Or a repensé l'entretien de sa flotte automobile. Face au constat de cartes de lavage peu utilisées et pourtant un besoin de nettoyage régulier, le service des affaires générales a recherché une solution à la fois écologique et inclusive.

Le choix s'est porté sur le **lavage sans eau**, une méthode utilisant des produits biodégradables sans solvants et **peu gourmande en ressources**, en alternative aux lavages classiques très consommateurs d'eau.

Pour la mise en œuvre, la Caf a noué un **partenariat avec l'Esat Habilis**, qui accompagne des personnes en situation de handicap. Ce nouveau service, développé spécialement pour l'occasion, permet aux travailleurs de gagner en autonomie, en concentration et en compétences.

Chaque semaine, les véhicules sont nettoyés sur le site de l'Esat. La Caf a fourni le matériel nécessaire au démarrage de l'activité et a contractualisé avec l'Esat pour pérenniser cette collaboration. **Une initiative concrète innovante qui allie écologie, sécurité et inclusion.**



[Poursuivre l'intégration de la transition écologique dans nos modes de gestion internes](#)

Responsabilité sociale interne : une synergie au service d'une marque employeur engagée

71% des collaborateurs se déclarent satisfaits de leur travail

contre 66 % en 2021 (baromètre social institutionnel 2024)

35% de contrats d'alternance (apprentissage, professionnalisation) se poursuivent par la signature d'un CDD ou d'un CDI.

9% de salariés en situation de handicap

2023 : 8% soit + 1 point

92% de salariés en télétravail

versus 66 % en 2021, 68 % en 2022, 70 % en 2023

71% d'organismes ont proposé des formations aux évolutions du numérique

versus 72 % en 2023

En 2024, la branche Famille a réaffirmé son engagement en matière de responsabilité sociale au travers de son **Plan national d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (Plan QVCT) 2023-2027**, décliné dans les Caf autour de quatre axes :

- prévention santé;
- conditions de travail;
- accompagnement des évolutions organisationnelles et des métiers;
- inclusion et diversité.

L'ensemble des organismes s'est engagé en faveur de la QVCT, les Caf ont, soit élaboré un plan d'action, soit négocié un accord.

Le Baromètre social institutionnel (BSI) 2024, qui permet d'interroger les salariés sur leurs perceptions et attentes par rapport à leur cadre de travail, a mobilisé 100% des organismes. Le BSI affiche un taux record de participations des salariés en 2024 de 67%. **71% des collaborateurs se déclarent satisfaits de leur travail actuel.** Ils étaient 66% en 2021 et 63% en 2018. Les résultats du BSI ont été exploités pour la définition des plans QVCT des Caf.

SANTÉ MENTALE, PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES INCIVILITÉS : DES PRIORITÉS CONCRÈTES

La prévention santé, notamment **la santé mentale des salariés, constitue une priorité** du Plan QVCT. En 2024, plusieurs actions ont été engagées :

- **des formations aux Premiers Secours en Santé Mentale** ont été expérimentées dans 4 Caf, avec un déploiement national prévu en 2025 ;
- **un module de prévention de l'épuisement professionnel**, incluant un auto-questionnement, est en cours de finalisation pour diffusion d'ici fin 2025 ;
- **une sensibilisation à la charge cognitive** a été lancée, accompagnée d'outils concrets pour les managers.

Parallèlement, **la lutte contre les incivilités a été renforcée**. L'outil **Récit**, dédié au signalement des agressions, a été entièrement repensé avec l'appui d'une douzaine de Caf. Plus ergonomique, il permet un traitement en temps réel des incidents, facilitant leur signalement, leur analyse et leur prévention. Récit devient ainsi un outil central pour améliorer les conditions de travail des agents en contact avec le public. Ces actions ont été valorisées lors de la **semaine QVCT 2024**.

BILAN DES ACCORDS RSE ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le dialogue social en 2024 a conduit à la signature de 110 accords agréés dont :

- 31 sur la **RSE (diversité, égalité Femme/Homme, santé au travail et QVCT)**,
- 33 sur le **forfait de mobilité durable**,
- 46 sur le **télétravail**.

L'égalité professionnelle progresse, avec une moyenne de 91/100 pour l'index égalité femmes-hommes avec des efforts constants de politiques salariales visant à réduire les écarts de rémunération.

*AGEFIPH : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
*FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique

INCLUSION ET DIVERSITÉ : UNE MISSION ÉLARGIE

La branche Famille fait également de **l'inclusion et de la diversité une priorité de sa politique RSE et QVCT**. La Mission Handicap, devenue Mission Inclusion et Diversité, a intensifié ses actions avec des animations, de nombreux partenariats dont le renouvellement du conventionnement avec l'Agefiph* en mai 2024 et le lancement des conventionnements avec le FIPHFP* pour la Cnaf en tant qu'établissement public. Des initiatives innovantes ont été lancées lors de la Semaine européenne pour l'emploi de personnes en situation de handicap telles que le jeu Pacmiam pour lutter contre les idées reçues sur le handicap et le prix spécial « Mai à vélo » adapté. La Branche s'est également engagée dans la charte Cancer@Work et le collectif Manifeste Inclusion.

UNE MARQUE EMPLOYEUR ENGAGÉE POUR L'INCLUSION : TOUS MOBILISÉS POUR LA SEEPH 2024

À l'occasion de la **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)**, la branche Famille a réaffirmé son **engagement en faveur de l'inclusion, en mobilisant largement ses équipes et ses partenaires**.

Des initiatives concrètes dans les territoires :

- **DuoDay** : immersion professionnelle dans plusieurs Caf (Isère, Réunion, Val d'Oise, Rhône, Aisne, Haute-Garonne) et à la Cnaf.
- **Coaching emploi** pour les personnes en situation de handicap à la Caf de l'Aisne.
- **Sensibilisation aux troubles DYS** à la Caf du Rhône, avec des ateliers animés par une association et enrichis de témoignages d'agents.
- **Webinaires sur le handicap invisible** à la Cnaf, avec diffusion de témoignages vidéo et blind test musical avec un artiste illustrant comment concilier handicap et carrière.
- **Expérience immersive en réalité virtuelle** également proposée à la Cnaf et la Réunion pour sensibiliser au handicap.



LA MATURITÉ NUMÉRIQUE ET LA CULTURE COLLABORATIVE DE LA BRANCHE

La Branche poursuit ses efforts pour développer une culture numérique partagée. En 2024, plusieurs initiatives ont été déployées :

- enrichissement de la plateforme d'information et de sensibilisation, Campus Numérik ;
- organisation de la Semaine 42 dédiée au numérique en octobre ;
- prévention de l'infobésité avec **l'adhésion** en 2024 de la Branche à **l'Observatoire de l'infobésité et de la collaboration numérique (OICN)**. Une expérimentation a été lancée avec une Caf pour objectiver l'infobésité ressentie et construire un plan d'action ;
- création de quatre parcours « Pix » sur mesure dédiés aux nouveaux embauchés, managers, formateurs et facilitateurs numériques.

La participation aux actions Pix interbranche s'est accrue avec 1 600 participants de la branche Famille, propulsant la branche en tête des participations et 1 785 participations aux parcours « Cybermois ». Un parcours sur les fondamentaux du numérique a également été lancé. Ces actions contribuent à une meilleure appropriation des outils numériques, à l'amélioration des usages et à l'amélioration de la QVCT.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES AU CŒUR DES POLITIQUES RH

La Branche accompagne les salariés dans le développement de leurs compétences afin de leur assurer les meilleures conditions d'exercice de leur mission à leur prise de poste et tout au long de la vie professionnelle. La formation des salariés de la Branche a fait l'objet d'un plan d'action stratégique et ambitieux qui s'articule autour de 4 axes :

- accompagnement des ambitions métiers de la Convention d'objectif et de gestion (COG) ;
- transformation managériale ;
- QVCT ;
- adaptation aux enjeux sociétaux .

En 2024, la Branche a poursuivi la transformation de son offre de formation, en repensant les parcours cœur de métier (notamment pour les gestionnaires conseil allocataire), en mutualisant les services et en développant de nouveaux parcours et modalités de formation. Ces évolutions contribuent à bâtir un environnement de travail plus agile, collaboratif et inclusif.

Développer l'implication sociétale dans les territoires

83% d'organismes ont mis en place des actions concourant à des programmes de développement territoriaux

versus 78 % en 2023

98% des organismes de la branche Famille ont développé des partenariats locaux avec d'autres organismes de la Sécurité sociale

versus 95 % en 2023

89% des organismes de la branche Famille ont mis en place des actions en faveur de l'inclusion numérique

contre 86 % en 2023



La branche Famille affirme son engagement sociétal en soutenant des dynamiques locales qui conjuguent **innovation, solidarité et transition écologique**. En lien étroit avec les acteurs du territoire, elle accompagne des projets concrets répondant aux enjeux contemporains, qu'ils soient **écologiques, sociaux ou citoyens**. Elle favorise l'émergence de solutions durables au plus près des besoins des familles.

ACCOMPAGNER NOS PUBLICS ET NOS PARTENAIRES DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

L'ambition de la Branche de se saisir de la transition écologique se décline aussi sur les territoires. En 2024, la Cnaf a initié un projet co-piloté avec l'EN3S, associant le cabinet Colombus Consulting et des Caf et partenaires, afin de co-construire une **boîte à outils opérationnelle visant à réduire l'impact environnemental des structures financées par les Caf (crèches, accueils de loisirs, centres sociaux...)**. Cette boîte à outils comprend un diagnostic de maturité des structures, un dispositif d'évaluation de projets, 10 fiches thématiques, une bibliothèque d'actions et un guide des financements mobilisables. Son déploiement prévu pour le 3^e trimestre 2025, s'accompagnera de modules de formation dédiés aux CAF et aux structures partenaires financées. Cette démarche vise à :

- **outiller les agents de CAF** pour qu'ils accompagnent efficacement les structures dans leur transition, en leur apportant leviers et compétences ;
- **aider les gestionnaires à comprendre les enjeux écologiques, à se positionner, et à adapter leurs choix d'investissement et de fonctionnement face au changement climatique.**

Par ailleurs, des travaux ont été amorcés pour contribuer à renforcer les dimensions liées à la transition écologique dans les règlements intérieurs d'action sociale. Ces travaux portent à la fois sur les aides individuelles (subventions pour l'achat d'équipements ménagers économes en énergie, aides à la rénovation thermique des logements ou encore soutien à l'acquisition de moyens de transport durables) et les aides collectives portées par leurs partenaires (projets de jardins partagés en milieu urbain, structures de réemploi au bénéfice des familles modestes).

Ces 2 initiatives visent à sensibiliser les allocataires et partenaires tout en accompagnant concrètement des choix de consommation plus durables et en essaimant des pratiques plus écologiques sur le territoire.

1 Caf sur 5
soutient des actions de
transition écologique grâce
aux fonds nationaux.

2/3 des Caf du réseau
valorise au moins une action
« transition écologique » dans
leurs règlements intérieurs
d'action sociale.

LA CAF DE L'ARIÈGE MOBILISÉE POUR ENCOURAGER LES PRATIQUES ÉCOLOGIQUES SUR SON TERRITOIRE

En 2024, la Caf de l'Ariège a renforcé son engagement territorial en matière de transition écologique. Elle a lancé un appel à projets pour inciter ses partenaires à développer des actions de transition écologique. Dix dossiers d'associations diverses ont été reçus portant sur des thématiques variées telles qu'un Café associatif, une caravane textile itinérante, un projet de participation citoyenne des enfants ariégeois sur le droit de vivre dans un environnement sain...

Parallèlement, la Caf a intégré dans son règlement intérieur d'action sociale un bonus écologique de 100 euros qui vient en complément des prêts ménagers et mobiliers attribués pour encourager l'achat de produits recyclés ou faiblement émetteur de carbone.

INNOVER POUR UNE ÉCOLOGIE SOLIDAIRE ET INCLUSIVE

Dans le cadre de sa stratégie de transition écologique et de responsabilité sociétale, la branche Famille a lancé en 2024 le **Programme d'innovation pour une écologie solidaire**. Ce programme vise à faire de la transition écologique un levier d'inclusion sociale, en mobilisant les publics fragiles autour d'initiatives concrètes. Déployé autour de deux axes : **conception de solutions innovantes et valorisation d'initiatives existantes**, il soutient notamment :

- le développement de projets d'économie circulaire avec l'incubateur de Sciences Po Paris ;
- la création d'une offre solidaire d'accès à une alimentation durable ;
- l'expérimentation de solutions en matière de mobilité responsable et d'habitat.

En s'appuyant sur des partenariats avec l'économie sociale et solidaire (ESS) et le monde associatif, **la Branche confirme son engagement en faveur d'une transition écologique inclusive et territoriale.**



