

COP 2019

COMMUNICATION SUR LES **PROGRÈS 2018** **DE LA MAIF**

POUR LE PACTE MONDIAL
DES NATIONS UNIES



assureur militant

SOMMAIRE

	Édito du président et du directeur général	3
	Les dix principes du Pacte mondial	4
1 LES DROITS DE L'HOMME P. 5	1.1 - Un assureur respectueux de la personne	7
	1.2 - Protéger les êtres humains et leurs biens	8
	1.3 - Faciliter l'accès de tous à l'éducation	10
	1.4 - Promouvoir le droit à l'information et à la liberté d'expression	11
	1.5 - Appuyer les initiatives en faveur d'un monde meilleur	12
	1.6 - Investir de façon responsable	13
	1.7 - Épargner de manière solidaire	14
2 LES NORMES DU TRAVAIL P. 17	2.1 - Les instances représentatives du personnel	20
	2.2 - La direction des Richesses humaines innove	21
	2.3 - L'égalité professionnelle femmes-hommes fait l'unanimité	21
	2.4 - Une gestion dynamique des âges	22
	2.5 - L'emploi de personnes en situation de handicap : objectif dépassé ..	23
	2.6 - L'alternance : accueillir mais aussi bien accompagner les jeunes ..	24
	2.7 - La gestion des temps partiels, au diapason des choix de vie	24
	2.8 - La qualité de vie au travail et la prévention des risques : des actions sur plusieurs fronts	24
3 L'ENVIRONNEMENT P. 27	3.1 - Un plan d'action fondé sur quatre principes	29
	3.2 - Énergie : privilégier la sobriété et les sources renouvelables	29
	3.3 - Déplacements : priorité aux mobilités douces	30
	3.4 - Risques environnementaux : prévenir les catastrophes grâce à la recherche	30
	3.5 - Biodiversité : soigner les espaces verts et les ruches	30
	3.6 - Eau : une consommation en baisse	30
	3.7 - Déchets : 100 % des résidus MAIF sont valorisés	30
	3.8 - Économie circulaire : rien ne se perd, tout se transforme	31
	3.9 - Agir pour une good planet	31
4 LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION P. 33	4.1 - Une organisation interne adaptée	35
	4.2 - Une démarche renforcée depuis la loi Sapin 2 (2016)	35
	4.3 - La lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (LCB-FT)	35

ÉDITO

Derrière les principes, des millions d'êtres humains, et une planète

Lutter contre la corruption, le travail des enfants et contre toute forme de discrimination, respecter les droits humains dans leur totalité et les normes du travail, s'engager résolument à travers notre politique d'investissements, réduire notre empreinte carbone... Derrière ces principes fondateurs, des millions d'êtres humains et une planète. Quand nous avons fait le choix de signer le pacte mondial des Nations unies, nous voulions lui offrir la puissance de notre détermination et entraîner dans notre sillage l'ensemble de nos parties prenantes. Le groupe MAIF représente aujourd'hui 7500 salariés en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, et une organisation unique d'un millier de militants mutualistes. Nous assurons les familles et les biens de plus de trois millions de ménages, soit une vaste communauté de neuf millions de bénéficiaires. Chaque jour, notre groupe et ses filiales font appel à des réseaux de fournisseurs, de partenaires, de réparateurs, de prestataires de services... Une vaste chaîne sur laquelle nous avons voulu imprimer notre charte de valeurs. Celles qui nous sont communes avec les Nations unies et désormais intégrées et démultipliées par 14 000 entreprises et organisations à travers le monde. Nous avons pleinement conscience de notre responsabilité d'acteurs économiques majeurs et sommes fiers d'œuvrer au bien commun. L'an passé, la communication MAIF sur les progrès réalisés pour le Global Compact, accessible à tous sur notre site internet, s'est vu récompensée. Parce qu'au-delà des mots, au-delà des principes, nous vous présentons ici des actes.



Dominique Mahé,
président de la MAIF



Pascal Demurger,
directeur général de la MAIF

LES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

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.
- ➔ **PRINCIPE N°2**: les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre 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**: les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- ➔ **PRINCIPE N°5**: les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- ➔ **PRINCIPE N°6**: les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute 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**: les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- ➔ **PRINCIPE N°9**: les entreprises sont invitées 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.

1

Les Droits de l'homme

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.

Le Global Compact demande à ses participants de promouvoir et de respecter les Droits de l'homme (droit à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain, etc.) dans leur sphère d'influence. Respecter les Droits de l'homme signifie faire preuve de vigilance pour identifier les effets négatifs potentiels de l'organisation, directs ou indirects, afin de les corriger.

L'être humain doit jouir de ses droits sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou autre.

Au-delà du simple respect des Droits de l'homme, les organisations sont encouragées à prendre des

mesures concrètes et volontaires pour soutenir et promouvoir le respect des Droits de l'homme en apportant une contribution positive à travers leur cœur de métier, investissements sociaux stratégiques, politiques de mécénat, engagements politiques publics, partenariats et autres actions collectives. Ces mesures de soutien devraient être un complément et non un substitut à l'action de l'entreprise.

Une attention particulière devrait être accordée aux droits des groupes vulnérables, notamment les femmes, les enfants, les personnes atteintes de handicap, les peuples autochtones, les travailleurs migrants, les personnes âgées, etc.

➔ **PRINCIPE N°2**: les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'homme.

La complicité est le fait d'être impliqué directement ou indirectement dans la violation des Droits de l'homme commise par une autre société, un gouvernement, individu, groupe ou autre.

Ce risque peut être particulièrement élevé dans les zones à faible gouvernance, ainsi que dans les régions où les abus à l'encontre des Droits de l'homme sont largement répandus. Cependant, le risque de complicité existe dans tous les secteurs et pays.

L'obligation de respecter les Droits de l'homme, conformément au principe 1 du Global Compact des

Nations unies et aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'homme, inclut le fait d'éviter la complicité.

Le risque d'une allégation de complicité est réduit si une entreprise fait preuve d'une diligence raisonnable, en particulier au sein de sa chaîne de valeurs. Ces processus permettent d'identifier, de prévenir ou d'atténuer les risques sur les Droits de l'homme liés à ses produits, opérations ou services.

La MAIF est un acteur économique socialement responsable qui exerce la quasi-totalité de son activité au 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.

Guidé par ses valeurs mutualistes, l'assureur militant va même plus loin que ses obligations.

Depuis sa création, la MAIF milite en effet pour une pratique de l'assurance dans laquelle la dimension humaine prime sur les intérêts financiers. Acteur historique de l'économie sociale et solidaire, elle démontre au quotidien sa fidélité aux valeurs de l'ESS, au premier chef desquelles le respect des personnes, l'attention mutuelle, l'attachement à l'égalité et la solidarité.

1.1 - Un assureur respectueux de la personne

Fidèle à l'économie sociale et solidaire, la MAIF est attachée au principe d'égalité. Appartenant à ses sociétaires, elle fait vivre la démocratie d'entreprise, au sein de laquelle elle applique la règle « une personne = une voix ». Elle veille aussi à rendre ses services accessibles à chacun, y compris en cas de handicap.

> Ni capital social ni actionnaires

La MAIF n'a ni capital social ni actionnaires. Elle exerce son activité **au seul bénéfice de ses sociétaires**. À **la fois assureur et assuré**, chaque sociétaire est membre à part entière d'une communauté dont il partage les valeurs et les règles. Par ses engagements et ses comportements quotidiens, il est un acteur responsable de la bonne santé du groupe.

> Des sociétaires électeurs

Les sociétaires peuvent participer à la vie de la MAIF de plusieurs façons. Ils détiennent notamment une voix pour élire ceux qui, parmi eux, souhaitent s'engager pendant trois ans pour les représenter. Lors de l'assemblée générale annuelle, les **750 élus des sociétaires** se prononcent ainsi sur l'activité, les comptes et la politique du conseil d'administration, dont ils élisent les membres. Ils relaient aussi la parole des sociétaires afin d'améliorer les services et les garanties, et sont les seuls compétents pour modifier les statuts. Spécificité de notre modèle mutualiste, cet exercice de **démocratie d'entreprise** légitime notre façon différente de concevoir l'assurance depuis quatre-vingt-cinq ans.

La MAIF a d'autre part prévu un échelon original de dialogue avec les sociétaires : les **620 élus mandataires du conseil d'administration**. Leur réseau représente la société d'assurance mutuelle sur le plan local et incarne concrètement notre engagement d'assureur militant. Sur le terrain, au téléphone et via les réseaux sociaux, les mandataires contribuent, aux côtés des équipes salariées, à la qualité de la relation et à la satisfaction des sociétaires.

> Des relations enracinées dans la confiance

L'organisation de la MAIF, comme sa relation avec ses sociétaires et assurés, est fondée sur un principe essentiel : la confiance. Cette confiance primordiale est la marque de fabrique de la MAIF. Elle entretient un **fonctionnement vertueux et respectueux des personnes**. À la signature du contrat, au moment du sinistre comme à chaque étape de la relation, le mot d'ordre est **l'écoute et la transparence**. Un lien singulier unit la MAIF à ses sociétaires, qui lui témoignent la même confiance et une fidélité remarquable. Cette relation privilégiée, unique dans le monde de l'assurance, fait la force du groupe. En 2018, la mutuelle a d'ailleurs décroché, **pour la 14^e fois consécutive, le premier prix de la Relation client** dans la catégorie Assurance (enquête réalisée par BearingPoint et Kantar TNS en novembre 2017 auprès de clients et usagers d'entreprises et d'administrations, issus d'un échantillon de 4000 personnes). Dans une logique de recherche des intérêts de toutes les parties prenantes, cette relation s'applique également entre l'entreprise et ses collaborateurs, à travers la mise en place d'un **management basé sur la confiance**.

> L'accessibilité, un combat pour l'égalité

En tant qu'assureur responsable, la MAIF accompagne ses sociétaires dans la gestion des conséquences de l'accident et dans leurs projets de vie. Au-delà de son offre élargie de prestations d'assistance après l'accident, elle s'attache à faciliter l'accès à ses services pour les personnes en situation de handicap. En 2011, la MAIF a d'ailleurs reçu le **prix de la Relation client des Trophées de l'assurance pour l'accessibilité de ses documents**.

Depuis 2010, sa documentation est fournie gratuitement en braille, en caractères agrandis ainsi que sur support audio (CD) et ce, sur simple demande téléphonique ou, pour ses sociétaires, depuis leur espace personnel sur le site maif.fr. En 2018, 1 433 documents adaptés (en braille et caractères agrandis) ont ainsi été adressés aux sociétaires. Les pages de notre site internet répondent aux bonnes pratiques d'accessibilité des sites. Une mise aux normes RGAA 4 est en cours, via un audit indépendant, un plan de formation, et des tests sont menés avec des personnes en situation de handicap.

1 - Les Droits de l'homme

Depuis 2009, un **dispositif d'accueil pour les personnes malentendantes** est d'autre part déployé dans les délégations. Il se conjugue avec un autre service utilisant la langue des signes française : les personnes malentendantes peuvent en effet se faire représenter par un traducteur en LSF, le coût de la prestation étant pris en charge par la MAIF.

Depuis 2017, les délégations sont **auditées** sur leur accessibilité ; le résultat est communiqué aux sociétaires, sur le site maif.fr et sur l'application de la start-up **Picto Access**, pour aider les personnes à mieux préparer leur visite. Dans le même temps, la MAIF a rendu accessible son service à distance, avec la possibilité, pour les sociétaires sourds et malentendants, de contacter, via Elioz, ses services téléphoniques en visio-interpréariats (par webcam) en langue des signes française ou en transcription instantanée de la parole, le tout selon le souhait du sociétaire.

> **Secourir les personnes sourdes et malentendantes**
Accident, malaise, incendie... en cas d'urgence, avec l'**application mobile MAIF** (qui fonctionne sur iPhone et Android), les sociétaires sont localisés – s'ils le souhaitent – et secourus 24 h/24 et 7 j/7, même s'ils ne sont pas en mesure de parler ou d'entendre. Ce dispositif a été conçu avec des médecins spécialistes de l'urgence et avec l'aide de personnes sourdes et malentendantes. MAIF Assistance est quant à elle également joignable par SMS.

www.maif.fr/annexes/application-mobile-maif.html

> **Changer le regard sur le handicap**

Si, depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, de nombreux changements sont intervenus en faveur des personnes en situation de handicap, il reste encore beaucoup à faire pour changer le regard de la société.

Après avoir commémoré, en 2015, les 10 ans de la loi en organisant avec ses partenaires un **colloque** sur le thème de la scolarisation, et édité l'année suivante un **nouveau livre blanc** incluant des extraits du colloque, la MAIF poursuit son engagement. Depuis dix ans, elle diffuse ainsi 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, des acteurs du handicap et des salariés du groupe. L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constituent, d'autre part, l'un des axes fondamentaux de la **politique Diversité de la MAIF**.

> **Développer les relations avec le secteur protégé et adapté**

Depuis la signature du premier accord d'entreprise pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010), la MAIF s'est engagée à renforcer sa collaboration avec le secteur protégé et adapté. Depuis plusieurs années, elle développe ainsi l'achat de prestations de service avec ce secteur : façonnage, préparation de documents, entretien des espaces verts, traiteur, ménage, entretien floral. En 2018, le montant des prestations assurées par des entreprises du secteur adapté ou protégé s'élevait à près de 350 000 euros.

> **Une politique RSE engagée et certifiée**

Contribuant volontairement et fortement à la cause du développement durable, la MAIF soumet régulièrement sa politique RSE (responsabilité sociétale d'entreprise) à une évaluation.

En 2016, l'Afnor a attribué à ses actions vis-à-vis de la norme **ISO 26000** un **niveau de maturité « confirmé »**. La MAIF a, en outre, mis en place ses propres moyens d'évaluation et de progression : tableaux de bord, dialogue avec les entités concernées, fixation d'objectifs, plans d'action...

L'évaluation de la politique de développement durable des fournisseurs répond à la logique plus générale d'intégration de la MAIF dans une **chaîne de responsabilités** : assumer sa responsabilité sociétale en tant qu'entreprise signifie aussi **repenser sa façon d'acheter** produits ou services, en encourageant notamment ses fournisseurs à s'engager, eux aussi, dans une démarche de développement durable. Le groupe intègre donc des **standards sociaux et environnementaux** dans sa politique d'achat.

1.2 - Protéger les êtres humains et leurs biens

L'éducation à la prévention pour la sécurité des personnes est le **plus ancien engagement sociétal** de la MAIF. Depuis sa création, elle délivre des conseils afin d'éviter les accidents et d'en limiter les conséquences, que les risques soient naturels, routiers, domestiques, ou même, désormais, numériques.

Sa démarche de prévention repose sur un triptyque efficace : **recherche** scientifique sur les risques (grâce à la Fondation MAIF), **solutions éducatives** pour le grand public (par le biais notamment de l'association Prévention MAIF) et **responsabilisation** de l'assuré (via des garanties assurantielles qui visent à diminuer, d'année en année, le nombre et la gravité des accidents).

> **Financer la recherche**

Reconnue d'utilité publique, la Fondation MAIF a pour mission de financer des projets de recherche scientifique afin de prévenir les risques. **En 2018, d'importants résultats** ont été obtenus : une nouvelle méthode de test a vu le jour pour mesurer le niveau de protection des casques moto et vélo ; les limites et bénéfices des voitures autonomes ont été scientifiquement objectivés ; un objet incitant au port de la ceinture de sécurité dans les cars scolaires a été mis au point ; un nouveau label sur la qualité des contrats proposés par les plateformes de l'économie collaborative a été élaboré ; une étude a aussi été menée sur le respect des données personnelles par les objets connectés du commerce, et une autre sur l'efficacité des objets connectés liés au sommeil.

La Fondation MAIF **diffuse ces données scientifiques** auprès du grand public, notamment via la vidéo et les canaux numériques.

> **Éduquer aux risques**

« **Sensibiliser, informer et éduquer** » les citoyens au sujet des risques : telle est, depuis sa création en 1980, la mission de **Prévention MAIF**. Cette association loi 1901, **reconnue d'intérêt général** depuis décembre 2015, mise sur la diffusion d'outils pédagogiques ainsi que sur les actions de terrain de ses **1 400 militants bénévoles**. Présente sur tout le territoire français via ses antennes départementales, Prévention MAIF intervient sur de **nombreuses thématiques** : accidents de la route et dangers de la vie courante, risques numériques, aléas naturels ou technologiques. En partenariat avec la Fédération nationale de protection civile, elle enseigne aussi les gestes qui sauvent aux collégiens. Si son programme d'action est principalement mis en œuvre au sein de l'Éducation nationale, l'association Prévention MAIF s'engage dans une éducation à la sécurité tout au long de la vie via des applications (Riskou, Testonrisk...), des pièces de théâtre interactives (Complot dans l'dico, Cocktails à gogo...) ou l'utilisation de la réalité virtuelle avec Bon sens' Contre sens' qui a reçu 2 prix « Stratégie ». La MAIF contribue également aux efforts collectifs en participant aux travaux d'Attitude Prévention, une association regroupant l'ensemble des assureurs. Elle mène de **nombreuses autres actions de sensibilisation** sur les **accidents de la vie courante**, notamment pour les jeunes familles (via, par exemple, l'installation La maison des grands), ou encore sur les **dangers de la route** (avec Graines de Pilotes au Futuroscope, une attraction dont la MAIF est partenaire, ou via la Mad Jacques, une course en auto-stop qu'elle soutient). En 2018, ses 29 conférences sur les premiers secours et sur la sécurité routière

ont été suivies par plus de 1 080 personnes à travers tout le territoire.

À travers son **dispositif Solutions Jeunes Conducteurs**, la MAIF propose un accompagnement des enfants, depuis l'apprentissage de la conduite jusqu'à la prise d'autonomie. Avec l'application Conduire, la MAIF accompagne notamment gratuitement les apprentis conducteurs dans l'amélioration de leur conduite avec une approche digitale et ludique, leur permettant d'adopter d'emblée les bons comportements de la route.

> **Récompenser la prudence**

Soucieuse d'apporter des réponses originales à certains besoins spécifiques, la **MAIF, via sa filiale ALTIMA ASSURANCES** a lancé, en mai 2017, son offre d'**assurance automobile collaborative** sous la marque **Altima par MAIF**. L'offre est dédiée aux communautés de conducteurs qui se retrouvent autour des mêmes usages et besoins de couverture et qui souhaitent **s'assurer ensemble et autrement**. La communauté a accès à des garanties et des services sur mesure, et, si elle déclare très peu de sinistres dans l'année, les membres peuvent bénéficier d'une redistribution d'une partie de la prime d'assurance. La première communauté lancée a été celle des conducteurs de véhicules électriques.

altimaparmaif.fr/assurance-collaborative

> **Former aux premiers secours**

Depuis 2011, la MAIF est **partenaire du ministère de l'Éducation nationale** pour concevoir et mettre en œuvre des actions contribuant à enseigner aux élèves les gestes de premiers secours : formations de formateurs, dotations en matériel et, en concertation avec le ministère de l'Intérieur, création d'outils pédagogiques (dépliant-mémo, affiche-mémo, vidéos). En six ans, ce soutien de la MAIF a permis de faire progresser le nombre de formateurs académiques (aujourd'hui au nombre de 300). Le **taux de collégiens formés** est quant à lui **passé de 10 % à 63 %**.

Partenaire de la Protection Civile, la MAIF propose des conférences sur les premiers secours, ainsi que des actions de sensibilisation à l'occasion du Salon de l'éducation. Elle invite ainsi l'ensemble de la société civile à se former, et met à la disposition de tous sa **page Facebook Apprendre** (qui compte actuellement plus de 300 000 followers) sur laquelle elle prodigue de nombreux conseils et vidéos, également disponibles sur MAIF-YouTube.

facebook.com/Apprendre

> **Sécuriser ses projets**

Et parce que chaque année, les arnaques sont légion lors des ventes de véhicules entre particuliers, la MAIF a lancé

1 - Les Droits de l'homme

en 2016 le **site Coach Auto** afin de faciliter les démarches et de garantir les transactions. Il délivre conseils et services et permet d'acheter et de vendre en confiance en étant accompagné par des professionnels de l'automobile, partenaires de la MAIF.

coachautomaif.fr

> Encourager l'entraide

Mi-2016, la MAIF a lancé le dispositif de solidarité **ShareEntraide**, gratuit et ouvert au grand public. Porté par une plateforme en ligne fondée sur les principes de l'économie collaborative, ce dispositif vise à **mettre en relation des personnes** ayant besoin d'aide et d'autres souhaitant leur prêter bénévolement main-forte en cas de grande catastrophe, notamment climatique. À fin 2018, la plate-forme comptabilise quelque 6 500 inscrits prêts à apporter leur aide, et plus de 2 000 offres de « coup de main » ont été préenregistrées.

shareentraide.org

> Protéger les données personnelles de chacun

Omniprésents dans la vie quotidienne, les outils numériques mettent en circulation une **foule de données personnelles**. Pour aider le grand public à comprendre et à maîtriser les nouveaux risques qui en découlent, la MAIF a lancé **Mes datas et moi** en 2015. Constamment enrichi depuis, ce dispositif complet comprend notamment un site, une application sortie en 2018 et des expériences en réalité virtuelle (pour se glisser par exemple « dans la peau d'un hacker »). Mes datas et moi aide ainsi chacun à **(re)prendre en main son identité numérique**. Il accompagne gratuitement les internautes dans leur utilisation du Web et les informe, de manière fiable, sur les usages d'internet, les données personnelles et le big data. En 2017, le **chatbot** Capitaine Data a aussi vu le jour sur Facebook Messenger. Cet agent conversationnel répond aux principales questions que se pose chacun sur la protection de son e-réputation ; il redirige ses interlocuteurs vers les contenus et expériences Mes datas et moi et les informe sur les dernières actualités, issues notamment de **l'observatoire des données** hébergé sur le site.

mesdatasetmoi.fr

En tant qu'assureur, la MAIF s'est d'autre part dotée, en 2017, d'une **charte numérique** en faveur de la protection des données personnelles et du respect de la vie privée – un engagement sociétal fort, sur lequel l'entreprise s'appuie pour maintenir son cap en la matière. Le groupe se conforme bien évidemment aux obligations légales du **RGPD** (Règlement général européen pour la protection des données), entré en application fin mai 2018. Pour ce faire, la MAIF a créé une **cellule transverse de coordination**, chargée du suivi des programmes et de l'accompa-

gnement des métiers. Elle a aussi désigné un délégué à la protection des données. Les travaux conduits par l'entreprise ont amélioré l'information sur ces questions, apporté plus de transparence et facilité l'exercice de leurs droits par les sociétaires – notamment en rendant effectif le droit à la portabilité ou en permettant à chacun de gérer les canaux via lesquels il accepte d'être démarché. Enfin, un **plan de formation du personnel** a été lancé pour permettre à de nombreux collaborateurs MAIF de mieux prendre en compte la protection des données dans leur activité professionnelle.

1.3 - Faciliter l'accès de tous à l'éducation

Pour la MAIF, donner à chacun l'accès à l'éducation, et plus largement à la connaissance, est la meilleure façon de construire **une société plus juste et responsable, formée de citoyens instruits**.

L'un des axes d'action forts de la société est donc de créer et de diffuser des **outils gratuits qui réduisent les discriminations économiques et sociales** entre les citoyens, dès le plus jeune âge. En voici quelques exemples.

maif.fr/solutionseducatives

> De la maternelle au supérieur, œuvrer à la réussite des études

• L'assistance scolaire personnalisée

L'assistance scolaire personnalisée (ASP) a été conçue et réalisée par rue des écoles, en partenariat avec la MAIF. Ce service en ligne est gratuit et **accessible à tous**, sociétaires ou non. **De la maternelle au lycée**, il constitue un moyen de venir en aide à tous les enfants, y compris ceux rencontrant une difficulté scolaire, quelle qu'en soit l'origine – défaillance passagère, handicap ou encore maladie grave.

Grâce à des fiches pédagogiques (souvent accompagnées de commentaires audio), à des exercices et des explications, l'élève organise son travail et accède à un **programme complet** de révisions.

En 2018, près de 113 000 personnes se sont inscrites à l'ASP, et 90 000, en moyenne, l'ont utilisée chaque mois. Depuis sa création en 2001, le site dénombre quelque 2 millions d'utilisateurs.

assistancescolaire.com

• Des outils de révision pour le brevet, le bac et les concours de l'enseignement, de l'administration, du sanitaire et du social

Afin de guider et d'accompagner les collégiens et les lycéens jusqu'au jour des épreuves, la MAIF et son partenaire rue des écoles mettent à leur disposition un large choix de solutions, gratuitement et sans conditions. En 2018, pour l'opération « **Réviser son bac avec**

Le Monde », plus de 71 000 hors-séries, couvrant huit matières, ont ainsi été téléchargés.

Le **site Cap Concours** propose quant à lui des fiches mémo, des quiz, des conseils méthodologiques et des annales corrigées pour la préparation des concours de l'enseignement, de l'administration, des métiers du secteur paramédical et des épreuves d'entrée dans les établissements de formation au travail social.

• Une page Facebook pour les parents et les enseignants

En 2013, la MAIF a créé la page **Éducation parents-profs**, pour rapprocher parents et professionnels de l'éducation, au bénéfice de l'élève. Cet espace d'échanges autour de sujets de société et d'actualité diffuse des informations pratiques en lien avec la scolarité et l'éducation.

> Accueillir et accompagner les élèves extraordinaires

Partenairedetousalecole.fr, la MAIF contribue à faire connaître ce site conçu par l'INS HEA (Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés). Il fournit à tous les acteurs de la scolarisation (enseignants et autres professionnels de l'Éducation nationale, élèves, parents...) un ensemble de ressources informatives, pratiques et vérifiées. Le site est organisé autour de fiches qui se répartissent en quatre grandes thématiques : rendre l'école accessible, s'informer sur les maladies et leurs conséquences, connaître le point de vue des personnes concernées, travailler ensemble...

Assureur militant, MAIF met en outre à la disposition de la société civile de nombreux outils de **sensibilisation au handicap**, d'apprentissage commun et de soutien aux parents ou aux enseignants.

Depuis dix ans, la MAIF organise ainsi des **Rencontres extra ordinaires** au sein d'établissements scolaires. Pour l'heure, près de 39 500 collégiens et enseignants (dont 1 700 en 2018) ont été invités à des sensibilisations et des rencontres avec des artistes, sportifs... en situation de handicap.

En 2018, plus de 3 700 participants ont aussi assisté à nos **conférences mutualistes** sur le thème des troubles dys chez l'enfant, ainsi que sur les troubles du comportement.

Autre exemple, grâce au soutien de la MAIF, les enseignants peuvent recevoir gratuitement une **mallette pédagogique d'initiation tactile à la peinture**. Conçu en partenariat avec le CNED, cet outil permet aux 8-12 ans de découvrir cinq œuvres picturales. L'initiation tactile s'effectue en présence d'un accompagnant pour des classes d'enfants voyants et non-voyants.

> Le développement durable s'apprend à tout âge

Depuis de nombreuses années, la MAIF propose de télécharger sur son site « **Dis stop au réchauffement de la planète !** », un guide de défis à destination des scolaires pour lutter contre le changement climatique, accompagné d'un quiz sur l'apprentissage des gestes simples du quotidien.

Jusqu'en 2018, la MAIF a élargi son offre en invitant les familles et les enseignants de collège et lycée à télécharger l'application **Terrabilis** de Sylvain Hatesse, fondateur de la société Écofocus. Ce jeu pédagogique de sensibilisation au développement durable relie les notions d'économie, d'empreinte écologique, de qualité de vie, d'énergie, de responsabilité individuelle et collective... Les enseignants de 3^e et 2^{de} ont pu, en 2018, télécharger gratuitement un kit pédagogique permettant, à partir du film d'Al Gore **Une suite qui dérange : le temps de l'action**, d'aborder le sujet du changement climatique.

> Propager la connaissance partout

La MAIF joue également un rôle dans la cité en soutenant ou en organisant des événements originaux à portée éducative (par le biais du camion **MAIF numérique tour**, du partenariat avec le **Futuroscope**, du soutien aux expositions d'**Universcience**...).

maifnumeriquetour.fr

De son côté, le **Fonds MAIF pour l'Éducation** soutient et finance, via des **mécénats**, des initiatives d'intérêt général en faveur de l'éducation pour tous et du partage de la connaissance. Chaque année, il organise, en outre, un **concours** dont l'objectif est de mettre en lumière et de récompenser celles et ceux qui s'investissent au quotidien dans des actions éducatives, sociales et solidaires au niveau local. Depuis sa création, grâce au concours, le Fonds MAIF pour l'Éducation a accompagné plus de 210 projets partout en France.

Globalement, le soutien financier accordé par le FME en 2018 s'élève à 259 000 €.

fondsmatifpourleducation.fr

1.4 - Promouvoir le droit à l'information et à la liberté d'expression

Apolitique, laïque et partisane de la tolérance, la MAIF œuvre pour la diffusion des idées et pour la liberté d'en débattre. Par ses réunions publiques, son soutien à la presse, mais aussi depuis plusieurs années sur les réseaux sociaux, elle suscite la réflexion et ouvre le dialogue autour de **sujets de société**.

> Des conférences de qualité ouvertes à tous

En 2018, plus de 24 000 personnes ont pris part aux **168 rencontres**, conférences et réunions d'information offertes par la MAIF dans toute la France, sur des thèmes aussi variés que le climat, l'économie collaborative, la

1 - Les Droits de l'homme

responsabilité professionnelle des enseignants, la prévention du risque, les technologies numériques, ou encore la confiance en soi. Ces conférences filmées restent accessibles gratuitement en ligne. On y retrouve les échanges passés avec Hubert Reeves, Pierre Rabhi, Matthieu Ricard, Divina Frau-Meigs, Cyril Dion, Boris Cyrulnik, Christine Lewicki et bien d'autres.
entreprise.maif.fr/actionsmutualistes

> **Nourrir le débat sur les mutations de la société**
société collaborative, la MAIF a poursuivi en 2018 la campagne de communication lancée en 2015 afin de nourrir le débat autour de la consommation collaborative et d'éclairer le grand public sur ce que recouvre cette réalité. Elle a ainsi financé la création de **rubriques dédiées** dans plusieurs titres de presse et elle a été partenaire du blog Consommation collaborative. Pour la cinquième année, l'entreprise a édité en décembre 2018, en partenariat avec le magazine *Socialter*, le hors-série **Idée collaborative**, qui regroupe l'ensemble des articles parus dans dix titres de presse. En 2018, sous l'appellation **MAIF Social Network**, la MAIF a aussi transmué en podcast audio les articles produits sur le sujet par le bimensuel *Society*, pour les diffuser sur la plateforme de streaming Deezer, et toucher ainsi un plus large public. Soucieuse d'accompagner les évolutions de la société et de décrypter les mutations en cours, la MAIF accompagne d'autre part la communauté grandissante des **travailleurs indépendants**. Aussi, en mars 2017, a-t-elle créé le **blog Amedee.co** en partenariat avec l'agence Stroika, et est-elle devenue, en mars 2018, partenaire du Mooc « La voie du freelance » pour accompagner les travailleurs indépendants en activité. Elle a aussi coédité le **hors-série Moi freelance – Le guide des indépendants 2018** avec le magazine *Socialter*.

> **Susciter le dialogue sur les réseaux sociaux**
Présente depuis l'été 2015 sur Facebook et Twitter avec les **comptes institutionnels @MAIF**, elle y adopte une **posture de conversation et de partage** (de contenus, de conseils, d'informations produits et services, d'articles...). Être accessible à tous, sociétaires ou non, donner à voir les initiatives portées par l'entreprise et permettre d'en discuter : telle est notre vision des réseaux sociaux. Dans ces espaces de **communication horizontale**, la MAIF écoute autant qu'elle prend la parole. Après la page Facebook Apprendre, créée en 2011 avec l'appui de la Fédération nationale de protection civile, puis la page Éducation parents-profs, lancée en 2013, les derniers-nés de l'écosystème social media MAIF sont les comptes Facebook, Twitter du **Maif Social Club (MSC)**, qui ont vu le jour en 2017. Situé à Paris, le MSC est un espace culturel et d'expériences pour envisager une autre société. En plus

de relayer toutes les actualités du lieu, son site internet et ses comptes sur les réseaux sociaux permettent d'entrer en conversation avec ceux qui souhaitent expérimenter les nouveaux usages et créer collectivement les services de demain.

1.5 - Appuyer les initiatives en faveur d'un monde meilleur

La MAIF **soutient des démarches qui ont un effet bénéfique sur la société et l'environnement**.

Elle valorise ces initiatives utiles auprès du public pour encourager les citoyens à agir à leur tour de manière très concrète au service de la société, contribuant ainsi **au vivre-ensemble et au bien commun**. Depuis plusieurs années, la MAIF s'est notamment engagée en faveur d'une **société collaborative**, convaincue que cette mutation économique et sociétale est vertueuse et durable. Le groupe s'assigne dans ce domaine un **triple rôle de sponsor, d'éclaireur et de pédagogue**.

> MAIF Avenir

Créé en 2015 **pour investir dans l'économie collaborative, l'innovation et le numérique**, MAIF Avenir a accompagné le développement d'une trentaine de start-up dans des secteurs tels que la mobilité, la fintech, la santé ou les enjeux de la protection des données personnelles. Entre 2015 et fin 2018, **118 millions d'euros** ont ainsi été investis et/ou engagés. La filiale est notamment actionnaire de référence de **Wheeliz**, une plateforme de location entre particuliers de véhicules adaptés aux personnes à mobilité réduite. Fin 2018, celle-ci comptabilisait 8 000 utilisateurs et 900 véhicules aménagés référencés. MAIF Avenir soutient aussi **Ulule**, faisant partie du mouvement des entreprises à mission et leader européen du crowdfunding en dons avec contreparties, dont la mission est de donner à chacun le pouvoir de contribuer financièrement à un monde plus divers, plus durable, plus ouvert. En 2018, Ulule a permis de collecter plus de 31 millions d'euros, qui ont financé 5 200 projets culturels et solidaires.

MAIF Avenir poursuit par ailleurs son soutien au **développement de nouveaux usages** plus respectueux du bien commun (covoiturage, réseaux sociaux de proximité, costockage...).

> MAIF investissement social et solidaire

Acteur historique de l'ESS, la MAIF souhaite contribuer au développement d'initiatives citoyennes et entrepreneuriales génératrices de partage, de solidarité et de coopération. De cette ambition est née, en 2013, MAIF Investissement social et solidaire (MISS), filiale à 100 % du groupe, dont l'objectif est d'investir dans des projets entrepreneuriaux pensés pour générer un impact social

ou environnemental fort. Dotée de 24 millions d'euros, MISS a accompagné le développement de 23 structures depuis sa création dans des secteurs tels que l'insertion, les énergies renouvelables, la finance solidaire, l'habitat, le numérique, la culture ou encore la consommation responsable. En 2019, elle a notamment apporté son soutien à #APTIC, une SCIC conçue pour accélérer la transition numérique des citoyens, des organisations et des territoires. Elle est également partenaire de référence d'entreprises telles qu'Enercoop, 1^{er} fournisseur d'électricité renouvelable produite en France ; Le Relais, premier opérateur de collecte / valorisation textile en France à des fins d'insertion (1 900 emplois créés en France ; 140 000 tonnes de textiles recyclés par an) ; ou encore Microdon, entreprise solidaire d'utilité sociale certifiée B-Corp, qui développe, grâce aux nouvelles technologies, des solutions innovantes de soutien aux associations via le micro-don (plus de 7 millions d'euros versés à plus de 1 000 associations).

maif-investissement-social-solidaire.fr

> Un soutien aux actions des partenaires extérieurs...

De **nombreux partenariats et opérations de mécénat** sont par ailleurs menés par la MAIF dans différents domaines, que ce soit la **culture** (Réunion des musées nationaux - Grand Palais, Prix MAIF pour la Sculpture, Rendez-vous de l'histoire de Blois...), **l'éducation** (camion MAIF numérique tour, Salon de l'éducation, association Solidarité Laique...), le **sport** (Union nationale du sport scolaire, Fédération française du sport universitaire, fédérations d'athlétisme, de basket-ball, d'aviron, de volley...), la **prévention** (Protection civile, Société nationale de sauvetage en mer...) ou encore **l'environnement** (Fondation GoodPlanet, Fête des possibles, plateforme We Act For Good du WWF...). Autant d'occasions pour la MAIF de faire vivre sa responsabilité sociétale d'entreprise et de réaffirmer son rôle d'assureur militant.

> ... et aux engagements solidaires des salariés

En complément de ces actions, la MAIF – principal assureur du monde associatif – facilite l'engagement solidaire de ses collaborateurs en leur proposant des dispositifs variés répondant aux envies et capacités de chacun.

Les **dons monétaires** des acteurs MAIF sont facilités via **l'arrondi sur salaire** ou sur indemnités qui, depuis 2015, a permis de collecter plus de 200 000 euros au bénéfice d'associations (mouvement Habitat et Humanisme, Anim'EnVie, Aide Afrique, Le Rire Médecin, SOS Villages d'enfants...).

Le **don de temps** peut, quant à lui, prendre plusieurs formes.

Dans le cadre des **congés solidaires**, depuis douze ans,

87 collaborateurs sont partis en mission humanitaire à l'étranger, tous frais payés par la MAIF, pour réaliser des actions environnementales ou apporter un soutien aux populations défavorisées.

Grâce au bénévolat local d'un jour (ou « **parenthèse solidaire** »), la société développe des actions locales de bénévolat en groupe, afin d'apporter un soutien concret aux projets associatifs d'un territoire. Ainsi, en 2018, dix actions ont permis à 61 collaborateurs de se rendre utiles auprès d'Emmaüs, des écoles de la deuxième chance ou de la fondation Surfrider.

Enfin, à travers le **mécénat de compétences**, la MAIF a proposé, pour la première fois en 2017, de mettre à la disposition des associations et fondations reconnues d'utilité publique les compétences de collaborateurs senior, afin de répondre à leurs besoins de développement et de préparer en douceur la fin de carrière de ses collaborateurs.

1.6 - Investir de façon responsable

Dès 2009, la MAIF a pris des engagements en faveur de l'investissement socialement responsable (ISR). Signataire de la charte élaborée par la Fédération française de l'assurance, elle souscrit également aux **six principes pour l'investissement responsable des Nations unies**. Elle s'est en outre dotée d'une charte d'investissement responsable, portée par son conseil d'administration.

> La charte MAIF pour l'investissement responsable

Au travers de sa charte, la MAIF s'est engagée 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 au sujet de l'avancement de sa démarche d'ISR ;
- **promouvoir l'engagement de ses partenaires financiers** vis-à-vis de l'investissement responsable ;
- **dialoguer avec l'ensemble de la communauté financière** pour favoriser l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans le monde de la gestion.

Progressivement, la MAIF a ainsi appliqué sa démarche d'investisseur responsable à toutes les classes d'actifs gérés. Pour ce faire, elle s'appuie sur des critères précis.

> Obligations d'États

En matière d'obligations d'États, la MAIF privilégie les États dont la sécurité, le contrôle de la corruption et le développement humain sont jugés suffisants, et qui ont aboli la peine de mort dans leur Constitution. L'analyse de cette éligibilité des États est mise à jour chaque année sur la base des rapports produits notamment par les Nations unies, l'ONG Amnesty International et la Banque mondiale.

1 - Les Droits de l'homme

Pour ce qui est des investissements directs dans les obligations d'État ou d'agences publiques, qui représentaient environ 26 % des placements financiers MAIF en 2018, la démarche ISR a été appliquée à 100% des investissements.

> Obligations d'entreprises

La MAIF s'interdit d'investir directement dans des entreprises ne respectant pas les 10 principes du Global Compact, appartenant aux secteurs de l'armement ou du tabac, ou qui produisent ou utilisent une part importante de charbon thermique. 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. Elle est réalisée par nos analystes ISR internes, qui s'appuient sur les analyses de l'agence Oekom.

Sur les obligations émises par le secteur privé dans lesquelles la MAIF investit directement – qui représentaient environ 44 % des placements financiers MAIF – l'analyse extra-financière a pu être appliquée à 97 %. Cela correspond au pourcentage du portefeuille d'obligations d'entreprises couvert par l'analyse Oekom.

> Gestion déléguée taux et actions

Pour la gestion déléguée (fonds actions et obligataires), il s'agit de sélectionner, dans la mesure du possible, des fonds présentant une démarche d'investissement socialement responsable, d'investir dans des fonds positionnés sur des thématiques durables (énergies renouvelables, microfinance, santé...) et de suivre l'exercice des droits de vote accordés aux fonds actions. Sur les fonds de taux (obligations et obligations convertibles), qui représentaient 11 % des placements financiers de la MAIF en 2018, 22 % appliquaient une démarche d'ISR (contre 24 % en 2017). Sur les investissements en fonds actions et capital investissement, qui représentaient 9 % des placements MAIF en 2018, 59 % des fonds actions et 79 % des fonds de capital investissement appliquaient une démarche d'ISR (contre 54 % et 82 % respectivement en 2017).

> Actifs réels

En matière d'actifs réels (immobilier et infrastructures), la MAIF s'engage à investir dans des fonds positionnés sur des thématiques sociétales (logement, 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 pris en compte dans la sélection, le suivi et les arbitrages des investissements réalisés pour le compte de la MAIF, en plus des critères financiers

habituels. Sur les investissements en actifs réels (soit 9 % des investissements du groupe MAIF en 2018), une démarche d'ISR a pu être déployée sur 69 % des investissements.

> Une démarche responsable renforcée en 2018

En 2018, la MAIF a poursuivi l'amélioration de sa démarche d'investisseur responsable, notamment avec :

- l'exclusion de ses portefeuilles (gestion directe et fonds dédiés) des entreprises réalisant plus de 20 % de leur chiffre d'affaires à partir de charbon thermique (ou produisant, grâce au charbon, plus de 30 % de l'électricité commercialisée) ;
- l'engagement d'orienter au moins 2 % des investissements vers la « part verte », autrement dit le financement de la transition énergétique et écologique (énergies renouvelables, immeubles labellisés, green bonds...);
- l'adhésion à l'initiative Climate Action 100+, dont l'objectif est d'inciter les entreprises les plus émettrices de gaz à effet de serre à accentuer leur contribution à la lutte contre le changement climatique ;
- 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 son engagement vis-à-vis de la communauté financière, avec notamment son adhésion à l'initiative Finance for Tomorrow, ainsi que l'accentuation de son accompagnement de ses partenaires financiers dans leur démarche RSE et d'investissement responsable ;
- la signature de l'engagement des UN PRI (Principes pour l'investissement responsable des Nations unies) pour le financement d'une transition juste.

Fin 2018, la MAIF a renforcé ses engagements sur le climat pour 2019. Elle a ainsi décidé d'exclure de ses portefeuilles les 120 premiers constructeurs de nouvelles centrales à charbon, sur la base de la liste établie par l'ONG allemande Urgewald.

L'objectif, atteint en 2018, d'investir au moins 75 % de ses actifs financiers selon une démarche d'investissement socialement responsable ou d'intégration ESG, a été reconduit pour 2019. L'objectif de « part verte » a quant à lui été doublé à 4 % des investissements.

La MAIF entretient, en outre, 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. Une façon de confirmer son engagement en faveur de la prise en compte des critères ESG dans la gestion d'actifs.

1.7 - Épargner de manière solidaire

Partenaire de France Active et de Finansol, la MAIF propose à ses sociétaires une gamme complémentaire de produits d'épargne solidaire, qui donnent aux particuliers l'occasion de mettre leurs placements au service de leurs convictions, et de générer un bénéfice non seulement financier mais aussi humain, social, environnemental.

> Partenaire de France Active...

Depuis 2018, la MAIF est membre du conseil d'administration de France Active, financeur solidaire pour l'emploi. Au côté de ce partenaire de longue date, elle promeut l'entrepreneuriat social et elle collecte de l'épargne solidaire permettant de faire émerger des initiatives locales et de créer des emplois (voir ci-dessous).

Pour aller plus loin, en 2016, une nouvelle convention de partenariat a été négociée entre les deux partenaires, afin d'étudier la possibilité de collaborer sur de nouveaux sujets, notamment :

- le développement et la promotion de l'offre d'épargne et/ou de financement et ses composantes solidaires ;
- le développement de co-investissements dans les entreprises sociales et solidaires ;
- le développement d'un partenariat de proximité via une possible représentation de la MAIF dans la gouvernance du réseau France Active, au niveau national ou local.

> ... et de Finansol

La MAIF est également membre du conseil d'administration de l'association Finansol. Conscients du rôle majeur joué par la finance solidaire dans le soutien aux entreprises à forte utilité sociale et environnementale (accès à l'emploi, lutte contre le mal-logement, transition écologique...), la MAIF et Finansol ont noué un partenariat afin de développer la finance solidaire. À travers des actions de sensibilisation et des outils de communication, Finansol fait prendre conscience à chacun qu'il peut jouer un rôle dans l'instauration d'une finance utile, équitable et raisonnée.

Point d'orgue de cette collaboration, chaque année en novembre, la Semaine de la finance solidaire et les grands prix de la finance solidaire (coorganisés par le journal *Le Monde*) visent à mettre en lumière la finance solidaire. Partenaire des deux opérations, la MAIF y trouve l'occasion de sensibiliser ses sociétaires et ses salariés au sujet de l'épargne responsable et solidaire.

> Les livrets d'épargne solidaire proposés par la MAIF

En matière d'épargne bancaire de court terme, après avoir lancé le livret Épargne autrement, la MAIF a élargi son offre, en 2014, avec le livret de développement durable autrement et le livret A autrement. Cette gamme a été conçue pour qu'épargner devienne un acte responsable. Développés en partenariat avec Socram Banque, les trois livrets

sont labellisés Finansol, qui en garantit la solidarité et la transparence. En souscrivant, le sociétaire accepte d'abandonner 25 % de ses intérêts (et, en option, 1 % de ses versements) au profit du Fonds solidaire MAIF, qui reverse la somme aux associations solidaires suivantes :

- Les Doigts Qui Rêvent, pour financer la création d'ouvrages adaptés aux enfants déficients visuels (livres tactiles, illustrés, en braille et gros caractères) fabriqués par des personnes en insertion ;
- l'Association de la fondation étudiante pour la ville (Afev), 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 Kaps (« Kolocation à projets solidaires ») : installés dans des quartiers prioritaires, les kapseurs y développent des projets avec les habitants ;
- Cap'jeunes, un programme lancé par France Active, le mouvement des entrepreneurs engagés. Ce programme permet à des créateurs d'entreprise âgés de moins de 26 ans de bénéficier de conseils de la part des experts France Active, d'une prime de démarrage de 2 000 euros et d'un prêt bancaire garanti par France Active ;
- Hand'chiens, association reconnue d'utilité publique, qui éduque et remet gratuitement des chiens d'assistance à des enfants et adultes en situation de handicap moteur ou souffrant de troubles psycho-comportementaux.

> Des résultats tangibles

En 2018, 231 300 euros de dons ont été reversés aux quatre associations sélectionnées par le Fonds solidaire MAIF. Grâce à ces dons, en 2018 :

- l'association Les Doigts Qui Rêvent a rendu accessibles 3 332 manuels tactiles à des enfants souffrant d'une déficience visuelle. L'association a aussi organisé des ateliers, six expositions, quinze animations et deux formations pour sensibiliser au handicap visuel. Elle a participé au projet « Les petits explorateurs tactiles », qui consiste à concevoir un livre documentaire multisensoriel sur les collections du Muséum d'histoire naturelle de Toulouse. Enfin, depuis un an, l'association développe des projets innovants d'accès à la lecture comme TIBonTab (un prototype de livre utilisant des textiles connectés qui déclenchent des retours sonores sur une tablette quand on touche les matières sur les pages) ;
- l'Afev a notamment pu accompagner 7 000 enfants et jeunes individuellement, et a permis à 600 jeunes kapseurs (colocataires solidaires) d'intervenir dans 30 quartiers prioritaires (dans 27 villes), en lien avec 8 000 habitants ;
- Cap'Jeunes : en finançant cette prime de démarrage et l'accompagnement renforcé, les sociétaires MAIF ont aidé seize jeunes à sortir du chômage et à créer leur entreprise dans les meilleures conditions ;

1 - Les Droits de l'homme

- Handi'chiens a, pour sa part, augmenté sa capacité de financement pour l'éducation et la remise de chiens d'assistance sur le moyen terme. Les fonds récoltés ont permis **la formation et la remise gratuite de deux chiens d'assistance** à des personnes en situation de handicap (le coût de l'éducation d'un chien sur deux ans s'élève à 15 000 euros).

> Le contrat Assurance vie Responsable et Solidaire

En matière d'épargne financière de moyen et long termes, la MAIF propose le contrat Assurance vie Responsable et Solidaire géré par MAIF VIE, 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 en effet 1 % des encours totaux du contrat dans MAIF Impact Solidaire, un support constitué de titres émis par des structures bénéficiant d'un agrément solidaire, qui contribue au progrès social et/ou environnemental, en particulier auprès des populations vulnérables. En outre, 84 % des investissements réalisés pour le compte du fonds en euros prennent en considération des critères liés à la préservation de l'environnement, au respect des droits sociaux et aux bonnes pratiques de gouvernance lors des décisions d'investissement ;
- 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 1 374 entreprises solidaires... plus de 60 000 emplois... dont plus de 15 000 au bénéfice de personnes en difficulté, notamment en situation de handicap¹.
La MAIF encourage par ailleurs les gérants des unités de compte proposées dans ses contrats d'assurance vie à solliciter chaque année l'obtention du **label ISR** (label Novethic jusqu'en 2015, puis label ISR Public depuis 2016). En 2018, **trois unités de compte** l'ont obtenu : Insertion Emplois Dynamique, MAIF Investissement Responsable Europe et MAIF Retraite Croissance Durable.

> Le plan d'épargne retraite populaire

Le contrat collectif d'assurance vie Perp (plan d'épargne retraite populaire), souscrit par la GERP « Futurs solidaires » auprès de MAIF VIE, propose lui aussi depuis 2005 une unité de compte ISR, **MAIF Retraite Croissance Durable**, qui intègre un processus extra-financier de sélection.

¹ - Ces chiffres sont issus de la carte de France des investissements France Active au 1^{er} novembre 2019.

2

Les normes du travail

> MAIF soutient l'économie circulaire

En réponse à l'épuisement des ressources naturelles et aux enjeux du développement durable, l'économie circulaire propose un modèle de société qui réduit les flux de matières, d'énergie et de déchets en repensant toute la chaîne d'utilisation des ressources et des biens, de l'écoconception à la réparation ou au réemploi.

S'inspirant de la loi sur la transition énergétique, la MAIF favorise, par exemple, la récupération et la **réutilisation des pièces automobiles** en s'appuyant sur un réseau de recycleurs agréés par les préfetures, en métropole (32 centres) et dans les DROM (4 centres). Aujourd'hui, la société d'assurance mutuelle fait ainsi réaliser 6 % des réparations automobiles avec des pièces recyclées quand le marché se situe autour de 3 %. Quant aux véhicules en fin de vie (hors cadre assurantiel), elle propose à ses sociétaires un service de recyclage qui consiste à enlever gratuitement tout véhicule roulant et complet (sauf conditions particulières) et à le détruire conformément à la réglementation.

Dans la même optique, la MAIF a signé, en novembre 2016, une convention avec la **Fondation Repair Café**, qui fédère ces espaces conviviaux où l'on répare collectivement petit électroménager, vêtements ou matériel informatique plutôt que de les jeter ou de racheter du neuf. Elle soutient aussi les **fablabs**, acteurs de l'écosystème des **makers**, et elle encourage le développement de ces lieux d'échanges. De plus, la MAIF incite depuis 2018 le Do it yourself (le bricolage, les objets faits main) à travers la **plateforme de tutos Oui Are Makers**. Pour en savoir plus sur ces sujets, voir aussi page 31.

ouiaremakers.com

2 - 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.

La liberté d'association implique le respect du droit qu'ont tous les employeurs et tous les travailleurs de constituer librement et volontairement et de rejoindre des groupes pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels. Les travailleurs et les employeurs ont le droit de mettre en place, rejoindre et animer leurs propres organisations sans ingérence de l'État ou de toute autre entité. Tous, y compris les employeurs, ont le droit à la liberté d'expression et d'opinion, y compris sur le thème des syndicats – à condition que l'exercice de ce droit ne porte pas atteinte au droit d'un travailleur à la liberté d'association. Pour être en mesure de prendre une décision libre,

les travailleurs ont besoin d'un climat exempt de violence, de pressions, de crainte et de menaces. La liberté d'association implique la possibilité pour les employeurs, les syndicats et d'autres représentants des travailleurs, de discuter librement des questions au travail afin de parvenir à des accords qui sont mutuellement acceptables. La négociation collective se conçoit comme l'activité ou le processus qui a pour but la conclusion d'un accord ou d'une convention collective. Elle permet de définir les conditions de travail et de réglementer les relations entre employeurs, salariés et organisations qui les représentent.

➔ **PRINCIPE N°4** : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire.

Le travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel il ne s'est pas proposé volontairement lui-même. Fournir salaire ou autre rémunération à un travailleur ne signifie pas nécessairement que le travail ne soit pas forcé ou obligatoire. Le travail doit être donné

librement et les employés devraient être libres de quitter leur travail conformément aux règles établies. Si, en principe, les entreprises fonctionnant légalement n'ont pas recours à des pratiques de travail forcé, elles peuvent cependant y recourir indirectement, par l'intermédiaire de sous-traitants.

➔ **PRINCIPE N°5** : les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Le travail des enfants est une forme d'exploitation qui constitue une violation d'un droit de l'homme reconnu et défini par les instruments internationaux. La communauté internationale et presque tous les gouvernements ont aboli le travail des enfants. Le travail des enfants est un travail qui porte atteinte au développement physique, social, mental, psychologique et spirituel de l'enfant, dans la mesure où il intervient à un âge trop précoce. Ce travail prive l'enfant de son enfance, précisément, et constitue une atteinte à sa dignité. L'enfant concerné est également privé de toute éducation, et peut être séparé de sa famille. Tout enfant n'allant pas au terme de l'enseignement fondamental risque de rester analphabète et de ne jamais acquérir de compétences qui lui permettraient d'exercer un emploi et de contribuer au développement d'une société économique moderne.

On peut dire par conséquent que le travail des enfants engendre des travailleurs sous-qualifiés ou non qualifiés et qu'il est préjudiciable à l'amélioration de la population active sur le plan professionnel. Les conventions de l'Organisation internationale du travail (convention n° 138 sur l'âge minimum, convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants) fournissent un cadre pour les législations nationales et demandent qu'il soit fixé un âge minimum pour travailler : en règle générale, il a été fixé à 15 ans, et correspond à la fin de la scolarité obligatoire. Néanmoins, les normes internationales distinguent ce qui constitue un travail acceptable ou inacceptable pour les enfants à différents âges et durant les étapes de leur développement. L'âge minimum pour les travaux dangereux est plus élevé : 18 ans pour tous les pays.

➔ **PRINCIPE N°6** : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

La discrimination dans l'emploi consiste dans le fait de traiter les gens différemment en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à leur mérite ou aux compétences inhérentes à l'emploi. Dans la législation nationale, ces caractéristiques comprennent généralement l'appartenance ou non à une ethnie, à une nation ou à une race, le sexe, la religion, l'opinion politique, le lieu de résidence, la précarité sociale, l'âge, le handicap, l'affiliation syndicale, l'orientation et l'identité sexuelles, l'état de santé, la situation de famille, la grossesse et l'apparence physique. Toutefois, le principe 6 permet aux entreprises d'envisager des motifs supplémentaires où la discrimination dans l'emploi et la profession peut se produire.

La discrimination peut se produire dans différentes situations telles que :

- le recrutement ;
- la rémunération ;
- les heures de travail et de repos, les congés payés ;
- la maternité ;
- la sécurité de l'emploi ;
- l'affectation de poste ;
- l'évaluation du rendement et de l'avancement ;
- la formation et les opportunités ;
- les perspectives d'emploi ;
- la sécurité et la santé au travail.

La non-discrimination dans l'emploi signifie simplement que les employés sont sélectionnés sur la base de leur capacité à faire le travail et qu'il n'y a aucune distinction, exclusion ou préférence fondée sur d'autres motifs. La discrimination affecte l'individu concerné au niveau professionnel et personnel.

2 - Les normes du travail

Animée depuis le premier jour par des valeurs humanistes qui président à sa pratique d'employeur, la MAIF respecte bien évidemment toutes les dispositions législatives et réglementaires. De ce fait, et de par la localisation quasi exclusivement française de ses activités, elle n'est pas exposée aux risques énoncés dans les trois premiers principes cités ici.

Pour ce qui concerne le point n° 6, la politique Diversité de la MAIF vise une véritable égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes de l'entreprise, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle. Elle a aussi adopté durablement une gestion dynamique des âges en s'appuyant sur les forces des jeunes et les seniors, et en prenant en compte la multiplicité des parcours professionnels, des projets de vie et des aspirations personnelles.

Dans la continuité de ses engagements, la MAIF a poursuivi, en 2018, ses actions de promotion de la diversité, notamment par des actions d'information et de sensibilisation organisées en régions, au plus près des collaborateurs.

2.1 - Les instances représentatives du personnel

La MAIF entretient un dialogue social intense avec les organisations représentatives du personnel, auxquelles elle accorde des moyens importants, allant au-delà des obligations légales en la matière.

Le 30 avril 2018, un nouvel **accord relatif à la transformation des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical** à la MAIF a été signé par cinq des six organisations syndicales, qui représentent 85% des voix.

Au travers de ce nouvel accord, la MAIF a fait de l'évolution du droit du travail une opportunité pour rénover son modèle de représentation du personnel en l'adaptant au fonctionnement et à la stratégie de la société.

Ce modèle a vu le jour à l'issue des élections professionnelles qui se sont tenues en novembre 2018. Le mois suivant a eu lieu la première réunion du nouveau **comité social et économique (CSE), composé de 28 élus** titulaires en charge du suivi économique et social de la MAIF, ainsi que de la conduite des œuvres sociales. **Sept commissions spécialisées** ont, d'autre part, été créées au sein du CSE.

Ces commissions spécialisées animent le dialogue social autour de thématiques importantes pour les salariés, notamment en matière de prévention (commission Santé sécurité et conditions de travail). Elles accompagnent les axes majeurs de la stratégie de l'entreprise dans le cadre de la transformation numérique (commission Transformation digitale) et de la qualité de l'activité assurance (commission Qualité et performance).

En parallèle de ces commissions, **122 représentants des salariés, désignés par le CSE, sont répartis en 14 régions**. Ils constituent des relais d'information entre les salariés et le CSE.

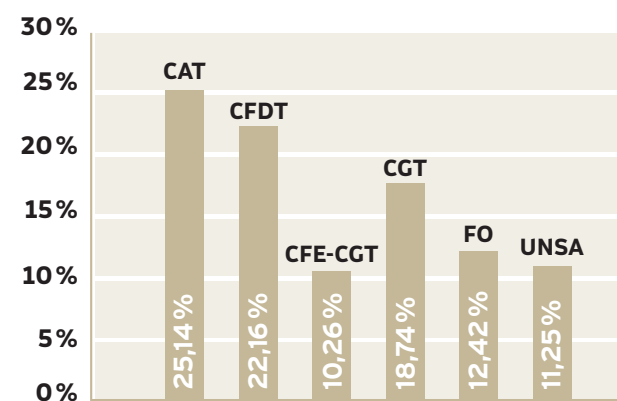
> Huit accords collectifs signés en 2018

En 2018, le comité d'entreprise a disposé d'un budget global (œuvres sociales et fonctionnement) de 5,55 millions d'euros. Il s'est réuni 17 fois.

La commission paritaire de négociation s'est, quant à elle réunie 16 fois. Huit accords collectifs sur le périmètre de l'entreprise ont ainsi été signés. Parmi les principaux, on peut citer :

- l'accord relatif à l'élection des administrateurs salariés au CA MAIF en 2018 ;
- l'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2018 ;
- l'avenant 1 à l'accord relatif à l'intéressement 2017-2019 ;
- l'accord relatif à la transformation des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical ;
- le protocole préélectoral relatif à la mise en place d'un comité social et économique ;
- la modification de l'avenant 1 à l'accord relatif à l'intéressement 2017-2018.

Représentativité syndicale : focus 2018



Suite aux élections de 2018, l'ensemble des six organisations syndicales conservent la représentativité qu'elles avaient acquise précédemment.

2.2 - La direction des Richesses humaines innove

En 2018 et **pour la quatrième année consécutive**, la MAIF a obtenu la **certification Top employers**. Reconnue pour l'excellence de ses pratiques RH, elle est la seule société d'assurance représentée dans ce classement. Une récompense due notamment au travail de la direction des Richesses humaines. À l'écoute des attentes, la DRH MAIF entend faciliter le quotidien des acteurs de la mutuelle, mais aussi les aider à progresser et à s'épanouir professionnellement par des biais innovants, dont voici quelques exemples.

> OSER l'intelligence collective

Entré en vigueur en octobre 2017, l'accord OSER sur l'organisation du travail à la MAIF est un jalon important en matière de dialogue social dans l'entreprise. Au cours d'un **processus de coconstruction** d'une ampleur inédite, 731 collaborateurs volontaires, réunis au sein de groupes de travail, ont émis pas moins de 578 fiches idées. Celles-ci ont ensuite été étudiées une à une par les différentes filières de l'entreprise, et ont débouché sur dix principes visant à **mieux concilier vie privée et activité professionnelle**. Le texte a été ratifié par la direction et les partenaires sociaux en juillet 2017.

Le déploiement progressif de l'accord OSER auprès de tous les salariés se déroule en trois phases. Il est fondé sur la bonne foi et la confiance réciproques. Quelques exemples de réalisations à fin 2018 :

- **déploiement du télétravail**, avec 659 télétravailleurs ;
- **gestion des fins de carrière**, avec 127 salariés ayant opté pour l'une des formules de retraite progressive ;
- **extension du temps partiel** parental jusqu'aux 6 ans de l'enfant.

> Diffuser le savoir managérial

En 2016, l'université Paris-Dauphine et la MAIF ont créé une **chaire Confiance et management**. Ses recherches et son activité pédagogique contribuent à enrichir les connaissances sur les pratiques de management par la confiance et à en mesurer les apports. Une troisième et ultime promotion, comprenant 24 managers MAIF, s'est engagée dans une redéfinition des pratiques. À l'issue du cursus, la chaire leur décernera sa certification.

> Valoriser la culture numérique

En 2016, une **Académie digitale** a accompagné la transformation technologique de l'entreprise. Afin d'assurer aux salariés et militants une culture commune et un regard avisé en la matière, l'académie met à leur disposition des supports de formation spécifiques. Des « sponsors digitaux », identifiés au sein de chaque entité, diffusent et animent la culture numérique dans l'entre-

prise. Au total, près de 6350 collaborateurs ont obtenu leur certificat digital.

En 2016, est également né **Maya, le réseau social d'entreprise**. À la fois média et lieu d'échanges, il est le liant entre toutes les initiatives et méthodes. Sa popularité n'a cessé de croître : Maya compte désormais quelque 11 000 inscrits et plus de 780 communautés actives.

2.3 - L'égalité professionnelle femmes-hommes fait l'unanimité

Approuvé le 20 décembre 2017, le **troisième accord triennal relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** couvre la période 2018-2020. C'est la première fois qu'un tel accord est **ratifié à l'unanimité** par les différentes organisations syndicales MAIF (CAT, CFDT, CFE-CGC et CGT-FO).

Cet accord marque la volonté commune d'inscrire l'égalité professionnelle entre les sexes parmi les principes essentiels de gestion des ressources humaines de l'entreprise. Il constitue un axe important de la politique sociale de la MAIF en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.

Depuis longtemps convaincue que la diversité et la mixité du corps social favorisent l'ouverture et l'innovation, l'entreprise avait engagé des négociations sur le sujet qui s'étaient conclues avec la signature, le 19 juin 2012, d'un premier accord par trois organisations syndicales (CFE-CGC, UNSA MAIF et CGT). Le 31 octobre 2014, un deuxième accord avait été ratifié par la CAT, la CFDT, la CFE-CGC et la 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 en date détermine des **objectifs de progression dans quatre domaines**.

> Nos engagements

- **Le recrutement** : il s'agit de poursuivre le **rééquilibrage de la mixité** des recrutements dans les différentes classes et familles de métiers. Dans cette perspective, l'entreprise entend atteindre – à compétences égales – un taux de recrutement masculin d'au moins 33% sur les classes 3 et 4, qui constituent la plupart des embauches. En 2012, sur ces deux classes, 27,2% de l'effectif était masculin ; fin 2017, le chiffre atteignait 29%. L'objectif est de continuer à réduire la part de personnel féminin au sein de la mutuelle, qui est encore supérieure au taux de féminisation constaté dans le secteur par la Fédération française de l'assurance (fin 2017, la proportion s'élevait à 67,8% à la MAIF, contre 59,4% en moyenne dans la profession selon la FFA).
- **La rémunération** : l'entreprise s'engage à respecter le principe d'**égalité salariale** entre les femmes et les

2 - Les normes du travail

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

- **La promotion professionnelle** : la MAIF veille à accroître la **part de femmes cadres** au-delà de la classe 5, en faisant passer l'effectif féminin de 46 à 49 % sur la classe 6, de 34 à 38 % sur la classe 7, et en faisant progresser l'effectif féminin des cadres hors classe de 15 % à 20 %.
- **L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale** : l'accord prévoit de créer les conditions pour que les **congés liés à la parentalité** soient sans incidence sur le déroulement de carrière. Il s'agit aussi de renforcer et de mieux accompagner le congé de paternité, dont la durée est portée à 17 jours calendaires consécutifs, contre 12 précédemment.

Des indicateurs de suivi ont été mis en place ; ils sont présentés chaque année à la commission Formation, accompagnement et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en CSE, et lors de l'examen du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

> Nos résultats 2018

- En 2018, l'entreprise n'a pas encore atteint les objectifs de recrutement par sexe prévus dans l'accord en vue de rééquilibrer les effectifs. Toutefois, sur la population de classe 3 (qui couvre la plus grande partie des embauches de l'entreprise), la proportion d'hommes recrutés dépasse désormais les 30 %.
- En 2018, les femmes représentaient toujours 46 % de la classe 6. En classe 7, la part de l'effectif féminin s'élève dorénavant à 38 % : l'objectif de 35 % est donc dépassé. Enfin, pour les cadres hors classe, la proportion de femmes atteint 25 %, soit 5 % de plus que l'objectif fixé.

> Les objectifs pour 2020

Pour la période 2019-2020, les mesures de l'accord visent notamment à poursuivre le **rééquilibrage de la mixité des recrutements** dans les classes et les familles métiers. L'entreprise entend aussi assurer le même niveau de salaire à l'embauche, faire respecter le **principe d'égalité tout au long de la carrière**, et accentuer la féminisation des effectifs cadres. Une attention particulière sera également portée à la situation des familles monoparentales – à la tête desquelles on trouve le plus souvent des femmes. Enfin, la MAIF s'est engagée à offrir à l'ensemble des salariés un **environnement de travail**

exempt de tout agissement sexiste, par le biais d'outils de sensibilisation et de formation.

> AlterNatives, le réseau féminin MAIF

L'entreprise soutient le réseau féminin AlterNatives, créé en son sein en 2016. Il donne aux femmes cadres de la MAIF l'occasion de tisser des liens et de **bénéficier des conseils et retours d'expérience de consœurs** occupant des postes à responsabilités au sein de l'entreprise. Ce réseau d'une trentaine de salariées, fondé sur la solidarité et le partage, donne ainsi des clés pour avancer efficacement vers la réussite des carrières au féminin. Depuis 2018, AlterNatives organise également un **forum sur la mixité** afin de promouvoir l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise, le tout au travers de conférences et d'ateliers (sur les stéréotypes, la conciliation vie privée-vie professionnelle...).

2.4 - Une gestion dynamique des âges

En décembre 2016, trois organisations syndicales (CAT, CFDT et CFE-CGC) ont signé le **deuxième accord triennal sur le contrat de génération**.

En engageant de nouvelles actions intergénérationnelles, ce texte a pour but de changer le regard sur l'investissement que représentent les jeunes pour l'entreprise, ainsi que sur la valeur que revêt l'expérience des seniors.

Les mesures de l'accord sont destinées essentiellement :

- aux jeunes de moins de 26 ans (moins de 30 ans pour les salariés reconnus travailleurs handicapés) ;
- aux seniors de 57 ans et plus (54 ans et plus pour les personnes reconnues travailleurs handicapés) ;
- et aux seniors de 60 ans et plus.

> Nos engagements

Dans cet accord, qui couvre la période 2017-2019, la MAIF prévoit :

- **l'embauche de 105 jeunes en CDI à temps plein** ;
- **l'embauche de 90 jeunes** (en priorité des étudiants) en **CDI à temps partiel**, notamment pour participer à la continuité de l'activité les samedis et durant les vacances scolaires. Les jeunes concernés ont ainsi les moyens de se professionnaliser dans des conditions compatibles avec la poursuite de leurs études ;
- la **préparation du départ à la retraite** grâce à une information systématique sur le régime de retraite, la pension et l'accompagnement possible par l'entreprise ;
- la possibilité de **l'accès au temps partiel en fin de carrière** avec des mesures de prise en charge des cotisations retraite. Concrètement, dès lors que le salarié à temps partiel demandera à cotiser sur la base d'un temps plein pour son régime de retraite, l'employeur fera de même pour les cotisations patronales ;

- la possibilité, pour les salariés de 60 ans et plus, éligibles au dispositif légal de retraite progressive, de bénéficier – pour une durée maximale de deux ans – d'un temps partiel annualisé à 80 % ou 60 % par rapport au temps de travail de référence de l'entreprise. Le salarié devra s'engager sur la date à laquelle il prévoit de faire valoir ses droits à la retraite ;
- pour les salariés seniors de plus de 60 ans qui ne sont pas dans le dispositif de retraite progressive, une mise en place, à titre d'expérimentation, d'un système de mécénat de compétences. Celui-ci consiste en une **mise à disposition du salarié auprès d'organismes d'intérêt général** ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel...

> Nos résultats

Pour la période allant de 2017 à 2019, les résultats du deuxième accord sur le contrat de génération sont les suivants :

- recruter 105 jeunes en CDI à temps plein en trois ans : l'objectif est largement dépassé, avec **437 jeunes embauchés en CDI** ;
- recruter 90 jeunes en CDI à temps partiel en trois ans : 75 étudiants à temps partiel ont d'ores et déjà été recrutés depuis le 1^{er} janvier 2017 ;
- maintenir un taux d'au moins 6,5 % de seniors dans l'entreprise : au 31 décembre 2018, **les seniors constituaient 11 % des effectifs** de l'entreprise.

> Des parrains engagés pour l'égalité des chances

La MAIF a, en outre, signé en janvier 2015 une **convention de mécénat** avec l'association **Nos quartiers ont des talents**, pour parrainer de jeunes diplômés issus des quartiers prioritaires ou de milieux défavorisés. Des cadres et salariés expérimentés de la société accompagnent ces jeunes dans leur recherche d'emploi et les préparent au monde de l'entreprise pour les aider à décrocher un poste durable. Depuis 2015, 60 cadres ont participé à cette démarche en faveur de l'insertion professionnelle ; ils ont accompagné 111 jeunes diplômés, dont 44 ont trouvé un emploi pérenne.

2.5 - L'emploi des personnes en situation de handicap : objectifs dépassés

Sur le volet du handicap, un **quatrième accord** a été signé pour la **période 2019-2021**. Il renforce les actions déjà entreprises autour de **quatre axes** fondamentaux : l'embauche et l'insertion de personnes en situation de handicap ; le maintien dans l'emploi ; la sensibilisation et la formation de l'ensemble des salariés aux questions relatives au handicap ; ainsi que le renforcement de partenariats locaux et nationaux avec des entreprises

ou associations du secteur adapté et protégé. Depuis la signature du premier accord sur le sujet en 2010, le **taux d'emploi de personnes en situation de handicap a quasiment été multiplié par deux à la MAIF**, passant de 3,16 % à 6,13 %. Le nombre de salariés entrant dans le cadre de la déclaration obligatoire d'emploi des personnes handicapées a, quant à lui, été multiplié par 2,4.

> Nos engagements

L'insertion et le maintien en milieu professionnel des personnes en situation de handicap constituent l'un des axes fondamentaux de la politique Diversité de la MAIF. Le troisième accord triennal 2016-2018 sur ce thème était arrivé à son terme. Forte d'un **bilan positif de sa politique Handicap** (qui illustre son engagement sociétal et citoyen sur la prise en compte du handicap et la lutte contre toute exclusion), l'entreprise a engagé, au cours du dernier trimestre 2018, des négociations avec les partenaires sociaux. Elles ont abouti à la signature d'un quatrième accord pour la période 2019-2021. Construit sur des bases similaires aux précédents, il intègre des améliorations favorisant encore davantage l'inclusion et le maintien dans l'emploi. L'engagement de l'entreprise s'est étendu puisque, grâce à cet accord, **la MAIF accompagne aussi les salariés parents et/ou conjoints d'une personne en situation de handicap** reconnu, dans le but de mieux concilier contraintes personnelles et vie professionnelle. Ce soutien passe par l'accès à des dispositifs comme l'octroi de CESU, l'aménagement des horaires de travail, ou encore des autorisations d'absence pour les parents d'enfants dont le handicap nécessite des soins particuliers.

> Nos résultats

- La proportion de personnes en situation de handicap travaillant pour la MAIF a atteint 6,13 % fin 2018 – **dépassant ainsi le taux d'obligation légale** pour la première fois. Le taux d'emploi direct s'établit, quant à lui, à 5,86 %.
- Entre 2017 et 2018, le nombre de salariés entrant dans le cadre de la DOETH (la déclaration obligatoire d'emploi des personnes handicapées) est passé de 445 à 491, soit une augmentation de **10 % en une seule année**.
- En 2018, 27 nouveaux salariés ayant la qualité de travailleur handicapé ont été intégrés dans l'effectif MAIF, dont 8 dans le cadre du dispositif d'aide à la reconversion professionnelle piloté par Mission Handicap Assurance, une association qui promeut l'emploi de personnes en situation de handicap au sein des sociétés d'assurance.
- Cinquante salariés en activité ont obtenu la reconnaissance de travailleur handicapé.
- **150 salariés ont bénéficié d'un plan de maintien dans l'emploi**.
- la MAIF a fait appel à 38 structures du secteur adapté et protégé.

2 - Les normes du travail

Au total, sur la période de l'accord **2016-2018** :

- **65 travailleurs handicapés ont été recrutés, dont 15 en CDI** : les objectifs (40 embauches, dont 10 en CDI) ont donc été dépassés ;
- **130 salariés en poste ont fait connaître et reconnaître leur handicap**.

Des **actions de sensibilisation** ont d'autre part été menées sur plusieurs sites en régions. Elles ont fait découvrir les conséquences du handicap auditif et les solutions de compensation, et abordé la question de la prévention. Un autre atelier a permis de lancer de nombreux échanges sur le handicap au travail : engagement de l'entreprise, leviers mobilisables pour continuer à travailler dans les meilleures conditions et acteurs à la disposition des personnes concernées.

Enfin, en 2018, la MAIF a généralisé son **nouveau dispositif de formation à destination des managers** : des ateliers de groupe, animés par la Mission Handicap, complètent un parcours d'apprentissage en ligne développé avec TH Conseil, cabinet expert en la matière. Obligatoire pour chaque nouveau manager, cette formation est adaptée aux enjeux liés à la réussite de l'intégration et à l'autonomie du salarié en situation de handicap.

2.6 - L'alternance : accueillir mais aussi bien accompagner les jeunes

Depuis plusieurs années, la MAIF a développé sa politique en matière d'alternance : en 2018, **378 alternants** faisaient ainsi partie de l'effectif de l'entreprise. Elle poursuit ses **multiples partenariats** avec l'université de Lille et les centres de formation de l'IFPASS (Institut de formation de la profession de l'assurance) situés à Paris, Lyon et Marseille, sans oublier de nombreux lycées locaux pour les BTS assurance ou négociation et relation clients. Les filières métiers pour les bac + 2 sont en effet la vente (BTS négociation et relation clients et DUT techniques de commercialisation) et la gestion de sinistre (BTS assurance). Les master 2 en droit des assurances alimentent également la filière gestion de sinistre.

La MAIF veille particulièrement à la qualité de la formation et de l'accompagnement de ses alternants. Leur **formation initiale** est, de fait, **identique** à celle proposée aux personnes recrutées en CDI ou en CDD. En 2014, l'entreprise a aussi mis en place une communauté des alternants MAIF, avec des **parcours d'intégration dédiés**. Au total, en 2018, 336 tuteurs ont pris en charge 440 tutorés, dont la majorité étaient des alternants.

2.7 - La gestion des temps partiels, au diapason des choix de vie

> Nos engagements

Dans la continuité de son investissement en matière de diversité, la MAIF s'est engagée à porter une attention

particulière aux demandes de passage à 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 (temps partiel conventionnel, temps parental, retraite progressive...).

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.

2.8 - La qualité de vie au travail et la prévention des risques : des actions sur plusieurs fronts

En 2018, la MAIF a poursuivi ses efforts et concrétisé les engagements pris lors de la signature, en avril 2017, du **deuxième accord triennal en faveur de l'amélioration durable de la qualité de vie au travail et de la confiance au quotidien**.

Consciente que les évolutions en cours, notamment liées à la transition numérique, sont à la fois technologiques et culturelles, la MAIF place ainsi la dimension humaine au cœur de ses préoccupations et conforte la singularité de son modèle économique et social.

Les principales réalisations du précédent accord ont été pérennisées. En matière d'accompagnement de la transformation culturelle, l'engagement de l'entreprise s'accroît encore, avec un nouveau volant de mesures destinées à « **mieux travailler et agir ensemble** ».

> Cinq dispositifs reconduits

Les **dispositifs reconduits** concernent :

- la démarche de prévention primaire et de prise en compte de l'activité réelle lors des projets de transformation, avec la création d'une nouvelle **grille d'analyse d'impacts** ;
- le dispositif de médiation pour **réguler les situations de tension**, défini par le protocole relationnel, démontre son efficacité à dix reprises en 2018, en contrôlant durablement les cas traités ;
- le dispositif de **reprise d'activité suite à une longue absence** ;
- la **cellule d'écoute** et de soutien psychologique ;
- les temps, espaces et moyens pour un **dialogue social actif** et continu en matière de qualité de vie au travail.

Les actions liées aux nouveaux dispositifs peuvent, quant à elles, se résumer à travers les cinq points suivants.

> Des moyens d'observation, d'évaluation et de débat au service de la qualité de vie au travail

Par l'intermédiaire du **Square des salariés**, les acteurs ont la possibilité de donner leur opinion sur l'activité au quotidien, les relations au travail et la stratégie de l'entre-

prise, notamment grâce à un nouveau dispositif qui s'articule autour d'une **enquête mensuelle**. L'objectif est non seulement de suivre l'évolution du climat social, mais aussi de détecter les points forts et les axes de progrès. En 2018, la **nouvelle commission Qualité de vie au travail** s'est réunie à deux reprises, donnant à la direction et à ses partenaires sociaux l'occasion de débattre des premiers résultats du Square des salariés, du dispositif d'accompagnement des managers, ou encore de la démarche en matière d'UX (expérience utilisateur).

> Une dynamique autour de la confiance au quotidien

Tout comme le droit à l'erreur, principe réaffirmé, **le management par la confiance et le développement des richesses humaines, axes de travail prioritaires du plan stratégique**, se voient confortés, en particulier par des actions personnalisées d'accompagnement des managers.

> Des dispositifs pour accompagner

les transformations et la transition numérique

La MAIF met en place des actions et des dispositifs méthodologiques favorisant le partage, l'innovation et l'accompagnement de la transformation culturelle, tels que :

- la **coconstruction d'environnements de travail** favorisant la coopération en toute confiance, la dynamique de l'action collective et la convivialité : en 2018 a notamment démarré le projet d'aménagement d'espaces de travail agiles pour les équipes de la DSI (Direction des systèmes d'information) ;
- l'investissement dans des **programmes d'accompagnement** sur les thématiques de la transition numérique, de l'expérience utilisateur et collaborateur, et de l'ergonomie des interfaces et des espaces de travail ; en 2018, tous les projets majeurs de conception d'applicatifs métiers ont, quant à eux, bénéficié de l'intervention d'**ergonomes**.

> Des actions en faveur de la santé et du bien-être au travail

Dans une logique d'amélioration continue et de performance durable, la MAIF prend notamment en compte les enjeux de santé publique du plan Santé au travail 2016-2020.

En 2018, en plus des dispositifs mis en œuvre dans le cadre de l'accord OSER, les engagements de l'entreprise ont été concrétisés au moyen de quatre actions :

- l'élargissement des **dispositifs de garde d'enfant** de moins de 11 ans : signataire en 2013 de la charte de la parentalité pour l'équilibre des temps de vie, la MAIF propose à ses salariés des préservations de places dans les crèches d'entreprise Babilou, ainsi que des

solutions de garde occasionnelle ou régulière via la plateforme Yoopies ;

- la 3^e édition du **Moi(s) sans tabac** : des sessions d'échanges, animées entre autres par un tabacologue, un psychologue clinicien et un diététicien, ont permis d'accompagner les salariés souhaitant arrêter de fumer ; plus largement, l'ensemble des salariés intéressés par les parcours d'arrêt du tabac ont été sensibilisés via l'intranet ;
- la 2^e édition du **Défi entreprises - Sport, santé et soutien social** a, quant à elle, donné à plusieurs dizaines de salariés (sportifs ou non) l'occasion de participer à un semi-marathon en relais, en étant accompagnés par une kiné du sport ;
- enfin, la campagne annuelle de **vaccination antigripale** a profité à 333 salariés en 2018.

> La sécurisation des trajets routiers

Dans le cadre de son engagement en faveur de la sécurité routière, outre la poursuite des **actions en faveur des grands rouleurs** et le **module e-learning** sur la sécurité des trajets domicile-travail, la MAIF a décliné dans l'entreprise la **2^e édition de la Semaine de la sécurité routière au travail**. Cet événement a sensibilisé les salariés à plusieurs thématiques, dont les distracteurs, la fatigue et l'alcool au volant. La mutuelle a aussi activement contribué au lancement de l'association SRE79 (Sécurité routière entreprises des Deux-Sèvres).

3

L'environnement

3 - L'environnement

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

Le principe de précaution introduit par le principe 15 de la Déclaration de Rio de 1992 stipule que « pour protéger l'environnement, des mesures de précaution doivent être largement appliquées par les États selon leurs capacités. En cas de risque de dommages graves ou irréversibles, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures

effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement. »
Ce principe implique l'application systématique d'une évaluation, d'une gestion et d'une communication au sujet des risques. Lorsqu'il y a un soupçon raisonnable de préjudice, les décideurs doivent faire preuve de précaution et considérer le degré d'incertitude qui résulte de l'évaluation scientifique.

➔ **PRINCIPE N°8** : les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Le chapitre 30 de l'Agenda 21 publié lors du Sommet de la Terre de Rio en 1992 détaille le rôle des entreprises et de l'industrie dans l'agenda du développement durable. La Déclaration de Rio affirme que les entreprises ont la responsabilité d'assurer que leurs activités ne causent pas de dommages à l'environnement. La société attend des entreprises qu'elles soient des actrices bénéfiques à la communauté.

Les entreprises ont l'obligation de veiller à ce que leurs activités ne portent pas atteinte à l'environnement des communautés locales. Des prises de position publiques, des coalitions d'acteurs, une participation à la sensibilisation des populations (collaborateurs, parties prenantes) sont autant de bonnes pratiques qui permettent de changer de paradigme.

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

Les technologies respectueuses de l'environnement, telles qu'elles sont définies dans l'Agenda 21 de la Déclaration de Rio, se doivent de protéger l'environnement, d'être moins polluantes, d'utiliser les ressources de manière durable, de recycler et de traiter leurs déchets.

Ces technologies, qui peuvent prendre la forme d'un savoir-faire, d'une procédure, d'un produit, d'un service..., comprennent une variété de procédés de production plus propres, ainsi que des solutions de prévention et de surveillance.

La MAIF s'investit de façon continue pour maîtriser son empreinte écologique, convaincue que les solutions les plus efficaces ne seront trouvées qu'au prix d'un engagement profond des entreprises. Le groupe mène une démarche environnementale globale et transverse, en veillant à minimiser les répercussions de ses activités, en soutenant des initiatives de sensibilisation du grand public, mais également en accompagnant ses sociétaires grâce à des offres ou des services collaboratifs innovants.

3.1 - Un plan d'actions fondé sur quatre principes

Pour faire suite à la réalisation de ses bilans carbone, la MAIF pilote une politique environnementale définie et validée par la direction générale, assortie d'un **plan d'action pluriannuel** qui vise à évaluer et à minimiser les conséquences environnementales de ses activités. Cette politique s'appuie sur les **quatre principes** suivants :

> Agir dans notre métier d'assureur

C'est-à-dire être un acteur toujours plus écoresponsable :

- en intégrant l'environnement dans nos offres ;
- en le prenant en compte dans nos pratiques d'investissement responsable ;
- en soutenant la recherche sur les risques climatiques.

> Agir en tant qu'entreprise sur nos propres répercussions

C'est-à-dire être un acteur qui évalue son empreinte par des bilans carbone tout en étant transparent sur ses pratiques. Cela implique d'améliorer en permanence nos performances :

- dans le domaine des achats ;
- pour le volet informatique ;
- en matière de communication ;
- en maîtrisant notre consommation énergétique ;
- en agissant sur les déplacements ;
- en nous préoccupant de la gestion des déchets.

> Agir sur notre management avec toutes nos parties prenantes

C'est-à-dire être un acteur qui pilote sa politique :

- en associant les acteurs internes ;
- en suivant et en mesurant sa performance environnementale ;
- en impliquant toutes les parties prenantes (collaborateurs réseau et siège, sociétaires, militants, fournisseurs, partenaires...).

> Agir en étant un acteur engagé dans la cité

C'est-à-dire faire rayonner notre engagement :

- en agissant aux côtés de nos partenaires et prestataires ;
- en sensibilisant au changement climatique ;
- en incitant à adopter des comportements plus vertueux.

Les mesures mises en œuvre concernent toutes les activités de l'entreprise. Depuis 2016, pour accompagner cet élan, une plateforme

de défis a été créée à l'intention de l'ensemble des acteurs MAIF. Baptisée **Défimaniacs**, elle compte aujourd'hui 1 600 inscrits, qui ont, depuis sa création, relevé près de 18 000 défis.

Une exposition de photos circule également sur le territoire pour faire découvrir aux acteurs internes les engagements et la démarche environnementale MAIF, et les inciter à participer en effectuant des **écogestes** au quotidien (qu'il s'agisse d'énergie, de consommation de papier, de déplacements...).

3.2 - L'énergie : privilégier la sobriété et les sources renouvelables

> Favoriser les énergies vertes

Pour favoriser l'énergie en circuit court, la MAIF a décidé, en 2017, de soutenir et d'accompagner le développement d'**Enercoop**, fournisseur français d'électricité 100 % coopérative et 100 % renouvelable. Le groupe a participé, via sa filiale MAIF Investissement social et solidaire (Miss), à la levée de fonds réalisée, en 2017, par Enercoop pour accélérer son développement.

Ce soutien vise à déployer des ateliers ouverts à tous dans les délégations MAIF, pour apprendre à maîtriser sa consommation, réduire sa facture et développer les énergies renouvelables dans le pays. Tout sociétaire MAIF peut d'ailleurs bénéficier de conditions préférentielles s'il choisit, pour son contrat d'électricité, de s'engager avec Enercoop. La MAIF assure et soutient aussi **Énergie Partagée**, le mouvement citoyen qui accompagne et finance des projets de production d'énergie renouvelable maîtrisés par les habitants et les collectivités locales, notamment la mise en place de grappes photovoltaïques.

Pour diminuer l'impact environnemental de sa consommation, le groupe a, par ailleurs, souscrit un contrat de fourniture d'électricité produite à partir de sources renouvelables. À Paris, le MAIF Social Club est, quant à lui, approvisionné par Enercoop. Au total, en 2018, **100% de nos contrats d'achats d'énergie sont garantis Énergie renouvelable (Garanties d'Origine)**.

> Des sites rendus moins énergivores

En 2016, la MAIF s'est lancée dans une démarche de certification **ISO 50001** qui atteste de la bonne performance énergétique des bâtiments. En 2018, les quelque 200 sites du groupe ont tous été certifiés. Ce label inter-

3 - L'environnement

national témoigne de la qualité de la démarche menée par l'entreprise pour manager l'énergie.

La certification **HQE Rénovation a**, en outre, été obtenue pour l'aménagement du MAIF Social Club. Il s'agit d'un référentiel environnemental certifié incluant 12 points à respecter.

L'engagement de la direction est formalisé par une politique énergétique qui énonce les axes de travail : **conduire, acheter, informer, innover**. Elle se traduit par des actions concrètes, telles que la rénovation des systèmes climatiques et d'éclairage, l'emploi de nouvelles technologies d'analyse pour optimiser les consommations (smart analyzer, data science...), l'intégration de critères d'achat dans le choix des matériels (en particulier informatiques) et la sensibilisation des acteurs.

3.3 - Les déplacements : priorité aux mobilités douces

La MAIF encourage la mobilité douce :

- par la **prise en charge à 100 % des abonnements de transports** en commun de ses acteurs ;
- par le versement d'une **indemnité** aux salariés venant au travail à **vélo**, à concurrence de 0,30 euro par kilomètre parcouru (au lieu de 0,25 euro prévu par la loi), dans la limite de 200 euros par année civile et par salarié bénéficiaire, conformément à la loi ;
- par la mise à disposition, pour les salariés du siège, d'une flotte de cinq vélos à assistance électrique destinés aux trajets privés ou professionnels, et de trois bornes doubles de **recharge électrique** ;
- par le **déploiement du télétravail** en 2018, après une phase de test menée en 2017, qui s'est montrée concluante.

3.4 - Les risques environnementaux : prévenir les catastrophes grâce à la recherche

De par sa nature, l'activité de la MAIF n'a pas de répercussions significatives affectant gravement l'environnement du fait de rejets dans l'air, l'eau et le sol.

En revanche, en tant qu'assureur, le groupe est exposé aux risques climatiques. À ce titre, la société a créé en 1989 la **Fondation MAIF, reconnue d'utilité publique**, qui finance et promeut des projets de recherche sur la prévention des risques. Fin 2018, **25 projets de recherche** liés aux risques naturels avaient été achevés.

3.5 - La biodiversité : soigner les espaces verts et les ruches

En interne, une vigilance particulière est accordée à la biodiversité, notamment au travers de l'attention portée aux espaces verts, par :

- une **gestion « zéro phyto »** ;

- des plantes spécifiques, vivaces, peu gourmandes en eau... ;
- l'utilisation d'un matériel adapté : brosse désherbeuse autoportée, tondeuse mulching, etc. ;
- une **évolution des méthodes** : création de zones de jachère, écopâturage sur trois sites niortais, installation d'hôtels à insectes... ;
- une exploitation de six ruchers sur le site de Niort.

3.6 - L'eau : une consommation en baisse

Depuis plusieurs années, les **systèmes de climatisation** à eau perdue ont été supprimés partout où cela était techniquement possible.

Concernant les espaces verts du siège, les plantes peu consommatrices d'eau sont privilégiées depuis 2015. L'eau destinée à **l'arrosage** est puisée directement dans la rivière avoisinante. Et chaque été, les arrosages sont stoppés sans attendre les décisions préfectorales.

En 2016, une expérimentation sur la distribution d'eau sanitaire a été réalisée.

Un **plan de comptage d'eau** est également en cours de déploiement ; il permettra de connaître, de manière plus précise, la consommation d'eau par bâtiment.

3.7 - Les déchets : 100 % des résidus MAIF sont valorisés

La MAIF veille à **minimiser les déchets** qu'elle génère, en évitant particulièrement le gaspillage alimentaire et en améliorant la gestion des détritiques au restaurant du siège. La totalité des résidus issus de l'épluchage et des restes alimentaires produits au restaurant sont orientés vers une filière locale de méthanisation, produisant du biogaz utilisé comme énergie renouvelable.

Pour limiter la production de résidus du groupe, diverses actions de sensibilisation sont menées, impliquant l'ensemble des acteurs internes. Au sein de l'entreprise, de nombreux types de déchets sont collectés, triés et recyclés avec la collaboration de quatre prestataires principaux : Rouvreau, Bionerval, la CAN (Communauté d'agglomération du Niortais) et les Ateliers du bocage, une entreprise locale de réinsertion, partenaire de la MAIF depuis plus de vingt ans, et qui traite certains déchets spécifiques : matériel informatique usagé, cartouches d'encre, ampoules, piles, encombrants, etc.

3.8 - L'économie circulaire : rien ne se perd, tout se transforme

Préservation des matières premières, innovation, adaptation aux nouveaux besoins des consommateurs... auprès des acteurs de l'économie circulaire, la MAIF œuvre pour une société collaborative plus respectueuse de l'environnement.

Partenaire en 2018 du festival mondial des fablabs à

Auray, sur la thématique du handicap, la MAIF soutient aussi la Fondation Repair Café en organisant des ateliers au sein de structures locales et dans ses délégations départementales. Promotrice du **mouvement des makers**, la MAIF encourage la fabrication responsable en favorisant l'usage de chutes de matériaux, de déchets réutilisables et de matières recyclées ou recyclables. Elle accompagne à cet égard la démarche d'innovation collaborative de l'open lab grenoblois Ideas Laboratory, en contribuant à un projet de valorisation des déchets et produits en fin de vie.

L'entreprise promeut plus largement la réparation et la réduction des déchets et sensibilise ses sociétaires et ses salariés pour faire évoluer les comportements. En 2018, le groupe a ainsi soutenu la **Fête des Possibles**, qui mobilise des milliers de citoyens concernés par les jardins partagés, les Repair Cafés, les fablabs, les Amap... Plus de 2 000 rendez-vous ont été organisés, valorisant des initiatives locales en faveur de la transition écologique et de l'économie circulaire.

La MAIF est d'autre part convaincue qu'en poursuivant le développement de partenariats avec les **plateformes collaboratives qui privilégient l'usage à la possession**, elle investit en faveur de l'économie d'énergie et de la préservation des matières premières.

3.9 - Agir pour une good planet

Pour donner envie d'agir aux citoyens, Yann Arthus-Bertrand et sa Fondation GoodPlanet ont fait du domaine de Longchamp, à Paris, un **lieu d'échanges et d'expérimentations dédié à l'écologie et à l'humanisme**. En soutenant ce projet d'intérêt général, gratuit et ouvert à tous, la MAIF poursuit son engagement en faveur d'une société plus humaine et plus responsable.

Enfin, pour accompagner tous ceux qui souhaitent agir et donner une portée collective à leurs démarches individuelles, le WWF France, avec le soutien de l'Ademe, de la MAIF et de La Poste, a lancé, fin 2018, **l'appli WAG (We Act for Good)**, un programme d'écogestes sur mesure, unique, simple d'utilisation et totalement gratuit.

4

La lutte contre la corruption

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.

Le dixième et dernier principe du Global Compact des Nations unies concerne la lutte contre la corruption. Adopté en 2004, ce principe engage les participants à éviter l'extorsion et les différentes formes de corruption, mais aussi à développer, de manière proactive, des politiques et programmes concrets pour lutter contre la corruption en interne et au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises sont également mises au défi de travailler collectivement et de rejoindre la société civile, les agences des Nations Unies et les gouvernements afin d'atteindre une économie mondiale plus transparente.

Pour l'ONG Transparency International, la corruption est « l'abus de pouvoir à des fins privées ». Cela peut impliquer non seulement un gain financier, mais également des avantages non financiers. La corruption

désigne en effet « une offre ou la réception de tout don, prêt, frais, récompense ou autre avantage, comme une incitation à faire quelque chose qui est malhonnête, illégal ou à commettre un abus de confiance dans la conduite des affaires de l'entreprise. »

Les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales définissent l'extorsion de la manière suivante : « La sollicitation de pots-de-vin est l'acte de demander ou d'inciter autrui à commettre un acte de corruption. Il devient extorsion lorsque cette demande est accompagnée par des menaces qui mettent en danger l'intégrité personnelle ou la vie privée de l'acteur impliqué. »

La corruption met en péril la réputation d'une entreprise et accroît les risques : juridiques, financiers, etc.

Qu'il s'agisse d'éthique, de lutte contre la corruption ou encore de prévention des conflits d'intérêts, la déontologie est une préoccupation importante pour la MAIF.

4.1 - Une organisation interne adaptée

> Des référents identifiés

Dès 2009, la déontologie a été officiellement prise en charge au sein du groupe, avec la création d'une **fonction « conformité »**, dont le périmètre d'intervention inclut expressément cette thématique.

Rattaché à la direction Relation sociétaire, le **pôle Lutte antifraude et antiblanchiment** est quant à lui chargé d'analyser les situations de fraude externe (liées aux sociétaires) signalées par les gestionnaires, ainsi que d'évaluer les résultats et de contrôler les échanges d'informations avec les organismes professionnels qualifiés. Le pôle alimente une base de données antifraude. Il est également en charge de la détection et de l'instruction des situations de fraude interne (imputables aux salariés).

> Des obligations pour tous les salariés MAIF

En 2014, un socle réglementaire a été diffusé à l'ensemble des salariés. Il comprend un **code de déontologie**, qui consacre un chapitre à la gestion des conflits d'intérêts, et un autre à la lutte contre la corruption.

4.2 - Une démarche renforcée depuis la loi Sapin 2 de 2016

La démarche de lutte contre la corruption s'est renforcée en 2017 et 2018 avec les travaux de mise en conformité vis-à-vis de la loi dite Sapin 2 de décembre 2016, et la mise en place d'un **plan en huit points** pour prévenir et détecter les situations de corruption et de trafic d'influence.

> Un plan en huit points

La MAIF a d'ores et déjà mis en place :

- un code de conduite opposable aux salariés, décliné pour les administrateurs et les mandataires dans le cadre de leur mandat ;
- un dispositif d'alerte en cas de violation des dispositions du code de conduite ;
- une cartographie des risques de corruption qui fait l'objet de travaux d'actualisation ;
- les collaborateurs considérés comme exposés au risque de corruption ont été formés en présentiel par l'ONG Transparency International.

Sont en cours de finalisation :

- le dispositif de due diligence (évaluation des tiers) ;
- un e-learning destiné à acculturer l'ensemble des collaborateurs ;
- une procédure de contrôles comptables ;
- la refonte du code de déontologie, notamment pour préciser ce que recouvrent les notions de corruption et

de trafic d'influence, les sanctions auxquelles s'expose un collaborateur, ainsi que les consignes pour les cadeaux et invitations.

> Lanceurs d'alerte, représentation d'intérêts et bénéficiaires effectifs

D'autres chantiers en faveur de la transparence et de la probité ont découlé de la loi Sapin 2.

Un **dispositif « lanceurs d'alerte »** permettant de signaler une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement a ainsi été mis en place. Il est accessible sur l'intranet pour les collaborateurs – y compris occasionnels et extérieurs à la MAIF.

La **représentation d'intérêts** se conforme également au dispositif issu de la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. La MAIF ainsi que les dirigeants et salariés ayant des activités de représentation d'intérêts sont inscrits au registre des représentants d'intérêts de la HATVP (Haute autorité pour la transparence de la vie publique).

Par ailleurs, la MAIF publie annuellement, sur le site de la HATVP, le rapport de ses activités de représentation d'intérêts. Les **bénéficiaires effectifs** de chaque filiale du groupe MAIF inscrite au RCS (Registre du commerce et des sociétés) ont également été inscrits auprès du greffe du tribunal de commerce. Il convenait de communiquer pour chaque filiale des informations sur la personne physique exerçant un pouvoir de contrôle (soit en détenant 25 % du capital ou des droits de vote de la société, soit en exerçant par tout autre moyen un pouvoir de contrôle sur les organes de gestion, d'administration ou de direction de la société ou sur l'assemblée générale de ses associés). La Conformité MAIF participe au **comité de déontologie de la Fédération française de l'assurance (FFA)** ainsi qu'au groupe de travail spécifique à la loi qui a été mis en place au sein de la fédération durant l'année 2018.

4.3 - La lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (LCB-FT)

Connexe à la thématique de la corruption, un dispositif relatif à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (LCB-FT) est également 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, complétée par ses textes réglementaires d'application aux entreprises d'assurance.

> Un dispositif antirisques décliné dans les entités

Le groupe MAIF a mis en place des systèmes d'évalua-

4 - La lutte contre la corruption

tion ainsi que de gestion des risques de blanchiment et de financement du terrorisme – et ce, pour ses activités en assurance vie (MAIF-VIE), en IARD (MAIF personnes physiques, Associations et Collectivités) et d'intermédiation en opérations de banque et en services de paiement (MAIF Solutions financières).

Pour chaque entité, le dispositif comprend :

- une **classification des risques** LCB-FT couvrant l'ensemble des activités exercées, avec une mise à jour annuelle ;
- une **formation adaptée** aux cibles et suivie par la quasi-totalité des personnels concernés ;
- des **procédures** accessibles, diffusées et mises à jour régulièrement, précisant, le cas échéant :
 - les modalités de mise en œuvre de la vigilance,
 - le traitement des personnes politiquement exposées (PPE),
 - le traitement des gels des avoirs,
 - l'obligation de déclaration,
 - l'obligation de formation,
 - l'échange d'informations entre les structures du groupe ;
- des **contrôles permanents** ;
- des **outils pour détecter** les personnes politiquement exposées et les individus visés par un gel des avoirs, ainsi que pour déclarer les cas à Tracfin (via le site de téléprocédure Ermes) ;
- des **correspondants et déclarants Tracfin** ;
- un **responsable du dispositif** membre de la direction, et un responsable du dispositif Groupe.

> Des formations généralisées

Quelle que soit la nature du contrat de travail (mandataires et salariés des filières Contrats, Sinistres, Associations et Collectivités), toute personne en contact avec les sociétaires doit se former sur la lutte antiblanchiment par le biais d'un e-learning.

L'outil est accessible depuis l'espace Formation de l'intranet MAIF et il se décline en deux temps. Depuis 2011, une formation dédiée a été mise en place pour les personnels concernés par la LCB-FT. Fin 2018, **4 025 personnes du réseau sur 4 135** avaient réussi ce **module initial**, soit un taux de 97,33 %. En juin 2017, un module complémentaire, intitulé « **Conforter ses connaissances LAB** », a à son tour été créé et mis à la disposition de tous les collaborateurs ayant déjà bénéficié de la formation initiale. Des travaux sont en cours avec la FFA et le Centre de formation de la profession bancaire (CFPB) pour mettre à jour l'outil et les modules de formation LCB-FT.

Les livrets d'épargne solidaire, conçus en partenariat par Socram Banque et la MAIF, sont gérés et contrôlés par Socram Banque et distribués par la 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. Ces livrets sont protégés par la Garantie des Dépôts et la Garantie d'État (www.garantiedesdepots.fr).

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

Le contrat collectif d'assurance vie Perp MAIF a été souscrit par le Gerp « Futurs Solidaires » auprès de MAIF VIE.

Pour les supports en unités de compte, le risque financier est assumé par l'adhérent.

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 341 672 681 - CS 20000 - 79076 Niort cedex 9.

MAIF VIE - société anonyme au capital de 122 000 000 € - RCS Niort 330 432 782 - Le Pavois - 50 avenue Salvador Allende - CS 90000 - 79029 Niort cedex 9

Entreprises régies par le code des assurances.

Fondation MAIF - fondation reconnue d'utilité publique - 275 rue du Stade - 79180 Chauray.

Prévention MAIF - association reconnue d'intérêt général - 275 rue du Stade - 79180 Chauray.

MAIF Avenir - société par actions simplifiée au capital de 250 000 000 € - RCS Niort 799 164 843 - 200 avenue Salvador Allende - 79000 Niort

MAIF Investissement social et solidaire - société par actions simplifiée au capital de 24 200 000 € - RCS Niort 350 182 416 - 200 avenue Salvador Allende - 79000 Niort

MAIF SOLUTIONS FINANCIÈRES - société par actions simplifiée au capital de 6 659 016 € - RCS Niort 350 218 467 - 100 avenue Salvador Allende - 79000 Niort.

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), titulaire de la carte T n° CPI 7901 2016 000 005 310 délivrée par la CCI des Deux-Sèvres.

Socram Banque - société anonyme au capital social de 70 000 000 € - RCS Niort 682 014 865 - 2 rue du 24 Février - CS 90000 - 79092 Niort cedex 9.

Mandataire en assurance - N° Orias : 08 044 968 (www.orias.fr).

Fonds Solidaire MAIF - fonds de dotation régi par la loi du 4 août 2008 - 200 avenue Salvador Allende - 79000 Niort.

Mes datas et moi est conçu par la MAIF en partenariat avec Reputation Squad - SAS au capital de 90 000 € - RCS Paris 513676072 - 43 rue Beaubourg - 75003 Paris

ALTIMA ASSURANCES - société anonyme au capital de 26 965 400 € entièrement libéré - Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Niort

sous le n° 431 942 838, dont le siège social est situé 275 rue du Stade - 79180 Chauray, N° TVA intracommunautaire : 944331942838.

Entreprise régie par le Code des Assurances. Autorité chargée des agréments et autorisations d'exercice et du contrôle : Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, 4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 9.

MAIF Assistance est un service réalisé par Inter Mutuelles Assistance GIE.

Inter Mutuelles Assistance GIE - groupe d'intérêt économique au capital de 3 547 170 € - RCS Niort 433 240 991 - 118 avenue de Paris - CS 40000 - 79033 Niort cedex 9.

Assistance scolaire personnalisée et **Cap Concours** sont conçus par rue des écoles en partenariat avec la MAIF.

Rue des écoles - société anonyme au capital de 4 106 456 € - RCS Paris B 429 774 250 - 2 ter rue des Chantiers - 75005 Paris cedex.

WHEELIZ - société par actions simplifiée au capital de 16 900 € - RCS Bobigny 805 383 21312 - rue anselme - 93400 Saint-Ouen-Sur-Seine.

ULULE - société par actions simplifiée au capital social de 253 061 € - immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 794 710 830,

dont le siège social est fixé au 8 rue Saint Fiacre - 75002 Paris, France.

11/2019 - Conception et réalisation : Studio de création MAIF.