

Modalités effectives de gouvernance démocratique –
Concertation dans l'élaboration de la stratégie de l'entreprise – Territorialité,
intégration et contribution de l'activité économique et des emplois dans
les territoires – Politique salariale et l'exemplarité sociale, la formation
professionnelle, les négociations annuelles obligatoires, la santé et la sécurité
au travail et la qualité des emplois –

GROUPE MGEN RÉPONSE AU GUIDE D'AMÉLIORATION CONTINUE DES BONNES PRATIQUES DE L'ESS

Lien avec les utilisateurs : bénéficiaires, clients, usagers...
– Situation de l'entreprise en matière de diversité, de lutte contre
les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes
en matière d'égalité professionnelle et de présence dans les instances
dirigeantes élues – Dimension environnementale du développement
durable – Éthique et déontologie



GROUPE **vyv**

EXEMPLES DE PRATIQUES CLÉS

I. Le guide d'amélioration continue des bonnes pratiques de l'ESS, de quoi parle-t-on ?

La loi...

La loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire **demande aux entreprises de l'économie sociale et solidaire de répondre à « un guide définissant les conditions d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'économie sociale et solidaire »** élaboré par les acteurs de l'ESS eux-mêmes *via* le Conseil Supérieur de l'Économie Sociale et Solidaire (CSESS).

Cette réponse doit être communiquée à l'Assemblée générale de l'entreprise ainsi que portée à la connaissance des salariés.

... son intention

- Engager les acteurs dans une dynamique d'interrogation des valeurs, des principes, des stratégies au cœur de l'identité de l'ESS et les amener à améliorer continuellement leurs pratiques.
- Refaire la preuve du rôle positif des entreprises de l'ESS sur la société en valorisant avec transparence les bonnes pratiques déjà existantes au sein de ces organisations.
- Répondre aux questions légitimes des différentes parties prenantes des entreprises.

Quelle sanction en cas de non réponse au guide ?

En tant qu'outil de conviction, d'acculturation commune et non de performance ou de reddition publique obligatoire, le législateur a choisi délibérément de **n'associer aucune sanction** à l'absence de réponse au guide.

Que contient le guide ?

Le guide propose aux entreprises de l'ESS de construire une **réflexion globale autour de 8 grands thèmes de questionnement**, recouvrant plusieurs domaines d'actions et questions plus spécifiques. **Il leur revient de déterminer la pertinence de chacune des thématiques** abordées en fonction de leurs tailles, de leurs enjeux spécifiques et de leur stratégie.

Modalités effectives de gouvernance démocratique

Concertation dans l'élaboration de la stratégie de l'entreprise

Territorialité, intégration et contribution de l'activité économique et des emplois dans les territoires

Politique salariale et l'exemplarité sociale, la formation professionnelle, les négociations annuelles obligatoires, la santé et la sécurité au travail et la qualité des emplois

Lien avec les utilisateurs : bénéficiaires, clients, usagers...

Situation de l'entreprise en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle et de présence dans les instances dirigeantes élues

Dimension environnementale du développement durable

Éthique et déontologie

Le but final de l'exercice : leur faire identifier leurs meilleures pratiques, leurs pistes de progrès et ainsi de les engager **dans des dynamiques d'amélioration continue**. Le guide conseille de suivre une méthode en trois étapes cycliques : **diagnostic, plan d'action, compte-rendu**.



2. Réponse MGEN

Préconisation du guide

« Les politiques de RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) peuvent servir à apporter une réponse dynamique et intégrée aux questionnements présentés dans le guide, à les prolonger vers des thèmes nouveaux, à illustrer les bonnes pratiques, ainsi qu'à formuler et suivre certains indicateurs. »

Le groupe MGEN déploie depuis 2011 une politique de responsabilité sociétale de l'entreprise volontariste qui sert les mêmes finalités que la démarche d'amélioration continue des bonnes pratiques. Il répond au travers de sa politique de RSE et de ses outils aux différentes préconisations du guide. En 2017 MGEN a présenté ces outils dans sa première réponse au guide et les a illustrés au travers de la question particulière des politiques de lutte contre les discriminations et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Responsabilité sociétale de l'entreprise, qu'est-ce que c'est ?

La RSE c'est quand une entreprise questionne l'ensemble de ses impacts sur la société (économiques, sociaux, environnementaux), et agit pour minimiser les impacts négatifs et maximiser les impacts positifs. Elle implique notamment de respecter les lois, d'agir et de communiquer avec éthique et transparence, d'engager un dialogue avec ses parties prenantes et de prendre en considération leurs attentes.

Cette année, MGEN illustre au travers de pratiques et de chiffres clés ainsi que d'objectifs précis comment il agit sur chacun des 8 grands thèmes du questionnaire du guide. Ces exemples ne visent pas à représenter l'exhaustivité des enjeux et actions MGEN. Des indicateurs et objectifs complémentaires sont présentés dans d'autres supports décrivant l'activité du Groupe (le rapport d'activité responsable et le référentiel RSE.).

3. Exemples de pratiques

I. Modalités effectives de gouvernance démocratique

L'enjeu : dynamiser notre vie démocratique et militante pour toujours plus de participation et d'ouverture.

Le fonctionnement du groupe MGEN repose du niveau national au local sur le principe de démocratie. Au plus proche des territoires, au niveau départemental, le Comité de Section est élu et renouvelé tous les deux ans par tiers par les adhérents du département. Il vise à représenter leur diversité. Avec ses missions variées (organisation de la vie militante au niveau local et de l'expression des adhérents, application des décisions politiques prises par les instances nationales et régionales, organisation de l'élection des délégués à l'Assemblée générale, etc.), il représente le socle de la gouvernance MGEN.

Zoom sur une pratique clé

Constatant depuis plusieurs années une diminution de la participation des adhérents aux élections des comités de section, le groupe MGEN a mis en œuvre de nombreuses actions visant à mobiliser les adhérents sur cet enjeu (analyse des attentes et comportements des adhérents par rapport au vote, encouragement des candidatures, présentation des candidats, communication plus large, simplification des systèmes de vote avec la promotion du vote électronique, etc.). Ces mesures ont permis de faire augmenter le nombre global de votants en 2016.

En 2018, la première phase de vote aux élections des comités de section était dédiée au vote électronique. Afin de limiter le coût financier et écologique de l'envoi du matériel de vote papier aux adhérents, et de les inciter à voter par internet, il leur a été proposé à l'issue de leur vote, de soutenir la cause de leur choix parmi les quatre causes proposées par MGEN. Ainsi, chaque adhérent ayant voté en ligne lors de cette première phase de vote, pouvait choisir une cause à laquelle MGEN reverserait 1 €, montant correspondant à l'économie réalisée. Au total, près de 50 000 € ont ainsi pu être reversés.

Les 4 grandes causes proposées aux adhérents :

- promotion de l'égalité filles/garçons avec l'Adosen Prévention Santé MGEN ;
- le soutien à des personnes en situation de handicap avec Solidarité laïque ;
- « Mon ESS à l'École » : création d'entreprises éphémères de l'ESS avec l'ESPER ;
- un projet de recherche médicale en pédiatrie avec la Fondation de l'avenir.

Chiffres clés

| | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|---------|
| Taux de participation groupe MGEN | 26,94 % | 25,97 % | 24,75 % | 24,72 % |
| Nombre de votants groupe MGEN | 475 661 | 483 100 | 468 318 | 483 199 |

L'objectif demain

- MGEN vise pour 2021 une participation de 30 % de ses adhérents aux élections des comités de section.

2. Concertation dans l'élaboration de la stratégie de l'entreprise

L'enjeu : mettre en œuvre un projet mutualiste conciliant éthique, engagement et performance.

Face aux mutations majeures de son environnement (attentes des publics, concurrence, modèle économique), MGEN répond en mobilisant toutes ses énergies, au travers d'une nouvelle organisation et d'un nouveau projet stratégique : « MGEN demain ». Fidèle à son histoire et à ses valeurs, MGEN a souhaité coconstruire « MGEN demain » avec ses principales parties prenantes : ses salariés et ses militants.

Zoom sur une pratique clé

Afin de contribuer à son projet stratégique, MGEN a invité tous ses salariés et militants, quels que soient leurs métiers ou niveaux de responsabilités à réfléchir, débattre, et formaliser leurs idées et leurs propositions pour l'avenir. Au final, ce sont plusieurs milliers de contributions (suggestions et analyses), formulées *via* des questionnaires individuels ou lors d'ateliers collectifs qui sont venues nourrir les grands axes stratégiques du projet qui sera lancé en 2018.



Chiffres clés

- 188 contributions collectives
- 3 500 répondants au questionnaire individuel
- 1 940 participants aux ateliers collectifs
- 630 propositions d'initiatives

L'objectif demain

- En 2018, les parties prenantes internes sont associées à la formalisation des objectifs opérationnels qui découlent des axes du projet stratégique et seront informées et consultées tout au long de la mise en œuvre de ce plan.

3. Territorialité

L'enjeu : contribuer aux débats de société sur les enjeux de santé, de protection sociale, d'éducation, de citoyenneté, de culture et de développement durable en agissant concrètement dans la proximité aux côtés de nos partenaires

Proche de ses territoires, et employeur présent dans de nombreux bassins d'emplois présentant une faible activité économique, le groupe MGEN est aussi un acteur militant de proximité. Ses militants et salariés développent et accompagnent en toute autonomie avec des partenaires associatifs ou économiques locaux une grande diversité de projets à fort impact social. Un recensement effectué en 2015 a permis d'identifier des projets dans près de la moitié des départements français. Aide à la personne, accès aux loisirs, éducation à la citoyenneté, événements solidaires, intergénérationnel, protection de l'environnement, santé et alimentation, solidarité internationale, etc. : des initiatives développées avant tout pour répondre à des besoins locaux.

Zoom sur une pratique clé

Afin d'accompagner ce mouvement, MGEN noue également au niveau national plusieurs partenariats sur des champs d'actions variés. Les militants en régions et sections départementales sont invités à adapter et décliner localement ces partenariats et à les mettre au service de leurs territoires.

Chiffres clés

| Efforts consacrés à la formation | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Groupe : part de la masse salariale consacrée à la formation | 4,6 % | 4,3 % | 4,7 % |
| Nombre d'heures | 156 963 h | 130 088 h | 158 761 h |
| Nombre de salariés formés dans l'année | 5 789 | 6 659 | 7 724 |
| Part des collaborateurs qui ont eu accès à au moins 1 formation lors des 5 dernières années | 93,4 % | 94,3 % | 95,1 % |
| Politique nationale de formation des militants | | | |
| Nombre de militants formés | 341 | 362 | 385 |
| Nombre d'heures de formation | 11 762 | 14 641 | 16 852 |
| Promotions internes | | | |
| | 385 | 363 | 404 |

Chiffres clés

| % des sections départementales mettant en œuvre des actions en rebond de partenariats nationaux | |
|---|------|
| Éco École (éducation au développement durable) | 40 % |
| Agir ensemble (éducation au développement durable) | 9 % |
| L'ESPER (promotion de l'ESS) | 45 % |
| Le mois de l'ESS (promotion de l'ESS) | 62 % |
| Musée du Louvre (promotion de la culture) | 4 % |
| Cartooning for Peace (promotion du vivre ensemble) | 70 % |
| Fondation Lilian Thuram (promotion du vivre ensemble) | 6 % |
| Réserve citoyenne (promotion du vivre ensemble) | 6 % |

L'objectif demain

- 100 % des régions et sections départementales font la promotion localement de l'éducation au développement durable, de l'ESS, de la culture et du vivre ensemble.

4. Politique salariale et l'exemplarité sociale, la formation professionnelle, les négociations annuelles obligatoires, la santé et la sécurité au travail et la qualité des emplois

L'enjeu : accompagner les parcours professionnels et les évolutions de compétences des militants et salariés.

Dans un contexte de transformations, d'évolution rapide de ses offres et de ses métiers, et d'émergence de nouvelles attentes chez les collaborateurs et les militants permanents, le développement des compétences s'impose comme un enjeu majeur pour le groupe MGEN. Son ambition : construire des trajectoires professionnelles qui répondent aux besoins du Groupe et permettent à chacun d'évoluer.

Zoom sur une pratique clé

Afin d'impulser une nouvelle démarche managériale d'accompagnement et de développement des compétences et des parcours professionnels, MGEN s'est doté en 2017 de l'outil *Trajectoires*.

Si les occasions d'échanger entre collaborateurs et managers sont fréquentes tout au long d'une année, l'entretien annuel et l'entretien professionnel restent des rendez-vous incontournables dans le parcours de tout salarié et un moment de dialogue privilégié avec son manager. *Trajectoires*, l'outil commun à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, permet de mieux appréhender cette démarche et d'avoir les bons repères. Les managers l'utilisent ainsi, lors de leurs échanges avec leurs collaborateurs, pour dresser un bilan de l'année, l'acquisition des compétences, discuter les objectifs de la prochaine période mais aussi définir les besoins en formation. *Trajectoires*, au-delà d'un outil, impulse une nouvelle démarche managériale d'accompagnement et de développement des compétences et des parcours professionnels.

L'objectif demain

- 95 % des salariés bénéficient d'au moins une formation tous les 5 ans.
- 300 salariés bénéficient d'une promotion chaque année.

5. Lien avec les utilisateurs : bénéficiaires, clients, usagers...

L'enjeu : innover dans les formes de consultation et créer de nouvelles formes d'engagement mutualiste.

En plus de déployer une démarche d'amélioration permanente de qualité de service aux assurés, adhérents et à ses patients, récompensée en 2014 par une certification Afnor d'engagement de service, MGEN cherche aussi de nouveaux moyens de cultiver des liens de proximité forts avec eux. Face à l'évolution des formes d'engagements et de militantisme, elle travaille pour donner aux adhérents qui le souhaitent de nouveaux moyens pratiques de s'impliquer, de contribuer à ses réflexions et à ses débats militants.

Zoom sur une pratique clé

Avril 2017 a marqué le lancement du volet « Nous MGEN » du forum mgen.fr auparavant essentiellement dédié à la relation adhérent (« MGEN et vous »). L'ouverture de ce nouvel espace d'échanges correspond à la volonté pour MGEN de proposer non seulement à ses adhérents, mais aussi à tous les internautes qui le souhaitent d'échanger sur des sujets liés à l'écosystème MGEN (santé, protection sociale, sujets de société, vie mutualiste...). L'objectif étant notamment de permettre à chacun de proposer et de participer à des débats, mais aussi de faire émerger des propositions pouvant venir alimenter les instances MGEN.

16 animateurs militants en assurent l'animation au quotidien.

Chiffre clé

En 5 mois d'activité la fréquentation de « Nous MGEN » a été multipliée par 4 pour atteindre plus de 12 000 visites par mois.

25 300 réponses ont été apportées en 2017 aux internautes *via* les médias sociaux dont 2 800 *via* le Forum de mgen.fr (ouvert en septembre).

L'objectif demain

- Développer de nouveaux dispositifs de participation directe des adhérents à la vie de la mutuelle.

6. Situation de l'entreprise en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle et de présence dans les instances dirigeantes élues

L'enjeu : favoriser la diversité.

Le groupe MGEN, convaincu de la nécessité de conjuguer sa politique de ressources humaines avec ses valeurs mutualistes, se mobilise depuis de nombreuses années en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Il a signé en 2013 la Charte de la Diversité et a depuis intégré ses principes dans différents accords conclus avec les institutions représentatives du personnel (égalité professionnelle femmes/hommes et parité, handicap, contrat de génération).

Chiffres clés

| Politique en faveur du handicap | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| Part de salariés en situation de handicap - % des effectifs en "unités bénéficiaires" | 6,5 % | 6,2 % | 6,4 % |
| Nombre total de salariés en situation de handicap | 466 personnes | 476 personnes | 521 personnes |
| Nombre de recrutement de personnes en situation de handicap (CDI et CDD de plus de 6 mois) | 25 recrutements | 31 recrutements | 26 recrutements |
| Montants des achats effectués auprès du secteur adapté et protégé | nc | 1,04 M€ | 1,2 M€ |

Zoom sur une pratique clé

Le groupe MGEN a renouvelé son engagement en faveur de l'emploi de personnes handicapées, avec la signature à l'unanimité par les organisations syndicales d'un 4^e accord triennal (2018-2020).

En 2017 le sujet du handicap a également été placé au centre de la semaine de mobilisation RSE du Groupe avec un slogan mobilisateur : « S'ouvrir ensemble au handicap ». Cet événement a rassemblé partout en France 2 200 salariés et militants MGEN autour d'animations ludiques et interactives. Au programme : casser les idées reçues sur le handicap et réfléchir à comment travailler ensemble au quotidien.

L'objectif demain

Au cœur du nouvel accord handicap se trouvent plusieurs engagements :

- Un engagement d'intégration de salariés en situation de handicap (CDI, CDD, alternants et stagiaires).
- Un engagement d'écoute et d'accompagnement des personnes en situation de handicap pour faciliter le maintien dans l'emploi.
- Un engagement de formation et de sensibilisation des salariés et des managers à l'accueil et l'intégration des personnes handicapées.
- Un engagement en matière de politique d'achats responsables auprès du secteur protégé et adapté (ces structures emploient 80 % de personnes handicapées).

7. Environnement

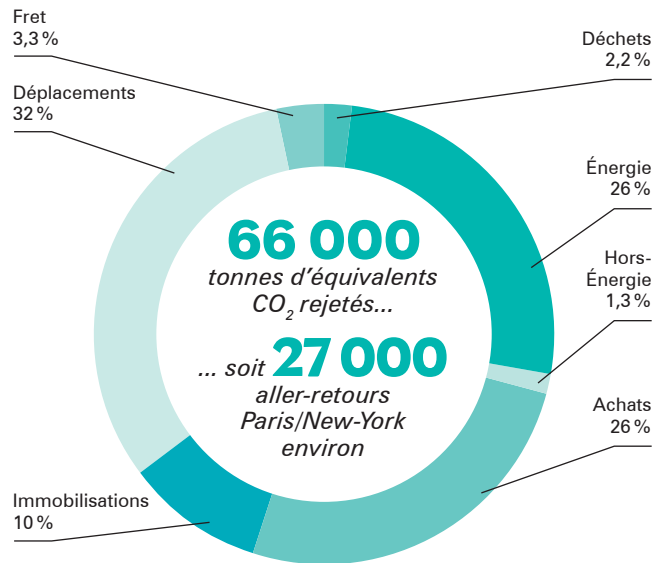
L'enjeu : agir pour l'environnement.

Parce qu'il est clair pour le groupe MGEN que les problèmes environnementaux et de changement climatique comportent des dimensions de santé publique, sociales et éducatives, il a décidé en tant qu'acteur de santé, acteur de société militants et partenaires du monde de l'éducation qu'il était aussi de sa responsabilité d'y répondre. C'est pourquoi il s'attache à mettre en œuvre un fonctionnement éco-responsable associant tous les acteurs et les métiers du Groupe.

Chiffres clés

Même si MGEN est une entreprise de service, son impact environnemental n'est pas négligeable. En tout, ses activités rejettent chaque année 66 000 tonnes d'équivalent CO₂ qui contribuent au réchauffement climatique.

- Il est présent sur plus de 150 sites en France et exploite notamment 35 établissements de soin dont la consommation d'énergie est supérieure à celle de 30 000 habitants.
- Il mobilise un centre informatique qui possède une consommation électrique équivalente à celle de 290 familles françaises.
- Pour servir les 4 millions de personnes qu'il protège, il doit utiliser plus de 2100 tonnes de papier par an (l'équivalent d'une forêt de 70 hectares).
- Ses salariés et militants pour assurer leurs missions parcourent plus de 21 millions de kilomètres par an (55 fois la distance Terre-Lune).



Zoom sur une pratique clé

Depuis 2012, dans le cadre du déploiement de ses engagements de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) MGEN identifie comme l'une de ses responsabilités principales la mise en œuvre d'un fonctionnement écoresponsable associant tous les acteurs et les métiers du groupe.

Pour ce faire le Groupe développe une politique environnementale reposant sur trois grands piliers

1. Réduire les consommations d'énergie
2. Réduire les déplacements
3. Consommer de manière responsable

À ces trois grands piliers sont adossés des objectifs environnementaux nationaux, déclinés ensuite dans l'ensemble du réseau MGEN.

L'objectif demain

- Réduire de 10 % la quantité de papier utilisé pour chacun des adhérents pour 2020.
- Mettre en place des mesures spécifiques de réduction des déplacements.
- - 40 % de consommation d'énergie du patrimoine d'exploitation en 2025.

8. Éthique et déontologie

L'enjeu : déployer une politique d'investissement et d'achats responsables.

Pour répondre aux attentes et aux valeurs de ses adhérents, le groupe MGEN est aussi attentif à intégrer des principes d'éthique et de déontologie dans ses relations avec ses partenaires économiques. Il a pour cela notamment développé une politique d'achats et une politique d'investissements responsables qui visent à concilier les impératifs de déontologie, de performance économique, de responsabilité sociale et environnementale.

Zoom sur une pratique clé

En janvier 2016, le Conseil d'Administration du groupe MGEN a adopté la Charte de l'Investissement responsable du groupe MGEN.

En cohérence avec sa politique de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), le groupe MGEN s'engage à mettre en œuvre une stratégie d'investissement qui concilie quatre grands enjeux (*voir ci-après*) et se décline en 11 principes. Différents outils de suivi ont été développés pour permettre à MGEN de suivre la performance extra-financière de ses actifs. Récemment, le Groupe a également intégré dans sa vision d'investisseur les impératifs du changement climatique en établissant une première mesure de leur empreinte carbone.

Chiffres clés

Notation ESG moyenne des émetteurs privés

| 2015 | 2016 | 2017 |
|------|------|------|
| + | + | + |

La notation + du portefeuille MGEN signifie qu'en moyenne les titres détenus par MGEN proviennent d'émetteurs dont les engagements de développement durable se situent au-dessus de la moyenne de leur secteur.

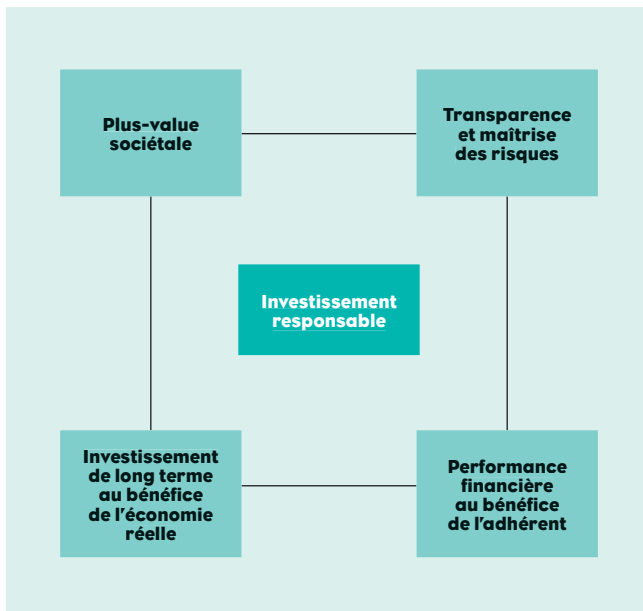
Intensité carbone pondérée du portefeuille des émetteurs privés :

| 2015 | 2016 | 2017 |
|--|--|---------------------------------------|
| 124 teqCO ₂ /an/M€ de CA | 254 teqCO ₂ /an/M€ de CA | 99 teqCO ₂ /an/M€ de CA |

Afin d'obtenir une mesure de la contribution du portefeuille MGEN au changement climatique, est calculé son ratio d'intensité carbone pondérée. L'intensité carbone mesure la quantité de gaz à effet de serre produite par l'activité de l'entreprise/du pays rapporté à son niveau d'activité économique : il existe une relation de proportionnalité entre le niveau d'activité économique et le niveau d'émission. Il existe également des secteurs d'activité par natures plus émissifs que d'autres (secteurs de l'industrie VS ceux des services). La quantité des différents gaz à effet de serre est exprimée par convention avec une unité commune : la tonne d'équivalent CO₂ : teqCO₂ (le CO₂ étant le gaz à effet de serre le plus contributeur au réchauffement climatique global).

Une ambition pour demain ?

- Diminuer l'intensité carbone du portefeuille d'actifs cotés gérés en direct.



Document réalisé par la direction de la communication du groupe MGEN
Conception & réalisation : VAT - wearetogether.fr

Crédit photo : MGEN/H. Thouroude

Mutuelle générale de l'Éducation nationale immatriculée sous le numéro SIREN 775 685 399, MGEN Vie immatriculée sous le numéro SIREN 441 922 002, MGEN Fila immatriculée sous le numéro SIREN 440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, MGEN Action sanitaire et sociale immatriculée sous le numéro SIREN 441 921 913, MGEN Centres de santé immatriculée sous le numéro SIREN 477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du Code de la mutualité, MGEN Union, immatriculée sous le numéro SIREN 441 921 962, union de mutuelles soumises au Code de la mutualité.

Siège social : 3, square Max-Hymans - 75748 Paris Cedex 15 – Représentant légal : Roland Berthilier



GRUPE **vyv**

MGEN.FR
RAPPORTANNUELMGEN.FR