

# Charte de **responsabilité sociale des entreprises**



# ÇA VEUT DIRE QUOI LA RSE ?

## **LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE (RSE)**

correspond à la traduction du concept de développement durable et de ses trois piliers – **économique, social, environnemental** – appliquée au monde de l'entreprise. Une entreprise qui adopte une attitude RSE s'engage à mesurer les impacts de son activité en termes sociaux et environnementaux et à être parallèlement dans une démarche d'amélioration continue pour toujours augmenter sa performance économique, sociale et environnementale.

Médecis adopte cette démarche RSE : son mode de gouvernance, ses décisions sur le plan social, par la sécurisation et le bien-être de ses collaborateurs, sur le plan environnemental au travers de toute une série de mesures et au travers de ses investissements responsables qui sont conformes à cet esprit de développement durable.

**Cette charte a pour objectif de décrire les engagements de Médecis, qui s'intègrent dans une démarche RSE. Être dans une démarche RSE est générateur de sens, de valeurs, de fierté en interne comme d'attractivité en externe.**

# QUI EST MÉDICIS ?

## MÉDICIS, PARTENAIRE ET EXPERT DE LA RETRAITE DES INDÉPENDANTS ET ENTREPRENEURS

Médicis, depuis 1978, s'est fixé comme objectif de compléter les retraites obligatoires des indépendants et des entrepreneurs par des compléments de revenus sécurisés et performants.

Médicis est une structure qui appartient à ses adhérents : en Assemblée Générale comme en Conseil d'Administration, ses délégués et administrateurs sont tous élus par leurs pairs, tous indépendants et ne perçoivent aucune rémunération.

Médicis est partenaire des indépendants et des entrepreneurs.

Elle œuvre au quotidien, au travers de ses actions et de son métier d'accompagnement dans la constitution de la retraite, dans l'intérêt de cette cible.

Médicis fait partie de l'écosystème du commerce et de l'artisanat.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, Médicis a rejoint le groupe Malakoff Humanis, acteur majeur de la protection sociale et premier groupe Français en santé et prévoyance collectives.



### MÉDICIS EN CHIFFRES

**139 672**

adhérents

**50**

collaborateurs

**2,7**

milliards d'euros d'actifs gérés

**1**

site, Paris 17<sup>e</sup>

# ENGAGEMENT 1 - UN FONCTIONNEMENT MUTUALISTE, REPRÉSENTATIF ET PARTICIPATIF

CHIFFRES  
CLÉS  
2023

49

délégués sur toute la France

30 %

de femmes parmi les délégués

65

62 ans, âge moyen  
des délégués

18

administrateurs :  
45 % de femmes  
55 % d'hommes  
59 ans, âge moyen  
des administrateurs

## MÉDICIS, UNE GOUVERNANCE DANS LE SECTEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

### LA DÉMOCRATIE SOCIALE

**Médecis est une mutuelle.** Une mutuelle, c'est une personne morale de droit privé à but non lucratif, qui se distingue d'autres formes de structures par sa gouvernance, par son fonctionnement démocratique.

Cette gouvernance démocratique repose sur la participation de ses membres aux finalités de l'entreprise, telles que définies et organisées par les statuts. La finalité principale de l'entreprise visant à l'amélioration des conditions de vie.

Dans cette gouvernance, chacun s'exprime de manière égalitaire selon le principe "une personne, une voix". Tous les adhérents d'une mutuelle prennent — ou peuvent prendre — part directement ou indirectement à l'élection de leurs administrateurs.

Les adhérents de Médecis ont ainsi en charge le pilotage de leur mutuelle : Ils élisent des délégués qui élisent les administrateurs au Conseil d'Administration, tous bénévoles. L'intérêt des élus est identique à celui des adhérents. **C'est la démocratie sociale.**



## L'ÉCONOMIE SOCIALE

Médicis est pleinement investie dans les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Elle place en effet tous ses efforts au service des indépendants et entrepreneurs.

Elle entend ainsi par ses actions :

**Favoriser la défense et la promotion du commerce de proximité et de l'artisanat** et plus particulièrement ce qu'ils favorisent en termes :

- de mode de développement économique durable et non délocalisable,
- d'aménagement du territoire, de revitalisation des zones rurales et des cœurs de ville,
- de qualité, de traçabilité et d'hygiène alimentaire,
- de circuits courts d'exploitation et de consommation, du producteur au consommateur,
- de lien social, de qualité de vie locale et citoyenne,
- de créations d'emplois et de métiers aux contenus riches et humains,
- de préservation, de transmission des entreprises et des métiers,
- d'innovation technologique.

**Utiliser la richesse créée** dans le but essentiel de garantir la pérennité de son système, c'est-à-dire des engagements pris auprès de ses clients sur le long terme. La retraite est un risque long.

**Garder l'équilibre de ses contrats retraite** et assurer à ses clients un meilleur rendement en ne les surchargeant pas en frais.

**Redistribuer au travers du Fonds d'Action sociale**, une partie des fonds collectés au profit d'adhérents en situation difficile.



## MÉDICIS ENGAGÉE DEPUIS 2005 AU TRAVERS DE SA CHARTE DE DÉONTOLOGIE

La **charte de déontologie** constitue aussi un élément important d'une démarche RSE. Cette charte démontre que l'entreprise a conscience des risques inhérents à son activité et qu'elle met en place des dispositifs pour encadrer ces risques.

C'est une démarche responsable.

La charte de déontologie présente les engagements de Médicis, de ses élus, de ses partenaires et fournisseurs en termes d'éthique et d'obligations professionnelles. Elle a été mise en place dès la création de la mutuelle en 2004 et actualisée en 2018.

Elle concrétise l'ADN de Médicis, à savoir la satisfaction de ses clients, le sens de la responsabilité et de l'éthique de ses élus ainsi que le professionnalisme de ses salariés.



## MÉDICIS, UNE GOUVERNANCE OPÉRATIONNELLE ÉQUILBRÉE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Un comité de direction constitué en grande partie de femmes est depuis l'origine, la signature de Médicis. Aujourd'hui 61 % de ses membres sont des femmes.



# ENGAGEMENT 2 - UNE POLITIQUE RESPONSABLE DE LA GESTION DE SES RESSOURCES HUMAINES

## LES VALEURS DE L'ENTREPRISE



Autonomie



Plaisir au travail



Dynamique  
de progrès

## L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS DANS LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

Médecis est également convaincue que la performance sociale crée la performance économique. C'est pourquoi, en tant qu'employeur responsable, la Direction des ressources humaines travaille depuis plusieurs années autour des sujets relatifs à l'employabilité des collaborateurs, à la qualité de vie au travail, à l'intensité du dialogue social et à la mise en œuvre de bonnes pratiques managériales.

### LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) joue un rôle essentiel chez Médecis car elle permet de développer les compétences des collaborateurs pour répondre au besoin de l'entreprise et permettre ainsi de toujours maintenir leur employabilité.

La GPEC est tournée vers l'accompagnement des collaborateurs et la performance de l'entreprise. Elle repose sur les 3 piliers forts de Médecis que sont : l'**autonomie**, le **plaisir au travail** et la **dynamique de progrès**. Ces 3 piliers contribuent à la performance sociale et économique de l'entreprise.

**L'autonomie** : basée sur la confiance, c'est une pièce maîtresse de la performance par la responsabilité et la valorisation qu'elle suscite auprès des collaborateurs.

**Le plaisir au travail** : la qualité des missions qui sont confiées aux collaborateurs, en lien avec les besoins de l'entreprise permet à chacun d'apprécier son activité au quotidien.

La qualité de l'environnement humain est également essentielle : disponibilité et solidarité entre les uns et les autres sont des valeurs qui sont réelles à Médecis et toujours encouragées.

**La dynamique de progression** : le développement de compétences chez Médecis permet aux collaborateurs via la formation d'appréhender les évolutions de leur poste sereinement. Ces évolutions sont anticipées, ce qui permet d'éviter une éventuelle appréhension par rapport à ces changements permanents.

Au sein de la mutuelle, chaque collaborateur est expert au moins sur une compétence de sa fiche-métier.

Il peut ainsi devenir "**le référent**" sur cette compétence. Cette expertise est ouverte à tous les collaborateurs de la mutuelle quel que soit leur âge, leur diplôme ou leur parcours.



## LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Dès l'origine Médicis a souhaité mettre en place des conditions de travail prenant en considération les préoccupations de ses collaborateurs.

Cela s'est d'abord traduit par la mise en place, à la création de la mutuelle, d'**horaires variables** permettant aux collaborateurs de s'organiser au mieux ; la plage variable offrant une tolérance sur l'heure d'arrivée ou de départ de l'établissement.

Ensuite en réponse à une demande de plus grande flexibilité, Médicis a cherché à **développer** encore **cet équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle**.

L'ouverture du **télétravail** en 2014, d'abord de manière expérimentale, aura ainsi permis d'améliorer la qualité de vie au travail : autonomie, gain de temps compte-tenu des transports, meilleure organisation de l'activité. La mise en place de ce dispositif aura été appréciée.

Compte tenu de la crise sanitaire liée à la COVID-19 et de ses impacts sur l'organisation du travail, une charte sur le télétravail a été mise en application au 1<sup>er</sup> janvier 2022 avec notamment la possibilité de poser 2 jours de télétravail par semaine et la mise à disposition d'un compteur de 20 jours par an pour ajouter 1 jour de plus par semaine au maximum ou une semaine de télétravail pendant les congés scolaires.

Dans le même objectif de simplification de l'organisation de ses collaborateurs, Médicis a mis en place un dispositif pour **faciliter l'accès** de ses collaborateurs à **des crèches privées**, dans l'hypothèse où ceux-ci n'auraient pas de place en crèche municipale.

Pour concrétiser la qualité de vie au travail, quatre accords majeurs ont été signés :

**Accord 35 H** : accord établi dans un souci d'harmonisation et d'adaptation des modalités d'organisation et de gestion du temps de travail au sein de Médicis.

**Accord sur le droit à la déconnexion** : accord établi pour rappeler l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue du respect des temps de repos et de congés ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

**Accord sur l'égalité femmes-homme** : accord destiné à favoriser la promotion de l'égalité professionnelle et à affirmer le principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes.

La qualité de vie au travail chez Médicis s'appuie également sur un dialogue social vertueux basé sur la transparence et une animation managériale de qualité.

## LE DIALOGUE SOCIAL

Médicis mène un dialogue social actif et régulier avec les membres du **Comité Social Économique**. Elle accorde une importance considérable au dialogue social.

Une totale confiance est ainsi accordée à ses membres élus ce qui permet un partage en toute transparence de l'information ou des décisions concernant l'entreprise et ses collaborateurs.

Au minimum, le CSE se réunit 1 fois tous les deux mois avec la Direction Générale et la Direction des ressources humaines. L'essentiel des grandes décisions de Médicis est évoqué devant le CSE et soumis à son avis. Les heures de délégations ne sont pas comptées et les titulaires comme les suppléants sont invités à chaque réunion et peuvent tous s'exprimer.

## DES PRATIQUES AU CŒUR DE LA SYMÉTRIE DES ATTENTIONS®

Le management au sein de l'entreprise est guidé par la **symétrie des attentions®**. Pour que la relation entretenue par nos collaborateurs avec nos clients soit exemplaire, il faut au préalable que la relation entre les managers et les collaborateurs le soit également.

Cela a été rendu possible par des pratiques managériales vertueuses telles que :

- La valorisation de tous les métiers ;
- L'exemplarité ;
- La prise d'initiative et l'affirmation du droit à l'erreur ;
- Une expertise métier reconnue ;
- Des attitudes bienveillantes ;
- L'écoute.

L'entretien annuel d'appréciation a également une place très importante chez Médicis.

Ce moment privilégié avec le manager est organisé à une période propice (les deux mois d'été) pour permettre de donner le maximum de temps au dialogue.

Depuis 2004, 100 % des entretiens sont effectués tous les ans.



## CHIFFRES CLÉS 2023

**50**  
salariés

**42**

ans c'est la moyenne d'âge

**72/28 %**

femmes-hommes

**58/42 %**

cadres-employés

**2,15 %**

part de la masse salariale  
consacrée à la formation

## LES AVANTAGES SOCIAUX ET LE BIEN ÊTRE DES SALARIÉS

### LES AVANTAGES SOCIAUX

Le plus important de ces avantages, concerne les dispositifs de **couverture santé et de prévoyance** mis en place par Médicis. La mutuelle a choisi en matière de santé, un contrat haut de gamme et prend en charge 75 % de son coût.



Un dispositif d'heures  
supplémentaires rémunérées  
à 150 % dès la 1<sup>re</sup> heure.



Un PEI-PERCOI avec  
abondement employeur.

Une large gamme d'avantages sociaux est également proposée :

- 14 jours de RTT,
- Une prise en charge des titres restaurant à hauteur de 6 € par l'employeur,
- Un Compte Épargne Temps, avec lequel il est possible d'alimenter son PEI-PERCOI,
- Part de la masse salariale transmise au CSE : 2,75 % (en plus du 0,2 % légal pour son fonctionnement) ce qui permet de bénéficier des œuvres sociales (chèques vacances, enveloppe loisirs, culture, bons d'achats de Noël)...

### LA QUALITÉ DES LIEUX ET DE L'AMBIANCE DE VIE

C'est un sujet d'importance pour Médicis, la mutuelle porte une attention particulière à la **qualité de ses espaces de travail ou de détente**, tant sur le plan sécuritaire, qualitatif, qu'esthétique. Dans le cadre de son installation rue Médéric, bon nombre de collaborateurs ont été associés au projet : le comité de direction en déterminant les grands principes d'aménagement, le groupe projet, composé de la Direction Générale, de la DRH/DAG, de la Direction des systèmes d'information et de la Communication Interne, pour travailler sur leur concrétisation et le groupe des ambassadeurs, composé de salariés volontaires sur le projet, en réfléchissant notamment aux ambiances des espaces communs.

Sans oublier le CSE régulièrement consulté sur l'avancement des travaux.

Des **animations** sont régulièrement organisées dans ce lieu, **favorisant les échanges**, la cohésion entre collaborateurs : loterie, fête



de l'entreprise, fête du beaujolais nouveau, fête de Noël... Bon nombre de moments conviviaux tout au long de l'année.

## LE DÉVELOPPEMENT D' ACTIONS EN LIEN AVEC LA SANTÉ

Médecis est soucieuse de la bonne santé de ses collaborateurs. Dans ce domaine, son action se concrétise de la manière suivante :

**La mise à disposition de corbeilles de fruits frais.** Ces fruits sont choisis en fonction de leur empreinte carbone la plus faible. Il s'agit d'offrir des fruits de saison le plus souvent bio pour la bonne santé de tous et de la planète. 16 kg de fruits sont ainsi mis à disposition des collaborateurs, toutes les semaines.

**L'organisation d'événements autour de la prévention** et de la sécurité routière. Des animations seront régulièrement organisées sur le sujet.

**La mise en place d'actions destinées à soutenir des causes**, telles que l'environnement avec la fresque du climat, les maladies au travail avec Cancer@work, la santé avec la mise en place d'un atelier autour des gestes et postures...

**La formation des collaborateurs aux gestes qui sauvent** et les formations de secouriste ou d'équipier en cas d'incendie.

Le but de ces formations est que les collaborateurs puissent intervenir efficacement face à une situation d'accident et mettre en application les compétences apprises lors de ces formations.

## L'ENCADREMENT DES TEMPS FAIBLES DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs peuvent à un moment ou un autre être touchés par une maladie grave, un divorce, un enfant malade ou des parents à s'occuper...

L'entreprise doit être présente pour ces collaborateurs et tenter de trouver des solutions pour les accompagner de façon à les aider à passer cette période difficile, tout en respectant leur vie privée.

Des dispositifs d'écoute, d'aménagement du temps de travail ou autre peuvent ainsi être mis en place, en se rapprochant des RH.

L'ensemble de ces éléments constituent un socle fort qui a permis à **Médecis** de se qualifier dans les **50 entreprises de France où il fait bon vivre**.



## LE TRAVAIL POUR TOUS

Offrir un emploi à tout travailleur, quelle que soit sa situation est une mission prioritaire pour les entreprises.

Médecis y est attentive et face au handicap, elle s'engage en travaillant avec des entreprises favorisant l'emploi de personnes handicapées, sous forme de partenariat.

Que ce soit de façon régulière ou ponctuelle, les prestataires sélectionnés ont démontré leur capacité d'adaptation en fonction du besoin exprimé.

Ainsi pour le recyclage de nos déchets, Médecis est partenaire depuis 2015 de l'entreprise Elise. Cette entreprise est née en 1997 avec une double vocation : participer activement à la protection de l'environnement tout en créant des emplois locaux et durables pour des personnes en difficulté.

Notre **partenariat avec Elise** s'est densifié dernièrement en leur confiant également la destruction de documents confidentiels en plus de la collecte régulière de papier, gobelets, bouteilles plastiques en vue de recyclage.

De même, pour des travaux d'envergure tels que de la saisie informatique pour fiabiliser nos données, Médecis fait appel à un **ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail)** parisien. Ce dernier a ainsi traité 15 000 courriers en faisant travailler leurs équipes essentiellement composées de travailleurs en situation de handicap.



Par ailleurs, Médecis adhère également à l'**association Cancer@work** qui œuvre au quotidien pour changer le regard de la société et de l'entreprise sur les malades et ainsi permettre à l'ensemble du collectif de mieux vivre le cancer et les maladies chroniques au travail.

Cancer@work a 4 missions :

- **Sensibiliser** pour mobiliser les entreprises autour de la charte cancer@work,
- **Engager** à agir et partager les bonnes pratiques,
- **Mesurer** l'impact des actions à l'échelle de l'entreprise et de la société,
- **Soutenir** solidairement les demandeurs d'emploi. Dès que cela s'avère possible, Médecis favorise ce type de démarche.

# ENGAGEMENT 3 - UNE VOLONTÉ D'ACTION EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT

CHIFFRES  
CLÉS  
2023

**43 440**

litres d'eau économisés

**25**

arbres sauvés



## LA GESTION ET LA VALORISATION DES DÉCHETS

Afin de mieux maîtriser ses impacts environnementaux Médocis a installé des poubelles par type de déchets :

**Dans tous les bureaux, des poubelles destinées uniquement au papier** ont été installées pour permettre le tri des déchets bureautiques.

**Des mugs personnalisés** ont été distribués à tous les collaborateurs pour éviter d'utiliser des gobelets en plastique pour sa consommation de thé, café au bureau.

**Des récupérateurs de piles et de toners d'imprimante** sont également disponibles.

## DES FOURNISSEURS RESPONSABLES

Toute la documentation réalisée par Médocis est imprimée sur du papier garanti par le label PEFC.

En effet dès la coupe de bois pour produire du papier, un imprimé a un impact sur l'environnement.

Le fait d'imprimer les supports sur du papier labellisé PEFC minimise cet impact : la labellisation PEFC du papier atteste du respect des fonctions environnementales, économiques et sociales des forêts.

Nos goodies sont réalisés avec des matériaux éco responsables.



# ENGAGEMENT 4 - UNE POLITIQUE D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE



## MÉDICIS N'A PAS ATTENDU LA LOI DE 2015 SUR LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE POUR LA CROISSANCE VERTE POUR INTÉGRER DES CRITÈRES SOCIALEMENT RESPONSABLES (ISR) À UNE PARTIE DE SES INVESTISSEMENTS.

En effet depuis 2010, Médicis intègre au niveau de ses investissements des **critères de responsabilité Environnementale, Sociale et de qualité de Gouvernance (ESG)** dans le choix des titres présents dans ses mandats de gestion assurantiels par l'intermédiaire de ses gestionnaires d'actifs.

L'objectif visé à terme est que ces critères ESG soient déclinés à l'ensemble des titres de son portefeuille global et contribuent ainsi à la transition énergétique et écologique, dans l'esprit de la Loi relative à la Transition Énergétique pour la croissance verte du 17 août 2015, et désormais à la Loi Energie Climat (Article 29).

Concrètement, l'application de critères ESG dans une politique d'investissement permet d'investir dans des sociétés ayant de meilleures pratiques dans les domaines environnementaux, sociaux et de gouvernance, mais aussi d'inciter les moins bons élèves à améliorer leur prise en compte des enjeux ESG et de transition énergétique.

À titre d'illustration, Médicis investit depuis 2017 dans des **"green bonds" ou obligations vertes**, émises dans le but de **financer des projets environnementaux de développement durable ou d'amélioration de l'efficacité énergétique**, mais aussi dans des infrastructures, vecteurs naturels d'investissement pour renforcer les thématiques des énergies renouvelables et du développement durable.

Enfin, depuis l'entrée en vigueur du Règlement SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation), la classification de la majorité des investissements de Médicis a évolué en Article 8 (catégorie correspondant à des investissements promouvant des caractéristiques ESG) pour atteindre 83 % des actifs globaux au 31-12-2023. Médicis poursuivra ses efforts afin d'arriver à horizon moyen terme à une gestion d'actifs 100 % ISR.

Tous les partenaires financiers choisis par Médicis sont signataires des PRI (Principes pour l'Investissement Responsable). Ces principes, au nombre de 6, particulièrement engageants et contraignants, nous assurent de l'engagement de nos gestionnaires d'actifs. Une initiative lancée par des investisseurs en partenariat avec l'initiative financière de PNUF (Programme des Nations Unies pour l'environnement) et le Pacte Mondial de l'ONU.

1. Intégrer les questions ESG aux processus décisionnels et d'analyse des investissements.
2. Être des actionnaires actifs et intégrer les questions ESG aux politiques et procédures en matière d'actionariat.
3. Demander, autant que faire se peut, aux entités dans lesquelles il y a des investissements de faire preuve de transparence concernant les questions ESG.
4. Encourager l'adoption et la mise en œuvre des Principes dans le secteur des investissements.
5. Coopérer pour améliorer l'efficacité de la mise en œuvre des Principes.
6. Rendre compte des activités et des progrès accomplis concernant la mise en œuvre des Principes.
