



ircem
MUTUELLE | PRÉVOYANCE | RETRAITE

DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE
Exercice 2023



ÉDITO

L'HUMAIN AU CŒUR DE NOS MÉTIERS

L'année 2023 a été marquée en France par des défis socio-économiques : inégalités croissantes, inflation, accélération du changement climatique... Plus que jamais, notre Groupe poursuit son engagement en faveur de la Responsabilité Sociétale des Entreprises, essentielle pour contribuer à construire un avenir meilleur pour tous.

Ce rapport met en lumière nos initiatives durables, nos pratiques éthiques et nos actions en faveur du bien commun, déclinés autour de 4 axes :

- **Performance économique** : Nous nous engageons à maintenir un modèle économique durable, créateur de valeur pour nos parties prenantes tout en garantissant notre viabilité à long terme.
- **Capital humain** : Notre engagement envers nos collaborateurs se traduit par la création d'un environnement de travail inclusif et épanouissant, où chacun peut se réaliser et contribuer au succès collectif.
- **Contribution à la société** : Nous sommes déterminés à soutenir des initiatives d'intérêt général, en particulier celles qui visent à améliorer la vie des personnes en situation de fragilité.
- **Développement durable** : Nous travaillons à réduire notre empreinte environnementale et à favoriser la transition vers des pratiques plus durables au sein de notre organisation.

Si nous sommes conscients que les résultats de nos actions ne se mesurent pas toujours immédiatement, nous croyons fermement en la valeur de chaque pas que nous faisons. Ensemble, nous bâtissons les fondations d'un avenir plus juste et durable.



SOMMAIRE

01 PROTÉGER LES EMPLOIS À DOMICILE

- 05 Le Groupe Ircem, professionnel et singulier
- 06 Les 5 aspects de notre singularité
- 07 Cap 2027 : Une ambition et 5 axes stratégiques pour nous recentrer sur notre ADN
- 10 Notre engagement en faveur du pacte mondial de l'ONU
- 11 Notre gouvernance
- 11 Nos risques extra-financiers
- 12 Fait majeur 2023 : Serge Da Mariana, nouveau Directeur Général du Groupe Ircem

02 S'ENGAGER POUR NOS CLIENTS

- 14 Nouveauté 2023 : Nouvelle identité de marque
- 15 Être à l'écoute de nos clients
- 16 Fait majeur 2023 : Journée clients
- 17 Accompagner nos clients
- 20 Protéger nos publics fragiles
- 22 Soutenir les projets innovants
- 25 Protection des données clients

03 ACCOMPAGNER NOS COLLABORATEURS

- 27 Bilan social 2023
- 28 Fait majeur 2023 : Semaine du handicap
- 29 Promouvoir la diversité et agir contre les discriminations
- 31 Expérience collaborateur
- 34 Développer notre culture d'entreprise

04 AGIR POUR LE COLLECTIF

- 39 Être acteur du développement local
- 40 Nous impliquer dans des actions citoyennes et solidaires
- 45 Limiter l'impact de nos activités sur l'environnement
- 49 Agir contre la corruption
- 50 Gérer nos actifs de façon responsable

05 TABLES DE CONCORDANCE

- 53 Correspondance avec les principes du pacte mondial
- 55 Correspondance avec les objectifs du développement durable

01



PROTÉGER LES EMPLOIS À DOMICILE

Groupe de protection sociale à gestion paritaire et à but non lucratif, le Groupe Ircem s'inscrit depuis **50 ans** dans le paysage français du secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile. C'est une association à gestion paritaire et à but non lucratif au service de plus de **5 millions de clients**.

-
- Le Groupe Ircem, professionnel et singulier
 - Les 5 aspects de notre singularité
 - Cap 2027 : Une ambition et 5 axes stratégiques pour nous recentrer sur notre ADN
 - Notre engagement en faveur du pacte mondial de l'ONU
 - Notre gouvernance
 - Nos risques extra-financiers
 - Fait majeur 2023 : Serge Da Mariana, nouveau Directeur Général du Groupe Ircem

LE GROUPE IRCEM, PROFESSIONNEL ET SINGULIER

AU SERVICE DE NOS CLIENTS

Fort de nos **530 collaborateurs**, nous apportons à nos publics **notre expertise** ainsi qu'un **cadre sécurisant et professionnel** de garanties, prestations et services liés à la retraite complémentaire, la prévoyance collective, la mutuelle (facultative), l'action sociale et la prévention.

Nous avons à cœur de proposer une offre complète de produits et services innovants qui permet d'accompagner au mieux nos clients à chaque étape de leur vie. Elle inclut nos **4 valeurs** qui créent en interne les conditions d'une mobilisation positive de l'ensemble de nos collaborateurs :

- **La solidarité**
- **Le respect**
- **La performance**
- **L'ambition**



[Cliquez pour visionner
notre film institutionnel](#)



5 MÉTIERS

RETRAITE
PRÉVOYANCE
MUTUELLE
ACTION SOCIALE
PRÉVENTION



5M
Clients



530
collaborateurs



50
années
d'expertise



211%
ratio de
solvabilité

5 ASPECTS PRINCIPAUX DE NOTRE SINGULARITÉ

- 1 NOS ADHÉRENTS ET PARTICIPANTS** : des particuliers ;
- 2 LE LIEU DE TRAVAIL** : le domicile ;
- 3 NOTRE PROCESSUS DE COTISATION** (appels indirects) : L'Urssaf Caisse nationale (ex Acoss) appelle les cotisations pour le compte de l'Ircem depuis son origine ;
- 4 LA GESTION AU QUOTIDIEN** (métier employeur) : Le salarié a plusieurs employeurs, cas inverse de la situation courante pour les salariés ;
- 5 LES COÛTS INFÉRIEURS À LA MOYENNE** constatée dans le secteur : L'industrialisation nécessaire de ces processus implique une optimisation constante des coûts de gestion.



CERTIFIÉS ISO 9001 SUR L'ENSEMBLE DE NOS ACTIVITÉS DEPUIS 2006



240 000

Assistants Maternels

920 000

Parents Employeurs



980 000

Salariés du Particulier Employeur

2,3 M

Particuliers Employeurs



865 000

Retraités du secteur

Chiffres de la profession 2023
Source : Service Prospective
Economique Ircem

CAP 2027

UNE AMBITION ET 5 AXES STRATÉGIQUES POUR NOUS RECENTRER SUR NOTRE ADN

La stratégie Cap 2027 a été pensée et conçue en replaçant au cœur de nos missions nos publics, avec pour pré-requis forts de **les soutenir et leur proposer un accompagnement holistique**. Pour y arriver, 5 axes stratégiques opérationnels et 1 ambition : générer un « dividende social ».



DIVIDENDE SOCIAL

En tant que Groupe à but non lucratif, 90% de nos résultats sont réinvestis au service de nos publics (action sociale, prévention, investissements à impact social). C'est ce que l'on appelle le « dividende social ».

Développer nos résultats, c'est renforcer le mieux-vivre de nos publics.

Cette ambition de dividende social permet de **réaffirmer l'ADN de l'Ircem, qui est celui d'un Groupe de Protection Sociale à but non lucratif**. Ce terme de dividende social Ircem est, contrairement à ses pairs, pleinement affirmé et assumé dans nos prises de paroles. D'ailleurs, le terme « dividende social Ircem » a été déposé auprès du registre des marques.

Cette stratégie a été conçue de manière collaborative. Pour la mener à bien, une évolution de la structure organisationnelle a été dévoilée en décembre et effective au 1^{er} janvier 2024.



NOTRE AMBITION :
REMETTRE L'ACCOMPAGNEMENT DE
NOS PUBLICS AU CŒUR DE NOTRE
STRATÉGIE

AXE 1 : RENFORCER NOTRE NOTORIÉTÉ

Notre objectif est de mieux nous faire connaître auprès de nos publics. La majorité des particuliers employeurs n'a par exemple pas connaissance de l'Ircem.

Nous souhaitons également être reconnus pour l'accompagnement que nous procurons à nos clients et l'aide que nous leur proposons pour faire valoir leurs droits sociaux. Nous ne voulons pas changer mais révéler qui nous sommes, et donner un supplément d'âme aux prestations que nous proposons, afin de créer une meilleure connexion avec nos publics.

Les résultats se traduiront en termes de satisfaction client, de fidélisation et d'image de marque.



AXE 2 : DÉVELOPPER NOTRE VALEUR AJOUTÉE POUR NOS PUBLICS

L'Ircem possède une expertise sur un champ difficile à mettre en œuvre : la gestion de la Retraite Complémentaire et de la Prévoyance en situation de multi-employeurs.

Peu d'acteurs peuvent revendiquer cette compétence. Nous devons capitaliser sur ce savoir-faire afin de proposer une offre répondant aux besoins spécifiques de nos publics, et afin de les accompagner tout au long de leur parcours de vie.

Nous devons pour cela nous renforcer et travailler avec des spécialistes afin de proposer, par exemple, une couverture santé accessible à nos clients.



AXE 3 : RÉINVENTER NOTRE OFFRE POUR LES PARTICULIERS EMPLOYEURS

Les particuliers employeurs sont une population qui ne nous connaît pas, et à laquelle nous avons pourtant des solutions à proposer.

Notre garantie Rupture permet par exemple de payer au salarié ses indemnités de licenciement sans que cette gestion et cette dépense ne reviennent aux ayants droit. Nous avons un fort potentiel de croissance sur cette typologie de clients, avec des produits et services spécifiques à développer.

Il est donc important d'améliorer notre connaissance des particuliers employeurs et d'identifier les opportunités de marché.





AXE 4 : DEVENIR UN ACTEUR RECONNU DE LA GESTION

Nous avons la chance de pouvoir nous appuyer sur des collaborateurs bénéficiant d'une expertise forte sur des problématiques complexes. Cette expertise unique sur le marché est une des forces de notre Groupe, et nous devons la valoriser.

L'amélioration de notre efficacité opérationnelle couplée à notre expertise, se traduit par une meilleure qualité de service, pour nos publics.

Ces compétences nous confèrent une reconnaissance par nos pairs, que nous tentons également d'élargir par des participations à des trophées professionnels récompensant les acteurs de l'assurance et l'innovation, afin de mettre en lumière nos services, produits et outils tels que l'IA.

La valorisation de nos compétences nous permettra de développer nos activités, en devenant par exemple délégataire de gestion pour d'autres entités.

AXE 5 : PÉRENNISER L'ACTIVITÉ DU GROUPE IRCEM

Afin d'assurer la pérennité de l'Ircem, nous voulons mieux maîtriser nos coûts. C'est ce qui nous permettra, en lien avec les autres axes stratégiques, de dégager de la croissance.

Notre ambition est de continuer à contribuer au développement du secteur qui fait notre fierté et joue un rôle essentiel dans le tissu économique du pays.

La croissance dégagée par notre Groupe sera réinvestie au service de l'intérêt général des publics que nous accompagnons, sous la forme d'un « dividende social ».



NOTRE ENGAGEMENT EN FAVEUR DU PACTE MONDIAL DE L'ONU

Nous nous sommes engagés auprès de l'initiative de responsabilité sociétale du « Global Compact Network France » des Nations Unies et de ses 10 principes autour des droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Désireux de faire nôtres les valeurs du pacte mondial des Nations Unies, nous nous engageons à promouvoir, communiquer et agir en faveur du respect des droits de l'homme en entreprise, de la protection de l'environnement, de la lutte anticorruption et de l'application des meilleurs standards internationaux en termes de normes de travail.

En nous engageant auprès du « Global Compact Network France », nous mettons en harmonie nos principes et valeurs avec nos actes et confirmons ainsi notre vocation d'entreprise citoyenne.

DROITS DE L'HOMME

- 1** Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
- 2** Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3** Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- 4** Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi
- 5** Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 6** Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

ENVIRONNEMENT

- 7** Appliquer l'approche de précautions face aux problèmes touchant à l'environnement
- 8** Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9** Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10** Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

NOTRE GOUVERNANCE



En tant que Groupe de Protection Sociale, l'Ircem se caractérise par une gouvernance paritaire : la gestion du groupement est assurée par les partenaires sociaux, c'est-à-dire les représentants des syndicats des salariés et des employeurs, qui sont représentés à part égale au sein du conseil d'administration. 100% de nos administrateurs sont donc des représentants de nos clients.



**100% DE NOS
ADMINISTRATEURS SONT
DES REPRÉSENTANTS DE
NOS CLIENTS**

NOS RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Les principaux risques extra financiers associés à notre activité sont les suivants :

- Risque de ne pas répondre aux attentes de nos clients
- Risque de discrimination des collaborateurs ou candidats
- Risque d'obsolescence des compétences
- Risque de dégradation de la marque employeur
- Risque de non-maitrise de nos impacts environnementaux
- Risque de non-respect de l'éthique des affaires et de la conformité
- Risque d'insuffisante prise en compte des enjeux sociétaux et climatiques dans la gestion des actifs



SERGE DA MARIANA, NOUVEAU DIRECTEUR GÉNÉRAL DU GROUPE IRCEM

En mars 2023, les Conseils d'administration du Groupe Ircem ont désigné Serge Da Mariana comme Directeur Général. Fort de son expertise en assurance depuis près de 20 ans, Serge Da Mariana garantira la continuité de la gouvernance et des activités du groupe.

« La décision des Conseils d'administration m'honore et m'engage », confie Serge Da Mariana. « Le Groupe Ircem joue un rôle majeur pour protéger les salariés à domicile (assistantes maternelles, auxiliaires de vie, aides à domicile...), des aidants trop souvent invisibles et dont le rôle clé est si peu reconnu.



Dans le contexte économique que nous connaissons, mon ambition sera de renforcer encore le soutien que nous pouvons leur apporter via nos services d'accompagnement et de prévention et, bien sûr, nos garanties santé. Je mettrai ma vision stratégique au service du développement et de la pérennité du Groupe, en m'appuyant sur des équipes engagées, au plus proche des attentes de nos clients ».

« Nous comptons sur Serge Da Mariana et sa parfaite connaissance de notre secteur d'activité pour piloter notre groupe de protection sociale au bénéfice de nos clients », expliquent France Grolin et Danielle Journo, respectivement présidente et vice-présidente du Groupe Ircem.

« Dans un secteur qui se consolide à marche forcée, notre nouveau directeur général aura pour mission de préserver ce qui fait notre force aujourd'hui : la proximité avec nos clients et l'utilité sociale qui nous est reconnue ».

[> Lire le communiqué de presse](#)

02



S'ENGAGER POUR NOS CLIENTS

La satisfaction de nos clients fait partie de notre ADN et de nos valeurs depuis toujours. Nous devons **répondre aux nouvelles attentes de nos clients** en leur fournissant des **solutions innovantes**.

-
- Nouveauté 2023 : Nouvelle identité de marque
 - Etre à l'écoute de nos clients
 - Fait majeur 2023 : journée clients
 - Accompagner nos clients
 - Protéger nos publics fragiles
 - Soutenir les projets innovants
 - Protection des données client

NOUVELLE IDENTITÉ DE MARQUE



Nous ne changeons pas, nous révélons qui nous sommes !

Nouveau logo, nouvelles couleurs, nouveau positionnement... En 2023, l'Ircem a fait peau neuve et a adopté une identité de marque en accord avec ses missions et ses publics : écouter et guider les salariés et employeurs du secteur pour mieux les protéger tout au long de leur vie.

ÉCOUTER

Une oreille attentive,
qui comprend
et analyse les besoins



GUIDER

Accompagner, aider,
expliquer, répondre
à nos publics



PROTÉGER

La santé, le bien-être,
l'énergie de nos publics



Ce logotype unique pour nos trois institutions, est composé de trois voûtes qui illustrent l'idée maîtresse : **ÉCOUTER, GUIDER, PROTÉGER**. Ses couleurs lumineuses retranscrivent la diversité de nos publics. La typographie utilisée pour Ircem, ronde et généreuse, représente notre personnalité : accessible et prévenante.

ÊTRE À L'ÉCOUTE DE NOS CLIENTS

CERTIFICATION ISO9001

Certifié ISO9001 depuis 2006, notre démarche qualité permet d'accompagner notre transformation dans un souci de servir au mieux nos publics en leur proposant et en mettant en œuvre des offres de services adaptées à leurs événements de vie définis.

La démarche Qualité et l'amélioration continue sont naturellement l'épine dorsale de notre stratégie.

Notre politique Qualité permet d'asseoir les principes suivants :

- **Une vision centrée sur le client**, à l'écoute de ses besoins et de sa satisfaction
- **Le respect des réglementations** qui nous sont applicables
- **Un système de management de la qualité** construit selon une approche processus qui découpe l'entreprise
- **Une analyse des résultats** en termes de satisfaction clients et de performance interne pour mettre en œuvre une amélioration continue
- **Une implication de la direction** : définition d'une stratégie d'entreprise, d'une politique et d'objectifs.



LA SATISFACTION CLIENT : AU CŒUR DE NOS PRIORITÉS

La force de notre Groupe repose sur sa solidité et la confiance de nos clients. Dans un souci constant d'amélioration de la qualité de nos services, nous accordons une grande importance à l'écoute de nos clients.

Depuis 2016, la fédération AGIRC-ARRCO mène des enquêtes de satisfaction auprès des nouveaux retraités et des cotisants ayant effectué une mise à jour de leur carrière. Les résultats de l'enquête 2023 pour l'Ircem sont encourageants :

- Les nouveaux retraités expriment leur satisfaction quant à la gestion de leur dossier retraite, attribuant une note moyenne de **7.7/10** au Groupe.
- Les cotisants ayant procédé à une rectification de carrière évaluent nos services à **6.8/10** en moyenne.

Ces résultats soulignent la qualité de notre accompagnement tout au long du parcours de nos assurés, de la vie active à la retraite. Ils mettent en lumière nos points forts tout en nous offrant des opportunités d'amélioration, renforçant ainsi notre engagement à évoluer et à répondre encore mieux aux attentes de nos clients.



Satisfaction - Gestion des dossiers retraite :

7.7/10

Satisfaction - Rectification de carrière :

6.8/10

(Données 2023)

JOURNÉE CLIENTS



Comme nous le faisons avant l'épisode pandémique, le Pôle Communication Clients (PCC) issu de la Direction Marketing Commercial et Data IA a renoué avec les journées clients en proposant dans les murs de l'Ircem en matinée une demi-journée à la rencontre du public assistantes maternelles.

Au programme, divers ateliers pour analyser les parcours client et l'aisance de nos clientes avec ceux-ci ou encore recueillir les avis et impressions de ces dernières sur les moyens de communication (podcast, site internet, réseaux sociaux...) du Groupe. Le tout autour d'un enrichissant moment d'échange, de partage d'expérience et surtout de convivialité.

Une belle façon de mettre « nos clients au cœur de nos activités »

Dans la lignée des journées clients, le service PCC a réalisé plusieurs capsules d'interviews d'assistantes maternelles afin d'en savoir plus sur elle, leur parcours, leur vision du métier, de sa pratique au quotidien pour ainsi pouvoir mieux traduire la réalité du terrain et pourquoi pas susciter des vocations.

ACCOMPAGNER NOS CLIENTS

UNE INFORMATION DE PROXIMITÉ

Initié par les trois acteurs de l'emploi à domicile (Ircem Prévoyance, IPERIA l'Institut et la FEPEM), le **Réseau France Emploi Domicile**, de par sa complémentarité et son expertise, se positionne comme un acteur incontournable pour :

- **Informier et accompagner au quotidien** le grand public dans sa relation d'emploi déclaré : démarches, aides et dispositifs fiscaux, déclaration, formation, protection sociale des salariés... ;
- **Promouvoir le secteur** auprès des acteurs nationaux et locaux,
- Co-organiser avec l'Ircem des **actions de prévention territoriales**.



251

actions de prévention organisées



Plus de
3 000
participants



France Emploi Domicile c'est **29 experts** présents dans **18 espaces d'information** réparties en France métropolitaine et sur l'île de la Réunion.

UNE SOLUTION POUR LES PERSONNES SOURDES OU MALENTENDANTES

Nous permettons à nos clients sourds ou malentendants de communiquer avec un conseiller par téléphone ou sur place grâce à un opérateur d'**Acceo** (au choix : LSF, LPC ou Transcription). Cette solution de **communication universelle**, non discriminante, permet de lever la barrière de la communication entre les entendants et les sourds ou malentendants.



NOUS OFFRONS LA MÊME QUALITÉ DE SERVICE À TOUS NOS CLIENTS

SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

LA PETITE ENFANCE EN AVANT...



La page Facebook « **Petite Enfance** » est une page média Petite Enfance dont l'objectif est de **créer une relation affinitaire** avec les clients assistants maternels, gardes d'enfants et parents employeurs. Elle apporte informations, actualités, conseils, idées d'activités etc. utiles au quotidien de ces publics tout en leur permettant de s'exprimer sur des questions métier



En parallèle de la page Facebook, le **compte Instagram Petite Enfance** apporte un **véritable complément** à cette dernière en mettant plus que jamais en avant **tout ce qui fait le quotidien** des assistantes maternelles, gardes d'enfants et parents employeurs, mêlant humour et bienveillance autour de contenus innovants.

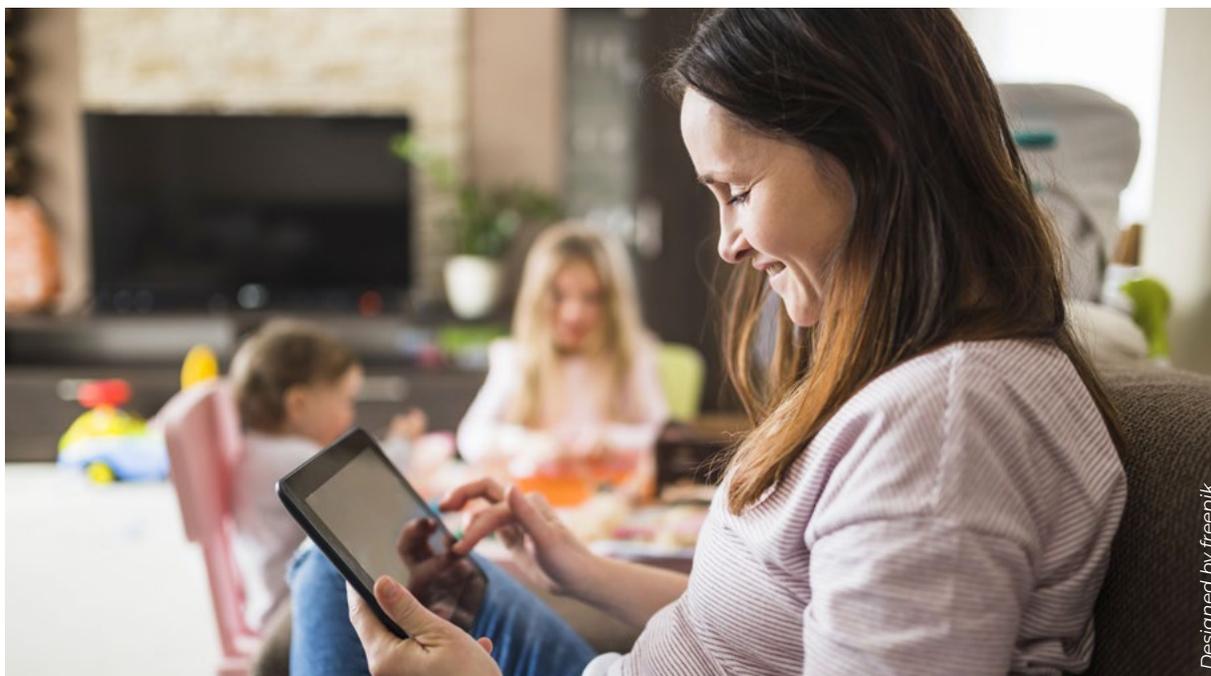
METTRE EN VALEUR CES HÉROS ORDINAIRES » INDISPENSABLES A NOTRE SOCIÉTÉ



La page Facebook « **Les Héros Ordinaires** » offre de la **visibilité à tous ceux dont l'action est essentielle** et pourtant si peu mise en lumière : **les salariés du particulier employeur et les aidants et aidés.**

La page est une vraie mine d'information :

- De conseils pour mieux gérer ce quotidien sans s'oublier au passage,
- D'anecdotes pleines de tendresse, d'humour et d'espoir
- D'innovations pour faciliter la vie de ces publics



LA PRÉVENTION ACCESSIBLE AU PLUS GRAND NOMBRE



840
webinaires prévention
en 2023

Les pratiques numériques ont connu un essor rapide à la suite des mesures de restrictions adoptées durant la crise sanitaire due à l'épidémie du Covid-19.

Partant de ce constat, nous avons développé 3 offres de service pour sensibiliser nos clients aux comportements favorables à leur santé :

- Une offre webinaires autour du « **bien vieillir** » sur la pratique de l'activité physique adaptée, le numérique, la nutrition, le sommeil, le bien-être et le lien social.
- Une offre webinaires sur la **prévention des risques de notre secteur d'activité**, sur les troubles musculosquelettiques, les risques chimiques et biologiques et les risques psychosociaux.
- Une offre webinaires sur le **rôle de l'aidant** avec des groupes de paroles, des informations sur les droits et les aides financières, des propositions de solutions de répit.

La fidélisation de nos clients est au rendez-vous : 11 872 clients ont participé à un webinaire ou plus, dont 38 % en replay.

La large programmation et la diversité des thématiques permettent de répondre aux nombreux enjeux de santé publique. La possibilité de suivre les webinaires en replay répond aux contraintes organisationnelles liées à l'activité professionnelle de nos clients salariés.

EN CAS DE DIFFICULTÉ BUDGÉTAIRE

Au-delà des aides financières proposées par notre service Action sociale, nous avons 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**.

L'accompagnement proposé est **individuel** et intervient autant au niveau des sphères **bancaires, fiscales que 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](#)



PROTÉGER NOS PUBLICS FRAGILES

DES AIDES SPÉCIFIQUES

Notre Action sociale agit auprès des salariés et retraités du secteur pour **anticiper et éviter des situations de rupture non maîtrisées liées à des fragilités sociales, sanitaires ou budgétaires**. Elle intervient pour des ruptures générées par un événement ponctuel et circonstancié de moins de 6 mois (veuvage, isolement social, maladie grave, difficulté financière, invalidité, détérioration ou altération de la santé psychologique, habitat précaire, surendettement, catastrophe naturelle...)

Guidée par une valeur d'importance, la solidarité, elle propose à nos clients et à leurs familles **des actions de prévention, des aides financières et des partenariats** déclinés autour de 6 axes :

- 1 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 et les 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, etc.
- 5 LES AIDES COLLECTIVES** pour favoriser l'innovation sociale et accompagner les porteurs de projets désireux de déployer des services auprès de nos publics
- 6 LES AIDES INDIVIDUELLES** pour répondre aux situations d'urgence.

EN 2023



40 910€

aides individuelles



11,9 M€

consacrés aux aides individuelles et collectives



48

projets d'interventions collectives engagés en 2023



LE SERVICE IRCÉM PLUS : ÉCOUTE, CONSEIL, ORIENTATION

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 nos publics peuvent rencontrer dans leur quotidien (stress, surcharge de travail, perte d'un proche, accident, difficultés familiales, maladie, handicap...). Cet accompagnement renforcé vise à **trouver ensemble des solutions** afin d'agir sur ces situations qui peuvent affaiblir leur bien-être et leur quotidien 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 Une offre d'action sociale renforcée sur l'aïdance

UNE OFFRE D'ACTION SOCIALE RENFORCÉE SUR L'AIDANCE

Dans le cadre des axes prioritaires de la Fédération Agirc-Arrco, nous avons étoffé en 2023 notre offre d'interventions sociales sur la thématique de l'aïdance.

1 Français sur 5 apporte une aide régulière à un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie due à l'avancée en âge ou à la maladie.

Être aidant, c'est apporter un soutien régulier et fréquent à une personne dans les tâches quotidiennes telles que les soins personnels, les démarches administratives, l'accompagnement aux rendez-vous, le soutien moral ... Pour nos publics, cela peut signifier être aidant à la fois à titre professionnel et à titre personnel.

Plusieurs aides ont été déployées au service de nos publics aidants, de manière à faciliter leur quotidien ou leur apporter un répit : aide à l'adaptation du logement aidant, aide au répit pour les aidants, aide aux jeunes aidants, aides aux difficultés financières liées à l'aïdance, aide à l'autonomie en structure d'hébergement aidant, aide au soutien psychologique des aidants.

Ces interventions sociales destinées aux bénéficiaires Ircem sont complémentaires aux solutions et ressources proposées par la Fédération Agirc-Arrco : guide des salariés aidants, site Ma Boussole Aidants, site JEDA (Jeunes Et Déjà Aidants)...

CATASTROPHES NATURELLES, L'IRCÉM SOLIDAIRE !

Les catastrophes naturelles se multiplient ces dernières années. 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 :

- Des **aides financières d'urgence**,
- Des **aides aux sinistrés allant jusqu'à 2000€** en cas de dégâts liés aux intempéries et catastrophes naturelles,
- Le service **Ircem Plus**,
- Des **permanences en région**, en partenariat avec les mairies ou acteurs locaux,
- Des rencontres avec des **psychologues cliniciens**.

SOUTENIR DES PROJETS INNOVANTS

CRÉATION DE L'EHPAD BERNARD EYRAUD

Le projet porte sur la création d'un EHPAD au sein d'un nouveau Pôle seniors, appelé « La Cité des Aînés ». L'établissement Bernard Eyraud propose 82 places d'hébergement permanent pour personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées et 2 places d'hébergement temporaire en unité Alzheimer. Ce concept innovant de « Cité Village » vise à répondre à tous les besoins de la personne âgée dépendante en termes de santé, bien-être, lien social, hôtellerie et restauration.



Le projet a été travaillé afin de trouver la meilleure configuration possible avec un agencement fluide, des cheminements, des espaces pour les activités ou regroupements, et des infrastructures modernes et adaptables au sein de constructions répondant aux critères de développement durable.

L'établissement dispose aujourd'hui de locaux lumineux, éclairés de lumière naturelle. Les professionnels disposent de vestiaires totalement équipés, d'espaces sanitaires spacieux et d'une salle de pause agréable. Les lieux de vie des résidents reproduisent le « chez-soi » avec des espaces de vie tels des salons de repos ou salons d'activité.

De nombreux espaces, soigneusement aménagés, permettent aux résidents de recevoir leur famille ailleurs que dans leur logement. Les espaces extérieurs, propres à chaque unité, sont meublés et agrémentés de végétaux. Le jardin partagé avec le CCAS permet aussi la promenade et les échanges avec les habitants du quartier.



EN MÉMOIRE D'EUX : UNE PIÈCE DE THÉÂTRE SUR LA MALADIE D'ALZHEIMER

L'association « En Mémoire d'Eux » organise des manifestations artistiques et culturelles autour de la mémoire et du souvenir. Ce projet s'articule autour d'une pièce de théâtre sur la maladie d'Alzheimer. 4 représentations de la pièce se sont déroulées à Angoulême, Hazebrouck et Sotteville Les Rouen. Les bénéfices sont reversés à des associations d'aidants.

Les objectifs de ce projet sont doubles :

- Montrer, grâce à la pièce, les difficultés rencontrées par les aidants et les soignants face à la maladie.
- Offrir aux aidants un moment de répit en assistant à la pièce et au débat, pendant que le malade est pris en charge par une association.

Malgré le thème de la pièce qui peut faire peur, nous constatons que la justesse de la mise en scène, des textes et du jeu amènent les spectateurs à une réflexion d'ensemble sur la maladie et dédramatisent celle-ci. Le bouche à oreille fonctionne et déclenche d'autres demandes de représentations. Nous sommes agréablement surpris par les retours des étudiants lors des représentations scolaires.



PARTENARIAT ANTROPIA ESSEC : ACCOMPAGNER LA DÉMARCHE D'INNOVATION SOCIALE DE L'IRCEM

Antropia Essec accompagne l'Action sociale retraitée de l'Ircem dans la mise en place de collaborations concrètes avec des entrepreneurs à impact. Grâce à des ateliers de co-élaboration réunissant les porteurs de projets sélectionnés et les collaborateurs du service des Interventions Sociales de l'Ircem, de nouveaux services d'innovation sociale sont expérimentés en vue d'un potentiel déploiement.



Ce partenariat entre Antropia Essec et l'Ircem répond à deux enjeux :

- Innover au service de nos bénéficiaires retraités en détectant et sélectionnant des services portés par des entrepreneurs sociaux (associations ou entreprises sociales).
- Acculturer et accompagner l'équipe de la Direction de l'Accompagnement Social et de la Prévention dans la mise en place des expérimentations.

Le projet a démarré par la sensibilisation des équipes à l'innovation sociale, avec l'acquisition des fondamentaux pour l'accompagnement de projets expérimentaux et la mesure d'impact social et économique. A partir de mars 2023, l'accent a été mis sur la détection et la sélection de 3 projets par le biais d'un appel à projets. Les collaborateurs référents ont accompagné les porteurs de projet de décembre 2023 à septembre 2024, et ont capitalisé les retours d'expérience afin de se projeter sur un éventuel déploiement de la solution à plus grande échelle.

L'accompagnement d'Antropia ESSEC a pris la forme d'ateliers collectifs et de coaching individuel afin de définir des éléments-clés pour le développement de services d'innovation sociale : analyse de la cible et du besoin repéré, parcours utilisateurs, indicateurs d'impact pertinents, modélisation et projections économiques de la solution proposée, suivi et reporting...

La montée en compétences de l'équipe doit permettre d'enclencher la phase 2 de la démarche, à savoir le déploiement des solutions dont la mesure d'impact a été positive, ainsi que la détection de nouveaux projets permettant de répondre aux besoins non-couverts des ressortissants de l'Ircem.



PROTECTION DES DONNÉES CLIENT

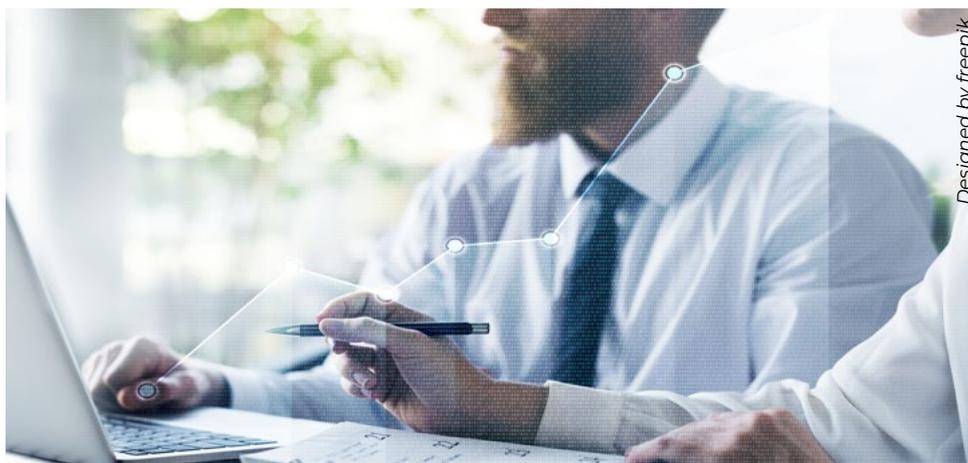
Dans le cadre de nos activités, nous sommes amenés à collecter et traiter les données de nos clients.

Afin de mettre en place des mesures de protection et de sécurité des données adaptés, nous avons nommé depuis 2016, un Délégué à la Protection des Données (DPO) et Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI), directement rattaché au Directeur Général. Le service DPO/RSSI est composé de cinq collaborateurs. Des relais RSSI/DPO existent également dans les services.

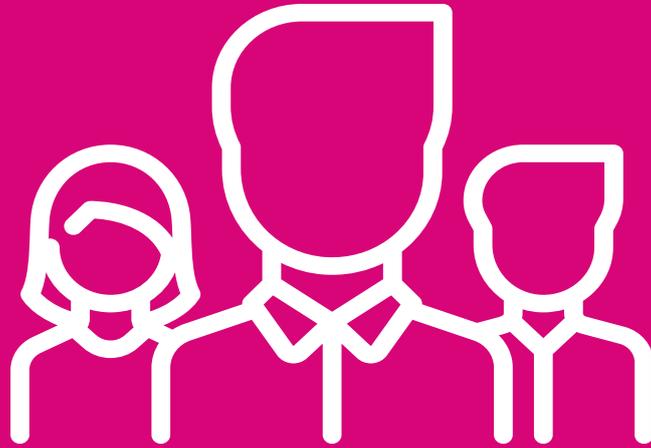
Pour assurer la protection des données personnelles de nos clients, nos collaborateurs ont accès aux dossiers des clients à travers des habilitations liées à l'emploi qu'ils exercent. Chacun s'engage, à travers la charte de confidentialité, à ne divulguer aucune de ces informations, aussi bien pendant sa période d'emploi au sein du Groupe Ircem qu'après son départ. Ces actions s'accompagnent par la formation de nos collaborateurs : 100% des nouveaux entrants sont formés au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et sensibilisés à la cybersécurité via 2 modules de formation.

Par ailleurs, l'ensemble des données de nos clients sont stockées dans des serveurs informatiques certifiés HDS (hébergeur de données de santé) et ISO27001:2017, norme relative à la sécurité de l'information. Ces certifications assurent la sécurité renforcée des données personnelles, pour les protéger contre les risques de perte, vol ou piratage.

Enfin, nous nous assurons que nos partenaires contractuellement liés s'engagent à mettre en œuvre des mesures techniques et organisationnelles appropriées, répondant aux exigences du RGPD et garantissant la protection des droits de la personne concernée.



03



ACCOMPAGNER NOS COLLABORATEURS

Nous estimons nécessaire de créer les conditions en interne d'une **mobilisation positive** de l'ensemble des collaborateurs de notre Groupe. L'expression de cette mobilisation s'exprime au travers de notre charte des valeurs : **Ambition, Performance, Solidarité, Respect.**



- Bilan social 2023
- Fait majeur 2023 : Semaine du handicap
- Promouvoir la diversité et agir contre les discriminations
- Expérience collaborateur
- Développer notre culture d'entreprise

BILAN SOCIAL 2023

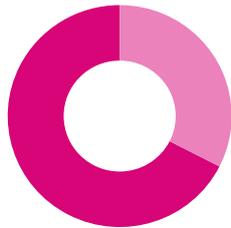
L'EMPLOI



530
collaborateurs



68%
femmes



33%
hommes



33%
employés

37%
agents de
maîtrise

30%
cadres



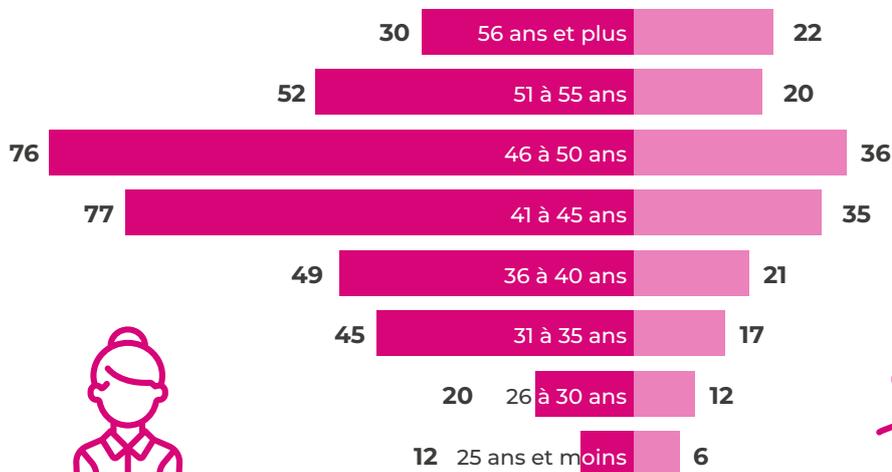
512
salariés formés

76
embauches

75
salariés en
temps partiel

8
licenciements

9%
absentéisme



SEMAINE DU HANDICAP

Une semaine du handicap a été organisée en novembre 2023 avec l'animation d'une conférence handicap et proche aidants, l'animation du jeu Handipoursuite, un jeu de société pour tester ses connaissances sur le handicap. Le Groupe Ircem a également participé pour la 3^{ème} année à l'événement national « Duoday », organisé par la Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées.

Durant une journée, plusieurs personnes en situation de handicap composent des duos avec des collaborateurs du Groupe afin de découvrir leurs activités au travers d'une immersion dans leurs quotidiens. Cette journée représente une opportunité de rencontre pour changer de regard et, ensemble, dépasser nos préjugés.



Témoignage de Anne Vandebossche, collaboratrice Ircem

Mon binôme pour cette journée était vraiment formidable. Elle avait une motivation de travail très agréable et une envie de réussir.

Elle m'a confié que la reconversion professionnelle était un défi pour elle, mais sa détermination à bien faire était tellement évidente que cela donnait envie de l'encourager.

Elle était attentive et à l'écoute. Je lui ai montré le processus de rapprochement bancaire, un peu de classement, et nous avons échangé sur la comptabilité en général, en lui expliquant ce que nous faisons précisément.

C'était une expérience vraiment enrichissante.

PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LA CHARTE DE LA DIVERSITÉ

Dès 2005, en signant la Charte de la diversité, nous nous sommes engagés à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une démarche en faveur de la « diversité ». Ainsi nous avons mis en œuvre une **politique de gestion des Ressources Humaines** centrée sur la **reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles**. Nous favorisons ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant notre 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.



Dans les faits, les recruteurs sont formés régulièrement aux enjeux de la diversité pour les entreprises et à intégrer les principes de la non-discrimination dans leur processus de recrutement. Ci-après les résultats de ces actions :



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES - FEMMES

Inscrit dans la lutte contre la discrimination et le sexisme, notre UES a obtenu au titre de l'index égalité femmes-hommes un résultat de :

93 SUR 100

EMPLOI DE JEUNES ET DE SENIORS (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.



JEUNES

NOTRE ENGAGEMENT : Une embauche de jeunes de 25 ans et moins au moins égale à 10% des embauches réalisées sur l'année.

- 18** salariés âgés de 25 ans et plus
- 7** contrats de professionnalisation
- 5** stagiaires



SENIORS

NOTRE ENGAGEMENT : Une embauche de seniors de 51 ans et plus au moins égale à 5% des embauches réalisées sur l'année.

- 124** salariés âgés de 51 ans et plus



EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

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

Nous favorisons l'emploi de personnes en situation de handicap

En 2023, **65** salariés disposaient d'unités bénéficiaires tandis que l'obligation légale d'emploi est de 24 bénéficiaires.



EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

LE RECRUTEMENT

#VOUSAVEZDUTAIENT

Diffusées sur notre **site de recrutement**, nos offres d'emploi sont relayées sur notre **compte LinkedIn**.

Notre équipe RH participe à des **job datings** tels que celui de SupInfo, et en organise en interne. Elle est également présente sur les **salons de ressources humaines régionaux** (salon Jobfest par exemple) afin de promouvoir notre secteur et proposer nos offres d'emploi.

[> Notre site de recrutement](#)
[> Notre page LinkedIn](#)



L'INTÉGRATION

Chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un **parcours d'intégration « nouveaux arrivants »**, personnalisé en fonction du poste occupé. Ce dispositif est co-construit avec le service des ressources humaines et les managers. 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.

LES CAMPAGNES D'ENTRETIENS

Tous les 2 ans, un **entretien d'évaluation et de développement** a lieu pour l'ensemble des collaborateurs ayant le statut cadre et employé. Le processus est accessible sur le SIRH. L'entretien d'évaluation représente un moment privilégié pour **partager avec le manager les réussites, les difficultés rencontrées et évaluer les compétences** de leadership ou personnelles et techniques. C'est également l'opportunité d'échanger sur les **aspirations professionnelles** du collaborateur et de co-construire un **plan de développement individuel** adapté, par le biais de la formation, du mentoring ou par la mise en situation professionnelle.

LE DÉVELOPPEMENT DES TALENTS ET DES COMPÉTENCES

La formation est un levier de progrès. Nous avons une volonté forte de nous entourer de **collaborateurs qualifiés pour relever les nouveaux défis** de la protection sociale. Nous envisageons nos collaborateurs comme des collaborateurs, acteurs impliqués dans la co-construction pour nous permettre de progresser et d'innover. Pour autant, nous favorisons la formation tout au long de la vie professionnelle.

Ainsi, en 2023, la formation professionnelle continue demeure un élément essentiel de la performance de nos équipes en représentant **2%** de la masse salariale.

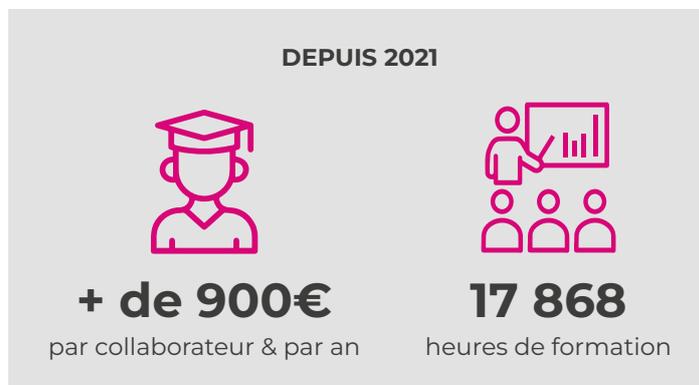
La formation aux métiers et outils opérationnels de notre Groupe est assurée par une **équipe dédiée**.

Toutes formations confondues, **512 salariés** ont bénéficié d'un stage de formation totalisant ainsi **17 868 heures** en 2023.

Nous encourageons et favorisons la mise en œuvre de **périodes / contrats de professionnalisation** avec pour objectif l'obtention d'un diplôme ou d'une certification.

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. Connue de tous, celle-ci est accessible dans notre Intranet ; il en est de même pour les offres d'emploi (CDI ou CDD).

Cette mobilité influe également sur les promotions. En 2023, **385 collaborateurs** ont bénéficié d'une évolution professionnelle (changement de statut, de classe ou de niveau d'emploi).



Tous nos collaborateurs sont **acteurs dans notre organisation** et **porteurs de nos valeurs**. Lorsqu'un collaborateur rejoint notre Groupe, de manière ponctuelle sur une courte mission, ou de manière plus pérenne, notre règlement intérieur lui est transmis. À cela, s'adjoint un **recueil de 4 chartes internes** qui doit faire l'objet d'une lecture avisée.

- Charte éthique
- Code de conduite anticorruption
- Charte relative à l'utilisation et à la protection des données
- Charte de bon usage des ressources informatiques et des moyens de communication

LE DIALOGUE SOCIAL

En tant que groupe paritaire, le dialogue social occupe une place importante dans notre organisation. Notre Direction et nos 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**.

Au-delà des négociations ponctuelles avec les organisations syndicales représentatives, notre politique de dialogue social se construit et s'exprime tous les mois lors des **rencontres mensuelles avec le Comité Social et Economique** (20 rencontres en 2023).



10 ACCORDS SIGNÉS EN 2023

- Avenant n°6 à l'accord sur l'évolution du régime de prévoyance santé (20/01/2023)
- Accord sur la rémunération, le temps de travail et la valeur ajoutée 2023 (10/03/2023)
- Avenant n°1 à l'accord relatif au Compte Épargne Temps (10/03/2023)
- Accord relatif au plan d'épargne entreprise (24/03/2023)
- Accord relatif au plan d'épargne retraite collectif (24/03/2023)
- Accord d'intéressement 2023 (15/06/2023)
- Accord relatif à la prorogation des mandats des membres du CSE (14/09/2023)
- Accord relatif à la mise en place du vote électronique (14/09/2023)
- Accord relatif au fonctionnement du CSE (14/09/2023)
- Accord relatif au versement d'une prime de partage de la valeur (27/10/2023)



28 COMMISSIONS TENUES EN 2023

- 12 commission santé, sécurité et conditions de travail
- 3 commission égalité professionnelle
- 4 commission information et aide au logement
- 5 commission formation, veille technologique et évolution des métiers
- 4 commission climat social

RÉFÉRENTS DISCRIMINATION ET PLATEFORME D'ALERTE INTERNE

Deux référents ont été nommés pour être les points de contact pour tout collaborateur ayant le sentiment d'être victime de harcèlement sexuel, moral ou d'agissements sexistes.

De plus, dans la continuité de poursuivre notre lutte anticorruption et du respect de notre charte éthique, un dispositif d'alerte VIRGILE a été mis en place au sein de notre groupe. Accessible à tous depuis n'importe quel ordinateur, tablette ou smartphone, cet outil permet aux collaborateurs de réaliser des signalements en toute confidentialité et sécurité. Le recueil et le traitement des signalements est assuré par les référents éthique, qui exercent leurs missions de manière impartiale tout en respectant un niveau maximal de confidentialité.

Le signalement est un droit accordé aux collaborateurs et en aucun cas une obligation.



DÉVELOPPER NOTRE CULTURE D'ENTREPRISE

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Nous avons négocié avec les partenaires sociaux des dispositions permettant de mieux **concilier les contraintes professionnelles avec la vie familiale.**

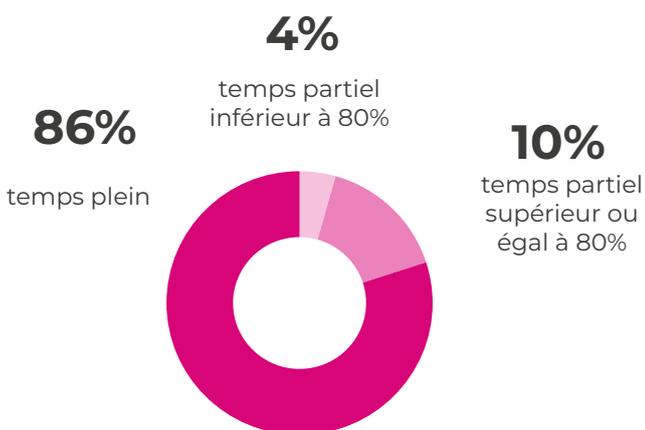
L'HORAIRE VARIABLE

Il nous importe 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 lui-même 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.

Depuis janvier 2016, nous offrons à nos 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.

LE TEMPS PARTIEL

En 2023, **75 salariés bénéficiaient d'un contrat à temps partiel** dont 54 d'un temps partiel d'au moins 80%



LE TÉLÉTRAVAIL

Le Groupe Ircem précurseur ! Après une expérience d'évaluation, le télétravail a été lancé en **fin 2014** à l'issue de la **signature d'un accord d'entreprise**. Initialement limité à 3 jours par semaine pour un collaborateur à temps complet et 2 jours pour un collaborateurs à temps partiel, **le télétravail a été élargi dès le premier confinement**. Ainsi, chaque collaborateur a pu travailler de son domicile et la continuité de nos activités a pu être assurée. Désormais, le télétravail est ancré avec seulement **1 journée minimum de présence sur site requise par semaine.**

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 congés ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées.

Chaque année, il est possible de positionner au CET :

- jusqu'à 5 jours de congés payés,
- la totalité des jours de congés payés,
- la totalité des jours de RTT



LA MAISON DES ASSISTANTES MATERNELLES DE L'IRCEM



Désireux de proposer à nos collaborateurs, la **possibilité de faire garder leur(s) jeune(s) enfant(s) à proximité de notre siège social**. Nous nouons depuis 2019 un partenariat avec une association d'assistantes maternelles située à Roubaix : « Grandissons ensemble ».

Soucieux de contribuer à la qualité des locaux et à l'accueil des enfants en bas âge par les assistantes maternelles, **nous avons financé les travaux** de modernisation qui ont duré 10 mois pour en faire un lieu agréable et moderne, agréé par la PMI (Protection Maternelle et Infantile).



En fonction de sa capacité d'accueil, cette **Maison d'Assistantes Maternelles (MAM)** donne la **priorité aux demandes de nos collaborateurs**.

DES COLLABORATEURS PROTÉGÉS

UN ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS DANS LES DIFFICULTÉS DE LA VIE

Pour lutter contre les risques psycho-sociaux, nous avons mis en place un partenariat avec **REHALTO** afin d'**accompagner nos salariés dans les difficultés de la vie de tous les jours**. L'objectif du programme est de fournir des ressources professionnelles appropriées à nos salariés et à l'entreprise afin de **résoudre les difficultés qui affectent l'équilibre fonctionnel de nos salariés**.



UNE PROTECTION JURIDIQUE



Tous nos salariés peuvent également avoir recours gratuitement à un **service d'assistance juridique**, par téléphone et par e-mail, 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...).

UNE ÉPARGNE SALARIALE

Nous permettons à nos 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 événement de la vie. 2 dispositifs d'épargne salariale :

- Un **Plan d'Épargne Entreprise** (PEE),
- Un **Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif** (PERCOL).

Nous avons 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.

Afin d'assurer la mobilisation de l'ensemble des collaborateurs sur les enjeux RSE, deux critères RSE sont depuis 2023 intégrés dans les modalités de calcul de l'intéressement : le maintien de notre certification ISO9001 sur l'ensemble de nos processus et la consommation énergétique de nos sites.



LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Pour garantir la sécurité des conditions de travail, sont organisés annuellement :

- La **formation des secouristes**,
- La tenue d'**exercices d'évacuation**,
- Le suivi de son plan d'actions.

L'ensemble des collaborateurs sont régulièrement sensibilisés aux procédures évacuation et incendie.

Tous les membres de l'encadrement ainsi que les collaborateurs ayant l'habilitation se sont vu attribués le rôle de serre-file en cas de déclenchement de l'alarme incendie.





LA PRÉVENTION SANTÉ

La prévention est un des métiers de notre Groupe. Cette expertise est mise à profit pour nos clients bien sûr mais avant tout pour nos collaborateurs.

Ainsi, sont proposés aux volontaires :

- Une prise en charge de la **vaccination antigrippe annuelle** (depuis plus de 15 ans),
- Une **lutte contre la tabagisme** (depuis 2012) avec notamment le remboursement à hauteur de 100€ pour un traitement d'arrêt du tabac. En 2023, le Pôle Santé a animé un stand de sensibilisation autour de la lutte contre le tabagisme.
- Des **conférences thématiques** : prévention du cancer du sein, conseils nutrition...

De nombreux conseils sur la prévention des risques santé (risques psycho-sociaux, troubles musculo-squelettiques, nutrition...) sont également apportés à nos salariés via :

- Notre Intranet,
- Nos newsletters.

DIFFUSION D'UN MANUEL QUALITÉ



Certifié ISO 9001 dès 2006, nous plaçons la démarche Qualité au cœur de notre transformation et de notre stratégie, avec pour objectif de servir au mieux nos publics en leur proposant des services adaptés.

La diffusion du manuel Qualité permet à tous nos collaborateurs de bénéficier d'un socle commun de connaissances sur le sujet. Il présente de façon synthétique notre environnement, notre fonctionnement et notre système de management, et s'applique à l'ensemble des produits et services délivrés à nos clients. Ce manuel est la meilleure assurance pour réussir nos projets dans le cadre de Quintessence 2030, et ainsi assurer la pérennité et le développement de notre Groupe de Protection Sociale.

04



AGIR POUR LE COLLECTIF

Dans un contexte sociétal en pleine mutation, nous œuvrons au quotidien avec nos clients, nos partenaires et notre écosystème pour **soutenir l'emploi et la qualité de vie au travail** sur le territoire.

-
- Être acteur du développement local
 - Nous impliquer dans des actions citoyennes et solidaires
 - Limiter l'impact de nos activités sur l'environnement
 - Agir contre la corruption
 - Gérer nos actifs de façon responsable

ÊTRE ACTEUR DU DÉVELOPPEMENT LOCAL

NOTRE SOUTIEN LOCAL

- Indissociable de la ville de Roubaix, notre ville d'adoption, le Groupe Ircem soutient la culture locale en étant mécène de « La Piscine », le musée d'art et d'industrie André Diligent.
- Avec plus de **530 salariés** en CDI/CDD, nous maintenons notre effectif au cœur d'un bassin d'emploi qui connaît de grandes difficultés. Le taux de chômage de Roubaix est actuellement de plus de 11% de la population active.
- Nous agissons pour le développement local. Nous nous efforçons de réaliser nos achats (imprimerie, routage, entretien bâtiment...) dans la **Région Hauts-de-France**.



LA PISCINE
ROUBAIX

- Nous favorisons des **associations locales d'insertion** :



APF FRANCE HANDICAP

L'Association des Paralysés de France, 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 de nos espaces verts](#)



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 de nos déchets papiers et piles](#)

NOUS IMPLIQUER DANS DES ACTIONS CITOYENNES ET SOLIDAIRES

DES SALARIÉS SOLIDAIRES

Nous affichons clairement notre **engagement solidaire**. Depuis plusieurs années, nos salariés se mobilisent auprès d'associations et initient de multiples collectes. Parmi les opérations mises en œuvre en 2023, on peut souligner :

- Participation pour la 6^{ème} fois aux 24h de course solidaire du **Relais pour la Vie**, organisé par la Ligue contre le cancer. En 2023, grâce à la participation de 109 collaborateurs, proches et clients, le groupe Ircem a reversé plus de 1 300 euros à la Ligue contre le cancer.
- Collecte de vêtements et de matériel de loisir et créatif au profit de la **Maison des Femmes de Roubaix**, un lieu d'accueil pour les femmes en situation de fragilité (précarité économique, violences, addiction...) qui ont besoin d'un accompagnement social, psychologique, juridique ou médical.
- Participation à la **Grande Récup' Solidaire** organisée par la ville de Roubaix dans le cadre de la Semaine Européenne de Réduction des Déchets. Les salariés ont ainsi fait don de 125 kg de jouets, livres, peluches, accessoires, produits d'hygiène, bouchons, bijoux et chaussures.



**LA SOLIDARITÉ,
UNE VALEUR FORTE
DE NOTRE GROUPE.**



Un point de **collecte permanent « Triboulo/Main Forte »** est également installé sur notre parking aérien. Il permet de recevoir les dons de vêtements, tissus, chaussures, maroquinerie, jouets... Au-delà du geste citoyen, éco-responsable et solidaire, ces dons de nos collaborateurs permettent la **création d'emplois durables**. L'association forme en effet des adultes en rupture sociale dans la Région Hauts-de-France au permis poids lourd et au métier de chauffeur-livreur.

NOTRE SOUTIEN EN FAVEUR DES START-UP

Depuis 2020, le Groupe Ircem est devenu partenaire de référence et membre des comités d'engagement du **Bio Incubateur EURASANTE**. Ainsi, il soutient l'**accompagnement de start-up françaises prometteuses** dans les domaines de la prévention primaire et secondaire mais également dans des projets curatifs.

[> En savoir plus sur le Bio Incubateur EURASANTE](#)



Designed by freepik

UNE FONDATION D'ENTREPRISE ENGAGÉE



Afin d'affirmer plus fortement son engagement dans l'économie sociale et solidaire, le Groupe Ircem, a décidé en 2013 de créer une Fondation d'Entreprise. La Fondation d'Entreprise Ircem a pour objet le soutien à toute action

qui permet de **mieux vivre au sein de la famille** et relevant notamment de la prévention, du « bien vieillir », du handicap, de la lutte contre la dépendance, du maintien à domicile, et ce, **à tous les âges de la vie.**

Afin d'incarner la volonté d'être au service de la famille à tous les âges de la vie, la Fondation d'Entreprise Ircem a fait le choix de **soutenir la recherche, d'améliorer la qualité de vies** des malades et leurs proches aidants et de favoriser l'innovation sociale en ciblant ses travaux sur les **maladies rares** et la **maladie de Parkinson.**



[> En savoir plus sur la Fondation d'Entreprise Ircem](#)

OSCAR : OUTIL DE SUIVI DE CARDIO-PÉDIATRIQUE À DOMICILE



Le projet OSCAR se concentre sur les malformations cardiaques congénitales, affectant 7 400 nouveau-nés par an en France. Le projet teste l'efficacité d'une télésurveillance à domicile, utilisant une interface paramétrable et interopérable avec les établissements de santé, associée au suivi postopératoire standard pour réduire la morbi-mortalité après une chirurgie cardiaque néonatale. Le système transmet des constantes médicales à l'équipe de cardiopédiatrie, générant des alertes en cas d'écarts, avec des interventions standardisées.

Projet porté par Alban Barruteau PU-PH en cardiologie pédiatrique.

LE NEZ À L'OUEST : LE RIRE POUR ACCOMPAGNER LA GESTION DE LA DOULEUR ET DE L'ANGOISSE



Les artistes clowns du Nez à l'Ouest interviennent deux mardis par mois, en duo dans les chambres de soins au sein de l'ESEAN (Etablissement de santé pour enfant et adolescents de la région nantaise) et à l'EEAP (Etablissement pour enfants et adolescents polyhandicapés) de Nantes, qui accueillent des enfants et adolescents polyhandicapés et pour des affections de longues durées. Ils passent un moment privilégié avec les jeunes patients.



GAMIFICATION THÉRAPEUTIQUE : TOAP RUN - SE RÉÉDUIQUER EN JOUANT



L'objectif du jeu TOAP Run est de réduire les troubles de la marche et de l'équilibre chez les patients atteints de la maladie de Parkinson. Le jeu incite les malades à faire de grands mouvements, des gestes qu'ils ne feraient jamais sans l'immersion du jeu vidéo. En joignant l'utile à l'agréable, il permet aux patients de progresser en conservant leur motivation. Le traitement des symptômes, comme les troubles de l'équilibre ou le freezing de la marche, est essentiel. L'amélioration des signes moteurs se traduit nécessairement par une baisse des chutes, et donc de la surmortalité.

Projet porté par le Professeur Marie-Laure WELTER Neurologue.



UN GROUPE ENGAGÉ POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Le Groupe Ircem est depuis 2020 grand partenaire du programme Emergence d'Aréli. Ce programme a pour vocation d'accompagner, de favoriser et de financer les études supérieures de jeunes bacheliers avec mention, boursiers de l'état, issus de milieux modestes.

Tous les ans, une promotion de 30 à 50 jeunes bacheliers sur 200 candidats de la région Hauts-de-France est sélectionnée pour rejoindre le programme. Ces lauréats bénéficient d'un accompagnement humain et financier sur toute la durée de leurs études.

En tant que grand partenaire du programme Emergence :

- Nous soutenons financièrement le programme (les soutiens financiers sont reversés aux étudiants lauréats sous forme de bourses d'études et, si nécessaire, d'aide au logement et à la réalisation de stages à l'étranger) ;
- Nous ouvrons les portes de nos bureaux et de ses réseaux ;
- Dix de nos collaborateurs parrainent dix étudiants lauréats depuis maintenant trois ans.

Nous participons ainsi à faire réussir ces jeunes, brillants et motivés et à promouvoir la diversité en entreprise.

> www.areli.fr

émergence
UN PROGRAMME
areli





Découvrez les témoignages de nos parrains et leurs filleuls :



**Témoignage de Frédéric Sannier,
parrain de Salim depuis septembre 2020**



J'apprécie beaucoup parrainer Salim pendant ses études. Ce jeune homme est brillant et me donne confiance en la jeune génération.



Témoignage de Salim, étudiant en école d'ingénieur

Mon parrain, m'a beaucoup aidé durant ces années de parrainage. Il a su m'apporter les conseils nécessaires pour mener à bien mes études et mon entrée en école d'ingénieur. Au-delà de ça, c'est très agréable de le voir et d'échanger avec lui sur divers sujets.



**Témoignage de Virginie, marraine de
Marie depuis octobre 2024**



Devenir marraine est une expérience incroyablement enrichissante pour moi ! J'ai l'opportunité de partager mes connaissances et d'accompagner une étudiante dans la réalisation de ses aspirations ; ce qui me procure un sentiment profond de satisfaction personnelle. Observer les progrès et le succès de ma filleul me permet de sentir que je contribue à son évolution. Cet engagement va bien au-delà d'une simple responsabilité : c'est une véritable exploration humaine ponctuée de partages enrichissants et de découvertes mutuelles qui nourrit autant mon esprit que je le fais pour autrui.

Nous essayons de nous rencontrer dès que l'occasion se présente, par un déjeuner le midi ou par la participation à des événements comme par exemple le temps fort du 28 novembre. A cette occasion, l'association Emergence évoquera les moments majeurs de l'année, les projets et une présentation de la nouvelle promotion ainsi que les partenaires qui se sont nouvellement engagés ou réengagés à leurs côtés.



Témoignage de Marie, étudiante en 1ère année de Droit

La première rencontre [avec Virginie] s'est très bien passée, nous avons tout de suite accroché. Elle a été très gentille, elle m'a expliqué ce qu'elle faisait, sa relation avec Aréli... Nous nous sommes très bien entendues, et nous avons décidé de nous retrouver au temps fort d'Émergence. On a établi une dynamique de relation, afin d'être en contact régulièrement et de se tenir au courant

LIMITER L'IMPACT DE NOS ACTIVITÉS SUR L'ENVIRONNEMENT

FAIRE ÉVOLUER NOS BÂTIMENTS

Nous nous efforçons de faire évoluer nos bâtiments en déployant :

- ✓ Des techniques et des matériaux moins impactants : Raccordement au réseau de chauffage urbain via une chaudière de type Biomasse, chauffage basse température par le plafond,
- ✓ Des techniques visant notamment aux économies d'énergie et à la gestion des eaux pluviales (toiture végétalisée),
- ✓ Des options d'équipements modernes et répondant aux nouvelles normes.

Pour réduire nos consommations et développer notre efficacité énergétique, nous mettons en place des actions concrètes :

- ✓ Arrêts automatiques des postes de travail en fin de journée,
- ✓ Eclairage à détection de présence dans les circulations,
- ✓ Mise en service du chauffage à une température de 19°C
- ✓ Équipements « faibles consommations » : LED faible consommation, pilotés par un système gérant le calendrier d'occupation et ajustant l'intensité à la luminosité extérieure,
- ✓ Mise en œuvre d'un nouveau Data Center consommant 2 fois d'électricité (passant d'environ 120 000 kWh/an à 60 000 kWh/an)
- ✓ Déploiement pour les collaborateurs de postes de télétravail (fabriqués en France) ayant une consommation électrique de 6W (soit 6 fois inférieur à un ordinateur classique),
- ✓ Sensibilisation des collaborateurs sur les éco-gestes au bureau : limitation de l'utilisation de la climatisation, réduction des impressions et des échanges numériques, tri des déchets, arrêt du matériel informatique en fin de journée, optimisation de la consommation de fournitures de bureau, etc.

APPLIQUER DES MESURES DE PRÉVENTION

Nous appliquons dès que possible des mesures de prévention :

- ✓ Contrôle annuel de combustion et d'émission de gaz des chaudières (gaz) suivi d'un réglage de l'équipement,
- ✓ Dépollution des eaux souillées de notre parking avant déversement dans les égouts,
- ✓ Contrôle semestriel de l'amiante,
- ✓ Nettoyage bactériologique complet des réseaux de ventilation (désinfection, nettoyage, analyse) tous les 5 ans,
- ✓ Conditionnement et destruction des filtres de ventilation usagés.

DÉPLOYER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Nous prenons en compte dans les relations avec nos fournisseurs et nos sous-traitants leur responsabilité sociale et environnementale. Dans chaque appel d'offres, les preuves de certification liées au développement durable sont demandées, voire exigées.

Nous cultivons une relation de partenaires avec nos fournisseurs et sous-traitants. Afin de s'assurer que nos procédures et modes opératoires d'achats correspondent à leurs besoins et requis, nous sollicitons régulièrement leur avis. Par ailleurs, nos fournisseurs et sous-traitants sont évalués annuellement. En cas de note insuffisante, un plan d'action est défini en collaboration.

LE NUMÉRIQUE RESPONSABLE AU QUOTIDIEN

Depuis 2020, nous nous sommes associés au **moteur de recherche français et solidaire Lilo.org**

Au-delà du respect de la vie privée de ses utilisateurs, Lilo permet de **financer gratuitement des projets sociaux et environnementaux** grâce à des recherches internet. Malin, non ?

Concrètement, chaque recherche effectuée par nos collaborateurs génère une goutte d'eau. Ces gouttes sont cumulées, transformées en euros puis reversées au projet soutenu.



En tant que Groupe de protection sociale, notre responsabilité est d'accompagner les familles dans toutes les étapes de leur vie. Notre choix s'est donc naturellement porté sur le projet solidaire de l'association « **Astrée** » qui œuvre, avec l'aide de ses 760 bénévoles, pour la **prévention des risques liés à l'isolement à tous les âges de la vie**.

Par leurs recherches internet, les collaborateurs ont pu contribuer aux **10 700€ reversés par Lilo à l'association Astrée depuis le début de leur partenariat**.

> Lilo : <https://www.lilo.org/>

> Astrée : <https://www.astree.asso.fr/fr/>

FAVORISER LES NOUVELLES MOBILITÉS

Nous participons 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.

Nous incitons nos collaborateurs à se rendre au travail :

- A **vélo**, en mettant à leur disposition un garage protégé,
- En **transports en commun** (tramway, métro, train), en remboursant 75% de leur abonnement.



75 KG
de miel récolté
en 2023



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. Nous apportons une attention particulière pour préserver ou restaurer la biodiversité. Nous nous sommes dotés d'un équipement adapté à l'environnement naturel urbain avec l'adoption et l'équipement de **5 ruches postées sur le toit végétalisé de l'un de nos immeubles**.

Les colonies d'abeilles qu'elles abritent sont gérées avec l'aide d'un apiculteur professionnel local « Une ruche sur le toit » spécialisé dans l'élevage d'essaims d'abeilles.

S'ENGAGER POUR DEMAIN



**100 000
ARBRES
pour demain**

Partenaire historique de La Voix du Nord sur le projet participatif « 100 000 arbres pour demain », nous avons renouvelé, cette année encore, notre engagement pour une protection sociale responsable du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les départements du Nord et du Pas-de-Calais font partie des zones les moins boisées de France avec moins de 9 % de surface arborée contre plus de 30 % en moyenne.

« 100 000 arbres pour demain » est un projet collaboratif de reboisement de ces territoires, piloté par La Voix du Nord, avec les Espaces Naturels Régionaux (ENRX) et l'association régionale des Planteurs Volontaires.

En publiant une demi page dans le supplément spécial de la Voix du Nord et Nord Eclair du 21 septembre 2023 nous avons apporté notre pierre à l'édifice puisque tous les bénéfices de l'opération ont été redistribués pour mener à bien les plantations.

Plus de 90 000 arbres ont été plantés dans le Nord-Pas-de-Calais. L'objectif des 100 000 arbres approche à grand pas... A suivre !



©AdobeStock

EN 4 SAISONS :



90 400
arbres plantés



415 000€
collectés



152

lieux de plantation
sur l'ensemble du
Nord Pas de Calais



120

l'équivalent de la
surface plantée
en terrains de
foot

AGIR CONTRE LA CORRUPTION

Un projet de prévention, détection et gestion de la corruption a été initié conformément aux exigences réglementaires issues de la loi Sapin II du 09 décembre 2016.

L'objectif de ce projet est de mettre en place un dispositif efficace et efficient répondant à l'engagement de notre Groupe en matière de lutte contre la corruption.

A ce titre, plusieurs actions ont été menées autour de 3 grands axes :

- **Un corpus de documents de référence** a été mis en place, régulièrement mis à jour et est mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs :
 - ✓ **Une charte éthique**
 - ✓ **Un formulaire de déclaration** de cadeaux, marques d'hospitalités, libéralités et avantages en nature
 - ✓ **Un code de conduite anti-corruption**
 - ✓ **Une procédure de recueil des signalements**
 - ✓ **Une cartographie des risques corruption**
- En complément du référentiel de documents, **des actions de formation** ont été réalisées dans l'objectif de sensibiliser les collaborateurs aux éventuels cas de corruption et de les responsabiliser dans le cadre de l'outil de signalement. Depuis 2019, **342 collaborateurs ont été formés**.
- Dans les procédures comptables existantes, ont été mis en place **des contrôles comptables** pour couvrir les risques de corruption. Ces derniers sont formalisés, expliqués et mis en œuvre régulièrement dans l'objectif de s'assurer que « les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour masquer des faits de corruption ou de trafic d'influence » (art 17-II-5 de la loi 2016-1691 du 09 décembre 2016). Ces contrôles ont été initiés en 2021, le contenu de ces derniers permet d'identifier les éventuels cas de corruption. En 2023, le résultat de ces contrôles n'a pas mis en exergue de cas de corruption. Ces contrôles sont effectués régulièrement chaque année et un reporting dédié est mis en place et communiqué auprès de la Direction Générale.



GÉRER NOS ACTIFS DE FAÇON RESPONSABLE

DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE, SOCIALE ET GOUVERNANCE (ESG)



Designed by freepik

Notre démarche Environnementale, Sociale et de Gouvernance (ESG) est guidée par la volonté de **contribuer à pérenniser les performances de nos investissements de long terme tout en minimisant notre exposition aux risques de durabilité.**

Nous sommes conscients que face à la montée des préoccupations sociales et environnementales, la prise en compte des critères extra-financiers dans l'évaluation des entreprises tend à se démocratiser. Ainsi, pour répondre aux nouvelles exigences de marché et aux attentes de ses parties prenantes (investisseurs, collaborateurs, administrateurs...), nous visons à apporter plus de transparence quant à notre démarche ESG.

En 2023, l'ensemble de nos Conseils d'Administration ont adopté une Charte formalisant notre démarche ESG. Elle s'articule autour des axes suivants :

- ✓ Politique d'exclusion sectorielle et normative des entreprises et secteurs d'activités qui contreviennent à nos valeurs
- ✓ Intégration des critères extra-financiers dans nos décisions d'investissement
- ✓ Engagement et dialogue avec les sociétés de gestion sur les enjeux environnementaux, sociaux et en matière de gouvernance
- ✓ Intégration des principaux risques en matière de durabilité dans notre politique générale de gestion des risques
- ✓ Communication auprès de nos parties prenantes externes afin de rendre compte de notre démarche ESG.

[> Découvrir le détail de notre démarche dans notre Rapport ESG Climat](#)



Nos 3 institutions affichent de très bonnes notations ESG, supérieures à celle de l'indice (Inventaire au 31/12/2023) :

+1
par rapport
à 2022

Ircem
Mutuelle

59

Performance de
l'indice ESG Ircem
Mutuelle : 54

Ircem
Prévoyance

58

Performance de
l'indice ESG Ircem
Prévoyance : 54

Ircem
Retraite

67

Performance de
l'indice ESG Ircem
Retraite : 62

Niveau de performance du portefeuille :
45/100 ≤ note ≤ 50/100 : moyenne

Note ≥ 55/100 : très bonne
40/100 ≤ note ≤ 45/100 : limitée

50/100 ≤ note ≤ 55/100 : bonne
Note ≤ 40/100 : faible

IMPACTS DE LA DÉMARCHE SUR LE PORTEFEUILLE

Nous comprenons 3 institutions (Ircem Prévoyance, Ircem Mutuelle et Ircem Retraite) dont le total des actifs valorisés au 31/12/2023 atteint, hors immobilier d'exploitation, 2 213 M€.

	Ircem Prévoyance	Ircem Mutuelle	Ircem Retraite	Valeur de marché	%
Gestion déléguée en OPC ou mandats	1 442	39	460	1 940	88%
Dont SFDR article 6	213	6	-	219	10%
Dont SFDR article 8	1 163	32	460	1 655	75%
Dont SFDR article 9	65	2	-	67	3%
Gestion directe	257	14	2	273	12%
TOTAL DES PORTEFEUILLES	1 699	53	462	2 213	100%



78% du total de nos actifs répondent à des **critères de durabilité** (mandats et fonds classés article 8 et article 9 selon la réglementation SFDR), en augmentation par rapport à 2022 (72%).

Les fonds classés article 6 (sans objectif de durabilité) ne représentent que 10% du total de nos actifs.

La gestion déléguée représente 88% du total des actifs et la gestion directe 12%. Les actifs en gestion déléguée sont répartis sur 40 sociétés de gestion différentes.

- **La gestion déléguée** désigne les investissements réalisés dans des mandats, des fonds dédiés et dans des fonds ouverts.
- **La gestion directe** désigne les investissements réalisés en titres vifs, contrats de capitalisation, comptes à terme, comptes sur livrets ainsi que les positions de cash en comptes courants.
- La **classification SFDR** définit la classification de chaque produit d'investissement en fonction de ses **critères de durabilité** :
 - ✓ **Article 6** : le produit n'a pas d'objectif de durabilité
 - ✓ **Article 8** : la communication du produit intègre des caractéristiques environnementales et sociales même si ce n'est pas son point central, ni le point central du processus d'investissement. Le produit fait la promotion de caractéristiques environnementales ou sociales, ou une combinaison de ces caractéristiques, pour autant que les sociétés dans lesquels les investissements sont réalisés appliquent des pratiques de bonne gouvernance
 - ✓ **Article 9** : le produit a un objectif d'investissement durable (fonds à impact)



05



TABLES DE CONCORDANCE

Fier de notre **engagement auprès du Global Compact des Nations Unies**, nous intégrons dans notre stratégie, nos opérations et notre culture d'entreprise ses **Dix Principes**.

-
- Correspondance avec les principes du pacte mondial
 - Correspondance avec les objectifs du développement durable

CORRESPONDANCE AVEC LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

#	Principe	Thème	Paragraphe du rapport	p.
Droits de l'Homme				
1	Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme	Santé & Sécurité au Travail (Clients)	<ul style="list-style-type: none"> Des aides spécifiques 	20
		Aides financières & Action Sociale (Clients)	<ul style="list-style-type: none"> En cas de difficulté budgétaire Des aides spécifiques 	19 20
		Santé & Sécurité au Travail (Collaborateurs)	<ul style="list-style-type: none"> Le recrutement, l'intégration, les campagnes d'entretien Le développement des talents et des compétences Des collaborateurs protégés La sécurité au travail La prévention santé 	31 32 35 36 37
2	Ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme	Philanthropie (Soutien associations / Mécénat)	<ul style="list-style-type: none"> Notre soutien local Notre soutien en faveur des start-up Des salariés solidaires Le numérique responsable au quotidien 	39 40 40 46
		Fondation	<ul style="list-style-type: none"> Une Fondation d'Entreprise engagée 	41
		Investissements	<ul style="list-style-type: none"> Gérer nos actifs de façon responsable 	50
Normes internationales du travail				
3	Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective	Dialogue Social Organisation du travail Investissements	<ul style="list-style-type: none"> Le dialogue social L'organisation du temps de travail Gérer nos actifs de façon responsable 	33 34 50
6	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession	Lutte contre les discriminations	<ul style="list-style-type: none"> La Charte de la Diversité 	29
		Egalité femmes-hommes	<ul style="list-style-type: none"> Egalité professionnelle femmes-hommes 	29
		Handicap	<ul style="list-style-type: none"> Une solution pour les personnes sourdes ou malentendantes Emploi de personnes handicapées Nous favorisons des associations locales d'insertion 	17 30 39
		Egalité des chances / Insertion professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Emploi de jeunes et de seniors Un Groupe engagé pour l'égalité des chances 	30 43
		Investissements	<ul style="list-style-type: none"> Gérer nos actifs de façon responsable 	50

#	Principe	Thème	Paragraphe du rapport	p.
Environnement				
8	Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	Réduction déchets & recyclage... / Efficacité énergétique / Nouvelles technologies écologiques / Mobilités & visio / Biodiversité / Investissements	<ul style="list-style-type: none"> • Des salariés solidaires • Déployer une politique d'achats responsables • Le numérique responsable au quotidien • Favoriser les nouvelles mobilités • Protéger la biodiversité • S'engager pour demain • Gérer nos actifs de façon responsable 	40 45 46 47 47 48 50
Lutte contre la corruption				
10	Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	Charte éthique Lutte contre la corruption Investissements	<ul style="list-style-type: none"> • Référents discrimination et plateforme d'alerte interne • Agir contre la corruption • Gérer nos actifs de façon responsable 	33 49 50

CORRESPONDANCE AVEC LES OBJECTIFS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Objectif	#	Paragraphe du rapport	p.
 <p>1 PAS DE PAUVRETÉ Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde</p>	1.3	<ul style="list-style-type: none"> • Une solution pour les personnes sourdes ou malentendantes • Une information de proximité • En cas de difficulté budgétaire • Des aides spécifiques 	17 17 19 20
 <p>2 FAIM «ZÉRO» Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable</p>	-	RAS	-
 <p>3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge</p>	3.4	<ul style="list-style-type: none"> • L'organisation du temps de travail • Des collaborateurs protégés • La prévention santé • Notre soutien en faveur des start-up • Une Fondation d'entreprise engagée 	34 35 37 40 41
	3.8	<ul style="list-style-type: none"> • Des aides spécifiques • Le numérique responsable au quotidien 	20 46
	3.a	<ul style="list-style-type: none"> • La prévention santé 	37
 <p>4 ÉDUCATION DE QUALITÉ Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie</p>	4.3	<ul style="list-style-type: none"> • Un Groupe engagé pour l'égalité des chances 	43
	4.4	<ul style="list-style-type: none"> • Emploi de jeunes et de seniors (contrat de génération) • Le développement des talents et des compétences 	30 32
 <p>5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles</p>	5.5	<ul style="list-style-type: none"> • Egalité professionnelle femmes-hommes 	29
 <p>6 EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable</p>	-	RAS	-

Objectif	#	Paragraphes du rapport	p.
 <p>7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE</p>	-	RAS	-
 <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>	8.4	<ul style="list-style-type: none"> Déployer une politique d'achats responsables Gérer nos actifs de façon responsable 	45 50
	8.5	<ul style="list-style-type: none"> La Charte de la Diversité Emploi de jeunes et de seniors (contrat de génération) Emploi de personnes handicapées L'intégration, le recrutement et les campagnes d'entretien Le développement des talents et des compétences Gérer nos actifs de façon responsable 	29 30 30 31 32 50
	8.6	<ul style="list-style-type: none"> Un Groupe engagé pour l'égalité des chances 	43
	8.8	<ul style="list-style-type: none"> Le dialogue social L'organisation du temps de travail La sécurité au travail La prévention santé 	33 34 36 37
	8.9	<ul style="list-style-type: none"> Mécénat Musée La Piscine 	39
 <p>9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p>	9.4	<ul style="list-style-type: none"> Gérer nos actifs de façon responsable 	50
	9.5	<ul style="list-style-type: none"> Notre soutien en faveur des start-up Une Fondation d'entreprise engagée 	40 41
 <p>10 INÉGALITÉS RÉDUITES</p>	10.2	<ul style="list-style-type: none"> Une solution pour les personnes sourdes ou malentendantes Des aides spécifiques Notre soutien local Gérer nos actifs de façon responsable 	17 20 39 50
	10.3	<ul style="list-style-type: none"> Un Groupe engagé pour l'égalité des chances La Charte de la Diversité 	43 29
	10.4	<ul style="list-style-type: none"> Egalité professionnelle femmes-hommes Emploi de jeunes et de seniors (contrat de génération) Emploi de personnes handicapées Gérer nos actifs de façon responsable 	29 30 30 50

Objectif	#	Paragraphes du rapport	p.
 <p>11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES</p>	11.4	<ul style="list-style-type: none"> Mécénat La Piscine 	39
	1.6	<ul style="list-style-type: none"> Notre soutien local Déployer une politique d'achats responsables Favoriser les nouvelles mobilités 	39 45 47
 <p>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p>	12.5	<ul style="list-style-type: none"> Déployer une politique d'achats responsables Le numérique responsable au quotidien Gérer nos actifs de façon responsable 	45 46 50
	13.3	<ul style="list-style-type: none"> Des salariés solidaires Favoriser les nouvelles mobilités 	40 47
 <p>14 VIE AQUATIQUE</p>	-	RAS	-
 <p>15 VIE TERRESTRE</p>	15.2	<ul style="list-style-type: none"> S'engager pour demain 	48
	15.5	<ul style="list-style-type: none"> Protéger la biodiversité 	47
 <p>16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</p>	16.5	<ul style="list-style-type: none"> Référénts discrimination et plateforme d'alerte interne Gérer nos actifs de façon responsable 	33 50
	16.6	<ul style="list-style-type: none"> Le dialogue social 	33
	16.7	<ul style="list-style-type: none"> L'organisation du temps de travail 	34
 <p>17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS</p>	-	RAS	-

Groupe Ircem
261, avenue des Nations Unies
59 672 Roubaix Cedex 1



www.lrcem.com - www.lrcem.eu

