



ET LE PACTE MONDIAL

Communication sur le progrès 2017

17 septembre 2018



Sommaire

- Lettre d'engagement	P 2
- Les 10 principes du Pacte mondial	P 3
- Préambule	P 4
- La communication sur le progrès :	
1. Principes relatifs aux droits de l'homme	P 5
2. Principes relatifs aux conditions de travail	P 7
3. Principes relatifs à l'environnement	P 12
4. Principes relatifs à la lutte contre la corruption	P 17



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 dix 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 par une prise de conscience au plus haut niveau hiérarchique d'un devoir fondamental de citoyenneté, vis-à-vis des hommes et des femmes qui composent l'institution et envers ses clients.

De multiples actions ont été réalisées au titre des différents principes du Pacte mondial comme au plan social notamment 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, la situant dans les 1 207 entreprises françaises signataires toujours actives.

Dans cette continuité, l'Ipsec soutient depuis 2016 le programme Nature 2050 pour la préservation de la biodiversité. C'est le premier programme d'application concrète de l'Accord de Paris sur le Climat (COP21) à l'ensemble des territoires naturels, agricoles et forestiers français, avec pour objectif leur adaptation au changement climatique d'ici à 2050.

L'Ipsec a œuvré en 2017 pour la mise à jour de la nouvelle norme qualité ISO 9001 version 2015. En apportant désormais une dimension stratégique au management de la qualité, la nouvelle norme renforce l'engagement de la direction pour la satisfaction client.

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 dix 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 du développement durable.

L'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.

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. Les valeurs paritaires de l'institution l'ont conduit à être sensible aux questions de respect des droits de l'homme et de l'environnement. C'est donc tout naturellement qu'elle prend en compte le contexte sociétal dans ses choix.

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 depuis 2009 ;
- avec le soutien au programme Nature 2050 de la CDC-Biodiversité depuis 2016.

Politique qualité et amélioration continue

Organisme à but non lucratif, l'Ipsec place au premier rang de ses priorités l'exigence de la qualité du service rendu au client et le respect de ses engagements d'assureur. La qualité d'accueil et le professionnalisme de ses équipes contribuent à l'amélioration permanente de l'offre de services de l'institution.

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 lui est renouvelée tous les 3 ans, et notamment en 2017.

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. Sur les cinq dernières années, les taux de satisfaction enregistrés varient entre 76% et 97%.

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 par de multiples actions réalisées au titre des différents principes du Pacte mondial, détaillées dans la présente « 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.

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.

UNE SOLIDARITE INHERENTE A LA NATURE PARITAIRE DE L'INSTITUTION

Politique d'action sociale

En tant qu'acteur de la protection sociale, l'Ipsec est consciente et soucieuse des évolutions de la société, elle mène une politique d'action sociale engagée et solidaire, héritée directement de son mode de gouvernance paritaire qui la distingue des autres assureurs.

Traduisant la solidarité qui s'exerce entre les adhérents (employeurs, actifs et retraités), son action sociale est l'expression des valeurs d'humanisme et de solidarité que promeut l'Ipsec.

L'action sociale prolonge et complète les prestations santé et prévoyance, en apportant des réponses concrètes aux problématiques rencontrées par les adhérents. L'Ipsec a vocation à protéger ses adhérents à toutes les étapes de leur vie et notamment lorsqu'ils traversent une période difficile.

Le champ d'intervention s'est élargi au fil du temps et s'accompagne d'une prise en compte permanente des besoins et attentes des assurés. L'action sociale de l'Ipsec s'exprime aujourd'hui sous forme d'aide et d'assistance.

Des aides financières directes

- Des aides financières sous forme de dons et/ou de prêts afin de soutenir les adhérents rencontrant des difficultés ponctuelles majeures que ce soit dans les domaines de la santé, du handicap, de la gestion du budget...
- Le versement d'une aide au financement de la garantie santé pour les adhérents individuels non imposables. Cette aide représente entre 40 et 80% de la cotisation de l'option Anis ou Essentielle.
- Des aides dédiées aux salariés des branches professionnelles (Office de Tourisme et Librairie), conformément aux dispositions légales réglementaires et conventionnelles. Les aides dédiées aux salariés des Conventions Collectives Nationales des Organismes de tourisme et Librairies ont été renouvelées en 2017, conformément aux dispositions légales réglementaires et conventionnelles. La gestion de la partie qui relève du haut degré de solidarité est soumise à des critères définis par les commissions paritaires des deux CCN, qui en définissent également les orientations.

Ces attributions sont décidées par la commission du Fonds social, après instruction d'un dossier complet de demande d'aide. La commission se compose de dix membres du conseil d'administration de l'Ipsec (cinq de chaque collège).

En 2017, elle s'est réunie dix fois et 71 dossiers ont été présentés en commission au cours de l'année avec un taux d'acceptation de plus de 94%. Ces demandes d'aides sont, pour la plupart, liées à des frais de santé élevés par rapport au niveau de vie de l'assuré, dans le domaine du dentaire principalement, ou à un handicap pour l'équipement d'un véhicule ou l'aménagement d'un logement, l'achat d'audioprothèses ou encore des séances de médecine douce non remboursées dans le cadre des garanties santé classiques. 34% des demandes sont liées à des difficultés financières importantes.

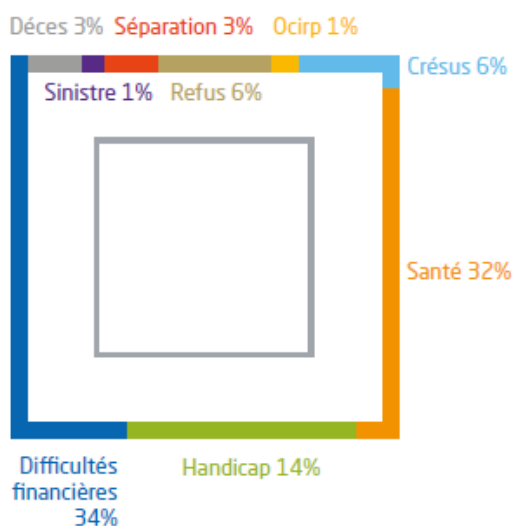
Des services d'accompagnement

Un accompagnement personnalisé est assuré par le délégué social et les travailleurs sociaux (des entreprises, du secteur ou mandaté par l'Ipsec). Il se traduit par une écoute active, des conseils personnalisés et une orientation de l'assuré vers les organismes compétents.

De nombreux services sont proposés :

- Depuis 2011, un accompagnement à la gestion du budget (Cresus) ;
- Depuis 2013, un accompagnement aux démarches administratives en cas de décès de l'assuré (Simplifia) ;
- Depuis 2016, un service en ligne de prévention santé (OptiSantis, devenu une application Wevie en 2017).

Répartition des aides du Fonds social en 2017



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 met en place 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.

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 favorise ou pénalise son évolution professionnelle (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 entretient un dialogue social constant 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.

L'Ipsec a adhéré à l'UES Humanis en 2009.

Une réunion avec les délégués du personnel a lieu chaque mois. Le collège Cadres/Agents de maîtrise est représenté par trois titulaires (2 CFDT et 1 UNSA) et deux suppléants (CFDT et UNSA). Le collège Employés est représenté par un titulaire et une personne suppléante, tous deux de la CGT.

Une réunion CHSCT est planifiée chaque trimestre. En fonction de l'actualité, des CHSCT exceptionnels peuvent être organisés en supplément.

En juin 2017, le CHSCT de l'Ipsec a été renouvelé. Désormais, cette instance est constituée de trois membres titulaires, d'un représentant syndical CFDT et d'un représentant syndical UNSA.

Les résultats de la négociation collective

D'une part, au niveau de la branche, un accord portant sur la révision de la rémunération mensuelle minimale garantie, signée en avril 2017, est entré en application rétroactivement au 1^{er} janvier 2017.

D'autre part, au sein de l'UES HUMANIS, des avenants, ainsi que de nouveaux accords d'entreprise ont été signés, concernant notamment l'expérimentation du télétravail, l'intéressement, le plan d'épargne retraite collectif ou encore le compte épargne temps. Tout ceci vise à améliorer constamment la qualité de vie au travail des salariés du groupe.

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).

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, guident l'institution et la gestion de leur protection 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.

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 des droits des personnes déjà très protectrices en France. 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. Cet engagement se traduit en termes de politique de dialogue social et de recrutement mais aussi en termes d'insertion, de formation et de bien-être des salariés.

Prévention des risques psychosociaux et amélioration des conditions de travail

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux (RPS) au sein de l'UES, l'institution met 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. Une formation de sensibilisation sur les RPS a été suivie par deux personnes du service des ressources humaines.

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 de prévention prenant en compte la dimension psychologique de la santé de l'individu.

Les conclusions de l'expertise diligentée par le CHSCT en 2016 avaient abouties à un plan d'actions validé conjointement par la direction et les membres du CHSCT. Ce plan ciblait l'amélioration de la communication interne, la cohésion d'équipe (accompagnement des responsables), l'embauche (parcours d'intégration), la reconnaissance et les évolutions des métiers.

Des groupes de travail ont été constitués sur les différents sujets et des actions concrètes ont pu voir le jour en 2017 :

- L'élaboration d'un parcours d'intégration pour les nouveaux embauchés, la désignation d'un « tuteur métier », la remise d'un livret d'accueil et d'une fiche de bienvenue personnalisée ;
- la réalisation de revues annuelles des ressources humaines pour les services de gestion, du commercial et de la direction technique.

Par ailleurs, un accord sur la qualité de vie au travail a été signé en début d'année et plusieurs événements ont suivi dans ce sens.

Aussi, dans l'objectif de lier bien-être et travail, 14 séances de relaxation ont été mises en place entre mai et décembre.

Pour la 4^e année de la Semaine de la Qualité de Vie au Travail, l'institution a proposé, une journée de sensibilisation sur l'équilibre alimentaire et le diabète. A cette occasion, différentes séquences ont été organisées :

- une conférence animée par notre partenaire PASS ZEN pour comprendre les bases de l'équilibre alimentaire afin de prévenir les différents risques liés à de mauvaises habitudes alimentaires ;
- un atelier « Alimentation, stress et fatigue » afin de connaître les aliments qui peuvent avoir un impact sur notre qualité de vie et adopter un comportement prenant conscience des aliments recommandés et des bonnes pratiques alimentaires ;
- un atelier « Prévenir la survenance de l'obésité et de maladies chroniques telles que le diabète » en identifiant les types de comportements alimentaires à risque et comprendre en quoi une alimentation déséquilibrée peut devenir dangereuse pour notre santé.

Une politique de Ressources Humaines équitable

L'Ipsec s'attache au respect du principe de non-discrimination, de mixité et de diversité au sein de l'entreprise, conforme 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, 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 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

Au 31 décembre 2017, l'Ipsec est composée de 116 salariés dont 104 CDI, 10 CDD et 2 apprentis. L'ancienneté moyenne au sein de l'institution est de 10 ans.

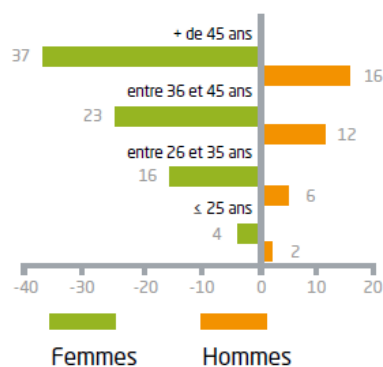
La moyenne d'âge des employés est de 43 ans. Les salariés âgés de plus de 45 ans représentent plus de 45% de l'effectif.

Les femmes représentent 69% de l'effectif.

Parmi les 23 managers encadrants, 16 sont des femmes et au sein du CODIR, la parité est respectée (4 hommes / 4 femmes).

	Homme	Femme	Total
Cadre	20%	20%	40%
AM	4%	19%	23%
Employé	7%	30%	37%
Total	31%	69%	100%

Pyramide des âges au 31/12/2017



Pour faire face à des pics d'activité, l'institution a eu recours en 2017 à des CDD et des intérimaires, au nombre de 12 salariés pour un total de 3 148 jours de travail.

	Intérim	CDD	Total
Total jours	738	2 410	3 148
Effectif	3	9	12

Formation des salariés

Les formations dispensées en 2017 ont porté essentiellement sur 3 axes : le management pour l'encadrement intermédiaire, le développement des compétences métiers et bureautique.

De plus, une sensibilisation à la DSN a été effectuée pour 64 collaborateurs.

Les dépenses engagées au titre des formations (hors coût de rémunération horaire des stagiaires) se sont élevées à 62,4 K€ (contre 75,7 K€ l'année précédente) représentant 1 021 heures. Elles ont été dispensées à 143 stagiaires (contre 230 en 2016). A ces dépenses s'ajoute la contribution à l'effort de formation qui est de 61,9 K€. Ainsi, le budget global consacré à la formation est de 124,3 K€ (134, 7 K€ en 2016).

Pour les salariés étant partis à la retraite au cours de l'année, une formation de deux jours de préparation leur a été proposée.

Afin de tenir compte des changements d'outils informatiques Groupe, du développement des compétences des collaborateurs les axes de formation 2018 porteront principalement sur :

- l'informatique,
- l'amélioration des écrits,
- les frais de santé (à l'étranger, optique, dentaire),
- le management (primo manager, réalisations des entretiens annuels),
- la sécurité (SST, habilitation électrique),
- l'actualité sociale.

Insertion des jeunes

En 2017, deux contrats en alternance ont expiré et deux embauches en apprentissage ont été effectuées ; l'une à la direction technique et l'autre au pôle Support à la vente.

Quatre stagiaires ont également été accueillis ainsi que quatre élèves de 3^e pour un stage de découverte d'entreprise.

Favoriser l'insertion des nouveaux salariés

En 2017 un parcours d'intégration pour les nouveaux embauchés a été mis en place, avec la désignation d'un « tuteur métier », la remise d'un livret d'accueil et d'une fiche de bienvenue personnalisée.

Les séniors et le contrat de génération

L'effectif employé âgé de plus de 45 ans représente plus de 45% de l'effectif total, pour lesquels seront menés des entretiens de mi- carrière.

Pour les salariés étant partis à la retraite sur l'année 2017, une formation de deux jours de préparation à la retraite leur a été proposée et 3 salariés en ont bénéficiés. Cette initiative sera poursuivie sur les années à venir.

L'intégration de collaborateurs en situation de handicap

En 2017 le taux de travailleurs en situation de handicap est de 3,34%.

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 ENGAGÉ 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 la consommation d'énergie ou limiter l'utilisation de papier, sont régulièrement envoyées par mail. Une charte de développement durable a été élaborée et diffusée en interne.

- L'Ipsec accompagne ses participants et adhérents dans l'adoption de pratiques responsables par une politique de prévention santé.

Dans ce cadre, un logo a été créé pour promouvoir l'engagement de l'Ipsec pour le développement durable.



Politique de prévention santé

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.

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 afin de réduire son empreinte environnementale.

1/ Réduction de la consommation énergétique

Une cartographie énergétique a permis de définir une stratégie de travaux de rénovation du bâtiment de l'institution en vue de réduire sa consommation d'énergie et contribuer à la réduction de son empreinte environnementale.

Valorisation des biens par une politique de rénovation

Une politique de rénovation du patrimoine immobilier a été engagée, avec notamment un programme de changement des fenêtres, afin d'assurer une meilleure isolation thermique.

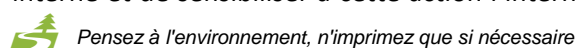
Ces travaux ont été étalés sur cinq ans et finalisés en 2017.

	2013	2014	2015	2016	2017
Nb. d'étages concernés	3	3	NC	6	1
Nb. de fenêtres rénovées	19	9	14	23	6
Budget en €	45 100	18 600	46 000	52 454	13 148

D'autres aménagements ont été faits au siège de l'Ipsec courant 2017. Une nouvelle salle de réunion a vu le jour. Cette dernière peut regrouper une douzaine de personnes et est équipée d'un écran. Un bureau a été également agencé pour accueillir et rassembler en un seul lieu, la plateforme téléphonique du service de gestion. 43 lampadaires LED ont été installés dans les différents bureaux. De plus, des travaux de rafraîchissement des sols et de peinture ont été réalisés.

Limitation des impressions et dématérialisation des documents :

Pour limiter l'impact environnemental de son activité, l'Ipsec s'efforce de limiter les impressions en interne et de sensibiliser à cette action l'interne et l'externe grâce à un logo apposé en fin d'e-mail :

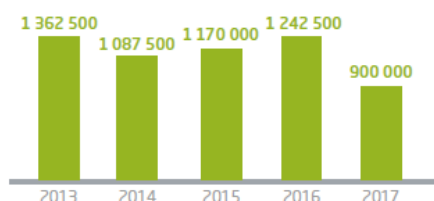


De plus, l'institution a fait le choix depuis plusieurs années de dématérialiser un grand nombre de ses courriers et communications clients avec une économie de papier de l'ordre de 58% en 5 ans.

- Envoi des vœux électroniques ;
- 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 ;
- Dématérialisation des réponses aux appels d'offres depuis 2016.

La consommation de papier de reprographie est en nette baisse en 2017.

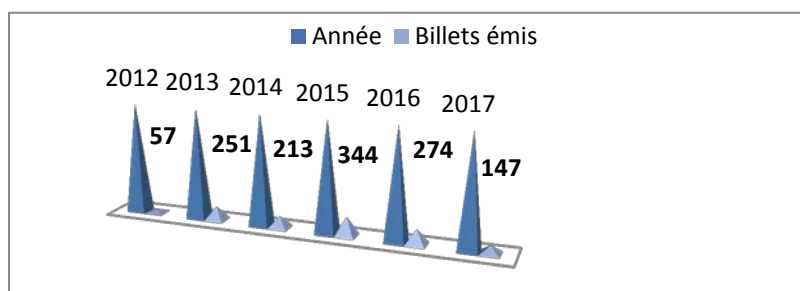
Evolution de la reprographie A4



Limitation de l'impact des déplacements professionnels

L'activité commerciale de l'Ipsec implique des déplacements professionnels au niveau national. Afin de limiter leur impact environnemental, l'Ipsec privilégie les transports en commun et a mis en place, grâce au logiciel Egencia du groupe Humanis, un véritable suivi des déplacements professionnels, qui permet de rationaliser les trajets.

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

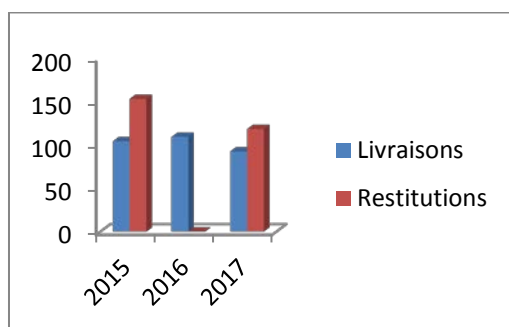
Emission de CO₂ en 2017 de la flotte, en tonnes :

	Flotte	Tonnes
< 101 g/km	5	9
101/120 g/km	4	6
121/140 g/km	1	4
141/160 g/km	0	0
161/200 g/km	0	0
201/250 g/km	0	0
> 250 g/km	0	0
Total	10	19

Le renouvellement du parc automobile a été limité avec notamment la location d'un second véhicule hybride en 2017, dont l'émission de CO₂ est comprise entre 101 et 120 g/km.

Pour limiter les émissions de gaz à effet de serre dues à son activité, l'Ipsec réduit le nombre des livraisons de ses fournisseurs.

Emission moyenne de CO₂ sur les livraisons et restitutions :



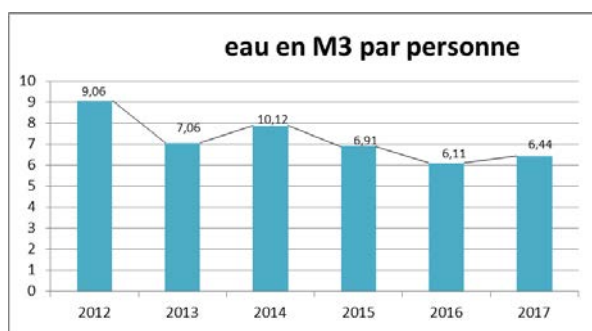
Mise à disposition d'un outil de travail à distance

Le télétravail est mis en place à l'Ipsec pour trois collaborateurs répondant à des critères prédéterminés.

En 2017, le télétravail a été étendu à titre exceptionnel aux salariés (une dizaine de personnes environ) rencontrant de fortes perturbations dans les transports lors des grèves.

Consommation en eau

La consommation d'eau est en très légère hausse pour passer de 6,11 m3 par personne en 2016 à 6,44 m3 par personne en 2017.



Consommation en électricité

La consommation électrique est en baisse en 2017.

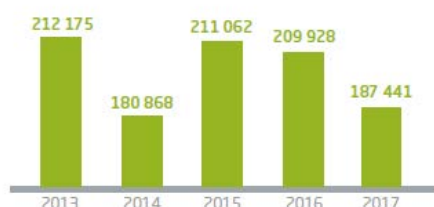
Evolution de la consommation électrique (en KWh)



Consommation en gaz

La consommation de gaz est en forte baisse en 2017.

Evolution de la consommation
de gaz (en KWh)



2/ 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 2017 ce sont 6 038 kg de matériaux valorisables qui ont été enlevés contre 1 937 kg en 2016.

Poids (en kg)

CODRES MTERIAUX	2014	2015	2016	2017
EM (électronique)	107	8	67	6
MD (claviers, gros matériel)	339	492	548	423
MDMOB (mobilier de bureau)	681	769	909	4 512
SMAG (supports magnétiques, CD...)	41	9	1	1
PMA (piles, batteries...)	-	3	12	1
Verre	-	61	-	-
TB (tubes fluo)	-	-	1	8
CTRB (cartouches, toners)	-	139	168	124
CDT (papiers, cartons)	-	-	209	181
ECR (écrans)	-	11	22	116
Divers	-	-	-	666
TOTAL	1 168	1 492	1 937	6 038

Depuis 2009 l'Ipsec est partenaire de 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.

En 2017, 81,64% des objets postaux ont été affranchis en lettre verte et 16,49% en Ecopli en nombre.

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 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 des capitaux et le Financement du Terrorisme).

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, permettant d'optimiser la démarche qualité existante et de renouveler la certification en 2005, 2008, 2011, 2014 et 2017.

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.

L'Ipsec a œuvré en 2017 pour la mise à jour de la nouvelle norme qualité ISO 9001 version 2015.

En apportant désormais une dimension stratégique au management de la qualité, la nouvelle norme renforce l'engagement de la direction pour la satisfaction client.

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. Une base documentaire « qualité » recense l'ensemble des 21 procédures.

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

Le dispositif et son organisation

Une procédure spécifique de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme a été mise en place il y a près de dix ans.

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. Cette classification a permis de déterminer trois niveaux de risque de blanchiment, de faible à élevé, auxquels sont attribués des niveaux de vigilance correspondants : des vigilances simplifiées ou renforcées sont mises en œuvre 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

Depuis mars 2017, l'Ipsec a accès, via le groupe Humanis, à un logiciel de détection de gel des avoirs. Cet outil permet de vérifier à tout moment si l'un des clients (personne morale) ou assuré n'est pas soumis à une mesure de gel des avoirs ou n'est pas une personne politiquement exposée.

Les acteurs de la procédure

L'Ipsec a désigné un membre de la direction comme responsable du dispositif LCB-FT. Il veille à la mise en œuvre du dispositif d'évaluation et de gestion des risques de blanchiment des capitaux et de financement du terrorisme. Le correspondant Tracfin procède aux instructions des dossiers et aux éventuelles déclarations de soupçons après avis du responsable du dispositif LCB-FT.

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

L'Ipsec informe régulièrement l'ensemble des collaborateurs sur les comportements adéquats à mettre en œuvre afin d'éviter tout risque de blanchiment ou fraude, notamment dans le cadre de démarches d'achats de biens ou de services ou de mise en œuvre de contrats. Dans ce cadre, les nouveaux collaborateurs Ipsec suivent dès leur arrivée un parcours d'intégration où leur est présenté le dispositif LCB-FT.

D'autre part, une charte rappelant les grands principes de la LCB-FT a été élaborée et remise à l'ensemble des collaborateurs Ipsec.

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. 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 également 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.

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, dénommé « 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 (3è niveau de contrôle) est 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.