

BASTIDE LE CONFORT MEDICAL
Société Anonyme au capital de 3.303.261 euros
Siège Social : 12, avenue de la Dame - Centre Euro 2000
30132 CAISSARGUES

305 635 039 RCS NIMES

RAPPORT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

RAPPORT DE L'EXERCICE SOCIAL
CLOS LE 30 JUIN 2017

L'activité de la société n'étant pas de caractère industriel, celle-ci ne saurait être susceptible de porter atteinte de manière significative à l'équilibre biologique et à l'environnement en général.

Il est précisé que les données exposées ci-dessous portent sur l'ensemble du périmètre du Groupe Bastide le Confort Médical (sauf indication contraire).

Ces informations sont comparées avec celles de l'exercice précédent ;

Partie sur la responsabilité environnementale

Politique générale

- *L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement*

La société exerce une activité de vente et location de dispositifs médicaux. A ce titre, elle n'exerce pas d'activité industrielle.

Elle s'approvisionne et se fournit auprès de fabricants.

Elle ne détient aucun site de production mais uniquement des locaux de stockage (plateforme où sont entreposés les matériels destinés à la vente ou à la location) ou des agences ouvertes au public.

Toutefois, même si l'activité de la société Bastide le Confort Médical, a peu d'impact sur l'environnement, le Groupe est soucieux de ce sujet, comme le démontrent les formations dispensées aux salariés (par exemple l'éco conduite/sécurité).

- *Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement*

Compte tenu de la nature de l'activité qui n'est ni industrielle, ni de production, une formation en matière de protection de l'environnement s'avère sans objet.

Toutefois, la société, utilisant une flotte de véhicules dans le cadre de son activité de prestataire de service a mis en place, des formations d'éco conduite/sécurité afin de réduire la consommation de gasoil.

➤ *Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions*

Indicateur considéré sans objet par Bastide le Confort Médical compte tenu de la nature de l'activité du Groupe.

Les installations classées existantes donnent lieu à simple déclaration et sont sans impact significatifs sur l'environnement. Il s'agit de sites classés au titre de l'utilisation d'oxygène gazeux et liquide.

➤ *Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours*

Compte tenu de la nature de l'activité du Groupe, aucune provision ou garantie en matière d'environnement ne s'avère nécessaire.

Pollution et gestion des déchets

➤ *Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement*

Indicateur considéré sans objet par Bastide le Confort Médical compte tenu de la nature de l'activité du Groupe.

➤ *Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets*

Le Groupe assume la gestion de ses déchets domestiques.

Les déchets liés à l'activité sont principalement composés des emballages de gros appareillages (cartons...). Sur les sites le nécessitant, la société a conclu des contrats avec des prestataires qui collectent régulièrement les déchets domestiques. Ces déchets sont déposés dans des containers.

La société peut être amenée à collecter des déchets d'activités de soins à risques infectieux (DASRI) produits par des patients ou des professionnels de santé. Dans ce cas, les DASRI sont collectés sur les sites du groupe concernés par un prestataire agréé.

Les déchets relatifs au matériel bureautique et informatique font l'objet d'une élimination ou recyclage conformément aux prescriptions des fabricants. Pour le recyclage des déchets, nous avons recours à une société de recyclage et récupération de matériel informatique.

De par l'impact faible du Groupe sur cette thématique, les quantités de déchets générées ne font pas l'objet d'un suivi pour le moment

➤ *La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité*

Sans objet compte tenu de la nature de l'activité hormis la présence de cuves à oxygène sur certains sites respectant les prescriptions d'installations classées IPC N°1220.

Concernant les dispositions relatives à la lutte contre le gaspillage alimentaire, cette thématique n'est pas significative pour le Groupe Bastide le confort médical compte tenu de son activité.

Utilisation durable des ressources

- *La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales*

N'ayant que des besoins domestiques, cette information a été considérée comme non significative compte tenu de la nature de l'activité. La consommation d'eau est en effet relative à des besoins domestiques (sanitaires).

- *La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation*

Indicateur considéré sans objet par Bastide le Confort Médical compte tenu de la nature de l'activité du Groupe.

- *La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables*

La société consomme diverses énergies dans le cadre de son activité :

- électricité,
- gaz (consommation exclusivement domestique très peu significative au regard du Groupe),
- et de gasoil

La consommation d'électricité consiste en des besoins normaux pour l'activité administrative et opérationnelle, qui s'exerce dans ses locaux. Ces besoins sont des besoins courants qualifiés de domestiques.

Les besoins en énergie concernent l'éclairage des locaux, le chauffage/climatisation, les matériels informatiques. Cette consommation dépend des locaux qui en sont équipés.

La société reste vigilante sur sa consommation d'énergie et veille par exemple à ne pas laisser éclairer inutilement ses locaux ou équipements de bureautiques.

De surcroit, comme évoqué ci-dessus, la société a mis en place des formations d'éco conduite afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre.

La consommation électrique a été collectée sur la SA Bastide le Confort Médical.
La société a recours à deux fournisseurs d'électricité.

La consommation électrique a ainsi été calculée à 4 153 993 kWh pour l'exercice clos le 30 juin 2017.

La consommation de gaz a été collectée sur la SA Bastide le Confort Médical.
La société a recours à un fournisseur de gaz.

La consommation de gaz a ainsi été calculée à 514 546 kWh pour l'exercice clos le 30 juin 2017.

Quant à la consommation de carburant, elle a été appréhendée pour le Groupe grâce aux relevés de consommation provenant du principal fournisseur (représentant plus de 95% des achats). En cas de données manquantes, des extrapolations ont été réalisées.

Pour le carburant, le groupe possédant une flotte de véhicules d'environ 883 véhicules, la consommation groupe est de 2 533 776 litres de gasoil.

La société met en place des formations d'éco-conduite pour faire baisser la consommation moyenne.

➤ *L'utilisation des sols*

Indicateur considéré sans objet par Bastide le Confort Médical compte tenu de la nature de l'activité du Groupe.

Changement climatique

➤ *Les rejets de gaz à effet de serre*

Ce point est traité ci-dessus (par exemple éco conduite).

Les rejets de gaz à effet de serre pris en compte concernent :

- le carburant consommé par la flotte de véhicules
- ainsi que la consommation d'électricité et de gaz La table utilisée est issue de l'ADEME version 7.1.

S'agissant des gaz à effet de serre, seul le dioxyde de carbone a été considéré comme significatif. Les rejets de dioxyde de carbone s'élèvent à 6 729 tonnes de CO₂.

➤ *L'adaptation aux conséquences du changement climatique*

Comme évoqué précédemment, la société a mis en place des formations d'éco-conduite pour réduire son impact environnemental.

Le changement climatique n'a pas d'impact sur l'activité du groupe.

Protection de la biodiversité

➤ *Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité*

Indicateur considéré sans objet par Bastide le Confort Médical compte tenu de la nature de l'activité du Groupe.

Partie sur la responsabilité sociale

Les informations présentées dans cette partie du rapport concernent exclusivement les sociétés gérées par le Siège Social via le SIRH (sauf mention contraire).

Le périmètre SIRH intègre plus de 95% des effectifs du Groupe BASTIDE.

L'effectif total du périmètre SIRH s'élève à **1 634 salariés**.

Les contrats considérés pour l'ensemble des indicateurs RH : CDI, CDD, contrats pro et alternants, hors stagiaires.

Les sociétés dont le personnel est géré au sein du Siège Social du Groupe BASTIDE (via le SIRH) représentent 1 634 salariés et concernent les sociétés : Bastide Le Confort Médical, Bastide Franchise, SIB, DOM AIR, Centre de Stomathérapie, Diab Santé, Diab VIE (à partir de juillet 2016), Tara Santé, CICA +, BCG, Corsica Santé, CICADUM (à partir de juin 2016) et AB2M (à partir de juillet 2017).

Salaire moyen

	2015/2016	2016/2017
<i>Salaire moyen brut mensuel</i>	2 314 €	2 322 €

Soit une évolution de +0.35%

Emploi :

- *l'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique*

Répartition des effectifs par sexe au 30 juin 2017

Hommes	892
Femmes	742

Répartition géographique des effectifs au 30 juin 2017

SUD EST	448
SUD OUEST	356
NORD EST	139
NORD OUEST	276
IDF	176
SIEGE SOCIAL	239

Répartition par âge au 30 juin 2017

< à 21 ans	15
21 à 25 ans	172
26 à 30 ans	338
31 à 35 ans	383
36 à 40 ans	281
41 à 45 ans	186
46 à 50 ans	143
51 à 55 ans	73
56 ans et plus	43

➤ *Mouvements de personnel (du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017)*

Nombre d'embauches	636
Nombre de licenciements (hors société AB2M)	79

Le Groupe privilégie l'embauche de collaborateurs en CDI (93% de l'effectif). Cette politique permet de renforcer le professionnalisme et la stabilité des collaborateurs.

Organisation du travail :

➤ *l'organisation du temps de travail*

L'horaire hebdomadaire moyen affiché est de 35 heures. 93 % de notre effectif total travaille à temps complet. La volonté du Groupe BASTIDE est de respecter à chaque fois qu'il est possible le temps partiel choisi et ainsi de limiter la précarité des collaborateurs.

Nos agences sont ouvertes 6 jours sur 7 entre 9 heures et 19 heures. Certaines de nos agences sont ouvertes entre 12 heures et 14 heures. Cependant, l'ensemble de nos collaborateurs travaillant en agences bénéficient de deux jours de repos hebdomadaires.

Nos pôles de prestations techniques ou collectivités fonctionnent 5 jours sur 7. L'ensemble de nos sites assure une astreinte 7 jours/7, 24 heures/24.

Personne n'occupe d'emploi avec horaires alternants ou de nuit. Par contre, certains de nos collaborateurs effectuent des astreintes en raison de la nature de notre activité et des nécessités de services au patient. La programmation des astreintes est effectuée au moins 30 jours à l'avance. Chaque période d'astreinte est d'une semaine s'étendant généralement du vendredi 19 heures au vendredi suivant 19 heures.

Pour certains services, la réduction du temps de travail à 35 heures a pris la forme de l'octroi de jours de repos dits « jours ARTT » :

- 217 jours pour les cadres avec jours d'ARTT (nombre différent selon les années)
- 39 heures hebdomadaires pour les commerciaux avec 23 jours d'ARTT
- 35 heures hebdomadaires pour les autres catégories de personnel

Relations sociales :

- *l'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci*

L'entreprise rencontre les instances représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) aux échéances et selon la périodicité prévues par les textes afin d'aborder l'ensemble des sujets relevant de leurs champs de compétences respectifs.

Un bilan est régulièrement effectué avec les partenaires sur les accords collectifs.

Santé et sécurité :

- *les conditions de santé et de sécurité au travail*

Afin de faciliter la démarche de prévention des risques dans l'entreprise, celle-ci a élaboré un document unique qui a pour objectif de définir, d'évaluer et d'analyser les risques auxquels les collaborateurs sont ou pourraient être exposés dans le cadre de leur travail. L'entreprise poursuit sa politique de prévention des risques routiers avec une formation spécifique à la conduite de véhicules utilitaires pour le personnel exposé à ce risque.

Par ailleurs, il existe un comité d'hygiène et de sécurité qui se réunit trimestriellement afin d'effectuer un suivi des accidents du travail, de leur nombre, de leur nature, d'en analyser les causes et d'en diminuer la fréquence.

- *le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail*

Cette rubrique est sans objet car aucun accord de cette nature n'a été conclu.

- *l'absentéisme*

- Nombre de jours d'absence (hors société AB2M) : 22 233 jours ouvrés

Les jours d'absence sont comptabilisés en jours ouvrés et limités aux catégories suivantes : Maladie + Accident de Travail + accident de trajet + maladie professionnelle + maternité + grossesse pathologiques + paternité + absence injustifiée

- Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité (hors société AB2M)

Le nombre d'accidents de travail et de trajets avec arrêt est de 99 (contre 63 au 30 juin 2016), ce qui correspond à 3 874 journées d'arrêt de travail (contre 2.347 l'an passé).

Le taux de Fréquence est de 36,60 contre 25,68 au 30 juin 2016.

Le taux de Gravité est de 1,43 contre 0,96 au 30 juin 2016.

La Société souhaite s'engager dans une démarche globale de prévention des risques afin de prévenir ses collaborateurs des risques professionnels et des accidents de travail.

Il est précisé que :

- Accidents de travail et Taux de Fréquence : incluant les accidents de trajet domicile-travail mais limités aux accidents avec arrêt
 - Taux de gravité : comptabilisé en jours ouvrés
 - Le taux de fréquence des accidents de travail = nombre d'accident de travail x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées
 - Le taux de gravité des Accidents de travail = nombre de journée perdues (arrêt AT et AJ) x 1000 / nombre d'heures travaillées

La Société est engagée dans une démarche globale de prévention des risques afin de prévenir ses collaborateurs des risques professionnels et des accidents de travail.

Elle a initié plusieurs actions ciblées au cours de l'exercice :

1. Formation à la conduite responsable et à l'éco-conduite : Le groupe BASTIDE a décidé de poursuivre son programme de formation, sur l'exercice 2016-2017, à destination des salariés utilisant quotidiennement un véhicule utilitaire dans le cadre de l'exercice quotidien de leur fonction. Cette action, à travers un enseignement théorique et pratique, a vocation à **sensibiliser les collaborateurs vis-à-vis des bienfaits d'une conduite « responsable »** en les accompagnant sur des actions de conduite par des exercices concrets.
La population concernée est majoritairement celle des collaborateurs conduisant un Véhicule Utilitaire Léger. Plus de 450 collaborateurs ont déjà été formés dont 116 sur l'exercice.
Du fait des résultats probants, le Groupe a pris la décision d'étendre cette action de formation aux populations conduisant des Véhicules Légers.
Le Groupe a aussi mis en place une formation « test » destinée aux Managers. Cette action sera déployée dès le deuxième semestre 2017
2. Test d'un nouveau matériel lève cuve à oxygène
3. Diffusion à tous les collaborateurs utilisant un véhicule dans le cadre de leurs fonctions, d'une « charte conducteur » mise à jour
4. Diffusion régulière des résultats de sinistralité et d'accidentologie du Groupe. Construction de plans d'action sur les entités les plus critiques.
5. Investissements pour améliorer les conditions et la sécurité au travail (trousses de secours, défibrillateurs, fauteuils ergonomiques, dispositifs médicaux...)

Formation :

Ce rapport fait état des mesures et projets amorcés sur cette thématique.

Elément clé dans le parcours professionnel de l'ensemble des collaborateurs du groupe BASTIDE, la formation constitue un des leviers essentiels de notre politique de gestion des ressources humaines et du positionnement commercial et technique sur les différents marchés du groupe.

- Elle permet de **renforcer le professionnalisme** par l'**adaptation constante des compétences** en liaison avec l'évolution des métiers et des activités, dans un environnement exigeant ;
- Elle permet également d'**apporter les compétences requises** au développement de la **capacité d'innovation, notamment dans le service** ; élément indispensable pour accroître la performance dans un environnement économique concurrentiel
- Elle répond par ailleurs aux aspirations de la plupart des collaborateurs à un **parcours professionnel** que la direction du groupe BASTIDE souhaite le plus enrichissant possible.

La volonté du groupe BASTIDE, à travers ce nouvel engagement dans les projets de formation pour les 3 prochaines années, est de promouvoir une véritable politique groupe. Celle-ci doit permettre de valoriser chacune des activités tout en offrant une cohérence, entre chaque société et chaque activité, et dans l'optique du développement des savoir-faire des salariés.

Les 3 axes prioritaires de la politique de formation commune à l'échelle du groupe, pour la période à venir, figurent ci-après.

Axe 1 : Professionnalisation

Objectif : Professionnaliser les compétences et les interventions par l'accès à la formation pour l'ensemble des salariés du groupe

Cet axe marque la volonté de la société de favoriser le développement des métiers et savoir-faire en tenant compte des évolutions techniques, des nouvelles pratiques et des référentiels spécifiques du groupe. Ces sont, pour l'essentiel, des formations sur les acquisitions des compétences fondamentales du métier.

Exemples :

- Formation « Indications »
- Formation Assistance Respiratoire
- Maintenance Préventive Oxygène
- Formation ventilation
- Formation logistique
- Formation NPD

Axe 2 : Management

Objectif : Approfondir les pratiques managériales de l'ensemble de l'encadrement

Le Groupe attend de chaque manager qu'il soit capable :

- D'informer et de former son équipe
- De fédérer autour d'un objectif commun
- De conduire des entretiens individuels de management

- De piloter chacun vers la performance

Pour atteindre cet objectif, le Groupe Bastide conduit plusieurs actions majeures :

1 – L'intégration

Le Groupe a mis en place depuis mai 2017 une formation d'intégration d'une semaine destinée aux nouveaux managers

Lors de cette formation, les managers rencontrent la direction générale et les responsables des principaux services de l'entreprise.

L'objectif est de :

- Leur présenter l'organisation et les stratégies du Groupe
- Les faire adhérer à la culture d'Entreprise
- Leur permettre d'assurer pleinement leur rôle de manager

En plus de cette semaine d'intégration, chaque nouveau manager est accueilli et suit une formation opérationnelle de plusieurs semaines avec un ou plusieurs « parrains »

2 – Le management des équipes

La croissance des sociétés du groupe BASTIDE a pour conséquence l'accroissement des équipes et un des enjeux fondamentaux réside dans la capacité à dynamiser l'action des collaborateurs au quotidien et ce, dans le respect des valeurs du groupe.

Les dimensions requises de chaque manager vont bien au-delà des connaissances techniques. Le Groupe a initié des formations management.

Sur l'exercice 2016/2017, 1 288 heures de formation ont été consacrées au management. 92 collaborateurs ont été formés.

Le Groupe continuera à investir sur cet enjeu clé dans les prochaines années.

3 – Les risques psychosociaux

Pour limiter le stress et agir sur les risques psychosociaux, le Groupe a initié plusieurs actions ces dernières années. Une formation a notamment été déployée, avec pour but :

- De mieux connaître la nature de ces risques
- D'alerter sur le rôle des acteurs
- De déterminer les conditions nécessaires à la réussite d'une démarche de prévention

Axe 3 : service

Objectif : Accélérer l'approche « services » vis-à-vis de nos interlocuteurs externes

Le fort développement du groupe BASTIDE prend son essence notamment dans sa capacité à proposer une offre de qualité et de proximité.

Le Groupe se positionne ainsi comme un prestataire de services intervenant aux côtés de professionnels de santé ainsi qu'un fournisseur de dispositifs médicaux destinés aux

particuliers à domicile tout comme aux professionnels de santé. Cela impose une approche plus orientée vers la compréhension des besoins des interlocuteurs.

Pour ce faire, le Groupe BASTIDE a mis en place des actions de formation avec pour principaux objectifs :

- Améliorer ses rapports avec les autres
- Faire preuve d'empathie
- Développer son sens du contact
- Mieux écouter les besoins des patients

Sur la période 2016 – 2017 :

➤ *les politiques mises en œuvre en matière de formation*

L'entreprise a très fortement intensifié ses dépenses de formation (+ 70 %). Cet effort nécessaire constitue un investissement essentiel pour développer les compétences de ses collaborateurs.

Cette politique a été menée dans une logique d'optimisation des dépenses. Ainsi l'entreprise a continué à privilégier le recours à la formation interne et à travailler de façon conjointe avec son organisme collecteur (Agefos PME depuis juillet 2016) afin d'obtenir des financements complémentaires.

Un projet de recours aux formations à distance (e-learning) avec l'achat d'une plateforme LMS (Learn Management System) a été lancé et devrait voir le jour fin 2017 – début 2018.

L'entreprise poursuit sa politique de professionnalisation de son personnel. L'objectif est de maintenir un niveau élevé dans la qualité des prestations de service réalisées et de poursuivre sa politique de promotion interne.

➤ *le nombre total d'heures de formation*

Nombre d'heures de formation :

- 20 189 heures au 30 juin 2017
- 13 246 heures au 30 juin 2016,
- 12 215 heures au 30 juin 2015,

Egalité de traitement :

L'effectif féminin de la société représente 45 % au 30 juin 2017.

➤ *les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes*

L'emploi de salariés hommes et femmes au sein du Groupe BASTIDE LE CONFORT MEDICAL constitue un atout important en termes de cohésion.

La Direction du Groupe BASTIDE, attachée au respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a toujours œuvré dans ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe au sein du Groupe.

A ce titre, le Groupe BASTIDE a souhaité marquer une nouvelle fois son attachement à ce principe et plus largement au principe général figurant à l'article L. 1132-1 du Code du travail prohibant toute forme de discrimination.

Dans cette perspective, le groupe a renouvelé le plan sur l'égalité professionnelle hommes / femmes qui a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées.

L'objet de ce plan est de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein du Groupe BASTIDE en fixant des objectifs de progression et en déterminant des actions permettant d'atteindre ces objectifs en y associant des indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

Le principe d'égalité homme-femme, au sein de la société, trouve son entière application. Aucune discrimination sur la base de ce principe n'est à noter au sein de la société.

Le plan d'action portant sur l'égalité hommes/femmes a été renouvelé jusqu'au 31 mai 2017. Au travers de ce plan, il a été convenu que les objectifs d'égalité et les actions permettant de les atteindre porteraient sur les domaines suivants :

- L'embauche
- La formation
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale : le congé maternité
- La rémunération effective.

Le plan d'action porte sur 4 domaines :

1 – l'embauche

Les conditions d'accès aux emplois de l'entreprise doivent **contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise**. Ces conditions d'accès respectent et promeuvent l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes. Elles concourent, aux différents niveaux de qualification, au développement de la mixité dans les métiers.

2 – la formation

La formation est un outil majeur du maintien et du développement des compétences. Le Groupe BASTIDE applique une politique de formation exempte de discrimination. Les femmes, comme les hommes, doivent **pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel et quel que soit leur âge**. Par ailleurs, si un besoin est identifié, la société BASTIDE s'engage à proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, des **actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle**.

3 – L'articulation entre activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Le Groupe BASTIDE s'engage à ce que le congé maternité de la salariée ne puisse constituer un frein à l'évolution de sa carrière.

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent en effet ne pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale. Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au **maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial**.

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salariés absents, pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le **maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.**

4 – La rémunération effective

Le Groupe BASTIDE LE CONFORT MEDICAL rappelle le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de compétence, de qualification, de résultats. Ce domaine d'action constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Groupe BASTIDE LE CONFORT MEDICAL s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur leur niveau de formation, d'expérience professionnelles et d'adaptation au poste proposé.

Le Groupe BASTIDE LE CONFORT MEDICAL est également attaché à ce que l'évolution des rémunérations soit équivalente qu'il s'agisse d'une femme ou d'un homme.

Le Groupe BASTIDE LE CONFORT MEDICAL envisage la mise en place d'un accord d'entreprise d'ici la fin de l'année 2017.

➤ *les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées*

L'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés repose sur 6 de nos établissements. Pour ces sites, nous employons soit du personnel ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés, soit nous avons des contrats avec des entreprises adaptées ou des services d'aide par le travail.

➤ *la politique de lutte contre les discriminations ;*

De la même façon qu'il n'existe aucune discrimination basée sur le sexe, il en est de même pour tous les autres sujets, tels que les convictions religieuses, l'état de santé, les mœurs, l'ethnie, les opinions politiques, cette absence de discrimination s'appliquant sur les thèmes du recrutement, de la politique salariale ou bien de la promotion.

Les articles 225-1 à 225-4 du code pénal font l'objet d'un affichage au sein de l'ensemble de nos établissements sur les panneaux prévus à cet effet.

Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives :

- *au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ;*
- *à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;*
- *à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;*
- *à l'abolition effective du travail des enfants ;*

Le groupe n'est pas soumis à ces risques de manière significative de par son implantation limitée à la France.

Partie sur l'information relative aux engagements sociétaux
en faveur du développement durable

Impact territorial, économique et social:

➤ *en matière d'emploi et de développement régional*

Par son maillage d'implantations, la société a recours, pour certains de ses besoins d'activités économiques, à de l'emploi local.

Hormis la réalisation de recrutements locaux, le Groupe n'a peu d'impact sur le développement régional/

➤ *sur les populations riveraines ou locales*

Ce point appelle la même réponse que ci-dessus.

Par son activité d'assistance dans le domaine de la prestation de santé, le Groupe peut aider à favoriser l'autonomie et au mieux vivre des personnes.

Relations avec les parties prenantes : *Les parties prenantes sont : les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines :*

➤ *les conditions du dialogue avec les parties prenantes*

En cas de relations avec les parties prenantes, le groupe s'efforce d'avoir un dialogue de bonne qualité.

➤ *les actions de partenariat ou de mécénat*

Le Groupe peut entretenir des relations avec des associations par exemple caritative et peut être amené à reverser la taxe d'apprentissage à certains organismes lui paraissant représenter des valeurs ou actions en phase avec son activité ou conformes à sa philosophie.

Sous-traitance et fournisseurs :

➤ *l'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale*

La société Bastide le Confort Médical est soucieuse dans le choix de ses fournisseurs quant au respect de leur responsabilité sociale et environnementale.

Il n'est pas formalisé, à ce jour, de charte pour le choix des fournisseurs.

Le recours à des sous-traitants pour le cœur de métier du groupe Bastide le confort médical n'est pas significatif.

- *la prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux*

Ce point appelle la même réponse que ci-dessus.

Loyauté des pratiques :

- *les actions engagées pour prévenir la corruption*

Le Groupe a mis en place un contrôle interne pour éviter des erreurs ou des fraudes.

Il a pour objet de veiller raisonnablement à ce que les actes de gestion ou la réalisation des opérations ainsi que le comportement des collaborateurs s'inscrivent dans le cadre du respect de la réglementation et des règles et principes auxquels la société souhaite voir se conformer ses membres.

- *Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs*

Les produits livrés par les fournisseurs doivent répondre aux normes en vigueur (par exemple marquage CE).

La société met en place des procédures afin de veiller que les produits délivrés et prestations fournies soient satisfaisants pour son utilisateur ou bénéficiaire. Par exemple, la société a mis en place des « livret patient » expliquant à celui-ci comment bien utiliser le dispositif médical lors de son traitement

Autres

- *les actions engagées, en faveur des droits de l'homme*

La société veille au respect de ces principes.