

# **COP 2016**

COMMUNICATION  
SUR LES PROGRÈS 2016  
DE LA MAIF  
POUR LE PACTE MONDIAL  
DES NATIONS UNIES



assureur militant

ÉDITO DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR ..... 3

LES **10** PRINCIPES DU PACTE MONDIAL ..... 4

**CHAPITRE 1 - LES DROITS DE L'HOMME**

La sphère d'influence: clients/sociétaires et citoyens..... 6  
 La sphère d'influence: clients/sociétaires, entreprises et investisseurs..... 10  
 La sphère d'influence: fournisseurs et prestataires..... 13

**CHAPITRE 2 - LES NORMES DU TRAVAIL**

La gestion des âges..... 18  
 La gestion des temps partiels ..... 19  
 L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ..... 19  
 L'alternance ..... 19  
 L'égalité professionnelle homme/femme ..... 20  
 La prévention des risques professionnels et psychosociaux ..... 21

**CHAPITRE 3 - L'ENVIRONNEMENT**

La politique environnementale : principe 1 ..... 25  
 La politique environnementale : principe 2 ..... 26  
 La politique environnementale : principe 3..... 27  
 La politique environnementale : principe 4 ..... 27  
 La politique environnementale : principe 5 ..... 27  
 La politique environnementale : principe 6 ..... 30  
 La politique environnementale : principe 7..... 30  
 La politique environnementale : principe 8 ..... 30

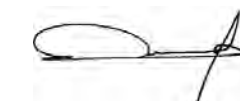
**CHAPITRE 4 - LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION**

Les engagements du conseil d'administration et de la direction générale MAIF ..... 32  
 Les moyens déployés pour agir ..... 32

*La MAIF est entrée avec détermination dans le processus Global Compact, qui vise l'implication des grandes entreprises dans l'édification d'un monde durable. Nous assumons pleinement notre part de responsabilité, convaincus que les solutions les plus efficaces ne pourront être trouvées qu'au prix d'un engagement profond des entreprises. C'est un sujet qui nous est cher. Dès sa création, la MAIF a été pensée en tant qu'entreprise citoyenne, et personne ne l'imagine autrement. Notre histoire est celle d'un cercle vertueux : le projet suscite l'adhésion, la tenue de nos engagements génère la confiance, qui elle-même se traduit en fidélité. C'est ainsi que nous nous projetons dans l'avenir : la MAIF est une entreprise qui a placé la confiance au cœur de son projet. Dans le respect des lois et règlements, et en demeurant attentifs à la prévention des risques de toute nature, qu'ils pèsent sur nos sociétaires et assurés, sur nos ressources humaines ou sur l'environnement. Assureur de personnes et de biens, nous sommes au cœur des mutations qui touchent nos sociétés. L'émergence d'usages collaboratifs ouvre de nouvelles perspectives au monde auquel nous étions habitués. Nous en sommes témoins, et surtout acteurs. Cette mutation de société prend appui sur la confiance et la solidarité, deux valeurs qui nous sont chères. En cela, elle fait écho à notre identité la plus intime. Nous avons pris l'engagement de l'accompagner, pour que nos sociétaires et assurés puissent la comprendre et en profiter pleinement. Pionniers d'une économie qui place l'humain au cœur de son organisation, nous continuons de croire aux échanges solidaires, à l'entraide et au partage. Pour mieux vivre ensemble, durablement, la MAIF s'engage pour une société collaborative.*



**Dominique Mahé,**  
président de la MAIF



**Pascal Demurger,**  
directeur général de la MAIF

## Les Droits de l'homme

**PRINCIPE N° 1:** les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence.

**PRINCIPE N° 2:** à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

## Les normes du travail

**PRINCIPE N° 3:** les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

**PRINCIPE N° 4:** l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

**PRINCIPE N° 5:** l'abolition effective du travail des enfants.

**PRINCIPE N° 6:** l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

## L'environnement

**PRINCIPE N° 7:** les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

**PRINCIPE N° 8:** à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

**PRINCIPE N° 9:** à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

## La lutte contre la corruption

**PRINCIPE N° 10:** les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

# CHAPITRE 1

# Les Droits de l'homme



**PRINCIPE N° 1:** les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'homme dans leur sphère d'influence.

**PRINCIPE N° 2:** à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des Droits de l'homme.

Guidée par ses valeurs humanistes fondatrices, la MAIF est un acteur économique socialement responsable qui exerce la quasi-totalité de son activité sur le territoire national de la France, pays de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, producteur d'un corpus législatif et réglementaire très protecteur des droits des personnes.

Dans son rôle d'employeur, la MAIF respecte bien entendu les droits fondamentaux de la personne sur les lieux de travail et dans la

société, ainsi que la valorisation des ressources humaines et la qualité des relations sociales. Ce point est traité dans le cadre des principes sur les normes du travail.

Trois sphères d'influence ont été identifiées sous ce chapitre :

- les clients/sociétaires et citoyens,
- les clients/sociétaires, entreprises et investisseurs,
- les fournisseurs et prestataires.

**La sphère d'influence clients/sociétaires et citoyens: promotion auprès des clients/sociétaires et de l'ensemble de la société civile du droit à l'éducation, à l'accès à la connaissance et du droit à la non-discrimination**

**Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789**

**Article 1<sup>er</sup>:** Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits.

**Déclaration universelle des droits de l'homme**

**Préambule:** Considérant que la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde.

**Article 2:** Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

**Article 26:**

1. Toute personne a droit à l'éducation. L'éducation doit être gratuite, au moins en ce qui concerne l'enseignement élémentaire et fondamental. L'enseignement élémentaire est obligatoire. L'enseignement technique et professionnel doit être généralisé; l'accès aux études supérieures doit être ouvert en pleine égalité à tous en fonction de leur mérite.
2. L'éducation doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et au renforcement du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Elle doit favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux ou religieux, ainsi que le développement des activités des Nations unies pour le maintien de la paix.
3. Les parents ont, par priorité, le droit de choisir le genre d'éducation à donner à leurs enfants.

À partir de 2009, la MAIF a fortement développé son implication à « favoriser l'accès à l'éducation pour tous » qui, pour elle, est la meilleure façon de construire une société plus juste et plus responsable.

En 2015, elle a élargi son engagement social en faveur du partage de la connaissance et plus globalement, en faveur d'une société plus collaborative.

En la matière, la prise de parole de la MAIF est répandue le plus largement possible sur différents supports de communication interne et externe (dépliants, affiches, insertions presse, magazines, réseaux sociaux...) en accompagnement de la promotion de solutions éducatives mises à la disposition de tous, gratuitement. Permettre à tout un chacun d'avoir un accès gratuit aux outils créés par la MAIF pour réduire les discriminations économiques ou sociales entre les citoyens est l'un de ses axes d'action forts. C'est l'axe « citoyen instruit ».

Sans développer de façon exhaustive l'ensemble des solutions éducatives sur cette thématique ([maif.fr/solutionseducatives](http://maif.fr/solutionseducatives) ou [maifagissonspourleducation.fr](http://maifagissonspourleducation.fr)), certaines d'entre elles sont présentées ci-après :

**1. Le Fonds MAIF pour l'Éducation**

Le Fonds MAIF pour l'Éducation, créé en 2009, conduit un programme d'actions qui favorisent l'accès à l'éducation pour tous et le partage de la connaissance. Le fonds dispose de son propre site internet ([fonds-maifpourleducation.fr](http://fonds-maifpourleducation.fr)), qui recense les initiatives prises par la MAIF en faveur de petites structures et d'organismes plus importants.

Depuis sa création, le fonds a soutenu 170 projets.

Les soutiens apportés pour 2015 s'élèvent à 594 000 €.

**2. Partenariats en faveur de l'éducation**

En soutenant des actions mises en place par des organismes privilégiant soit l'accès à l'éducation (Universcience, Camion des Mots...), soit l'accès à la culture (Réunion des musées nationaux, Jazz in Marciac...) ou encore le partage des connaissances (Les Rendez-vous de l'histoire, Entreprendre pour

apprendre...), la MAIF joue un rôle dans la cité. Fidèle à ses valeurs, elle valorise ces initiatives auprès des communautés MAIF en favorisant l'échange et en développant une certaine idée du vivre ensemble.

**3. L'assistance scolaire personnalisée**

L'assistance scolaire personnalisée<sup>1</sup> (ASP) a été conçue et réalisée par rue des écoles<sup>2</sup>, en partenariat avec la MAIF. Ce service en ligne est gratuit et accessible à tous, sociétaires et citoyens. C'est un moyen de venir en aide aux enfants en difficulté scolaire, quelle qu'en soit l'origine, défaillance passagère, handicap ou encore maladie grave empêchant le maintien de la scolarité. Grâce à des fiches pédagogiques (souvent accompagnées de commentaires audio), à des exercices et des explications, l'élève organise son travail scolaire et accède à un programme complet de révisions.

En 2015, plus de 211 000 personnes se sont inscrites à l'ASP et près d'1 million l'ont utilisée chaque mois. Depuis 2010, date de sa création, le site dénombre plus de 1,4 million d'utilisateurs.

>> [www.assistancescolaire.com](http://www.assistancescolaire.com)

**4. Avec Mes datas et moi**, la MAIF propose depuis 2015, l'accès à quatre sites pour (re)prendre en main son identité numérique, être accompagné dans ses usages du Web et s'informer de manière fiable sur les usages d'internet, les données personnelles et le big data.

>> [mesdatasetmoi.fr](http://mesdatasetmoi.fr)

**5. Depuis 2015**, la MAIF propose également Terrabilis, un jeu pédagogique de sensibilisation au développement durable, qui relie les notions d'économie, d'empreinte écologique, de qualité de vie, d'énergie, de responsabilité individuelle et collective...

1 - Le service est accessible aux personnes utilisant du matériel de navigation adapté à leur handicap (loupes d'écran, générateurs de braille, commandes vocales...).

2 - rue des écoles - SA au capital de 4 106 456 €  
RSC Paris B 429 774 250  
2 ter rue des Chantiers - 75005 Paris cedex





**Extraits de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées:**  
*Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.*  
*Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté. Tout enfant, tout adolescent présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé est inscrit dans l'école ou dans l'un des établissements [...] le plus proche de son domicile [...].*

**6. Le soutien de la MAIF à la scolarisation des enfants et des adolescents handicapés**

L'univers originel de la MAIF a conduit naturellement la mutuelle à s'intéresser à l'accès à l'éducation pour tous, et plus particulièrement à la scolarisation de l'enfant porteur de handicap. Pour cela elle a milité et développé une dynamique de conviction.

De 2003 à 2006, de nombreux colloques et actions de sensibilisation auprès des sociétaires de la mutuelle d'assurance, acteurs de l'éducation, autorités ministérielles et européennes ont été organisés par la MAIF. Il en reste des écrits : Livre blanc, actes de colloques...

La MAIF a commémoré en 2015 les 10 ans de la loi de 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Elle a également organisé, avec ses partenaires, un colloque sur ce thème. Un nouveau livre blanc est en cours de rédaction ; il doit permettre de poursuivre les avancées déjà fortes en matière d'accès à l'éducation des enfants et des adolescents handicapés.

Depuis 2009, la MAIF diffuse largement un *Cahier de pensées sur le handicap*. Cette profession de foi institutionnelle sur le handicap et la non-discrimination (regroupant images et citations) donne la parole à des personnalités, à des acteurs du handicap et à des salariés du groupe. La brochure a été distribuée à 15 000 exemplaires ; une nouvelle version a été éditée en 2015.

Si la mutuelle poursuit ainsi sa dynamique de conviction en faveur d'une scolarisation

réussie des jeunes handicapés en milieu ordinaire, aujourd'hui elle développe une dynamique plus opérationnelle :

• **Des Rencontres extra ordinaires** sont organisées dans les collèges afin de changer le regard des jeunes sur le handicap. Si beaucoup de changements sont intervenus en faveur de la scolarisation des enfants et des adolescents handicapés depuis la loi du 11 février 2005, cette dernière ne permet cependant pas à elle seule de modifier la vision des valides. Au cours de ces journées, un ensemble d'activités est proposé pour organiser l'échange : mises en situation, pratique de sports adaptés...

Depuis 2008, 25 rencontres ont été organisées au cœur des établissements scolaires ou sur le Salon européen de l'éducation. Le nombre de jeunes et d'enseignants qui ont ainsi été réunis est estimé à 31 000 (dont 2 000 en 2015). À noter qu'en 2014, un partenariat avec le conseil général des Deux-Sèvres avait permis de médiatiser l'organisation de ces événements sur le département.

• **Le jeu Keski jeunesse** est proposé aux enseignants de lycées, afin de les aider à faire évoluer le regard des lycéens sur le handicap et de développer des attitudes plus justes en adéquation avec les attentes et les besoins des personnes handicapées. 600 jeux ont été distribués depuis 2012.

• **Une mallette pédagogique d'initiation tactile à l'art pictural** est également à la disposition des enseignants qui en font la demande. Conçue par le Cned, elle permet de découvrir en classe des œuvres de peintres célèbres de manière ludique, tout

en sensibilisant les écoliers et collégiens au handicap visuel. Pour rappel, la mallette a obtenu en 2011 le prix Acteur économique et handicap attribué par l'Ocirp (Organisme commun des institutions de santé et de prévoyance).

Depuis 2010, plus de 850 mallettes ont été offertes à des établissements scolaires.

• **2015 a vu la naissance d'un nouveau jeu de sensibilisation au handicap à l'attention des primaires : Hand17familles.** Il se pratique sur les mêmes principes qu'un jeu des 7 familles classique. La MAIF en a déjà distribué 600 exemplaires.

>> [maif.fr/handicap](http://maif.fr/handicap)

**7. L'éducation aux gestes de premiers secours**

Depuis 2011, la MAIF accompagne le ministère de l'Éducation nationale dans le renforcement de l'apprentissage des gestes de premiers secours. Elle apporte chaque année son soutien à la formation des équipes ressources (plus de 190 formateurs de formateurs en secourisme et 390 formateurs en prévention secours civiques) qui interviennent toute l'année auprès des collégiens dans l'apprentissage des gestes de secours. La MAIF a également distribué 106 kits de formation (mannequins + défibrillateurs), 600 valisettes pédagogiques pour la formation aux différentes situations de malaise sur l'ensemble des académies. Elle met à la disposition de tous un dépliant-mémo sur les gestes d'urgence.

Cet engagement aux côtés de l'Éducation nationale contribue chaque année à l'augmentation du nombre de collégiens formés : plus 30 % d'élèves formés depuis 2014 contre 10 % en 2011.

**8. L'éducation à l'économie solidaire pour un développement durable**

Depuis la rentrée 2011, la MAIF propose dans ses solutions éducatives le kit pédagogique *Ma classe solidaire*. Créé par l'entreprise de microcrédit en ligne Babyloan en partenariat avec l'association Babyloan networks, ce kit est conçu comme une initiation à l'économie solidaire pour un développement durable. Les enseignants l'utilisent pour enseigner à leurs élèves les notions de solidarité interna-

tionale, d'économie sociale, etc. Gratuit et téléchargeable sur internet, le kit existe également en version papier.

>> [maif.fr/maiclassessolidaire](http://maif.fr/maiclassessolidaire)

**9. Les actions mutualistes**

Lancées en 2002, les actions mutualistes sont l'expression du lien affinitaire qu'entretient la mutuelle avec ses sociétaires. Des conférences gratuites sont organisées et ouvertes à tous. Abordant un large éventail de sujets, elles constituent une excellente vitrine pour démontrer aux sociétaires que leur mutuelle se distingue en se mobilisant pour des sujets de société, tels que l'éducation, le changement climatique, l'économie juste, la laïcité ou encore la confiance en soi. En 2015, près de 30 000 personnes ont assisté aux 164 rendez-vous proposés par la MAIF.

[wwwmaif.fr/actionsmutualistes](http://wwwmaif.fr/actionsmutualistes)

**10. La MAIF et la prise en compte du handicap**

En amont de l'engagement de la MAIF à demeurer un acteur social responsable, il faut noter sa responsabilité d'assureur d'accompagner ses sociétaires dans la gestion des conséquences de l'accident et leurs projets de vie.

Au-delà de l'offre élargie de la mutuelle en matière de prestations d'assistance après l'accident, la MAIF s'attache à faciliter l'accès à ses services aux personnes handicapées.

Ainsi, depuis 2010, sa documentation est disponible gratuitement en braille, en caractères agrandis ou sur support audio (CD) sur simple demande par téléphone, ou, pour ses sociétaires, depuis leur espace personnel sur le site maif. C'est ainsi qu'en 2011, la MAIF a reçu le prix de la Relation client des Trophées de l'assurance pour l'accessibilité de ses documents.

Le site maif.fr répond également aux bonnes pratiques d'accessibilité des sites internet, avec pour référentiel les critères bronze de la norme accessiweb 1.1.

Depuis 2009, un dispositif d'accueil pour les personnes malentendantes est déployé dans ses délégations. Il se conjugue avec un autre service d'accessibilité utilisant la langue des



signes française. Celles-ci peuvent désormais se faire représenter par un traducteur en langue des signes. Le coût de la prestation est pris en charge par la MAIF. Une vidéo de

présentation des services de la mutuelle à l'attention des personnes présentant ce type de handicap a été réalisée et est présentée sur maif.fr.

**La sphère d'influence clients/sociétaires, entreprises et investisseurs : promotion auprès des clients/sociétaires et des investisseurs par le biais de placements responsables et solidaires**

**NOS ENGAGEMENTS**

Depuis 2009, la MAIF a pris des engagements forts en faveur de l'investissement responsable :

- **adhésion à la charte de l'AFA** (Association française de l'assurance);
- **signature des Principes** des Nations unies pour l'investissement responsable;
- **rédaction d'une charte** d'investissement responsable, portée par le conseil d'administration de la MAIF.

Au travers de sa charte d'investissement responsable, la MAIF s'est engagée à :

- **entreprendre** une démarche de réflexion visant à intégrer des placements responsables dans toutes les classes d'actifs dans lesquelles elle investit;
- **contrôler et informer** régulièrement sa direction, ses administrateurs et ses sociétaires de l'avancement de sa démarche d'investisseur responsable;
- **promouvoir** l'engagement de ses partenaires financiers vis-à-vis de l'investissement responsable;
- **dialoguer** avec l'ensemble de la communauté financière pour promouvoir l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans le monde de la gestion.

**NOS RÉALISATIONS**

Progressivement, la MAIF a appliqué sa démarche d'investisseur responsable à toutes les classes d'actifs gérés. Ainsi, son objectif 2015 est d'investir plus de 60 % de ses actifs globaux et au minimum 30 % de chaque classe principale d'actifs (taux, actions et actifs réels), selon une démarche d'investissement socialement responsable ou d'intégration ESG.

Elle s'appuie sur les critères suivants :

• **Obligations d'États** : privilégier les États dont la sécurité, le contrôle de la corruption et le développement humain sont jugés suffisants et ne pas financer ceux qui n'ont pas aboli la peine de mort dans leur constitution. L'analyse de l'éligibilité des États en fonction de ces critères est mise à jour chaque année sur la base des rapports produits par les Nations unies, l'ONG Amnesty International, et l'analyse des niveaux de corruption et de sécurité des États fournie par l'agence de notation extra-financière Vigéo.

• **Obligations d'entreprises** : ne pas financer les entreprises ne respectant pas les 10 Principes du Global Compact ni celles appartenant au secteur de l'armement et privilégier les sociétés qui présentent une gestion de leurs enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance jugée suffisante par rapport à d'autres entreprises du même secteur d'activité. La démarche d'évaluation extra-financière mise en œuvre par la MAIF s'appuie sur l'analyse de la façon dont les entreprises gèrent leurs enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance réalisée par l'agence Vigéo. La MAIF apporte une attention toute particulière au risque de non-respect des principes du Global Compact par les entreprises. Ce risque est évalué non seulement dans la phase de sélection des investissements, mais aussi lors de leur suivi. Toute entreprise apportant une réponse jugée insuffisante aux enjeux du Global Compact est exclue de l'univers d'investissement de la mutuelle, au même titre que les entreprises présentant une gestion insatisfaisante de leurs enjeux ESG.

Cette approche d'analyse extra-financière a été développée fin 2012 et assise en 2013.

Elle vient compléter l'analyse crédit lors de la sélection, du suivi et des arbitrages réalisés sur les obligations détenues en direct dans les portefeuilles de taux.

• **OPCVM actions**, obligations, obligations convertibles et monétaires : sélectionner dans la mesure du possible des OPCVM présentant une démarche d'ISR, investir dans des OPCVM positionnés sur des thématiques durables (eau, bois, santé...), suivre l'exercice des droits de vote accordés aux fonds actions.

• **Actifs immobiliers et d'infrastructures** : réaliser un diagnostic des performances ESG des immeubles en portefeuille et consacrer un budget à l'amélioration de ces performances ; investir dans des OPCVM positionnés sur des thématiques sociétales (éducation, santé et dépendance...) ou environnementales (bâtiments bénéficiant d'un label environnemental, projets hôteliers de haute qualité environnementale, infrastructures liées aux énergies renouvelables...).

Les critères extra-financiers sont systématiquement pris en compte dans la sélection, le suivi et les arbitrages des investissements réalisés par la MAIF, au même titre que les critères financiers.

Tous les fonds en euros d'assurance vie commercialisés par la MAIF appliquent cette démarche d'investissement responsable.

De plus, la MAIF propose à ses sociétaires une gamme complémentaire de produits d'épargne et d'assurance vie offrant une rentabilité intéressante, tout en restant en cohérence avec ses valeurs :

- **le contrat Perp** propose depuis 2005 une unité de compte ISR, MAIF Retraite croissance durable, qui intègre un processus de sélection extra-financier ;
- depuis 2009, la MAIF a développé, en partenariat avec Socram Banque, **une offre de produits d'épargne solidaire**. En matière d'épargne bancaire de court terme, après avoir lancé le livret Épargne autrement,

l'offre a été élargie en 2014 avec le livret de développement durable Autrement et le livret A autrement. Cette gamme de livrets autrement a été conçue afin qu'épargner devienne un acte responsable. Ces trois livrets sont labellisés Finansol (ce label garantit la solidarité et la transparence des livrets d'épargne solidaire proposés par la MAIF). En souscrivant à ces offres, le sociétaire de la MAIF accepte d'abandonner 25 % de ses intérêts (et en option, 1 % de ses versements) au profit du Fonds Solidaire MAIF qui les reverse aux associations solidaires :

- **Les Doigts Qui Rêvent**, pour financer la fabrication d'ouvrages adaptés aux enfants déficients visuels (livres tactiles, illustrés, en braille et gros caractères) ;
- **L'Association de la fondation étudiante pour la ville (Afev)** (depuis fin 2014), qui propose à des étudiants de s'engager dans des actions de solidarité, notamment en accompagnant des collégiens en difficulté scolaire. Certains de ces étudiants vivent en colocation solidaire dans des quartiers prioritaires, et y développent des projets avec les habitants.

Depuis fin 2015, deux nouvelles associations bénéficient de l'épargne solidaire :

- **Cap'jeunes**, programme de France Active qui aide des jeunes de moins de 26 ans à créer leur entreprise. Concrètement, les jeunes sont accompagnés gratuitement par des experts de France Active pour fiabiliser leur projet d'entreprise. Ils reçoivent également une prime de démarrage de 2 000 € destinés à financer les premiers investissements, renforcer leur apport personnel et faire levier pour obtenir d'autres financements ;
- **Handi'chiens**, reconnue d'utilité publique, qui éduque et remet gratuitement des chiens d'assistance à des enfants et adultes en situation de handicap moteur ou mental.

Au titre de l'exercice 2015, 164 040 € ont été versés au Fonds Solidaire MAIF au titre





des dons qui les a redistribués aux associations. Ces dons ont permis :

- à l'**association Les Doigts Qui Rêvent** de faire baisser le prix de 2 847 livres et manuels tactiles (dont l'un a nécessité 5 000 heures de couture), de réaliser 11 animations, 10 conférences, 4 ateliers participatifs, 12 workshops et de préparer les maquettes 2016. Un gros travail est en cours sur une application de lecture facilitée pour les enfants déficients visuels ayant une déficience intellectuelle associée,
- à l'**Association de la fondation étudiante pour la ville (Afev)**, d'accompagner individuellement 2 500 collégiens. 370 « kap-seurs », colocataires à projets solidaires, interviennent dans les quartiers en lien avec 8 000 habitants.

En matière d'épargne financière de moyen et long terme, la MAIF propose le contrat Assurance vie Responsable et Solidaire, qui permet d'investir à la fois :

- **sur un fonds sécurisé en euros** géré de manière responsable. Depuis 2014, il intègre une dimension d'investissement solidaire (le fonds investit 1 % des encours totaux du contrat sur MAIF Impact Solidaire, un support constitué de titres émis par des structures bénéficiant d'un agrément solidaire et contribuent au progrès social et/ou environnemental, en particulier auprès des populations vulnérables) ;
- **sur des fonds actions ISR et solidaires**, dont Insertion Emplois Dynamique, qui a permis sur les cinq dernières années de contribuer au financement de plus de 1 000 entreprises solidaires et de créer ou consolider plus de 62 000 emplois, dont plus de 21 000 au bénéfice de personnes en difficulté, notamment en situation de handicap.

La MAIF encourage les gérants des unités de compte proposées dans ses contrats d'assurance vie à solliciter chaque année l'obtention du label Novethic.

En 2015, quatre unités de compte ont obtenu une nouvelle fois ce label. Il s'agit des fonds : Insertion Emplois Dynamique, MAIF Investissement Responsable Europe, MAIF Retraite Croissance Durable, Triodos Sustainable Equity Fund.

Enfin, la MAIF confirme son engagement en faveur de la prise en compte des enjeux ESG dans la gestion d'actifs, en entretenant un partenariat avec l'université d'Auvergne, dont la chaire Valeur et RSE travaille sur les relations entre démarche RSE et valorisation économique et boursière.

### NOS AMÉLIORATIONS DEPUIS LA DERNIÈRE COP

• **Sur les obligations d'État** et agences publiques, qui représentaient environ 41 % des placements financiers de la MAIF en 2015, la démarche ISR a été appliquée à 100 % des investissements (comme en 2014).

• **Sur les obligations émises** par le secteur privé, qui représentaient environ 23 % des placements financiers de la MAIF en 2015, la démarche ISR a été appliquée à 93 % des investissements (contre 94 % en 2013), ce qui correspond au pourcentage du portefeuille d'obligations d'entreprises couvert par l'analyse Vigéo.

• **Sur les OPCVM** de taux (obligations et obligations convertibles), qui représentaient 9 % des placements financiers de la MAIF en 2015, 15 % appliquaient une démarche d'investissement responsable (23 % en 2014).

• **Sur les investissements en OPCVM** actions et capital investissement, qui représentaient 11 % des placements de la MAIF en 2015, 48 % des OPCVM actions et 75 % des fonds de capital investissement appliquaient une démarche d'investissement responsable (contre 31 % et 53 % respectivement en 2014).

• **Sur les investissements en actifs réels**, qui représentaient 6 % des placements de la MAIF en 2015, la démarche d'investissement responsable définie par la MAIF a pu être déployée sur 74 % des investissements (contre 72 % en 2014).

### NOS AXES DE DÉVELOPPEMENT

En 2015, la MAIF a organisé l'évolution de sa démarche d'investisseur responsable, avec notamment :

- **une réflexion sur la mesure et le pilotage** de l'impact social et environnemental de

ses investissements, ou encore l'approfondissement de son analyse extra-financière des émetteurs souverains ;

- **le renforcement de sa démarche** d'engagement vis-à-vis de la communauté financière et d'accompagnement de ses partenaires financiers dans leur démarche d'investissement responsable, mais aussi de responsabilité sociale et environnementale (RSE).

### La sphère d'influence fournisseurs et prestataires

#### 1. Évaluation de la démarche RSE des fournisseurs et prestataires

L'évaluation de la politique développement durable des fournisseurs s'intègre dans la logique plus générale d'intégration de la MAIF dans une chaîne de responsabilités : assumer sa responsabilité sociétale en tant qu'entreprise, c'est aussi repenser sa façon d'acheter les produits et services, en encourageant notamment ses fournisseurs à s'engager, eux aussi, dans une démarche de développement durable.

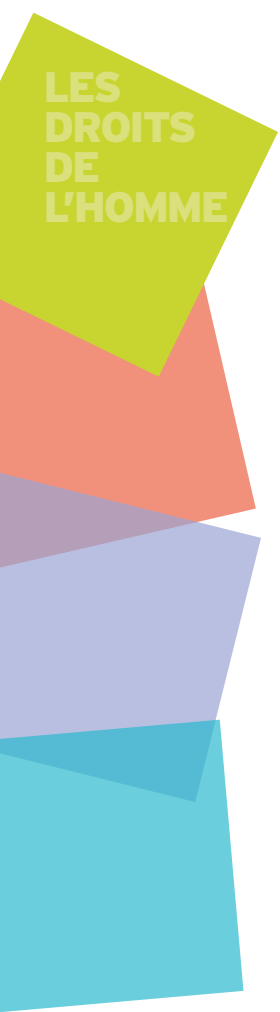
Dans son rôle de donneur d'ordres à des fournisseurs et à des prestataires, la MAIF intègre des standards sociaux et environnementaux dans sa politique d'achats. Depuis 2007, la MAIF responsabilise ses fournisseurs par une évaluation de leur politique vis-à-vis du développement durable. À ce titre, un questionnaire sur les usages en matière de développement durable est systématiquement complété par tous les fournisseurs lors des différents appels d'offres. La notation comprend des informations sur la façon dont les fournisseurs contrôlent les pratiques sociales de leurs propres fournisseurs implantés dans des pays en voie de développement. C'est ainsi que la MAIF demande à tous les fournisseurs hors UE d'avoir signé la convention de Genève, et intègre un questionnaire sur les pratiques développement durable de tous les fournisseurs actuels ou potentiels (appels d'offres) incluant des questions sur leurs pratiques en matière de droits de l'homme et vis-à-vis de leurs propres fournisseurs.

L'objectif d'investir au moins 60 % de ses actifs globaux et 30 % minimum de chaque classe d'actifs (taux, actions et actifs réels) selon une démarche d'investissement socialement responsable ou d'intégration ESG a également été reconduit pour 2015 augmenté à 75 % des placements financiers hors participations stratégiques pour 2016.

#### 2. Développement des relations avec les secteurs protégés et adaptés

Depuis la signature du premier accord d'entreprise pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010), la MAIF s'est engagée à renforcer sa collaboration avec le secteur protégé et adapté. Depuis plusieurs années, elle développe l'achat de prestations de service avec ce secteur : façonnage, préparation de documents, entretien des espaces verts, traiteur, ménage, entretien floral. Aujourd'hui une réflexion est en cours afin de confier de nouveaux domaines aux entreprises adaptées et établissements du secteur protégé (Esat) et de les aider à élargir leurs compétences.

Mesure des résultats 2015 : le montant en euros du recours au secteur adapté et protégé s'élève à 451 940 €, ce qui correspond à 23,5 unités bénéficiaires dans le cadre de la DOETH (séclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés).



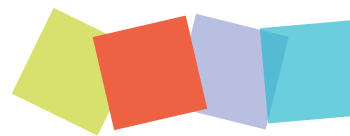
LES  
DROITS  
DE  
L'HOMME

## CHAPITRE 2

# Les normes du travail

COP  
2015  
DECLA  
RATION  
DE  
SOUTIEN





**PRINCIPE N° 3: les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.**

**PRINCIPE N° 4: l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.**

**PRINCIPE N° 5: l'abolition effective du travail des enfants.**

**PRINCIPE N° 6: l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.**

Pour ce qui concerne les principes numéros 3, 4 et 5, outre la constance des valeurs humanistes qui président à sa pratique d'employeur, la MAIF respecte l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent à elle du fait de la localisation quasi exclusivement française de ses activités. La MAIF n'est donc pas exposée aux risques visés par les trois principes cités, pas plus qu'au principe n° 6 développé ultérieurement.

Pour autant, et pour ce qui concerne le principe n° 3, la MAIF entretient un dialogue social intense avec les organisations représentatives du personnel aux-

quelles elle accorde par ailleurs des moyens importants, allant au-delà des obligations légales en la matière.

**Les instances représentatives du personnel** sont constituées:

- au niveau du groupe MAIF: d'un comité de groupe et d'une instance de négociation;
- au niveau de l'entreprise MAIF/Filia-MAIF: d'un comité d'entreprise, de 16 CHSCT régionaux, de 75 délégations du personnel couvrant l'ensemble des salariés de l'entreprise et d'une instance de négociation.

**Depuis les élections professionnelles de novembre 2015, six organisations syndicales sont représentatives au sein de la MAIF**

En 2015, la MAIF a continué d'entretenir avec les organisations représentatives du personnel un dialogue très important. Environ 350 salariés disposent d'au moins un mandat élu ou désigné.

Les crédits d'heures alloués au titre de l'exercice de mandats élus ou désignés sont définis dans le cadre de l'accord relatif aux institutions représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical du 27 juin 2002. Ils sont globalement fixés à des niveaux supérieurs à la loi.

En 2015, le comité d'entreprise a disposé d'un budget global (œuvres sociales plus fonctionnement) de 5 M€. Il s'est réuni vingt-deux fois.

Sur le premier semestre 2015, la commission paritaire s'est réunie douze fois. Neuf accords collectifs sur le périmètre de l'entreprise ont ainsi été signés.

Les négociations ont été suspendues sur le second semestre 2015 jusqu'au résultat du premier tour des élections du comité d'entreprise qui ont donné la nouvelle représentativité syndicale au sein de la MAIF pour les trois prochaines années (cf. ci-dessous).

L'ensemble des accords ont tous été signés à la majorité des organisations syndicales. La dynamique sociale enclenchée en 2014 s'est poursuivie sur 2015.

En ce qui concerne le groupe (MAIF, Filia-

MAIF, Parnasse-MAIF, MAIF Solutions financières), la négociation a abouti à la signature, à la majorité des organisations syndicales, d'un accord groupe de participation des salariés aux résultats de ces entreprises.

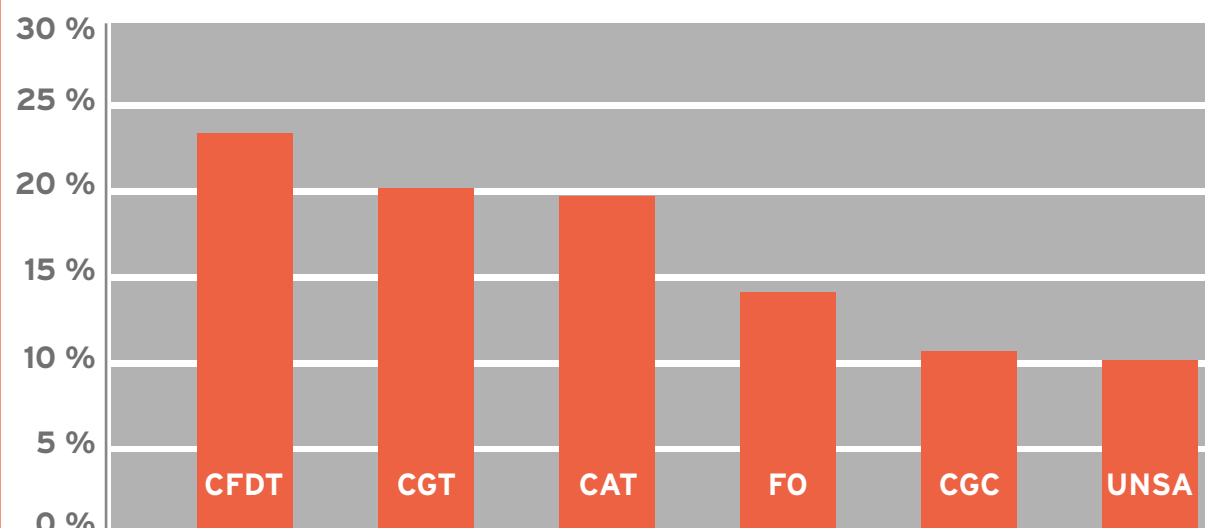
Les sujets majeurs de l'année 2015 ont porté sur:

- **les différentes mesures d'amélioration du pouvoir d'achat des salariés** (supplément d'intéressement, réévaluations de la prime d'aide au logement, de la contribution employeur aux titres restaurants). L'accord sur les salaires 2015 signé le 13 mars 2015 prévoit également la mise en œuvre sur 2015 d'une enveloppe brute annuelle de 175 K€ dédiés à la résorption des écarts salariaux entre les femmes et les hommes;

- **la mise en place de CHSCT régionaux** couvrant ainsi l'ensemble des salariés de la MAIF;

- **la mise en place d'une participation des salariés** aux résultats des entreprises MAIF, Filia-MAIF, Parnasse-MAIF, MAIF Solutions Financières, Altima Assurances et Altima Courtage (accord signé le 11 juin 2015). Désormais, au sein de la MAIF, la répartition de l'enveloppe individuelle s'effectuera pour chacun des salariés désormais à 50 % au titre du temps de présence et 50 % au titre du salaire.

**Pour ce qui concerne le principe n° 6**, la MAIF est particulièrement attentive à la prévention de la discrimination et est attachée



Les élections professionnelles CE/DP ont été reportées et se sont déroulées sur le dernier trimestre 2015. Le taux de participation, tous collèges confondus, a augmenté de manière significative : 62,03 % (50,71 % en 2012).

- 1<sup>re</sup> organisation syndicale : **la CFDT** devient la 1<sup>re</sup> organisation syndicale avec 23,67 % des voix (22,99 % en 2012) et obtient 3 sièges au CE - dont un cadre (inchangé par rapport à 2012).
- 2<sup>e</sup> organisation syndicale : **la CGT** obtient 20,52 % des voix (25,20 % en 2012) et 2 sièges au CE (la CGT perd 1 siège par rapport à 2012).
- 3<sup>e</sup> organisation syndicale : **la CAT** obtient 19,89 % des voix (15,53 % en 2012) et 2 sièges au CE (inchangé par rapport à 2012).
- 4<sup>e</sup> organisation syndicale : **FO** obtient 14,41 % des voix (13,94 % en 2012) et 2 sièges au CE (inchangé par rapport à 2012).
- 5<sup>e</sup> organisation syndicale : **la CFE-CGC** obtient 11,42 % des voix (12,27 % en 2012) et 2 sièges au CE - 2 cadres (inchangé par rapport à 2012).
- 6<sup>e</sup> organisation syndicale : **l'UNSA** obtient 10,08 % des voix (10,06 %) et 1 siège au CE (l'UNSA retrouve 1 siège en CE - perdu en 2012).



au respect de la diversité, tant dans ses processus de recrutement que dans la gestion des ressources humaines. Dans la continuité de ses engagements, elle

a poursuivi en 2015 ses actions de promotion de la diversité, tout en garantissant l'égalité des chances dans l'entreprise.

### Une politique de gestion des âges à travers la signature d'un accord relatif au contrat de génération

En octobre 2013, deux organisations syndicales (CFDT et CFE-CGC) ont signé un premier accord sur le sujet. Par cette alliance intergénérationnelle, la MAIF souhaite adopter durablement une gestion dynamique des âges, en s'appuyant sur les forces de deux générations.

Ainsi, les mesures contenues dans cet accord sont destinées essentiellement :

- aux jeunes de moins de 26 ans (moins de 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés);
- aux seniors de 57 ans et plus (54 ans et plus pour les seniors reconnus travailleurs handicapés).

La MAIF prévoit dans le cadre de cet accord :

- un engagement d'embauche en CDI et à temps plein de 105 jeunes;
- un engagement d'embauche, en priorité, d'étudiants en CDI à temps partiel, sur les samedis et les vacances scolaires notamment, de 125 jeunes sur trois ans. Cela leur permet d'accéder à la vie professionnelle dans des conditions compatibles avec la poursuite de leurs études;
- la possibilité de l'accès au temps partiel en fin de carrière avec des mesures de prise en charge des cotisations retraite. Dès lors que le salarié à temps partiel demande à cotiser sur la base d'un temps plein pour son régime de retraite, l'employeur fera de même pour les cotisations patronales;

- la préparation du départ en retraite par des mesures d'information systématiques sur le régime de retraite, la pension, l'accompagnement possible de l'entreprise;
- la valorisation des compétences acquises en organisant leur transmission auprès des jeunes et nouveaux embauchés *via* des salariés référents;
- en cas de besoin, et en liaison avec la médecine du travail, l'aménagement du poste de travail, en tenant compte de l'ensemble des particularités des seniors.

### NOS RÉALISATIONS 2015

#### • Recruter 105 jeunes en CDI à temps plein entre 2013 et 2016

Au 31 décembre 2015 : 199 jeunes en CDI temps plein ont été recrutés. L'objectif 2015 et celui à trois ans ont été dépassés.

#### • Recruter 125 jeunes en CDI à temps partiel entre 2013 et 2016

128 jeunes étudiants à temps partiel ont été recrutés. L'objectif fixé à fin 2015 et celui à trois ans ont été dépassés.

#### • Maintenir au minimum un taux de 6,5 % de seniors dans l'entreprise

Au 31 décembre 2015, les seniors représentaient 8 % de l'effectif total de l'entreprise.

### Une politique de gestion des temps partiels en faveur de l'équilibre vie professionnelle vie privée

#### NOS ENGAGEMENTS

Dans la continuité de son investissement en termes de diversité, la MAIF s'est engagée tout au long des années au suivi des demandes de temps partiel, afin d'en améliorer la traçabilité et de garantir la meilleure articulation possible entre les nécessités de l'activité professionnelle

et les choix de vie des salariés.

Par ailleurs, afin d'accompagner les seniors dans une transition sereine entre activité professionnelle et retraite, toute demande de passage à temps partiel de leur part sera acceptée par la MAIF.

### Une politique continue d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées

#### NOS ENGAGEMENTS

L'insertion et le maintien en milieu professionnel des personnes handicapées demeurent l'un des axes fondamentaux de la politique diversité de la MAIF.

Le deuxième accord est arrivé à son terme et un troisième accord triennal (2016-2018) a été signé dans la continuité des actions initiées par les deux premiers accords. Ce dernier accord s'inscrit dans la volonté de poursuivre l'engagement sociétal et citoyen de la prise en compte du handicap et de la lutte contre toute exclusion.

Sous l'impulsion des actions menées par les responsables de Ressources humaines de terrain et par la Mission handicap, en appui des managers, l'exercice 2015 se traduit par une évolution positive de la quasi-totalité des indicateurs.

#### NOS RÉSULTATS 2015

- Le quota réglementaire de l'entreprise a connu une évolution très positive en 2015,

passant de 5,46 % à 5,88 %, soit une progression de 7,69 % par rapport à 2014.

- Le nombre de salariés entrant dans le cadre de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés a progressé de manière sensible, passant de 383 en 2014 à 426 en 2015, soit une progression de 11,20 %.

- 29 nouveaux salariés ayant la qualité de travailleur handicapé ont été intégrés dans l'effectif MAIF.

- 43 salariés en activité ont obtenu la reconnaissance de travailleur handicapé.

- 86 salariés ont bénéficié d'un plan de maintien dans l'emploi.

- 48 sites MAIF ont fait appel à la sous-traitance avec le secteur adapté et protégé en 2015, soit 14 de plus qu'en 2014.

Par ailleurs, le partenariat avec l'Udaf (Service Espoir 79) permet d'accompagner certains collaborateurs en situation de handicap psychique ainsi que leurs managers de manière plus spécifique.

### Une politique volontariste en faveur de l'alternance commencée en 2007 qui se pérennise

Depuis plusieurs années, la MAIF a développé sa politique alternance : en 2015, 422 alternants font partie de l'effectif de l'entreprise. Elle poursuit ses multiples partenariats avec

les écoles et lycées : université de Lille, IFPASS (Paris, Lyon, Marseille), de nombreux lycées locaux pour des BTS Négociation et relation clients ou Assurance...



De plus, elle enrichit la formation et l'accompagnement de ses alternants :

- formation initiale identique à celle proposée aux personnes recrutées en CDI ou en CDD ;
- formation de 119 tuteurs suite à la signature d'une charte tutorat en 2014 pour qualifier l'accompagnement de ses alternants ;
- création d'une communauté des alternants MAIF en 2014 avec des parcours d'intégration dédiés.

Les filières métiers pour les Bac + 2 sont toujours la vente (BTS Négociation et relation clients et DUT Techniques de commercialisation), et la gestion de sinistre (BTS Assurance) .

La tendance globale (source : Observatoire des métiers) est une évolution vers le recrutement (y compris cœur de métier) de profils de plus en plus qualifiés, notamment le recours à des licences en assurance au lieu de BTS.

### Une politique en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes initiée en 2011

#### NOS ENGAGEMENTS

Convaincue que la diversité et la mixité du corps social constituent un levier de modernité, d'ouverture et d'innovation, l'entreprise a engagé des négociations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces négociations se sont conclues par la signature, le 19 juin 2012, d'un premier accord sur le sujet avec trois organisations syndicales (CFE-CGC, UNSA MAIF et CGT), et, le 31 octobre 2014, d'un second accord (CAT, CFDT, CFE-CGC, CGT).

Conformément aux obligations légales et aux orientations fixées par l'accord de branche du 19 décembre 2008, relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurance, le dernier accord, conclu pour la période 2015-2017, détermine des objectifs de progression dans quatre domaines :

- **Le recrutement :** poursuite du rééquilibrage de la mixité des recrutements dans les classes et familles métiers. Dans cette perspective, l'entreprise s'est fixée comme objectif de progression d'atteindre (à compétences égales) un taux de recrutement masculin d'au moins 33 % sur les classes 3 et 4 et de maintenir (à compétences égales) les taux de recrutement masculin et féminin sur la classe 5 jusqu'à équilibre des effectifs sur cette classe.

- **La rémunération :** veiller à ce que le principe d'égalité salariale entre les hommes et

les femmes soit respecté. La détermination de la rémunération à l'embauche et l'évolution de la rémunération durant la carrière doivent être uniquement basées sur les compétences de la personne, son expérience professionnelle, son ancienneté, sa formation, son niveau de responsabilité, son implication et sa contribution aux résultats obtenus.

- **La promotion professionnelle :** accroître le taux de féminisation des populations cadres au-delà de la classe 5 ; en faisant progresser l'effectif féminin de 44 à 48 % sur la classe 6, de 32 à 35 % sur la classe 7 et en augmentant de 20 % la représentation féminine dans la catégorie des cadres hors classe.

- **L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :** créer les conditions pour que l'ensemble des congés liés à la parentalité soient sans incidence sur le déroulement de la carrière, renforcer et mieux accompagner le dispositif de congé de paternité. Ainsi, des entretiens sont menés par le manager avant et après le retour de congé lié à la parentalité (congé de maternité, congés d'adoption, congés parentaux), afin d'évoquer avec le salarié les conditions de reprise de son activité professionnelle en lien avec sa nouvelle situation familiale. La durée du congé de paternité est portée à douze jours calendaires.

Des indicateurs de suivi sont mis en place et présentés annuellement à la commission

égalité professionnelle du comité d'entreprise lors de l'examen du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ce dernier accord, qui marque la volonté des parties signataires d'inscrire le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes parmi les principes essentiels de gestion des ressources humaines de l'entreprise, constitue un axe important de la politique sociale de la MAIF en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.

#### NOS RÉSULTATS 2015

### Une politique de prévention des risques professionnels et psychosociaux

#### • La qualité de vie au travail, un levier de cohésion sociale et de performance

L'année 2015 s'est inscrite dans la dynamique lancée par la signature de l'accord triennal relatif à la qualité des conditions de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux en janvier 2014, mais aussi au sein d'un cadre très favorable créé par la mobilisation de tous les acteurs autour du plan stratégique « Audace de la confiance ».

Au cœur de la culture d'entreprise de la MAIF « la confiance » est une valeur reconnue par les sociétaires, et nous nous attachons à incarner dans l'organisation du travail en créant les conditions de l'épanouissement des acteurs internes. Ainsi, les initiatives, l'innovation, les expérimentations, les coopérations et la transversalité sont facilitées.

#### • Nos actions et nos réalisations en 2015 pour « bien travailler et agir ensemble »

Les engagements pris dans le cadre de l'accord d'entreprise se sont poursuivis.

L'investissement en matière de formation s'est traduit par 36 sessions de formation sur le thème « Anticiper et prévenir les risques psychosociaux » qui ont été réalisées au profit de cinq populations prioritaires : les managers, l'équipe « Vivons la confiance au quotidien », les pilotes de projets, les membres des CHSCT et les RRH. 395 acteurs ont été formés en 2015 et les évaluations fournies par les participants sont très positives.

Sur l'année 2015, les objectifs de recrutement par sexe prévus dans l'accord en vue de ces rééquilibrages ont été majoritairement atteints, en particulier sur la population non-cadre : les taux de recrutement masculin en classes 3 et 4 sont à l'objectif (33,38 % en classe 3 ; 36,36 % en classe 4).

Fin 2015, les femmes représentaient 45 % de la classe 6, 34 % de la classe 7 et 11 % des cadres hors classe.

L'intégration de la dimension qualité des conditions de vie au travail et prévention primaire dans le cadre des projets, dès la phase de cadrage, est également une réalité. Elle a démontré son efficacité notamment au sein des projets de transformation des outils métier, des environnements et des espaces de travail. Un retour d'expérience avec les principaux pilotes et acteurs des projets a été organisé en décembre.

En matière de dialogue social de proximité il convient de signaler le bon fonctionnement de la commission « Qualité des conditions de Vie au travail », deux réunions se sont déroulées courant 2015 durant lesquelles ont été abordées et débattues les questions notamment du suivi des indicateurs RPS, mais aussi les actions, expérimentations et initiatives lancées dans le cadre du plan stratégique autour des thématiques de la confiance et de l'épanouissement des collaborateurs.

Au sujet de la régulation de situations sensibles, il est important de préciser que le dispositif défini par le Protocole relationnel a été mobilisé à 23 reprises durant l'année 2015 et à 38 reprises depuis la mise en application de l'accord. D'ores et déjà une mission d'évaluation du dispositif a été lancée, afin d'appréhender l'efficacité du dispositif.

En matière de mobilisation des acteurs internes, l'année 2015 a été le témoin de la rencontre biennale des membres des CHSCT de la MAIF. Cet événement, organisé en



interne de manière paritaire, avait pour thème « La qualité du travail, enjeu et facteur pour la santé et la performance ».

Les 170 participants, membres des CHSCT, RRH et acteurs de la santé au travail, pendant deux journées, ont pu débattre et échanger avec Yves Clot, professeur en psychologie du travail au Conservatoire national des arts et métiers et deux membres de la Direction générale, sur :

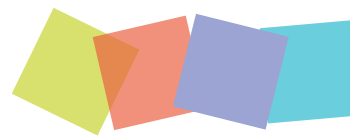
- l'importance de la qualité du travail et de l'engagement des salariés pour la performance économique et humaine de l'entreprise ;
- la corrélation entre la qualité du travail et la qualité de la relation client pour les entreprises de services comme la MAIF.

En 2016 les actions de la mutuelle demeurent nombreuses sur l'ensemble des thématiques précitées, auxquelles viennent s'ajouter les travaux relatifs au diagnostic « Âge - Santé - Activité », en vue d'améliorer la qualité de vie au travail des seniors. À ce titre l'équipe en charge du pilotage opérationnel du dispositif a été renforcée, pour une période de quatorze mois, avec les compétences d'une psychologue du travail. Cette entité, constituée au sein de la DRH, comprend déjà deux infirmières de santé au travail, un assistant social, une chargée de prévention et un ergonome.

## CHAPITRE 3

# L'environnement





**PRINCIPE N° 7 : les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.**

**PRINCIPE N° 8 : à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.**

**PRINCIPE N° 9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.**

**Du fait de son activité intégrée dans le secteur des services, la MAIF agit essentiellement sur les principes n° 7 et 8.**

Depuis 2004, la MAIF est engagée dans une démarche globale formalisée de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE). La mesure régulière et la recherche d'une diminution de l'impact de la mutuelle sur l'environnement s'intègrent dans le cadre de cette démarche de RSE. Après un premier Bilan Carbone® volontaire, réalisé en 2006 et suivi d'un plan d'actions, la MAIF a réalisé, conformément à la loi Grenelle II, un deuxième Bilan Carbone® en 2012 et un troisième en 2015. Elle a fait le choix d'aller au-delà du périmètre imposé par la loi, permettant ainsi de capitaliser sur cet outil pour guider une démarche globale de réduction de son empreinte environnementale.

Suite à ces Bilan Carbone® 2012 et 2015, **une politique environnementale et un plan d'actions 2013/2015 puis 2016/2018** ont été validés par la direction générale.

En 2015, année de la COP21, la MAIF a engagé de nombreux projets et partenariats : Des conférences mutualistes à destination de ses sociétaires et prospects sur les thèmes : « Climat : préparons le monde de demain », « Océan, océans quel est notre avenir ? » « Développement durable, écocitoyenneté et ESS ». Elle a créé également un support de sensibilisation du grand public « L'essentiel sur le changement climatique » qu'elle met en ligne sur son site internet et distribue lors de ces conférences.

Elle a mené des actions de sensibilisation du grand public à travers un partenariat mené avec Place to B et organisé dans ce cadre un concours « Agir pour la planète » à destination

des élèves de primaire.

La MAIF a sponsorisé la création d'un jeu nommé Terrabilis, sorte de Monopoly du développement durable.

Elle s'est également associée (en tant que partenaire majeur) à l'évènement makers « POC 21 » qui s'est déroulé en juillet et août 2015. L'objectif : prototyper des innovations écologiques dans un fab lab éphémère dont les plans sont ensuite proposés en open source. En partenariat avec l'ONG GERES, elle s'est engagée en tant qu'ambassadeur de la solidarité climatique entre les pays du Nord et du Sud et a fait entendre cette voix lors des négociations de la COP 21.

Elle sensibilise depuis 2014 ses sociétaires à des comportements permettant de limiter les impacts sur l'environnement : via des actions menées avec ses partenaires de l'économie collaborative comme Mutum (plateforme d'échange gratuit de biens entre particuliers), action kidnapping auto avec Koolicar (auto-partage entre particuliers), C'est bon esprit (vente solidaire d'objets d'occasion), Guest to guest (échange de maisons entre particuliers)... elle développe de plus en plus de partenariats avec ces plateformes collaboratives qui favorisent le remplacement de la possession par l'usage et permettent ainsi d'économiser de l'énergie et des matières premières.

**• La politique environnementale et le plan d'actions MAIF**

Cette politique structure la démarche environnementale MAIF autour de trois axes :

- > **Nous, ASSUREUR MUTUALISTE**
- > **Nous, ENTREPRISE**
- > **Notre MANAGEMENT**

Ces trois axes se déclinent en huit principes :

- > **Principe n° 1 :** prendre en compte l'environnement dans notre offre et dans la gestion des sinistres.
- > **Principe n° 2 :** investir en respectant l'environnement.
- > **Principe n° 3 :** soutenir la recherche sur les risques environnementaux.
- > **Principe n° 4 :** être en conformité avec la réglementation.
- > **Principe n° 5 :** réduire son empreinte environnementale.
- > **Principe n° 6 :** associer les acteurs internes à cette démarche.
- > **Principe n° 7 :** impliquer toutes les parties prenantes externes de l'entreprise.
- > **Principe n° 8 :** mesurer, suivre et rendre compte des résultats.

Pour chacun des huit principes, sont déclinées **les actions d'ores et déjà menées** par la MAIF ainsi que **celles à venir**.

**• Des supports pour faire connaître cette politique environnementale et le plan d'actions en interne et en externe, et pour impliquer les acteurs**

- **Support dématérialisé :** ce document complet illustre la politique de manière concrète (actions déjà menées et à venir pour chaque principe), et renvoie vers d'autres supports présentant la démarche globale de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) de la MAIF, comme *L'essentiel sur la RSE*, ou encore un petit film interactif sur la RSE. Ce support est téléchargeable sur [maif.fr/eco-responsable](http://maif.fr/eco-responsable)

- **Expo photos :** une exposition photos a été réalisée. On y retrouve les huit principes illustrés par huit photos (légendées, avec le titre du principe, accompagnées d'un panneau décrivant les actions menées et à venir pour chacun d'eux). Cette exposition est destinée à amener **les acteurs internes** à découvrir les engagements et la démarche environnementale de la MAIF, et de les inciter à participer en réalisant des écogestes au quotidien (ex. : énergie, consommation de papier, déplacements...).

Cette exposition est également itinérante et a pour objectif de communiquer sur la politique environnementale et le plan d'actions

MAIF auprès des acteurs externes, notamment lors de manifestations (actions mutualistes, salons, expositions...).

**PRINCIPE 1**

**Prendre en compte l'environnement dans l'offre et dans la gestion des sinistres**

La MAIF innove à travers ses contrats, ses services et sa gestion de sinistres, afin d'inciter ses sociétaires à réduire leur impact environnemental... et demain, pour aller plus loin.

**• Actions déjà menées**

- Avec Raqvam (assurance habitation), les dispositifs de production d'énergie et les nouveaux matériaux de construction écologique (bois, paille...) sont assurés sans surcoût ni déclaration. La MAIF propose une prestation pour plus d'économie et d'écologie : le diagnostic éco-énergie. Il est réalisé par un expert indépendant et permet d'analyser le logement d'un sociétaire, de l'informer et de le conseiller dans ses rénovations ([maif.fr/diagecoenergie](http://maif.fr/diagecoenergie)).

- Avec Vam (assurance auto), remise de 80 € aux sociétaires qui acquièrent un véhicule quatre roues électrique ou hybride (40 € pour les deux-roues) : bon éco-énergie.

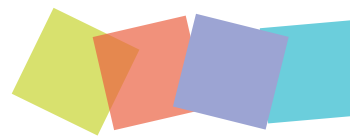
- Gratuité d'assurance pour les opérations Pédibus de ramassage scolaire à pied.

- Gestion des sinistres, nos réparateurs partenaires sont sélectionnés sur la base d'engagements environnementaux : tri des déchets, recyclage des déchets (participation financière MAIF), peinture à l'eau, expertise à distance.

- Poursuite du projet de proposition de pièces automobiles de réemploi aux sociétaires pour la réparation des véhicules (hors éléments de sécurité). Sponsor des Trophées auto du recyclage en 2015. Service gratuit de recyclage propre proposé aux sociétaires pour leurs véhicules hors d'usage/épave.

- Offres collaboratives, offre automobile adaptée pour les utilisateurs de notre partenaire Koolicar (auto partage entre particuliers). Assurance également des pratiques de covoiturage et de prêt de véhicule ou volant. L'offre habitation MAIF s'adapte aux nouveaux services collaboratifs (ex. : assurance échange de biens, colocation...).





• **Quelques précisions et chiffres**

- Toutes les formules d'assurance comportent une garantie événements climatiques qui intervient même si l'événement ne bénéficie pas d'un arrêté de catastrophe naturelle. Cela signifie que le sociétaire victime d'un événement climatique, dans tous les cas, est pris en charge immédiatement par ses assurances.
- Pas de surprime pour les véhicules roulant avec une énergie plus propre que les carburants traditionnels (GPL, GNV), malgré des coûts supérieurs de réparation en cas d'accident.
- Les contrats d'assurance habitation MAIF prennent en compte, sans cotisation supplémentaire, les nouvelles techniques d'économies d'énergie. Contrairement à de nombreux assureurs, elle garantit sans surprime, les chauffe-eau solaires, les éoliennes, les installations photovoltaïques individuelles et leur raccordement au réseau EDF, les chaufferies bois, les maisons à ossature bois et toute autre construction faite dans des matériaux écologiques (paille, chanvre...), les projets de géothermie... La MAIF accepte, sans difficulté et sans surcoût, l'extension de responsabilité civile vis-à-vis d'EDF sur les installations photovoltaïques individuelles.

• **En 2009**, la MAIF lance un site internet dédié à l'habitat durable. Ce site dresse la liste des solutions d'aménagement de la maison. Il aide à économiser l'énergie et à vivre mieux, en choisissant des matériaux écologiques respectant et préservant la santé des occupants, grâce à des solutions écologiques.

>> [mon-habitat-durable.fr](http://mon-habitat-durable.fr)

**PRINCIPE 2**

**Investir en respectant l'environnement**

Les placements financiers sont choisis en prenant en compte l'environnement.

• **Actions déjà menées**

- Investissement dans des fonds socialement responsables et dans des projets de centrales d'énergies renouvelables (ex.: le photovoltaïque, l'éolien...). 79 % du portefeuille total d'actifs financiers intègre une démarche ISR fin 2015 (investissement socialement responsable).

- Prise en compte des diagnostics de performance énergétique dans les choix de placements immobiliers.
- Investissement dans des bâtiments à basse consommation (BBC) et à haute qualité environnementale (HQE).
- Intégration de critères environnementaux, sociaux et des bonnes pratiques de gouvernance dans le choix des placements dans des obligations d'entreprises et d'États (critères ESG).

**Carbone4**: la MAIF a décidé de sponsoriser le développement d'une méthode innovante de mesure et de pilotage de l'impact des investissements financiers sur le réchauffement climatique. Développée par Carbone4, en partenariat avec la société de gestion spécialisée dans l'investissement socialement responsable, Mirova (Carbon impact analysis); cette méthode permettra à la MAIF de mesurer pour piloter plus finement certains investissements verts.

Elle utilise également la méthode prônée par le guide sectoriel de l'Ademe/ORSE/ABC pour mesurer l'impact carbone global de son portefeuille, géré en direct en vue du reporting Grenelle 2.

• **Chiffres 2015**

Au total, 211.5 millions d'euros ont été investis dans le financement de la transition énergétique (green bonds, immobilier labellisé et infrastructures d'énergie renouvelables) contre 147,9 millions d'euros en 2014.

- Partenariat, collaboratif : en 2015, prise de participation dans des startup de l'économie collaborative à dimension environnementale comme Mutum ou Koolicar grâce au fonds d'investissement MAIF avenir.
- Investissement dans des structures ayant un impact social ou environnemental comme les ateliers du Bocage grâce à Miss (Maif investissement social et solidaire).

**PRINCIPE 3**

**Soutenir la recherche sur les risques environnementaux**

Fondation MAIF participe activement aux progrès de la recherche et à l'accès à la connaissance sur les risques environnementaux.

• **Actions déjà menées**

Des projets de recherche ont été menés sur les risques cycloniques et naturels, la vulnérabilité des territoires face aux crues rapides, la gestion des alertes et des crises lors d'inondations, le risque sécheresse, le risque sismique...

De nouveaux projets ont été lancés sur l'étude sur les enjeux environnementaux afin de prévenir les risques: dommages dus aux vagues de tempêtes, phénomènes de submersion marine, risques socio-économiques liés aux inondations, prévention des risques cycloniques, volcanisme, tsunamis, modèles d'évaluation des risques sismiques et mise en place de réseaux citoyens d'observation, mesure de la dynamique des sols *via* des dispositifs innovants...

23 projets de recherche liés aux risques naturels sont achevés fin 2015 depuis la création de Fondation MAIF.

**PRINCIPE 4**

**Être en conformité avec la réglementation**

La MAIF respecte les obligations légales en matière d'environnement et, dans la mesure du possible, va même au-delà des exigences.

• **Actions déjà menées**

- Anticipation et dépassement des exigences réglementaires: réalisation d'un premier bilan d'émissions de gaz à effet de serre dès 2006 et d'un deuxième et troisième en 2012 et 2015, allant au-delà du périmètre imposé par la loi (Bilan Carbone®).
- Déclaration des volumes de papier édités et versement de l'écoparticipation associée à Écofolio, éco-organisme appliquant le principe pollueur-payeur.
- Maîtrise des déchets de l'entreprise jusqu'à leur traitement.
- Publication des données annuelles de la politique de développement durable dans le rapport d'activités de la mutuelle.

- Mise en place d'un suivi complet des exigences réglementaires, de manière à anticiper leurs évolutions.
- Conduite d'audits énergétiques des bâtiments et étude des investissements en 2015.
- Publication annuelle d'informations extra financières depuis 2005 et suivi depuis 2015 de l'article 225 de la loi Grenelle 2.
- Calcul de l'impact carbone de notre portefeuille d'actifs gérés en direct en anticipation de l'article 173 de la loi sur la transition énergétique.

**PRINCIPE 5**

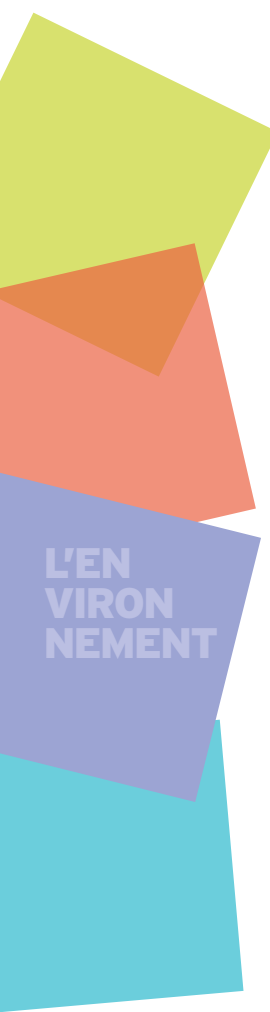
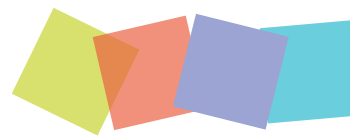
**Réduire son empreinte environnementale**

Des actions d'amélioration concrètes et durables sont menées, notamment pour les déplacements, les achats, les équipements, les déchets et les consommations d'eau et d'énergie.

• **Actions déjà menées**

- Mise à disposition d'outils de travail à distance.
- Incitation des acteurs MAIF à utiliser les transports alternatifs (ex.: 100 % de prise en charge sur les abonnements de transports en commun).
- Achat de produits responsables: papier recyclé et/ou issu de forêts gérées durablement, produits d'entretien labellisés, fournitures vertes, mobilier recyclable, café bio...
- Récupération de l'énergie générée par les serveurs informatiques afin de chauffer certains bâtiments du siège.
- Tri et recyclage des déchets du siège, méthanisation des déchets alimentaires du restaurant d'entreprise.
- Développement et promotion de la webconférence et de la visioconférence, ainsi que régionalisation des formations afin de limiter les déplacements professionnels. De nouveaux outils de visioconférence sur chaque poste de travail verront le jour à l'horizon 2016.
- Mise en œuvre d'actions visant à favoriser une mobilité alternative pour les déplacements des salariés (ex.: réalisation d'une étude sur les pratiques et contraintes en matière de déplacements professionnels et domicile travail).





- Choix des véhicules de fonction selon leur taux d'émission de CO<sub>2</sub> et acquisition de voitures électriques. Tous les véhicules de service et de fonction des salariés émettent moins de 110 g de CO<sub>2</sub>/km (classe A ou B) et consomment en moyenne 5,1 litres pour 100 kilomètres.
- Étude des besoins en énergie, climatisation et chauffage, afin de choisir les équipements les mieux adaptés aux besoins.
- Étude des besoins en énergie, climatisation et chauffage, afin de choisir les équipements les mieux adaptés aux besoins.
- Refonte du questionnaire fournisseur et création d'une charte d'achats responsables pour intégrer la performance RSE dans les critères de sélection des fournisseurs.
- Extension des critères environnementaux dans la sélection des équipements informatiques. 44 W à 16 W en utilisation normale et consommation de 13 à 0,25 W en veille pour les ordinateurs fixes.
- Retrait des imprimantes personnelles au siège au profit de copieurs partagés programmés pour des impressions recto/verso.
- Augmentation de la durée de vie des équipements informatiques afin de limiter le rachat de matériel.
- Économie de 9 tonnes de papier grâce à l'impression des conditions générales sur du papier 70 g plutôt que le 90 g habituel.
- Baisse de 5 % des plis envoyés depuis 2013 grâce au vote en ligne, à la signature électronique des conditions particulières et à la dématérialisation des attestations scolaires et bacheliers.
- En 2015, changement du fournisseur d'électricité : 100 % énergie verte garantie par des certificats par le biais du nouveau contrat « équilibre » EDF.
- Développement du tri et du recyclage du papier sur les sites du réseau. Un test sera lancé en 2016.

• **Quelques précisions et chiffres**

**Caractéristiques écologiques du papier et**

**enveloppes utilisées à la MAIF depuis 2010:**

- 100 % du papier bureautique utilisé est du papier recyclé;
- 100 % du papier utilisé par la MAIF, que ce soit au sein de l'entreprise ou par ses imprimeurs externes, est en fibres écologiques\*.

Depuis plusieurs années, la MAIF a fait le choix de travailler avec des fournisseurs de papier ou des imprimeurs qui sont résolument engagés dans une démarche respectueuse de l'environnement (ex.: certifications ISO 14001 des usines ou sites, certifications Ange bleu, Cygne nordique ou ecolabel européen des papiers, réalisation d'analyse du cycle de vie du papier, labels imprim'vert, technologies proactives dans les usines de fabrication en matière de respect de l'environnement...).

**En 2014, classement baromètre PAP 50:**

En France, 5 % seulement du papier est issu de la filière du recyclage. Avec un taux supérieur à 99 %, la MAIF fait beaucoup mieux. Elle a fait chuter sa consommation annuelle de 25 % depuis 2010 (24,5 kg par salarié, contre 55 kg pour la moyenne nationale). La valorisation des déchets constitue un autre axe de performance. Au siège social, où les enjeux sont les plus importants, 100 % du papier utilisé retourne à la filière du recyclage. Grâce à ces très bons chiffres, la MAIF est deuxième *ex aequo* du baromètre PAP 50, conduit par le WWF et Riposte Verte auprès des grandes entreprises de banque et d'assurance.

**Tri et recyclage des déchets :**

**Sur le site du siège social (un tiers des effectifs) :** la démarche de tri et de recyclage des déchets est très complète (tri et recyclage des cartouches d'encre, piles, mobilier de bureau, matériel informatique, déchets verts, cartons, plastiques, etc.).

Depuis 2013, la méthanisation des déchets du restaurant d'entreprise est effectuée par une entreprise niortaise.

**Sur les sites extérieurs au siège social :** la dernière étape de tri et de recyclage des déchets restant à franchir pour la MAIF est la mise en place d'un réseau de récupération, de

**Ci-dessous les caractéristiques écologiques du papier utilisé par la MAIF (hors papier bureautique)**

PAPIER UTILISÉ	DOCUMENTS CONCERNÉS	PRESTATAIRES		
SATIMAT GREEN	Flyers dépliant	Extérieurs	Papier mixte 60 % recyclé 40 % FSC	
MAINE GLOSSE GREEN	Affiches	Extérieurs		
LENZA GREEN	Imprimés de gestion	Extérieurs + Éditique	Papier 100 % recyclé	
	Invitations actions mutualistes	Éditique		
PRODESIGN (100 % PEFC)	Affiches	Éditique	Papier issu de forêts gérées durablement	
CONDAT (100 % FSC ou PEFC)	Flyers dépliant	Éditique		
Papiers FSC (à défaut PEFC) autres	Divers	Extérieurs		

destruction confidentielle et de recyclage du papier émis par l'ensemble des sites extérieurs (certains d'entre eux ont déjà mis en œuvre une démarche de ce type). Le volume de papier à trier et à recycler est cependant très inférieur à celui émis et recyclé au niveau du siège social. Ce système est actuellement à l'étude pour une mise en œuvre en 2016.

**Limitation des consommations d'électricité :**

- récupération de l'énergie produite par la salle des serveurs informatiques: en hiver, les calories sont réinjectées dans tout le système de chauffage du siège ;
- application des préconisations du ministère de l'Emploi et du Logement en matière de chauffage et de rafraîchissement. Exemple : pas de rafraîchissement en dessous de 26 °; plus généralement, meilleure maîtrise des consommations grâce à un logiciel de gestion d'énergie ;
- équipement des nouveaux bureaux avec des lampadaires à cellule de détection de présence et de maintien de luminosité, pour mieux gérer l'éclairage, essentiellement sur les sites extérieurs (réseau) ;
- mise en place de détecteurs de présence

pour l'éclairage des sanitaires: pas de changement total, mais modifié dans les nouveaux bâtiments ou les nouvelles installations de sanitaires.

**Limitation des GES :**

gaz hydrochlorofluorocarbures (HCFC): changement progressif de tous les matériels sensibles utilisant des gaz frigorigènes au siège et dans les sites extérieurs.

**Consommations de produits d'entretien :**

**Espaces verts :**

- paillage, désherbeur thermique à gaz, désherbage en dirigé des pelouses ;
- remplacement des plantes sensibles aux maladies ;
- insecticides à base d'huile de paraffine; utilisation d'insectes prédateurs introduits contre pucerons et cochenilles ;
- engrais enrobés à distribution lente, distributeurs doseurs de produits phytosanitaires et d'entretien ;
- abandon des produits à base de javel pour le nettoyage des maçonneries extérieures.

**Entretien des locaux :**

Utilisation de produits d'entretien ecolabellisés.

\* Papier recyclé et/ou issu de forêts gérées durablement. Une large partie des enveloppes utilisées sont également écologiques et ont le label NF environnement.

### PRINCIPE 6

#### Associer les acteurs internes à cette démarche

L'action environnementale de la MAIF pourra être menée à bien moyennant l'implication de tous, grâce à la formation et à l'information des salariés, acteurs de la démarche avec les relais de développement durable.

##### • Actions déjà menées

- Actions régulières de sensibilisation et événements mobilisant les salariés lors de la Semaine du développement durable et la Semaine européenne de la mobilité.
- Mise en place d'un réseau de relais de développement durable sur l'ensemble du territoire.
- Réalisation d'un plan d'actions consécutif au Bilan Carbone® 2012, puis 2015, associant des salariés des directions métier.
- Formation dédiée pour les acteurs métier impliqués dans la mise en œuvre du plan d'actions: formation aux achats responsables pour les acheteurs, à l'écoconstruction pour les personnels des services travaux, et à l'écocommunication pour les chargés de communication et les créateurs de supports imprimés.

### PRINCIPE 7

#### Impliquer toutes les parties prenantes de l'entreprise

La MAIF travaille avec tous ses interlocuteurs afin de trouver des solutions communes qui soient profitables à l'environnement.

##### • Actions déjà menées

- Animation du réseau des prestataires techniques du domaine automobile pour:
  - mettre au point des solutions de réparation comme alternative au renouvellement systématique des éléments de carrosserie abîmés (débosselage...);
  - allonger la durée de vie des pièces détachées (carrosserie, optique, feux). La MAIF soutient la filière du recyclage en promouvant auprès de ses sociétaires la possibilité d'effectuer des réparations au moyen de pièces de réemploi (test réussi en Poitou-Charentes).
- Travail avec les fournisseurs de papier sur la

réduction des impacts environnementaux.

- Diffusion d'une charte de bonnes pratiques pour des achats responsables.
- Extension progressive à la France entière à partir de 2007, de la possibilité d'effectuer des réparations avec des pièces auto de réemploi, si le sociétaire l'autorise.
- Refonte du questionnaire d'évaluation RSE des fournisseurs.

### PRINCIPE 8

#### Mesurer, suivre et rendre compte des résultats

Disposer d'outils et de méthodes efficaces de mesure, de suivi et de reporting permet de garantir l'amélioration continue de la performance en matière environnementale.

##### • Actions déjà menées

- Mesure régulière des émissions de gaz à effet de serre (premier Bilan Carbone® en 2006).
- Formalisation de la démarche environnementale et diffusion de la politique (rapports, publications...).
- Mise au point d'un dispositif global de suivi de la démarche environnementale impliquant régulièrement les instances décisionnelles et opérationnelles de l'entreprise.
- Évolution de la performance environnementale lors de notations extra-financières réalisées à intervalles réguliers par des auditeurs indépendants.
- **À venir en 2016**, acquisition d'un outil centralisé de collecte et de communication des données environnementales (RSE en général) pour piloter la stratégie et la performance RSE de l'entreprise et pouvant servir aux différents reporting réglementaires.

## CHAPITRE 4

# La lutte contre la corruption



## PRINCIPE N° 10 : les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

### Les engagements du conseil d'administration et de la direction générale de la MAIF

- Les administrateurs de la MAIF ont signé le code de déontologie du Gema en 2008 et 2009. Ce code renforce leur implication en matière d'éthique et de lutte contre la corruption.
- Sur la période 2006-2008, quatre comités spécialisés se sont mis en place, en particulier le comité d'audit et des comptes et le comité des rémunérations.
- Si des cas de fraude se révèlent, la politique est d'appliquer des sanctions sévères et de le faire savoir.
- Dès 2006, des dispositifs transverses de contrôle interne ont été mis en place; ils comprennent un volet consacré à la lutte contre la fraude interne: «Réaliser les premières analyses statistiques dans le cadre de la lutte contre la fraude interne, à partir des nouvelles bases de données qui seront mises à disposition par l'informatique».
- La MAIF est active au sein du comité de déontologie du Gema, organe professionnel qui réunit au plan national les mutuelles d'assurance.

### Les moyens déployés pour agir

- Le nouveau socle réglementaire de la MAIF a été diffusé à l'ensemble des salariés (mise en application au 1<sup>er</sup> septembre 2014). Ce dernier comprend:
  - un règlement intérieur modifié et plus complet, l'article 12-2 précise notamment les conditions de gestion de ses propres opérations d'assurances pour un salarié MAIF ou bien la gestion des opérations d'assurances de «proches» plus clairement définie;
  - des chartes de sécurité SI renouvelées;
  - un code de déontologie qui présente un chapitre sur la gestion des conflits d'intérêts et un chapitre relatif à la lutte contre la corruption.
- La MAIF s'est mise en conformité en 2014 avec la réglementation IOBSP relative à l'obligation d'honorabilité des salariés (articles L. 500-1, L. 519-3-3 et R. 519-6 du Code monétaire et financier). Par conséquent, elle vérifie que les employés en charge d'une activité d'intermédiation bancaire n'ont pas fait l'objet d'une condamnation au titre de l'article L. 500-1 du Code monétaire et financier, ni ne sont soumis à une interdiction d'exercer cette activité. Les personnes concernées doivent ainsi fournir un extrait de casier judiciaire n° 3 ou une attestation sur l'honneur.
- La Charte de l'acheteur MAIF stipule que «l'acheteur ne doit accepter de cadeaux ou d'avantages en nature de la part des fournisseurs consultés. L'acheteur doit refuser tout cadeau de valeur significative». Elle énonce également la règle selon laquelle «Ne peut être retenue comme fournisseur une entreprise où l'acheteur (ou un membre de sa famille) possède des intérêts, s'il n'y a pas eu déclaration au responsable de la division Achats préalablement à la consultation».
- La plaquette sur la politique d'achat de la MAIF, diffusée à tous les fournisseurs, demande à ces derniers «de s'abstenir de concéder aux personnes de la MAIF avec lesquelles ils sont en contact tout avantage personnel direct ou indirect».
- Le dispositif relatif à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terro-

risme (LCB-FT), est en vigueur: conformément à l'ordonnance n° 2009-104 du 30 janvier 2009, codifiée aux articles L. 561-1 et suivants du Code monétaire et financier, et complétée par ses textes réglementaires d'application (transposition en droit interne de la troisième Directive européenne 2005/60 du 26 octobre 2005, relative à la prévention de l'utilisation du système financier aux fins du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme), applicable aux entreprises d'assurance, le groupe MAIF a mis en place des systèmes d'évaluation et de gestion des risques de blanchiment et de financement du terrorisme pour ses activités d'assurance vie (Parnasse-MAIF), ses activités IARD (MAIF personnes physiques et Associations & Collectivités) et ses activités d'intermédiation en opérations de banque et en services de paiement (MSF).

Pour chaque entité, le dispositif comprend:

- une classification des risques LCB-FT couvrant l'ensemble des activités exercées et une mise à jour annuelle;
- des procédures accessibles, diffusées et mises à jour régulièrement précisant, le cas échéant:
  - les modalités de mise en œuvre de la vigilance standard, complémentaire et renforcée,
  - le traitement des personnes politiquement exposées (PPE),
  - le traitement des gels des avoirs,
  - l'obligation de déclaration,
  - l'obligation de formation,
  - l'échange d'information entre les structures du groupe;
- des correspondants et déclarants Tracfin désignés en bonne et due forme;
- un responsable du dispositif membre de la direction et un responsable du dispositif groupe;
- une formation adaptée aux cibles et réalisée par la quasi-totalité des personnels concernés;
- des contrôles permanents;
- des outils de détection des personnes politiquement exposées, des personnes visées

par un gel des avoirs, et de déclaration à Tracfin (Ermes).

- En matière de lutte antifraude, l'unité juridique de Parnasse-MAIF opère des contrôles internes sur l'application du dispositif antiblanchiment. La filiale assurance vie du groupe MAIF a aussi instauré un dispositif de contrôle interne et de maîtrise des risques en cohérence avec le dispositif global du groupe. Le secteur antifraude joue le rôle d'instance de contrôle interne de deuxième niveau par rapport aux procédures où des risques de fraude sont identifiés.

- La direction de l'Audit interne couvre largement les aspects en lien avec la fraude interne et externe, en posant ce thème comme un point de vigilance transversal dans les missions qu'elle effectue. En outre, une mission spéciale sur le blanchiment et le financement du terrorisme de l'assurance vie a été réalisée en 2013, conformément à l'article A. 310-9 du Code des assurances: «Les entreprises veillent à assurer un examen périodique de leur dispositif de lutte contre le blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme selon une fréquence adaptée, qui ne saurait excéder cinq ans».

Ce volet lutte anti-blanchiment est aussi examiné quand des missions d'audit interne portent sur des processus auxquels s'applique la réglementation LCB-FT.

- Parallèlement, le pôle Lutte antifraude et antiblanchiment rattaché à la direction déléguée Assurance est chargé d'analyser les situations signalées par les gestionnaires, d'évaluer les résultats et de contrôler les échanges d'information avec les organismes professionnels de lutte antifraude. Il constitue une base spécifique de données antifraude.

Une fonction Conformité a été créée en juillet 2009 au sein de la direction de la Maîtrise des risques et du Contrôle interne. Un périmètre d'intervention de la fonction Conformité a été fixé et une charte de conformité a été rédigée. Cette dernière, validée par la direction générale le 22 septembre 2009 et présentée au Comité d'audit et des comptes du conseil le 6 octobre 2009, a fait

l'objet d'une diffusion aux principaux managers début 2010.

Dès 2010, les premiers travaux ont été orientés sur la lutte antiblanchiment et la déontologie (parallèlement, un projet de prévention de la fraude interne a été conduit par la direction technique). En outre, un réseau de correspondants Maîtrise des risques et contrôle interne (dont conformité) a été constitué au cours du premier semestre 2010, initiative marquante dans la démarche de déploiement de la stratégie de gestion des risques et de contrôle interne au niveau local.

• **Mesure du résultat**

- 2011-2012: la majorité des acteurs du réseau bénéficient d'une formation e-learning sur la lutte antiblanchiment;
- 2011-2014: un référentiel de contrôle interne à l'échelle des délégations départementales est en cours de déploiement.

Dans les cas avérés de fraude interne, les salariés impliqués sont passés devant un conseil de discipline et les procédures sont

allées jusqu'au licenciement. Les sanctions ont été communiquées en interne, afin de prévenir les actes frauduleux futurs, conformément à la réglementation en vigueur. Il ne faut pas voir dans ces résultats une recrudescence particulière du risque, mais bien une amélioration des dispositifs et des moyens en place en matière de détection.

- Plusieurs suspicions de fraude interne instruites en 2015 qui ont donné lieu aux licenciements des salariés, lorsque la fraude était avérée.
- En 2015, 100 % des salariés MAIF concernés par la législation relative à l'honorabilité ont produit une attestation sur l'honneur ou un extrait de casier judiciaire. Chaque nouveau salarié concerné produit ce document à l'embauche. Aucun salarié ne fait l'objet de mesures d'interdiction d'exercer les missions relevant du mandat d'intermédiation en opérations de banque et en services de paiement.

## Contacts:

**PHILIPPE TAUVEL**

responsable Actions sociétales & Communication institutionnelle  
philippe.tauvel-mocquet@maif.fr

**NATHALIE TOUZIN**

responsable entité Responsabilité sociétale de l'entreprise  
nathalie.touzin@maif.fr

Le contrat multisupport Assurance vie Responsable et Solidaire est conçu et géré par Parnasse-MAIF, filiale assurance vie de la MAIF.

**MAIF** - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.

**Filia-MAIF** - société anonyme au capital de 114 337 500 € entièrement libéré - RCS Niort B 341 672 681 - CS 20000 - 79076 Niort cedex 9

**Parnasse-MAIF** - société anonyme au capital de 122 000 000 € - RCS Niort B 330 432 782 Le Pavois - 50 avenue Salvador Allende - CS 90000 - 79029 Niort cedex 9  
Entreprises régies par le Code des assurances.

**MAIF Solutions financières** - société par actions simplifiée au capital de 6 659 016 euros - RCS Niort 350 218 467 - 79038 NIORT Cedex 9

Intermédiaire en opérations d'assurance, intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement, conseiller en investissements financiers enregistré auprès de la CNCIF et inscrit au registre unique sous le n° 7031206 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)), titulaire de la carte T n° CPI 7901 2016 000 005 310 délivrée par la Cci des Deux-Sèvres.

Les livrets d'épargne solidaire, conçus en partenariat par Socram Banque et MAIF, sont gérés et contrôlés par Socram Banque et distribués par MAIF, Filia-MAIF

et MAIF Solutions financières agissant en qualité d'intermédiaires en opérations de banque et en services de paiement exclusifs de Socram Banque.

MAIF Solutions financières inscrite sur le registre unique sous le n° 07 031 206, Filia-MAIF inscrite sous le n° 13 003 699, MAIF inscrite sous le n° 13 005 068 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).

**Socram Banque** - société anonyme au capital social de 70 000 000 € - RCS Niort 682014865 - 2 rue du 24 Février - CS 90000 - 79092 Niort cedex 9.

Mandataire en assurance - N° Orias : 08044968 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).

09/16 - Réalisation : Studio de création MAIF.



Avec Ecofolio  
tous les papiers  
se recyclent.