

PACTE MONDIAL
COMMUNICATION ANNUELLE SUR LE PROGRÈS (COP)
2024



1- Déclaration du Directeur général

2- MGAS et ses engagements selon les principes Global Compact

3- Présentation

4- Bilan des actions menées

- Droits de l'homme
- Normes internationales du travail
- Environnement
- Lutte contre la corruption

5- Orientations futures



Déclaration de renouvellement de notre engagement

En tant que participant du Pacte mondial des Nations Unies, nous sommes fiers de présenter notre « Communication sur le Progrès (COP) » en signe de notre engagement.

En souscrivant à ce pacte, nous nous sommes engagés à mettre en avant et à incorporer les dix principes universels concernant les droits de l'homme, les normes internationales de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption dans notre stratégie et nos activités.

Le Pacte mondial de l'ONU encourage les entreprises à participer activement à la création d'une économie mondiale plus durable et inclusive. À travers cette communication, notre objectif est de souligner les actions que nous avons prises pour respecter ces valeurs. Ce rapport montre notre engagement à soutenir les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies et à afficher notre transparence envers nos parties prenantes.

Notre stratégie est orientée vers le futur, avec pour ambition de maintenir la prospérité économique de la mutuelle tout en jouant un rôle moteur dans le changement positif pour la société et l'environnement.

Ainsi ce rapport réaffirme notre engagement à incorporer les pratiques durables dans tous les domaines de nos actions.





1- Déclaration du Directeur général

2- MGAS et ses engagements selon les principes Global Compact

3- Présentation

4- Bilan des actions menées

- Droits de l'homme
- Normes internationales du travail
- Environnement
- Lutte contre la corruption

5- Orientations futures



La MGAS poursuit ses engagements en respectant les dix principes du Global Compact des Nations Unies :



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 complices de violations des droits de l'homme.



Normes internationales du travail

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



Environnement

- 7 – Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.
- 8 – Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité.
- 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 pots-de-vin.



1- Déclaration du Directeur général

2- MGAS et ses engagements selon les principes Global Compact

3- Présentation

4- Bilan des actions menées

- Droits de l'homme
- Normes internationales du travail
- Environnement
- Lutte contre la corruption

5- Orientations futures



MGAS et son histoire

La Mutuelle Générale des Affaires Sociales (MGAS) est une mutuelle régie par les dispositions du Livre II du Code de la mutualité. Elle est constituée sous la forme d'un organisme à but non lucratif. Forte de plus de 50 ans d'expérience, la MGAS est née de la fusion en 1970 de la Mutuelle des Personnels du ministère de la Santé Publique et de la Population, et de la Mutuelle des Personnels du ministère du Travail créées en 1943 et 1945.

Elle détient l'agrément pour les activités suivantes :

- Branche 1 – Accident,
- Branche 2 – Maladie,
- Branche 20 – Vie, décès.

La MGAS compte aujourd'hui plus de 82 000 personnes protégées, 16 points d'accueil dans l'Hexagone et Outre-Mer, 100 collaborateurs et deux plateformes de gestion interne.

Elle porte des valeurs fortes :

- **SOLIDARITE** : pas de sélection du risque, accès aux soins pour tous avec des tarifs adaptés ;
- **ATTENTION** : à l'écoute des besoins des adhérents et porteur de solutions d'action sociale en cas de difficultés ;
- **QUALITE** : la qualité de service est au cœur de sa stratégie. Elle est certifiée ISO 9001:2015 depuis 2014.

La MGAS est membre de la Fédération Nationale de la Mutualité Française (FNMF), certifiée Service France Garanti (SFG) depuis 2023 et adhérente du Global Compact depuis 2018.



1- Déclaration du Directeur général

2- MGAS et ses engagements selon les principes Global Compact

3- Présentation

4- Bilan des actions menées

- Droits de l'homme
- Normes internationales du travail
- Environnement
- Lutte contre la corruption

5- Orientations futures



Droits de l'homme : égalité et bien-être au travail, une priorité absolue

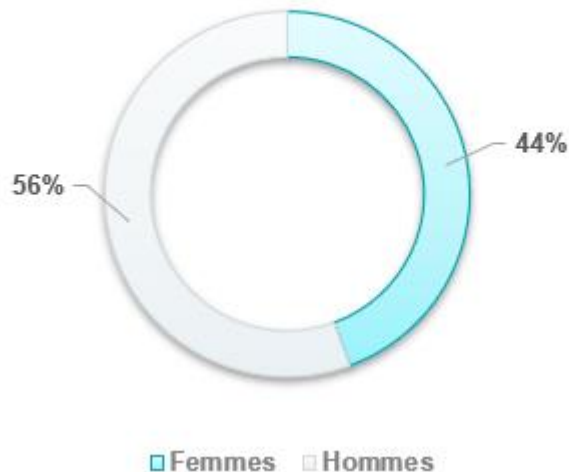
La MGAS met en œuvre une politique de diversité et d'égalité professionnelle tout en étant soucieuse du bien-être de ses collaborateurs.

Depuis 2019 la direction générale de la MGAS a mis au cœur de ses préoccupations la qualité de vie au travail et les conditions de travail de ses collaborateurs.

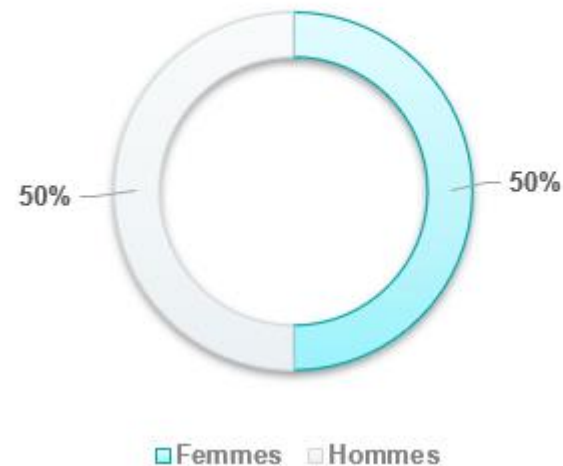
→ Gouvernance égalitaire :

La MGAS s'engage sur l'égalité femmes-hommes dans les organes de gouvernance. Cet engagement est un levier essentiel pour construire une organisation équitable et performante. La MGAS a instauré des quotas de parité dans les instances dirigeantes.

Composition du Conseil d'administration



Composition du management opérationnel





Droits de l'homme : égalité et bien-être au travail, une priorité absolue

Diversité et égalité des chances :

La MGAS est sensible au principe de diversité et d'égalité des chances. Elle s'est engagée dans le développement d'une culture visant à garantir que tous les employés, quel que soit leur genre, origine, âge, handicap, orientation sexuelle ou religion, aient accès aux mêmes opportunités de recrutement, de formation, de promotion et de rémunération.

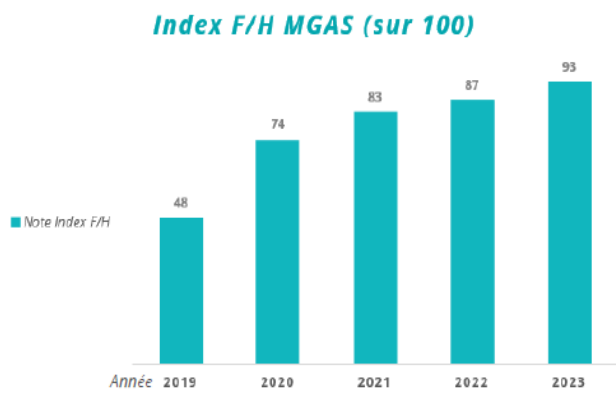
Dans ce contexte, elle a mis en place plusieurs initiatives concrètes pour un environnement de travail inclusif :

Afin de valoriser les compétences des collaborateurs et le « travailler ensemble », la MGAS a organisé des séances de « Vis ma vie ».

93% des participants sont satisfaits de ce partage d'expérience.

94% expriment leur souhait de réitérer l'expérience.

Un fort index égalité F/H à 93/100

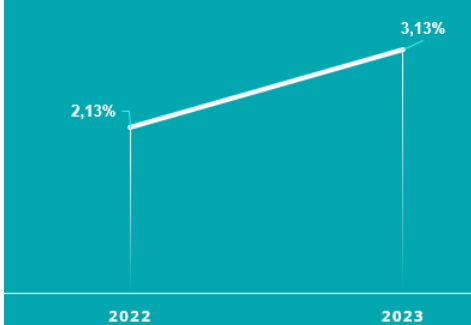


Une amélioration constante depuis 5 ans

L'index égalité Femme / Homme de la MGAS est passé de 48 sur 100 en 2019 à 93 sur 100 en 2023, soit une **augmentation de 94% en 5 ans.**

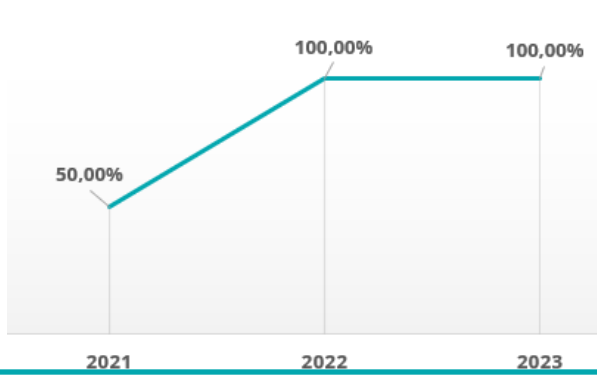
Le **taux d'emploi des seniors** s'établit à **32%** : évolution stable sur plusieurs années.

Évolution du taux d'emploi handicapé



La MGAS a engagé une politique de recrutement des travailleurs handicapés et poursuivra ses efforts sur les années à venir.

Évolution du taux d'accès des demandes de mobilité interne



Les demandes de mobilité interne sont acceptées sans réserve avec un programme de formation et d'accompagnement adéquat.

Le **taux de formation** a atteint les **87%** permettant un accompagnement et un maintien des connaissances des collaborateurs afin de valoriser leurs compétences professionnelles.



Droits de l'homme : égalité et bien-être au travail, une priorité absolue

Engagements pour le bien-être auprès des salariés :

La MGAS assure que les collaborateurs puissent progresser dans un cadre sécurisé et serein, que ce soit pour leur bien-être physique, mental ou social. Des mesures concrètes ont été prévues et mises en œuvre :

→ **Santé et Sécurité au travail** : **8%** de collaborateurs ont demandé des aménagements de leur poste de travail et **100%** des demandeurs ont été équipés.

→ **Communication et écoute active** : la MGAS met en place différentes comitologies et supports de communication afin de favoriser les échanges internes. **85% des collaborateurs sont satisfaits du process de communication et d'écoute interne.**

→ **Bien-être mental et physique** : la MGAS a organisé des webinaires de prévention et des séances de massage pendant les heures de travail.

Equilibre vie privée/ vie professionnelle :

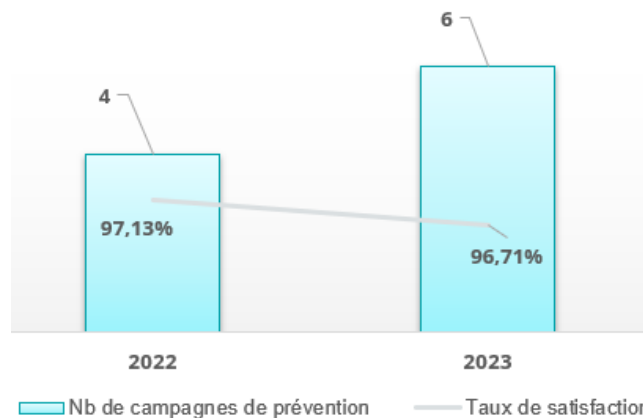
La mutuelle a mis en place une organisation du travail respectueuse d'un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des collaborateurs.

Le mode de travail hybride, qui mêle à la fois la présence sur site et le télétravail, est aujourd'hui le mode de fonctionnement interne.

93% des collaborateurs sont satisfaits de cette organisation de travail.

26% des collaborateurs ont formulé des demandes de **télétravail exceptionnel** au-delà du nombre de jours prévus dans la charte de télétravail. **100% des demandes sont validées par leur responsable hiérarchique.**

Campagnes de bien-être mental et physique





Normes internationales de travail :

La MGAS est certifiée SFG (Service France Garanti). Ainsi, l'ensemble de ses collaborateurs et les collaborateurs de ses sous-traitants, prestataires et partenaires externes sont soumis aux droits de travail français.

Nous disposons des politiques internes instaurant des codes de conduite en matière de recrutement, de contractualisation et de rémunération.

Chaque collaborateur bénéficie d'un parcours d'intégration lui permettant d'être sensibilisé sur ses droits et obligations.

Nous disposons également une politique de sous-traitance exigeant dans le cadre de notre certification SFG, que le personnel du sous-traitant en contact avec notre clientèle doit être soumis aux contrats de travail de droit français.

Le processus de gestion des ressources humaines est systématiquement audité chaque année dans le cadre de nos démarches de certification (ISO 9001 et SFG). Aucune non-conformité n'a été détectée lors des audits de novembre 2023 et de mai 2024.



Environnement :

La MGAS s'engage à développer des usages visant à réduire son impact environnemental et souhaite s'inscrire, à son échelle, dans une démarche de développement durable.

Cela s'articule principalement autour d'une gestion responsable de l'énergie, des déchets et des déplacements :

Gestion de l'énergie :

La MGAS maîtrise ses consommations énergétiques notamment en électricité et en papier.

Elle lutte contre le gaspillage en menant une politique de rationalisation de ses ressources et en sensibilisant chaque acteur aux bonnes pratiques à appliquer.

Nous constatons une baisse de 3% de la consommation en électricité. En termes de consommation papier, les efforts ont permis une baisse de 47% par rapport à 2021.

Gestion des déchets :

La mutuelle applique une politique de collecte et traitements des déchets à différents niveaux :

- Le papier et carton sont triés pour être pris en charge par une entreprise spécialisée afin de le recycler ;
- Les espaces de restauration disposent de différents bacs pour trier les ordures ;
- Le matériel informatique défectueux et les consommables sont transmis à des entreprises de valorisations et de recyclage.

Gestion des déplacements :

L'entreprise réduit son empreinte carbone en incitant les collaborateurs à limiter leurs déplacements ou en choisissant des moyens de transports plus écologiques.

La MGAS a amorcé la transformation de son parc automobile.

A date, 82% des véhicules sont hybrides. Notre objectif est d'atteindre un parc automobile hybride à 100% d'ici 2026.



Environnement :

Démarche Green IT :

La MGAS est signataire de la Charte du Numérique Responsable auprès de l'Institut du Numérique Responsable (INR) depuis le 12 août 2024 afin d'affirmer ses engagements pour entrer dans une démarche numérique responsable,

A travers cette charte, la mutuelle s'engage à optimiser les outils numériques pour limiter leurs impacts et consommations, à développer des offres et services accessibles pour tous inclusives et durables, à adopter des pratiques éthiques et responsables, à rendre le numérique mesurable, transparent et lisible et à favoriser l'émergence de nouveaux comportements et valeurs.

En pratique les actions de la mutuelle sont, à date :

- La considération environnementale à chaque étape de cycle de vie du matériel notamment les ordinateurs portables et téléphones portables,
- Le matériel informatique est remis à jour et proposé gracieusement aux collaborateurs de la MGAS lorsque ce dernier est amorti,
- Le matériel informatique défectueux ainsi que les consommables (téléphones fixes, casques...) sont transmis à des entreprises de valorisation du matériel et de recyclage,
- L'hébergement responsable des serveurs web.

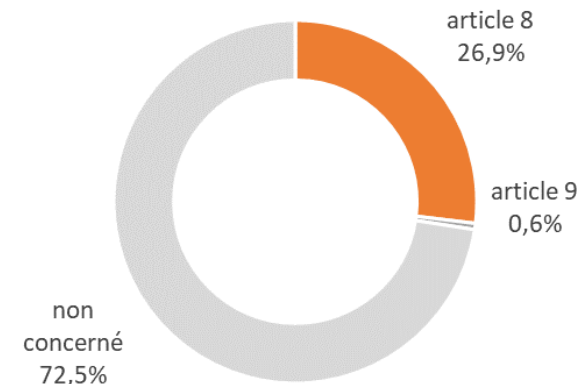
MGAS

Investissement responsable :

La MGAS s'inscrit dans la démarche de développement durable dans la gestion de ses Investissements, qui intègre les critères d'ESG.

Au 31/12/2023, **26,9% du portefeuille sont classifiés en article 8 « intégrant des caractéristiques ESG »** et **0,6% sont classifiés en article 9 « ayant pour objectif l'investissement durable »** conformément aux dispositions du règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019.

Classement des investissements





Lutte contre la corruption :

Gouvernance éthique et lutte contre la corruption :

La MGAS souhaite établir avec ses partenaires internes et externes une relation basée sur la confiance, la transparence et des valeurs éthiques partagées.

La mutuelle s'inscrit dans une démarche d'éthique des affaires et s'assure que les exigences réglementaires en la matière sont bien intégrées dans les différents process. Elle dispose dans ce cadre une politique de conformité ainsi qu'une cartographie des risques de non-conformité.

La MGAS met en place également des procédures d'alertes et de signalements. Tous les collaborateurs sont sensibilisés sur les modalités de saisine.

La MGAS élabore également un plan d'audit pluriannuel permettant de passer en revue sur un cycle périodique l'ensemble de ses processus et sous-traitants critiques.

Le plan d'audit est respecté à 100% sur la période de référence.

Ethique commerciale :

La MGAS sensibilise chacun de ces collaborateurs à respecter l'éthique des relations commerciales

- Tolérance zéro en matière de corruption,
- N'accepter aucun cadeau et invitation,
- Identifier et gérer les conflits d'intérêts,
- Exercer une concurrence loyale,
- Traiter les adhérents équitablement.

Protection des données :

La MGAS accorde une grande importance à la protection des données personnelles pour ses collaborateurs, adhérents, professionnels de santé et autres.

Une charte RGPD pour les adhérents puis pour les salariés a été signée ainsi que la mise à jour de la charte informatique intégrant les principes sur la sécurité des Systèmes d'Informations (SI).



1- Déclaration du Directeur général

2- MGAS et ses engagements selon les principes Global Compact

3- Présentation

4- Bilan des actions menées

- Droits de l'homme
- Normes internationales du travail
- Environnement
- Lutte contre la corruption

5- Orientations futures



La MGAS poursuivra son engagement en renouvelant son adhésion au Pacte Mondial de l'ONU. Elle va dans ce cadre s'appuyer sur les Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'ONU notamment en renforçant son rôle de promoteur de bien-être social, d'inclusion et de durabilité. Ci-après les orientations stratégiques futures :

ODD 3 : Bonne santé et bien-être

- ✓ **Renforcement de l'accès aux soins** : Développer des offres de santé abordables et accessibles pour tous, y compris des services spécifiques pour les populations vulnérables.
- ✓ **Prévention et sensibilisation** : Mettre en place des programmes de prévention de santé et promouvoir la santé mentale en entreprise et auprès de ses adhérents.
- ✓ **Innovation en Santé Numérique** : Investir dans les outils numériques de santé (téléconsultations, applications de suivi de santé) pour élargir l'accès aux services et améliorer la qualité des soins.

ODD 5 : Égalité entre les sexes

- ✓ **Égalité des salaires et des opportunités de carrière** : Poursuivre les politiques de transparence salariale, et de promotion de l'égalité des chances et la parité dans les postes de direction.
- ✓ **Sensibilisation et formation** : Mettre en place des formations sur les biais de genre et le harcèlement, et encourager un climat de respect et de valorisation des compétences, indépendamment du genre.

ODD 8 : Travail décent et croissance économique

- ✓ **Conditions de travail et bien-être des employés** : Poursuivre des pratiques de travail flexibles, de promotion du bien-être et de la sécurité au travail, et la formation continue des salariés.



ODD 10 : Réduction des inégalités

- ✓ **Inclusivité et accessibilité** : Veiller à ce que les produits et services soient accessibles à tous, en prenant en compte les besoins spécifiques des adhérents.
- ✓ **Inclusion financière** : Préserver le mécanisme de solidarité intergénérationnelle, inter-revenus et inter-familiale dans la tarification.
- ✓ **Action sociale** : Poursuivre la politique d'action sociale pour accompagner les adhérents en difficultés.

ODD 12 : Consommation et production responsables

- ✓ **Gestion durable des ressources** : Poursuivre les pratiques internes durables, telles que la réduction de la consommation de papier, l'utilisation de matériaux recyclables et la gestion responsable des déchets.
- ✓ **Sensibilisation à la durabilité** : Sensibiliser les collaborateurs et les adhérents aux pratiques écoresponsables et aux impacts positifs d'un mode de vie durable, en promouvant par exemple des choix alimentaires sains et respectueux de l'environnement.

ODD 13 : Lutte contre les changements climatiques

- ✓ **Réduction de l'empreinte carbone** : Poursuivre les politiques de transport durable pour les déplacements professionnels, encourager le télétravail pour réduire les émissions.
- ✓ **Investissements responsables** : réorienter les investissements financiers vers des projets et des entreprises engagés dans la transition écologique, en se focalisant sur des initiatives respectueuses de l'environnement.