

Rapport ESG

**Critères Environnementaux,
Sociaux et de Gouvernance**

Exercice 2022



Collecte Loi Énergie Climat (LEC29)

Objectifs du document et lexique	3
Objectifs du document.....	3
Lexique	3
1. Contexte réglementaire	4
2. Présentation générale de l'entité	5
3. Démarche de MUTEST sur la prise en compte des critères ESG	6
3.1. Résumé de la démarche	6
3.1.1. Critères Environnementaux	6
3.1.2. Critères Sociaux.....	7
L'attractivité, la gestion des compétences et des talents	7
La promotion de la diversité	11
La qualité de vie au travail	13
3.1.3. Critères de qualité de Gouvernance	16
Une modernisation de la vie démocratique et une représentativité des instances dirigeantes	16
La compétence des Administrateurs	19
3.2. Contenu, fréquence et moyens utilisés pour informer les adhérents sur les critères relatifs aux objectifs ESG.....	21
Responsabilité environnementale	21
Responsabilité sociale	23
Responsabilité de gouvernance	29
3.3. Code, charte et label pour la prise en compte de critères ESG	30
4. Description de la part des produits financiers soumis aux facteurs ESG	32
4.1. Situation du portefeuille au 31/12/2022	32
4.2. Liste des produits financiers mentionnés en vertu de l'article 8 et 9.....	32
Annexes	35
Annexe 1 – Communication en lien avec la gouvernance.....	35

Objectifs du document et lexique

Objectifs du document

Ce rapport a été élaboré en vertu des dispositions prévues au V de l'article D.553-16-1 du code monétaire et financier pour les organismes ayant moins de 500 millions d'euros de total de bilan.

Le but étant d'intégrer les enjeux climatiques et de biodiversité au sein des politiques d'investissement et de promouvoir la prise en compte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'activité.

Lexique

Risque de durabilité : Tout événement ou situation dans le domaine environnemental, social ou de gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement.

Analyse extra-financière : Cette analyse vise à évaluer un acteur économique au-delà des critères financiers (rentabilité, croissance, etc.) en tenant compte de son impact sur l'environnement, la société et la gestion des ressources humaines.

Critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) : Ce sont les trois critères de l'analyse extra-financière qui permettent d'évaluer la prise en compte du développement durable et des enjeux de long terme dans la stratégie d'un acteur économique.

- **Critères Environnementaux** : Tiennent compte de la gestion des déchets, des émissions de gaz à effet de serre et de la prévention des risques environnementaux.
- **Critères Sociaux** : Tiennent compte des actes de prévention, de formations des collaborateurs, du respect du droit des employés, de la chaîne de sous-traitance et du dialogue social.
- **Critère de Gouvernance** : Visent à assurer l'indépendance du Conseil d'Administration, le bon fonctionnement de la structure de gestion et la présence d'un comité de vérification des comptes.

Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) : C'est le fait, pour un acteur économique, d'être économiquement viable, d'avoir un impact positif sur la société mais aussi de mieux respecter l'environnement.

L'Investissement Socialement Responsable (ISR) : Ce terme rassemble toutes les démarches qui consistent à intégrer des critères extra-financiers dans les décisions de placements et la gestion de portefeuilles.

1. Contexte réglementaire

Depuis 2015, la loi française impose la publication des informations sur les modalités de prise en compte des critères ESG dans la politique d'investissement, notamment sur les risques climatiques et sur les moyens mis en œuvre pour contribuer à la transition énergétique et écologique.

La Loi énergie climat tire les leçons de l'expérience française de reporting extra-financier et renforce les exigences déjà existantes.

Ce dispositif français a fortement influencé le référentiel européen sur le sujet, dont le Règlement SFDR dit « Disclosure » publié en novembre 2019. Ce dernier règlemente à l'échelle européenne l'information extra-financière publiée par les investisseurs. Il autorise par ailleurs le maintien de dispositifs nationaux lorsque ces derniers comportent des dispositions plus exigeantes que celles du cadre européen.

Le but étant d'assurer une meilleure intégration des enjeux climatiques et de biodiversité au sein des politiques d'investissement d'une part, mais également de prendre en compte les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans la gestion des risques.

Le rapport présenté, est conforme aux dispositions de la Loi énergie climat et est mis à disposition du public.

2. Présentation générale de l'entité

Mutest est une mutuelle régie par le livre II du Code de la Mutualité dont les activités relèvent des branches 1, 2, 20 et 21 délivrées par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR).

MUTEST est immatriculée au répertoire SIREN sous le numéro 775641681.

Son siège est situé au 11, boulevard du Président WILSON, CS60019 67082 STRASBOURG, France

Afin d'assurer une gestion saine et prudente des activités, la gouvernance de la mutuelle s'articule autour de trois acteurs clés (le Conseil d'Administration, les Dirigeants Effectifs et quatre fonctions clés) et d'un système de maîtrise des risques parfaitement intégré à la structure.

Elle s'appuie pour exercer son activité sur trois valeurs mutualistes fondamentales : la solidarité, l'adaptabilité et la compétence.

3. Démarche de MUTEST sur la prise en compte des critères ESG

3.1. Résumé de la démarche

3.1.1. Critères Environnementaux

La Mutuelle traite de la question écologique principalement à travers des mesures concrètes telles que :

- La mise en place du télétravail permettant à l'ensemble des Collaborateurs d'effectuer jusqu'à trois jours de télétravail par semaine ;
- La digitalisation des activités et notamment des flux papiers (entrants et sortants) par le biais d'une Gestion Electronique des Documents (GED) ;
- La mise en place d'un espace adhérent digitalisé permettant de faciliter les échanges entre les adhérents et la Mutuelle en limitant ainsi l'envoi de courriers papier ;
- La désinstallation d'une grande majorité des imprimantes situées dans les bureaux ;
- La réalisation de travaux de rénovation de l'agence de Strasbourg ayant un impact sur la consommation énergétique ;
- Le remplacement des chaudières à fioul par les chaudières à gaz et mise en place de groupes VRV réversibles et économiques et de 24 panneaux solaires de 1x1m ;
- La régulation des températures du chauffage et de la climatisation au sein des locaux ;
- La réalisation d'achats responsables (par exemple fournitures en papier recyclé) ;
- La prise en charge de la moitié du tarif des abonnements de transports en commun des Collaborateurs ;
- La présence de fontaines à eau dans les locaux ;
- La mise à disposition de poubelles de tri du plastique.

Il est également prévu de remplacer les lampes et spots halogènes par du LED et le délestage des circuits électriques en dehors des horaires d'ouverture.

Des notes d'informations sont régulièrement diffusées au personnel sur ces thématiques qui visent d'une part à l'informer de la mise en place d'actions concrètes telles que celles citées ci-dessus mais également à le sensibiliser au respect des critères environnementaux.

Ces préoccupations sont partagées et discutées régulièrement dans le cadre du dialogue social. Des échanges sont en cours s'agissant du forfait mobilités durables.

Par ailleurs, un suivi des consommations énergétiques d'électricité et de gaz est tout particulièrement effectué par le Chargé de Maintenance.

3.1.2. Critères Sociaux

L'intérêt de la Mutuelle pour le critère social se caractérise à différents niveaux :

- L'attractivité, la gestion des compétences et des talents ;
- La promotion de la diversité ;
- La qualité de vie au travail ;

L'attractivité, la gestion des compétences et des talents

Le premier axe porte sur la mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Elle vise à travailler sur l'évolution des métiers pour anticiper les compétences dont la Mutuelle a besoin tout en accompagnant les Collaborateurs dans leur employabilité.

Le deuxième axe porte sur le développement de parcours professionnels au sein de la Mutuelle mais également du Groupe, et vise à rendre les salariés acteurs de leur carrière, tout particulièrement via la communication des offres d'emploi afin de mettre en lumière les offres d'emploi de Mutest mais également des différentes entités du Groupe, la Direction des Ressources Humaines étant, comme la plupart des Directions, transverse à l'Union Mutualiste de Groupe « L'Alliance Mutualiste ».

Le troisième axe porte sur la formation. La Direction des Ressources Humaines travaille à la diffusion de formations et sensibilisations destinées aux Collaborateurs de Mutest mais également de toutes les entités du Groupe. Celles-ci touchent à différentes thématiques et se présentent sous différents formats. Le groupe met ainsi à disposition des entités des formations/sensibilisations à la connaissance du Groupe et de ses métiers : la cybersécurité, la conformité, la protection des données personnelles, la diversité. Pour répondre à des besoins métiers plus spécifiques, il est proposé des formations dédiées à la Directive Distribution en Assurances (DDA), qui se veulent un complément aux formations déjà prévues par les entités.

INDICATEURS CLÉS

Effectifs au 31/12

Nombre total de Collaborateurs

2020 132

2021 135

2022 133

Part des femmes parmi les effectifs

2020 74%

2021 75%

2022 78%

Part des CDD parmi les effectifs

2020 9%

2021 4%

2022 1%

Nombre d'alternants

2020 4

2021 3

2022 1

Entre 2020 et 2022, les effectifs sont globalement stables. La part des femmes parmi les Collaborateurs n'a pas évolué de manière significative en 2022, celle-ci représentant en moyenne trois Collaborateurs sur quatre.

La part des Collaborateurs en CDD est en diminution en comparaison à 2020. Le seul CDD en cours au 31/12 est un contrat d'alternance. Nous disposons d'un nombre très faible d'alternants, mais souhaitons développer le recours à l'alternance.

Indicateurs attractivité

Part des postes pourvus via la mobilité interne et part des recrutements externes en 2022

Mobilité interne	11%
Recrutement externe	89%

Taux de départ volontaire des CDI

2021	6,67%
2022	11,28%

Indicateurs gestion des compétences et des talents

Budget dédié à l'investissement formation

2020	139 116 €
2021	51 913 €
2022	86 474 €

En 2020, le déploiement du plan de formation n'a pas été impacté par le contexte sanitaire puisque des parcours de formation qui avaient déjà été initiés pour l'ensemble des Collaborateurs se sont poursuivis en passant d'un mode « présentiel » à un mode « distanciel ».

C'est en 2021 que le contexte sanitaire a pesé négativement dans la mise en place des actions de formation.

Nombre total de promotions

2020	7
2021	2
2022	2

ILLUSTRATION PAR LES PRATIQUES DE MUTEST

Attractivité

Afin d'attirer de nouveaux talents, Mutest participe à des forums de l'emploi, assure une présence sur les réseaux sociaux et sur des jobboards partenaires et développe sa stratégie relations écoles. La Mutuelle s'attache à respecter les principes déontologiques et méthodologiques, de manière à garantir l'équité et le respect du principe de non-discrimination. Différentes mesures sont mises en place pour assurer l'intégration des nouveaux Collaborateurs. Passé sous format 100% digital du fait de la crise sanitaire en 2020 et 2021, le parcours d'intégration des nouveaux Collaborateurs a repris en présentiel en 2022. Ce parcours est en cours de refonte en vue d'un parcours unique pour l'ensemble des nouveaux arrivants, qui sera déployé en septembre 2023.

Pour accueillir un nouveau Collaborateur, les tuteurs disposent d'un « guide du tuteur », les accompagnant dans la préparation de l'arrivée du nouveau Collaborateur d'une part, puis dans le suivi et l'accompagnement de l'intégration et de l'évolution du nouveau Collaborateur, d'autre part.

Rémunération

La rémunération a été identifiée comme l'un des leviers de fidélisation par Mutest, qui a ainsi déployé une politique visant à rester compétitive sur le marché de l'emploi.

La politique de rémunération de Mutest se fonde sur des principes d'équité, de transparence, de reconnaissance et de fidélisation. Ces principes se traduisent par la mise en œuvre d'une politique de rémunération et d'un plan d'action axé autour du fait de définir une politique salariale juste, transparente, en phase avec la réalité du marché et les besoins stratégiques de l'Alliance avec, en finalité, l'objectif d'attirer et de retenir les talents.

Le plan d'action est le suivant :

- Libérer la parole des Collaborateurs sur les attentes en termes de rémunération dans le cadre de l'entretien annuel (application de mesures d'augmentations individuelles sur les postes en tension) pour réduire les écarts par rapport à la situation du marché de l'emploi ;
- Les négociations salariales ont abouti à un accord sur des augmentations collectives indifférenciées par rapport à la structure ;
- Mise en place d'une veille sur l'évolution des rémunérations sur les métiers en tension.

MOBILITÉ INTERNE

Toujours dans l'optique de répondre aux enjeux de fidélisation des salariés, Mutest a mis en place des actions favorisant la mobilité interne.

L'équipe Ressources Humaines accompagne Collaborateurs et Managers pour encourager et faciliter la mobilité, tant au sein de la Mutuelle que dans les autres entités du Groupe.

Les annonces en interne sont volontairement très ouvertes et font ressortir essentiellement des « soft skills » attendues, mais ne font référence ni à un niveau de formation (diplôme), ni à une expérience préalable requise. L'ensemble des candidats internes est systématiquement reçu en entretien par une personne de la Direction des Ressources Humaines et le Manager.

GESTION ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La stratégie de formation de Mutest est pilotée par le Responsable Recrutement et Compétences qui nourrit un dialogue régulier avec les Managers de proximité.

Les orientations stratégiques en matière de formation de la Mutuelle visent :

- L'efficacité commerciale, notamment en renforçant l'excellence relationnelle et la posture conseil ;
- La transformation des métiers pour accompagner les changements de vision, savoir-faire et posture et renforcer l'orientation client et la dimension digitale ;
- La culture managériale pour accompagner l'excellence opérationnelle et pour développer les compétences des équipes ;
- La performance et le pilotage pour renforcer l'excellence opérationnelle ;
- L'accompagnement du changement.

Les besoins de développement des compétences sont identifiés tout au long de l'année via :

- Les entretiens annuels et les entretiens professionnels ;
- Les échanges entre Collaborateurs et Managers ;
- Les échanges réguliers entre la Direction des Ressources Humaines et les Directions.

Il est à noter que dans le cadre de la gestion des compétences, des entretiens professionnels annuels ont été mis en place par Mutest afin de favoriser l'évolution professionnelle. Lors de l'entretien annuel d'évaluation, un échange entre le Collaborateur et le Manager est consacré à la formation. Il permet de revenir sur les formations passées, de les évaluer et de définir les besoins pour l'année à venir.

Pour répondre aux besoins exprimés, des parcours/actions de formation sont construits avec des référents métiers. Ces parcours/actions sont ensuite déployés dans l'outil Digital University. Après une période de mise en sommeil de celui-ci faute de ressources, cet outil sera relancé.

En 2022, l'équipe Ressources Humaines de la Mutuelle a notamment travaillé, au lancement ou au déploiement de formations :

- Des parcours de formation pour l'ensemble des Conseillers Relation Clients en appels entrants au cours desquels étaient abordés la gestion des appels difficiles notamment.
- Des formations sur la vente et la relation client, éligibles DDA, pour nos équipes commerciales ;
- Des formations managériales, notamment sur le management d'équipe à distance ;
- Les certifications « AMF » et « Conseillers en Investissements Financiers » ;
- Des formations bureautiques (Excel) ou informatiques (logiciels métiers) ;
- Des formations orientées « développement personnel » : prise de parole en public, optimiser son temps de travail, préparation à la retraite ;
- Des formations à l'environnement mutualiste ;
- Des formations métiers diverses : en qualité, au secret médical, référent COVID ;
- Des sensibilisations à la cybersécurité ;
- Des webinaires « ergonomie en télétravail ».

Le budget 2022 dédié au plan de développement des compétences représente 1,91% de la masse salariale brute soit 86 474 euros environ. 1 727 heures de formation ont été réalisées, soit une moyenne de 12 heures par Collaborateur.

La promotion de la diversité

La Direction des Ressources Humaines travaille à favoriser la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation.

INDICATEURS CLÉS

Indicateurs diversité

Taux d'emploi au sens de la DOETH

2020 3,72 %

2021 4,16 %

2022 6,67%

Part des salariés de plus de 55 ans au 31.12

2020 11,30 %

2021 10,50 %

2022 12,80 %

Part des salariés de moins de 25 ans au 31.12

2020 10,50 %

2021 6,00 %

2022 6,00 %

Globalement, la part des Collaborateurs ayant plus de 55 ans n'évolue pas de manière significative, à l'inverse de la part des salariés de moins de 25 ans, qui baisse assez fortement. Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap (au sens de la DOETH) progresse chaque année depuis 2020. En 2022, nous avons embauché 3 Collaborateurs disposant d'une RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) ou qui nous ont transmis une RQTH au cours de l'année de leur arrivée.

Indicateurs égalité professionnelle

Indice égalité professionnelle femme/homme

2020 89/100

2021 97/100

2022 91/100

Part des femmes parmi les cadres

2020 52,54 %

2021 52,63 %

2022 62,00 %

Part des femmes parmi les membres du Comité de Direction

2020 20,00 %

2021 20,00 %

2022 66,67 %*

L'indice égalité professionnelle femmes / hommes est sur les 3 dernières années compris entre 89 et 97/100.

La part des femmes parmi les cadres, a significativement progressé, et se rapproche de la proportion globale de femmes au sein de l'entreprise.

** La part des femmes parmi les membres du Comité de Direction a significativement progressé. Toutefois, depuis 2022, les données sont calculées sur la base d'un CODIR transverse à*

l'Alliance, dont les membres sont rattachés à différentes structures. Le CODIR transverse est à 42,86% féminin, ce qui traduit une progression.

En 2021 a été signé un accord sur l'égalité professionnelle avec notamment un critère relatif au recrutement et à la mixité des emplois, ainsi qu'à la formation professionnelle.

ILLUSTRATION PAR LES PRATIQUES DE MUTEST

Diversité et handicap

Mutest veille à promouvoir la diversité dans son processus de recrutement.

Pour éviter tout risque de discrimination, le Responsable Recrutement et Compétences suit régulièrement des formations à la non-discrimination au recrutement. La dernière formation, intitulée « Diversité et inclusion : développer les pratiques inclusives » et d'une durée de 7 heures, a eu lieu le 6 Septembre 2021. La prochaine formation, intitulée « Recruter les publics issus de la diversité » aura lieu en Octobre 2023, sur une durée de 2 jours.

Cette thématique fait partie du programme du cursus de formation qui a été dispensé aux Managers et qui est en cours pour deux Managers recrutés ou ayant évolué en interne sur une fonction managériale en 2023, par le biais de séances d'accompagnement individuel.

Egalité professionnelle femmes / hommes

Le 29 mars 2021, Mutest et les partenaires sociaux ont conclu un accord d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle pour une durée de 4 ans, avec une application à compter du 1^{er} Mars 2021, soit jusqu'au 28 Février 2025. Cet accord a vocation à renforcer la politique déjà engagée sur ces sujets.

4 domaines d'actions ont été identifiés comme prioritaires et pertinents et inclus dans cet accord d'entreprise :

- La rémunération effective ;
- Le recrutement / la mixité des emplois ;
- La formation professionnelle ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Le règlement intérieur de la Mutuelle comprend des dispositions contre les discriminations, le harcèlement et la violence au travail. Un dispositif d'alerte est en place ainsi qu'un référent harcèlement.

La qualité de vie au travail

Qualité de vie et sécurité au travail

Depuis Février 2022, une enquête « baromètre Qualité de Vie au Travail (QVT) », qui se veut être un véritable outil de perception de bien-être au travail, permet de prendre le pouls des équipes en direct, de détecter d'éventuels signaux faibles, et de mettre en œuvre, si nécessaire, des actions concrètes pour améliorer le bien-être des Collaborateurs, et ce tout particulièrement pour limiter les éventuels risques psychosociaux. Cette enquête sera renouvelée tous les 2 ans.

Les réponses aux éventuels risques psychosociaux déployées par la Mutuelle sont multiples et couvrent des actions de formation des Managers (gestion des conflits, communication bienveillante...) et des Collaborateurs (gestion des clients difficiles, gestion du stress et de l'agressivité), la mise en place de processus dédiés (ex : cellule d'aide des adhérents à la transition digitale), mais encore la mise en place de groupes de parole à destination des Collaborateurs durant la crise sanitaire animés par une coach consultante formatrice, ou d'autres actions de bien-être/qualité de vie au travail visant à soulager le quotidien des équipes en période de télétravail imposé à 100% par des mesures gouvernementales (par exemple : séances de coaching sportif, team building, ateliers divers...). Des primes ont également été octroyées en vue de reconnaître l'investissement des Collaborateurs ayant été particulièrement sollicités.

La Mutuelle, en lien avec le CSE, est également attentive à mettre en place des dispositifs de prévention du harcèlement et des agissements sexistes en conformité avec les exigences réglementaires (mise à jour du règlement intérieur sur les procédures d'alerte).

La Mutuelle veille à maintenir le lien avec chaque Collaborateur en arrêt maladie. Un rendez-vous de liaison, mené par un membre de la Direction des Ressources Humaines, est proposé à chaque Collaborateur en absence maladie depuis au moins 15 jours qui peuvent être non consécutifs. Lorsqu'un besoin est identifié, les Collaborateurs peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique en lien notamment avec la médecine du travail.

A l'avenir, la Mutuelle souhaite mettre en place des actions de prévention du risque routier et de promotion de l'écoconduite.

Des actions de prévention aux risques psychosociaux ont été réalisées par un prestataire extérieur, expert en matière de relations humaines, auprès de différents services, notamment via des entretiens individuels et des journées de séminaires webinaires.

Dans le cadre du réaménagement de l'Agence siège de Mutest dont les travaux se sont achevés en juillet 2022, les Managers de l'équipe concernée ont été impliqués tout au long du projet afin de prendre en compte leurs préférences pour l'aménagement de leurs espaces de travail.

Dans le cadre du projet en cours de changement d'outil de gestion et afin d'accompagner les équipes dans cette évolution, un plan d'accompagnement du changement est mis en place. Celui-ci repose sur le principe de collaboration, en permettant à chacun et chacune d'être acteur de ce projet au travers de la mise en place :

- D'instances de pilotage pluridisciplinaires et l'appui d'un consultant externe ;
- D'ateliers de travail avec des représentants des métiers pour travailler à des procédures cibles et formaliser le Cahier des Charges dans le cadre de l'appel d'offres ;
- D'une équipe projet avec des référents métiers ;
- D'une communication spécifique dédiée au projet ;

- D'une enquête dédiée auprès des Collaborateurs pour suivre des indicateurs sur la perception du projet.

Il est également prévu de mettre en place un accompagnement dédié des managers pour qu'ils puissent accompagner au mieux les équipes dans le changement.

Dispositif de vidéoprotection

Un dispositif de vidéoprotection a été mis en place sur le 2^e semestre 2022 sur le site de Strasbourg, et contribue à améliorer la sécurité des Collaborateurs de l'entreprise.

Équilibre vie privée vie professionnelle

Mutest s'attache à promouvoir l'équilibre vie privée-vie professionnelle en coconstruisant des solutions avec les partenaires sociaux. Cette collaboration s'est notamment illustrée par la signature de différents accords qui comprennent un certain nombre de mesures destinées à préserver cet équilibre.

Parmi ceux-ci, il est à noter :

- L'accord égalité professionnelle femmes / hommes, signé en 2021. Il encourage les parents à prolonger leur présence auprès de leur enfant notamment par une reprise d'ancienneté à 100% lors du congé parental. De même, pour simplifier le passage à un temps partiel choisi, l'accord permet aux salariés à temps partiel de cotiser à 100% pour la retraite ;
- L'accord temps de travail signé en 2018 ;
- Un accord télétravail à durée indéterminée applicable à partir du 6 Septembre 2021 : Les Collaborateurs de Mutest ont accès au télétravail, permettant à la fois une réduction des temps de trajets et une plus grande autonomie des Collaborateurs, ce qui peut contribuer à un meilleur équilibre vie privée et vie professionnelle.

L'accord télétravail offre la possibilité aux Collaborateurs dont le métier le permet, ayant 3 mois d'ancienneté (hors contrat en alternance), de télétravailler jusqu'à trois jours par semaine. En 2022, 78% des Collaborateurs ont bénéficié du télétravail et 100% des Collaborateurs éligibles qui en ont fait la demande ont pu en bénéficier. Parmi eux, 51% télétravaillent au moins deux jours par semaine.

Diverses actions ont accompagné ce déploiement afin d'encadrer l'installation de ces pratiques dans la durée et de garantir un bon équilibre vie professionnelle/vie privée ainsi qu'un droit à la déconnexion :

- Des réunions d'information auprès des managers et des Collaborateurs ;
- Des outils permettant au manager de s'assurer que le Collaborateur répond aux conditions de télétravailler de façon régulière ;
- Une charte du télétravailleur ainsi qu'une charte des bonnes pratiques managériales ;
- La mise en place de badgeages « virtuels » pour suivre le temps de travail de façon indifférenciée sur site ou en télétravail ;
- Un suivi managérial spécifique des situations de télétravail, avec un entretien spécifique au moment de l'entretien annuel ;
- La fourniture de matériel pour permettre d'exercer son activité en télétravail dans les mêmes conditions qu'au bureau (second écran, siège ergonomique de bureau, casque et souris sans fil).

L'entretien annuel permet également de faire le bilan sur ce point pour les Collaborateurs concernés, tout particulièrement concernant la charge de travail qui peut impacter cet équilibre.

En accord avec le Manager, des périodes de télétravail exceptionnelles peuvent aussi être aménagées notamment, pour répondre à des situations personnelles (ex : période de grossesse, maladie, handicap, aide) ou des cas exceptionnels (ex : grèves des transports en commun).

Dans le cadre du déploiement du télétravail, une attention est portée au droit à la déconnexion, notamment grâce à des guides dédiés à l'ensemble des Collaborateurs ou plus spécifiquement aux Managers.

Au-delà de l'accord sur le télétravail, la Mutuelle est également attentive à adapter autant que possible, et dans la limite des impératifs liés au bon fonctionnement des services, son organisation aux contraintes personnelles des Collaborateurs, la conciliation de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle avec :

- Des plages horaires variables, qui diffèrent légèrement le matin en fonction des services (au minimum 09h30 / 11h30) et pour l'ensemble des Collaborateurs, 14h30 / 16h00 l'après-midi ;
- Une arrivée tardive possible le jour de la rentrée scolaire de leur enfant jusqu'à l'âge de 16 ans ;
- En prenant soin d'éviter de positionner des réunions sur des horaires atypiques, sur les journées d'absence des Collaborateurs à temps partiel, ou sur les périodes de vacances scolaires, ainsi qu'en prenant en compte les contraintes personnelles des salariés pour l'organisation des déplacements professionnels.

INDICATEURS CLÉS

Indicateurs qualité de vie au travail

Part des Collaborateurs bénéficiant du télétravail au cours de l'année

2021 91%

2022 78%

En 2022, la part des Collaborateurs bénéficiant du télétravail a diminué, ce qui s'explique par le fait que le contexte sanitaire qui imposait le recours au télétravail en 2021 a évolué positivement. Il s'agit pour 2022 d'un télétravail maîtrisé, et non imposé.

3.1.3. Critères de qualité de Gouvernance

La Gouvernance de la Mutuelle repose sur :

- Une modernisation de la vie démocratique et une représentativité des instances dirigeantes ;
- La compétence des Administrateurs.

Une modernisation de la vie démocratique et une représentativité des instances dirigeantes

Mutest, Mutuelle relevant du Livre II du Code de la Mutualité, organise sa Gouvernance en veillant à appliquer les règles dudit Code intégrées dans ses Statuts et son règlement intérieur.

PRÉSENTATION ET PLANS D'ACTION DE MUTEST

Le Conseil d'Administration de Mutest est composé au 12 Juin 2023 de 31 Administrateurs répartis en trois collèges :

- Collège des travailleurs indépendants,
- Collège des salariés et anciens salariés,
- Collège des agents de la Fonction Publique.

Ils sont élus par l'ensemble des membres de l'Assemblée Générale dans des conditions garantissant le secret du vote, à bulletin secret au scrutin plurinominal à un tour, ou par vote électronique, parmi les membres participants et membres honoraires de chaque collège. La répartition des sièges entre les collèges est déterminée et actualisée en fonction de la masse des cotisations de membres participants répartis entre les différents collèges. Cette organisation permet ainsi une juste représentation des adhérents.

En lien avec les règles de parité et en conformité avec l'exigence de l'article L.114-16-1 du Code de la Mutualité stipulant que « Le Conseil d'Administration des mutuelles mentionnées au premier alinéa de l'article L.114-16 est composé en recherchant une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Les statuts prévoient les conditions dans lesquelles il est procédé à l'élection de ses membres pour garantir au sein du Conseil d'Administration une part minimale de sièges pour les personnes de chaque sexe au moins égal à 40% [...] », les Statuts régissant la composition du Conseil d'Administration de Mutest engagent le Conseil d'Administration à confier à un Comité, composé à parité et a minima de deux Administrateurs, la mission de susciter des candidatures si besoin, ceci visant à garantir au sein du Conseil d'Administration une part minimale de sièges pour les personnes de chaque sexe au moins égal à 40%. Un dispositif de limite d'âge (les Administrateurs âgés de plus de 70 ans ne peuvent représenter plus du tiers du nombre total d'Administrateurs) contribue également à assurer une meilleure représentativité des populations couvertes.

Le suivi est réalisé par le Secrétariat Général. Une réflexion, tout particulièrement dans le cadre des travaux du Bureau, est en cours sur l'évolution de la Gouvernance de la Mutuelle.

Les Statuts de Mutest prévoient un renouvellement du Conseil d'Administration par tiers tous les deux ans. Le dernier renouvellement du Conseil d'Administration date de 2022.

En janvier 2023, l'âge moyen des membres du Conseil d'Administration de Mutest était de 63 ans, les femmes représentant 35% de ses membres.

La Mutuelle sensibilise régulièrement les Administrateurs et Délégués à l'importance et à l'intérêt du respect de la parité au sein du Conseil d'Administration.

Les Dirigeants Effectifs en lien avec le Secrétaire Général de Mutest veillent à assurer la bonne information des Élus, leur participation aux différentes instances et le dialogue. Pour assurer le niveau d'information nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, les Élus bénéficient d'un site sécurisé (DiliTrust) qui permet de partager les dossiers des instances (Bureau, Comité d'Audit, Conseil d'Administration). S'agissant du Comité des Placements et de la Commission Sociale l'information leur est communiquée essentiellement par mail.

Différentes actions sont mises en place pour favoriser la participation des Élus aux Assemblées Générales, séances des Comités, Commissions et Conseil d'Administration (privilégier les visioconférences lorsque les Élus ne peuvent se déplacer, partage et communication des mises à jour du calendrier des instances ...).

L'efficacité de ces actions est évaluée dans le temps à travers le suivi de la participation des Élus.

Par ailleurs, dans l'optique de développer l'association des parties prenantes à la Gouvernance de l'entreprise et d'assurer une nouvelle forme de représentation des Collaborateurs en conformité avec la loi PACTE, la Mutuelle a organisé l'élection de deux représentants de salariés au Conseil d'Administration. Ces représentants des salariés au Conseil d'Administration sont directement élus pour quatre ans lors d'un scrutin de liste à la représentation proportionnelle au plus fort reste et sans panachage par les salariés et disposent de voix consultatives. Toutefois faute d'un nombre suffisant de candidats, un procès-verbal de carence a été établi.

INDICATEURS CLÉS

Représentativité des instances

Part des actifs parmi les Administrateurs

2020 41%

2021 48%

2022 35%

Âge moyen des membres du Conseil d'Administration

2020 62 ans

2021 62 ans

2022 63 ans

Part des femmes parmi les Administrateurs

2020 32%

2021 33%

2022 35%

En 2022, la part des actifs parmi les Administrateurs a globalement baissé. L'âge moyen des membres du Conseil d'Administration augmente très légèrement. La part des femmes au sein du Conseil d'Administration augmente.

Vitalité démocratique

Taux de participation au Conseil d'Administration

2020 72%

2021 71%

2022 70%

En 2022, le taux de participation aux instances de Gouvernance en légère diminution par rapport aux années précédentes reste toutefois élevé, étant toujours égal voire supérieur à 70%.

ILLUSTRATION PAR LES PRATIQUES DE MUTEST

L'organisation de Mutest a été pensée pour renforcer la vitalité démocratique et la participation de tous les adhérents à la vie de la Mutuelle, tout en valorisant l'ancrage territorial Alsace-Moselle de la Mutuelle.

Les Délégués à l'Assemblée Générale, élus démocratiquement par l'ensemble des adhérents de la Mutuelle, par collège et zone géographique, ont notamment la charge d'élire les membres du Conseil d'Administration. Celui-ci validera les nominations des différents membres des Comités et Commissions (comme le Bureau, le Comité d'Audit, le Comité des Placements ou la Commission Sociale) participant au fonctionnement de la Mutuelle.

Les adhérents, par les représentants qu'ils ont choisis, sont ainsi au cœur des décisions de Mutest, afin de porter leur voix dans les instances et de garantir le respect des valeurs mutualistes dans la gestion de la Mutuelle comme dans la gestion financière de ses actifs.

Les Délégués, représentant les adhérents, sont réunis chaque début d'année, dans l'intervalle des Assemblées Générales, permettant ainsi de renforcer le lien avec les Dirigeants Effectifs et le Conseil d'Administration de la Mutuelle.

Par ailleurs, lors de l'adhésion de Mutest à l'Union Mutualiste de Groupe « L'Alliance Mutualiste », la Mutuelle a réuni plusieurs fois ses Délégués en vue d'une bonne compréhension du projet et des impacts de celui-ci.

Pour s'assurer de la représentativité de ses instances et pour favoriser la participation de chaque adhérent, la Mutuelle met en place toute une série d'actions. La Mutuelle sollicite ainsi ses adhérents en leur proposant de devenir Délégué à l'Assemblée Générale et Administrateurs de la Mutuelle.

Les élections des Délégués sont des éléments clés dans le renforcement du processus démocratique : les dernières élections, menées en 2021, ont ainsi permis l'élection de 117 Délégués, dont environ 50% de nouveaux. Pour permettre la participation d'un maximum d'adhérents aux élections et plus particulièrement des plus jeunes générations, Mutest a proposé, lors des dernières élections et en parallèle du vote papier, un dispositif de vote électronique. Les prochaines élections des Délégués à l'Assemblée Générale se tiendront en 2027.

Mutest s'efforce de cultiver un lien le plus direct possible avec chaque adhérent, tout particulièrement grâce à la diffusion d'une newsletter mensuelle numérique.

Par ailleurs, depuis la crise sanitaire, Mutest a mis en place différentes mesures facilitant l'accès aux instances (tenue d'instance à distance, vote électronique à bulletin secret).

La compétence des Administrateurs

La formation des Élus répond à plusieurs enjeux importants pour Mutest :

- La formation des Administrateurs en vue de se conformer aux exigences réglementaires de compétence collective du Conseil d'Administration ;
- La formation est un moyen de création/consolidation d'une culture commune ;
- Elle permet d'accompagner le plan stratégique, les nouvelles fonctions et les nouvelles pratiques de la Mutuelle.

Le Secrétariat Général de Mutest est en charge de suivre le caractère « compétent et honorable » des personnes qui exercent au sein du groupe les fonctions d'Administrateurs, de Dirigeants Effectifs (Président du Conseil d'Administration et Directeur Général) et de Responsables de Fonctions Clés. Les exigences de compétence s'appliquent dès leur nomination et tout au long de l'exercice de leur fonction. Cette évaluation s'appuie dans un premier temps sur le curriculum vitae des acteurs précités qui sont analysés selon les critères suivants :

- La connaissance et l'expertise qui s'apprécie au regard des formations reçues et diplômes obtenus (notamment dans les domaines de l'assurance, de la finance, de l'actuariat, de la gestion) ;
- L'expérience acquise au cours des précédentes fonctions exercées.

Au-delà de l'analyse des parcours individuels, la compétence des membres du Conseil d'Administration s'apprécie au niveau collégial, le Conseil d'Administration devant disposer collectivement des compétences requises.

Un référentiel interne basé sur une autoévaluation a été conçu afin d'apprécier les compétences individuelles et la compétence collective du Conseil d'Administration et permettre d'identifier des besoins de formation. Chaque nouveau membre du Conseil d'Administration réalise cette autoévaluation. Celui-ci permet ainsi un bilan de la compétence individuelle et collective et de formaliser un plan de formation. Cette autoévaluation est à renouveler pour chaque membre tous les deux ans.

Les besoins de formation identifiés, un plan de formation est établi conjointement avec la Mutuelle MMC pour les Administrateurs des deux Mutuelles. Par ailleurs, le Secrétariat Général propose des formations tout au long de l'année, tout particulièrement en lien avec la Mutualité Française Grand Est.

Les nouveaux Administrateurs sont invités à suivre la formation « Être Administrateur aujourd'hui » proposée par la Fédération Nationale de la Mutualité Française.

En 2022, les Administrateurs ont participé à plusieurs actions de formation :

- Élu mutualiste, les ressorts d'un engagement militant ;
- Savoir lire les comptes de son groupement pour pouvoir jouer pleinement de son rôle d'Élu ;
- Actualité juridique : panorama des réformes impactant les mutuelles ;
- Les fondamentaux de l'Épargne en unités de compte ;
- Visite du Parlement Européen : Politique sanitaire européenne ;
- La vente à distance ;
- Découverte de la Mutualité et de son environnement ;
- Système de santé – Initiation ;
- Système de Santé en Europe.

Pour 2023, les Administrateurs ont déjà suivi les formations suivantes :

- Savoir lire les comptes de son groupement pour pouvoir jouer pleinement de son rôle d'Élu - Niveau 1 ;
- Réunion d'information sur : Le rôle et les missions du Comité d'Audit ;
- Les fondamentaux sur les placements ;
- Connaissance des services de soins et d'accompagnement mutualistes SSAM ;
- Systèmes de santé en Europe ;
- Les Cotisations et Prestations en assurance santé ;
- Protection clientèle mutualiste.

Les projections de formation pour le second semestre 2023 sont les suivantes :

- Visite du Parlement Européen ;
- Le rôle des mutuelles dans l'accès aux soins et la valorisation du modèle mutualiste ;
- Les reportings Solvabilité II.

INDICATEURS CLÉS

Compétence des Administrateurs

Part des Administrateurs ayant suivi au moins une formation dans l'année

2020 21%

2021 73%

2022 81%

La pandémie de la COVID-19 n'a pas permis de réunir collectivement les Administrateurs et donc de dispenser des formations en 2020 comme habituellement ce qui explique le très faible taux de participation. Ce faible taux fait référence à des formations suivies par les Administrateurs et dispensées par des organismes externes avant ou après le début du confinement.

Depuis, la part des Administrateurs ayant suivi une formation dans l'année a repris un cours normal pour être supérieure à 80% en 2022.

ILLUSTRATION PAR LES PRATIQUES DE MUTEST

Par ailleurs, une politique écrite « Compétence et Honorabilité », revue régulièrement et approuvée par le Conseil d'Administration, s'applique aux Administrateurs, Dirigeants Effectifs et Responsables Fonctions Clés de Mutest. Elle répond aux exigences de la directive Solvabilité II et précise, par exemple, la façon dont est assuré, le suivi des compétences individuelles et collectives de ces acteurs. Cette politique est déclinée en actions de formation et de développement des compétences.

L'ensemble des formations suivies chaque année par les Administrateurs fait l'objet d'un bilan annuel.

3.2. Contenu, fréquence et moyens utilisés pour informer les adhérents sur les critères relatifs aux objectifs ESG

MUTEST déploie une communication régulière pour valoriser son action sur les enjeux environnementaux et pour sensibiliser autour de cet enjeu majeur.

Responsabilité environnementale

En matière d'action environnementale, la digitalisation est reconnue comme un levier important. Des reproches émergent sur la digitalisation, notamment dans les services publics. Le Conseil d'Administration de Mutest avait alerté d'emblée sur cette thématique et, à son initiative, une cellule d'aide à la digitalisation avait été mise en place.

La communication sur cette thématique est particulièrement forte lors du 2e semestre de chaque année. Elle se déploie sur les newsletters en direction des adhérents, les réseaux sociaux et par une campagne de SMS ciblée en direction des adhérents ne disposant pas encore de leur espace digital.

Quelques exemples :

Des articles de sa newsletter (68 % de taux d'ouverture, 50.000 destinataires)



CET ETE,
JE RESTE INFORMÉ
DE **MES REMBOURSEMENTS**
LES PIEDS DANS LE SABLE !
GRÂCE AU **SUIVI EN TEMPS RÉEL** PAR
SMS

VOTRE SERVICE DE SUIVI PAR SMS

En tant qu'adhérent Mutest, vous bénéficiez du service de suivi par SMS et êtes averti lorsque votre demande de remboursement ou de devis est prise en compte.
Une modification administrative ? Vous êtes également averti en temps réel de son traitement !

Profitez de ce Service Gratuit ! Laissez-nous votre Numéro de portable !
Pour profiter pleinement de ce nouveau service pensez à nous renseigner votre numéro de portable



mutest
mutuellement votre

mail
stratégique
sociétale
dématérialisation
rapidité
RSE 2022
responsabilité
changement

informations
flux
chatbot
services
Mutuelle
adhérent
diminution
documents

2022 se place sous le signe d'une année zéro papier pour votre Mutuelle MUTEST !

Vous avez désormais la possibilité de nous joindre grâce à une **multitude de canaux de contact** (téléphonie, espace adhérent, chatbot). Les **échanges sont fluidifiés** et plus rapides, avec des flux d'informations plus réguliers !

En diminuant au maximum la **consommation et production de documents papiers**, votre Mutuelle souhaite s'inscrire dans une **démarche environnementale** forte en passant par **cette transformation digitale**



Votre Mutuelle évolue tout en améliorant vos prestations !

Pour être disponible à chaque instant, en tout lieu, Mutest reste à vos côtés et vous accompagne dans votre quotidien ! Grâce à la digitalisation, **Mutest évolue !**

► PREMIÈRE CONNEXION

► J'AI DÉJÀ MON ESPACE

Campagne SMS

mar. 11 oct. à 10:01

Cher adhérent, n'oubliez pas d'activer votre espace digital 100% en ligne et retrouvez votre Carte Tiers Payant en un clic > clic-ici.fr/7eSLF

STOP 36200

lun. 12 déc. à 12:12

Cher adhérent, votre carte de Tiers Payant et votre appel de cotisation sont disponibles sur votre espace adhérent > clic-ici.fr/3q59C

STOP 36200

lun. 14 nov. à 15:29

Cher adhérent, retrouvez vos avantages exclusifs sur votre espace adhérent Mutest en un clic > clic-ici.fr/Xy8UP

STOP 36200

Sur les réseaux sociaux



Responsabilité sociale

Mutest en tant que Mutuelle, inscrit son action dans le quotidien de ses adhérents et dans l'actualité sociale de son époque. Cela se traduit par autant par une action de sensibilisation face aux enjeux actuels de la société (lutte contre les violences à l'encontre des femmes...) que pour agir et valoriser sa propre action en qualité d'employeur responsable.

- Sensibilisation à l'Égalité F/H
- Surveillance et publication annuelle des indicateurs de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Sensibilisation contre les Violences à l'encontre des femmes



Mutest développe ou relaie des campagnes de sensibilisation aux enjeux sanitaires

- Lutte contre l'alcoolisme,



- Sécurité routière,

Mutest
Publié par Damien Pottier · 27 mai 2022 ·

[ACTUALITÉ]
#Seniors ! Du 16 au 28 juin, la Mutualité Française Grand Est et ses partenaires vous invitent à 3 rencontres consacrées à la #conduite automobile :

- ◆ Ciné-débat « De plus en plus en vie »
- 📅 Jeudi 16 juin - 14h | 17h
- ◆ Séance de sensibilisation + Bilan individuel de conduite
- 📅 Lundi 23 juin - 9h | 12h | 13h | 18h
- ◆ Dépistage visuel individuel
- 📅 Les 24 et 28 juin

📍 Lieu : #Saverne #Alsace
Inscription gratuite ➡ <https://bit.ly/3LymDWW>

-

#RencontresSanté #santé #MFGÉ #mutualité

GRANDEST.MUTUALITE.FR
Rencontres santé "Zen'iors au volant" à Saverne - Mutualité Française Grand Est

- Promotion du don du sang,

Mutest
Publié par Damien Pottier · 14 juin 2022 ·

[ACTUALITE]
📅 Aujourd'hui c'est la journée mondiale des donneurs de sang ! À cette occasion, Mutest soutient cette manifestation et remercie tous les bénévoles et donneurs de sang volontaires qui permettent grâce à leur don, de sauver des millions de vies chaque année 🙌

-

#JMDS #NousSommesDonneurs

**JOURNÉE MONDIALE
DES DONNEURS DE SANG**
N'ATTENDEZ PAS QU'ON VIENNE VOUS LE PRENDRE
Donnez-le !

- Promotion de la santé cardio vasculaire,

Mutest
Publié par Damien Pottier · 26 septembre 2022 ·

[ACTUALITÉ]
#Seniors ! Mutest, votre partenaire santé en collaboration avec la [Mutualité Française Grand Est](#) vous invite pour une action de prévention consacrée à l'activité physique.

« Pour votre cœur, bougez plus ! »

Les lundis 03 et 10 octobre 2022 - 14h | 16h

Cycle de 2 Ateliers pour échanger sur son activité physique & prévenir la survenue de maladies chroniques.

Lieu : Espace Associations - 6 place Robert Schuman à #Haguenau
Inscription gratuite 🙌 <https://bit.ly/3RuUMdU>

#RencontresSanté #santé #MFGE #mutualité #Alsace

GRANDEST.MUTUALITE.FR
Rencontre santé "Pour votre cœur, bougez plus !" à Haguenau - Mutualité Française Grand Est

- Lutte contre le tabagisme,

Mutest
Publié par Damien Pottier · 4 novembre 2022 ·

[BLOG]
Chaque année, le mois de novembre est associé au #MoisSansTabac, un challenge collectif créé en 2016 qui invite les fumeurs le désirant à stopper leur consommation de tabac pendant 30 jours.

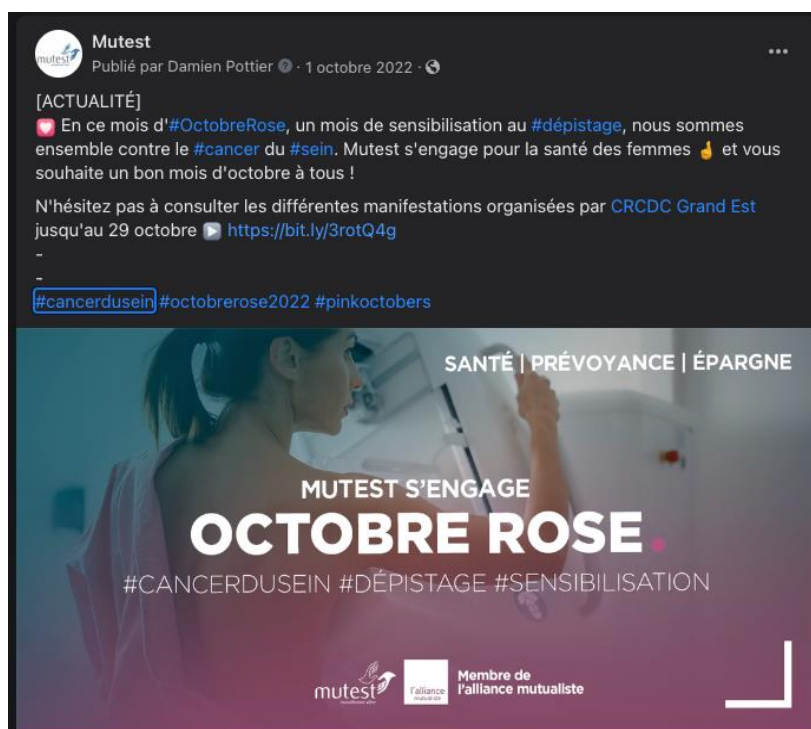
Mutest vous en dit plus sur cette opération qui mobilise des centaines de milliers de personnes chaque année 🙌

MUTEST.FR
Le Mois sans tabac débarque en novembre ! | Mutest
Le mois sans tabac, c'est quoi ? Chaque année, le mois de novembre est associé au « Mois...

- La Lutte contre le cancer, parmi les 3 premières causes de mortalité, est évidemment au cœur de nos campagnes de sensibilisation



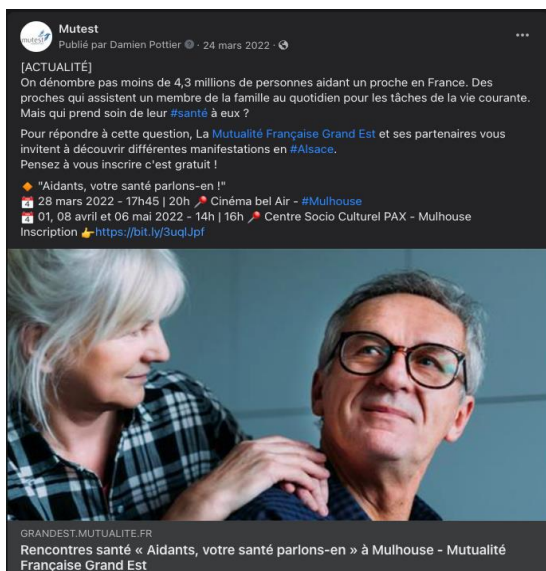
- Incitation au dépistage cancer du sein,



- Lutte contre l'obésité et promotion d'une nutrition équilibrée



- Au-delà de ces thématiques classiques, Mutest s'engage sur des problématiques émergentes (notamment la place des aidants dans la société actuelle, pollution du domicile) ou plus complexes à aborder (santé mentale) :



Mutest
Publié par Damien Pottier · 5 septembre 2022 ·

[ACTUALITÉ]
Mutest, membre de la **Mutualité Française Grand Est** et ses partenaires organisent une action de prévention consacrée à la santé ❤️ des #aidants lors de la manifestation "Alzheimer ? parlons-en !"

- ♦ "Prenons soin de ceux qui aident"
- 📅 Mardi 13 septembre - 14h | 17h
- 📍 Ateliers, théâtre-forum, stands d'informations & échange avec un médecin
- 📍 Lieu : L'Albatros - Centre social et culturel de Lingolsheim
- Inscription gratuite 📞 03 69 33 21 82

#RencontresSanté #santé #MFGE #mutualité #Alsace




Alzheimer? Parlons-en!
Du 13 septembre au 14 octobre 2022

Manifestations sur la maladie d'Alzheimer et l'aide aux aidants
Ateliers, théâtre, stands d'informations...

Lieu, date et horaire:

Mutest
Publié par Damien Pottier · 27 avril 2022 ·

[ACTUALITÉ]
#Parents, futurs parents ou professionnels de la petite enfance ! La Mutualité Française Grand Est et ses partenaires vous invitent à 4 #ateliers de 1h30 pour aborder :

- ♦ Qualité de l'air intérieur & produits ménagers
📅 Jeudi 05 mai - 17h30 | 19h
- ♦ Chambre de bébé & perturbateurs endocriniens
📅 Jeudi 19 mai - 17h30 | 19h
- ♦ Les cosmétiques
📅 Jeudi 02 juin - 17h30 | 19h
- ♦ Cuisiner enceinte & pour bébé
📅 Jeudi 16 juin - 17h30 | 19h

Micro-crèche Amaelles Les P'tits Castors - #Mulhouse
Inscription 📍 <https://bit.ly/39fmQ45>

#rencontresanté #santé #MFGE #mutualité #enfance #assistantesmaternelles



GRANDEST.MUTUALITE.FR
Rencontres santé "Je protège mon intérieur et ça commence ici" à Mulhouse - Mutualité Française Grand Est


La responsabilité sociale de Mutest passe aussi par des actions concrètes, visant à faire participer ses adhérents à travers le programme en cours d'élaboration de parrainage des jeunes en formation au sein de la Racing Mutest académie (Académie de formation du RCSA).

Mutest
Publié par Damien Pottier · 28 juillet 2022 ·

[MUTEST & NOS JEUNES]
Depuis 2019, Mutest accompagne les jeunes joueurs de la région grâce à son partenariat avec le Centre de formation du **Racing Club de Strasbourg Alsace** : la #RacingMutestAcadémie. Mutest c'est bien plus qu'une Mutuelle qui rembourse des soins, c'est une Mutuelle avec des valeurs, attachée à sa région qu'est l'Alsace et convaincue que la réussite passe par la formation de nos plus jeunes grâce au sport.

+ d'infos 📍 <https://bit.ly/3lWc68m>

#RCSA #sport #football #valeurs #formation #EcoledelaVie #sponsor #partenaire #Alsace




FAN DU RACING

MUTEST ENGAGÉE POUR LES JEUNES & ET LE SPORT

PARTENAIRE OFFICIEL

CENTRE DE FORMATION DU **RACING CLUB DE STRASBOURG ALSACE**

 **mutest**

Responsabilité de gouvernance

Un bulletin annuel en direction des adhérents rappelle les grandes lignes de la gouvernance démocratique d'une mutuelle. (Cf. annexe 1)

Les indicateurs de gestion sont mis à disposition à travers les différents rapports obligatoires mis en ligne et portés à la connaissance du public.

Ainsi, on trouvera en bonne place sur le site internet

- La Directive sur la Distribution d'Assurances
- L'accès direct aux fiches IPID des produits commercialisés
- Les statuts de Mutest
- Le rapport Solvabilité 2

Une campagne récurrente contre les fraudes et pour populariser les contrôles mis en place par Mutest est déployée sur les réseaux sociaux et via la newsletter en direction des adhérents.



Mutest
Publié par Damien Pottier · 8 avril 2022 ·

🇫🇷 Pour que notre système de #santé demeure toujours aussi protecteur, MUTEST met tout en œuvre pour garantir son efficacité et sa pérennité en luttant quotidiennement contre les abus et la fraude.

🇫🇷 Pour être acteur de la bonne santé de notre système de santé, MUTEST renforce ses équipes au sein d'une cellule spécifiquement dédiée à la fraude et aux abus.

Aux côtés de l'assurance maladie #Ameli, agissons comme acteur responsable de notre système de santé.

 **l'Assurance
Maladie**
Agir ensemble, protéger chacun

ASSURANCE-MALADIE.AMELI.FR
Régulation du système
Pour que notre système de santé demeure toujours aussi protecteur, l'Assurance Maladie m...

3.3. Code, charte et label pour la prise en compte de critères ESG

Les différents critères éligibles au ESG sont les suivants :

Le label Investissement Socialement Responsable (ISR), créé par le ministère de l'économie et des finances est attribué pour trois ans à des fonds dont la gestion prend systématiquement en compte les critères ESG des entreprises financées (voir le site lelabelisr.fr). Il ne peut être délivré que par le cabinet EY France et l'AFNOR selon un processus d'attribution réglementé.

Le label **Greenfin**, qui a remplacé le label Transition Énergétique et Écologique pour le Climat (TEEC), et est également attribué par un auditeur accrédité à partir d'un cahier des charges défini par le ministère de la transition écologique et solidaire. Novethic, EY France et AFNOR Certification ont été désignés comme organismes chargés de délivrer le label Greenfin.

Classification SFDR :

Le règlement SFDR de l'UE est conçu pour permettre aux investisseurs de distinguer et de comparer plus facilement les stratégies d'investissement durable actuellement disponibles avec la création de 3 catégories d'OPC.

Il vise à aider les investisseurs en leur apportant une information plus transparente quant au niveau des caractéristiques environnementales ou sociales des produits financiers et quant à la durabilité de leurs investissements ou de leurs objectifs.

- **Article 8** : concerne les produits qui promeuvent, entre autres, des caractéristiques environnementales et/ou sociales ou une combinaison de ces caractéristiques, pour autant que les sociétés dans lesquelles les investissements sont réalisés appliquent des pratiques de bonne gouvernance;
- **Article 9** : concerne les produits financiers qui poursuivent un objectif d'investissement durable ;
- **Article 6** : concerne les produits financiers qui ne font pas la promotion des caractéristiques environnementales et/ou sociales et qui n'ont pas un objectif d'investissement durable et qui ne répondent pas à la définition des articles 8 et 9.

L'ensemble de notre portefeuille de placement avec les Salles des marchés est composé de Produits Structurés de type EMTN ou Certificat (et non d'OPC au sens de l'AMF), ainsi que des obligations ou actions en direct.

Les placements structurés sont de différentes formes :

1. EMTN à capital garanti
2. Repack Obligataire
3. Credit Linked Notes

Au sein de notre portefeuille actuel, un seul placement est éligible au label ISR. Il s'agit du produit FR0010033142 DNCA SRI EURO QUALITY-C pour un montant de 10K€

Toutefois, l'EMTN FR9348FS6333 green reverse floater pour 320K€ possédant le format Green de CA-CIB pourrait être assimilé à un placement de type ISR, car les fonds placés sur

cet EMTN Green sont exclusivement utilisés à financer des projets verts, mais ne l'est pas au sens du label officiel.

Dans son portefeuille utest dispose également de biens immobiliers qu'elle exploite. S'ils ne sont pas à ce jour labellisé, lors de rénovations diverses il a été tenu compte des problématiques énergétiques et climatiques. En effet, notre agence dispose d'une terrasse végétalisée et notre toit de panneaux photovoltaïques.

4. Description de la part des produits financiers soumis aux facteurs ESG

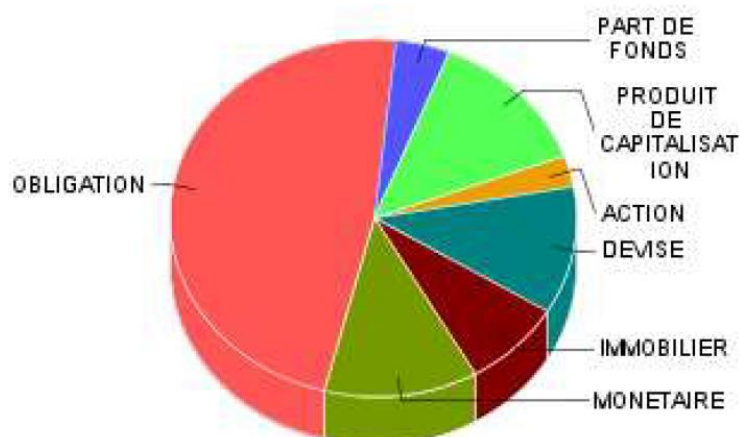
4.1. Situation du portefeuille au 31/12/2022

L'entité Mutest s'assure qu'elle dispose toujours des actifs nécessaires pour faire face à ses engagements envers ses assurés.

À cette fin, elle analyse attentivement la répartition et la gestion des actifs pour refléter ces engagements.

Les placements sont gérés au profit des assurés dans le but d'atteindre un rendement conforme aux projections de résultats prises en compte dans le business plan annuel. L'allocation des actifs suppose un niveau de risque acceptable, vérifié par le Conseil, afin de s'assurer que les chocs financiers ne compromettent pas la solvabilité, la capacité à faire face aux engagements et la capacité à poursuivre l'exploitation.

Au 31/12/2022 le total des placements, en valeur brute, de Mutest y compris trésorerie et dépôts s'élèvent à 78 553 K€ répartis de la manière suivante entre les différentes classes d'actifs :



L'organisme détient principalement 45,90% d'obligation ainsi que 27,19% de monétaire.

4.2. Liste des produits financiers mentionnés en vertu de l'article 8 et 9

L'entité Mutest s'engage à agir au mieux dans l'intérêt de ses clients tout en prenant en compte les défis majeurs de notre société. A ce titre, les questions environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise vont prendre de plus en plus de place dans les décisions d'investissement.

L'analyse ESG développée par mutest est fondée sur l'analyse par code NACE.

Cette approche consiste à définir une répartition des investissements par secteur en reclassant la liste des actifs par code NACE pour mettre en évidence les vulnérabilités potentielles du portefeuille, identifiant ainsi les actifs les plus susceptibles d'être exposés au risque climatique et les autres secteurs d'intérêts.

Les codes "NACE" communs aux différents États membres de l'UE, répertorie les entreprises selon leurs activités économiques.

Battiston a proposé une classification via les codes NACE dont l'objectif est d'identifier les secteurs qui pourraient être pertinents pour les politiques d'atténuation du changement climatique.

Il définit six secteurs liés au climat (agriculture, combustibles fossiles, services publics, énergivores, transports, logement) en fonction de leurs émissions de gaz à effet de serre, de leur rôle dans la chaîne d'approvisionnement énergétique et de la classification des risques de fuite de carbone. Le tableau ci-dessous (Battiston 2017) résume la correspondance entre les codes NACE et le secteur considéré sensible au climat.

Section	Titre	Divisions
A	Agriculture, sylviculture et pêche	01 - 03
B	Industries extractives	05 - 09
C	Industrie manufacturière	10 - 33
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	35
E	Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	36 - 39
F	Construction	41 - 43
G	Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles	45 - 47
H	Transports et entreposage	49 - 53
I	Hébergement et restauration	55 - 56
J	Information et communication	58 - 63
K	Activités financières et d'assurance	64 - 66
L	Activités immobilières	68
M	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	69 - 75
N	Activités de services administratifs et de soutien	77 - 82
O	Administration publique	84
P	Enseignement	85
Q	Santé humaine et action sociale	86 - 88
R	Arts, spectacles et activités récréatives	90 - 93
S	Autres activités de services	94 - 96
T	Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	97 - 98
U	Activités extra territoriales	99

CPRS sector	NACE codes
1-fossil-fuel	05, 06, 08.92, 09.10, 19, 35.2, 46.71, 47.3, 49.5
2-utility electricity	35.11, 35.12, 35.13
3-energy-intensive	07.1, 07.29, 08.9, 08.93, 08.99, 10.2, 10.41, 10.62, 10.81, 10.86, 11.01, 11.02, 11.04, 11.06, 13, 14, 15, 16.29, 17.11, 17.12, 17.24, 20.12, 20.13, 20.14, 20.15, 20.16, 20.17, 20.2, 20.42, 20.53, 20.59, 20.6, 21, 22.1, 23.1, 23.2, 23.3, 23.4, 23.5, 23.7, 23.91, 24.1, 24.2, 24.31, 24.4, 24.51, 24.53, 25.4, 25.7, 25.94, 25.99, 26, 27, 28, 32
4-buildings	23.6, 41.1, 41.2, 43.3, 43.9, 55, 68, 71.1
5-transportation	29, 30, 33.15, 33.16, 33.17, 42.1, 45, 49.1, 49.2, 49.3, 49.4, 50, 51, 52, 53, 77.1, 77.35
6-agriculture	01, 02, 03

L'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) a fourni dans le cadre de son exercice pilote climatique 2020 une classification des secteurs par codes NACE.

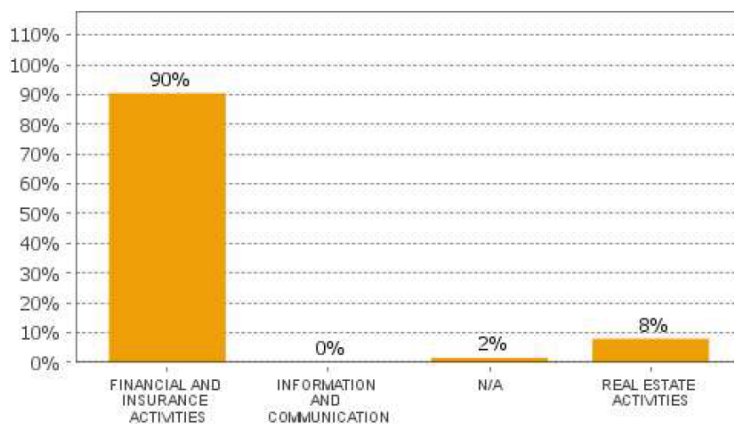
Autrement dit, les entreprises émettrices de titres financiers peuvent être réparties en trois secteurs :

- Les secteurs sensibles : ce sont les secteurs les plus sensibles aux émissions de gaz à effet de serre,
- Les autres secteurs d'intérêts : ce sont les secteurs dont les activités sont productrices, dans une moindre mesure, de gaz à effet de serre,
- Les autres secteurs : ce sont les secteurs avec un impact plus faible que les secteurs précédents sur l'environnement

Le portefeuille de Mutest vision code NACE se traduit comme suit :

Code secteur	Poids sur le portefeuille
4 - Building	8%
Autres secteurs	90%
Non Concernés	2%

MUTEST GLOBAL au 2022-12-31 en EUR



Annexes

Annexe 1 – Communication en lien avec la gouvernance




RÉSEAU

L'actualité de nos adhérents

Janvier 2023

11 boulevard du Président Wilson
CS60019 - 67082 Strasbourg Cedex

www.mutest.fr |  @mutuellemutest  @mutuellemutest  /company/mutest



LE MOT DU PRÉSIDENT

Mesdames, Messieurs, Chers adhérents,
Pour l'année 2023, je voudrais formuler quatre vœux :

LE PREMIER VŒU, c'est de réussir la digitalisation entamée pour faciliter et simplifier toutes vos démarches, tout en rassurant ceux qui ne sont pas familiers avec l'informatique : sur simple demande, toutes les informations continueront de leur parvenir sous forme de courrier.

LE DEUXIÈME VŒU, c'est de profiter de la construction démocratique que nous offre le code de la mutualité pour développer la notion de réseau entre les 130 000 personnes protégées qui sont les véritables propriétaires de notre mutuelle. Mutest est fière d'être la mutuelle de référence dans l'Est de la France depuis 77 ans, fortement ancrée dans son territoire, auprès des agents de la fonction publique territoriale et hospitalière, et de tous les autres habitants, salariés, retraités et professions libérales.

LE TROISIÈME VŒU, c'est que la période de trois ans liée au COVID, les confinements, l'anxiété, et leur répercussion sur notre santé, se fasse oublier le plus rapidement possible. Gardons tout de même en positif l'impact de la réforme du 100 % santé, voulue par l'État, mais néanmoins financée dans sa très grande partie par les mutuelles et vos cotisations.

« LES SERVICES DE LA
MUTUELLE SONT MOBILISÉS
POUR VOUS ASSURER
LE MEILLEUR SERVICE DE
CONSEIL ET DE PRISE EN
CHARGE DE VOS JUSTES
SOINS... »



François Kusswieder, Président de Mutest

Nous nous trouvons dans un contexte général morose marqué par une forte inflation et une incertitude quant à l'avenir. Je compte sur le bon sens de tous pour que nos cotisations, que vos dirigeants ont essayé de contenir dans des limites acceptables, continuent de permettre l'accès aux soins au plus grand nombre. Les services de la mutuelle sont mobilisés pour vous assurer le meilleur service de conseil et de prise en charge de vos justes soins.

POUR LE DERNIER VŒU, les administrateurs se joignent à moi pour vous souhaiter une bonne santé et vous assurer d'être à vos côtés pour entrer dans l'année 2023 avec les meilleures perspectives tant privées que professionnelles.

► **LES ADHÉRENTS**
Les adhérents bénéficient des prestations et services de la mutuelle. Un adhérent connaît l'importance de la couverture sociale. Ses cotisations permettent à tous les adhérents de faire face aux aléas de santé et de la vie. Un adhérent peut compter sur sa mutuelle lorsqu'il le nécessite en fonction de ses garanties.

► **LES DÉLÉGUÉS**
Les délégués sont élus par les adhérents. On compte un délégué pour 650 adhérents au maximum. Le délégué peut être issu de trois collèges : collège des travailleurs indépendants, collège des salariés et anciens salariés, collège des agents de la Fonction Publique.

Ce système de collèges permet une juste représentation de tous les adhérents, quel que soit leur statut (indépendants, salariés, fonctionnaires) ou géographique (pas de sur représentation des zones densément peuplées). La mutuelle est ainsi dirigée par ses adhérents, elle fonctionne pour ses adhérents. C'est une spécificité française et Mutest est fière de s'inscrire dans cette longue histoire.

► **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION**
Le CA se réunit régulièrement, il fixe les orientations de la mutuelle et en valide la gestion. Ces dernières années, le CA a dû répondre à des situations compliquées comme la pandémie et l'évolution du cadre réglementaire, la mise en place du 100 % santé.

► **L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**
L'AG est convoquée au moins une fois l'an, elle réunit les délégués, et élit en son sein le Conseil d'Administration. Cette AG est un moment démocratique important, elle permet à chacun des délégués de s'exprimer et de donner son point de vue sur les orientations de la mutuelle.

► **L'ALLIANCE MUTUALISTE**
L'Alliance Mutualiste est une Union Mutualiste de Groupe. Elle permet de mettre en commun les outils entre les mutuelles MMC et Mutest et de réduire les coûts de gestion de chacune.

Gérez toutes vos opérations et contacts depuis votre téléphone avec notre application mobile mawebmutuelle. Téléchargez-la dès maintenant sur :




DU CÔTÉ DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

LA VIE DE LA MUTUELLE

Mutest continue la mise à jour de ses statuts afin de les mettre en conformité avec les contraintes réglementaires, mais aussi avec l'évolution de ses pratiques et de son activité.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 28 JANVIER 2022

L'Assemblée Générale a élu ses 18 représentants au Conseil d'administration de l'Alliance Mutualiste, Union Mutualiste de Groupe créée avec la mutuelle MMC. L'autonomie des mutuelles est préservée, au bénéfice d'une mise en commun des moyens et de la stratégie.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 3 JUIN 2022

L'Assemblée Générale a procédé au renouvellement partiel du Conseil d'administration.

L'article suivant des statuts a été modifié :

Article 31 : Statuts des administrateurs : pour préciser que les administrateurs ayant la qualité de travailleurs indépendants ont dorénavant droit à des indemnités, liées à la perte de leurs gains, correspondant à leur revenu horaire de l'année n-1, sans pouvoir excéder le double du taux horaire résultant du plafond légal de la Sécurité sociale.

Les modifications suivantes ont été apportées aux règlements mutualistes :

- L'adresse e-mail de contact pour les réclamations qui est dorénavant : reclamation@mutest.fr ;
- Le retrait de la mention portant sur l'information et l'acceptation du prestataire habilité à délivrer le label, en cas de modification de la cotisation et modification du règlement.

MUTEST SERVICES

L'Assemblée Générale annuelle s'est réunie le 3 juin 2022.

L'Assemblée Générale a décidé l'adhésion à l'Union de mutuelles Prothalia, laboratoire dentaire mutualiste.

L'Assemblée Générale approuve le renouvellement partiel du Conseil d'Administration.

L'Assemblée Générale procède à la modification de l'Article 21 des statuts relatifs au mode d'élection et durée du mandat du Conseil d'Administration.

L'UMG est une structure juridique créée afin que les mutuelles puissent se développer ensemble tout en préservant leur autonomie et leur indépendance.

Ce n'est pas une fusion, mais une mise en commun protégée et sécurisée des moyens et de la stratégie.

Son fonctionnement est régi par des statuts qui fixent les règles d'admission et de retrait des mutuelles affiliées sous le contrôle de notre organisme de tutelle : l'ACPR.

Pour toutes informations complémentaires, se référer aux statuts de l'UMG

L'ALLIANCE MUTUALISTE

L'Alliance Mutualiste a été créée entre la MMC et Mutest le 7 février 2022.



Retrouvez la vidéo des vœux du président François Kusswieder.



Votre contact : Stéphanie Wust - 03.88.05.23.11 - contact@mutest-services.fr - www.mutest-services.fr

Mutest, mutuelle soumise aux dispositifs du livre II du Code de la Mutualité et immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 641 681

