



ET LE PACTE MONDIAL

Communication sur le progrès 2015

21 septembre 2016



Sommaire

- Lettre d'engagement	P 3
- Les 10 principes du pacte mondial	P 4
- Préambule	P 5

- La communication sur le progrès :

1. Principes relatifs aux droits de l'homme	P 7
2. Principes relatifs aux conditions de travail	P 9
3. Principes relatifs à l'environnement	P 16
4. Principes relatifs à la lutte contre la corruption	P 22

- Annexes :

Charte Tracfin

Charte de l'audit interne

Charte de l'Amélioration continue

Charte du Développement durable



Lettre d'engagement



Acteur historique de l'économie sociale, l'Ipsec réaffirme chaque jour ses engagements sociaux, éthiques et environnementaux tant en interne qu'auprès de ses clients et partenaires.

Les 10 principes du Pacte mondial sont plus que jamais inscrits dans la stratégie de notre institution, c'est pourquoi j'ai le plaisir aujourd'hui de renouveler l'engagement de l'Ipsec au Pacte Mondial.

La volonté d'entreprendre des actions RSE se traduit à l'Ipsec par une prise de conscience au plus haut niveau hiérarchique d'un devoir fondamental de citoyenneté, aussi bien vis-à-vis des hommes et des femmes qui composent l'institution qu'envers ses clients.

De multiples actions ont été réalisées au titre des différents principes du Pacte mondial comme, au plan social et ce dès la création de l'institution, du fait de son caractère paritaire. En outre des actions au plan économique et environnemental ont été menées depuis 2007.

La décision de systématiser l'approche développement durable à l'Ipsec, selon le Schéma Directeur 21 000, a été prise dès 2008, l'enjeu étant de prendre plus largement la mesure de la responsabilité sociétale de l'institution en relançant la dynamique interne, née de la démarche de certification.

Ainsi une charte de développement durable a été créée en 2009 et l'institution a adhéré au programme Global Compact des Nations Unies situant l'institution dans les 1 161 entreprises françaises participantes à ce jour.

Les avancées les plus notables de 2015 ont porté sur la rénovation d'une partie des locaux avec le souci de la réduction de l'impact environnemental et la mise en place d'accords issus de la négociation syndicale.

L'institution prône depuis toujours les valeurs du paritarisme, de la transparence de l'information et agit en employeur respectueux et responsable envers ses salariés et ses clients.

Elle se donne tous les moyens pour poursuivre sa croissance tout en conservant les valeurs de solidarité, de proximité et du sens du service, inhérentes à son ancrage paritaire.

Jérôme Sabourin
Directeur général



Les 10 principes du pacte mondial

Le Pacte mondial a été lancé en 2 000 pour répondre à un double objectif :

- Inciter les entreprises à conduire leurs activités en respectant les 10 principes suivants ;
- Mobiliser l'action à l'appui des grands objectifs des Nations Unies.

DROITS DE L'HOMME

Les entreprises sont invitées :

Principe 1 : à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme

Principe 2 : à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les entreprises sont invitées :

Principe 3 : à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

Principe 4 : à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

Principe 6 : à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

ENVIRONNEMENT

Les entreprises sont invitées :

Principe 7 : à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement

Principe 8 : à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 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



Préambule

Un engagement inhérent à la nature de l'institution

L'Ipsec s'attache à mettre en œuvre les 10 principes du Pacte Mondial inspirés de la déclaration universelle des droits de l'homme, de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (Organisation Internationale du Travail), de la déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, de la convention des Nations Unies contre la corruption et s'emploie à améliorer constamment son action en conformité avec les préoccupations de Développement Durable.

Cette approche qui consiste à placer l'humain au cœur de l'économie, considérée comme novatrice par certains, rejoint en fait les valeurs qui ont présidé à la création de l'Ipsec en 1955.

L'Ipsec est une institution de prévoyance à but non lucratif, dédiée aux entreprises. Sans actionnaires, répondant à une gouvernance paritaire, l'Ipsec garantit à ses adhérents une protection sociale efficace, compétitive, et surtout contributrice de leur politique sociale dans la durée.

Pour l'Ipsec le paritarisme constitue un état d'esprit fondé sur la solidarité qui se décline à la fois dans l'organisation, les contrats et la relation avec ses clients. C'est donc tout naturellement qu'elle prend en compte le contexte sociétal dans ses choix.

Ses valeurs paritaires l'ont conduit à être sensible aux questions de respect de droits de l'homme et d'environnement.

La démarche de l'Ipsec est cependant plus structurée et plus exigeante depuis quelques années :

- Avec la politique d'amélioration continue depuis la certification qualité en 1999 ;
- Avec l'engagement pour le Pacte mondial en 2007.

Politique qualité et d'amélioration continue

Organisme à but non lucratif, l'Ipsec place au premier rang de ses priorités l'exigence de la qualité et le respect de ses engagements d'assureur.

La qualité du service rendu au client est au centre des préoccupations de l'Ipsec. La qualité d'accueil et le professionnalisme de ses équipes contribuent à l'amélioration permanente de l'offre de services de l'Ipsec.

L'Ipsec a été la première institution certifiée ISO 9001 dès 1999 par l'AFAQ pour l'ensemble de ses activités.

Depuis lors, la certification de l'Ipsec est renouvelée tous les 3 ans et notamment en 2014.

Véritable reconnaissance de ses compétences et savoir-faire, ce label témoigne de son engagement en matière de qualité de service.

Cette préoccupation permanente trouve sa traduction dans les résultats de l'enquête annuelle réalisée auprès d'un échantillon de plus de 4 000 clients. Depuis plusieurs années déjà, le taux de satisfaction se situe en moyenne autour de 90% (moyenne sur les 5 dernières années).

L'institution met à la disposition de l'adhérent et des participants la possibilité, sans préjudice des actions qu'ils peuvent exercer par ailleurs, de contacter la Mission Qualité de l'Ipsec pour la gestion des réclamations concernant l'exécution du contrat d'adhésion.



Une procédure de médiation est prévue en cas de défaut d'accord : au terme de la procédure de règlement des réclamations, les parties peuvent faire appel au médiateur du CTIP (Centre Technique des Institutions de Prévoyance).

L'engagement pour le Pacte mondial

L'Ipsec intègre progressivement les principes du développement durable dans sa stratégie et ses activités. Ses engagements sont notamment formalisés depuis 2007 par l'adhésion aux principes du Pacte mondial, par la création d'une charte de développement durable et de multiples actions ont été réalisées au titre des différents principes du Pacte mondial, détaillées dans cette « Communication sur le progrès ».



Principes relatifs aux 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.

L'Ipsec exerce son activité uniquement en France. Dans sa sphère d'influence, elle s'engage à respecter et promouvoir :

- La déclaration universelle des droits de l'homme et veille à ne pas se rendre complice de la violation de ces droits, notamment dans sa relation avec les fournisseurs,
- La déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Depuis 2013, le volet social est obligatoire dans les consultations fournisseurs sous-traitants et l'objectif est que le choix se porte sur le mieux disant. Le suivi en est assuré lors de l'évaluation annuelle des fournisseurs et donne lieu, si nécessaire, à des actions correctives.

L'Ipsec s'engage aussi dans la société pour favoriser l'humain :

- Au travers de son Fonds social, pour soutenir ses participants salariés et leurs ayants droit en cas de difficulté,
- En accompagnant les retraités issus des contrats collectifs de prévoyance, dans le financement de leur couverture santé,
- En apportant des réponses adaptées aux attentes des entreprises clientes en matière de protection sociale maîtrisée et désintéressée,
- Et en mettant en œuvre un processus de recrutement équitable.

Un recrutement équitable à l'Ipsec

Acteur de la protection sociale et de la prévoyance, l'Ipsec s'est engagée dans une démarche volontariste de non-discrimination, de mixité et de diversité au sein de l'entreprise, de maintien dans l'emploi et de solidarité conformes aux valeurs et à l'esprit paritaire de l'institution.

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Une solidarité inhérente à la nature paritaire de l'institution

L'Ipsec a vocation à protéger ses adhérents à toutes les étapes de leur vie et notamment lorsqu'ils traversent une période difficile. Mise en œuvre au-delà des contrats collectifs et individuels, son action sociale est ainsi l'expression des valeurs d'humanisme et de solidarité que promeut l'Ipsec. L'Ipsec contribue ainsi au renforcement de la protection sociale.

L'action sociale est inhérente à la nature paritaire de l'Ipsec. Traduisant la solidarité qui s'exerce entre les adhérents (employeurs, actifs et retraités), cette action sociale permet d'aider les assurés et leurs familles dans certaines situations difficiles et de soutenir leurs projets.



L'action sociale de l'Ipsec porte sur des actions individuelles et se traduit par :

- Un accompagnement des adhérents (écoute, conseil et orientation des assurés) rencontrant des difficultés à caractère social, en mettant en œuvre une solution adaptée.
- Des contributions financières, dont l'aide au financement de la garantie frais de soins de santé pour les personnes non imposables et des prêts et dons à destination des actifs et retraités en situation de difficulté.
- Des prestations en nature, avec une aide à la gestion du budget depuis 2011 et une aide aux démarches administratives en cas de décès de l'assuré depuis 2013.

L'aide au financement de la cotisation santé représente 23,20 % en 2014 contre 29 % en 2013.

Des dons, prêts et aide pour raison de handicap ont été accordés en 2014. Les dons ont représenté 75 % de ces actions, les prêts près de 8 % et les aides pour raisons de handicap plus de 11 %.

Une solidarité vis-à-vis des retraités

L'Ipsec propose le maintien d'une couverture santé de même qualité pour les anciens salariés des entreprises adhérentes. L'Ipsec s'attache à réserver aux salariés qui quittent leur entreprise (retraités, préretraités, personnes privées d'emploi,...) un choix diversifié de garanties complémentaires santé.

L'Ipsec propose des contrats solidaires, mutualisés et responsables : Le montant de la cotisation n'est pas lié à l'âge, à l'état de santé, ou à la situation familiale, l'accès aux soins est garanti pour tous à un juste coût et les contrats sont responsables.

Par ailleurs, l'Ipsec prête régulièrement ses salles de réunion à des associations d'intérêt général, des associations d'anciens salariés, ou des organismes professionnels.

Une gestion désintéressée de la protection sociale

L'activité de l'Ipsec est exercée sans but lucratif au service des individus, selon une approche humaine et sociale de la protection sociale. Les employeurs et les salariés sont, par leur représentation au conseil d'administration de l'Ipsec, les décideurs au service de l'intérêt général.

Cette dimension collective permet de mutualiser les risques et de développer une solidarité entre tous les salariés concernés, en leur faisant bénéficier des meilleures garanties au meilleur coût, quel que soient leur âge et leur état de santé.

N'ayant pas de capital à rémunérer, l'Ipsec peut consacrer ses résultats de gestion à ses assurés. En accroissant sa surface financière propre, elle augmente la sécurité de ses engagements et se met en mesure d'améliorer le niveau de ses garanties. Elle peut également mettre en œuvre une solidarité supplémentaire entre salariés et anciens salariés et auprès des personnes en difficulté qui peuvent bénéficier des interventions du Fonds social.



Principes relatifs aux conditions de travail

Principe N°3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective

L'organisation du dialogue social

La Convention Collective Nationale des Institutions de Retraite Complémentaire du 9 décembre 1993 (la dernière mise à jour date du 30/09/2014) institue dans son chapitre II le droit syndical au sein des institutions de prévoyance.

Ainsi la liberté d'opinion, la liberté syndicale et la non-discrimination syndicale sont établies (article 6) : Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement.

Dans chaque entreprise ou établissement, quel qu'en soit l'effectif, il peut être constitué une section syndicale et désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement.

L'Ipsec a toujours favorisé le dialogue social dans l'entreprise

L'Ipsec entretient un dialogue social soutenu avec les organisations représentatives du personnel auxquelles elle accorde des moyens nécessaires à leur action, dont la mise à disposition d'un local.

Avant l'adhésion de l'Ipsec à l'UES Humanis, les Instances Représentatives du Personnel étaient constituées au sein de l'Ipsec par un CE (Comité d'Etablissement) et un CHSCT avec trois organisations syndicales représentées.

Les résultats de la négociation collective

La Convention Collective Nationale des Institutions de Retraite Complémentaire du 9 décembre 1993 (la dernière mise à jour date du 30/09/2014) institue dans son chapitre II le droit syndical au sein des institutions de prévoyance.

Ainsi la liberté d'opinion, la liberté syndicale et la non-discrimination syndicale sont établies (article 6) : Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut ni favoriser ni pénaliser l'évolution professionnelle des salariés, cette dernière se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement.

Dans chaque entreprise ou établissement, quel qu'en soit l'effectif, il peut être constitué une section syndicale et désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement.

L'Ipsec a toujours favorisé le dialogue social dans l'entreprise.



L'Ipsec entretient un dialogue social soutenu avec les organisations représentatives du personnel auxquelles elle accorde des moyens nécessaires à leur action, dont la mise à disposition d'un local. Avant l'adhésion de l'Ipsec à l'UES Humanis, les Instances Représentatives du Personnel étaient constituées au sein de l'Ipsec par un CE (Comité d'Etablissement) et un CHSCT avec trois organisations syndicales représentées.

Depuis 2009, l'Ipsec fait partie de l'UES Humanis. Les prochaines élections professionnelles ont eu lieu en avril 2016.

Les Instances Représentatives du Personnel de l'UES sont constituées de 4 Comités d'Etablissement et d'un Comité Central d'Entreprise.

- 17 CHSCT ont été mis en place, dont un à l'Ipsec.
- 25 instances de délégués du personnel ont été créées dont celles de l'Ipsec.

Chaque organisation syndicale représentative (CFDT, CG, UNSA, CFE CGC) peut désigner un délégué syndical de site, dont celui de l'Ipsec ; et ce quelle que soit la taille du site.

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical régional et un délégué syndical Central titulaire et des délégués syndicaux centraux adjoints. Un des 4 délégués centraux adjoint CFDT est salarié de l'Ipsec.

L'Ipsec comprend également 2 délégués de site, un CFDT et un UNSA.

Les salariés ont la possibilité de transmettre des questions ou suggestions à leurs représentants du personnel, et ce jusqu'à 48h avant une réunion.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs et d'améliorer leurs conditions de travail au quotidien

Dans le cadre de ces négociations collectives, de nombreux accords d'entreprise sont mis en œuvre dans l'UES Humanis dont fait partie l'Ipsec.

L'année 2015 a notamment vu se concrétiser la signature, avec trois organisations représentatives au niveau national (CFDT, CFE CGC et UNSA) de plus de 15 accords marquants pour la construction du statut social Humanis et Ipsec, l'enjeu étant de bâtir un statut commun pour 3 groupes de protection sociale ayant fusionné :

- Avenant 1 Accord Rémunération hors IRC
- Avenant 1 Accord Rémunération CCN IRC 2015
- Avenant 1 Accord PERCO 2015
- Avenant à l'accord d'intéressement au titre des exercices 2013-2014-2015.
- Avenant 1 Accord PEE 2015
- Avenant 1 Accord CET 2015
- Accord_Dispositions_Transitoires_Statut_UES_Humanis_20150416
- Accord temps de travail CRC et agences commerciales
- accord sur le temps de travail 2015
- Accord Supplément intéressement UES Humanis 2015
- accord relatif à la gestion des astreintes
- Accord prorogation des mandats CHSCT_IDF_NORD
- Accord NAO 2015
- Accord GPE2C contrat de génération



- Accord dispositions transitoires harmonisation statut UES_ nov 2015

En ce qui concerne le CHSCT, 2 réunions ordinaires ont eu lieu en 2015, ainsi que 4 réunions extraordinaires. 2 consultations ont été menées sur des aménagements importants. 3 représentants du personnel Ipsec sont formés aux problématiques CHSCT.

La Gouvernance paritaire

L'Ipsec est une institution de prévoyance créée et gérée par les partenaires sociaux. Sa gouvernance est paritaire, elle est dirigée par des administrateurs issus pour moitié des cinq grandes confédérations syndicales de salariés (CFDT, CGT, CGT-FO, CFE-CGC et CFTC) et pour moitié des organisations patronales (Medef et CGPME).

Ce mode de gouvernance paritaire n'est basé sur aucune logique de profit et l'institution n'a, en conséquence, aucun actionnaire à rémunérer. Les excédents sont intégralement consacrés au développement de nouveaux produits et services et à l'action sociale. Ce mode de gouvernance est conforme aux valeurs d'une économie solidaire, gage de pérennité de la protection sociale des clients de l'Ipsec.

Le conseil d'administration (CA) compte vingt membres. Il est constitué à parts égales de représentants des entreprises et de représentants des salariés.

Les employeurs et les salariés, par leur représentation au conseil d'administration, pilotent l'institution et assurent directement la gestion de leur protection sociale. C'est une garantie constante de la prise en compte des intérêts des entreprises adhérentes et des salariés assurés.

Depuis la fin du mois de novembre 2014, l'Ipsec dispose d'un DG et d'un DGD, chargé d'assister le DG. Par la volonté du CA et de sa présidence paritaire, l'Ipsec a pris un an d'avance sur la réglementation nouvelle qui va s'appliquer au monde des institutions paritaires : la règle du "double regard" est une exigence réglementaire à laquelle l'Ipsec est, dès à présent, préparée.

Principe N°4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire

Principe N°5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

L'Ipsec n'est pas concernée par ces deux principes dans son rôle d'employeur mais elle s'attache à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants dans le choix de ses fournisseurs.

Principe N°6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'Ipsec va au-delà des obligations légales et réglementaires déjà très protectrices en France des droits des personnes. Elle s'attache au strict respect du principe de non-discrimination et de l'égalité des chances.

L'Ipsec s'est engagée dans une démarche volontariste afin de promouvoir les principes de non-discrimination, de mixité et de diversité au sein de l'entreprise, conformes aux valeurs et à l'esprit paritaire de l'institution.



L'engagement social pour les collaborateurs

L'enjeu majeur de l'engagement social de l'institution est d'offrir à ses collaborateurs un environnement de travail serein où « il fait bon travailler ». Cet engagement se traduit en termes de politique de recrutement et de formation mais aussi en termes d'insertion et de bien-être des salariés.

Le plan d'action mis en œuvre depuis la réalisation en 2012 du diagnostic social par une société indépendante, Ose consulting, se poursuit avec un travail mené sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ainsi, le plan de formation 2015 a permis de maintenir les compétences managériales et des métiers, de renforcer les connaissances en matière de sécurité et de réaliser à partir des évaluations des formations à froid d'élaborer un plan d'action dédié au développement personnel des salariés de l'Ipsec.

Le plan de formation 2016 restera sur les mêmes domaines de maintien des compétences et des métiers en axant son action sur un travail de cohésion d'équipe.

Une nouvelle charte management a été élaborée au sein de l'UES Humanis en 2015.

Bien être des salariés

Un bureau d'accueil clients a été créé, permettant à la cellule téléphonique de maintenir une efficacité constante.

Des actions liées à l'amélioration continue ont été maintenues, telles que « la ½ d'heure de relaxation », qui rassemble une fois par mois les collaborateurs qui le souhaitent.

Prévention des risques psychosociaux

Une entreprise, de par son environnement concurrentiel, son organisation, ses objectifs, le lien de subordination inhérent à la relation salariée, est susceptible de générer du stress.

Dans le cadre d'actions de prévention, l'Ipsec a fait évoluer ses pratiques individuelles et collectives dans la gestion des risques. Dans ce cadre, l'institution a mis à la disposition de ses collaborateurs un service PAE (Programme d'Accompagnement des Entreprises).

Ce service comprend un accompagnement psychologique des salariés sur des problématiques personnelles, relationnelles ou contextuelles, un service d'intervention post-traumatique en cas de situations graves (accident, agression, etc.) et un service de coaching téléphonique pour les managers.

Des collaborateurs ont été désignés au sein de l'Ipsec comme « salarié compétent » en charge des risques psychosociaux, dont un pour une relation d'écoute active.

Dès 2010, l'Ipsec a proposé à ses entreprises clientes, par le biais d'un partenariat, un programme innovant pour le mieux-être des salariés : « Mieux être au travail », une gamme complète de prestations qui visent à accompagner les entreprises et leurs salariés face aux changements et aux événements de la vie, qu'ils soient personnels ou professionnels, avec un dispositif complet de prévention prenant en compte la dimension psychologique de la santé de l'individu.



Une politique de Ressources Humaines équitable

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Une bourse de l'emploi, accessible à tous, est déployée sur l'intranet du groupe pour favoriser la valorisation des compétences et les évolutions de carrières.

D'une manière générale tout poste de travail disponible est proposé en priorité à la mobilité ou à la promotion interne.

La multi-compétence mise en œuvre à l'Ipsec a permis de fluidifier l'activité et de développer l'employabilité des collaborateurs.

Le contrôle du temps de travail est réalisé par une application informatique qui élimine tout risque de discrimination en matière de temps de présence ou de droit à congés.

L'effectif moyen en 2015 a été de 109 personnes dont 94 % sont en CDI.

L'ancienneté moyenne est de 8,73 ans et la moyenne d'âge de 42,33 ans.

L'effectif de l'institution compte 72 % de femmes.

Le personnel d'encadrement intermédiaire est issu à 90% de la promotion interne.

Formation des salariés

L'Ipsec a axé son plan de formation sur le développement des compétences managériales et des compétences métiers.

Dans le cadre des accords GPEC signés en 2015, le plan de formation 2016 axera ses actions sur la montée en compétences et en connaissances de l'ensemble des salariés afin de développer le rôle de conseil et de qualité de service auprès des clients grâce à une expertise des réglementations juridiques, fiscales et sociales du secteur.

Sur l'année 2015, 28 formations ont été réalisées, selon la répartition suivante :

	Nombre de formations	Nombre de stagiaires
Formation interne		
Formation externe	28	134
Total	28	134

Le coût de formation représente plus de 124 980 euros de dépenses sur un budget prévisionnel de 128 500 euros. Le budget est réparti comme suit :

Compétences métiers : 55%

Actualisation des connaissances sociales et juridiques : 10%

Optimisation des outils bureautiques : 4%

Développement managérial : 31%

En 2013, une charte managériale a été rédigée afin de fédérer les managers autour de valeurs et de mode de management partagés. Afin d'harmoniser les pratiques dans les différents services, ancrer une culture commune au sein de l'institution, améliorer et faciliter les relations de travail au quotidien.



En 2015, cette charte est abandonnée pour pouvoir s'harmoniser avec la nouvelle charte management votée par Humanis.

En 2016, des ateliers de managements permettront de s'approprier les éléments fondateurs de cette charte.

Le développement de la multi compétence et le renforcement de la polyvalence au sein des services de gestion continuent de se développer.

La multi compétence a pour objectif de permettre à chaque gestionnaire de chaque pôle d'être formé sur une ou deux tâches complémentaires en cas de surcroît d'activité des autres pôles. Toujours la même ambition : maintenir la qualité de services offerte aux clients.

Après chaque formation, le salarié est appelé à remettre au service RH son évaluation « à chaud » (dans les jours qui suivent) et « à froid » permettant de réaliser un suivi qualitatif des formations choisies. Depuis 2015, cette dernière est prévue lors des entretiens annuels.

Insertion des jeunes

La politique d'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans par le biais de contrats en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation ou stage) initiée depuis plusieurs années à l'Ipsec s'est poursuivie en 2015 : 5 contrats d'apprentissage ont été recrutés dans 5 services différents. 5 stagiaires écoles ont également été accueillis dans les 5 mêmes services.

Les seniors et le contrat de génération

Un accord pour l'emploi des seniors a été mis en place dès 2010 ; des entretiens dits de « seconde partie de carrière » ont été réalisés avec les salariés âgés de 45 ans, 50 ans et 55 ans et plus.

L'engagement est tenu qu'au moins une fois par an, à compter de 2012, une information exhaustive sur les droits à la retraite soit proposée à tous les salariés âgés de 55 ans et plus.

En 2015 un accord a été signé par les Instances Représentatives du Personnel sur le contrat de génération.

Favoriser l'insertion des nouveaux salariés

Afin de favoriser l'insertion des nouveaux salariés dans leur nouvel environnement de travail, des sessions d'intégration collective sont organisées annuellement, ainsi que des formations à la politique qualité et à la lutte contre le blanchiment d'argent.

En 2014, 2 sessions de formation ont été dispensées sur la politique qualité ainsi que sur la lutte contre le blanchiment.

L'intégration de collaborateurs en situation de handicaps

En 2014 le quota des cinq travailleurs handicapés a été atteint.

Une campagne de sensibilisation au handicap est prévue sur 2015, en relation avec Humanis.

En parallèle, afin de favoriser l'emploi de travailleurs handicapés, l'Ipsec fait appel à des entreprises adaptées (EA) ou à des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).

L'Ipsec a en effet conclu un partenariat avec un ESAT pour le publipostage, la mise sous pli et l'impression.



Principes relatifs à l'environnement

Principe N°7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à 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

Du fait de son activité dans le secteur des services, l'Ipsec agit essentiellement sur les principes 7 et 8 relatifs à l'environnement.

1. L'IPSEC A ENGAGE EN INTERNE ET EN EXTERNE DES ACTIONS DE SENSIBILISATION DANS L'ADOPTION DE PRATIQUES RESPONSABLES

- L'Ipsec sensibilise ses collaborateurs au Développement Durable et les accompagne dans l'adoption de pratiques responsables.

Des campagnes de sensibilisation aux « bons gestes » afin de diminuer notre consommation d'énergie ou limiter l'utilisation de papier, l'incitation au recto verso sont régulièrement envoyées par mail. Une charte développement durable a été élaborée et diffusée en interne.

- L'Ipsec accompagne ses participants et adhérents dans l'adoption de pratiques responsables

Politique de prévention santé

Par le biais de son site Internet, l'Ipsec promeut une politique de prévention et de maîtrise des dépenses de santé.

A l'heure d'une réflexion générale sur l'avenir du système de protection sociale, l'Ipsec s'engage aux côtés de ses entreprises adhérentes et de ses assurés pour une protection sociale maîtrisée.

En accompagnant ses adhérents et assurés vers une consommation responsable et solidaire afin de mieux les protéger, mieux les informer et mieux les conseiller, l'Ipsec souhaite préserver une qualité de remboursement à un prix équilibré.

Responsables ensemble, l'Ipsec en appelle à la vigilance partagée en matière de consommation médicale afin de ne pas compromettre l'équilibre des régimes. Il ne s'agit pas de réduire la qualité des soins mais de la rendre plus efficace en adoptant des réflexes simples qui peuvent améliorer notre système de soins.

Un logo a été également créé pour promouvoir l'engagement de l'Ipsec pour le développement durable.



2. L'IPSEC A ENGAGE EN INTERNE DES ACTIONS POUR REDUIRE SON EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

L'Ipsec mène des actions d'amélioration concrètes et durables, pour les déplacements, les achats, les équipements, les déchets et les consommations d'eau et d'énergie.

Valorisation des biens par une politique de rénovation et d'amélioration de l'isolation thermique

Une cartographie énergétique a permis de définir une stratégie de travaux pour réduire la consommation énergétique par une politique de rénovation du patrimoine immobilier.

Un programme de rénovation de changement des fenêtres, pour assurer une meilleure isolation par l'extérieur, a permis d'apporter davantage de confort et d'économie d'énergie.

Ces travaux se sont étalés sur 4 ans de 2013 à 2016.


Programme de rénovation des fenêtres :

	2013	2014	2015
Nombre d'étages concernés	3	3	
Nombre de fenêtres rénovées	19	9	14
Budget	45 100	18 600	46 000

Par ailleurs une cellule téléphonique a été construite en utilisant des matériaux phoniques aux murs, aux plafonds et aux sols pour assurer une meilleure isolation phonique.

Dématérialisation des documents :

Pour limiter l'impact environnemental de notre activité, nous nous efforçons de limiter les impressions et de sensibiliser en interne et en externe :

- grâce à un logo apposé en fin d'e-mail :  *Pensez à l'environnement, n'imprimez que si nécessaire*
- Envoi des vœux électronique avec économie de papier de l'ordre de 58% en 5 ans (tableau ci-dessous)
- Envoi des décomptes de remboursement santé par mail
- Envoi de newsletters web et non plus papier pour les clients
- Priorité à la diffusion et gestion électronique des documents
- Rationalisation du parc d'imprimantes
- Généralisation de copieurs multi tâches

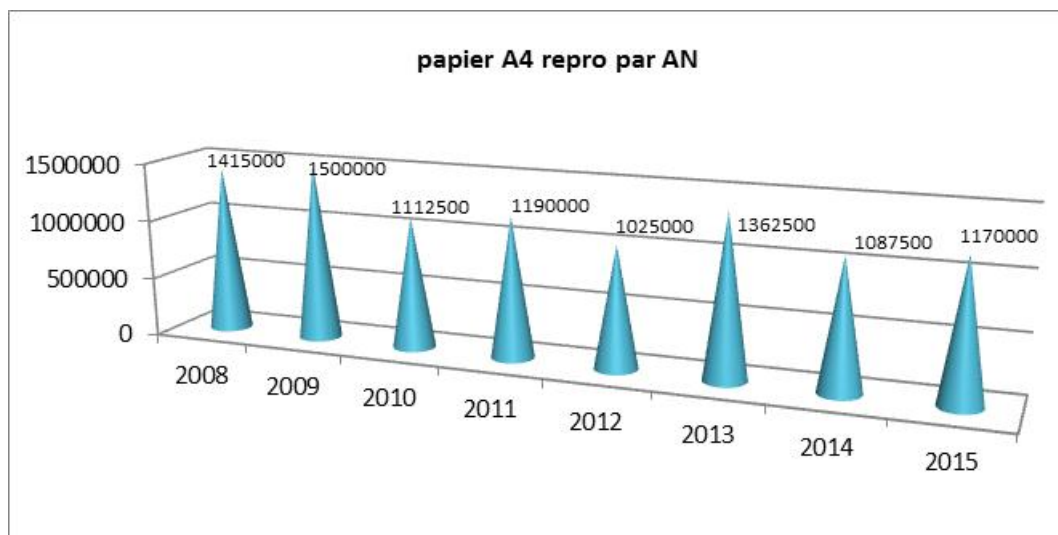
En 2014 la dématérialisation des réponses aux appels d'offres a été réalisée pour une mise en place en 2015, avec une réduction notable des impressions et des envois de courriers par voie postale.

Un site internet dédié aux administrateurs est également en projet afin de limiter les envois de documents pour la préparation des instances.

Un appel d'offres est a permis de remplacer les copieurs avec un système de badge et de code d'accès. Cette démarche écoresponsable permettra une économie d'énergie, une économie financière et une économie de papier de l'ordre de 20 à 30%.

La consommation de papier de reprographie est en baisse, du fait des « Impressions gérées en interne ».





Réduction du poste impression des cartes de vœux :

Années	Quantité
Vœux 2010	1 900
Vœux 2011	1 900
Vœux 2012	1 100
Vœux 2013	1 500
Vœux 2014	1 200
Vœux 2014	500

Limitation de l'impact des déplacements professionnels

L'activité commerciale de l'Ipsec implique des déplacements professionnels en province. Afin de limiter l'impact de ces déplacements, l'Ipsec privilégie les transports en commun et a mis en place, grâce à un logiciel Egencia du groupe Humanis, un véritable suivi des déplacements professionnels, qui permet de rationaliser les trajets, notamment des commerciaux de l'Ipsec.

L'Ipsec diffuse auprès de ses collaborateurs une politique écrite des déplacements professionnels qui privilégie les déplacements par le train

- Evolution des déplacements en train

Nombre de billets émis :

2012	57
2013	251
2014	213
2015	344

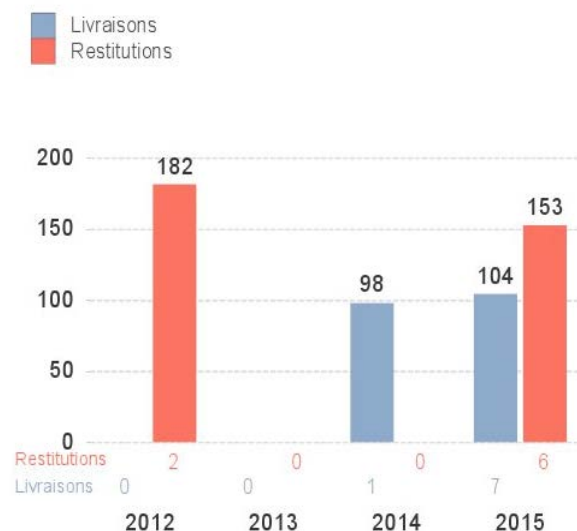
90 % des déplacements professionnels sont effectués en train.

- Flotte automobile et suivi des trajets

Un bilan carbone de la flotte automobile de l'Ipsec permet de dresser un état des lieux et d'assurer un suivi.



	Flotte	Tonnes	Flotte	Tonnes	Flotte	Tonnes
<101 g/km	3	1	0	0	3	1
101/120 g/km	4	2	0	0	4	2
121/140 g/km	1	2	0	0	1	2
141/160 g/km	1	1	0	0	1	1
161/200 g/km	0	2	0	0	0	2
201/250 g/km	0	0	0	0	0	0
>250 g/km	0	0	0	0	0	0
N/A	0	0	0	0	0	0
Total	9	8	0	0	9	8



Le renouvellement du parc automobile a été opéré en 2015 avec notamment l'achat d'un véhicule hybride.

Afin de limiter les déplacements des dirigeants vers le siège du groupe Humanis, un projet de développement de la visioconférence est à l'étude.

Pour limiter les émissions de GES dues à son activité, l'Ipsec a réduit le nombre des livraisons de ses fournisseurs sous réserve des livraisons Recall.

Mise à disposition d'un outil de travail à distance

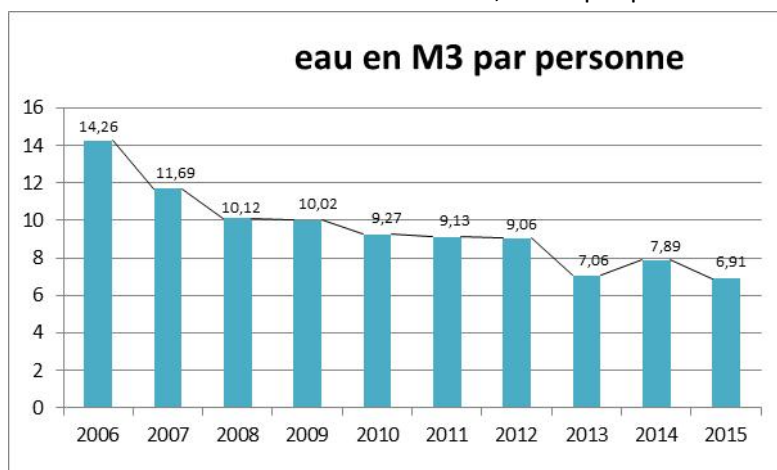
Le télétravail a commencé à être développé à l'Ipsec pour quelques collaborateurs répondant à des critères prédéterminés.



Minimiser les impacts environnementaux énergétiques

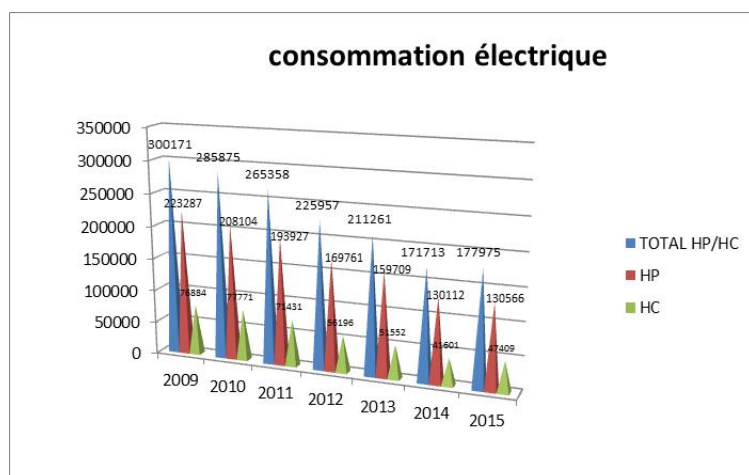
Consommation en eau

La consommation d'eau est en baisse à 6,91 m3 par personne.

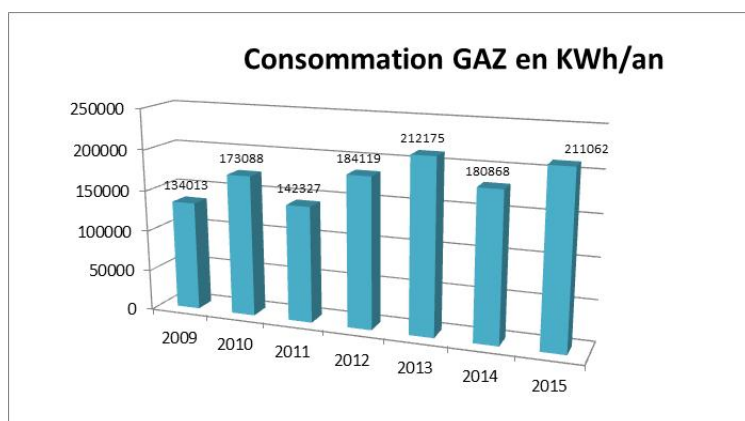


Consommation en électricité

Avec le suivi de l'aménagement des équipements, la baisse de la consommation électrique se poursuit en 2015.



Consommation en gaz



L'Ipsec note une hausse de 13% par rapport à 2014.

Traitement des déchets et recyclage

Les déchets générés par l'activité sont traités par filière (papier, ampoules, piles, toners, moyens d'écriture, mobilier, bureautique et informatique) à l'exception des déchets de restauration. En 2015 ce sont 1 492 kg de matériaux valorisables qui ont été enlevés pour 1 168 en 2014.

Poids en kg :

CODES MATERIAUX	2014	2015
EM (Electronique)	107	8
MD (claviers, gros matériel)	339	492
MDMOB (Mobilier de bureau)	681	769
SMAG (supports magnétiques, CD..)	41	9
PMA (piles, batteries..)	-	3
Verre	-	61
TB (tubes fluo)	-	
CTRB (cartouches, toners)	-	139
CDT (papiers, cartons)	-	
ECR (écrans)	-	11
TOTAL	1168	1492

Recyclage

L'Ipsec a conclu un partenariat avec la société AP2R, une entreprise adaptée, professionnelle du recyclage des Déchets d'Équipement Électriques et Électroniques (DEE).

La société AP2R poursuit un double objectif environnemental et sociétal :

- Apporter une solution concrète pour traiter les DEE par l'élimination propres des toxiques et le recyclage des matières valorisables.
- Créer des emplois pour des personnes en situation de handicap dans le cadre juridique et social de l'entreprise adaptée.

La traçabilité de chaque opération, se compose d'un Bordereau Cerfa de Suivi de Déchets, d'un Bordereau de Pesée Réception et d'un Certificat de Destruction.

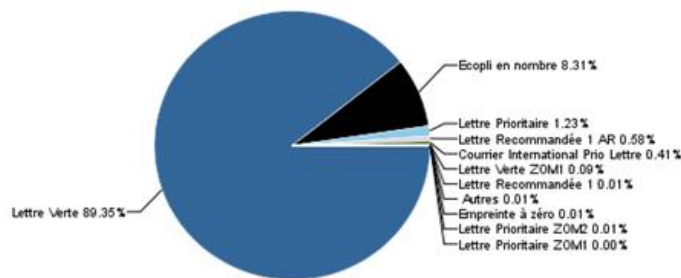
Par ailleurs les locaux de l'Ipsec ont été équipés avec des poubelles différenciées permettant le tri des déchets tels que papier et carton.



3. Mise en œuvre d'achat responsable

Les imprimeurs sélectionnés par l'institution se sont engagés pour l'environnement et le développement durable avec l'obtention des normes : Imprim'Vert, PEFC, FSC ou Print Environnement.

Les produits d'entretien achetés pour le ménage des locaux de l'Ipsec portent également l'éco label. 89% des objets postaux ont été affranchis en lettre verte en 2015.



Principes relatifs à 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

De par sa taille et son organisation, l'Ipsec a intégré son dispositif de lutte contre la corruption au système global de la Maîtrise des risques qu'elle a instauré.

Ainsi, des fonctions clés distinctes ont été créées et ces dernières travaillent en étroite collaboration.

Deux pôles ont été créés au sein de l'institution :

- d'une part le Contrôle interne et la Maîtrise des risques,
- d'autre part la Conformité qui a en charge le dispositif LCB-FT (Lutte Contre le Blanchiment et le Financement du Terrorisme) /Tracfin.

Par ailleurs, l'Ipsec est inscrite dans une démarche qualité, elle a choisi le référentiel Iso 9001 pour faire certifier l'ensemble de ses prestations.

La qualité et l'amélioration continue

Depuis le début de la certification de l'Ipsec en 1999, une démarche qualité et amélioration continue a été déployée à l'ensemble des activités de l'institution. Ainsi, une fonction qualité a été créée, et cette fonction s'est renforcée en 2011. Le renforcement de cette activité a permis d'optimiser la démarche qualité existante, et de renouveler la certification de manière successive en 2005, 2008, 2011 et 2014.



Avec la certification Iso 9001, la recherche de la performance et de l'amélioration continue se décline à tous les niveaux et sur tous les processus de l'Ipsec.

Il existe une cartographie des processus qui permet d'identifier de manière exhaustive l'ensemble des processus et activités. Chaque processus de l'institution fait l'objet d'une procédure écrite contrôlée, dont celle de suivi des relations avec les fournisseurs. Une base documentaire « qualité » recense l'ensemble des procédures, soit 21 procédures qui couvrent l'ensemble des activités de l'Ipsec.

La qualité gère également une base des réclamations qui recense tous les dysfonctionnements rencontrés et les moyens mis en œuvre pour les résoudre.

La conformité et la LCB-FT (Tracfin)

Le dispositif et son organisation

Une procédure spécifique de lutte contre la corruption a été mise en place il y a une dizaine d'années et renforcée par la nomination d'un responsable Tracfin et plus récemment d'un responsable de la conformité.

La fonction Conformité est en charge de la veille et du contrôle réglementaire et du suivi du dispositif de Lutte contre le blanchiment.

Le dispositif de lutte contre le blanchiment proprement dit

Un recensement détaillé des produits gérés par l'institution, directement ou par voie de délégation, et une analyse croisée des critères de classification des produits (contrats), des clients, des opérations et des réseaux de distribution ont permis l'élaboration d'une classification des risques adaptée à la Lutte Contre le Blanchiment de capitaux (LCB) et le Financement du Terrorisme (FT).

Cette classification a permis de déterminer trois niveaux de risque de blanchiment, de faible à élevé, auxquels sont attribués des niveaux de vigilance correspondants : une vigilance standard, allégée ou renforcée sont mises en place en fonction de seuils définis quant au montant des opérations, quant à leur nature, à l'origine des fonds et selon l'identité de l'opérateur.

Le gel des avoirs

Le groupe Humanis adresse mensuellement au correspondant et au déclarant Tracfin, le fichier « gel des avoirs » Ipsec. Ce fichier est établi par comparaison entre les assurés, les entreprises affiliées pour le périmètre Ipsec et la liste du GAFI. Ce fichier est ensuite adressé à l'ensemble des collaborateurs Ipsec.

Mise en œuvre et contrôle

Les acteurs de la procédure

De par la diffusion du fichier « gel des avoirs », de par la formation de tout collaborateur au dispositif Tracfin, tout collaborateur Ipsec est acteur de la procédure. De plus une charte dite Tracfin est remise à tout collaborateur.

Au regard de la procédure « gel des avoirs », tout collaborateur Ipsec doit vérifier systématiquement avant tout ordonnancement d'un paiement de quelque nature que ce soit, mais également avant



l'adhésion d'une entreprise, ou l'affiliation d'un assuré, que le bénéficiaire de la prestation ou le destinataire du paiement n'est pas visé par des mesures de gel des avoirs. Si c'est le cas, il doit bloquer l'opération et en informer systématiquement le correspondant et le déclarant Tracfin.

La Direction Administrative et Financière effectue plusieurs contrôles sur l'encaissement des cotisations.

Le responsable du dispositif Tracfin est l'acteur principal du dispositif.

L'Ipsec a désigné un membre de Direction comme correspondant Tracfin. Il est responsable de la mise en œuvre du dispositif d'évaluation et de gestion des risques de blanchiment des capitaux et de financement du terrorisme. L'Ipsec a par ailleurs nommé un Déclarant Tracfin qui assure également la fonction conformité, créée en 2015.

Des déclarations Tracfin sont faites annuellement par le déclarant et le correspondant Tracfin.

De plus, l'Ipsec continue sa démarche interne de matérialisation des bonnes pratiques afin de former et informer l'ensemble des collaborateurs sur les comportements adéquats à mettre en œuvre pour éviter toute corruption notamment dans le cadre de démarche d'achats de biens ou de services ou de mise en œuvre de contrats : tous les collaborateurs suivent une formation Tracfin et une formation qualité peu après leur arrivée.

Par ailleurs des « piqures de rappel » sont dispensées pour les « anciens » qui le souhaitent.

Deux sessions de formation Tracfin » ont eu lieu en 2014 pour les collaborateurs.

Le Contrôle Interne et la Gestion des Risques

Le dispositif et son organisation

Le Contrôle Interne et la Gestion des Risques est en charge du contrôle et du suivi des risques de l'Ipsec depuis 5 ans. Ainsi, des contrôles et audits interne sont menés sur l'ensemble des métiers, fonctions et activités opérationnelles de l'institution. Ainsi, son périmètre d'intervention inclut aussi la gouvernance d'entreprise et les processus de gestion de risque et de contrôle.

Le système de gestion des risques permet une évaluation interne, transversale et continue des risques propres (financiers, assurantiels, opérationnels, autres...), un suivi de son exposition à ces risques et à la définition du profil de risque tel que demandé notamment par les exigences ORSA (Own Risk Solvency Assessment) de la réforme Solvabilité 2.

Le système de gestion des risques de l'Ipsec permet aux porteurs de risques (directions opérationnelles) d'intégrer une communication (à minima annuelle) sur les éventuelles défaillances du système, sur les risques identifiés dans les activités dont ils sont responsables, et sur les actions entreprises pour les maîtriser.

Pour chaque risque identifié, des plans d'actions sont mis en place pour réduire le risque. Ces plans d'actions sont affectés à un responsable identifié, en charge du suivi de son avancement.

Il existe une Charte de l'audit interne qui est régulièrement mise à jour en fonction de l'évolution de la réglementation. Cette charte contribue à instaurer un environnement de contrôle favorable.

Une nouvelle charte éthique et un code de déontologie réalisés par le groupe Humanis en 2015 seront applicables à l'Ipsec dès 2016.



Mise en œuvre et contrôle

Des contrôles permanents et des contrôles périodiques sont déployés au sein de l'institution.

Le contrôle permanent est structuré de la manière suivante :

- Un premier niveau de contrôle, dénommés « contrôles d'exécution », qui sont des autocontrôles et contrôles croisés ou mutuels, des contrôles automatiques via le système d'information ou par l'opérationnel conformément à la procédure existante.
- Un deuxième niveau de contrôle réalisé par le management intermédiaire, les expert(s), les référent(s)... Ce sont des contrôleurs internes « métiers ».
Des Missions de contrôle de supervision sont déployées par le Service du Contrôle Interne qui réalise trimestriellement des contrôles sur pièce et sur place.
- Le contrôle périodique (3^e niveau de contrôle) est mené par l'audit interne, structuré de la façon suivante :
 - L'audit interne relatif aux activités générales de l'institution est confié à un prestataire externe « Cabinet d'audit et de conseil ». L'audit est annuel.
 - L'audit interne relatif à l'activité de Délégation de gestion et au courtage est assuré par le service contrôle interne et maîtrise des risques de l'Ipsec. Chaque courtier partenaire (au nombre de 13) et chaque délégation de gestion (20 au total) est contrôlé tous les trois ans sur leurs actes de gestion.

