

BASTIDE LE CONFORT MEDICAL
Société Anonyme au capital de 3.303.284.40 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 2018

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, soit 74% de l'effectif total du Groupe.

La société a recours à deux fournisseurs d'électricité.

La consommation électrique a ainsi été calculée à 4 405 474 kWh pour l'exercice clos le 30 juin 2018 contre 4 153 993 kWh au 30 juin 2017, soit une augmentation de 6,05%.

La consommation de gaz a été collectée sur la SA Bastide le Confort Médical, soit 74% de l'effectif total du Groupe.

La société a recours à deux fournisseurs de gaz.

La consommation de gaz a ainsi été calculée à 496 638 kWh pour l'exercice clos le 30 juin 2018 contre 514 546 kWh au 30 juin 2017 soit une diminution de 3.48%.

Une partie de la consommation a été estimée à partir des exercices précédents.

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 967 véhicules, la consommation groupe est de 2 737 874 litres de gasoil au 30 juin 2018 contre 2 533 776 litres au 30 juin 2017, soit une augmentation de 8.06%.

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 la table ADEME en vigueur au 30 juin 2018.

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 9 043 tonnes de CO₂ au 30 juin 2018 contre 6 729 tonnes au 30 juin 2017, soit une augmentation de 34.39%. Cette augmentation est liée principalement à la mise à jour de la table ADEME des facteurs d'émission.

➤ *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.

Le groupe s'oriente vers dispositifs médicaux et outils à faible impact environnementale.

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).

Les effectifs du groupe ont connu une forte croissance au cours de l'exercice du fait d'opérations de croissance externe. La proportion des salariés gérés sous le SIRH a été ramenée à 74% contre 95% à la clôture précédente. Pour les nouvelles filiales du Groupe, hors périmètre SIRH, le processus de reporting des indicateurs environnementaux et sociaux est en cours de mise en œuvre.

L'effectif total du périmètre SIRH s'élève à 1 695 salariés au 30 juin 2018 contre 1 634 salariés au 30 juin 2017, soit une augmentation de 3.73%.

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 1 695 salariés et concernent les sociétés : Bastide Le Confort Médical, Bastide Franchise, DOM AIR, Centre de Stomathérapie, Diab Santé, Diab VIE, CICA +, BCG, Corsica Santé, CICADUM, AB2M (à partir du 1^{er} juillet 2017).

1. Salaire moyen

	2016/2017	2017/2018
<i>Salaire moyen brut mensuel</i>	2 322 €	2 343 €

Une évolution de + 0,90 % entre 2017 et 2018.

2. Emploi :

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

Répartition des effectifs par sexe au 30 juin 2018

Hommes : 935
Femmes : 760

Répartition par âge au 30 juin 2018

< à 21 ans : 23
21 à 25 ans : 168
26 à 30 ans : 340
31 à 35 ans : 370
36 à 40 ans : 294
41 à 45 ans : 220
46 à 50 ans : 147

51 à 55 ans : 79
56 ans et plus : 54

Répartition géographique des effectifs au 30 juin 2018

	30/06/2017	30/06/2018	Variation %
SUD EST	448	441	-1,56%
SUD OUEST	356	372	4,49%
NORD EST	139	145	4,32%
NORD OUEST	276	295	6,88%
IDF	176	173	-1,70%
SIEGE SOCIAL	239	269	12,55%

2.2 - Mouvements de personnel (du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018)

	30/06/2017	30/06/2018	Variation %
Nombre d'embauches	636	606	-4,72%
Nombre de licenciements (hors AB2M)	79	80	1,27%

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.

3. Organisation du travail :

L'horaire hebdomadaire moyen affiché est de 35 heures.

96 % 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 d'un jour de repos hebdomadaire en plus du repos dominical.

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

4. Relations sociales :

L'entreprise rencontre les instances représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) aux échéances et selon la périodicité prévue 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. A ce titre deux accords ont été signés au cours de l'exercice : un accord d'intéressement ainsi que la Négociation Annuelle Obligatoire de l'Entreprise (NAO).

5. Santé et sécurité :

5.1 - 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.

A ce jour, le Groupe n'a pas signé d'accord spécifique concernant la santé/sécurité au travail.

5.2 – L'absentéisme

Le nombre de jours d'absence au 30 juin 2018 s'élève à 21 451 jours ouvrés contre 22 233 jours au 30 juin 2017, soit une diminution de 3.52%.

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 93 contre 99 au 30 juin 2017, soit une diminution de 6%, ce qui correspond à 4 011 journées d'arrêt de travail contre 3 874 l'an passé, soit une augmentation de 3.54%.

Le taux de Fréquence est de 32,25 contre 36,60 au 30 juin 2017, soit une diminution de 11.89%.

Le taux de Gravité est de 1,39 contre 1,43 au 30 juin 2017, soit une diminution de 2.80%.

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 s'attache à sensibiliser les salariés aux différents risques professionnels et d'accidents de travail au travers de formations telle que la « sensibilisation à la conduite d'un VUL ».

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

- Formation à la conduite responsable et à l'éco-conduite :
Le groupe BASTIDE a décidé de poursuivre son programme de formation, sur l'exercice 2017-2018, 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. Près de 500 collaborateurs ont déjà été formés dont 59 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.

Ainsi, en 2017, le Groupe a ouvert cette formation aux managers, au travers de sessions spécifiques. Cette nouvelle action permettra de garantir une meilleure sensibilisation des collaborateurs.

- Mise en place d'un nouveau matériel lève cuve à oxygène
- Diffusion à tous les collaborateurs utilisant un véhicule dans le cadre de leurs fonctions, d'une « charte conducteur » mise à jour
- Diffusion régulière des résultats de sinistralité et d'accidentologie du Groupe. Construction de plans d'action sur les entités les plus critiques.

- Investissements pour améliorer les conditions et la sécurité au travail (trousses de secours, défibrillateurs, fauteuils ergonomiques, dispositifs médicaux...)

6. 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.

6.1 – Les axes prioritaires de formation

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. Ce sont, pour l'essentiel, des formations sur les acquisitions des compétences fondamentales du métier.

Exemples :

- 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 :

- **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.

30 nouveaux managers ont suivi cette semaine d'intégration sur la période de l'exercice.

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 »

Par ailleurs, tous les nouveaux salariés du Groupe sont formés à leur métier par des salariés référents et/ou des tuteurs.

- **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 2017/2018, 584 heures de formation ont été consacrées au management. 30 collaborateurs ont été formés.

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

- **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.

Les trois axes ci-dessus évoqués nous permettent d'organiser une formation constante de nos collaborateurs, de les faire monter en compétences et de garantir ainsi une professionnalisation de nos collaborateurs auprès de nos patients et partenaires.

Les formations techniques internes continuent d'être une priorité pour le Groupe Bastide auxquelles s'ajoutent des formations externes telles que posture éducative afin de développer l'écoute thérapeutique.

Le management étant une compétence clé, les formations ont été organisées en fonction du niveau hiérarchique des managers pour répondre aux attentes et objectifs (cas pratiques, coaching, plan d'action individuel ...)

6.2 – Les évolutions et les perspectives en matière de formation

Le développement de la formation à distance est le sujet majeur de l'année 2018 dans l'évolution et l'approche de la formation. Ce mode de diffusion des savoirs reste complémentaire à la formation présentielle. Dans ce cadre, le Groupe a mis en place une plateforme LMS.

Depuis mai 2018, la formation réglementaire s'effectue via cette plateforme et plus de 400 collaborateurs se sont déjà connectés pour suivre celle-ci. 100 collaborateurs ont validé cette formation.

Ce succès nous amène à élargir ce mode de développement de compétences qui permet un accès rapide, simple et immédiat à la formation.

Plusieurs formations transversales vont être mises en place : gestes et postures, risques routiers, gestion du stress...

Nous développons également en parallèle la conception et la réalisation de modules E Learning techniques propres à nos métiers pour garantir la professionnalisation de l'ensemble de nos collaborateurs : ces modules vont être établis par nos formateurs et/ou experts métiers avec l'appui de nos ressources internes (graphistes, informaticiens,) et d'un logiciel dédié (I Spring).

6.3 – Nombre d'heures de formation :

- 10 893 heures au 30 juin 2018, soit en moyenne 6.5 heures de formation par collaborateurs sur l'année.

Nous avons décidé de faire passer en E Learning la formation réglementaire et le temps de cette transformation il y a eu un an sans formation (de juillet 2017 à juin 2018).

Depuis cet été, la formation est en E Learning sur 17.5H.

L'explication de la baisse de 46% des heures de formation au 30 juin 2018, vient également du fait que les nombreuses formations en MAD mises en place en 2016 (plus de 2 500 heures) n'ont pas été reconduites en 2017

- 20 189 heures au 30 juin 2017
- 13 246 heures au 30 juin 2016

7. Gestion des talents – Incitation à la recherche des performances

• Evaluations

Pour évaluer et améliorer les compétences des collaborateurs, les entretiens professionnels sont mis en place. Ces entretiens annuels permettent d'accompagner le collaborateur dans le développement de ses compétences. Les principaux thèmes abordés lors de ces entretiens, sont la formation et le projet professionnel.

En parallèle, le Groupe BASTIDE veille à ce que les entretiens d'évaluation annuels soient mis en place pour tous les collaborateurs.

La période d'octobre à décembre correspond à la période au cours de laquelle les entretiens d'évaluation doivent être réalisés.

Les supports d'entretiens professionnels et annuels sont consolidés à la D.R.H. Ils permettent de prioriser certaines formations et d'identifier des profils susceptibles d'évolution.

• Primes - Intéressement

Le Groupe BASTIDE souhaite inciter ses collaborateurs à la recherche de performance et récompense chacun en fonction des résultats atteints. Ainsi 95 % des collaborateurs bénéficient d'un système de primes individuelles ou collectives.

Par ailleurs, un accord d'intéressement a été signé le 22 décembre 2017. La Direction de l'entreprise a voulu affirmer sa volonté de récompenser les performances collectives et partager les suppléments de création de valeur avec l'ensemble de ses salariés.

A cette fin, la mise en place d'un accord d'intéressement s'inscrit logiquement dans la politique de gestion des ressources humaines développée par l'entreprise.

L'intéressement permet de motiver et responsabiliser l'ensemble des collaborateurs sur des critères clairs et précis en parfait accord avec les objectifs de l'entreprise.

A cet effet, les modalités retenues pour l'accord d'intéressement ont été déterminées en adéquation avec les différents métiers de l'entreprise afin d'être parfaitement compréhensibles par tous. C'est pourquoi les principaux objectifs retenus sont : la performance économique de l'entreprise ainsi que la participation et la contribution des collaborateurs sur les résultats de l'entreprise.

8. Communication

Depuis le mois de juin 2017 un journal interne « Esprit d'équipe » paraît. Ce journal interne est publiée tous les 2 mois en alternance avec un journal interne vidéo diffusé par mail et consultable sur le site intranet. Au travers de cette lettre sont repris les évènements ponctuels (nouvelles techniques, salons, congrès), l'évolution des chiffres du groupe, il y aura également un zoom collaborateur.

Les sujets évoqués dans le journal télévisé sont orientés sur nos métiers, les projets du groupe, les nouvelles méthodes de travail, mais également sur la sécurité (port des équipements de protection individuelle (EPI), mise en place des défibrillateurs, gestes et postures).

La possibilité est offerte à tous les collaborateurs de donner leurs avis et suggestions sur la communication interne.

9. Egalité de traitement :

L'effectif féminin de la société représente 45 % au 30 juin 2018.

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.

Après avoir mis en place un plan d'action, renouvelé sur deux exercices, la Groupe a souhaité renforcé son engagement en signant un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle homme/femmes, le 22 décembre 2017. Cet accord 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 cet accord 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.

Au travers de cet accord, 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.

10. Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées

Pour favoriser la diversité, le groupe BASTIDE cherche à développer l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les actions mises en œuvre sont les suivantes :

- Recrutement de personnes en situation de handicap
- Aménagement de postes de travail
- Partenariat avec des entreprises du secteur adapté et du secteur protégé

11. 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.

Par ailleurs, le groupe BASTIDE s'est engagé dans un contrat de service qualité avec pôle emploi, en novembre 2017.

Cette convention intègre notamment le recours à pôle emploi pour favoriser le recours à la méthode de recrutement par simulation (MRS), sur le territoire national.

Cette méthode originale permet de recruter des candidats adaptés aux postes sans tenir compte du diplôme, de l'expérience et du curriculum vitae.

Ce mode de sélection est en cours de déploiement sur deux postes : techniciens et agents polyvalents.

12. 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 ;
- A l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession ;
- A l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- A 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 et l'Espagne.

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.

Par son maillage du territoire, l'implantation de ses agences et de ses pôles de prestations et collectivité, le Groupe favorise la proximité de ses équipes vis-à-vis des patients et des établissements de santé avec qui il collabore.

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.

Le Fonds de Dotation Bastide pour la recherche médicale a été créé le 1^{er} juin 2018.

Il aura pour objet de financer :

- des actions d'intérêt général favorisant la recherche médicale ;
- des projets de recherche scientifique permettant d'accélérer ou d'intensifier les progrès dans la connaissance et la prise en charge de maladies

Il pourra ainsi porter tout en partie à des projets de recherche médicale ou scientifique.

Le conseil scientifique du Groupe également s'intéresse à tout projet innovant dans le domaine de la santé et de l'activité afin d'apporter au mieux.

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.

Relations avec les actionnaires

Depuis son introduction en bourse en 1997, la SA Bastide le confort médical entretient une relation proche avec ses actionnaires.

A ce jour, la part du capital détenue par le public (hors actionnariat de référence) est de 46%.

Son but est de favoriser l'investissement en actions sur le long terme et fidéliser les actionnaires par le dispositif au nominatif. L'assemblée générale annuelle d'approbation des comptes est l'occasion de rencontrer les actionnaires et de pouvoir échanger directement entre la direction générale et ces derniers.

La société a toujours favorisé une politique de distribution de dividendes et a maintenu un certain niveau de dividende depuis plusieurs exercices.

Relations avec les patients

Le patient est au cœur de l'activité du groupe. A ce jour, le groupe accompagne de nombreux patients qu'ils soient à domicile ou en établissement, dont notamment 80.000 patients en assistance respiratoire.

Le groupe Bastide accompagne de patients souffrant de handicap ou de pathologies lourdes.

Son personnel en relation avec le patient est donc particulièrement sensible à la situation et à la personnalité de chacun.

Le personnel suit une formation basée sur la relation patient selon la devise du Groupe « *prendre soin de nos semblables* ».

Le groupe se base sur des valeurs qui se traduisent par :

- L'écoute du prescripteur, du patient et de son entourage.
- Le sens du service et la chaleur humaine du contact direct.
- La qualité, la rapidité d'intervention et le conseil.
- Le sérieux et le respect absolu des engagements pris.
- L'honnêteté qui est à la base de tous nos métiers.
- L'humilité, valeur universelle.

A ce titre, le personnel informe le patient, forme celui-ci à l'utilisation des dispositifs médicaux et veille à sa maintenance.

Ses équipes pluri disciplinaires : pharmacien, infirmier, agent d'installation sont là pour répondre aux sollicitations des patients tant à domicile qu'en établissement de santé.

Afin d'apporter la prestation appropriée à l'ensemble de ces clients, le groupe dispose d'un service d'astreinte et d'un réseau de proximité d'agences et de pôles afin de satisfaire les besoins.

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.

A ce titre soucieux du respect des droits du consommateur et de la personne, le Groupe s'est conformé au règlement européen de la protection de données personnelles et adaptée par la loi du 20 juin 2018 informatique et libertés.

Autres

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

La société veille au respect de ces principes.

La société par l'intermédiaire de ses salariés participe à des manifestations sportives en liant par exemple avec des associations de patients à but non lucratives.

➤ *Le respect de la conformité*

Le groupe par son secteur d'activité est concerné par les dispositifs légaux relatifs à la transparence et aux relations entre les sociétés commercialisant des produits de santé et les professions de santé et autres. Il se conforme à la législation en vigueur.