

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 –

RÉPONSE MGEN 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

Le guide d'amélioration continue des bonnes pratiques de l'ESS

Toute entreprise de l'Économie sociale et solidaire doit répondre à « un guide définissant les conditions d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'économie sociale et solidaire » élaboré par le Conseil supérieur de l'Économie sociale et solidaire (CSESS). Cette réponse doit être communiquée à l'Assemblée générale de l'entreprise et portée à la connaissance des salariés.

L'intention de l'article 3 de la loi du 31 juillet 2014

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 ;

REPENDRE

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 **huit 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.

1. Modalités effectives de gouvernance démocratique
2. Concertation dans l'élaboration de la stratégie de l'entreprise
3. Territorialité, intégration et contribution de l'activité économique et des emplois dans les territoires
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
5. Lien avec les utilisateurs : bénéficiaires, clients, usagers...
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
7. Dimension environnementale du développement durable
8. Éthique et déontologie

Le but de l'exercice : amener les entreprises de l'ESS à 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.

Réponse générale 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. »

RÉPONSE MGEN

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. Ce document présente ces outils et les illustre 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 ?

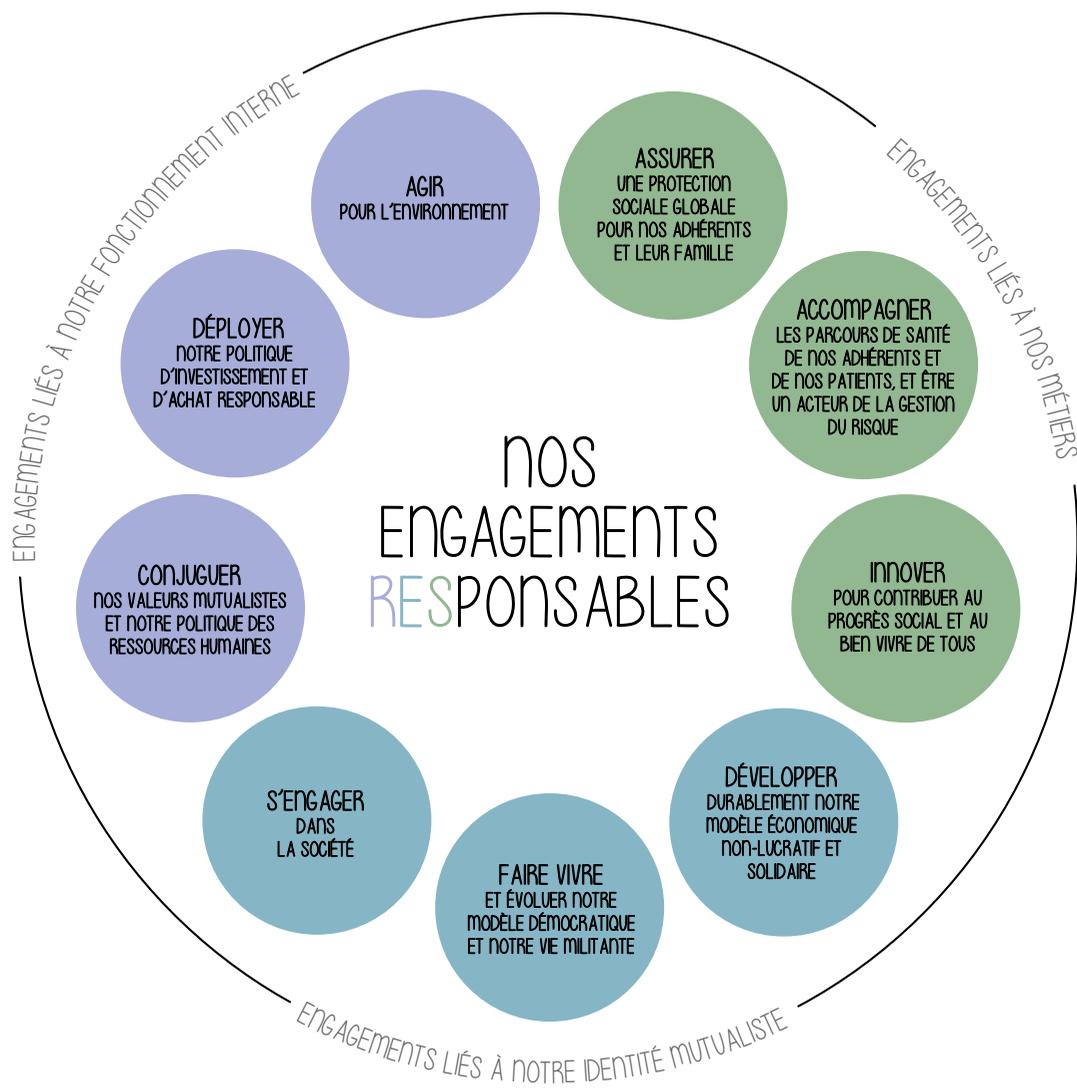
La RSE (Responsabilité sociétale de l'Entreprise) est une démarche par laquelle une entreprise questionne l'ensemble de ses impacts sur la société (économiques, sociaux, environnementaux), et agit pour minimiser les impacts négatifs et maximiser les impacts positifs. Elle implique notamment de respecter 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.

Détermination de la pertinence des thématiques pour MGEN et diagnostic

PRÉCONISATION DU GUIDE

« Il conviendra donc, pour les entreprises de l'ESS, de juger de la pertinence de chacune des thématiques abordées dans ce guide en fonction de leurs spécificités. »

« Diagnostic : identification et mise en valeur des pratiques existantes et leurs évolutions dans le temps dans le but d'apprécier la mise en pratique de l'entreprise sur chacun des thèmes. Cette évaluation peut se faire par autodiagnostic, évaluation croisée ou par le recours à un tiers. Les valeurs de l'ESS conduisent généralement à y associer plusieurs parties prenantes, internes (administrateurs, salariés, bénévoles, etc.) voire externes (usagers, partenaires, etc.) »



RÉPONSE MGEN

Co-construits avec les représentants élus (délégués à l'Assemblée générale, administrateurs) de ses principales parties prenantes (notamment ses adhérents, patients, militants et salariés), les engagements responsables MGEN définissent l'ensemble des champs de responsabilité prioritaires pour le Groupe. À la fois un diagnostic de ce qu'il est, mais aussi une « boussole » pour ce qu'il veut devenir.

Renouvelés tous les cinq ans afin de refléter au mieux les enjeux stratégiques du Groupe, ces engagements recourent et précisent pour MGEN l'ensemble des thèmes de questionnement définis par le Guide des bonnes pratiques.

À noter : chacun de ces neuf engagements est décliné en deuxième niveau en deux à quatre orientations plus précises (voir le support complet sur mgen.fr). Ces orientations recourent de manière plus précise les thèmes et domaines d'action du Guide.

ZOOM Politique de lutte contre les discriminations et égalité entre les femmes et les hommes

MGEN identifie dans ses engagements responsables différentes orientations en termes de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Renforcer la diversité des instances pour une meilleure représentativité des adhérents MGEN;
- Favoriser la diversité, accompagner les parcours professionnels et les évolutions de compétences des militants et des salariés;
- 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.

Correspondances engagements responsables/ thèmes de questionnement du guide

ENGAGEMENTS RESPONSABLES MGEN

THÉMATIQUES « MIROIRS » DU GUIDE

Assurer une protection sociale globale pour nos adhérents et leur famille	>	• Lien avec les utilisateurs : bénéficiaires, clients, usagers
Accompagner les parcours de santé de nos adhérents et de nos patients, et être un acteur de la gestion du risque	>	• Lien avec les utilisateurs : bénéficiaires, clients, usagers
Innover pour contribuer au progrès social et au bien-vivre de tous	>	• Territorialité, intégration et contribution de l'activité économique et des emplois dans les territoires
Développer durablement notre modèle économique non-lucratif et solidaire	>	• Éthique et déontologie
Faire vivre et évoluer notre modèle démocratique et notre vie militante	>	• 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
S'engager dans la société	>	• Lien avec les utilisateurs : bénéficiaires, clients, usagers • Éthique et déontologie
Conjuguer nos valeurs mutualistes et notre politique des ressources humaines	>	• 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 • Territorialité, intégration et contribution de l'activité économique et des emplois dans les territoires
Déployer notre politique d'investissement et d'achats responsables	>	• Éthique et déontologie
Agir pour l'environnement	>	• Dimension environnementale du développement durable

Plan d'action

PRÉCONISATION DU GUIDE

« Plan d'action : sur la base de ce diagnostic, une politique, fondée sur des engagements et un plan d'action, est élaborée. Dans une logique d'efficacité, de mobilisation, voire de reddition ultérieure de comptes, il est conseillé de choisir et d'afficher des objectifs précis, mesurables, quantitatifs ou qualitatifs. Il peut être utile de se doter alors d'indicateurs adaptés à l'entreprise (ceux qui sont proposés dans ce guide n'épuisent pas le sujet). Des échéances précises servent de jalons à la mise en œuvre du plan d'action. »

RÉPONSE MGEN

Référentiel d'indicateurs de performance sociétale

Pour mesurer l'écart entre ses engagements responsables et ses pratiques en place, le groupe MGEN consolide et rend public chaque année depuis 2011 un référentiel RSE comptant environ 66 indicateurs de « performance sociétale », pour certains identiques à ceux préconisés dans le guide. Ils lui permettent d'alimenter son diagnostic, mais aussi de mesurer l'efficacité de ses actions. Ces indicateurs ont été choisis dans un souci de transparence afin de valoriser les points forts du Groupe mais aussi ses pistes de progrès (voir ci-contre quatre exemples d'indicateurs illustrant les enjeux de lutte contre les discriminations et égalité entre les femmes et les hommes).



Rémunération par sexe et par catégorie d'emploi (en euros annuels bruts moyens)	2014		2015		2016	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Employés	27 184 €	27 183 €	24 289 €	23 652 €	24 979 €	24 277 €
Techniciens/agents de maîtrise	33 505 €	33 836 €	30 984 €	31 029 €	31 090 €	31 022 €
Cadres	72 626 €	56 587 €	69 333 €	56 067 €	66 706 €	53 112 €
Cadres dirigeants	164 004 €	131 134 €	144 037 €	129 023 €	164 374 €	138 518 €
Parité dans les instances	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Délégués à l'Assemblée générale	58 %	42 %	Pas d'élection		54 %	46 %
Élus aux Comités de section	51 %	49 %	Pas d'élection		51 %	49 %
Élus au conseil d'Administration	66 %	34 %	65 %	35 %	65 %	35 %
Dont membres du Bureau national	67 %	33 %	73 %	27 %	73 %	27 %
Politiques en faveur de la diversité et de l'égalité des chances						
Seniors (à partir de 55 ans)		20,7 %		20,3 %		20,1 %
Juniors (< 25 ans)		5,0 %		5,2 %		4,9 %
Personnes embauchées en contrats spécifiques (professionnalisation, apprentissage, contrats aidés)		93 personnes		95 personnes		125 personnes
Politique en faveur du handicap						
Part de salariés en situation de handicap – % des effectifs en « unités bénéficiaires »		6,4 %		6,5 %		6,4 %
Nombre total de salariés en situation de handicap		463 personnes		466 personnes		451 personnes

Ce référentiel d'indicateurs RSE est intégré au sein d'un « Rapport d'activité responsable » qui éclaire l'activité du groupe MGEN au regard de ses engagements RSE, et fournit, en complément, des commentaires qualitatifs sur les différents indicateurs du référentiel.

RÉPONSE MGEN

Feuilles de route RSE et objectifs de performance durable

Les actions découlant du diagnostic sont déployées via deux outils complémentaires :

- Une feuille de route annuelle de la RSE (non communiquée publiquement) suivie par les équipes RSE et construite en complémentarité avec les directions opérationnelles et les responsables élus du Groupe.
- Un nombre limité d'objectifs de performance durable communiqués publiquement. Ces objectifs correspondent aux « priorités RSE » du groupe et sont construits à échéance de quatre ans (2016-2020 pour la période en cours) en associant les administrateurs. Un suivi semestriel des différents objectifs, basé sur des indicateurs de mesure dédiés, est communiqué aux administrateurs, et chaque année le référentiel RSE permet de communiquer publiquement sur les progrès vers chaque objectif. À noter, en 2015, dans une logique de transparence, le groupe MGEN a explicité les raisons de la non-atteinte de certains de ses objectifs sur la période précédente.

Mise en œuvre de l'amélioration continue

La dynamique d'amélioration continue se fait au travers du renouvellement régulier des engagements RSE, des objectifs de performance durable et par la mise à jour et l'évolution permanente des différents indicateurs de performance sociétale.

ZOOM Politique de lutte contre les discriminations et égalité entre les femmes et les hommes

- En 2015, un objectif national visant la parité dans les postes à responsabilité des militants en section départementale a été atteint.
- À noter parmi les objectifs de performance durable 2020 : avoir au moins 40 % de femmes dans les différentes instances de la gouvernance nationale (CA, Bureau national, Comité exécutif).

Nos objectifs de performance durable 2020

Assurer une protection sociale globale pour nos adhérents et leur famille

QUALITÉ DE LA RELATION À L'ADHÉRENT
85 % de satisfaction globale de nos adhérents et assurés

ACCESSIBILITÉ DES RÉSEAUX CONVENTIONNÉS
86 % des prestations de nos adhérents en optique sont réalisées chez l'un de nos opticiens conventionnés

RESTES À CHARGE
Réduire les restes à charge en optique
Pour les adhérents, 80 % des restes à charge pour les verres unifocaux enfants inférieurs à 10 €; 76 % des restes à charge pour les verres unifocaux adultes inférieurs à 10 €; 41 % des restes à charge pour les verres progressifs adultes inférieurs à 80 €

SIMPLIFICATION DE LA RELATION À L'ADHÉRENT
500 000 téléchargements de l'application mobile MGEN-Espace personnel

AIDE AUX AIDANTS
Multiplier par 2 le nombre d'aidants familiaux accompagnés par notre action sociale

Accompagner les parcours de santé de nos adhérents et de nos patients, et être un acteur de la gestion du risque

PRENDRE SOIN
92 % de satisfaction des patients et résidents de nos établissements

PRÉVENTION ET PROMOTION DE LA SANTÉ
20 % de nos adhérents touchés par des actions de prévention

Soutenir la recherche en santé et en protection sociale, et rendre les innovations toujours plus accessibles

INNOVATION SOCIALE

Aménager un centre d'accueil accessible et innovant pour offrir aux personnes en situation de handicap, de perte d'autonomie et leurs familles des temps de vacances et de répit

SOUTIEN À LA RECHERCHE

90 contributions à la recherche (publications, communications, séminaires) d'ici 2020

Faire vivre et évoluer notre modèle démocratique et notre vie militante

VIE MILITANTE

Développer des dispositifs de **participation directe des adhérents** à la vie de notre mutuelle

REPRÉSENTATIVITÉ DÉMOCRATIQUE

Développer la **diversité des origines professionnelles des candidats** aux comités de section

PARTICIPATION AUX ÉLECTIONS

30 % de participation des adhérents MGEN et 15 % des adhérents Filia aux élections des comités de section

PARITÉ DANS LES INSTANCES

40% de femmes au moins au sein de notre conseil d'Administration et progression de leur nombre au Bureau national et au Comité exécutif

Développer durablement notre modèle économique non-lucratif et solidaire

MODÈLE ÉCONOMIQUE SOLIDAIRE

Concilier solidarité, solidité financière et développement économique en **redistribuant au minimum 85 %** des cotisations à nos adhérents

S'engager dans la société

ENGAGEMENT SOCIÉTAL DE PROXIMITÉ

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

Conjuguer nos valeurs mutualistes et notre politique des ressources humaines

PROMOTIONS INTERNES

300 salariés bénéficient d'une promotion chaque année

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

100 % de nos salariés bénéficient d'au moins une formation tous les 5 ans

CONFORT DES ESPACES DE TRAVAIL

- Obtenir la **certification « WELL Building Standard »** pour notre Siège National
- Mettre en œuvre des **actions d'amélioration du confort** de nos centres et sections

** Atteste que le bâtiment et ses équipements favorisent le bien-être et la santé des occupants*

Déployer notre politique d'investissements et d'achats responsables

INVESTISSEMENT RESPONSABLE

Diminuer l'empreinte carbone de notre portefeuille d'actifs cotés gérés en direct

FOURNISSEURS RESPONSABLES

100 % de nos fournisseurs les plus importants se sont engagés à respecter notre charte RSE

Agir pour l'environnement

CONSOMMATION RESPONSABLE

-10 % de papier utilisé pour chacun de nos adhérents

DÉPLACEMENTS

Mettre en place des **mesures spécifiques de réduction des déplacements** de nos salariés et militants

EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

-40 % de consommation d'énergie pour notre patrimoine d'exploitation en 2025

Transparence et compte-rendu

PRÉCONISATION DU GUIDE

« Cette démarche doit être présentée aux salariés (affichage, communication électronique, ou toute autre voie, etc.) et il est fortement recommandé de saisir les IRP lorsqu'elles existent. Il est recommandé d'organiser une réunion de restitution de la mise en œuvre de ce guide à l'ensemble des salariés. Cette démarche est présentée en AG annuelle avec une évaluation des résultats obtenus par le plan de progrès, en application de la loi. Ainsi, la démarche de compte-rendu en direction de l'assemblée souveraine apparaît consubstantielle au libre processus d'amélioration continue visé par la loi et par ce guide. »

RÉPONSE MGEN

Compte-rendu sur les outils de la politique de RSE

L'essentiel des outils de la politique de RSE du groupe MGEN (i.e. les Engagements responsables, les Objectifs de performance durable, le référentiel RSE et le Rapport d'activité responsable) sont présentés et votés en conseil d'Administration, et font l'objet d'une présentation en Assemblée générale.

Ces différents documents sont également présentés aux salariés et militants MGEN via les différents canaux de communication internes et institutionnels du Groupe (mailing, publications nationales, portail commun, newsletter, blog, etc.)

Ils sont accessibles aux adhérents et plus globalement à toutes les autres parties prenantes du Groupe sur le site mgen.fr.

Compte-rendu sur la réponse MGEN au guide d'amélioration continue des bonnes pratiques de l'ESS

Organisation d'un débat en AG

La présente réponse MGEN est remise aux délégués à l'Assemblée générale et commentée à l'occasion de la présentation des rapports annuels et référentiels RSE.

Communication aux salariés

Ce même document est adressé aux membres du Comité central d'Entreprise, y fait l'objet d'une présentation spécifique et est mis à disposition de tous les salariés et militants du Groupe via le portail intranet MGEN.





Document réalisé par la direction de la communication du groupe MGEN
Crédits photo : MGEN/H.Thouroude, MGEN/O. Rolfé, Getty images, iStock
Conception & réalisation : avantgarde

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 Filia 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 :** Thierry Beaudet



mgen.fr
rapportannuelmgen.fr