

Le Samusocial de Paris
est un acteur central
de la lutte contre
l'exclusion.

Aller vers, accueillir, soigner et héberger
les personnes et les familles en grande
précarité sont au cœur de ses missions
depuis trente ans.

Organisé en Groupement d'Intérêt Public,
il fédère les énergies d'équipes de
professionnel·les et de partenaires publics
et privés, autour de valeurs communes :
l'égalité entre tous les individus,
la solidarité collective pour venir en aide
à toute personne en situation d'exclusion,
la dignité pour toutes et tous.

15, rue Jean-Baptiste Berlier
75 013 Paris
www.samusocial.paris



samusocialParis

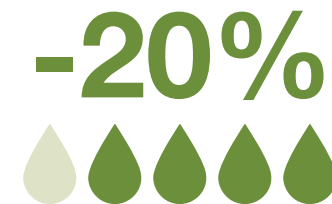
Environnement

Le volet Environnement est
évalué selon les critères suivants :
**réduire les émissions de gaz à effet
de serre, garantir une bonne gestion
environnementale des bâtiments,
développer la mobilité durable,
consolider un système de
management environnemental,
sensibiliser les agent-e-s
et les usager-e-s.**

Chaque année, le Samusocial de Paris
ouvre de nouvelles structures et
accueille de plus en plus de personnes
dans ces centres. Mais face au
contexte économique global et n'étant
pas propriétaire des locaux utilisés,
il est difficile de mener des projets
de travaux et rénovation énergétique.
Des avancées ont néanmoins
permis de réduire l'impact carbone
par usager-e de l'institution.

Évaluer notre bilan carbone annuel

Un bilan carbone est calculé chaque
année pour évaluer l'impact des
actions mises en place. Les émissions
carbones par usager-e pour 2024
sont d'environ 3,5tCO₂eq*, en baisse
par rapport à 2023. Ce calcul prend en
compte la consommation énergétique
des centres, la consommation d'eau
et l'impact du travail des agent-e-s
(déplacements, achats de l'institution
dont la nourriture, prestations
de service comme le nettoyage des
bureaux etc.) Ce bilan est comparé
avec d'autres acteur·rice-s du médico-
social. Des groupes thématiques
permettent d'échanger des pratiques
entre pairs.



Développer une mobilité durable

- Les équipes EMA et EMEOS ainsi
que les chauffeurs accompagnants
circulent désormais avec des
véhicules électriques et l'équipe
DELTA est dotée d'une flotte
de voitures hybrides. Une diminution
de l'essence consommée devrait
se mesurer dès l'année prochaine.
- 9 vélos électriques sont désormais
disponibles : 4 pour des équipes
dédiées et 5 en libre-accès à partir
du siège.



En 2024, 70 % de la flotte de véhicules
sont des modèles électriques
ou hybrides. Cette part ne représentait
que 10 % en 2020.

Optimiser le mix énergétique du parc bâtimentaire

Le choix de bâtiments plus vertueux
permet de diminuer fortement
l'empreinte environnementale
des consommations d'énergie.
Les bâtiments entrant dans le parc
immobilier sont de plus en plus
chauffés à l'électricité. Aucun bâtiment
n'est chauffé au fioul et la part du gaz
a diminué. Le siège du Samusocial
de Paris est notamment chauffé
via le réseau de chaleur urbaine
et à l'électricité.

Grâce à une meilleure prise en charge
des fuites d'eau dans nos bâtiments
en 2024, on estime une baisse
de 20 % de consommation d'eau
par usager-e par jour dans les centres
d'accueil et d'hébergement par rapport
à 2023.

* CO₂équivalent : ensemble des gaz à effet de serre ramené au CO₂ pour mieux comparer.

Achats durables

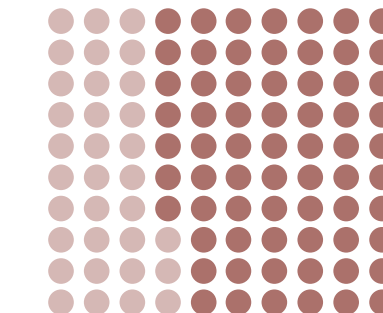
Le volet Achats durables
prend principalement en compte
la structuration des achats
et la part d'achats durables.

Le contexte économique actuel
peut rendre difficile la mise en place
de politiques d'achats responsables.
Toutefois des efforts de prise
en compte de l'environnement
et des enjeux sociaux sont réalisés.
Un diagnostic des achats a été
effectué en 2024.

Intégrer des critères environnementaux et sociaux dans l'attribution des marchés

Le renouvellement progressif
des marchés permet chaque année
de mieux prendre en compte les
enjeux environnementaux et sociaux
dans le choix des prestataires.
Le Samusocial de Paris souhaite
notamment privilégier des futurs
partenaires impliqués dans l'Insertion
par l'Activité Économique.

67%
des marchés formalisés
en 2024 ont pris en compte
des considérations sociales ou
environnementales dans les procédures
de passation de marché.



Prendre en compte la consommation d'énergie dans le choix des hôtels partenaires

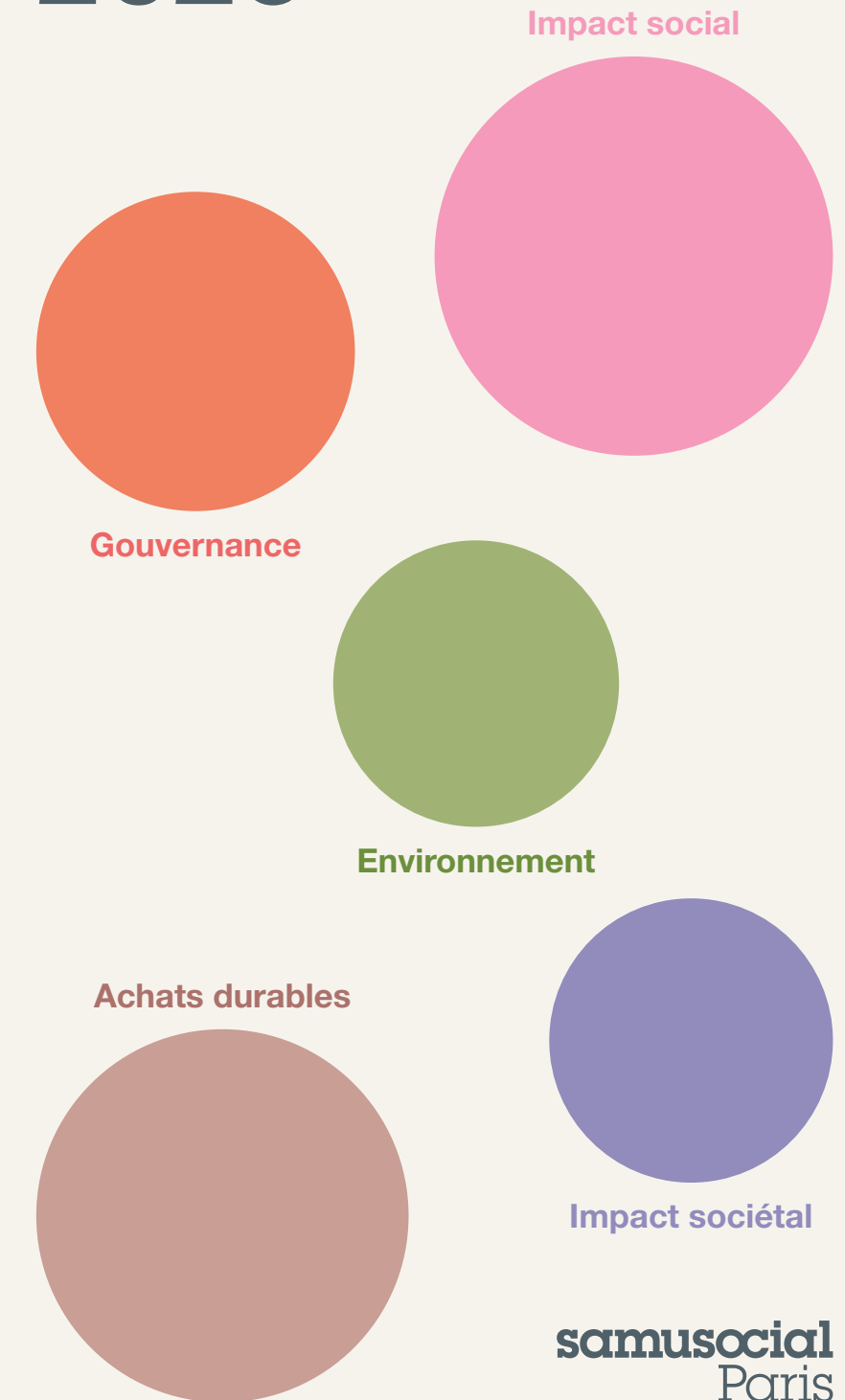
Grâce au nouveau marché de nuitées
hôtelières, les hôtels peuvent
désormais être valorisés en fonction
de leur implication pour la réduction
de la consommation énergétique
de leurs bâtiments. Un travail
de recensement de leurs sources
énergétiques et de leur consommation
est en cours.

Partager les bonnes pratiques d'achat responsable

Un guide sur les pratiques d'achat
est disponible sur le nouvel intranet
pour donner aux agent-e-s les bons
réflexes, avec des exemples concrets,
produit par produit.



Bilan RSO 2025



La Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) est la responsabilité d’une organisation quant à l’impact de son activité sur la société et l’environnement. Fondée sur les principes du développement durable, elle vise à mieux prendre en compte les enjeux environnementaux, sociaux, économiques et éthiques, à la fois dans l’activité, la gouvernance et les relations avec les parties prenantes.

Au sein du Samusocial de Paris, un « Baromètre RSO » a été créé en 2022 pour initier une réflexion sur son écosystème social, sociétal et environnemental. Il interroge sa responsabilité en **5 volets** : **la gouvernance, l’impact sociétal, l’impact social (ressources humaines), l’impact environnemental et l’approche économique (achats durables).**

En raison de l’urgence qui caractérise l’action du Samusocial de Paris (SSP), il est difficile de prendre systématiquement en compte ces enjeux au moment de concevoir de nouveaux projets, au quotidien comme à plus long terme. C’est la raison pour laquelle le SSP souhaite pérenniser cette réflexion sur sa méthodologie et ses activités, afin d’améliorer ses pratiques et son fonctionnement.

En 2024, des efforts ont été particulièrement observés pour la gouvernance, l’environnement et la gestion d’achats plus responsables.

Gouvernance

Le volet Gouvernance fait référence à l’ensemble des processus de prise de décision et d’élaboration des projets au sein du SSP. Elle intègre également des questions d’éthiques et de transparence de l’institution. Elle comprend les objectifs suivants : l’intégration du développement durable et l’association des parties prenantes dans les projets majeurs, le respect de guides d’éthique et de déontologie, le contrôle des finances, une veille technologique et réglementaire, ainsi qu’un enjeu de transparence et de connaissance de la structure de l’organisation pour tous·tes.

En 2024, plusieurs actions ont été menées pour tendre vers une institution plus transparente et attentive aux questions de déontologie.

Améliorer les réponses en termes de déontologie, discrimination, laïcité et protection des lanceurs d’alerte

La « Cellule Déontologie, Laïcité, Lanceur d’Alerte » (CDLLA) nouvellement créée est un organe de conseil de la direction qui a pour mission d’apporter des avis à des cas concrets pour lesquels elle est sollicitée sur des questions de déontologie, discriminations et laïcité. Elle a aussi vocation à recevoir les informations des lanceur·se·s d’alertes. Ses réponses permettent de préciser des doctrines et de sensibiliser les agent·e·s sur ces sujets. Les avis sont accessibles à tous·tes les professionnel·le·s sur la page intranet.

Rendre plus accessible l’information en interne

La création d’un nouvel intranet permet de rendre accessibles à l’ensemble des agent·e·s les notes d’organisation, délégations de signature, conventions collectives, organigramme mais également le projet institutionnel et les indicateurs d’activités trimestriels. L’outil permet une meilleure diffusion d’informations entre pôles, une valorisation des missions et une transparence vis-à-vis des équipes.



Impact sociétal

Par ses missions, le Samusocial de Paris répond entièrement à une problématique sociétale. Pour le volet Impact sociétal, il ne s’agit pas de prendre en compte sa vocation première mais de questionner son organisation interne autour des enjeux suivants : la contribution au développement local, l’évaluation de la satisfaction des parties prenantes et le partage de ses connaissances pour l’intérêt général.

Le partage de connaissances avec d’autres acteurs de la solidarité et du secteur médico-social est au cœur de son activité : formations, tables rondes, rencontres, actions menées collectivement, etc. Ainsi, le SSP travaille en étroite collaboration avec de multiples partenaires et structures nationales, régionales ou locales. Membre de la Fédération des Acteurs de la Solidarité (FAS), il fait également partie de nombreux réseaux pour échanger, former et aider le secteur dans son ensemble.

Former et échanger des bonnes pratiques

- 214 travailleuses et travailleurs sociaux ont été sensibilisé·e·s aux droits des personnes âgées et en situation de handicap par l’équipe Interface.
- Le Pôle Habitat a créé un guide pour sensibiliser et faire monter en compétence l’ensemble des travailleuses et travailleurs sociaux sur la thématique du logement.

Travailler en réseau

- L’Observatoire est membre de nombreux groupes et réseaux. Il a notamment travaillé avec le Conseil National de l’Information Statistique (CNIS) sur les enjeux de maltraitance et anime annuellement des symposiums pour partager ses travaux.
- D’autres services du SSP contribuent à des études en partenariat avec le Défenseur des Droits ou lors de consultations UNICEF.



travailleuses et travailleurs sociaux sensibilisé·e·s

aux droits des personnes âgées et en situation de handicap par l’équipe Interface

Impact social

Le volet Ressources Humaines est évalué selon les critères suivants : assurer une stabilité de l’emploi, améliorer le dialogue social, la satisfaction et le bien-être, valoriser le parcours professionnel des agent·e·s et développer leur carrière, promouvoir la diversité et l’égalité, gérer la santé et la sécurité au travail.

Créer une commission sociale

La commission sociale, votée le 19 décembre 2024 en Comité social d’administration (CSA), a vocation à promouvoir, développer et valoriser la politique des œuvres sociales au Samusocial de Paris. Animée par l’assistante sociale du personnel et composée d’élu·e·s du personnel, la commission détermine les orientations annuelles et se dote de moyens d’actions internes pour accompagner les agent·e·s en situation de vulnérabilité.

Proposer une nouvelle mutuelle

À l’occasion du renouvellement du marché, le SSP a choisi une nouvelle mutuelle permettant aux agent·e·s de bénéficier d’une prise en charge de la santé mentale et des médecines douces. Ce nouveau marché a également permis une baisse des cotisations et un soutien financier plus important pour les plus bas salaires.

Consolider la politique d’appui employeur dans l’accès au logement

La politique interne d’appui à l’accès au logement via Action Logement a été révisée afin d’accompagner les dossiers des agent·e·s rencontrant une situation locative très précarisée en raison de situations particulières (familles monoparentales, violences intrafamiliales, logements dégradés).

Valoriser l’expérience professionnelle

La Direction des Ressources Humaines accompagne au quotidien l’ensemble des professionnel·le·s du Samusocial de Paris dans leur parcours et développe une politique très volontariste pour les personnes ne disposant pas de diplômes ou de certifications, ou dont le français n’est pas la langue maternelle.

81 agent·e·s accompagné·e·s

dans leur projet professionnel ou souhait de reconversion

24 agent·e·s engagé·e·s

dans un parcours diplômant ou de VAE (Validation des Acquis par l’Expérience)

4 agent·e·s engagé·e·s

dans un parcours d’accompagnement à l’apprentissage de la langue française (cours de FLE)