

# Rapport

## Économie Sociale et Solidaire



2018

UMR

Union Mutualiste Retraite



# SOMMAIRE

## Guide d'amélioration continue des bonnes pratiques des entreprises de l'économie sociale et solidaire des placements

<b>1. Les modalités effectives de gouvernance démocratique</b>	<b>4</b>
<b>2. La concertation dans l'élaboration de la stratégie de l'entreprise</b>	<b>5</b>
<b>3 Territorialité</b>	<b>6</b>
<b>4. Politique salariale et exemplarité sociale</b> , la formation professionnelle, les négociations annuelles obligatoires, la santé et la sécurité au travail et la qualité des emplois	<b>7</b>
<b>5. Lien avec les utilisateurs</b> : bénéficiaires, clients, usagers...	<b>8</b>
<b>6. Situation de l'entreprise</b> en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle et de présence dans les instances dirigeantes élues	<b>9</b>
<b>7. Développement durable dans sa dimension environnementale</b>	<b>10</b>
<b>8. Ethique et déontologie</b>	<b>11</b>

# 1 Les modalités effectives de gouvernance démocratique



L'Union Mutualiste Retraite est une union de mutuelles, unions et fédérations qui ont souscrit un contrat collectif à adhésion facultative afin de permettre à leurs adhérents de bénéficier des contrats de l'UMR.

Le fonctionnement des instances repose sur un principe démocratique.

L'Assemblée générale de l'UMR est composée des délégués des mutuelles et unions adhérentes.

Le Conseil d'administration de chaque membre désigne ces délégués, qui ont nécessairement la qualité de cotisant ou d'allocataire de l'UMR, et qui le représenteront lors de la prise de décisions.

L'Union Mutualiste Retraite s'est donc organisée autour de la participation et de l'expression de ses sociétaires quant à la gestion de leur complémentaire retraite et au fonctionnement de leur Union.

## Zoom sur une pratique clé

Afin de renforcer davantage encore la participation des mutualistes, l'Union a inscrit, dans ses statuts, le Droit d'initiative mutualiste.

L'article 19 précise les modalités de ce droit. Il consiste en la possibilité de soumettre à l'Assemblée générale des propositions.

La proposition doit être dactylographiée et signée par au moins 100 sociétaires pour pouvoir être présentée en séance.



## Les pistes de progrès

Constatant que ce droit d'initiative mutualiste est peu utilisé, l'UMR réfléchit à des moyens d'actions plus accessibles.

## Quelques indicateurs

**67%** d'administrateurs présents aux Conseils d'administration en 2018 - 5 réunions

**80 %** de délégués présents ou représentés lors des Assemblées générales en 2018 - 2 réunions

**21** réunions des différents **Comités** ou **Commissions**

**Droit d'Initiative Mutualiste**

**17** propositions portées en AG  
**5** propositions acceptées

## 2 La concertation dans l'élaboration de la stratégie de l'entreprise



### Une démarche stratégique itérée avec les partenaires

Spécialiste de la retraite supplémentaire individuelle en points, l'UMR a construit un dialogue permanent avec ses membres afin d'adapter son offre à un contexte en perpétuel mouvement, tant en matière de contexte économique et notamment de taux d'intérêt- qui sont au plus bas depuis 40 ans- qu'en matière d'évolutions réglementaires.

Les partenaires membres de l'union se sont préoccupés des différents impacts de ces éléments sur la pertinence de l'offre de l'UMR.

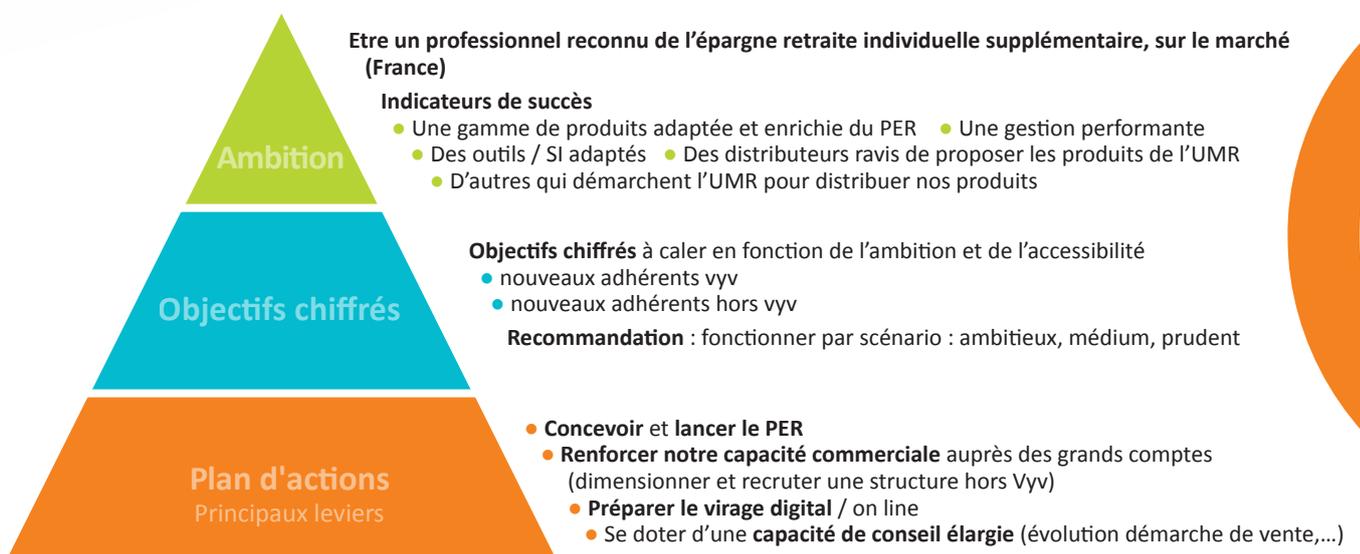
Le dialogue permanent autour de l'offre de l'UMR et l'expertise de l'entreprise dans le domaine de la

retraite supplémentaire individuelle, complément de plus en plus indispensable dans un contexte de baisse des taux de remplacement de la retraite par répartition, ont conduit à l'adaptation du projet stratégique à ce contexte à partir des 3 axes suivants :

- travailler le portefeuille des adhérents afin d'apporter le bon conseil tout au long de la phase de cotisation,
- travailler au développement du Corem en se dotant de tous les outils nécessaires,
- et enfin identifier les perspectives de développement de la gamme.

### Zoom sur une pratique clé

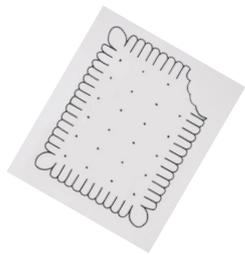
Ce socle a pu être enrichi courant de l'année 2018 grâce notamment aux perspectives liées à l'article 20 de la loi Pacte et au projet de réforme des retraites porté par le gouvernement. Cela a conduit les instances de l'UMR à s'accorder sur le schéma ci-dessous qui résume notre ambition à moyen terme.



### Les pistes de progrès

S'agissant des compléments à ces travaux, il est prévu de décliner cette ambition stratégique de manière plus détaillée y compris dans sa dimension financière et de les partager avec le Conseil d'administration puis l'Assemblée générale..

## • 3 Territorialité



### Intégration et contribution de l'activité économique et des emplois dans les territoires

L'Union Mutualiste Retraite, organisme à vocation nationale, créée en 2002, après un court passage en région Parisienne, a voulu s'implanter en région dès 2003.

Nantes s'est imposée comme ville d'accueil et le déménagement de l'ensemble des activités opérationnelles de l'Union a été effectué pour un démarrage effectif le 1er juillet 2003.

Les caractéristiques ayant présidé à ce choix étant l'attractivité prouvée en matière d'immobilier, d'éducation et de culture de la ville de Nantes. Par ailleurs, la proximité de Paris à environ deux heures en TGV a fini de parachever et convaincre du bien-fondé de cette décision.

Au cours du premier semestre 2003, 37 collaborateurs ont donc été recrutés dans le bassin Nantais et des bureaux ont été loués.

Aujourd'hui, plus de quinze années après, l'implantation dans le tissu local s'est affirmée. L'UMR est devenue propriétaire de ses locaux en 2010. Elle a transféré sur Nantes son siège social en 2017.

Elle continue régulièrement de faire appel au bassin d'emploi Nantais, afin de se donner les moyens de son développement futur. Elle attire également des ressources extérieures à la région, qui viennent contribuer au développement de la ville et de son environnement.

### Zoom sur une pratique clé

Au-delà des recrutements, l'Union cherche à mettre en place des partenariats durables avec des entreprises locales, afin d'accompagner son développement et ses activités opérationnelles. Ainsi, elle fait appel à une plateforme téléphonique nantaise afin de l'aider ponctuellement dans les périodes de fort volume d'appels de ses sociétaires. Par ailleurs, un accord a été conclu également avec cette plateforme dans le cadre de son plan de continuité d'activité. De plus, elle fait appel à des sociétés locales pour l'accompagner en termes de conseil social, de communication, de conseil en recrutement. Notre banque de flux est également une banque locale.

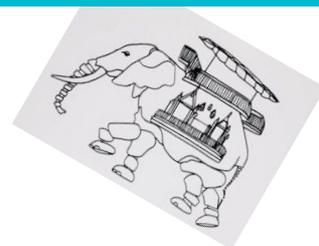


### Les pistes de progrès

- **Consolider et étendre, lorsque cela est possible, les partenariats durables avec des entreprises locales.**
- **A noter aussi que 20 Recrutements sont programmés sur 2019.**

### Chiffres clés

- **71** salariés ETP dont 8 Recrutements en 2018
- **Plus de 5** partenariats durables avec des entreprises locales



## ● 4 Politique salariale et exemplarité sociale, la formation professionnelle, les négociations annuelles obligatoires, la santé et la sécurité au travail et la qualité des emplois



Au-delà de céder à un phénomène de mode mais parce que travailler dans de bonnes conditions est un facteur déterminant pour le bon fonctionnement d'une entreprise, comme beaucoup de structures, l'UMR a légitimement souhaité avoir une vision de l'engagement et de la motivation de ses collaborateurs. Le but de la Direction était d'exploiter de manière pratique le projet d' « HAPPY AT WORK ».

Au-delà d'une enquête, visant à faire évaluer l'entreprise par ses collaborateurs, l'UMR a fait le choix de mettre en place des ateliers de partage et de réflexion autour de la thématique bien-être au travail mais également, de communiquer sur sa politique, le projet de l'UMR et de mettre en œuvre des actions d'amélioration notamment à travers une dynamique de l'écoute et de l'échange pour donner de la cohérence aux activités de l'entreprise et des collaborateurs.

### Zoom sur une pratique clé

Trois temps forts d'échanges avec les collaborateurs sont organisés dans l'année par le biais de réunions d'informations du personnel. Il s'agit de donner de la visibilité sur le projet d'entreprise, de renforcer la capacité des collaborateurs à se projeter dans l'avenir, de favoriser les échanges et questionnements par un niveau d'information identique et de valoriser les réussites des équipes au regard de l'aboutissement des projets.

Ces temps sont complétés par l'organisation d'une journée dont la main est donnée à un groupe projet composé uniquement de salariés, à charge pour eux de rassembler et fédérer l'entreprise autour d'une thématique relevant des valeurs de l'UMR (confiance, reconnaissance, démarche RSE...) qui permet, le temps d'une journée, de favoriser l'expression et la participation de chacun, abstraction faite de tous liens hiérarchiques..



### Les pistes de progrès

- Encourager et organiser au quotidien, les remontées d'informations sur les difficultés rencontrées par les salariés, les solliciter et les associer aux réflexions relatives à l'aménagement des modalités de travail dont le télétravail.

### Quelques indicateurs

- Note global enquête HAPPY AT WORK : **3,53/5**
- Un budget formation professionnelle **3 %** de la masse salariale brute
- **11%** de nouvelles embauches en 2018
- **57 %** des collaborateurs se sont mobilisés pour le challenge d'action contre la faim

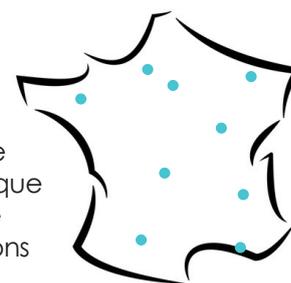
## • 5 Lien avec les utilisateurs : bénéficiaires, clients, usagers...

Les mutuelles qui composent l'Union de Mutuelles recueillent les besoins de leurs propres adhérents et les expriment dans les différentes instances de gouvernance de l'UMR. Une attention toute

particulière est également portée au recueil direct des opinions émises par les adhérents, notamment au travers d'un baromètre annuel de satisfaction, afin d'améliorer en permanence la qualité de service.

### Zoom sur une pratique clé

Parce que l'échange direct reste irremplaçable pour enrichir le dialogue entre élu de l'UMR et les adhérents, des réunions interrégionales sont organisées chaque année en amont de l'Assemblée générale. Ces réunions sont l'occasion de présenter les résultats et les projets de l'UMR afin de recueillir les avis et les suggestions des adhérents.



En plus des 8 réunions physiques, l'UMR a proposé pour la première fois en 2018 une réunion d'échange sur internet, facilement accessible à tous les adhérents sur le territoire. Le Président et le Directeur général ont pu, à cette occasion, répondre en direct aux questions des internautes.



### Les pistes de progrès

Les différents moyens mis en place pour recueillir les besoins des adhérents permettent d'enrichir les réflexions de l'UMR pour mieux répondre aux nouveaux besoins sociaux. La relation avec les adhérents s'inscrit dans le très long terme or l'accroissement de la longévité transforme la façon de préparer et de vivre sa retraite. Envie de profiter pleinement de cette période de la vie, évolution de la conjugalité, besoin de se protéger face au risque de perte d'autonomie... doivent amener l'UMR à faire davantage évoluer les produits d'épargne retraite et les partenariats afin d'apporter des réponses mutualistes innovantes.

### Quelques indicateurs

- **75%** d'adhérents satisfaits de l'épargne retraite COREM
- **16,6/20** note de satisfaction suite à un contact téléphonique
- **16,2/20** note de satisfaction suite à un contact mail
- **Plus de 400 adhérents** consultés lors des rencontres inter-régionales



## 6 Situation de l'entreprise en matière de diversité, de lutte contre les discriminations et d'égalité réelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité professionnelle et de présence dans les instances dirigeantes élues

L'égalité professionnelle et les valeurs qui y sont associées représentent pour le mouvement mutualiste, auquel adhère l'Union Mutualiste Retraite (UMR), un principe de fonctionnement et un vecteur de progrès. La Direction et les représentants du personnel de l'entreprise, affirment cette volonté par la mise en œuvre d'une véritable politique en matière de diversité mais aussi d'égalité professionnelle afin d'assurer aux femmes comme aux hommes, dès l'embauche,

une égalité tout au long de leur parcours professionnel au sein de la mutuelle, et d'agir sur l'ensemble des causes relatives aux inégalités de traitement qui pourraient être constatées.

Cet engagement est conforme à la responsabilité sociale et au projet mutualiste de l'UMR.

Ainsi parce que le handicap ne doit plus être un handicap en entreprise, l'Union Mutualiste Retraite, ouvre ses métiers à tous les talents, sans exception.

### Zoom sur une pratique clé

L'UMR comme tous les employeurs de plus de 20 salariés est tenue d'employer des travailleurs bénéficiant d'une reconnaissance handicapée dans une proportion de 6% de son effectif total.

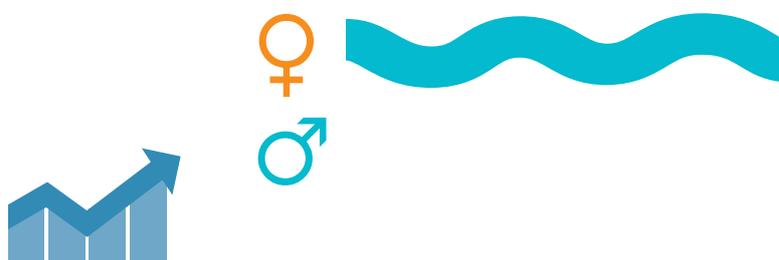
En 2018, compte tenu de ses effectifs, l'UMR était tenue à minima d'employer 4 « unités » en situation de handicap. Cette obligation a largement été dépassée puisque le nombre de personnes employées a été supérieur à 70% avec 6,8 « unités » recensées.

Parce que le handicap avéré ou non est pluriel, notre mutuelle dans un souci d'amélioration constante des conditions de travail a diligenté, en partenariat avec les services de santé au travail, 3 études de postes en 2018. Elles ont permis de mettre en œuvre des solutions via du mobilier et du matériel adaptés mais également de sensibiliser les collaborateurs concernés aux postures à adopter pour leur confort en situation de travail.

### Quelques indicateurs

L'UMR c'est **59%** de femmes et **41%** d'hommes, avec une juste parité côté cadres puisque, sur 38 cadres, 50% sont des femmes et 50% des hommes.

- **15%** des salariés ont fait le choix d'être à temps partiel
- **5** demandes de travail à temps partiel formulées et acceptées en 2018
- **25%** de salariés seniors (+50 ans)
- **23%** de salariés ont moins de 35 ans



### Les pistes de progrès

L'UMR reste majoritairement composée d'un personnel de sexe féminin.

Le diagnostic réalisé au travers d'indicateurs laisse apparaître une sur représentation traditionnelle des femmes que ce soit dans certains métiers mais également dans les différentes classes d'emplois. Néanmoins l'objectif est de rechercher un plus juste équilibre hommes/femmes, sachant que :

- Sur la catégorie EMPLOYE 70 % sont des femmes et 30 % sont des hommes
- Sur la catégorie TECHNICIEN 60 % sont des femmes et 40 % sont des hommes

Et que sur certaines fonctions le personnel est à 100 % d'un même sexe : collaborateurs 100 % de sexe féminin : assistantes/responsables de service/MOA, 100% de sexe masculin : développement et chef de projet Informatique.

## ● 7 Développement durable dans sa dimension environnementale



### Une pratique d'investisseur responsable qui monte en puissance notamment en termes de climat

Dès 2014, l'UMR a défini une stratégie d'investisseur responsable dans une charte dite « ESG » qui intègre les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dans la gestion de ses investissements. L'UMR offre ainsi plus de transparence et une meilleure évaluation

des différents risques extra financiers pouvant impacter les entreprises, les Etats et les sociétés de gestion.

L'analyse ESG fournit également une vision plus large sur les émetteurs qui complètent et enrichissent l'analyse financière traditionnelle.

### Zoom sur une pratique clé

En 2018, l'UMR a lancé un nouveau plan stratégique ESG 2021 afin de fixer de nouvelles ambitions dont les deux principales sont d'étendre le périmètre de couverture au fonds obligataire et à la gestion alternative et de soutenir la lutte contre le changement climatique avec une décarbonation de ses portefeuilles. En 2018, l'UMR a aussi signé les principes pour l'investissement responsable. Enfin, conformément à l'article 173 de la loi sur la transition énergétique et son décret d'application, l'UMR recense ses pratiques d'investisseur responsable dans un rapport dédié, « Rapport ESG » disponible sur le site internet [www.umar-retraite.fr](http://www.umar-retraite.fr).



### Les pistes de progrès

Cependant, si l'UMR a été exigeante en regard de ses investissements, elle n'a pas encore construit sa propre politique RSE même si un certain nombre d'actions isolées ont pu être conduites dans l'entreprise en la matière. A l'issue d'un échange avec la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire (CRESS), l'UMR a décidé de réaliser un auto-diagnostic, outil proposé par la CRESS afin d'élaborer un plan d'action qui sera construit et partagé avec les instances de l'UMR, le Comité de Direction le Conseil de direction et le Conseil d'administration..



### Quelques indicateurs

Le rapport ESG illustre le fait que **86%** du portefeuille fait l'objet d'une notation extra financière et ses critères sont systématiquement intégrés dans la réalisation de tout nouvel investissement.

## 8 Ethique et déontologie

### Des pratiques déontologiques opérationnelles

L'UMR en tant qu'entreprise de l'économie sociale, respecte l'éthique et la déontologie mutualistes.

Une attention forte est accordée également à l'existence d'une politique de rémunération dotée de règles claires et transparentes.

Ce document est complété par un règlement intérieur, différentes chartes, une protection des

lanceurs d'alerte....

Ces éléments se retrouvent dans la sélection et le choix des investissements.

La charte d'investisseur responsable conduit également à ne pas être présents dans les entreprises liées à l'alcool, au tabac et aux jeux d'argent dans les mandats obligataires.

### Zoom sur une pratique clé

A titre d'illustration, l'UMR a fait le choix, avec son principal gestionnaire d'actifs, compte tenu de la controverse dont a été l'objet le groupe Lafarge Holcim en regard de ses activités au Moyen Orient et de ses relations indirectes avec Daesh, de vendre les obligations, émises par ce groupe et détenues par l'UMR. De même que la décision a été prise de sortir des constructeurs automobiles Allemands suite aux informations publiées concernant les tests truqués des indicateurs de pollution des véhicules diesel.

### Les pistes de progrès

Un travail est en cours afin de mieux encadrer les situations à potentiel de conflits d'intérêts..

### Quelques indicateurs

**14 Politiques** dont la politique d'achats responsables et la politique de placements et de risques financiers.

Parmi les chartes applicables au sein de l'UMR, **3 chartes** sont dédiées au management, au droit à la déconnexion, à l'utilisation du matériel informatique.



2018

## Union Mutualiste Retraite

Union de Mutuelles et unions relevant du livre II du Code de la mutualité n° SIREN 442 294 856  
12 rue de Cornulier - CS 73225 - 44032 Nantes cedex 1