

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2017



À PROPOS

La présente déclaration de performance extra-financière, anciennement « Rapport RSE », est un document annuel qui met en scène les engagements de l'entreprise, les résultats obtenus et ses relations avec les parties prenantes pour y parvenir (collaborateurs, clients, fournisseurs...).

Mais qu'est-ce que la RSE?

La RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) regroupe l'ensemble des pratiques mises en place par les entreprises dans le but de **respecter les principes du développement durable**.

Quid du développement durable?

En 1987, le Rapport Brundtland, synthèse issue de la première Commission Mondiale sur l'Environnement et le Développement de l'Organisation des Nations Unies, en définissait les contours : « Le genre humain a parfaitement les moyens d'assumer un développement durable, de répondre aux besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations à venir de satisfaire les leurs ».

On distingue ainsi traditionnellement 3piliers du développement durable : l'économie, le social et l'environnement. La particularité du développement durable est de se situer au carrefour de ces 3 piliers.



TOUS ACTEURS, **CITOYENS LIBRES** ET RESPONSABLES ...

Jean-Charles GROLLEMUND Directeur Général du Groupe IRCEM

En tant que Groupe de Protection Sociale, il est inutile de préciser que le SOCIAL, l'HUMAIN, est au cœur de tous les dispositifs du Groupe IRCEM. La gouvernance du Groupe a ainsi défini très tôt trois lignes directrices pour guider ses activités. La première est une volonté politique partagée de rester maître de notre destin et fidèle à nos valeurs ; La seconde précise que les décisions doivent être prises rationnellement : chaque euro dépensé étant investi en faveur de la protection de nos publics ; Enfin, la troisième rappelle que les décisions sont prises dans le RESPECT de toutes les parties prenantes.

Plus qu'une stratégie RSE, le Groupe IRCEM a une vision qui se retrouve dans son leitmotiv : « Tous acteurs, citoyens libres et responsables ».

Dès 2015, le Groupe IRCEM posait déjà les bases de la philosophie de « l'entreprise libérée » ; avec comme point central la CONFIANCE. Comme l'exprime André Comte-Sponville : « Le management est réussi quand les salariés sont heureux au travail, c'est-à-dire se réjouissent de faire ce métier-là, dans cette entreprise-là, avec ces gens-là... c'est pas la cerise sur le gâteau, c'est pas un supplément

d'âme, c'est pas de la philanthropie, c'est le coeur de votre métier.»

Fort d'une volonté de placer le bonheur de ses collaborateurs au cœur de son fonctionnement, le Groupe IRCEM a accéléré en 2017 sa démarche d'intelligence collective.

C'est ainsi, en développant la co-construction et en étant audacieux que nous transformons le présent pour assurer l'avenir. Il est important que chacun se sente concerné et comprenne les enjeux sociétaux, économiques et environnementaux.

Notre mission est d'accompagner et inciter nos publics, internes et externes, à adopter des comportements responsables (par des campagnes de prévention notamment). L'année dernière encore, le Groupe IRCEM a poursuivi avec brio son engagement global en faveur d'une plus grande responsabilité de son action, dans un sens concret pour les parties prenantes... Au final, des collaborateurs toujours plus impliqués au quotidien qui placent le client au cœur de leurs cercles.

J-charles grollend



SOMMAIRE

P07

Le Groupe IRCEM, professionnel et singulier

P19

Une mission clé : l'accompagnement clients

P29

L'impact de l'activité en matière d'emploi et de développement local

P37

L'engagement dans la préservation des équilibres humains P45

Développer la culture d'entreprise et le bien-être au travail

P55

Limiter l'impact des activités sur l'environnement

P67

Gérer les actifs de façon responsable



LE GROUPE IRCEM : PROFESSIONNEL ET SINGULIER

P08
Présentation

P08
Les métiers

P10
Faits marquants

P12
Les chiffres clés

P14
Une singularité
à préserver

P15
La raison d'être et les valeurs

P17
La stratégie

> PRÉSENTATION

Le Groupe IRCEM est un **Groupe de Protection Sociale** qui s'inscrit **depuis 45 ans** dans le paysage français des emplois de la famille à domicile. Il a pour vocation de **protéger efficacement les salariés de la famille, leurs employeurs et les retraités du secteur**. C'est une association à gestion paritaire et à but non lucratif.

La protection sociale est l'ensemble des dispositifs qui vise à protéger les individus des conséquences financières liées aux **risques de la vie** que sont par exemple :

- la vieillesse,
- la maladie,
- l'invalidité,
- le chômage.

RETRAITE
PRÉVOYANCE
MUTUELLE
ACTION SOCIALE
PRÉVENTION

5 MÉTIERS

> LES MÉTIERS



Créée en 1973, l'Institution IRCEM Retraite gère la retraite complémentaire des salariés employés au service de particuliers et des familles (assistants maternels, salariés du particulier employeur, salariés d'associations ou d'entreprises de services à la personne).

Elle adhère à la fédération AGIRC-ARRCO (Association pour le Régime de Retraite COmplémentaire), garante de l'équilibre des régimes de retraite complémentaire.



LA PRÉVOYANCE

L'Institution IRCEM Prévoyance est régie par le Code de la Sécurité sociale. Elle **propose des garanties de prévoyance collective** (maintien de salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident et garanties décès) dans le cadre des Conventions Collectives des Salariés du Particulier Employeur et des Assistants Maternels du particulier employeur et des produits destinés à ces publics.

LA MUTUELLE

L'IRCEM Mutuelle est une mutuelle régie par le Livre II du code de la Mutualité. Elle propose des garanties individuelles spécialement étudiées pour les employés de la famille (actifs ou retraités) et leurs employeurs. Elle propose ainsi des garanties frais médicaux, obsèques, hospitalisation de l'employeur, décès de l'employeur, dépendance...

L'ACTION SOCIALE

Le Groupe IRCEM agit individuellement et collectivement auprès des salariés et retraités du secteur pour les aider, les accompagner et les suivre en cas de situations difficiles (maladie grave, handicap, décès d'un proche, surendettement...) ou exceptionnelles (catastrophes naturelles...).

L'Action sociale de l'IRCEM et des branches professionnelles a mis en place des actions pour **soutenir les emplois de la famille**. Les membres participants et les retraités peuvent solliciter le service social de l'IRCEM afin d'obtenir une aide à titre individuel, qui dépend de leur situation et de leurs difficultés.

LA PRÉVENTION

Des outils de prévention ont été spécialement développés, afin de sensibiliser les salariés, les employeurs et les professionnels du secteur des services à la personne à la **prévention des risques professionnels à domicile**.

Créée en octobre 2012, la société Quatersperanto, filiale de l'IRCEM Prévoyance, développe des services et produits qui s'appuient sur les nouvelles technologies et favorisent :

- l'allongement de la durée de vie en bonne santé,
- le développement du lien social et des solidarités intergénérationnelles,
- l'adaptation progressive et la sécurisation des lieux de vie.
- la valorisation de solutions participant au développement d'activités économiques et sociales de proximité, non délocalisables et d'utilité sociale.

Au service de nos clients depuis plus de 45 ans



> FAITS MARQUANTS

1973

Création de l'IRCEM, Institution de Retraite Complémentaire des Employés de Maison

1988

L'IRCEM propose aux retraités des contrats de prévoyance (soins santé, obsèques, dépendance...)

1994

Création de l'Institution IRCEM Prévoyance

En application de la Loi Evir

1999

Accord national de prévoyance des Salariés du Particulier Employeur

Les partenaires sociaux désignent l'IRCEM Prévoyance comme gestionnaire de l'accord national de prévoyance des Salariés du Particulier Employeur

2000

Création du Groupe IRCEM

L'IRCEM devient un Groupe de Protection Sociale, c'est-à-dire qu'il est doté d'une Institution de Retraite, d'une Institution de Prévoyance et d'une association qui gère les moyens communs et qui définit la stratégie

2001

Création de l'Institution IRCEM Mutuelle

L'IRCEM Mutuelle propose des garanties complémentaires facultatives (santé, frais d'obsèques, risques accident...)

2005

Accord national de prévoyance des Assistants Maternels du Particulier Employeur

L'IRCEM Prévoyance assure et gère désormais l'accord collectif de prévoyance des Assistants Maternels du Particulier Employeur

2008

L'IRCEM aménage un bus

Véritable outil d'information de proximité, le bus IRCEM a sillonné la France pendant 8 ans II a fait escale dans 483 villes étapes pour aller à la rencontre de 27 500 personnes

2010

Création d'IRCEM Gestion

Pour respecter les accords des partenaires sociaux, l'IRCEM se dote d'une association de moyens

L'IRCEM développe un Serious Game sur la prévention

proposant différents scénarios qui intégrent des situations de travail dans le milieu de l'aide à la personne

2012

Création de la société Quatersperanto

Filiale à 100% d'IRCEM Prévoyance. Début des premières expérimentations de solutions numériques favorisant le maintien à domicile

2014

Création de la Fondation d'entreprise IRCEM destinée à accompagner des projets pour l'enfance et les personnes âgées Lancement d'un site Internet dédié à la Prévention :

VivonsBienVivonsMieux.fr

2015

Le Groupe IRCEM rejoint officiellement l'EFFE

(Fédération Européenne des Emplois de la Famille) visant la promotion et la défense du secteur des emplois de la famille à domicile en France et en Europe

L'IRCEM développe une application mobile L'IRCEM Prévoyance devient actionnaire de DOMPLUS

<u> 2016</u>

Création de la SGAPS IRCEM

1^{ère} Société de Groupe Assurantiel de Protection Sociale créée en France

Elaboration du plan « IRCEM 2020 »

pour répondre aux nouveaux défis de la protection sociale

Mise en place de l'« entreprise libérée »

2017

Mise en place de « BPIJ »

Echanges automatisés entre la Sécurité sociale et l'IRCEM en cas d'arrêt de travail des salariés

> LES CHIFFRES CLÉS



1,45 M personnes protégées



480 collaborateurs



45 ans d'expertise



299 %
Ratio de solvabilité



1^{ER} GPS en terme de solvabilité *

66

L'avenir n'est pas ce qui va arriver mais ce que nous allons faire.



Allocations versées

923 623 642 €

Nombre d'allocataires

718 903

Montant moyen trimestriel d'une pension

321.19€

Cotisations annuelles retraites dues

851.39 M€

Charge de gestion courante

29.70 M€

Dotation de gestion ARRCO sur compte de gestion

29.46 M€

Ratio de gestion

3.49 %

^{*} Source : Argus de l'Assurance 2016



COTISATIONS	PRESTATIONS
Obsèques	
7 354 179.35 €	3 017 262.17 €
Santé	
10 773 551.60 €	8 262 102.65 €
Rupture de contrat de travail	
2 151 715.13 €	2 191 874.99 €
Branche accident	
6 788 424.54 €	1 835 660.00 €
Capital autonomie	
49 719.08 €	0€
Hospitalisation	
229 192.05 €	138 661.55 €
TOTAL	
27 346 781.75 €	15 445 561.36 €







COTISATIONS PRESTATIONS

Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur

83.41 M€ 62.81 M€

Convention Collective Nationale des Assistants Maternels

116.31 M€ 65.12 M€

Autres garanties

3.68 M€ 3.7 M€

TOTAL

203.40 M€ 131.63 M€

> UNE SINGULARITÉ À PRÉSERVER

4 ASPECTS PRINCIPAUX DE SINGULARITÉ

PAR SES ADHÉRENTS ET PARTICIPANTS QUI SONT DES PARTICULIERS ET PAR LE LIEU DE TRAVAIL : LE DOMICILE

2 PAR SON **PROCESSUS DE COTISATIONS** (APPELS INDI-RECTS): L'ACOSS (AGENCE CENTRALE DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE) APPELLE LES COTISATIONS POUR LE COMPTE DE L'IRCEM DEPUIS SON ORIGINE

 $oldsymbol{3}$ par sa $oldsymbol{\mathsf{gestion}}$ au $oldsymbol{\mathsf{quotidien}}$ (métier employeur) : LE SALARIÉ A PLUSIEURS EMPLOYEURS, CAS INVERSE DE LA SITUATION COURANTE POUR LES SALARIÉS

POUR SES COÛTS INFÉRIEURS À LA MOYENNE CONSTATÉE DANS LE SECTEUR : L'INDUSTRIALISATION NÉCESSAIRE DE CES PROCESSUS IMPLIQUE UNE OPTIMI-SATION CONSTANTE DES COÛTS DE GESTION

Le Groupe IRCEM est au service de plus de 5 millions de clients adhérents, dont 3,2 millions de Particuliers Employeurs, plus d'1,4 million de Salariés du Particulier Employeur (SPE) et d'Assistants Maternels (AM), et plus de 700 000 Retraités de ce secteur d'activité.

Le Groupe IRCEM est le groupe de protection sociale de 85 % des salariés qui travaillent au domicile d'un particulier.

Acteur majeur de l'économie sociale en pleine expansion, le Groupe IRCEM contribue au quotidien à structurer le secteur, sous l'angle privilégié de l'emploi direct de proximité non-délocalisable. Il est devenu à plus d'un titre un partenaire incontournable pour l'emploi et le maintien à domicile, la lutte contre l'isolement de la personne, l'accompagnement aux usages numériques, la prévention et la promotion de la formation professionnelle en France.

L'emploi familial sensible aux environnements économique et politique

Depuis plus de 15 ans, l'emploi familial est l'un des rares secteurs qui connaît une croissance dynamique. Sa croissance en volume est deux fois plus forte que celle du PIB. Il a toutefois subi les effets de la crise économique de 2009.

En 2016, le secteur reste sensible aux mesures politiques de soutien de l'activité. La logique des économies budgétaires se heurte à la logique sociétale en faveur du maintien à domicile des personnes âgées et de l'activité professionnelle des femmes. Ces aspirations sociales sont des facteurs favorables au développement de ces services.

Nos clients : Tous les salariés employés directement par des particuliers employeurs (aides à domicile, assistantes maternelles, employés de maison...) et des structures mandataires (dans le cadre de l'emploi direct) ou dans le cadre de contrats facultatifs souscrits par des structures prestataires ou par des entreprises privées de services à la personne.





ticuliers Employeurs

Salariés du Particulier Employeur



> LES 4 VALEURS DU GROUPE

Depuis 15 ans!

La raison d'être du Groupe IRCEM est d'optimiser l'espérance de vie sans incapacité de ses publics au travers de l'ensemble de ses activités, ce qui permet d'intégrer la transformation de la protection sociale et d'inclure les 4 valeurs de l'IRCEM qui créent en interne les conditions d'une mobilisation positive de l'ensemble des collaborateurs.

LA SOLIDARITÉ

Au sein du Groupe IRCEM, chacun est solidaire et est un maillon d'une chaîne de service du «client».

La solidarité suppose la confiance et elle se manifeste par un esprit d'équipe entre les personnes et les services. Elle incite à penser et à agir ensemble.

Cette solidarité est aussi le reflet de la nature des activités : solidarité entre les générations pour le financement des retraites, solidarité entre les Institutions de Retraite par la compensation inter-caisses, solidarité entre nos clients dans le cadre des principes de l'assurance mutuelle et de la prévoyance, solidarité entre Institutions de Prévoyance, solidarité entre Groupes par le développement des synergies partenariales.

Pour que la solidarité fonctionne correctement, chacun doit assurer et assumer ses responsabilités et devoirs; ce qui suppose qu'ils soient clairement définis et que les objectifs individuels et/ou collectifs soient déterminés et évalués.

Se réunir est un début,

Henry Ford

LE RESPECT

Le respect est le fait de se conformer à des règles et des principes. Il manifeste concrètement la considération que l'on porte à autrui.

Le respect est un droit et un devoir vis-à-vis des clients, des collègues de travail, de l'ensemble des collaborateurs et interlocuteurs du Groupe, quelle que soit leur fonction.

Il passe par l'application et la mise en valeur des règles de fonctionnement, nécessaires à toute structure humaine organisée (délais, horaires, procédures, etc).

Prohibant toute discrimination, il s'exprime par l'écoute, la courtoisie, la retenue, la tolérance et le traitement équitable de chacun.

Il suppose la reconnaissance du droit à l'erreur, dans des limites fixées au préalable. Il est une des composantes essentielles de la qualité de service.

rester ensemble est un progrès, travailler ensemble est la réussite.



Hall d'entrée des salariés

PP



LA PERFORMANCE

Etre performant, c'est satisfaire les attentes de nos clients, partenaires, collègues, internes et externes, en termes de qualité de service, de délai, de coût.

La performance est le résultat, à la fois, du professionnalisme, de la qualité, de l'efficacité, de l'exigence, vis-à-vis de soi-même et des autres.

Elle passe par la volonté d'adaptation personnelle et organisationnelle.

Elle a valeur d'exemple et elle exprime le souci permanent de s'améliorer, de se dépasser, de partager, et de faire partager.

Elle a pour effet la satisfaction du devoir accompli, en faisant chaque jour encore plus, encore mieux, seul et ensemble : la performance étant tant individuelle que collective.

L'AMBITION

Le Groupe IRCEM est un Groupe de protection sociale à gestion paritaire et à but non lucratif. Sa compétence est professionnelle et nationale.

Son ambition est d'être au service de tous les emplois de la Famille à domicile. Il s'affirme comme l'acteur majeur et le partenaire incontournable de la protection sociale des emplois de la famille.

Il entend consolider et développer sa place de «leader» en anticipant, accompagnant, voir initiant les évolutions de son secteur économique et social.

Cette volonté se concrétise notamment par le projet d'une offre complète, diversifiée et globale, répondant aux besoins de personnes, se situant dans son champ de compétences : du salarié au retraité, en passant par le particulier employeur.

> LA STRATÉGIE

En 2016, une nouvelle organisation **IRCEM 2020** est mise en place au sein du Groupe afin de bien aborder les nouvelles étapes de la protection sociale mais également de satisfaire aux exigences de « **Solvabilité II** » qui s'imposent au domaine assurantiel de l'IRCEM. Elle s'inscrit sous 4 mots-clés :

- Transformation
- Digitalisation
- Territoires
- Expansion

Le Groupe IRCEM vit une transformation de l'environnement de la protection sociale et donc des métiers, en particulier renforcée par la digitalisation de toutes les relations aussi bien avec nos clients que nos fournisseurs, prestataires. Aujourd'hui une présence sur les territoires (régions et numérique) pour accompagner nos publics permet une meilleure efficacité opérationnelle, l'expansion et le développement du Groupe.



UNE MISSION CLÉ : L'ACCOMPAGNEMENT CLIENTS

P20

Les clients, les meilleurs ambassadeurs

P23

Des outils de prévention pour le quotidien

P20

Protéger les publics fragiles grâce à l'Action sociale

P26

Accompagner les clients tout au long de leur parcours

> LES CLIENTS, LES MEILLEURS AMBASSADEURS

Le programme VIP «Petite Enfance» a été lancé en septembre 2016 en phase de test pour 4 mois, dans la Région des Hauts-de-France puis élargi à la France entière en janvier 2017.

Ce programme se présente comme un réseau social : les assistantes maternelles s'inscrivent, partagent des contenus IRCEM sur le réseau VIP et auprès de leurs amis Facebook, Twitter... Elles peuvent commenter les publications des autres VIP, participer à des challenges photos, activités manuelles...

L'objectif est de diffuser l'information du Groupe IRCEM auprès de toutes les assistantes maternelles pour qu'elles soient informées de leurs droits, des évolutions juridiques, des conseils prévention... mais également qu'elles échangent entres elles, qu'elles forment une communauté, qu'elles s'entraident...



Actuellement, **695 assistantes maternelles** se sont inscrites sur le programme VIP «Petite Enfance» et ont diffusé **8396 publications sur les réseaux sociaux**!

> PROTÉGER LES PUBLICS FRAGILES GRÂCE À L'ACTION SOCIALE

L'Action sociale du Groupe IRCEM est guidée par une valeur d'importance, la solidarité. Cette solidarité est déclinée à travers des actions de prévention, des aides financières, des partenariats pour apporter toujours plus de services ou de réponses aux besoins de nos clients et à leur famille autour de 5 axes :

- La préservation du capital santé en favorisant l'accès aux soins, pour éviter que nos clients renoncent à se soigner en raison d'un reste à charge parfois important
- 2 L'accompagnement du «bien vieillir», afin de donner les clés, outils pour vivre mieux l'avancée en âge
- **3** Le maintien ou l'accès à l'emploi, pour aider nos publics à concrétiser leurs projets
- 4 L'accompagnement de la perte d'autonomie grâce à des solutions dédiées aux aidants familiaux : répit, soutien psychologique, formation...
- **5** Les aides individuelles pour répondre aux situations d'urgence

DES AIDES SPÉCIFIQUES S'ADRESSENT AUX :

SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET ASSISTANTS MATERNELS DU PARENT EMPLOYEUR

Accompagner les salariés et leurs proches confrontés à des situations particulièrement difficiles (maladie grave, handicap, décès d'un proche, divorce, surendettement), éviter que les salariés à faibles revenus renoncent à se soigner en raison d'un reste à charge trop important, aider les salariés à concrétiser leurs projets professionnels et apporter un bien-être aux familles, voilà les axes prioritaires fixés par le Conseil d'Administration de l'IRCEM Prévoyance dans lesquels s'inscrit la politique d'action sociale.

- FAVORISER L'ACCÈS AUX SOINS (aide aux frais de santé, prévention des Troubles Musculo-Squelettiques...)
- PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (aide à la prise de fonction, aide à la mobilité...)
- SOUTENIR LES FAMILLES MONOPARENTALES (aide aux travaux ménagers, aide aux frais de garde...)
- SOUTENIR LES MOMENTS DIFFICILES (aide exceptionnelle, aide aux frais d'obsèques...)
- FAVORISER LE RETOUR À L'EMPLOI DES ACTIFS LES PLUS FRAGILES (aide au financement d'un moyen de transport)
- RÉDUIRE LA FRACTURE NUMÉRIQUE (aide à l'acquisition d'un ordinateur...)

RETRAITÉS DES SERVICES À LA PERSONNE

Développer la prévention, prolonger l'autonomie à domicile des personnes âgées et des personnes handicapées, accompagner la perte d'autonomie en établissements pour personnes âgées et personnes handicapées, voilà trois axes prioritaires fixés par les Conseils d'Administration des fédérations AGIRC et ARRCO, dans lesquels s'inscrit la politique d'action sociale Retraite. Celle-ci se traduit par des aides financières ponctuelles mais aussi par des solutions de répit proposées aux aidants familiaux. Il existe également un service d'écoute de conseils et d'orientation spécifique, IRCEM Plus, mis en place pour nos publics.

- ✓ PRÉSERVER L'ACCES AUX SOINS MEDICAUX (aide aux frais de santé, CESU aide à domicile d'urgence...)
- ✓ DONNER LES CLÉS DU BIEN VIEILLIR (frais de déménagement, pratique d'une activité sportive...)
- PROLONGER LE MAINTIEN À DOMICILE (portage de repas, téléassistance...)
- ACCOMPAGNER LA PERTE D'AUTONOMIE (appareillage médical, accueil de jour...)
- SOUTENIR LES MOMENTS DIFFICILES (aide forfaitaire énergie, aide sinistre...)
- ✓ RÉDUIRE LA FRACTURE NUMÉRIQUE (aide à l'initiation informatique...)



LE SERVICE « IRCEM PLUS » POUR MIEUX VIVRE LE QUOTIDIEN

IRCEM Plus, service d'accompagnement à distance des parcours de vie, assure son soutien dans toutes les étapes du quotidien des clients.

Ce service a été mis en place pour apporter un soutien, une écoute et des réponses aux problématiques et aux situations de fragilités diverses que les publics peuvent rencontrer dans leur quotidien.

Ces derniers sont en effet amenés à rencontrer des événements dans leur vie professionnelle ou personnelle qui peuvent affaiblir leur bien-être et leur quotidien :

- Stress/Surcharge de travail,
- Perte d'un proche,
- Évènement traumatique,
- Accident,
- Difficultés familiales,
- Séparation,
- Maladie,
- Handicap...

L'objectif visé est de trouver ensemble des solutions afin d'agir sur ces situations et de mettre en relation les publics avec des acteurs de proximité.

En complément, selon la situation et avec accord des clients, ils peuvent également être orientés vers un service d'écoute et d'accompagnement psychologique.

ADHÉRENTS IRCEM MUTUELLE

Quel que soit le type de couverture détenue auprès de l'IRCEM Mutuelle (complémentaire santé, décès accidentel, obsèques, hospitalisation accidentelle, capital autonomie, hospitalisation employeur, rupture du contrat de travail au décès de l'employeur...), les adhérents peuvent solliciter des aides individuelles allant au-delà des prestations prévues dans les contrats.

- AIDE PRÉVENTION SANTÉ (actes hors nomenclature, dépense dentaire et/ou auditive...)
- AIDE AUX SITUATIONS DE HANDICAP (achat de matériel, travaux d'aménagement...)
- **✓** FORFAIT BIEN-ÊTRE
- **✓** AIDE À LA PRATIQUE DU SPORT
- ✓ **DIFFICULTÉ PASSAGÈRE** (aide au financement de la cotisation santé)

CATASTROPHES NATURELLES L'IRCEM SOLIDAIRE!

Depuis 2013

Les catastrophes naturelles se multiplient ces dernières années : inondations, coulées de boue, tornades...

Parce que la solidarité est une valeur forte de notre Groupe, que les communes de nos clients soient reconnues en état de catastrophe naturelle ou non, si nos clients ont subi un sinistre, nous mettons en œuvre un ensemble d'aides et de services pour les accompagner dans ces moments difficiles :

- Nous pouvons octroyer des aides financières d'urgence.
- Le service IRCEM Plus leur apporte les réponses aux premières questions et les oriente vers les interlocuteurs ou organismes leur permettant de faire valoir leurs droits.
- Nous organisons des permanences en région, en partenariat avec les mairies ou acteurs locaux, afin d'accompagner nos clients dans la constitution de leur dossier de demande d'aide sociale.
- Nous proposons également de rencontrer un psychologue clinicien afin d'échanger sur les évènements vécus et d'apporter un soutien.

AIDANTS FAMILIAUX

Un conjoint, un parent, un enfant, un voisin... autant de personnes qui peuvent être en perte d'autonomie ou en situation de dépendance et dont les aidants familiaux prennent soin grâcieusement au quotidien. Parce qu'il est important de prendre soin de soi pour mieux aider les autres, l'IRCEM propose à ses affiliés (retraités et cotisants salariés) qui occupent les rôles d'aidants ou sont aidés au quotidien par un proche, différentes aides et services au titre de son Action sociale.

- **✓** SOLUTIONS DE RÉPIT
- ✓ AIDES FINANCIÈRES
- ✓ RÉSEAU D'ENTRAIDE
- ✓ GROUPES DE PAROLE
- **✓** SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE
- **✓** FORMATIONS



LE SAVIEZ-VOUS ?

2 français sur 10 déclarent apporter une aide régulière et non rémunérée à un proche dépendant



> DES OUTILS DE PRÉVENTION POUR LE QUOTIDIEN

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles est important dans le secteur des services à la personne. Les travaux de prévention menés par l'IRCEM et ses partenaires ont permis de comprendre comment les métiers du secteur des emplois de la famille peuvent amener des pathologies spécifiques.

Des **outils de prévention** ont été spécialement développés afin de sensibiliser les salariés, les employeurs et les professionnels du secteur des services à la personne à la prévention des risques professionnels. Ces outils sont intégrés au site dédié à la prévention des risques professionnel du secteur des emplois de la famille : **prevention-domicile.fr**

Les métiers des emplois de la famille sont confrontés à **plusieurs risques professionnels** :

- Manutentions et postures
- Les chutes
- Les infections
- Les risques psychosociaux
- Les déplacements
- Les déplacements avec des enfants
- Les postures avec des enfants
- Le syndrome du canal carpien
- L'arthrose
- La sciatique
- La lombalgie



Les enjeux pour le salarié sont très importants, sur le plan personnel comme professionnel :

- ✓ Préserver sa santé,
- ✓ Sécuriser son lieu de travail, être mieux préparé aux situations difficiles,
- ✓ Eviter les accidents du travail et les blessures,
- ✓ Eviter l'inaptitude au travail et conserver son emploi.

Le **site prevention-domicile.fr** permet ainsi d'accéder aux contenus nécessaires à la mise en place d'une démarche de prévention personnalisée grâce à :

- Une **médiathèque** (vidéos, outils de prévention spécifiques),
- Un **jeu interactif** ou «serious game» (disponible également sur tablette et smartphone),
- Des quiz (12 thématiques 28 quiz 112 questions),
- Des parcours personnalisés (5 profils types).



39 125 sessions ouvertes en 2017

Conception du site prevention-domicile.fr -











Partenaires contributeurs



















LA PRÉVENTION DE LA VIE QUOTIDIENNE : BIEN-ÊTRE, SÉCURITÉ, LOISIRS



«Vivons Bien Vivons Mieux», marque de la société Quatersperanto, filiale d'IRCEM Prévoyance, **développe des services et produits pour prendre soin de toute la famille et anticiper les risques d'accidents**.

Parce que **préserver sa santé au quotidien** permet d'envisager l'avenir avec confiance, voici les services exclusifs de «**Vivons Bien Vivons Mieux**» réservés aux adhérents IRCEM Mutuelle :

- L'expertise de professionnels reconnus sur le **site de conseils prévention** : www.vivonsbienvivonsmieux.fr
- Un programme personnalisé de coaching santé avec le partenaire «Medialane» pour maintenir durablement une bonne hygiène de vie
- Une équipe de **médecins**, **généralistes ou spécialistes** du partenaire «Mes Docteurs», pour obtenir une réponse rapide et fiable à toute question médicale.





LE PACK DE SERVICES «BIEN-ÊTRE»

Pour faire le point

- Consulter des fiches pratiques et des dossiers thématiques : alimentation saine, activité physique, hygiène de vie...
- Détecter les risques
- Suivre les actualités prévention

Adapter son mode de vie

- Bénéficier d'un bilan et d'un programme de coaching santé personnalisé
- Fixer des objectifs avec le soutien d'infirmiers-conseils diplômés d'état
- Améliorer ses comportements : alimentation, activité physique, sommeil, stress...

Contacter une équipe de médecins

- Préparer un rendez-vous médical
- Obtenir un second avis
- Se renseigner sur un diagnostic, un traitement
- Sécuriser ses voyages
- Trouver le bon professionnel de santé



Les espèces qui survivent ne sont pas les espèces les plus fortes, ni les plus intelligentes, mais celles qui s'adaptent le mieux aux changements.

Charles Darwin

Déjà +15 000 inscrits en 2017 sur le site www.vivonsbienvivonsmieux.fr



UN ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS FRAGILES SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

La mission du Groupe IRCEM: soutenir les aidants à domicile. Tous les aidants. A côté des aidants professionnels, nous retrouvons les aidants dits «familiaux», ceux qui donnent de leur temps pour accompagner un proche (conjoint, enfant, parent, voisin...) dépendant ou en perte d'autonomie. Le Groupe IRCEM leur a dédié en 2017 une communauté sur le réseau social Facebook pour leur donner la parole et qu'ils puissent échanger entre eux.

La page est une vraie mine :

- De **conseils pour mieux gérer ce quotidien** hybride sans s'oublier au passage,
- D'anecdotes pleines de tendresse, d'humour et d'espoir,
- De contacts d'associations sur les territoires.

Les Héros Ordinaires

TÉMOIGNAGES

Bonjour, voilà plus de 30 ans que j'interviens auprès de personnes agées ou (et) handicapées à leur domicile en Ardèche; il manquait un site d'info comme le vôtre! Bravo et merci!

Flo Bgi, Abonné Facebook

Pour moi il n'y a rien à dire que c'était formidable, plein d'humanité, de courage et d'amour. Michèle de Bordeaux, Auxiliaire de Vie



Prendre soin de soi pour mieux prendre soin des autres

QUELQUES CHIFFRES
(Facebook - Juillet 2018)
7 643 abonnés à la page
89% de femmes

LA BELLE HISTOIRE DU JOUR

Etre parents
d'un enfant extraordinaire,
c'est redoubler d'imagination

pour lui donner le sourire!

> ACCOMPAGNER LES CLIENTS TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS

Au-delà des aides financières proposées par l'Action sociale, l'IRCEM a mis en place un **partenariat avec l'association CRÉSUS** (Association reconnue mission d'utilité publique, Association de défense des consommateurs, Organisme de formation).

Ce partenariat a pour objectif d'accompagner et de soutenir durablement les salariés du secteur en cas de difficultés budgétaires.

2 NIVEAUX D'INTERVENTION:

- De façon préventive, afin de trouver une alternative ou prévenir le dépôt d'un dossier de surendettement et conduire au rétablissement d'un reste à vivre décent.
- **De façon curative**, pour accompagner dans le dépôt d'un dossier de surendettement et garantir la défense des intérêts.

L'accompagnement proposé est individuel et intervient autant au niveau des sphères bancaires, fiscales, juridiques et sociales. Il peut être proposé suite à une demande d'aide auprès de l'IRCEM Prévoyance, dans le cas d'une situation de fragilité constatée. Il suppose un engagement volontaire et une adhésion claire pour réaliser l'ensemble des démarches qui permettront de rééquilibrer le budget.



CRÉSUS est l'acronyme de Chambre RÉgionale du SUrendettement Social







L'IMPACT DE L'ACTIVITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE DÉVELOPPEMENT LOCAL

P30

Soutenir la culture sur le territoire

P34

Acteur du développement local

P32

L'implication dans les actions citoyennes et solidaires

P34

Soutenir l'insertion par la création d'emplois solidaires

P33

Créateur d'emploi sur le territoire

> SOUTENIR LA CULTURE SUR LE TERRITOIRE

ROUBAIX, UNE RECONVERSION RÉUSSIE

Aujourd'hui, avec près de 100 000 habitants, Roubaix est la quatrième ville de la Région Hauts-de-France.

Forte de sa diversité culturelle, fière de son passé industriel, riche de ses initiatives innovantes, Roubaix ose, étonne, séduit. Roubaix a même osé installer les collections de son musée dans l'ancienne piscine municipale « Art Déco » : pari réussi puisque, depuis son ouverture en 2001, « La Piscine » - Musée d'art et d'industrie André Diligent a accueilli 3 millions de visiteurs dans ses cabines de douches transformées en vitrines d'exposition.



LE MUSÉE DE LA PISCINE

Bien que de dimension nationale, le Groupe IRCEM est indissociable de la ville de Roubaix, sa ville d'adoption. Il était donc naturel que le Groupe IRCEM joue un rôle de mécène de «La Piscine», le musée d'art et d'industrie André Diligent.

Etre mécène au musée «La Piscine», c'est le soutenir dans ses missions de conservation du patrimoine en restaurant et en enrichissant ses collections, lui permettre de développer son projet culturel et diffuser la culture auprès de tous, de médiatiser son équipement et, par là même, sa commune, sa métropole, sa région.



LE COLISÉE DE ROUBAIX



Le Groupe IRCEM a souhaité s'investir également dans un partenariat avec le Colisée de Roubaix afin de contribuer au rayonnement de la culture sur tout le territoire. Salle emblématique du spectacle vivant en Région Hauts-de-France, le Colisée de Roubaix produit et diffuse des spectacles vivants. Il s'adresse à un large public, aux cultures, âges et milieux sociaux différents. Il est la 1ère salle en nombre d'abonnés au Nord de Paris.

En créant ce partenariat, le Groupe IRCEM prône une fois encore, son **engagement** en faveur de la diversité et de la lutte contre toute discrimination économique, sociale et culturelle.

Aidant-Aidé, le spectacle vivant pour rompre l'isolement

Parce que le spectacle vivant fait partie des premières activités culturelles que la maladie empêche, aussi bien pour l'aidant que pour le malade, le Colisée de Roubaix développe des projets en faveur de publics éloignés, notamment en faveur des malades d'Alzheimer et leurs aidants.



L'objectif est de renouer avec une pratique passée, de faire revivre à nouveau l'expérience de la danse et de la musique en sortant du centre d'accueil et du domicile, de rompre avec l'isolement dans lequel chacun peut rapidement se trouver.

Le projet s'articule autour de **plusieurs objectifs** :

- **Replacer le malade** au centre des décisions,
- Prendre en compte les besoins

et les attentes des aidés et des aidants,

- Décloisonner et rompre l'isolement social,
- Offrir des opportunités d'expression et d'engagement.

En 2017, **150** personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer et leurs aidants ont ainsi pu prendre part à l'aventure. Après avoir bénéficié d'ateliers dédiés, ils ont pu tous assister à un spectacle vivant.

Le théâtre n'est pas privatisé pour ce projet. Tous les bénéficiaires assistent à la représentation avec l'ensemble des spectateurs de la salle. La **socialisation exterieure** prend ici tout son sens.

> Mécénat du Groupe IRCEM

> L'IMPLICATION DANS LES ACTIONS CITOYENNES ET SOLIDAIRES

COLLECTER LES VÊTEMENTS ET JOUETS USAGÉS

Pour aller plus loin dans la démarche RSE, une sensibilisation a été initiée dès 2014, auprès de l'ensemble de l'encadrement du Groupe IRCEM via les comités de direction et des informations aux managers avec pour objectif la collecte des vêtements, tissus, chaussures, maroquinerie et jouets usagés menée par «Triboulo/Main Forte». En 2017 encore, des informations et relances régulières sur Intranet visent à stimuler le don d'articles dans une démarche affichée vers le recyclage et un usage prolongé des biens. Cette démarche citoyenne appréciée contribue à :

- Une démarche d'entreprise responsable via la **création d'emplois durables** (formation au permis poids lourd et apprentissage du métier de chauffeur-livreur à des adultes en rupture sociale)
- Un **geste éco-citoyen** de la récupération et du recyclage dans une économie devenue participative.



LA FONDATION IRCEM

La Fondation d'entreprise IRCEM a pour objet de soutenir toutes actions qui permettent de mieux vivre au sein de la Famille relevant notamment de la prévention, du « bien vieillir », du handicap, de la lutte contre la dépendance, du maintien à domicile à tous les âges de la vie.

La Fondation concentre ses actions sur les services de maintien à domicile. La première cible concerne les patients atteints de la maladie de Parkinson qui touche 150 000 patients en France et soutient leurs aidants. La seconde cible concerne les maladies rares touchant l'enfance avec le même objectif de faciliter le maintien à domicile.

ACCOMPAGNER LE CHOIX D'HÉBERGEMENT



Dépendance ou santé fragilisée, isolement ou simple besoin d'être entouré... autant de raisons qui conduisent certains à envisager, pour soi ou pour un proche, une **entrée en structure d'accueil**.

Seul, devant la diversité des modes d'accueil et la multiplicité des types de structures, il n'est pas toujours simple de s'y retrouver. Ce choix doit évidemment se faire en fonction des attentes personnelles et familiales ainsi que de l'état de santé. Rechercher un établissement d'accueil pour personnes âgées, c'est entreprendre une démarche souvent laborieuse, toujours engageante.

Le service ORIZEA des caisses de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, dont l'IRCEM aide à évaluer les besoins, conseille sur les solutions à envisager et informe sur les coûts et les aides à solliciter. Attentifs et compétents, les collaborateurs ORIZEA proposent des orientations adaptées à la particularité des demandes et peuvent accompagner les situations difficiles. Ainsi, après un entretien téléphonique d'évaluation de la situation, ces collaborateurs pourront diriger la réflexion sur les décisions à prendre et proposer les solutions qui sembleront les mieux adaptées, que ce soit en terme de maintien à domicile ou de placement en maison d'accueil

Ce service **gratuit** est accessible à l'ensemble des publics IR-CEM via son **Service d'Action sociale**. Il s'appuie sur un large partenariat établi avec les structures d'accueil, dans lesquels l'IRCEM Retraite et d'autres groupes de protection sociale ont financé la réservation de places sur l'ensemble du territoire français.

L'accompagnement est complet : de la recherche d'établissement en passant par la constitution du dossier d'admission... jusqu'à l'entrée dans la structure.

> CRÉATEUR D'EMPLOI SUR LE TERRITOIRE

Le Groupe IRCEM, dont la quasi-totalité des collaborateurs est regroupée, depuis sa création en 1973, en son siège situé au cœur de Roubaix, affiche sa volonté d'être un acteur économique «durable» de la Région Hauts-de-France et sur l'ensemble du territoire national.

La grande majorité des collaborateurs du Groupe IRCEM résident en **Région Hauts-de-France** (455 salariés sur 480), la plupart en Métropole Lilloise, à Roubaix ou en première couronne. 240 salariés résident dans ces 11 villes proches de Roubaix en Métropole Lilloise, 10 salariés résident en Belgique, dans la zone transfrontalière, et 15 salariés, collaborateurs des agences sur le territoire national, résident dans d'autres régions.



CLASSEMENT DES 11 VILLES OÙ RÉSIDENT PLUS DE 10 SALARIÉS

- 1 Wattrelos (40 salariés)
- 2 Roubaix (38 salariés)
- 3 Tourcoing (37 salariés)
- 4 Lille (28 salariés)
- 5 Croix (21 salariés)
- 6 Villeneuve-d'Ascq (17 salariés)
- 7 ex-aequo : Leers (14 salariés) Wasquehal (14 salariés)
- 9 Neuville-en-Ferrain (11 salariés)
- 10 ex-aequo : Lys-lez-Lannoy (10 salariés) Roncg (10 salariés)

QUELQUES CHIFFRES

En 2017, le Groupe IRCEM demeure un acteur de la création d'emplois sur son territoire avec :

- 12 CDI
- 36 CDD
- 7 CDI intérim

Parmi les 48 recrutements (CDD et CDI), 10 avaient moins de 25 ans.



> ACTEUR DU DÉVELOPPEMENT LOCAL

Les différents commerces, notamment la restauration locale (pas de restauration d'entreprise au Groupe IRCEM), la galerie commerciale «Espace Grand Rue», le centre «McArthurGlen», profitent largement et chaque jour du personnel consommateur du Groupe IRCEM.

D'autre part, la quasi-totalité des achats (imprimerie, routage, entretien bâtiment...) est réalisée dans la Région Hauts-de-France.

> SOUTENIR L'INSERTION PAR LA CRÉATION D'EMPLOIS SOLIDAIRES

Le Groupe IRCEM favorise des associations locales d'insertion :



APF France handicap (Association des Paralysés de France)

APF France handicap est la plus importante organisation française, reconnue d'utilité publique, de défense et de représentation des personnes en situation de handicap et de leurs proches.



> Entretien des espaces verts (12 à 14 tontes par an)



ELISE

ELISE a pour volonté de conjuguer protection de l'environnement et création d'emplois solidaires dans la Région Hauts-de-France pour des personnes en situation de handicap.

- > Collecte et traitement des déchets papiers (passage 2 fois par semaine)
- > Collecte et traitement des déchets plastiques (bouteilles et gobelets)







L'ENGAGEMENT DANS LA PRÉSERVATION DES ÉQUILIBRES HUMAINS

P38

Du recrutement au développement de compétences

P42

Promouvoir la diversité et agir contre les discriminations

> DU RECRUTEMENT AU DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES



EMPLOI

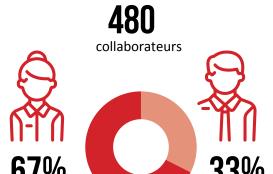
Avec 480 salariés en CDI/CDD au 31 décembre 2017, le Groupe IRCEM, a connu une **croissance continue**. Le Groupe maintient ainsi son effectif au cœur d'un bassin d'emploi qui connaît de grandes difficultés.

(CDI/CDD)

Chaque nouvel collaborateur bénéficie d'un parcours d'intégration spécial «nouveaux arrivants» personnalisé en fonction du poste occupé. Ce dispositif est co-construit avec le service des Ressources Humaines et le manager du salarié. Enfin, le nouveau salarié est accompagné tout le long de son parcours par son «parrain», un salarié-ressource sur lequel il peut s'appuyer et à qui il peut poser toutes ses questions.

DONNÉES 2017





56 ans et plus

femmes

51 à 55 ans

46 à 50 ans

41 à 45 ans

36 à 40 ans

31 à 35 ans

26 à 30 ans

25 ans et moins

49% employés

32% agents de maitrise

19%

cadres



g salariés partis en retraite



289 salariés formés



34 apprentis accueillis



96 salariés en temps partiel

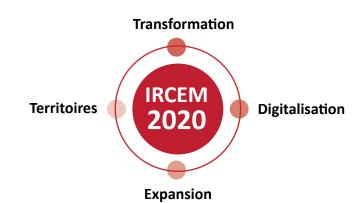


183 salariés en télétravail

DÉVELOPPEMENT DES TALENTS ET DES COMPÉTENCES

Le Groupe IRCEM fait de son plan de formation 2017 un moyen de réalisation de sa **stratégie IRCEM 2020** :

- en positionnant le développement des compétences au service des clients comme un investissement à forte valeur ajoutée,
- en transformant son organisation,
- en poursuivant son **expansion** par la conquête de nouveaux **territoires**,
- dans l'optimisation et la **digitalisation** de ses process et cela dans un contexte de forte évolution réglementaire.



Le Groupe IRCEM a une volonté forte de s'entourer de **personnel qualifié** pour relever les nouveaux défis de la protection sociale et incite ses collaborateurs à **se former tout au long de la vie professionnelle**.

Ainsi, en 2017, représentant 4,5% de la masse salariale, la formation professionnelle continue demeure un élément essentiel de la performance des équipes du Groupe.

TOP 10 DES FORMATIONS RÉALISÉES EN 2017 (EN VOLUME D'HEURES)

La professionnalisation est l'un des axes majeurs du plan de formation. Pour cette raison, 6 formations sur les 10 plus longues suivies sur 2017 sont des périodes de professionnalisation:

- Licence Assurance
- 2 Gestionnaire en maintenance et support informatique
- **3** Gestion de la liquidation du dossier
- 4 Chargé d'étude de comptes
- **5** Devenir facilitateur interne
- **6** BTS Assurance
- **7** Gestion de l'information aux actifs
- **8** Manager Opérationnel de la Protection Sociale
- 9 Licence Professionnelle Statistiques et Informatique Décisionnelle
- 10 Certificat de Qualification Professionnel Conseiller Retraite

La formation aux métiers et outils opérationnels du Groupe est assurée par une **équipe dédiée** (10 personnes).

Toutes formations confondues, **289 salariés** ont bénéficié d'un stage de formation totalisant ainsi **11 703 heures** en 2017 (10 855 heures en 2016). La part de salariés concernés par une formation au regard du total ETP est de **57,30%** (265,81 stagiaires ETP/463,91 effectif moyen ETP).

Le Groupe IRCEM encourage et favorise la mise en œuvre de périodes/contrats de professionnalisation avec pour objectif l'obtention d'un diplôme ou d'une certification.

5 postes ont été pourvus par candidature interne. La mobilité interne est favorisée par une politique de recrutement promue par la Direction Générale et relayée par la Direction des Ressources et des Comptabilités et connue de tous car accessible dans l'Intranet; il en est de même pour les offres d'emploi (CDI ou CDD).

Cette mobilité influe également sur les promotions. En 2017, 109 collaborateurs ont bénéficié d'une évolution professionnelle (changement de statut, de classe ou de niveau d'emploi).

DIALOGUE SOCIAL

Le Groupe IRCEM étant un groupe paritaire, le dialogue social y occupe une place importante. La Direction et les instances représentatives du personnel ont décidé de mettre en place une **politique de dialogue social transparente et constructive**. Cette démarche progressiste permet notamment la conclusion d'accords collectifs innovants et structurants.



5 accords signés en 2017

- Accord sur l'intéressement (14 juin 2017)
- Accord sur le télétravail (14 juin 2017)
- Avenant n°1 à l'accord sur l'Epargne Salariale du 12 janvier 2016 (5 octobre 2017)
- Accord sur la rémunération, le temps de travail et partage de la valeur ajoutée (14 novembre 2017)
- Avenant n°1 à l'accord sur l'évolution du régime de Prévoyance Santé obligatoire (21 novembre 2017).



7 structures de concertation

- L'observatoire de l'évolution des emplois
- La commission Intéressement
- La commission formation
- La commission de suivi du contrat de génération
- La commission de suivi de l'égalité professionnelle
- La commission (de) suivi (du) télétravail
- La commission (d') aide au logement



Au-delà des négociations ponctuelles avec les organisations syndicales représentatives, la politique de dialogue social se construit et s'exprime tous les mois lors des **rencontres mensuelles avec le Comité d'Entreprise** (16 rencontres en 2017) **et les Délégués du personnel** (14 rencontres en 2017).

> PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS



LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

Dès 2005, en signant la Charte de la diversité, le Groupe IRCEM s'engage à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une démarche en faveur de la « diversité ». Ainsi l'IRCEM a mis en œuvre une politique de gestion des Ressources Humaines centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance.



Signer la Charte c'est :

- Manifester son engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité,
- Favoriser l'égalité des chances face à l'emploi,
- Améliorer la performance de l'entreprise.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE Entre les hommes et les femmes

Des accords signés en 2013 puis en 2016 traitent de l'égalité Homme/Femme.

Les négociations portent sur :

- L'articulation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés,
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois,
- Les **mesures permettant de lutter contre toute discrimination** en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle,
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.

Le Groupe IRCEM s'est inscrit dans la lutte contre la discrimination et va aujourd'hui plus loin en promouvant l'action contre le sexisme, à l'occasion de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a renforcé ces dispositions. Un kit pour agir contre le sexisme, transmis par le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes, présentant cette nouvelle législation et les outils pour agir au sein de l'entreprise a été diffusé aux salariés.

A titre d'information, le Comité de Direction est composé de 9 hommes et 4 femmes.

EMPLOI DE JEUNES ET DE SÉNIORS (CONTRAT DE GÉNÉRATION)

Le contrat de génération est un dispositif visant à favoriser le maintien en emploi des seniors, l'insertion durable de jeunes dans l'emploi et la transmission de compétences dans l'entreprise.

Le Groupe IRCEM participe activement aux actions en faveur de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes. Il accueille des jeunes en alternance et leur permet de se former à un métier dans le cadre d'accords réciproques alliant pédagogie et implication professionnelle en vue de réussir leur insertion professionnelle.

Au 31 décembre 2017, le Groupe IRCEM a accueilli :

11 salariés en contrat d'alternance

15 salariés en contrat de professionnalisation

8 stagiaires d'une durée supérieure à une semaine (écoles, universités...)

Le Groupe IRCEM a participé pour la première fois à l'évènement « 1 000 stages » au collège Anne Franck de Roubaix qui a débouché sur l'accueil de 4 stagiaires.

Le Groupe IRCEM s'engage à ce que le volume d'embauche de :

- **Jeunes de 26 ans et moins** soit au moins égal en moyenne à 10% des embauches réalisées sur l'année,
- **Séniors de 50 ans et plus** soit au moins égal en moyenne à 5% des embauches réalisées sur l'année.

En 2017, le Groupe IRCEM comptabilisait :

15 salariés âgés de 25 ans et moins,

76 salariés âgés de 51 ans et plus dont 40 de 56 ans et plus.

En complément de ces mesures, chaque année, le Groupe IRCEM lance une campagne d'été pour proposer des **emplois saisonniers aux enfants du personnel**.

EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES

L'insertion professionnelle des personnes handicapées dépasse la simple contrainte légale pour ouvrir une réflexion plus large sur l'entreprise, ses valeurs, son organisation.

Le Groupe IRCEM favorise l'emploi de personnes handicapées. En 2017, 53 salariés disposaient d'unités bénéficiaires (47 en 2016) tandis que l'obligation légale d'emploi est de 29 bénéficiaires.



Le chômage touche près de 30% des personnes handicapées. Afin de pallier ce problème, les entreprises privées et les établissements publics comptant au moins 20 salariés sont obligés, depuis 1987, d'embaucher au moins 6% de personnes handicapées faute de quoi elles doivent payer une contribution à l'Association nationale pour la gestion du fond d'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph). Depuis 2005, ces mesures ont été renforcées et les pénalités rendues plus sévères.

Source: JDN 24 avril 2018



RÉMUNÉRATION

Un comité de rémunération, composé de la Direction Générale et du Comité Exécutif, se tient une fois par an. Il a pour objet d'acter les **évolutions promotionnelles des collaborateurs**. La politique collective est négociée avec les délégués syndicaux dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Le salaire mensuel brut moyen en 2017 a été de 2 853€, en progression de 2,44% par rapport à l'année précédente.



DÉVELOPPER LA CULTURE D'ENTREPRISE ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

P46

Entreprise libérée : Tous acteurs citoyens libres et responsables **P52**

Un cadre de travail propice à l'épanouissment

P50
L'organisation
du temps de travail

P53
L'IRCEM protège
ses co-élaborateurs

ENTREPRISE LIBÉRÉE : TOUS ACTEURS CITOYENS LIBRES ET RESPONSABLES

Fort d'une volonté de favoriser l'implication de tous les collaborateurs au cœur de son fonctionnement, le Groupe IRCEM s'est lancé en 2017 dans une démarche dite d'«entreprise libérée».

Isaac Getz, professeur à l'ESCP Europe, en défend le principe dans son ouvrage «Liberté & cie». Le concept d'entreprise libérée se base sur un modèle d'organisation et un système de management libre, laissant les salariés prendre des initiatives individuelles plutôt que de leur imposer des directives suivies de contrôles. Reposant sur un climat de confiance et de reconnaissance, les collaborateurs peuvent ainsi pleinement s'exprimer et faire valoir leurs compétences. Ce mode d'organisation permet d'améliorer l'efficacité et les résultats de la structure.

L'entreprise libérée
est une forme organisationnelle
dans laquelle les salariés sont
totalement libres et responsables
dans les actions qu'ils jugent bon
— eux et non leur patron —
d'entreprendre.

Isaac Getz



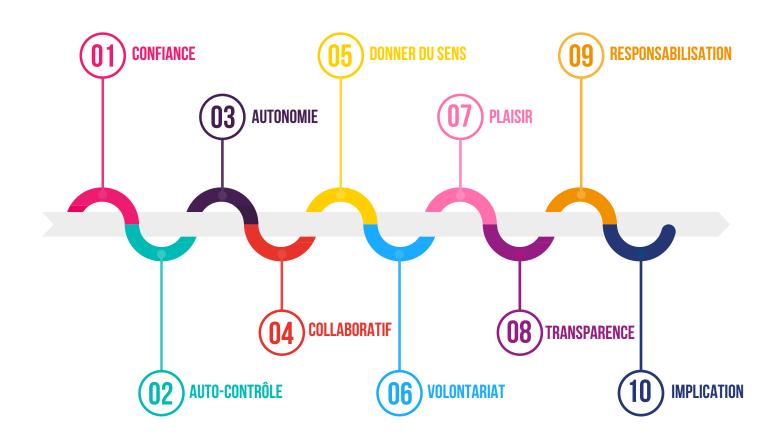
Dans une entreprise libérée, le nombre de strates hiérarchiques est réduit au strict minimum. Le système hiérarchique classique est remplacé par une structure plate où les collaborateurs s'autodirigent. L'information est transparente, la prise de décision collaborative, et les salariés sont libres d'organiser leur temps de travail, fixer leurs objectifs personnels...

Cette démocratie ne signifie pas pour autant l'anarchie. Définies collectivement pour encadrer le fonctionnement de la structure, des règles garantissent l'espace de liberté de chacun. Il ne s'agit pas de supprimer toute organisation mais d'en proposer une nouvelle, plus bienveillante reposant sur une organisation en groupes appelés « cercles ». Et lorsqu'un désaccord survient, des facilitateurs sont là pour y remédier.

L'organisation en cercles transverses a pour objectif de prendre en compte toutes les interactions et de favoriser les actions disruptives. En quelques mots : partager ses expériences pour une meilleure agilité...et au final innover et créer de la valeur!

10 POINTS CLÉS

POUR UNE ORGANISATION PLUS AGILE ET LIBÉRÉE



CRÉER LES CONDITIONS
OÙ CHACUN CONTRIBUE,
OÙ CHACUN EST ACTEUR:
LE COLLABORATEUR
DEVIENT ALORS
« CO-ÉLABORATEUR »

TÉMOIGNAGES

« On n'était pas tous d'accord avec le mode participatif car certaines personnes avaient des appréhensions. Avant, nous avions des informations de type descendantes. On ne demandait pas nécessairement notre avis. Aujourd'hui on découvre nos collègues, on s'implique plus. Aujourd'hui, ça marche! L'équipe est plus motivée. »

Sébastien, Chargé de clientèle

« La retraite c'est 120 personnes divisées entre 4 unités. Ces personnes ont la même activité mais quand on parle de faire émerger le collectif, on voit émerger des initiatives complètement différentes ! Même si au début, beaucoup s'interrogent, on constate l'engagement de plusieurs personnes et l'émergence de nouvelles idées. Le premier constat : la culture de gestion de projet se développe. Chacun prend en responsabilité l'évolution qu'il souhaite dans la vie de l'unité. La parole se libère car on peut être leader, pilote d'un cercle indépendamment de son statut. Les projets voient le jour... et ça libère les envies ! Bien sûr, certains projets demandent des investissements humains et financiers importants... mais la dynamique est engagée ! »

Cindy, Responsable Unité Retraite

LES APPORTS D'UN TEL MODÈLE

✓ DES SALARIÉS PLUS PERFORMANTS

Amélioration de la motivation en rendant les salariés plus heureux et plus impliqués - en donnant plus de sens à leur mission. Ce nouveau mode de fonctionnement s'avère avoir un effet accélérateur sur le bien-être au travail.

✓ UN COLLECTIF PLUS AFFIRMÉ

La mise en avant du travail collaboratif. L'intelligence collective prend ici une place centrale.

✓ UNE ORGANISATION PLUS AGILE

La structure n'est pas figée à travers une hiérarchie et un organigramme pesants, mais peut se réinventer en permanence en fonction des nouvelles règles du jeu intervenant sur un marché.

✓ UNE ENTREPRISE PLUS INNOVANTE

L'innovation ne se décrète pas à coup de budget R&D comme dans les entreprises traditionnelles. La libération laisse s'exprimer la créativité et la prise d'initiative de chacun.

En finalité, on constate une meilleure performance globale de l'entreprise, avec des résultats financiers en hausse et d'une manière générale, des objectifs régulièrement atteints.

ZOOM FACILITATEURS

A la fois médiateur et animateur, le facilitateur :

- garantit le bon fonctionnement des réunions de travail,
- s'assure que les **résultats soient atteints** en favorisant l'active participation de tous les membres du groupe. La facilitation promeut ainsi une meilleure confiance au sein du groupe et une meilleure aptitude à travailler en équipe,
- aide le groupe à **exprimer et à articuler ses idées et à faire naître des résultats optimums**. Le contenu est celui du groupe; il lui appartient. Le facilitateur prend en charge le processus de participation; il s'assure que tous les membres contribuent au dialogue sans peur et dans les meilleures conditions.

Des séminaires avec les responsables d'activités sont organisés annuellement pour partager les constats, les bilans de l'année précédente et réfléchir ensemble, en cercles, sur les actions correctives pour « libérer » davantage les pratiques professionnelles dans un souci d'attainte des chiectifs opérationnels



3 QUESTIONS À

JEAN-CHARLES GROLLEMUND SUR... L'ENTREPRISE LIBÉRÉE



Jean-Charles GROLLEMUND
Directeur Général du Groupe IRCEM

Selon vous, quels sont les ingrédients nécessaires de cette nouvelle organisation?

Mettre en place une entreprise libérée c'est FAIRE CONFIANCE. Ma conviction personnelle est que l'Homme est bon. Il est également dans sa façon d'être comme on le considère. La confiance est réflexive c'est-à-dire qu'elle passe d'abord par la confiance en soi. La confiance est bijective car elle va dans les deux sens. Enfin, la confiance est transitive, elle se transmet entre les collaborateurs. La bienveillance et le droit à l'erreur doivent aussi être de mise. Déjà les Romains nous enseignaient l'adage suivant : « Errare humanum est », l'erreur est humaine. Expérimenter fait avancer le monde, c'est comme cela que les découvertes se font. C'est tirer les conclusions qui permet de grandir. Beaucoup de personnes grandissent parce qu'elles ont fait une erreur. L'essentiel est de ne pas la reproduire, de l'intégrer et de l'accepter. Je pense qu'il faut avoir cette vision d'honnêteté dans l'ensemble de nos processus.





Quelle est la « recette » de l'entreprise libérée ?

Dans une entreprise libérée, chacun se doit de s'exprimer. C'est le principe de l'intelligence collective où dans les cercles, chacun a le même niveau. On travaille d'égal à égal et la notion de hiérarchie doit disparaître. Chaque personne présente dans un cercle amène ce qu'elle est et surtout ses compétences! D'où l'importance de toujours se former et d'accroître ses compétences tout au long de la vie pour apporter sa pierre au travail collaboratif. Mais il n'y a pas de recette pour la mise en place de l'entreprise libérée, c'est une philosophie. Chaque entreprise a son propre modèle. L'IRCEM à partir de ce qu'elle est, de ses valeurs, de sa raison d'être, mettra en place l'entreprise libérée qui lui correspond.

Quelles sont vos premières satisfactions à ce sujet ?

L'IRCEM est le 1^{er} groupe de protection sociale à adopter la philosophie de l'entreprise libérée ! J'ai moi-même lancé le premier cercle où se réunissent chaque semaine des profils pluri-disciplinaires dont l'objectif est d'augmenter la satisfaction du client. Les sujets fusent et ne manquent pas ! Soyons audacieux, ce n'est que le début de l'aventure !

> L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le Groupe IRCEM a négocié avec les partenaires sociaux des dispositions permettant de mieux concilier les **contraintes professionnelles avec la vie familiale.**

L'HORAIRE VARIABLE

Il importe au Groupe IRCEM de laisser à chacun la possibilité d'accomplir son temps de travail en l'adaptant à des conditions de vie personnelle et familiale. Chaque membre du personnel détermine ainsi luimême ses heures d'entrée et de sortie pour qu'en fin de période déterminée, les heures de travail effectivement accomplies correspondent à la durée de temps de travail dû conformément au contrat de travail et au règlement de l'Institution.

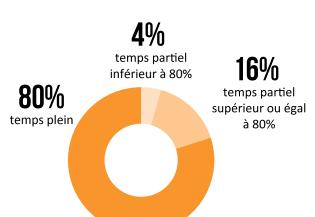
Dès janvier 2016, le Groupe IRCEM offre à ses salariés deux modalités complémentaires (facultatives) sur l'organisation du temps de travail issue de l'avenant n°4 à l'accord sur l'EOTT du 24/11/2015 soit au choix: à la semaine 36h30 sur 4,5 jours ou 73 h sur deux semaines.

Dès le mois de juillet 2017, la Direction Générale a fait la proposition d'une phase d'expérimentation de « l'arrêt du badgeage » sur la base du volontariat pour les collaborateurs enregistrant habituellement leur temps de travail.

Cette expérimentation s'inscrit dans le cadre « de la stratégie IRCEM 2020, ainsi que dans ses valeurs et sa raison d'être : « Préparer l'Avenir et développer la singularité du Groupe IRCEM par le modèle de l'entreprise libérée ».

LE TEMPS PARTIEL

En 2017, 96 salariés bénéficiaient d'un contrat à temps partiel dont 75 d'un temps partiel d'au moins 80%.





LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Non obligatoire, le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées. Le salarié n'est pas obligé de l'utiliser. Il y affecte des droits s'il le souhaite.

Il est possible de positionner chaque année au CET :

- 5 jours de congés payés,
- 4 jours de congés d'ancienneté,
- 10 jours de RTT.

LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est accessible aux salariés volontaires, détenteurs d'un contrat à durée indéterminée, autonomes dans la réalisation de leur travail et dont les emplois sont compatibles avec une organisation sous forme de télétravail notamment au regard de leur degré de confidentialité telle qu'appréciée en considération des impératifs de la CNIL.

Le volume de jours de travail **ne peut excéder 3 jours par semaine** pour un collaborateur à temps complet et 2 jours pour un collaborateur à temps partiel. Le salarié qui opte pour le télétravail doit être présent à l'entreprise les jours de la semaine convenus d'avance avec son responsable.

Le Groupe IRCEM précurseur! Après une expérience d'évaluation, il a été lancé fin 2014 avec un accord d'entreprise signé en juillet 2014. La mise en place de la **virtualisation des postes de travail** a facilité cette initiative. Toutefois le télétravail ne peut être autorisé que suite à une analyse de l'environnement de travail du salarié à son domicile et de la compatibilité avec l'emploi tenu.

Sur 480 collaborateurs , 183 font du télétravail soit 39% de l'effectif!

- 1 jour pour 67 d'entre eux,
- 2 jours pour 63 collaborateurs,
- 3 jours pour 53 collaborateurs.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du temps de travail, dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant des technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant de celui-ci.

Il s'agit d'une organisation du temps de travail incluant alternativement travail au sein des locaux de l'entreprise et travail au domicile du collaborateur en veillant à prévenir l'isolement et à maintenir un lien social avec la vie de l'entreprise.



TÉMOIGNAGES

« Dans sa volonté de développer sa singularité, le Groupe IRCEM a mis en place l'entreprise libérée. La démarche a été présentée lors du séminaire des responsables d'activités en juillet 2017, qui a notamment impulsé une évolution significative à savoir l'expérimentation de l'arrêt du badgeage. C'est un acte fort. Les partenaires sociaux ont été informés puis consultés et ont rendu un avis favorable à l'unanimité pour une expérimentation sur la période du 1er août au 31 décembre 2017 sur base de volontariat. Ainsi, chaque activité a pu définir librement ses règles de fonctionnement, en gardant en tête le service rendu et la satisfaction du client. Fin 2017, on peut conclure à la réussite de l'expérimentation avec plus de 73% de collaborateurs qui se sont inscrits dans la démarche, avec une bonne représentativité du corps social de l'IRCEM. L'expérimentation va donc se poursuivre sur le 1er semestre 2018 afin d'envisager un avenant à l'accord d'entreprise sur le suiet »

Sabrina, Responsable Développement Innovation Sociale

« Ce qui m'a interpellée c'est le fait de réunir nos forces pour atteindre un objectif commun. J'ai vraiment été séduite par la philosophie et donc je me sens plus impliquée. L'arrêt du badgeage a été un soulagement car badger « dans les temps » pou-

vait génèrer du stress notamment en cas de retard de train le matin »

Gémima, Chargée d'étude de comptes

> UN CADRE DE TRAVAIL PROPICE À L'ÉPANOUISSEMENT

LA CONCEPTION D'UN « LAB »

Pour véhiculer ses valeurs (ambition, respect, performance et solidarité) et favoriser l'épanouissement professionnel de ses salariés, le Groupe IRCEM a créé le « Lab ». Ainsi, tout un étage (6ème étage de l'immeuble principal) a été aménagé afin de proposer des **espaces de travail plus conviviaux** à savoir une salle de réunion, une salle de conférence avec mur digital et un espace de coworking agrémenté de postes de travail en libre-service, canapés, fauteuils « boules » cosy, écran et... d'un **mur végétal**! Le zen à l'état pur!



LE MUR VÉGÉTAL

Le concept révolutionnaire pour une décoration végétale parfaite! Un procédé écologique, économique et durable. Un pan de mur entièrement vert! Un concept innovant! Stabilisée par un procédé totalement écologique, la sève de la végétalisation est remplacée par un produit de conservation 100% biodégradable, écologique et inoffensif. Grâce à cette technique, les plantes conservent leur souplesse et leur fraîcheur naturelle sans aucun entretien. Non allergènes, les plantes stabilisées ne dégagent pas de CO2. Elles participent au bien-être notamment grâce à l'isolation acoustique.

ZOOM SUR...UN ESPACE DE COWORKING

- √ Lieu de travail partagé
- ✓ Espace de rencontres et de collaboration
- ✓ Ambiance de travail collective (taskforce)
- ✓ S'enrichir mutuellement, créer des synergies, des groupes de travail, des associations de compétences...
- ✓ Propice à l'émergence de nouveaux projets collectifs
- ✓ Stimuler l'activité
- ✓ Renforcer la motivation et la productivité
- ✓ Partager des expériences
- Organiser des événements comme des conférences, des ateliers...

DES PAUSES SAINES ET CONVIVIALES

Si la qualité des conditions de travail est essentielle pour le bien-être de ses salariés, les conditions de pause sont tout aussi nécessaires. A l'IRCEM, chaque bâtiment est équipé d'une salle de pause dans laquelle les collaborateurs disposent de **réfrigérateurs** et de **micro-ondes**. Des **distributeurs automatiques de boissons et encas** sont également à disposition ainsi que des **fontaines à eau** à chaque étage des bâtiments (15 au total).

Des tickets restaurants sont proposés aux salariés. Du fait de sa situation en plein cœur de Roubaix, la restauration locale proposée est ainsi très riche. Le partenaire « DejBox » propose également des formules déjeuners équilibrées livrées gratuitement. Chaque collaborateur peut ainsi trouver son bonheur.

> L'IRCEM PROTÈGE SES CO-ÉLABORATEURS

UN ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS DANS LES DIFFICULTÉS DE LA VIE

Le Groupe IRCEM a mis en place un partenariat avec RE-HALTO afin d'accompagner ses salariés dans les difficultés de la vie de tous les jours autour du programme REHALTO ÉCOUTE.

Il s'agit d'un programme d'aide aux salariés offert par l'entreprise dans le cadre des contrats de prévoyance individuels et collectifs. L'objectif du programme est de fournir des ressources professionnelles appropriées aux salariés et à l'entreprise afin de résoudre les difficultés qui affectent l'équilibre fonctionnel des salariés.

UNE PROTECTION JURIDIQUE

Tous les salariés du Groupe IRCEM peuvent également avoir recours gratuitement à un service d'assistance juridique, par téléphone et par email, afin de se faire accompagner par un expert du droit et obtenir des réponses personnalisées à leurs questions. Une équipe de juristes, généralistes et spécialistes, est ainsi à leur disposition sur de nombreux domaines d'intervention, tels que la défense du consommateur (clauses abusives, rétractations, assurances...), l'habitation (troubles du voisinage, loyers, déménagement, travaux...), la famille (mariage, séparation, donations...), le droit fiscal (impôts, épargne...). Un service très pratique pour régler les litiges d'ordre personnel en toute confidentialité! Les salariés sont ainsi soulagés et plus concentrés dans leurs missions professionnelles.

UNE ÉPARGNE SALARIALE

Le Groupe IRCEM permet à ses collaborateurs de constituer une **épargne en vue de recevoir un revenu différé** ; cela pouvant notamment permettre de compléter un revenu en fin de carrière ou d'accompagner un évènement de la vie.

2 dispositifs d'épargne salariale :

- -Un Plan d'Epargne Entreprise (PEE),
- -Un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO).

Le Groupe IRCEM a opté pour la mise en place d'un dispositif incitatif de placement en venant **abonder** des versements de tout ou partie de l'intéressement ou des versements volontaires.

LA PRÉVENTION SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le taux d'absentéisme tous motifs confondus s'établit à 7,96% en 2017. Ce chiffre est en baisse de près de 12% par rapport à 2016. Les accidents de trajet n'ont concerné que 6 salariés en 2017; les accidents de travail (principalement des chutes), 7 salariés. Ces accidents ont représenté 265 jours perdus soit une baisse de 56% par rapport à l'année précédente.

La prévention est un des métiers du Groupe IRCEM. Cette expertise est mise à profit pour ses clients bien sûr mais avant tout pour ses collaborateurs. Ainsi, sont proposés aux volontaires :

- Une **vaccination antigrippe** annuelle (depuis plus de 15 ans),
- Un dispositif de participation aux campagnes de **Don du** sang (depuis 2007),
- Une **lutte contre la tabagisme** (depuis 2012) avec notamment le remboursement à hauteur de 100€ pour un traitement d'arrêt du tabac,
- Des **conférences thématiques** : prévention du cancer du sein, conseils nutrition...

Grâce à son site VivonsBienVivonsMieux.fr, de nombreux conseils sont apportés aux salariés mais également via l'Intranet et les newsletters accessibles à tous sur la prévention des risques santé et nutrition (risques psycho-sociaux, troubles musculo-squelettiques, nutrition...).

En 2017, les visites médicales périodiques ou de retour postmaladie (214 visites médicales en 2017 pour 295 en 2016 et 324 en 2015) sont réalisées majoritairement sur le lieu de travail.



Enfin, pour garantir la sécurité des conditions de travail, la formation des secouristes, la tenue d'exercices d'évacuation, l'actualisation du DUS (Document Unique de Sécurité) et le suivi de son plan d'actions sont organisés annuellement.



LIMITER L'IMPACT DES ACTIVITÉS SUR L'ENVIRONNEMENT

P56

Déployer une politique d'achats responsables

P56

Agir pour le climat et la transition énergétique

P57

Appliquer des mesures de prévention

P59

Faire des choix responsables de consommables

P60

Recycler pour protéger l'environnement

P62

Dématérialiser : un pari gagnant !

P64

Favoriser les nouvelles mobilités

P64

Protéger la biodiversité

P66

Gérer les actifs de façon responsable

> DÉPLOYER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Dès 2009, le Groupe IRCEM a montré son engagement dans le développement durable en signant la **Charte d'engagement d'amélioration en faveur du développement durable** retenant les 3 champs prioritaires suivants:

- Diminuer le volume et instituer un tri systématique des déchets ;
- Intégrer la diversité dans l'entreprise ;
- Limiter et respecter les délais de paiement des fournisseurs.

LA POLITIQUE D'« ACHATS RESPONSABLES »

Le Groupe IRCEM prend en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants leur **responsabilité sociale et environnementale**. Dans chaque appel d'offres, les preuves de **certification liées au développement durable** sont demandées, voire exigées, par exemple sur l'achat d'impression.

> AGIR POUR LE CLIMAT ET LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

UN BATIMENT ÉVOLUTIF

Un audit énergétique du siège avait permis en 2015 de disposer d'un état des lieux chiffré et d'orienter les actions de rénovation nécessaires. Une sensibilisation des équipes à la prise en compte de notre environnement est menée en permanence dans le cadre de la construction (nouveau bâtiment), l'aménagement des locaux (cloisons, matériels et bureaux...), de la maintenance et de l'entretien.

Ainsi, un escalier de secours supplémentaire a été notamment posé sur le corps principal des bâtiments du siège avec des techniques et des matériaux respectant l'environnement. La réfection du hall d'entrée, engagée dès 2013, a été finalisée début 2015, permettant une mise aux normes des accès de visiteurs et publics handicapés, de meilleures conditions d'accueil, d'attente et de réception des publics. En outre, des options d'équipements modernes et répondant aux nouvelles normes ont été retenues pour contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité des salariés au travail.

La croissance du Groupe entraînant un besoin de surfaces complémentaires, le Groupe IRCEM a fait construire un immeuble de bureaux dans l'ensemble immobilier PARIS-STORE connexe qu'elle a occupé à partir d'avril 2013.

Le Groupe IRCEM, maître d'ouvrage, a eu à cœur d'y déployer des techniques visant notamment aux économies d'énergie (chauffage basse température par le plafond, éclairage piloté) et à la gestion des eaux pluviales (toiture végétalisée).

LIMITER LES POLLUTIONS POUR LES COLLABORATEURS

L'essentiel de l'eau consommée par l'entreprise est traitée par un adoucisseur « nouvelle génération » permettant d'allonger la durée de vie des équipements sanitaires. Le passage de la régénération des adoucisseurs d'un système périodique à volumétrique a permis de réduire sensiblement la consommation d'eau.

L'activité du Groupe IRCEM ne génère **pas de nuisances sonores** ; ce qui a été confirmé par un audit réalisé en 2007 en partenariat avec le médecin du travail.



> APPLIQUER DES MESURES DE PRÉVENTION

CONTRÔLE ANNUEL DES ÉMISSIONS DE FUMÉES

Certains équipements techniques sont potentiellement porteurs de rejets de matières dangereuses dans l'atmosphère; c'est pourquoi les chaudières (gaz) font l'objet d'un contrôle annuel de combustion et d'émission de gaz suivi d'un réglage de l'équipement.

En 2017, l'IRCEM a pris la décision de se raccorder progressivement au **réseau de chauffage urbain via une chaudière de type BIOMASSE** fonctionnant avec des ressources naturelles inépuisables et renouvelables.

Ce type de chaudière possède la particularité d'utiliser comme combustibles du bois, des pellets, des granulés et toute fraction biodégradable des produits, déchets et résidus provenant de l'agriculture, de la terre, de la mer, de la sylviculture, des industries connexes des déchets industriels et ménagers. Elle a donc une **empreinte écologique plus faible** que la plupart des autres chaudières pour des rendements très performants.

CONTRÔLE ANNUEL DES EAUX DE RUISSELLEMENT

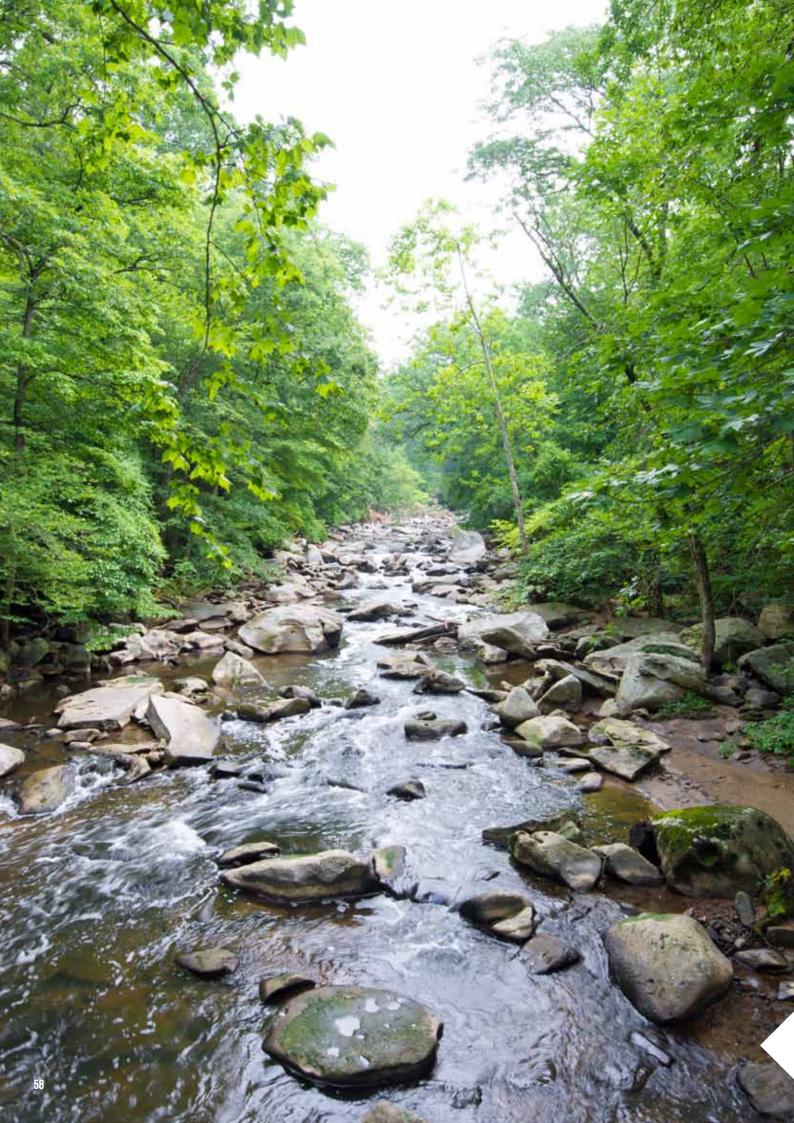
Pour limiter les rejets des eaux de ruissellement chargées en boues et hydrocarbures, émanant des parkings, le Groupe IRCEM dispose d'un séparateur d'hydrocarbures. Situé en amont du branchement au réseau public d'assainissement, il assure la dépollution des eaux souillées avant déversement dans les égouts.

CONTRÔLE SEMESTRIEL DE L'AMIANTE

Le bâtiment du siège de l'avenue des Nations Unies a été construit en 1973 sur une partie centrale composée d'une structure métallique avec flocage d'amiante. Toutes les parties amiantées ont fait l'objet d'un confinement (entre 1996 et 1998). L'efficacité de ce confinement est vérifiée par le comptage de fibres d'amiante. Pour se conforter, alors que la règlementation n'oblige un contrôle que tous les trois ans, l'IRCEM procède à des mesures d'empoussièrement d'air deux fois par an pour vérifier l'état de conservation de l'encapsulage de l'amiante dans les faux plafonds. Les résultats sont largement sous le seuil réglementaire de 5 fibres par litre d'air. En outre, un contrôle visuel triennal de l'état de conservation des flocages et calorifugeages de l'amiante est effectué dans les immeubles bâtis.

CONDITIONNEMENT ET DESTRUCTION DES FILTRES DE VENTILATION USAGÉS

En 2016, le Groupe IRCEM a renforcé les contrôles et le suivi des mesures correctives concernant la ventilation des bureaux. Une procédure spécifique de conditionnement des filtres comportant des particules d'amiante a été mise en place en vue de les envoyer aux centres de destruction.



> FAIRE DES CHOIX RESPONSABLES DE CONSOMMABLES

DES ÉQUIPEMENTS « FAIBLE CONSOMMATION »

Depuis 2017, le remplacement des éclairages obsolètes est systématique par des modèles à **LED faible consommation**. Le taux de consommation étant plus faible, la maintenance s'en trouve par la même occasion réduite. **L'éclairage de l'entreprise est piloté par un système gérant le calendrier d'occupation et ajustant l'intensité à la luminosité extérieure.**

UN ENGAGEMENT DANS UNE DÉMARCHE « PAPIERS RESPONSABLES »

Par ailleurs, le Groupe IRCEM a commencé à utiliser du papier recyclé dès le second semestre 2012. Au titre de l'année 2017, le Groupe IRCEM, engagé dans une démarche « papiers responsables », a ainsi réalisé une économie substantielle, tant pour l'environnement que sur un plan financier. En adhérant à Citeo, société dédiée aux entreprises pour leur permettre de réduire leur impact environnemental, le Groupe IRCEM répond à son obligation de « Responsabilité Élargie du Producteur » et délègue à Citeo la gestion de la fin de vie de ses papiers mis sur le marché en France. Elle participe ainsi à l'économie circulaire de la filière Papiers en utilisant 100% de papiers issus de forêts gérées durablement.

Le Groupe IRCEM a apporté une contribution de 3 028 euros en 2018, ce qui a financé la collecte des papiers de 2 400 habitants, soit un recyclage de 40 tonnes de papiers.

Sur la filière Papiers, l'impact de cette contribution est multiple :

- Elle **fait progresser le recyclage**, car elle permet d'accompagner financièrement les collectivités dans l'évolution de leur schéma de collecte et de tri vers davantage de performance ;
- Elle **favorise l'éco-conception**, car elle est financièrement incitative pour les producteurs : plus le produit est éco-conçu, plus l'écoparticipation baisse ;
- Elle **développe l'innovation** car elle finance des activités de R&D menées par Citeo et ses partenaires ;
- Elle **finance les supports de communication** servant à sensibiliser l'ensemble des citoyens au geste de tri.

DES IMPRESSIONS PLUS « VERTES »

Une attention toute particulière est apportée au tri, au recyclage et à l'élimination des déchets. On notera que l'installation des 31 nouvelles **imprimantes à bâton de cire** engagée depuis 2015, sur l'ensemble du parc, en lieu et place de 101 équipements moins performants (à cartouches de toner) et trop consommateurs de papier aura permis de présenter des caractéristiques plus satisfaisantes et visant à une **amélioration sur les plans économiques et écologiques**. Les traditionnelles cartouches d'encre ont donc été remplacées par des réservoirs à cire ne générant pas de déchets. Cette implémentation a été accompagnée d'une **sensibilisation des collaborateurs** et d'une **aide à l'utilisation** afin d'être plus responsable.

L'UTILISATION DE PRODUITS RÉFÉRENCÉS « GAMME VERTE »

Notre prestataire de nettoyage des locaux n'utilise que des savons et autres produits nettoyants non polluants relevant de l'appellation « Gamme verte ».

Un soin similaire est apporté à des consommables d'installations techniques comme les **filtres de la centrale d'air.**



> RECYCLER POUR PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

COLLECTE ET RECYCLAGE DES DÉCHETS TYPE D3E

Recycler les appareils électriques et électroniques, c'est leur donner une seconde vie tout en préservant l'environnement. Le Groupe IRCEM adopte les bons gestes et propose des solutions de recyclage!

- Les **déchets d'équipements d'éclairages** sont renvoyés chez nos fournisseurs dans le cadre de l'« éco-partipation » à l'achat
- Des conteneurs pour le ramassage des **piles électriques** sont à la disposition du personnel.



Les déchets d'équipements électriques et électroniques (D3E) sont une catégorie de déchets constituée des équipements en fin de vie, fonctionnant à l'électricité ou via des champs électromagnétiques, ainsi que les équipements de production, de transfert et de mesure de ces courants et champs (ce sont surtout des ordinateurs, imprimantes, téléphones portables...). En recyclant ces déchets, les substances dangereuses contenues dans ces appareils ne seront pas dispersées dans la nature. Tous les polluants sont soigneusement retirés, avant d'être éliminés dans des installations spécialisées.

COLLECTE ET RECYCLAGE DES DÉCHETS PAPIERS

Le Groupe IRCEM a fait le choix de valoriser 100% des déchets papiers en assurant leur recyclage et en créant des emplois solidaires. Ainsi, la société roubaisienne d'insertion, ELISE, collecte, détruit et recycle régulièrement le papier depuis 2011. En 2017, la société a collecté plus de 31 tonnes de papier soit une économie équivalente de :

- 731 566 litres d'eau,
- 159 789 kWh d'énergie,
- 9 721 kg de CO2 non rejetées,
- 51 litres de pétrole.

L'action a permis de contribuer à l'emploi de 580 heures de travail de personnes en situation de handicap



COLLECTE ET RECYCLAGE DES GOBELETS ET BOUTEILLES EN PLASTIQUE

Mise en place en mai 2017, la collecte et le recyclage des bouteilles et gobelets en plastique sont également effectués par la société d'insertion ELISE. En 2017, **39 kg de bouteilles en plastique** et **33 kg de gobelets en plastique** ont été collectés.



DÉCHETS PAPIERS



31801 kg de papier

DÉCHETS PLASTIQUES



39 kg de bouteilles



33 kg de gobelets

31873 kg de déchets collectés

BÉNÉFICES ENVIRONNEMENTAUX



731 566 litres d'eau

3 658 bains de 200 litres

économisés



159 789 kWh d'économie d'énergie

consommation de 34 foyers/an



litres de pétrole épargnés

363 km en Clio



9 721 kg de CO2 non rejetés

1 790 A/R en train Paris-Marseille

IMPACT SOCIAL



heures de travail de personnes en situation de handicap

DÉCHETS TEXTILES ET JOUETS







DÉCHETS TYPE D3E



COLLECTE DES TEXTILES ET JOUETS USAGÉS

Un container est mis à disposition du personnel pour la collecte des vêtements, tissus, chaussures, articles de maroquinerie et jouets usagés. Cette action, menée par « Triboulo / Main Forte » au sein du Groupe IRCEM témoigne d'une démarche affichée vers le recyclage et un usage prolongé des biens dans une économie devenue participative. En 2017, plus de 700 kg de textile, linge et chaussures ont été collectés sur le site de Roubaix. Pour mémoire, le citoyen français donne en moyenne 2,5 kg de TLC (Textile / Linge / Chaussures).



> DÉMATÉRIALISER : UN PARI GAGNANT !

LA DIGITALISATION : AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DU GROUPE

Avec des millions de documents imprimés et envoyés chaque année, la dématérialisation est un **enjeu considérable** auquel le Groupe IRCEM répond par la technologie depuis 2001. Rien qu'en 2017, près de **2,8 millions de documents ont été numérisés** (GED) sur tous les métiers du Groupe IRCEM, c'est-à-dire les prestations prévoyance, l'instruction de dossiers retraite, l'Action sociale, les données sociales et la connaissance client. Autant de papier en moins utilisé et qui ne se retrouve pas dans la nature!

L'intérêt réside aussi dans le fait d'avoir un bureau « sans papier », ce qui favorise davantage le télétravail!

- > En considérant que l'on reçoit des mails avec pièce(s) jointe(s) les weekends, la plateforme GED a fonctionné 340 jours sur 365.
- > 210 000 clients nous ont envoyé 8 200 documents en moyenne par jour (sur 340 jours distincts) !

2017 est l'année de la mise en œuvre progressive de Bordereaux de Paiement d'Indemnités Journalières « BPIJ », service d'échange automatisé des décomptes d'indemnités journalières des salariés en arrêt de travail entre la CNAMTS (Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés) et l'IRCEM Prévoyance. Finis les échanges de courriers papiers fastidieux !





L'UTILISATION **DES SERVICES NUMÉRIQUES EN CROISSANCE**

Les échanges par email se développent avec .

- un nombre moyen de mails reçus par jour (avec pièce jointe) de 252,
- un nombre de clients distincts concernés par des mails de 35 597.

La consultation de l'espace client sur le portail www.ircem.com est devenue un réflexe. 178 979 clients distincts ont consulté leur Espace Client pour voir 3 898 276 pages de services et aussi pour réaliser des actes de gestion comme: 17 000 changements d'adresse, 6 800 changements de RIB ou 87 000 changements de données de communication (mail ou téléphone et leurs préférences de communication), ou encore 1 500 ajouts de pièces manquantes!

Et même en mobilité... 17 120 clients distincts ont utilisé l'application mobile « IRCEM Espace Client » (disponible sur le Play Store ou l'App Store) en 2017 pour voir 2 274 925 écrans! Très encourageant!

E-MAILS APPLICATION MOBILE clients distincts clients distincts concernés par écrans visualisé PORTAIL IRCEM.COM 178 979 changements . changements clients distincts de données d'adresse ont visité leur espace de communication (mail, tél...) $6\,800$

pages de services

PRINCIPAUX RÉSULTATS À RETENIR

En 2017, les prolongations d'arrêts de travail sont gérées automatiquement grâce au service « BPIJ » ;

A partir de juillet 2017, les clients du département du Nord (59) ont été inscrits au dispositif « BPIJ » (près de 25 000 clients), pour le traitement automatisé de l'ensemble des arrêts (arrêt initial et prolongation).

Fin 2017, 3 départements français sont couverts par le dispositif et d'ici le 1^{er} juillet 2018 la totalité du territoire bénéficiera de ce service.



changements

de RIB

ajouts de pièces

manquantes

> FAVORISER LES NOUVELLES MOBILITÉS

Le Groupe IRCEM incite ses collaborateurs à se rendre au travail :

- à vélo, en mettant à leur disposition un garage protégé
- en **transports en commun** (tram, métro, train), en remboursant 50% des abonnements des salariés

Pour les automobilistes, **2 bornes de recharge électrique** sont mises à disposition pour les collaborateurs souhaitant utiliser un véhicule électrique pour se rendre sur leur lieu de travail. Ces bornes laisseront place en 2018 à 4 nouvelles bornes normalisées plus performantes et plus rapides.

Pour ses petits déplacements, le Groupe IRCEM s'est également doté d'un véhicule à motorisation électrique rechargeable, actuellement en service. L'achat d'un second véhicule électrique est prévu sur 2018.

POUR ALLER PLUS LOIN (SANS BOUGER)

Le Groupe IRCEM participe à la diminution de l'impact des déplacements en favorisant le recours au télétravail et à l'utilisation de technologies de mise en relation à distance. Pour exemple, les collaborateurs de la Direction Digitalisation, Développement et Informatique étant répartis sur trois sites (Roubaix, Paris, Montpellier), ils réalisent leur « daily meeting » via un système de visioconférence et de partage d'écran, ce qui permet de maintenir le lien social, développer la culture d'entreprise des salariés éloignés tout en évitant des déplacements.

> PROTÉGER LA BIODIVERSITÉ

Les abeilles, au cœur de notre écosystème, sont menacées d'extinction et font l'objet de plans de protection nationaux et internationaux. Le Groupe IRCEM apporte une attention particulière pour préserver ou restaurer la biodiversité. Ainsi, en 2015, le Groupe IRCEM s'est doté d'un équipement adapté à l'environnement naturel urbain avec l'adoption et l'équipement de 3 ruches postées sur le toit végétalisé du nouvel immeuble. 2017 a vu la mise en place de 2 ruches supplémentaires. Les colonies d'abeilles qu'elles abritent sont gérées avec l'aide d'un apiculteur professionnel spécialisé dans l'élevage d'essaims d'abeilles.

L'apiculteur « Une ruche sur le toit » vient faire des visites régulières (toutes les 3 semaines en période estivale soit d'avril à septembre), afin d'assurer le contrôle sanitaire des colonies, l'entretien des ruches et la récolte du miel. En 2017, nous avons récolté **55 kg de miel** contre 34 kg en 2016. Les pots de miel sont **distribués aux salariés et aux administrateurs du Groupe**.

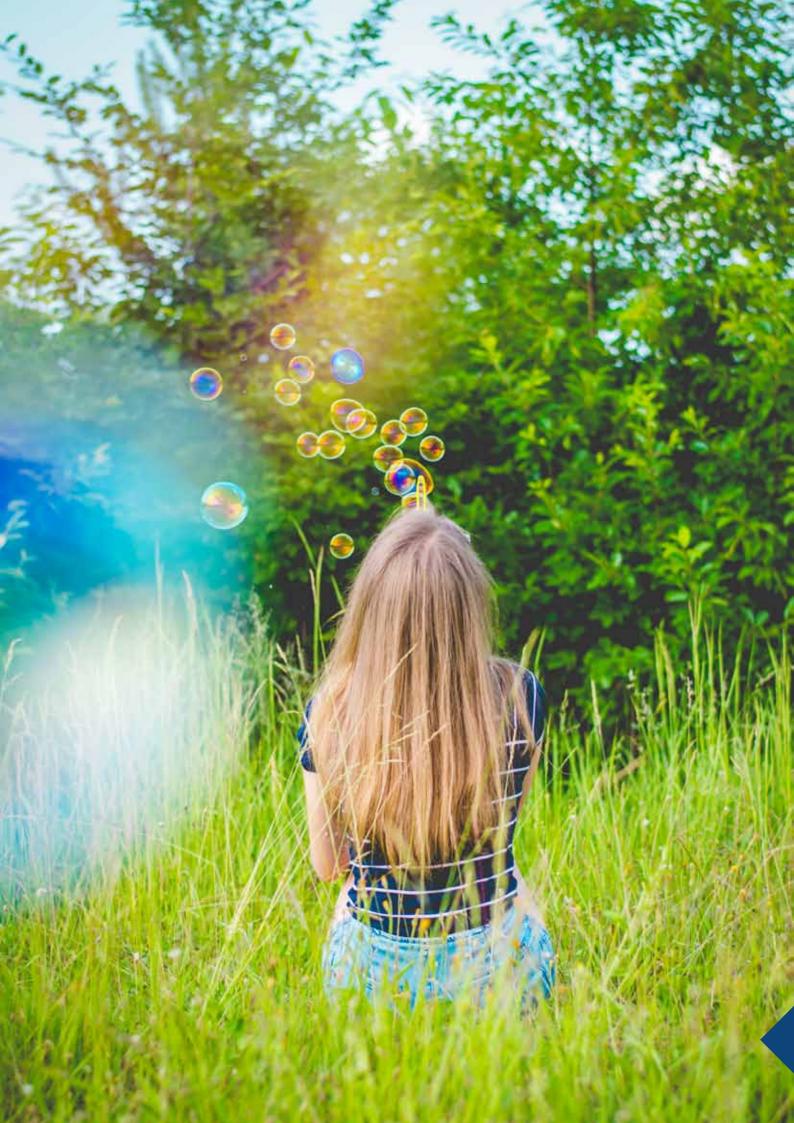


Sensibilisation et implication des salariés

Les salariés du Groupe IRCEM sont impliqués dans la démarche, notamment à l'occasion de réunions d'information :

- Echange avec l'apiculteur,
- Sensibilisation à l'apiculture en milieu urbain,
- Découverte de l'organisation d'une ruche,
- Dégustation de miel,
- Sensibilisation aux enjeux environnementaux liés à la sauvegarde des abeilles.





GÉRER LES ACTIFS DE FAÇON RESPONSABLE

P69
Démarche générale
d'Investissement Responsable

P70
Impacts de la démarche dans les portefeuilles

P70
Transition énergétique

> GÉRER LES ACTIFS DE FAÇON RESPONSABLE





Si nous avons le courage de les poursuivre, tous les rêves deviennent réalité.

Walt Disney

Conscient de sa responsabilité sociale, le Groupe IRCEM a souhaité être un acteur responsable y compris dans sa politique de placements. L'Investissement Socialement Responsable (ISR) est un choix majeur traduisant l'engagement du Groupe à l'égard de ses adhérents pour aborder les nouvelles étapes de la protection sociale autour de ses quatre valeurs clés Transformation, Digitalisation, Territoires et Expansion.

Au-delà des perspectives strictement financières, la prise en compte d'enjeux sociétaux répond à la **recherche de sens et de conviction dans les investissements**.

DÉMARCHE GÉNÉRALE D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE : NOTATION ISR, POLITIQUE D'EXCLUSION ET POLITIQUE D'ENGAGEMENT ACTIONNARIAL

L'objectif de la démarche ISR du Groupe IRCEM est d'abord d'identifier les émetteurs qui apportent des réponses aux principaux enjeux suivants :

TRANSITION ÉCONOMIQUE ET ÉNERGÉTIQUE

- Contribution à la transition énergétique
- Offre de produits et services en lien avec la transition énergétique
- Réduction des émissions de gaz à effet de serre
- Contribution à la transition économique / réponse aux enjeux de long terme

DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

- Développement de l'emploi et des compétences
- Dialogue social et restructurations responsables
- Contribution au développement local
- Offre de produits et services avec un impact social positif (stratégie «bottom of the pyramid»)

GESTION DURABLE DES RESSOURCES

- Qualité des conditions de travail (santé-sécurité, lutte contre les discriminations, climat social, etc.)
- Relations avec les fournisseurs
- Maitrise de l'utilisation des ressources naturelles et protection de l'environnement

GOUVERNANCE RESPONSABLE

- Equilibre des pouvoirs
- Rémunération équitable
- Ethique des affaires
- Qualité des produits et relations avec les clients
- Responsabilité fiscale

Puis d'investir dans les supports d'investissements (OPCVM, fonds, mandats) qui éliminent de leur univers d'investissement les émetteurs les moins bien positionnés sur ces enjeux.

La démarche d'investissement responsable du Groupe IRCEM est implémentée par les équipes de La Banque Postale Asset Management (LBPAM), à qui le Groupe IRCEM a délégué une part importante de la gestion de ses portefeuilles de placements (80% du total de 1,6 Mds €).

LBPAM est un acteur majeur de l'ISR en France avec 109 Mds d'encours sous gestion ISR, sur toutes les classes d'actifs. LBPAM agit pour la promotion et la diffusion de l'ISR en tant que :

- Signataire des Principes pour l'Investissement Responsable (PRI) des Nations-Unies ;
- Membre du Forum pour l'Investissement Responsable (FIR);
- Membre de la Commission ISR de l'AFG;
- Participant au Club Finance de l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE).

L'équipe Gestion & Recherche ISR de LBPAM est en charge du processus d'identification des émetteurs. Ce processus aboutit à l'attribution d'une notation ISR¹ aux émetteurs, après analyse de leurs réponses aux enjeux ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) d'un point de vue tant quantitatif et qualitatif. Ce processus est appliqué aux entreprises/émetteurs du secteur privé, aux émetteurs parapublics et supranationaux, aux collectivités locales ainsi qu'aux Etats.

L'équipe est composée de 7 gérants et analystes ISR. Elle s'appuie sur des outils externes et internes d'analyse quantitative et qualitative, et de notation ISR. Notamment l'outil quantitatif propriétaire (AGIR) permet de faire la synthèse des informations recueillies auprès de fournisseurs d'informations externes reconnus et auprès des entreprises rencontrées directement par les gérants/analystes de LBPAM.

Les sources de données utilisées par LBPAM sont diverses et permettent une analyse fiable et exhaustive des critères ESG des émetteurs. :

- 2 agences de notation extra-financière : Vigeo-EIRIS et MSCI ESG Research,
- 2 cabinets d'analyse en gouvernance : ISS et Proxinvest,
- La base de données Trucost sur l'empreinte environnementale des sociétés,
- Les bureaux d'analyse ESG présents dans les banques.

Le processus d'identification et de notation des émetteurs est complété par une **politique d'exclusion** qui concerne :

- Les entreprises qui ne respectent pas certaines normes ou conventions internationales (droits de l'Homme, convention de l'Organisation Internationale du Travail, Pacte Mondial, etc.), ou les Etats n'ayant pas ratifié certains traités ou conventions internationales.
- Les entreprises appartenant à des secteurs d'activités jugés néfastes pour la société, pour des raisons éthiques ou environnementales.

Sont ainsi exclues les entreprises impliquées dans la fabrication des armes controversées (mines anti-personnel, bombes à sous-munitions, etc.), les entreprises qui enfreignent de manière grave ou répétée les principes du Pacte Mondial, les entreprises impliquées dans le tabac, à cause de son coût élevé pour la collectivité ou dans les jeux d'argent, à cause du risque élevé de blanchiment d'argent et des problèmes d'addiction.

De plus, la démarche ISR intègre une **politique de vote**, considérant que le vote aux assemblées générales des actionnaires constitue un acte important dans le processus de gestion. La politique de vote a pour objectif de soutenir le développement des meilleures pratiques en termes de gouvernance et la prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux au sein des entreprises.

La politique de vote favorise notamment une plus grande diversité au sein des conseils d'administration, un alignement entre la rémunération des dirigeants et les intérêts des parties prenantes, l'association des salariés à la gouvernance et au capital des entreprises, ou encore la prévention des conflits d'intérêts en matière de contrôle des comptes.

Les droits de vote sont exercés pour l'ensemble des entreprises européennes et américaines qui sont présentes dans les fonds actions labellisés ISR gérés par LBPAM. De plus, LBPAM vote aux assemblées générales des entreprises pour lesquelles sa détention au capital – via l'ensemble des OPC gérés – dépasse un pourcentage considéré comme significatif.

IMPACTS DE LA DÉMARCHE Dans les portefeuilles

Au 31/12/2017, la part des actifs gérés selon la démarche ISR est de 33%. Ce chiffre est en augmentation sur l'année.

	2017	2016
Fonds actions labellisés ISR	150.2	132.1
Fonds taux labellisés ISR	95.7	52.4
Green bonds	9.0	-
Obligations détenues en direct	192.1	187.0
Actions détenues en direct	77.3	-
Total actifs ISR	524.2	371.6
Total portefeuilles	1 574.1	1 455.9
Poids des actifs ISR	33%	26%



TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

Le décret d'application de l'alinéa 6 de l'article 173 de la loi sur la Transition Energétique pour la Croissance Verte demande aux investisseurs des éléments de reporting sur leur gestion des risques climatiques et leur contribution au financement de l'économie verte.

3 indicateurs sont suivis pour les portefeuilles du Groupe IRCEM : l'intensité carbone, l'exposition aux ressources charbon et le financement des solutions vertes.

L'intensité carbone mesure le volume d'émissions de gaz à effet de serre rapporté au chiffre d'affaires.

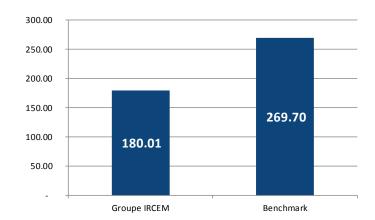
ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (direct + indirect de 1er rang)

INTENSITÉ CARBONE DE L'ÉMETTEUR =

CHIFFRE D'AFFAIRES

L'indicateur carbone rapporté au chiffre d'affaires permet une meilleure comparaison des entreprises entre elles. Concernant le numérateur sont additionnées le scope 1, le scope 2 et les émissions des fournisseurs de rang 1 (scope 3 direct). Le scope 1 correspond aux émissions de gaz à effet de serre directement liées à la fabrication du produit ; le scope 2, aux émissions liées à la consommation d'énergie nécessaires à la fabrication ; le scope 3, à toutes les autres émissions non liées directement à la fabrication : approvisionnement, transport, utilisation, fin de vie...

Cet indicateur est mesuré par LBPAM qui s'appuie sur un outil interne développé avec les méthodologies et les données de Trucost.



L'intensité carbone moyenne des émetteurs investis dans les portefeuilles du Groupe² est de 180 tonnes de CO2 par M€ de chiffre d'affaires. Ce chiffre est nettement inférieur au benchmark des portefeuilles servant de référence pour l'allocation stratégique.

Les 10 principaux contributeurs à l'intensité carbone sont les suivants :

Entreprises	Secteurs	Intensité Carbone	Poids	Exposition en M€
Linde AG	Materials	1551.55	0.10%	1.5
Imerys SA	Materials	1539.54	0.05%	0.8
CRH Finance Germany GmbH	Materials	1238.82	0.48%	7.5
Iberdrola SA	Utilities	967.51	0.08%	1.3
RTE SA	Utilities	833.05	0.37%	5.8
Evonik Industries AG	Materials	735.47	0.01%	0.1
Shell International Finance BV	Energy	676.63	0.46%	7.1
Danone SA	Materials	652.2	0.11%	1.7
BP Capital Markets PLC	Energy	609.91	0.39%	6.1
Cie de Saint Gobain	Materials	414.44	0.34%	5.2
			2.39%	37.2

Leurs poids représentent moins de 2,5% du total des portefeuilles.

L'exposition aux ressources charbon est très faible à l'échelle du Groupe.

Entreprises	Secteurs	Entreprises	% CA généré	Poids	Exposition en M€
Enel Finance International NV Orsted A/S Engie SA Gas Natural Capital Markets SA Iberdrola SA	Utilities Utilities Utilities Utilities Utilities	Prod électrique au charbon Prod électrique au charbon Prod électrique au charbon Prod électrique au charbon Prod électrique au charbon	9.94% 3.29% 2.65% 2.62% 2.36%	0.01% 0.05% 0.03% 0.01% 0.08%	0.13 0.80 0.54 0.13 1.30
				0.19%	2.89

5 émetteurs sont concernés : ils ne représentent que 0,2% des portefeuilles.

L'indicateur de financement des solutions vertes porte sur la mesure des investissements réalisés d'une part dans les entreprises dont plus de 20% du CA est lié à une thématique de la transition énergétique et d'autre part dans les green bonds. Un green bond est une obligation dont l'objectif est de financer des projets visant à promouvoir un développement environnemental durable.

² Le calcul de l'intensité carbone prend uniquement en compte les titres d'émetteurs privés détenus dans les fonds LBPAM. Les émetteurs publics, les fonds gérés par d'autres sociétés de gestion et les instruments autres que les actions et les titres de créances sont exclus a priori du calcul.

Les thématiques de la transition énergétique retenues sont au nombre de 5 :

- ✓ Energies renouvelables (solaire, éolien, stockage...),
- ✓ Economie circulaire (efficacité énergétique, technologies vertes, audits environnementaux...),
- ✓ Transports et mobilités durables (recyclage, tri des déchets, traitement de l'eau...),
- ✓ Bâtiments verts (isolation, compteurs intelligents, chauffage, éclairage...),
- ✓ Solutions et services environnementaux (transports collectifs, covoiturage, véhicules électriques...).

Les entreprises investies dans les portefeuilles les plus fortement exposées à ces thématiques sont :

Entreprises	Thématiques	Poids	Exposition en M€
Unibail Rodamco SE Siemens NV Mercialys SA Cie de Saint Gobain ASML NV Schneider Electric SE Valeo SA Linde AG Michelin CGDE	Bâtiment vert Services et solutions environnementaux Bâtiment vert Bâtiment vert Services et solutions environnementaux Bâtiment vert Transports et mobilité durables Services et solutions environnementaux Transports et mobilité durables	0.4% 0.4% 0.2% 0.4% 0.1% 0.1% 0.1%	6.3 6.4 3.1 6.6 2.0 1.7 1.5 1.5
Iberdrola SA Continental AG	Energies renouvelables Transports et mobilité durables	0.1% 0.1% 2.1%	1.3 1.2 33.0

Le total investi dans ces entreprises représente 2,1% du total des portefeuilles.

Les investissements dans les green bonds sont les suivants :

Emissions	Emetteurs	Poids	Exposition en M€
BNP PARIBAS 0.5% 01/06/2022 ICADE 1.5% 13/09/2027 NORDEA BANK AB 0.3% 30/06/2022 NATL AUSTRALIABK 0.35% 07/09/2022 ENGIE 0.375% 28/02/2023 GDF SUEZ 1.375% 19/05/2020 ABN AMRO BANK NV 0.75% 09/06/2020 INTESA SANPAOLO 0.875% 27/06/2022	BNP Paribas SA ICADE Nordea Bank AB National Australia Bank Ltd Engie SA Engie SA ABN AMRO Bank NV Intesa Sanpaolo SpA	0.31% 0.36% 0.02% 0.02% 0.02% 0.01% 0.01%	4.83 5.57 0.33 0.29 0.29 0.21 0.21
SOCIETE GENERALE 0.125% 05/10/2021 TOYOTA MTR CRED 0% 21/07/2021 FONCIERE REGIONS 1.875% 20/05/2026	Societe Generale SA Toyota Motor Credit Corp Fonciere Des Regions	0.01% 0.01% 0.01% 0.8%	0.21 0.21 0.13 12.5

Ils représentent 0,8% du total des portefeuilles.





Groupe IRCEM

261, avenue des Nations Unies 59 672 Roubaix Cedex 1

www.ircem.com www.ircem.eu