



# Rapport RSE 2017

<b>I- INFORMATIONS SOCIALES</b>	<b>3</b>
1- Politique des ressources humaines	3
2- Emploi	4
a- Evolution des effectifs du Groupe sur 5 ans	4
b- Répartition des salariés	5
c- Embauches et départs	10
d- Evolution et rémunération	15
3- Organisation du travail	20
a- Organisation du temps de travail	20
b- Absentéisme	20
4- Relations sociales	22
a- Organisation du dialogue social	22
b- Bilan des accords collectifs	24
5- Santé et Sécurité	24
a- Les conditions de santé et de sécurité au travail	24
b- Les bilans des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	32
6- Intégration et développement des compétences	32
a- Recrutement	32
b- Intégration	33
c- Développement individuel des collaborateurs	33
d- Nombre total d'heures de formation	35
7- Egalité de traitement	36
a- Mesures prises en faveur de l'égalité hommes-femmes	37
b- Mesures prises en faveur de l'emploi des jeunes	39
8- Promotion et respect des stipulations des conventions OIT	41
<b>II- INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES</b>	<b>45</b>
1- Politique générale en matière environnementale	45
a- L'organisation de la société	45

b-	Les actions de formation et d'informations des salariés	45
2-	Pollution et gestion des déchets	47
a-	Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	47
b-	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	49
c-	La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	51
3-	Utilisation durable des ressources	51
a-	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	51
b-	La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	52
c-	La consommation de l'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	52
d-	L'utilisation des sols	56
4-	Changement climatique	56
5-	Protection de la biodiversité : les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	58
III-	ENGAGEMENTS SOCIETAUX	58
1-	Impact territorial	58
2-	Relations entretenues avec les personnes intéressées par l'activité de la société	60
3-	Sous-traitance et Fournisseurs	62
4-	Loyauté des pratiques	62
5-	Actions engagés en faveur des droits de l'homme	63

**Table de correspondance : Article R.225-105-1.I Décret n° 2012-557 du 24 Avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale 64**

La mise en œuvre de la démarche sociale et environnementale dans l'entreprise s'appuie sur un ensemble structuré de normes et de référentiels sectoriels :

Responsabilité sociétale : Iso 26000 (non certifiable). Le Groupe veille à ce que sa démarche de développement durable intègre les principales lignes directrices de la norme.

Reporting Développement Durable : Les lignes directrices de la Global Reporting Initiative sont utilisées pour le rapport RSE du groupe qui regroupe toutes les filiales.

## I- INFORMATIONS SOCIALES

### 1- Politique des ressources humaines

Pleinement conscients du lien étroit existant entre enjeux sociaux, environnementaux savoir faire, qualité des prestations et résultats, Alexandre et Virginie PAROT ont placé les Hommes au cœur de leur réussite. Entreprise familiale depuis 1976, le Groupe PAROT est attaché aux valeurs humaines et aux collaborateurs qui le composent, car ils sont sa première force et sont les clés de son succès.

Impulsée et portée par la Présidence et la Direction Générale, la politique Ressources Humaines du Groupe Parot attache une attention toute particulière à :

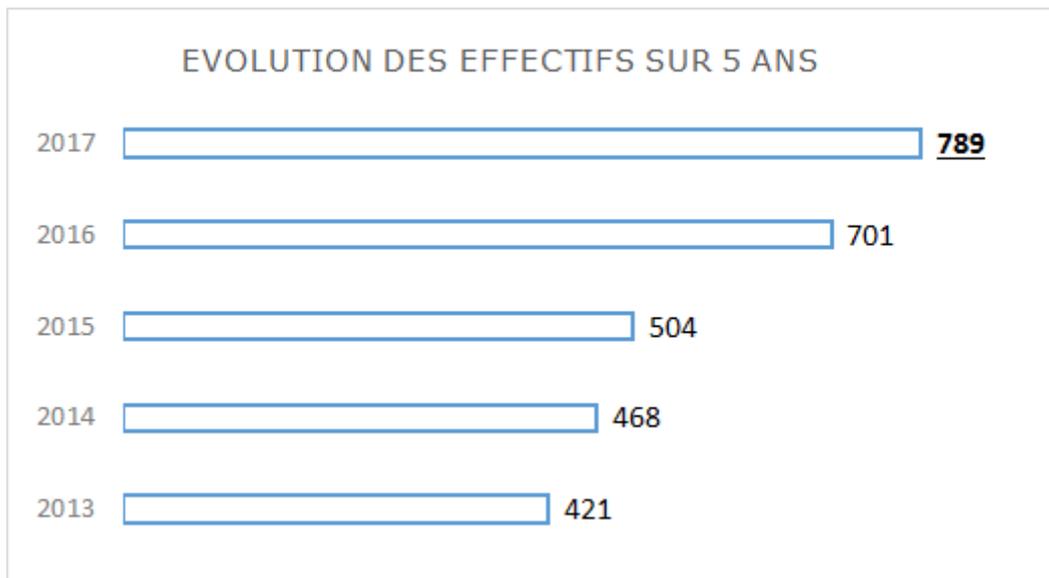
- L'Intégration des nouveaux collaborateurs,
- L'Amélioration du bien-être au travail,
- La diversité d'emploi et des recrutements
- Le Développement des compétences à travers la formation, les promotions internes et l'évolution professionnelle,
- L'équité et l'égalité des chances

Nous nous attachons à promouvoir et à faire respecter les trois valeurs primordiales à toutes bonnes relations professionnelles au sein du Groupe, à savoir : le respect et la bienveillance, le goût du challenge en équipe et la confiance.

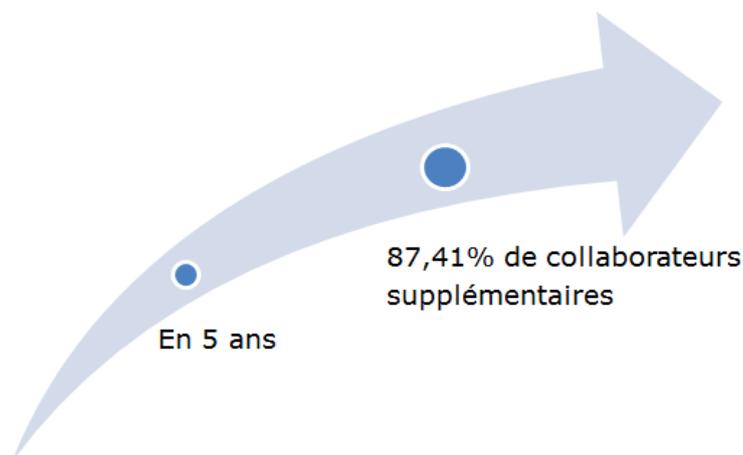
## 2- Emploi

### a- Evolution des effectifs du Groupe sur 5 ans

Porté notamment par une politique de croissance externe soutenue, le Groupe PAROT s'est fortement développé en 3 ans et compte, à fin 2017, 789 collaborateurs répartis au sein de 11 filiales, 36 établissements et de son siège.



### Croissance des effectifs sur 5 ans



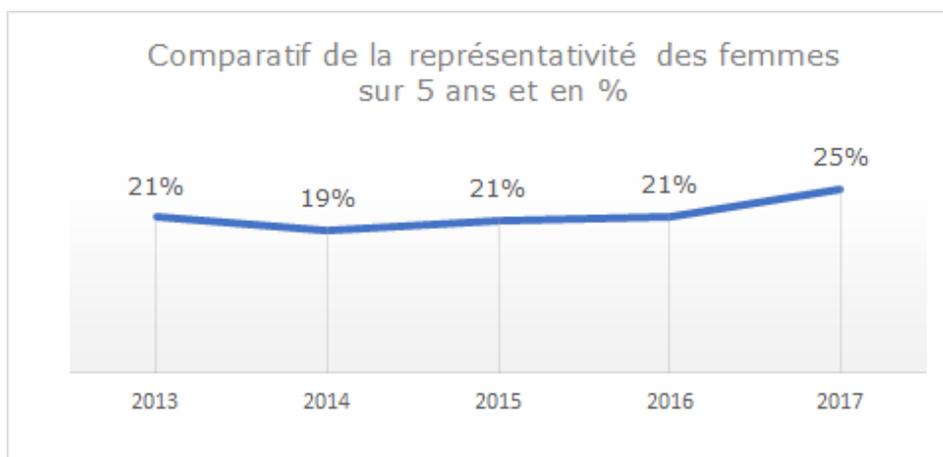
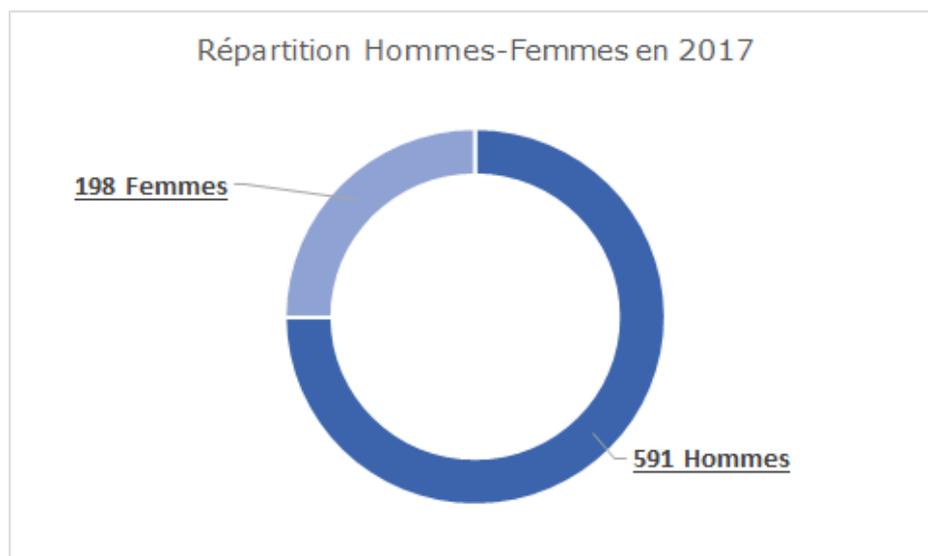
La croissance des effectifs a été particulièrement importante entre 2015 et 2016, plus de 39%, liée d'une part à la croissance externe (intégration de l'ex société BEHRA en novembre 2016) et, d'autre part, aux recrutements au sein des filiales historiques. Entre 2016 et 2017, l'augmentation

est moins importante mais reste tout de même au-delà des 12%, en raison de l'intégration de l'ex société Brienne en juillet 2016 et des recrutements classiques.

### **b- Répartition des salariés**

#### **→ Par sexe**

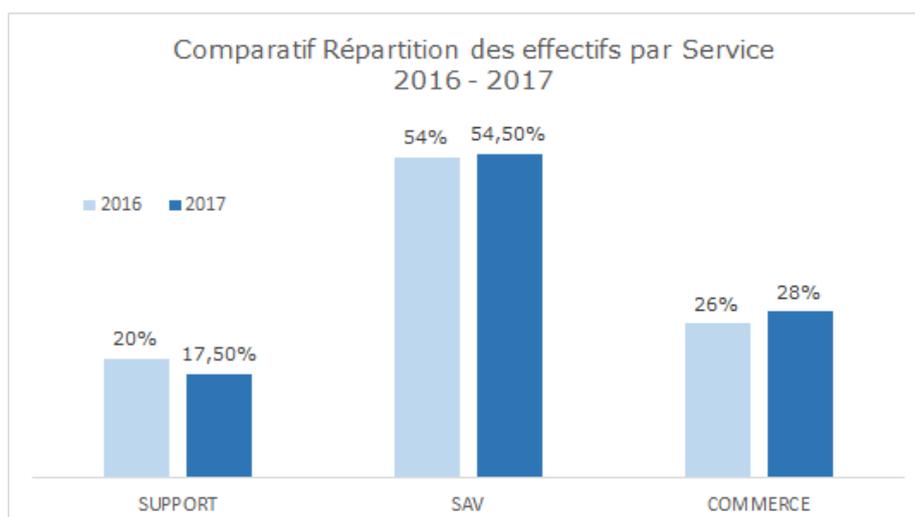
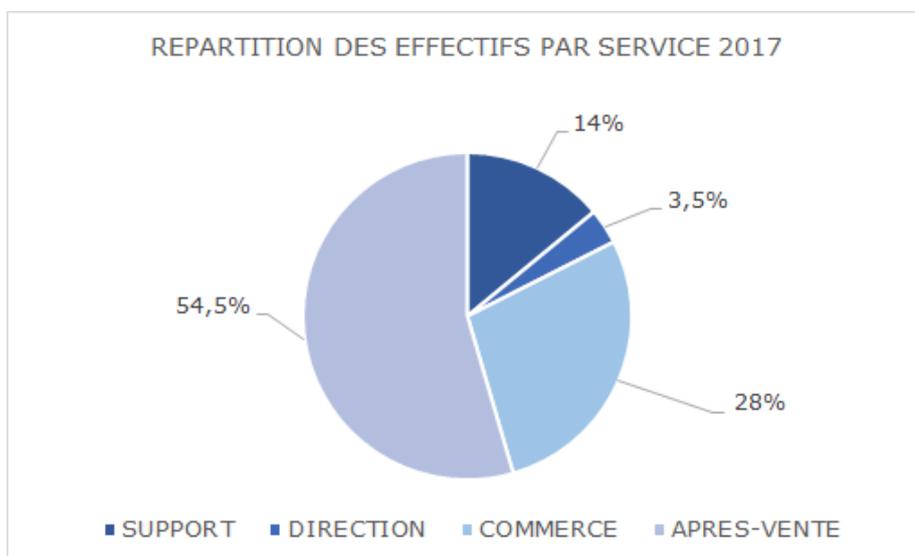
En 2017, 25% des collaborateurs du Groupe sont des femmes, ce qui représente une hausse de plus de 4 points par rapport à l'année précédente et suit la logique des 5 dernières années.



#### **→ Par services**

L'après-vente représente le service où la part la plus importante de nos effectifs est concentrée (54.5%), puis, vient le commerce pour 28%.

Les services supports (comprenant les collaborateurs supports du siège social mais aussi ceux présents au sein des filiales) représentent 14% des effectifs totaux.

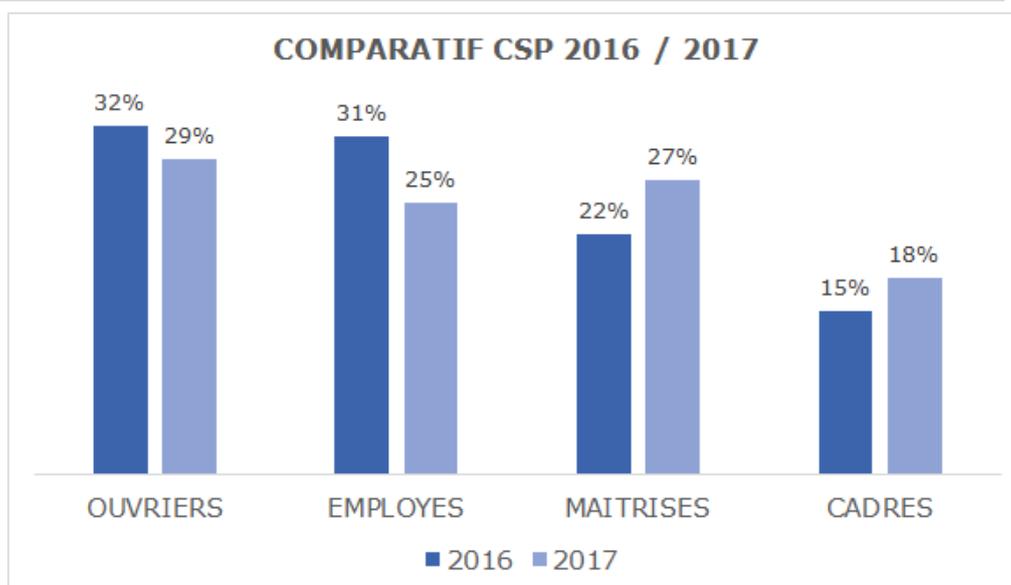
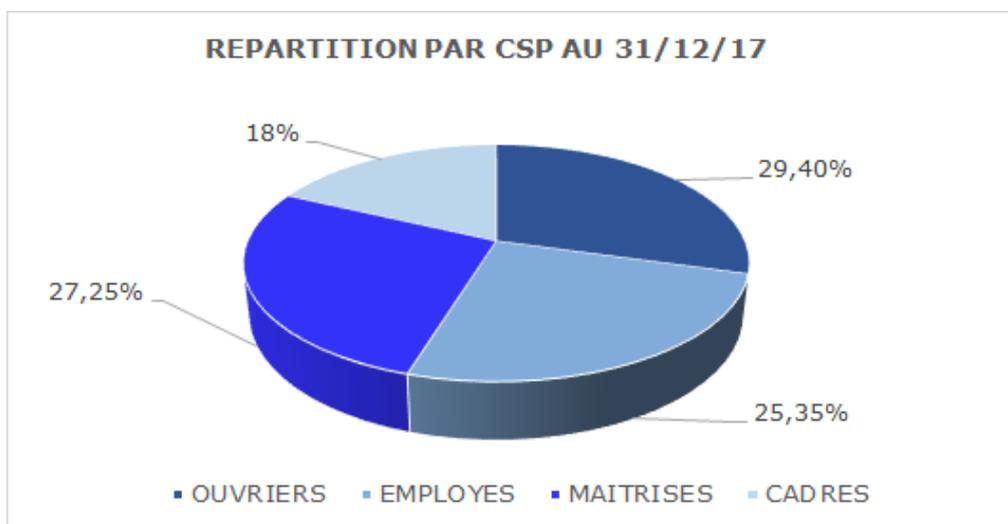


Malgré la croissance des effectifs de 12% entre 2016 et 2017, la “photographie” de la répartition des effectifs par service est quasiment identique sur 2 ans : le SAV se maintient, le commerce augmente un peu et les services supports, donc la structure, baissent.

→ **Par catégories socio-professionnelles**

Les catégories Ouvriers (regroupant en forte majorité nos mécaniciens) et Employés (regroupant les collaborateurs du magasin, de l’administratif et de la vente) représentent 55% de nos effectifs tandis que les maîtrises et cadres (représentant les managers de services et

certaines collaborateurs ayant une expertise dans leur activité) atteignent les 45%. La répartition est plutôt bien équilibrée.

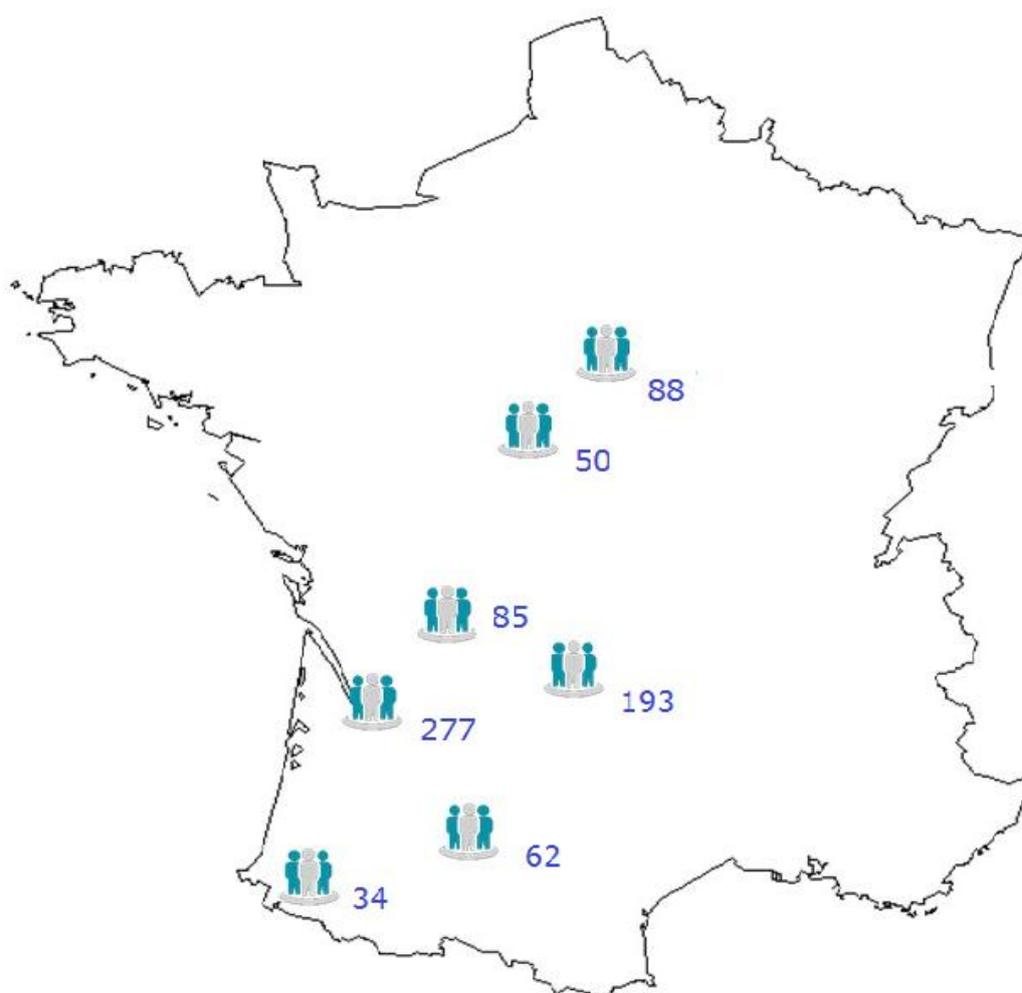


→ **Géographique :**

83% des collaborateurs sont basés, historiquement, dans le sud-Ouest de la France, mais la croissance du Groupe PAROT sur l'ensemble du territoire commence à modifier la répartition des effectifs. En 2016 avec le rachat de l'ex Groupe BEHRA, le Groupe s'est implanté en région parisienne pour la 1ère fois. En juillet 2017, le Groupe a renforcé sa présence sur la région bordelaise en rachetant la concession BMW ex Brieenne.

## LOCALISATION GEOGRAPHIQUE DES COLLABORATEURS

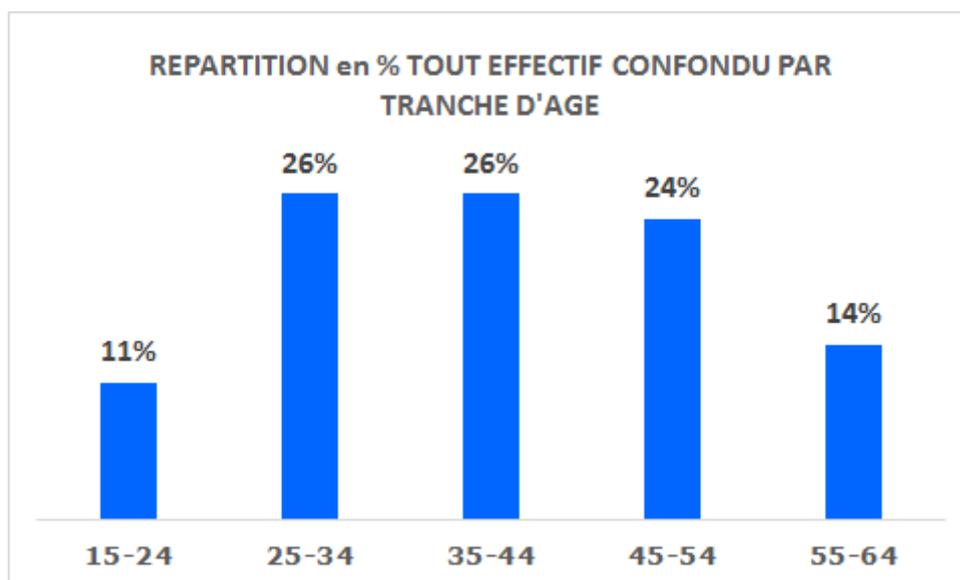
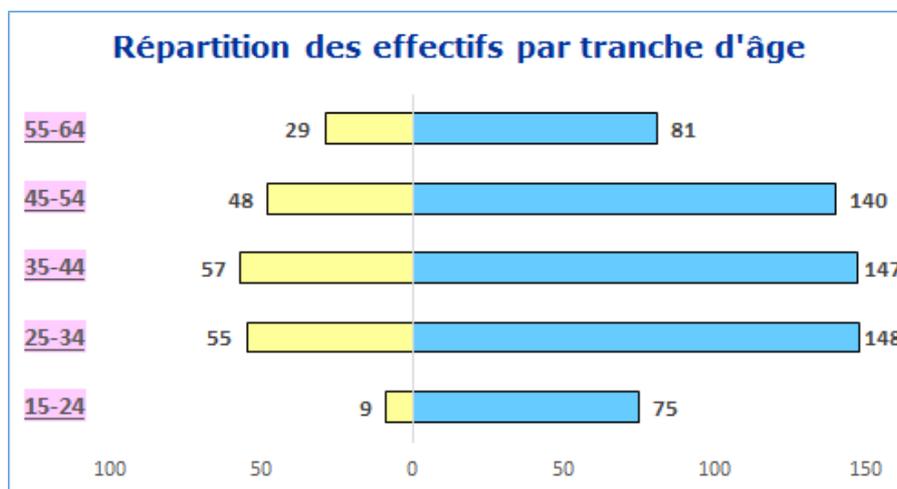
GRAND OUEST	651	83%
CENTRE	50	6%
ILE DE FRANCE	88	11%



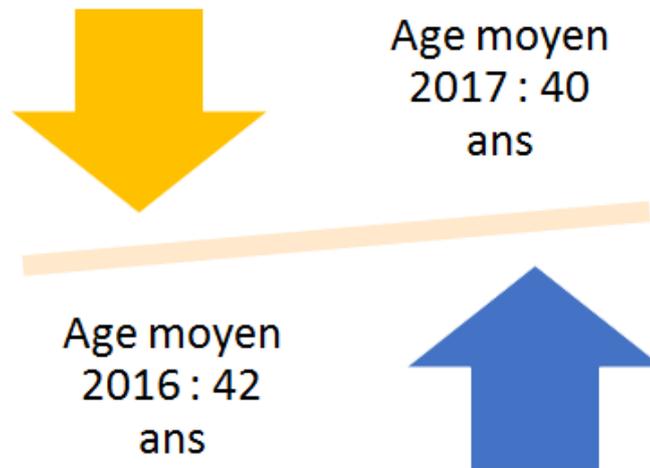
### → **Par âge :**

Plus de 75% des effectifs du Groupe PAROT, toutes filiales confondues et quel que soit le sexe, se trouvent dans la tranche d'âge des 25 ans à 55 ans, comme l'indiquent le tableau et les graphiques ci-dessous. Il y a une régularité dans la répartition des effectifs sur les 3 tranches d'âge intermédiaires, ce qui permet d'assurer un équilibre intergénérationnel, une bonne transmission des savoirs et assoit la pérennité de l'entreprise.

AGE PAR TRANCHE	FEMMES	HOMMES
15-24	9	75
25-34	55	148
35-44	57	147
45-54	48	140
55-64	29	81



L'âge moyen des collaborateurs du Groupe, de 42 ans en 2016 est passé à moins de 40 ans cette année, ce qui s'explique en partie par le recrutement important sur les métiers du Digital, qui vise de populations plus jeunes.



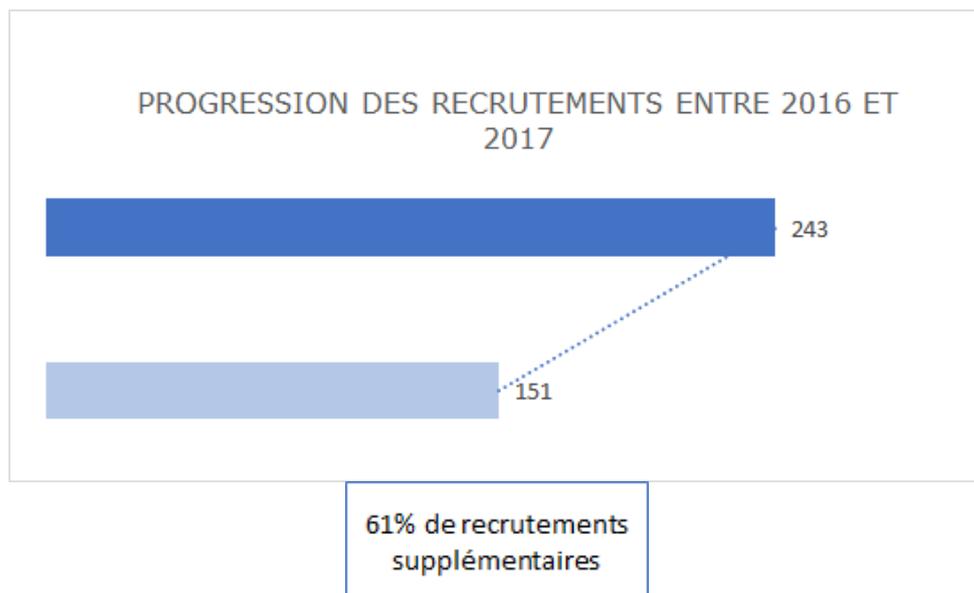
### c- Embauches et départs

Tous types de contrats confondus, nous avons effectué 243 recrutements en 2017 sur l'ensemble de nos filiales. Il s'agit d'une forte augmentation des recrutements par rapport aux deux dernières années, liée notamment à nos acquisitions, au turn over naturel et au développement de nos activités digitales et centre de relation clients. Le siège s'est également développé avec la création de nouveaux services comme le marketing, la communication, le digital, la direction de systèmes d'information et le renforcement des services historiques devenu nécessaire par l'accroissement du Groupe.

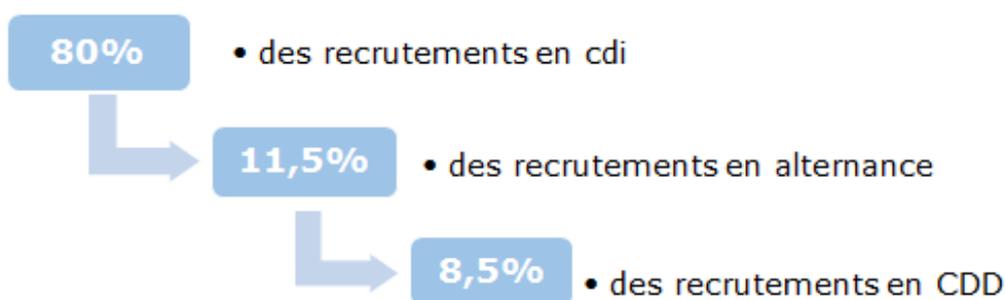
Comme chaque année, la plus grande difficulté pour notre service recrutement est d'attirer les métiers techniques (mécaniciens, carrossiers ou électriciens), notamment au sein de la division Véhicules industriels.

Ces métiers sont en tensions avec une forte concurrence entre sociétés de même secteur. Ce sont des métiers difficiles à fidéliser.

	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>EFFECTIFS</b>	701	789
<b>EMBAUCHES</b>	151	243

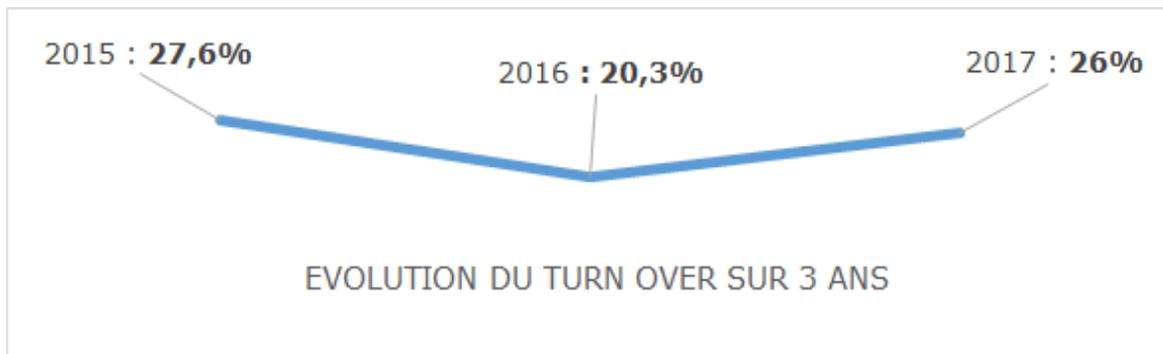


Afin de fidéliser nos collaborateurs, 80% de nos recrutements se font en CDI et nous développons l’alternance pour assurer l’avenir des emplois notamment dans nos ateliers.



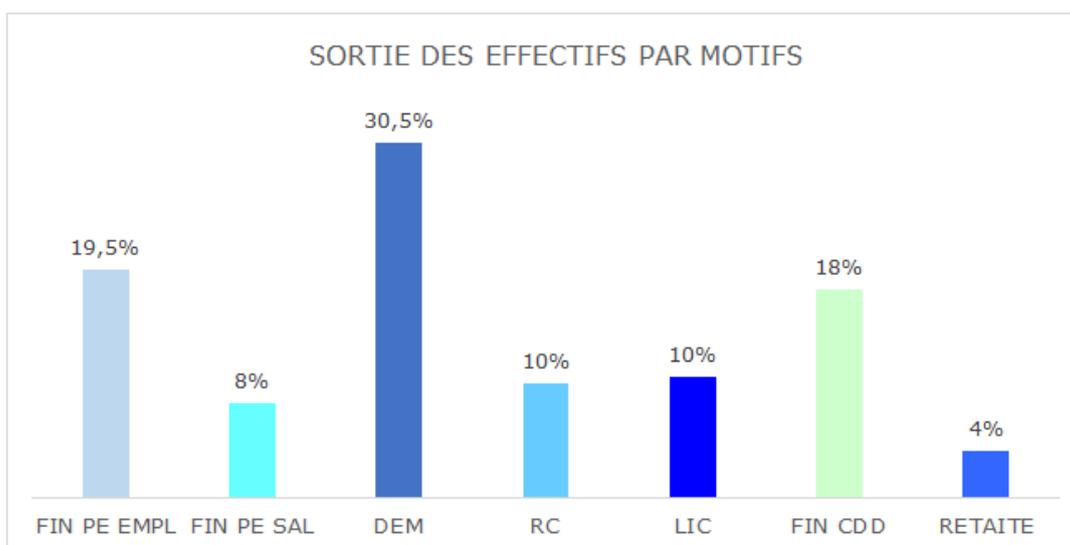
La mise en perspective des exercices 2015 et 2016 permettait de mettre en évidence une forte chute du turnover, démontrant une volonté de stabilisation des effectifs. Sur l’année 2017, le turn over est en hausse de 6 points mais cela s’explique en grande partie par les nombreux recrutements effectués cette année, l’intégration de nouvelles filiales et les départs qui sont en hausse. Par ailleurs, contrairement à 2016, il est à noter dans nos calculs d’effectifs la sortie du périmètre consolidé du Groupe des deux SCEA (Bois la Mandrie et Ecuries de Nover) et de la cession l’établissement de Saint GAUDENS, société PAROT VI.

	2016	2017
ENTREES	151	243
SORTIES	133	174
TURN OVER (entrées+sorties/2) / effectif global *100)	20.3%	26%

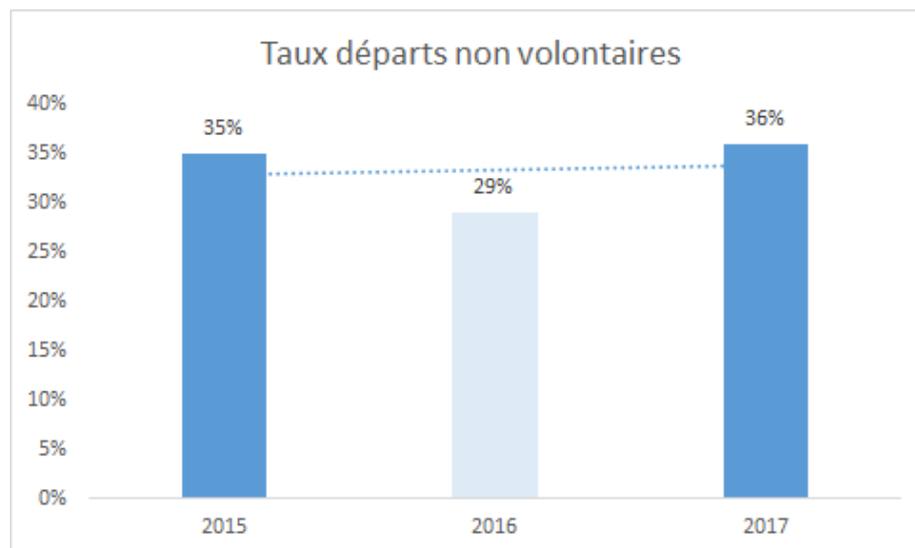


Nous avons comptabilisé 174 départs de collaborateurs en 2017, contre 133 en 2016, répartis selon les motifs de sorties suivants :

	Démission	FPE Employeur	FIN CDD	Licenciement	rupture Conv.	Fin de PE salarié	Retraite	Total
2016	37	17	26	14	18	13	8	133
2017	53	34	31	18	17	14	7	174



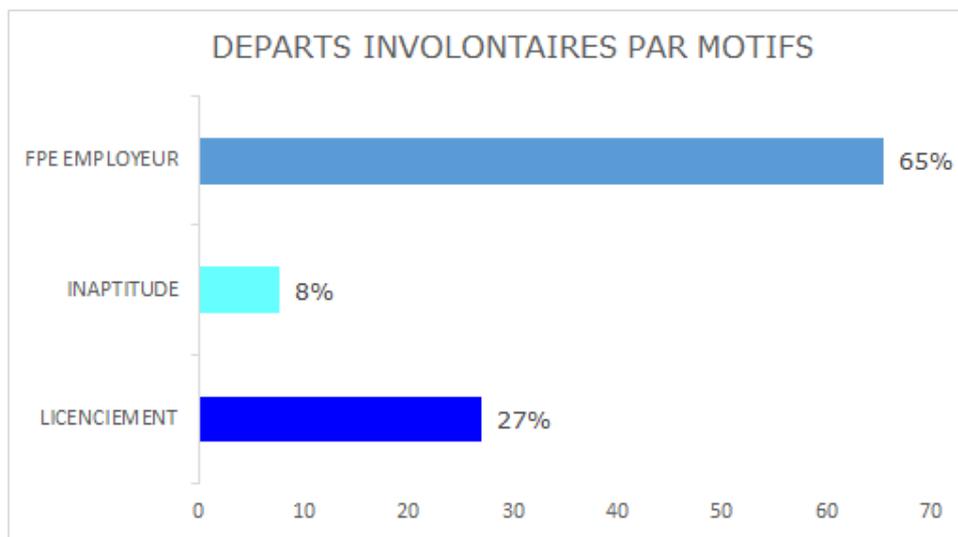
Le taux de départs involontaires pour le salarié (nombre de licenciements + nombre de fin de période d'essai employeur / nombre total de sorties hors cdd) avait fortement diminué entre 2015 et 2016 mais connaît à nouveau une hausse en 2017, revenant à son niveau n-2.



Le nombre de départs non souhaités par les collaborateurs a été au nombre de 54 en 2017, et réparti comme suit :

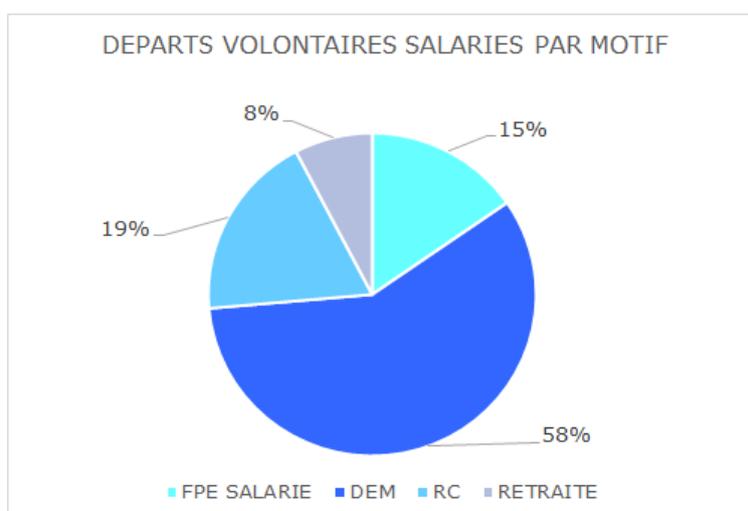
MOTIFS DE DEPARTS NON VOLONTAIRES	NOMBRE
FIN DE PERIODE ESSAI EMPLOYEUR	34
LICENCIEMENTS	14
INAPTITUDE PROFESSIONNELLE	4

Le point d'attention concerne notamment les fins de période d'essai employeur qui sont de 34 en 2017 contre 17 en 2016. Cette hausse est liée aux difficultés de recrutements relatives aux métiers techniques, qui nous poussent à tester des candidats dont nous savons, bien souvent à l'avance, qu'ils ne correspondront pas forcément à nos attentes en terme de savoir-faire. Mais notre volonté de ne pas passer à côté de profils qui peuvent être évolutifs, avec accompagnement éventuel (formations, tutorat..), nous pousse à recruter tout candidat potentiel.



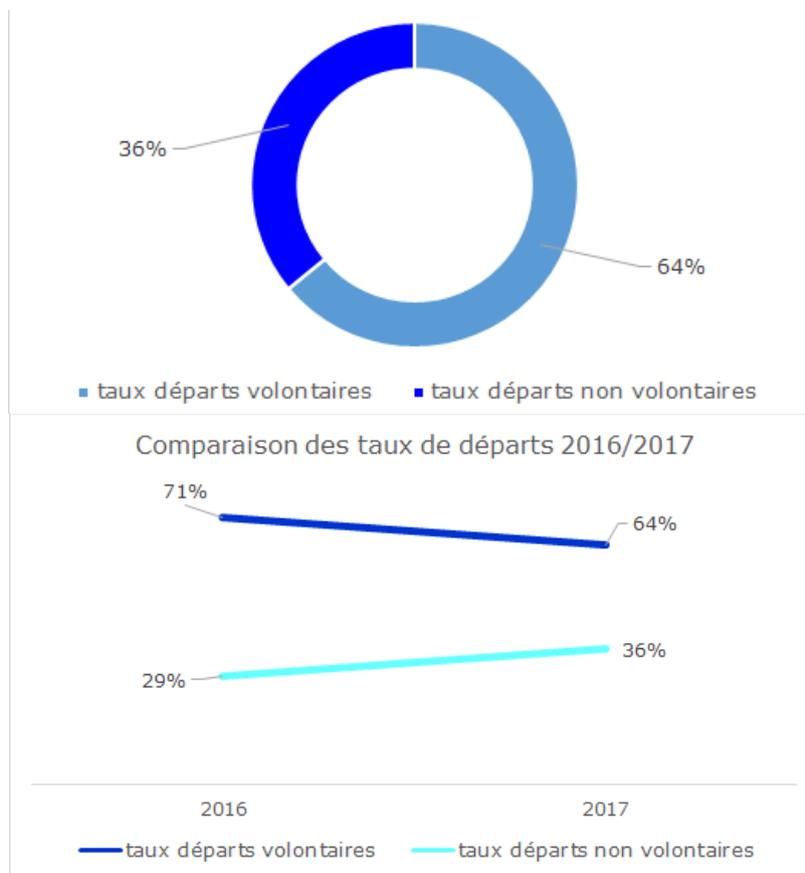
Le nombre de départs souhaités par les collaborateurs a été au nombre de 91 en 2017 contre 48 en 2016, et réparti selon les motifs suivants :

MOTIFS DE DEPARTS VOLONTAIRES	NOMBRE
DEMISSIONS	53
RUPTURES CONVENTIONNELLES	17
FIN DE PERIODE ESSAI SALARIE	14
RETRAITE	7



Les démissions représentent la plus grande part des départs de collaborateurs. Ces démissions, là encore, sont liées aux métiers techniques qui sont en tension, et pour lesquels

les concurrents se livrent une lutte acharnée de débauchage. Ce sont des profils, notamment chez les jeunes, difficiles à fidéliser et une “guerre” du plus offrant rend quelques fois difficiles les négociations pour conserver ses collaborateurs.



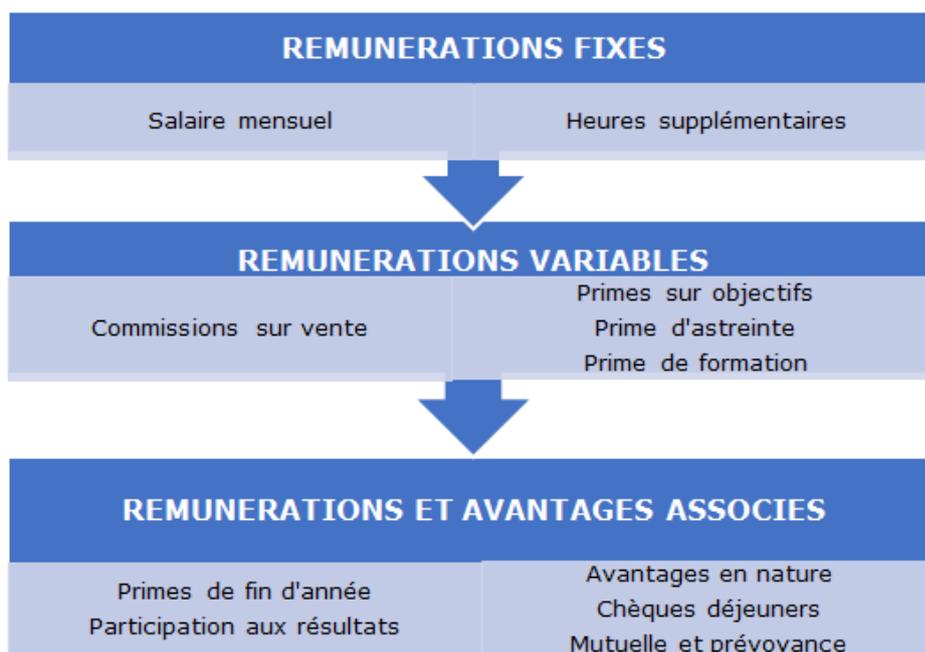
Les collaborateurs partent moins d’eux-mêmes en 2017 mais le taux de départ non volontaire est en hausse notamment avec les fins de période d’essai employeur qui sont, comme nous l’avons indiqué plus haut, plus élevées.

#### **d- Evolution et rémunération**

Tout comme en 2016, notre Groupe place sa politique de rémunération au service de sa compétitivité : attirer les talents, retenir et surtout motiver ses collaborateurs en activité, sont autant d’éléments moteurs nous permettant d’atteindre efficacement nos objectifs stratégiques RH : diminution du turnover, développement personnel, motivation des collaborateurs, gestion des talents.

Ainsi, chaque filiale du Groupe est engagée dans cette stratégie, et reste responsable de la déclinaison de sa politique de rémunération, dans le cadre de valeurs communes insufflées par sa société mère. Au fil de la croissance externe, les filiales nouvellement intégrées peuvent avoir des modes de rémunérations variables ou avantages associés différents des filiales plus historiques; le Groupe s'attache alors à préserver ces rémunérations dans un premier temps, puis à tendre vers une harmonisation au fil des années, toujours avec l'objectif prioritaire pour la filiale de retrouver de la rentabilité avant d'engager une réflexion sur les modalités de redistribution aux collaborateurs.

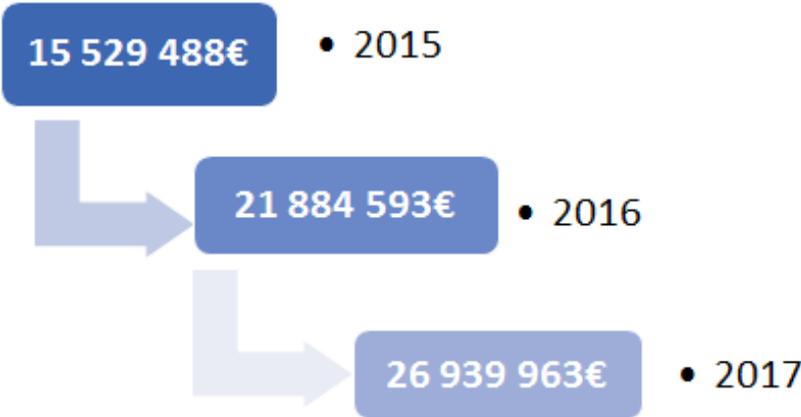
Nos rémunérations peuvent prendre différentes formes en fonction des catégories socio-professionnelles des collaborateurs et des spécificités de chaque entité. Nous essayons de tendre vers une harmonisation de nos pratiques et veillons à ce que la rémunération globale soit attractive, avec, selon les catégories de personnel, une partie fixe (déterminée selon les pratiques du secteur et de la convention collective), éventuellement une partie variable liée à la performance individuelle mais aussi collective des collaborateurs.



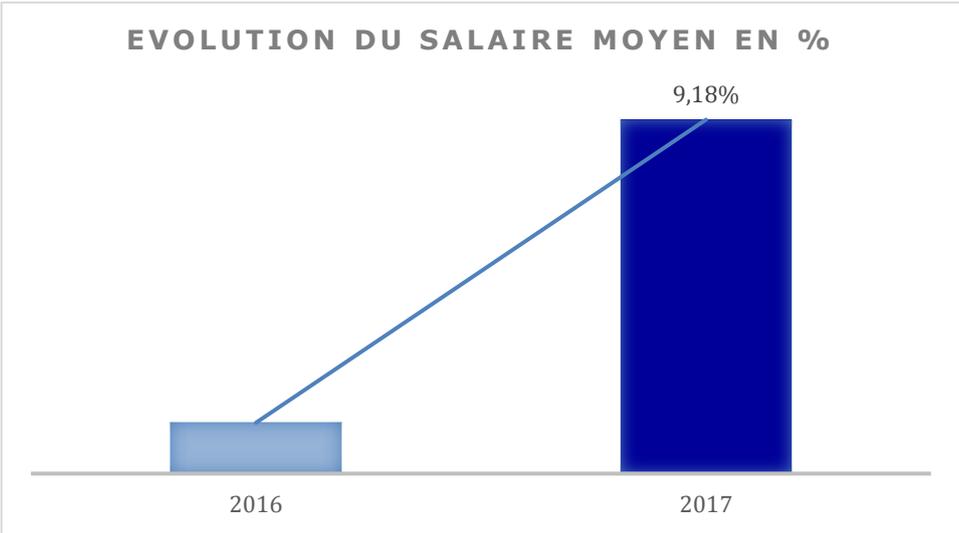
Le suivi de l'évolution des masses salariales est au cœur également des stratégies de développement du Groupe et permet de s'assurer de la maîtrise des coûts sociaux afin de piloter efficacement l'arbitrage entre : parvenir à motiver nos collaborateurs et faire en sorte

que le poids de la masse salariale du Groupe soit conforme à notre secteur d'activité. Cela doit nous permettre de prospérer et d'assurer les emplois de demain.

Evolution masse salariale sur 3 ans



La masse salariale augmente chaque année, au rythme de la croissance et du développement du Groupe, permettant au salaire moyen mensuel brut de connaître une évolution intéressante, notamment entre 2016 et 2017 : + 9%.





L'évolution interne est encouragée par la mobilité au sein du Groupe, et la montée en compétences de nos collaborateurs. Bon nombre de nos Directeurs et Managers sont issus de nos propres effectifs que nous avons pu faire monter en compétences grâce à des programmes de formations personnalisés et adaptés.

Le Groupe envisage, courant 2018, de mener un diagnostic GPEC en partenariat avec l'ANFA (organisme collecteur des financements formations dans le secteur automobile) et le GNFA (partenaire et organisme de formation du monde automobile).

Au travers de ce diagnostic, le Groupe souhaite :

- Anticiper les évolutions d'organisation
- Repérer, mobiliser et développer les compétences individuelles et collectives
- Anticiper les risques de sur/sous effectif
- Organiser et optimiser la gestion des ressources humaines (pyramide des âges, transfert de compétences...)
- Favoriser la mobilité interne et fidéliser le personnel
- Mieux détecter les talents et les fidéliser
- Faire évoluer les pratiques managériales pour responsabiliser le personnel
- Connaître plus finement les profils requis pour les recrutements
- Structurer le dialogue social
- Renforcer le rôle du RH en tant que « Business Partner »

- Renforcer les compétences de ses collaborateurs en fonction des évolutions de leur métier
- Clarifier les places de chacun
- Reconnaître les compétences acquises
- Améliorer l'employabilité des collaborateurs
- Renforcer la visibilité sur les mutations et l'évolution des métiers de l'entreprise
- Renforcer la marque-employeur

Nous suivrons courant 2018 la réalisation et la mise en place de ce diagnostic (qui prendra fin au mois de juin) avec les propositions et actions qui seront menées sur les années à venir. La promotion interne est valorisée lors de la tenue de nos Comités de Carrière dans lesquels nous établissons une revue de nos talents, choisissons les profils évolutifs avec la mise en place de plans d'accompagnements et de formations nécessaires à la réalisation de cette promotion. Nos collaborateurs sont informés des postes à pourvoir au sein de toutes les filiales du Groupe par le biais d'une information mensuelle : le « PAROT Job Opportunities ». Cette information permet à chacun des collaborateurs de pouvoir se positionner en interne sur un emploi, une région, une marque qui l'intéresse.

Nous favorisons également la cooptation en versant une prime aux collaborateurs qui nous proposent des candidats qui sont retenus après entretien; ce dispositif de cooptation est rappelé dans les JO PAROT.

Des exemples de mobilités internes réussies sont mis en avant dans nos newsletters trimestrielles par le biais d'interview réalisées auprès des collaborateurs concernés. Nous veillons toujours à assurer un équilibre entre la promotion interne et l'intégration de nouveaux talents au sein de notre Groupe. Bien qu'encouragée, la promotion interne a baissé en 2017.



*Taux de promotion : nombre de promotions réalisées / nombre embauche en cdi \*100*

### 3- Organisation du travail

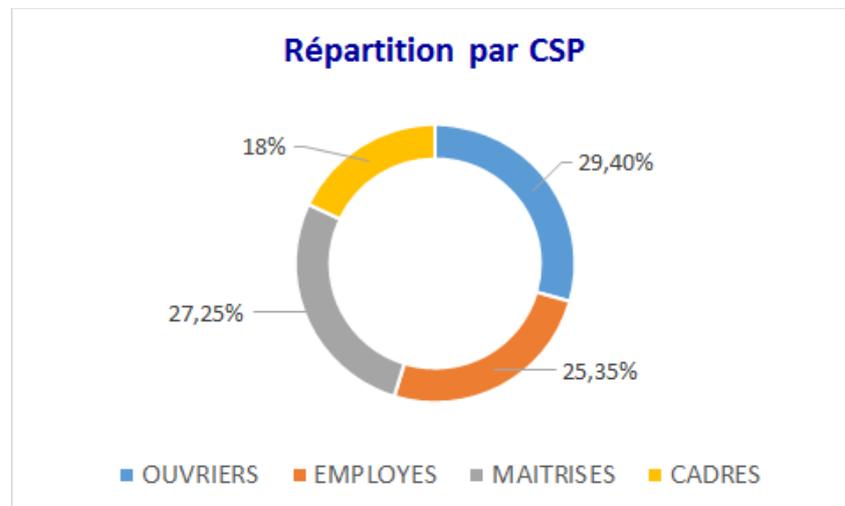
#### a- Organisation du temps de travail

L'ouverture de nos concessions et garage ne sont pas les mêmes en fonction de leur taille et des régions d'implantation.

Néanmoins, nos collaborateurs Ouvriers, Employés et/ou Maîtrises suivent l'horaire collectif de l'entreprise et sont soumis à l'horaire légal hebdomadaire fixé à 35h. Ils peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires rémunérées ou récupérées selon le taux légal en vigueur et bénéficient également, le cas échéant, de journées de « RTT ». Ces heures supplémentaires doivent être effectuées à la demande de la Direction.

Les Cadres et/ou Maîtrises peuvent être en forfait de 218 jours annuels et bénéficient également de journées de RTT dont le nombre varie chaque année et calculé comme suit : 365j annuels - week-end et jours fériés - nombre de jours de congés = à un nombre de jours dont la différence avec les 218j nous donnera le nombre de jours de RTT pour l'année. Environ 54% de nos effectifs sont soumis à horaire collectif hebdomadaire, les 45% autres étant au forfait jours.

La répartition par catégorie socio-professionnelle s'établit comme suit :



#### b- Absentéisme

L'absentéisme au sein de nos filiales ne nous laisse pas indifférent car il est source de bon nombre de dysfonctionnements (retards dans le travail, mauvaise qualité de service au client, remplacement difficile ou peu pertinent pour les métiers techniques et source de stress pour les équipes). L'absentéisme est défini par toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendus au sens large : les ambiances physiques mais aussi l'organisation du travail, la

qualité de la relation d'emploi, la conciliation des temps professionnel et privé, etc. ». Cette définition insiste sur la liaison de l'absentéisme avec les conditions de travail et la nécessité de le prévenir avant sa survenue. L'analyse des indicateurs disponibles en entreprise doit nous aider à apporter des réponses et des solutions pour parvenir à sa diminution. Le Groupe est engagé dans une démarche de réduction de l'absentéisme car, comme pour toute entreprise, celui-ci a un impact fort sur notre activité.

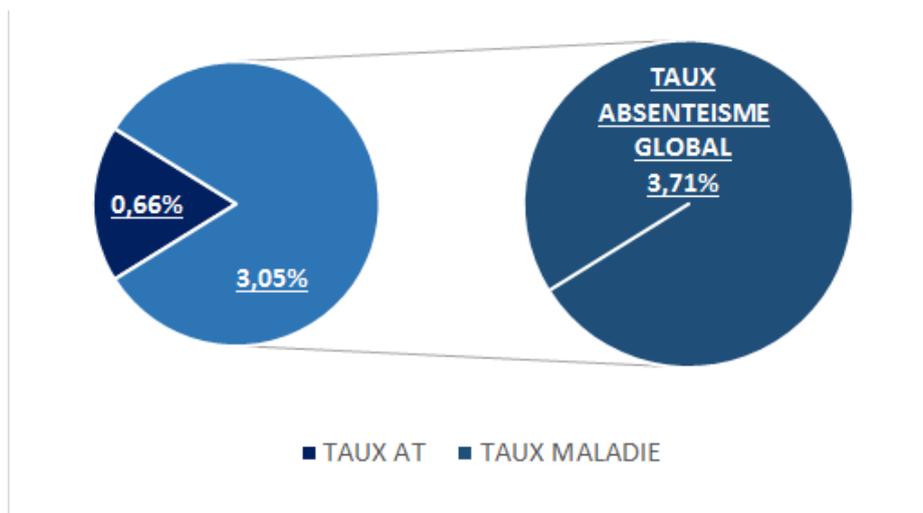
Ainsi, le service RH informe régulièrement les institutions représentatives du personnel des conséquences économiques et organisationnelles liées à l'absentéisme afin qu'ils se fassent les porte-parole auprès des collaborateurs. Les règles à respecter en cas d'absentéisme (obligation de transmettre un justificatif sous 48h et la prévenance immédiate, dans la mesure du possible de son arrêt à son supérieur hiérarchique) sont également rappelées chaque année par une note d'information et sont notées dans le contrat de travail. A chaque arrêt longue durée (plus d'un mois) nous recevons le collaborateur pour favoriser sa réinsertion au sein de son service et une visite médicale de reprise du travail est organisée avec la médecine du travail (selon la durée de l'arrêt et les dispositions légales en vigueur).

Le service QSE du Groupe met en oeuvre des actions de préventions régulières auprès des équipes terrain et analyse les accidents du travail pour y apporter des actions correctives. Le Groupe favorise également, dans certains cas, les incitations financières à la présence avec des primes sur objectifs liées à la productivité permettant, dans certains cas, de réduire les absences ponctuelles. L'étude de notre absentéisme laisse apparaître un taux d'absentéisme global à 3.71%, ce qui nous place en dessous des taux nationaux classiques qui se situaient, pour l'année 2016 à 4.59% (avec des disparités entre secteurs, les services pouvant atteindre jusqu'à 5.48%). Pour l'année 2017, l'absence moyenne en nombre de jours par collaborateurs a été de : 9.65j, comme l'indiquent les graphes ci-dessous :

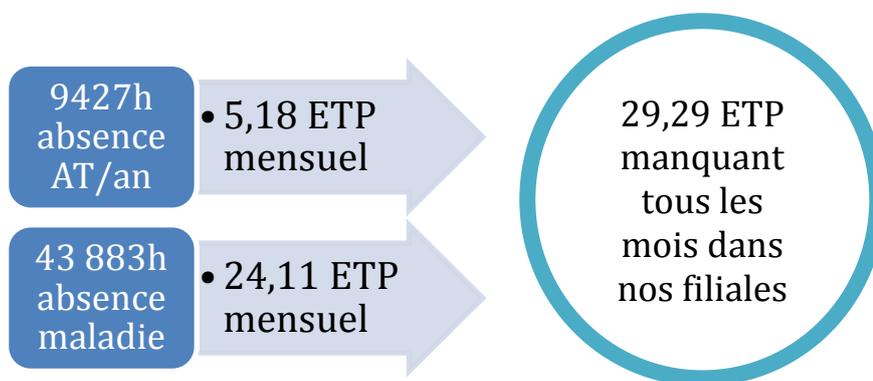


ABSENCE MOYENNE PAR COLLABORATEURS : 9,65





Taux absentéisme global = nombre total heures absence / nombre théorique d'heures à effectuer \*100



ETP = équivalent temps plein

#### 4- Relations sociales

##### a- Organisation du dialogue social

En 2017, tout comme en 2016, les filiales du Groupe PAROT, en fonction de leurs effectifs, comptaient, en leur sein, des institutions représentatives du personnel telles que des délégués du personnel (DP), des membres de Comité d'entreprise (CE) et membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les relations avec nos IRP sont apaisées et courtoises et nous favorisons le dialogue et les échanges qui sont bien plus constructifs. Lors de nos réunions, nous discutons des préoccupations majeures de nos collaborateurs dans leurs établissements ou filiales et apportons toujours des réponses et des propositions de solutions. Nous y débattons de tous types de sujets car la Direction Générale ou Opérationnelle des filiales ne pratiquent jamais

« la langue de bois » ; peuvent ainsi être abordés les grandes thématiques relatives à la rémunération (négociations annuelles), aux évolutions sociales, aux conditions de santé et sécurité ou tout autre sujet proposé dans l'ordre du jour remis par nos IRP 4 jours avant la tenue de la réunion. Lors de nos réunions, nous partageons également avec nos IRP les informations concernant l'entreprise, les orientations stratégiques du Groupe, les chiffres clés de la filiale et plus généralement du Groupe. Les valeurs familiales du Groupe PAROT étant fortes et affichées, le dialogue social avec nos IRP est privilégié et pose les bases de la cohésion sociale.

Les syndicats ne sont pas présents au sein de notre Groupe et il est à noter l'absence de conflits sociaux ou de grève. La majorité des accords applicables au sein du Groupe sont ceux négociés par la branche (assez active dans notre secteur de l'automobile) en matière notamment de temps de travail ou rémunération.

Des évènements sociaux sur toutes nos filiales maintiennent une cohésion sociale des équipes (réunions de services avec communication des résultats autour d'évènements conviviaux : galettes des rois, barbecues, Noël avec les familles, évènements sportifs en faveur d'association, conventions par activité).

Notre Président organise des déjeuners intimistes trimestriels, avec une dizaine de salariés de toutes nos filiales ; cette proximité permet aux collaborateurs de rencontrer, en toute convivialité, les équipes supports du siège et de bien appréhender la vision et les valeurs du Groupe Parot. C'est un moment propice aux échanges.

Nous favorisons aussi la communication interne. Elle permet d'informer les salariés sur les évolutions de l'entreprise, afin qu'ils se sentent intégrés. Un salarié informé est un collaborateur satisfait, motivé et attaché à son entreprise. Nous la développons à travers différents outils :

- newsletters trimestrielles,
- diffusion des bonnes pratiques commerciales ("bip"),
- réseau social collaboratif (parot inside),
- affichages divers et mails de communication adressés à tous (voeux de fin d'année par le biais d'une vidéo, information sur les nouvelles intégrations...)
- communication via les bulletins de paie sur des thématiques RH (CPF, 1% logement, Apasca)

Notre mode de communication évolue avec la croissance du Groupe et se modernise. Nous pouvons citer, pour exemple, le lancement, en juin 2017, de notre plateforme de vente de

véhicules d'occasion 100% en ligne appelée ZANZICAR. L'annonce du lancement de ZANZICAR à l'ensemble des collaborateurs des sites géographiquement éloignés a été effectuée par le biais d'un "petit déjeuner" convivial, au cours duquel chaque responsable de site avait la consigne interne de diffuser, à la même heure, un message vidéo d'Alexandre PAROT présentant le site et remerciant l'ensemble des collaborateurs pour leur implication. Les retours des collaborateurs ont été positifs.

#### **b- Bilan des accords collectifs**

Comme indiqué dans le paragraphe précédent, la majorité des accords applicables au sein du Groupe sont ceux négociés par la branche (assez active dans notre secteur de l'automobile) en matière notamment de temps de travail ou rémunération. Nous avons signé avec nos IRP un accord égalité Hommes/Femmes, un accord sur le reversement de la Participation et sur les contrats de génération. Une étude interne sur la pénibilité a été menée courant 2017 nous permettant de nous rassurer quant au dispositif à mener (voir détail du résultat de cette enquête en page 27), les documents uniques sont rédigés (ils ont été soumis au CHSCT et à la médecine du travail) et mis à jour chaque année avec les plans d'actions à mener et les risques psycho-sociaux en font partie intégrante.

Tous les trimestres, la médecine du travail participe à nos CHSCT et c'est ainsi que nous avons pu mettre en œuvre des plans de sensibilisation à la santé et sécurité des collaborateurs et organiser différentes interventions de l'infirmière du travail pour effectuer, notamment, des études sur le bruit en atelier ou mettre en place des campagnes de prélèvements pour s'assurer que nos collaborateurs mécaniciens ne sont pas concernés par les risques liés aux hydrocarbures aromatiques polycycliques.

### **5- Santé et Sécurité**

#### **a- Les conditions de santé et de sécurité au travail**

Pour le bien-être de tous, le groupe Parot continue son engagement dans une démarche proactive visant à préserver la santé et la sécurité des collaborateurs.

Les actions en matière santé et sécurité du groupe Parot sont validées annuellement par le comité de direction et sont mises en place par le service Qualité-Sécurité-Environnement.

La politique santé et sécurité du groupe Parot repose ainsi autour de plusieurs axes :

- L'analyse des risques
- La prévention des risques
- L'organisation des premiers secours

## ▪ L'analyse des risques

Afin d'analyser les risques professionnels au sein des sites, le groupe Parot s'appuie sur différents éléments :

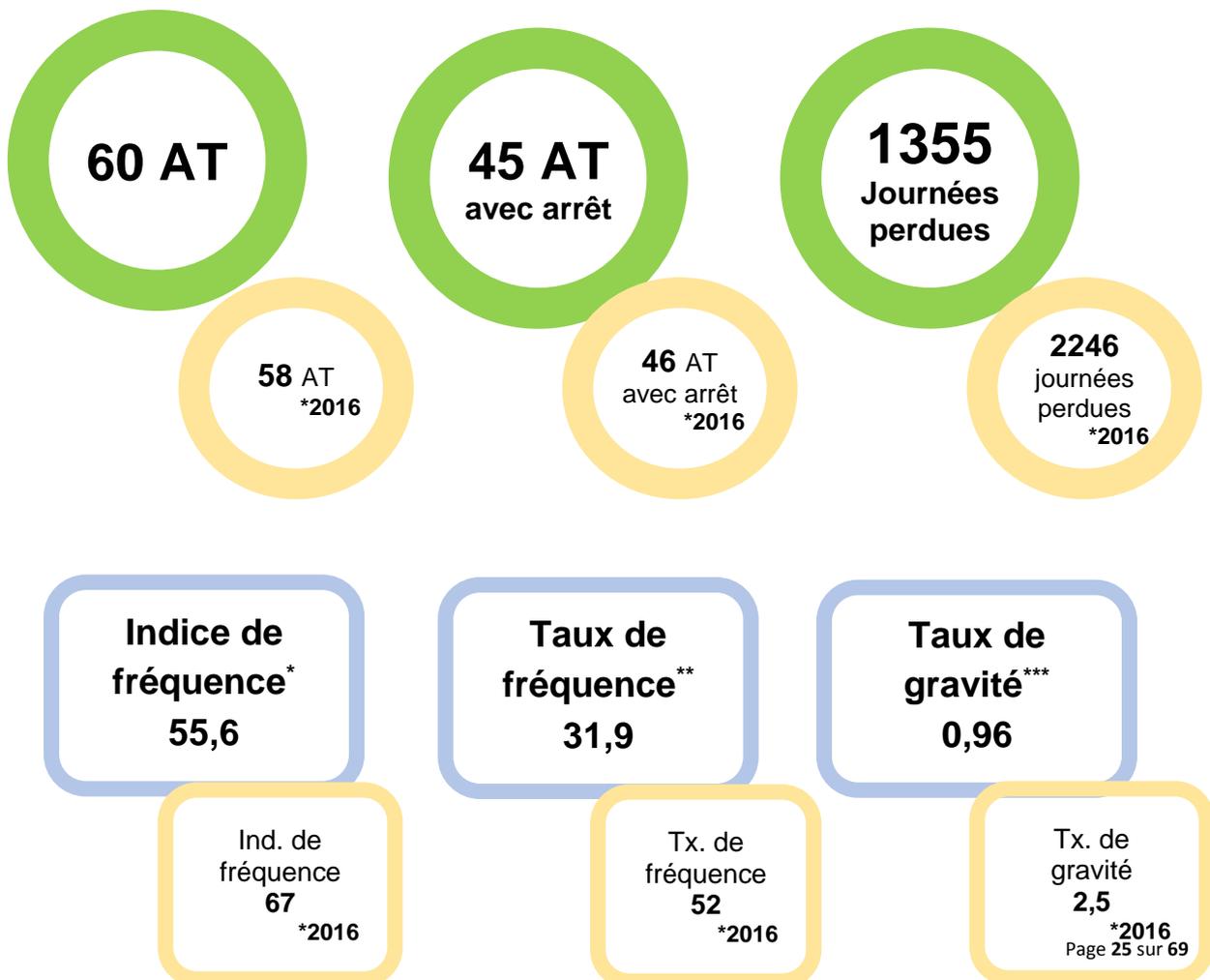
- La mise à jour annuelle des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUER).
- Les accidents du travail
- Les rapports de contrôle des équipements
- La veille réglementaire
- Les remontées terrains
- Les études

### ➤ Les DUER

En 2017 la mise à jour annuelle obligatoire a été effectuée sur l'ensemble des sites du groupe Parot. Ce document unique est consultable par l'ensemble des collaborateurs.

### ➤ Les accidents du travail

Indicateurs du Groupe Parot des années 2017 et 2016 :



*\*Indice de fréquence : nombre d'accident du travail avec arrêt pour 1000 salariés soit :*

$$\text{Indice de fréquence} = \frac{\text{Nombre d'AT avec arrêt} \times 1000}{\text{Nombre de salariés}}$$

*\*\*Taux de fréquence : degré d'exposition des salariés au risque soit :*

$$\text{Taux de fréquence} = \frac{\text{Nombre d'AT avec arrêt} \times 1000000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

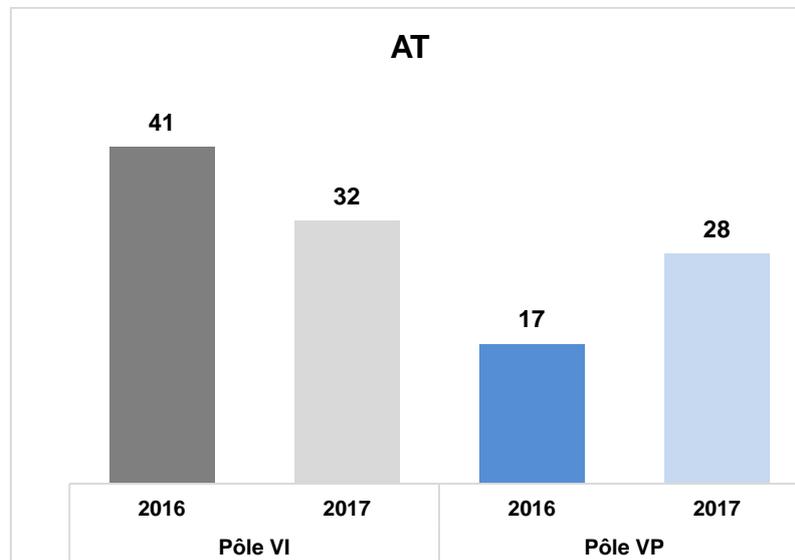
*\*\*\*Taux de gravité : gravité des accidents en fonction de la durée de l'accident de travail soit :*

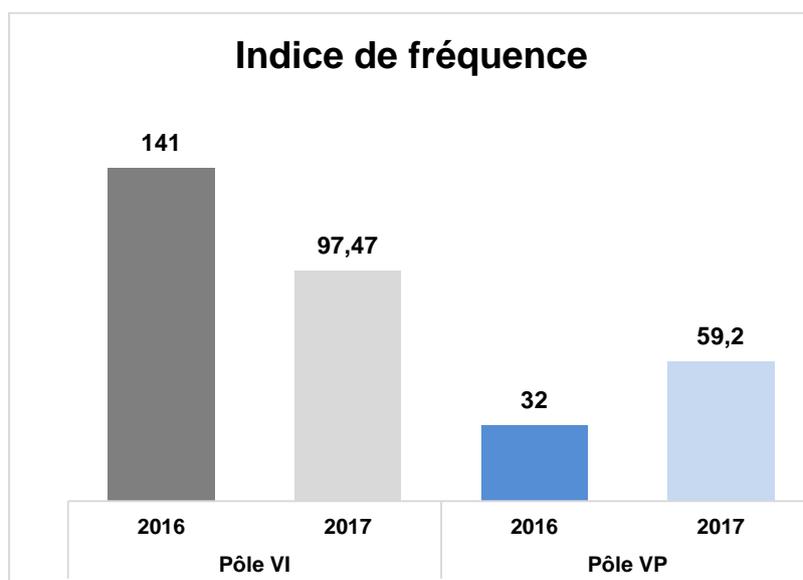
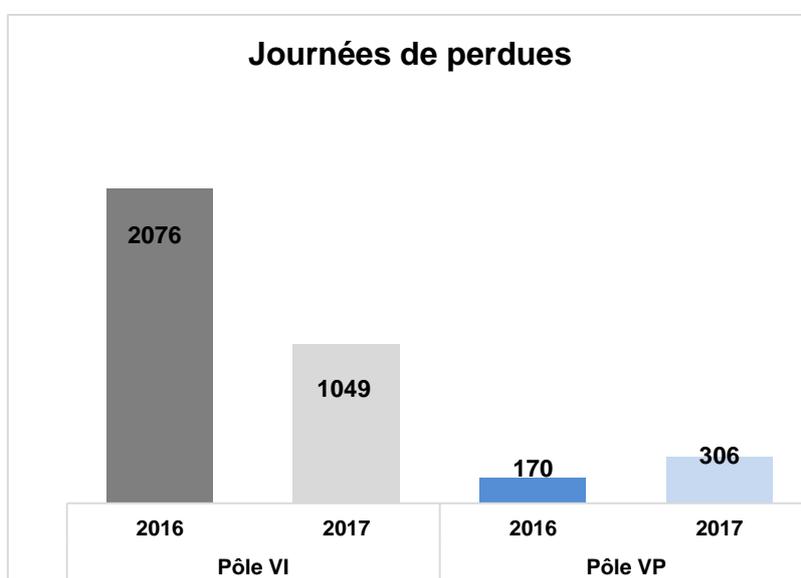
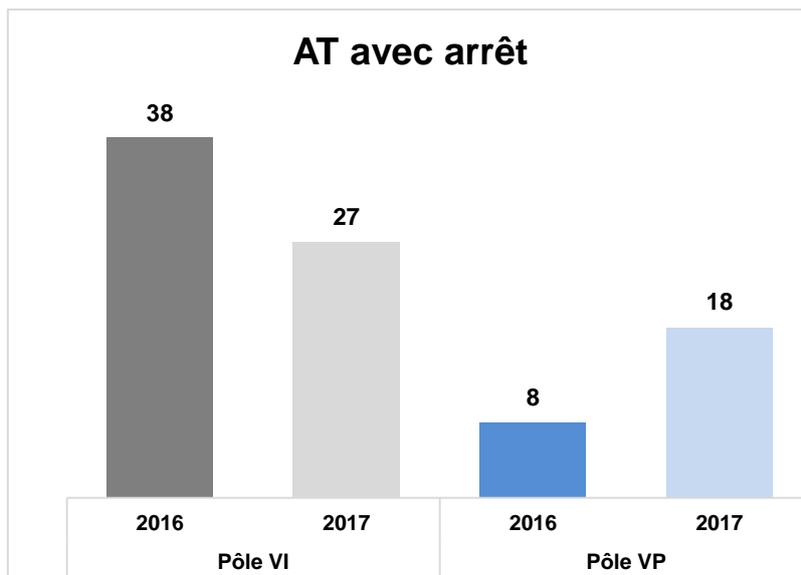
$$\text{Taux de gravité} = \frac{\text{Nombre de journées d'incapacité temporaire} \times 1000}{\text{Nombre de salariés}}$$

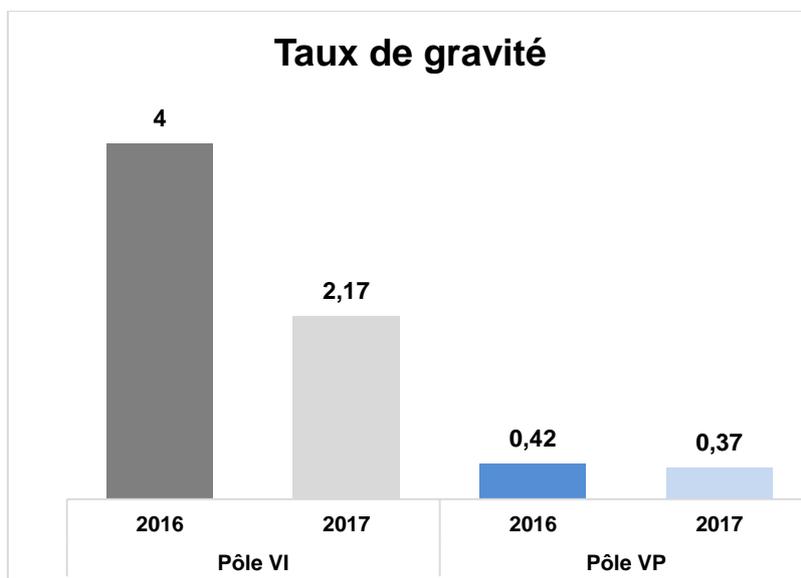
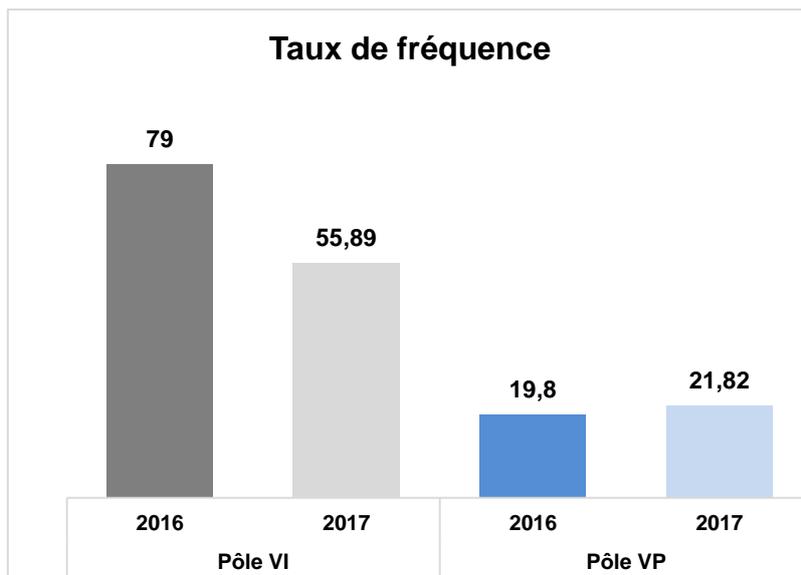
En 2017 le groupe Parot recense deux accidents supplémentaires qu'en 2016 avec des accidents nécessitant moins de jours d'arrêt. Cependant il faut prendre en compte l'effectif total du Groupe qui a fortement évolué : comparer ces données n'est donc pas significatif.

Néanmoins, la comparaison des indices de fréquence, taux de fréquence et taux de gravité est significative : en 2017 les salariés ont donc été moins exposés aux risques et les accidents du travail survenus sont moins graves.

Indicateurs par pôle :







Le pôle véhicules industriels (VI) enregistre plus d'accidents du travail que le pôle véhicules particuliers (VP). Cependant, le pôle VI a connu une baisse de 22% du nombre d'accidents du travail entre 2016 et 2017 avec un taux de gravité divisé par 2.

Le pôle VP a connu une hausse de 47% de nombre d'accidents du travail avec cependant un taux de gravité relativement stable. De plus, l'augmentation de l'effectif du groupe Parot représente essentiellement des collaborateurs du pôle VP avec l'acquisition de 8 concessions automobiles soit plus de 200 collaborateurs.

- Les rapports de contrôle des équipements

Périodiquement le groupe Parot fait appel à des organismes agréés ou des entreprises compétentes pour la vérification périodique des équipements suivants :

- Les installations électriques
- Les installations de gaz
- Les appareils de levage
- Les cuves de compresseur
- Les cabines de peinture
- Les portes automatiques et semi-automatiques
- Les équipements de protection incendie : extincteurs, BAES, système de désenfumage, alarmes.



\*NC Mineures : rapport avec 10 observations maximum et sans mise à l'arrêt de l'équipement  
\*\*NC Majeures : rapport avec un nombre d'observations > 10 et/ou une mise à l'arrêt de l'équipement préconisée

➤ La veille réglementaire

Le service qualité, sécurité, environnement assure la mise à jour de la veille réglementaire en termes de sécurité et environnement du groupe Parot. L'adhésion du groupe au CNPA (Conseil National des Professions de l'Automobile) permet d'être informé en temps réel des nouveautés réglementaires.

➤ Les remontées terrains

Le groupe Parot est à l'écoute de ses collaborateurs et met tout en œuvre pour préserver leur santé et leur sécurité.

➤ Les études

En 2017, une étude sur la pénibilité au travail a été réalisée. Cette étude a permis de conclure de la façon suivante :

*"Dans un premier temps, l'étude a permis d'observer que les seuils réglementaires ne sont pas dépassés pour les salariés exposés aux facteurs de risques suivants :*

- Vibrations mécaniques
- Postures pénibles
- Manutentions de charges lourdes

- *Agents chimiques dangereux*
- *Travail de nuit*

*Cependant, des dépassements des seuils réglementaires ont été observés pour les salariés exposés au facteur de risque « bruit ». La mise en place d'équipements de protections individuels permet d'atténuer l'intensité liée au bruit et de passer en dessous des seuils réglementaires.*

*Les activités et les équipements étant globalement équivalents sur chaque site, la procédure d'échantillonnage permet de conclure que **les salariés du Groupe Parot ne sont pas exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils réglementaires.***

*Néanmoins, le Groupe Parot va mener une campagne de sensibilisation afin de protéger l'ensemble de ses collaborateurs exposés à un niveau de bruit dépassant le seuil réglementaire. »*

*Extrait de la conclusion du Rapport D'étude Pénibilité au Travail Groupe Parot du*

*18/09/2017*

#### ▪ **La prévention des risques**

L'analyse des risques permet d'identifier les besoins du groupe Parot en termes de santé et sécurité au travail.

En 2017, plusieurs actions ont été menées afin de prévenir les risques :

- La formation à la conduite des chariots automoteurs : 65 personnes ont été formées en 2017 et des autorisations de conduite ont été délivrées. En 2018, de nouvelles sessions de formations seront organisées.
- La conformité des équipements représente un réel enjeu au sein du groupe Parot avec pour objectif 100% d'équipements conformes. Pour 2018, le groupe Parot souhaite gagner en réactivité notamment pour la mise en conformité des appareils de levage : équipements majoritaires au sein du groupe.
- La mise à jour des permis poids-lourds : fin d'année 2016, un rappel a été effectué aux personnes concernées concernant la mise à jour du permis par la réalisation d'une visite médicale obligatoire. Ainsi en 2017, une dizaine de permis PL ont été mis à jour avec la prise en charge de la visite médicale par le groupe Parot. Un suivi annuel est réalisé auprès des conducteurs PL afin de disposer de permis à jour.

- La prévention du risque électrique : la conformité des installations électriques et suivi rigoureusement par le groupe Parot. La vérification périodique annuelle et l'entretien régulier par un prestataire spécialisé permettent de disposer d'installations électriques aux normes.
- Les interventions sur les batteries comprises entre 180Ah et 275 Ah nécessitent une habilitation électrique spécifique : nos concessions poids-lourds sont donc concernées. En 2018, le groupe Parot commencera à former quelques collaborateurs afin de leur délivrer l'habilitation « B2XL opération batterie ».
- La prévention du risque incendie : le groupe Parot suit rigoureusement la conformité des équipements de protection incendie avec des vérifications annuelles et le renouvellement du matériel si besoin. En 2017, le groupe Parot a pris la décision de mettre en place de nouvelles mesures de prévention en privilégiant la voie de la formation. 2018 sera donc consacrée à :
  - la formation de 25% des effectifs à la manipulation des extincteurs
  - la mise en place des points de rassemblements sur chaque site afin de réaliser des exercices d'évacuation annuels

- **L'organisation des premiers secours**

- Les Sauveteurs Secouristes du Travail :

L'année 2017 a été marquée par le développement des formations SST avec comme objectif commun de disposer d'au minimum 1 SST par site.



L'année 2018 sera consacrée à la réalisation de formations initiales au sein des sites ne répondant pas à l'objectif et aux recyclages des personnes dont les attestations arrivent à échéance.

- La mise en place de défibrillateurs

En 2017, le groupe Parot a réalisé une étude pour la mise en place de défibrillateurs sur l'ensemble des sites. L'objectif de cette étude était le chiffrage de l'installation de ces équipements ainsi que la formation des collaborateurs à son utilisation.

## **b- Les bilans des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail**

CHSCT : sur les sites de plus de 50 personnes, tous les trimestres le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions du Travail (CHSCT) se réunit afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

## **6- Intégration et développement des compétences**

### **a- Recrutement**

Tout comme en 2016, notre politique de recrutement engage notre Groupe à respecter et à agir en conformité avec les lois et règlements suivants :

- les Chartes des droits et libertés de la personne ;
- la Loi sur les normes du travail, le Code du Travail,
- la Loi sur la santé et sécurité au travail,
- la Loi sur l'égalité en matière d'emploi et les non discriminations,
- la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées.

En respectant ces grands principes, nous assurons la Rédaction et diffusion des offres d'emploi, l'identification et la qualification des candidats, la réalisation des entretiens téléphoniques et physiques. Nous pouvons également être amenés à faire appel à des partenaires pour la réalisation d'assessments ou pour effectuer de "la chasse" lors du recrutement de certains profils de Direction ou très techniques.

Le Groupe développe ses relations avec les Ecoles et CFA en se faisant connaître auprès du corps professoral et nous participation aux forums des écoles, à des job dating et aux salons de recrutement en lien avec notre activité. Nous avons également en local des partenariats avec des agences d'intérim qui nous aident dans le recrutement des profils techniques qui sont des métiers pénuriques.

Notre site internet comporte un onglet carrière permettant de diffuser nos offres d'emploi et de recevoir les candidatures, et nous avons signé un contrat de partenariat en 2017 avec Régions Job reconnu pour être parmi les 1er sites privés d'emploi en France. Nous nous appuyons également sur les partenaires classiques : pôle emploi, APEC par exemple. Nos annonces sont également diffusées sur les réseaux sociaux professionnels (Linkedin, Viadeo). Nous avons une "page entreprise" sur les sites partenaires sur laquelle nous soignons la présentation du Groupe afin d'attirer les talents à nous.

Un film corporate et un film RH ont été réalisés afin d'assurer la promotion du Groupe lors des forums mais aussi sur les réseaux sociaux (facebook, LinkedIn, viadeo...etc).

Le Groupe PAROT étant un employeur actif sur tous les types de profils et sur toutes ses régions d'implantation, nous avons souhaité nous professionnaliser courant 2017, en intégrant une Chargée de recrutement dédiée à l'ensemble des filiales. Notre chargée de recrutement prend en charge tout le process, le sécurise et permet de répondre aux demandes des opérationnels avec réactivité et professionnalisme.

#### **b- Intégration**

Parce que ce n'est pas au nouvel arrivant de savoir intégrer l'entreprise mais à l'entreprise de savoir intégrer son expérience, nous avons mis en place un process visant à réunir toutes les conditions favorables pour renforcer sa motivation, lui permettre de s'approprier rapidement son poste et de trouver sa place au sein de notre Groupe.

Ainsi, tout comme en 2016, nous avons conservé le même process d'intégration en 2017. En effet, afin de faciliter la prise de poste du nouvel arrivant, nous imaginons pour lui un parcours d'intégration en identifiant le « parrain » en charge de son accueil et prévoyons les moments d'échanges avec les collaborateurs clés avec lesquels il sera amené à travailler; nous lui remettons un Kit de bienvenue (goodies, newsletter de l'année, organigramme..), notre livret d'accueil et de sécurité, lui remettons tout le matériel nécessaire à sa bonne intégration, effectuons avec lui une visite de l'entreprise et diffusons une note de bienvenue et d'information à l'ensemble des collaborateurs.

Des points réguliers sont effectués avec le nouvel arrivant pour répondre à ses questions éventuelles et un échange autour d'un rapport d'étonnement se tient un mois après son arrivée.

#### **c- Développement individuel des collaborateurs**

Notre Groupe est engagé dans une démarche de gestion des compétences depuis plusieurs années car notre volonté et objectif est de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques.

La formation est donc au cœur de nos priorités car nos salariés sont les piliers de nos activités et de notre entreprise. Elle représente un outil essentiel à leur développement. Il est à noter également que les constructeurs nous demandent d'assurer les formations techniques et commerciales de nos collaborateurs afin que ceux-ci soient toujours au fait des dernières

évolutions techniques des véhicules que nous commercialisons et que nous réparons. Une grande majorité de notre plan de formation annuel est dédiée aux formations constructeurs.

Nous identifions les besoins en formation, établissons un bilan des ressources internes, identifions les populations cibles et les formations correspondantes.

Nos formations peuvent être certifiantes, et nous proposons notamment :

- ✓ des masters automobiles pour les techniciens automobiles et VI,
- ✓ des certifications en droit des sociétés et en droit du travail pour nos juristes et nos RH
- ✓ des MBA pour nos Dirigeants et Cadres à potentiels.
- ✓ des CQP Vendeurs Automobiles pour développer nos forces commerciales
- ✓ nous favorisons également l'apprentissage au sein de nos ateliers et accompagnons nos apprentis avec des tuteurs volontaires et identifiés

L'ensemble de nos collaborateurs est associé à notre démarche et vivement encouragé à se former et évoluer. Les formations engagées répondent à nos différents besoins métiers et sont porteuses de nos valeurs et tiennent compte du développement personnel de nos collaborateurs et de leur employabilité.

Comme indiqué dans le paragraphe 2b, le Groupe envisage, courant 2018, de mener un diagnostic GPEC visant plusieurs objectifs en matière de développement individuel :

- Repérer, mobiliser et développer les compétences individuelles et collectives
- Organiser et optimiser la gestion des ressources humaines (pyramide des âges, transfert de compétences...)
- Favoriser la mobilité interne et fidéliser le personnel
- Mieux détecter les talents et les fidéliser
- Renforcer les compétences de ses collaborateurs en fonction des évolutions de leur métier
- Reconnaître les compétences acquises
- Améliorer l'employabilité des collaborateurs

Nous souhaitons également, dans les 2 prochaines années, mettre en place une formation spécifique pour nos tuteurs en entreprise dans le cadre du dispositif dispensé par l'ANFA « la Charte Entreprise Formatrice » : nous sommes en discussion de prise en charge pour une mise en place en 2018/2019 : à suivre donc ! Il nous paraît indispensable de former les jeunes à nos métiers techniques ou commerciaux pour assurer l'avenir de nos ateliers notamment et

que ces jeunes soient accueillis et accompagnés par des tuteurs formés nous paraît aujourd'hui indispensable.

#### **d- Nombre total d'heures de formation**

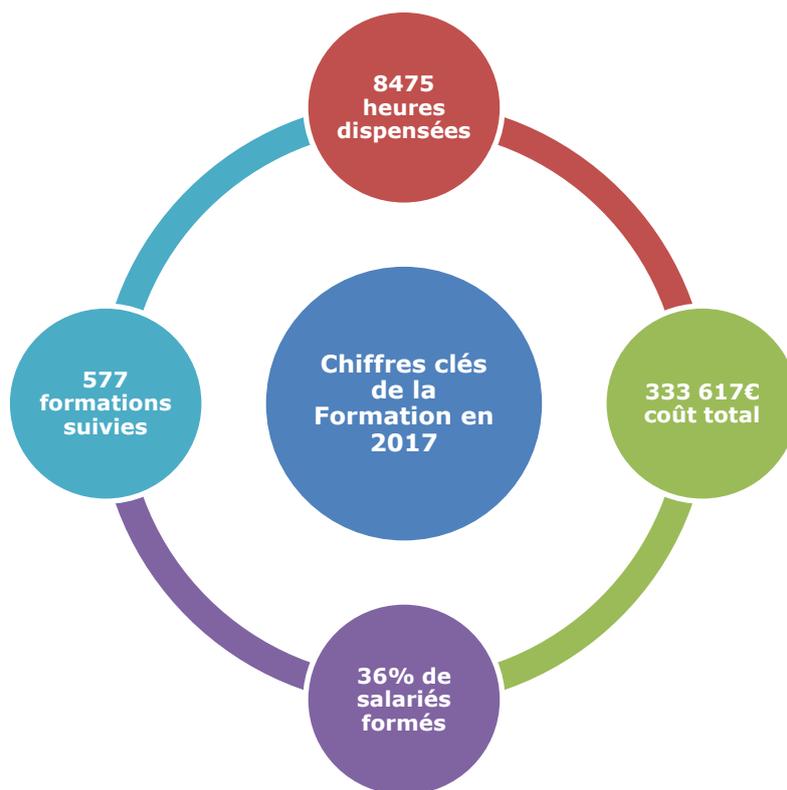
Nos plans de formation sont établis selon plusieurs critères :

- la stratégie et le développement économique du Groupe,
- les développements attendus par les constructeurs,
- l'évolution du marché,
- les besoins en formation exprimés par nos collaborateurs

Le recueil des besoins en formation exprimés par nos collaborateurs se fait, notamment, au travers des entretiens professionnels dont nous avons revu le fond et la forme sur de nouvelles trames en 2017, plus adaptées à notre activité et conforme avec la législation : bilan du parcours professionnel du salarié avant et depuis son entrée dans l'entreprise, identification des besoins de l'entreprise et des aspirations et compétences du salarié, perspectives d'évolution professionnelle...

Nous insistons auprès des Managers pour tenir ces entretiens qui permettent d'accompagner les salariés dans leurs perspectives d'évolution professionnelle : qualifications, changement de poste, promotion et identifier ses besoins de formation.

A noter que nous avons en projet de nous doter, courant 2018, d'un SIRH nous permettant l'intégration d'un module entretien individuel et professionnel ainsi qu'un module formation afin d'harmoniser nos pratiques, de les professionnaliser et de les piloter depuis le siège.



	Nbre heures	Coût pédagogique	Collaborateurs formés	Nombre de formations dispensées
2016	7031	312 934€	405	451
2017	8476	333 617€	286	577



## 7- Egalité de traitement

Parce que la diversité est source de richesse et de productivité pour l'entreprise, et qu'intégrer des collaborateurs issus d'horizons divers permet d'enrichir le dialogue et de croiser les points de vue, nos politiques d'embauche prévoient de proscrire toute forme de discrimination.

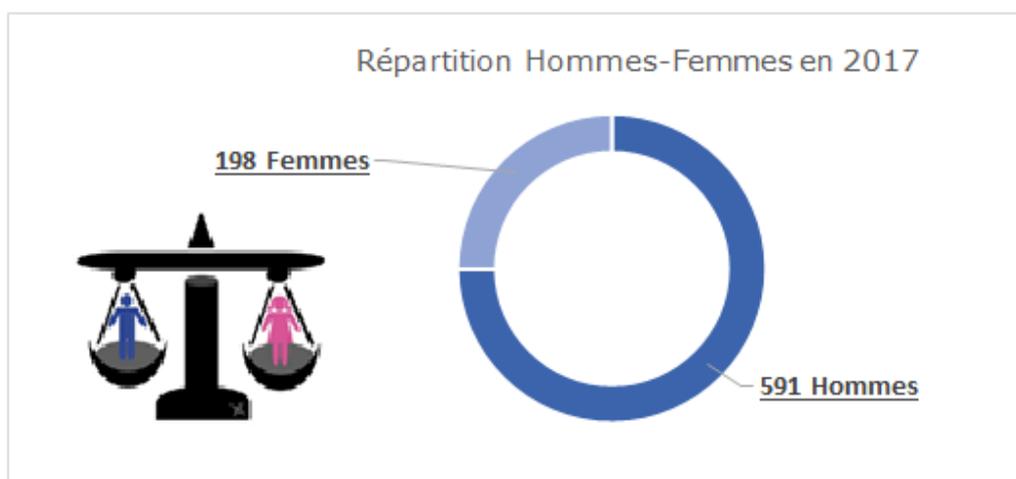
Par ailleurs, diversifier ses sources de recrutement et intégrer de nouveaux profils permet aussi de faire face aux pénuries de main d'œuvre

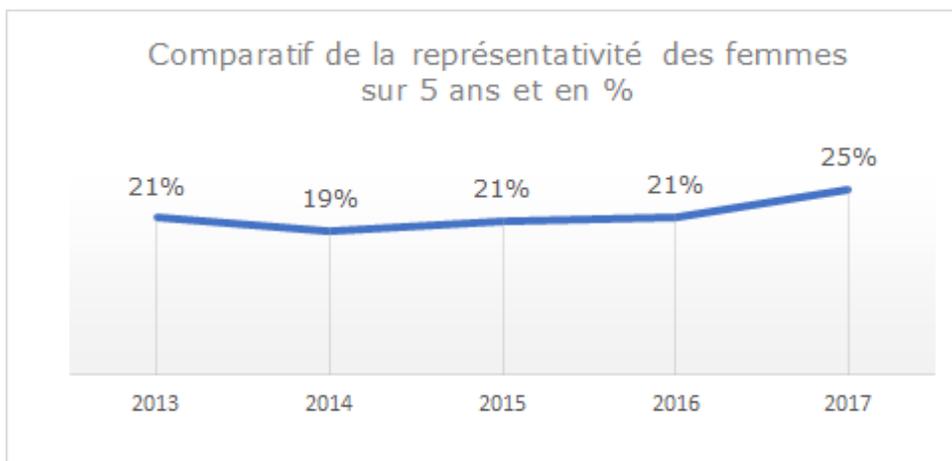
Aussi, l'engagement du GROUPE PAROT en matière de responsabilité sociale et de diversité, est mis en valeur par une réelle volonté de :

- ❑ Participer au développement et à la stabilisation de l'emploi en Région,
  - ❑ Progresser vers une meilleure égalité hommes/femmes,
  - ❑ Intégrer les jeunes Générations et favoriser l'alternance,
  - ❑ Progresser vers une meilleure intégration des personnes en situation de handicap
- **Ces objectifs sont au cœur de nos actions RH.**

#### **a- Mesures prises en faveur de l'égalité hommes-femmes**

Bien que notre cœur de métier soit, par nature, très masculin (commerce et mécanique), nous continuons à développer les actions en faveur de l'égalité hommes/femmes : égalité à l'embauche (aucune discrimination n'est effectuée à l'embauche), encourager la promotion et la formation, proscrire toute forme de discrimination directe ou indirecte, conciliation vie privée/vie professionnelle. Nous avons effectué une newsletter "spécial girl" en 2017, mettant en avant, dans le cadre d'interview et de focus, des collaboratrices du Groupe occupant des métiers techniques ou commerciaux, traditionnellement plutôt masculin; un trombinoscope regroupant des photos de femmes de l'entreprise avait également été réalisé.

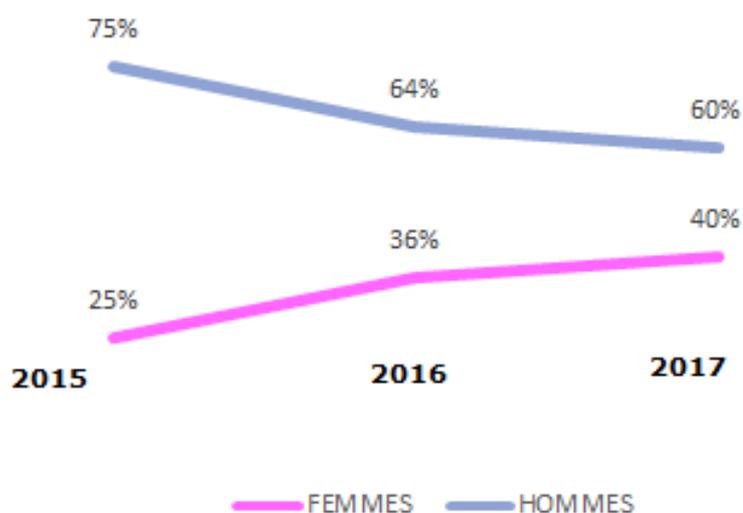




La représentation des femmes au Comité de Direction du Groupe PAROT en 2016 atteignait 36% et elle est en augmentation en 2017 : 40%.

<u>PARTICIPATION FEMININE AU CODIR</u>		
ANNEES	HOMMES	FEMMES
2015	75%	25%
2016	64%	36%
2017	60%	40%

Evolution représentativité des femmes au CODIR



Enfin, le Groupe doté d'un conseil d'administration doit répondre aux dispositions de l'article L 225-18-1 du code de commerce qui imposent à ce jour que la proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure 20%. A ce jour, la Société se conforme aux dispositions

légales, le Conseil d'Administration étant composé de cinq membres dont une femme et quatre hommes.

Répartition Hommes / Femmes au sein de nos alternants : les femmes sont un peu moins représentées au sein de cette catégorie là (17%) par rapport à la représentativité globale des femmes dans l'entreprise (25%) mais cela s'explique principalement par le fait que les contrats d'alternance sont signés à 66% au sein de nos services après-vente dans les métiers techniques, peu attirant pour les femmes.



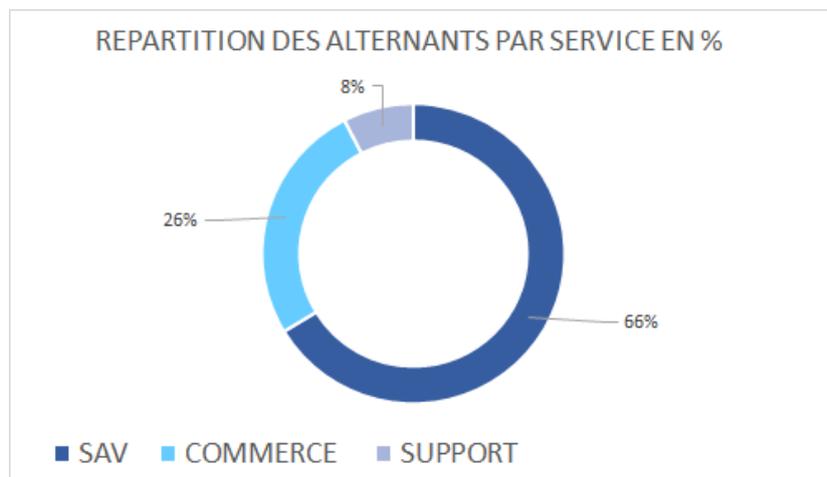
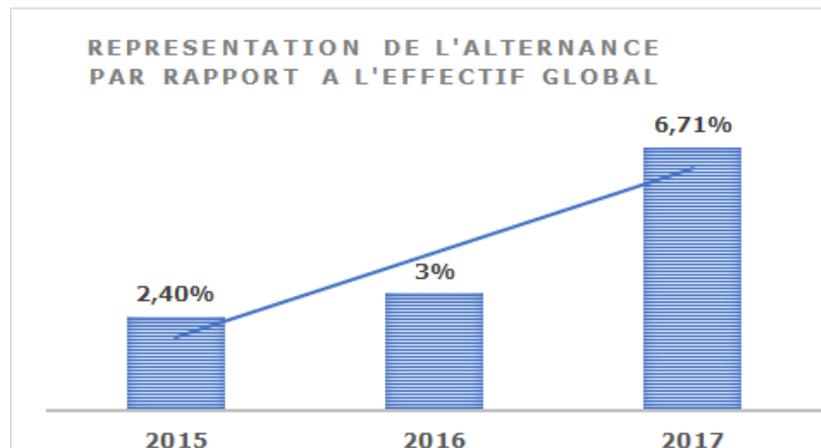
#### **b- Mesures prises en faveur de l'emploi des jeunes**

Parce que les jeunes sont porteurs de ressources et de compétences pour l'entreprise, le Groupe PAROT est engagé dans une démarche active d'accueil et d'accompagnement permettant de contribuer à réduire les inégalités d'accès à l'emploi. Ainsi, afin de former nos jeunes aux métiers de demain dans l'Automobile, nous développons l'alternance et favorisons les stages de fin d'étude au sein de toutes nos équipes. Nous sommes présents aux salons pour l'emploi, aux job dating, dans les écoles et CFA afin de faire connaître le Groupe, développer notre marque-employeur et attirer nos talents de demain. Cette volonté de se tourner vers l'avenir et d'intégrer des jeunes alternants se matérialise dans les chiffres suivants :

	%	ALTERNANTS	effectif global
2015	2,40%	12	504
2016	3%	21	701
2017	6,71%	53	789

*Base tout alternant comparé à l'effectif global de clôture*

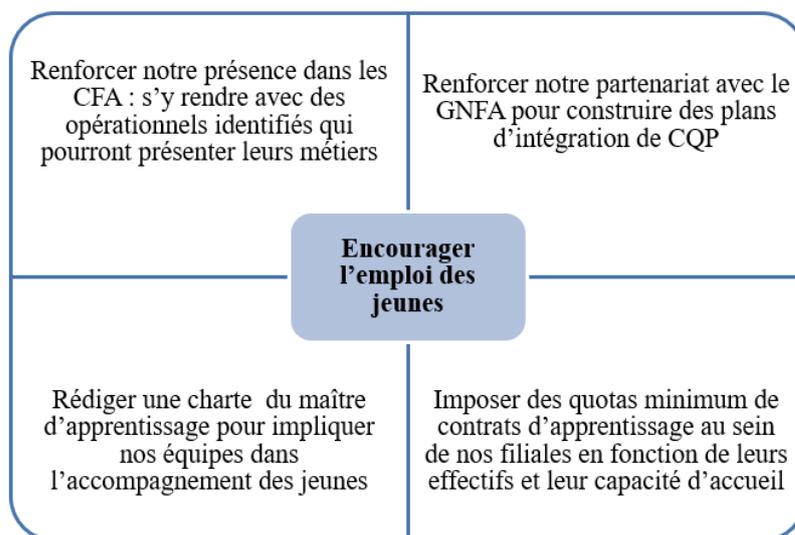
Il est à noter que sur les 53 contrats d'alternance comptabilisés en 2017, 15 nouveaux contrats ont été signés, les autres ayant été signés les années précédentes et poursuivant naturellement leur cours. Ces nouveaux contrats représentent une hausse de 28% sur 2016



Pour faciliter l'intégration des jeunes et les accompagner au mieux dans l'entreprise, nous maintenons nos Séniors dans l'emploi et identifions en interne les maîtres d'apprentissage ou tuteurs qui pourront transmettre leur expérience et savoir-faire. A l'issue de leur apprentissage ou contrat de professionnalisation, et dans la mesure où les jeunes formés se sont montrés motivés à intégrer notre Groupe, nous leur proposons une embauche en CDI.

Nous mettrons certainement en place, fin 2018 - début 2019, le projet de Charte Entreprise Formatrice en partenariat avec l'ANFA, qui consistera à effectuer un entretien personnalisé avec un conseiller afin d'effectuer un état des lieux des pratiques et d'identifier les besoins et les problématiques en matière de recrutement, d'intégration, de formation et de fidélisation des jeunes. A l'issue de cet état des lieux, un plan d'action pourra être défini afin de fixer des axes d'évolution et les aides associées (pédagogiques, technologiques et financières). L'engagement sera formalisé par la signature de la charte qui rappelle les engagements réciproques et un consultant est affecté pour nous accompagner et nous proposer des axes d'amélioration notamment via une formation adaptée de nos tuteurs. Nous espérons pouvoir entamer le process fin 2018, pour une mise en place début 2019 : cela correspondait à notre volonté exprimée dans le RSE 2016.

Rappel de notre plan d'emploi pour les jeunes qui reste le même pour les années à venir :



#### 8- Promotion et respect des stipulations des conventions OIT

Le groupe exerce la totalité de son activité en France. Il respecte les Lois définies par la République Française en matière de :

- Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective
- D'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession
- D'absence de travail forcé et obligatoire
- D'absence de travail des enfants

#### ★ **Egalité de traitement / Diversité d'emploi**

Le Groupe PAROT est engagé dans une politique sociale de proximité, de maintien dans l'emploi et de solidarité. Même si nous ne sommes pas encore aux objectifs en matière d'insertion des personnes en situation de handicap, notre politique d'embauche impose de miser sur l'engagement, le savoir-être et le potentiel du candidat sans aucune discrimination.

Afin de faciliter l'insertion de nouveaux collaborateurs en situation de handicap, nous avons pris des engagements en termes d'aménagements d'accessibilité de nos sites et de poste de travail.

Dans certains de nos établissements où, malgré notre politique et nos engagements, le nombre de collaborateurs handicapés n'augmente pas, nous n'hésitons pas à avoir recours à des sociétés de sous-traitance du secteur adapté et protégé, pour des prestations telles que l'entretien et le nettoyage de locaux ou d'espaces verts.

Le nombre de collaborateurs en situation de handicap étaient au nombre de 20 en 2016; le nombre est identique en 2017. Sur les 14 établissements concernés par la taxe AGEFIPH, c'est à dire employant plus de 20 salariés ou hors cas d'exonération, 4 de ces établissements n'emploient pas de personne en situation de handicap reconnu. Un effort particulier devra être apporté en 2018 sur ce point, même s'il est compliqué dans nos métiers, notamment techniques, d'intégrer des personnes en situation de handicap.

### **Poursuivre la lutte contre les discriminations : plan identique à 2016**

#### **SELON 3 AXES**

Actions de Valorisation des femmes au sein de nos filiales : newsletters, présence féminine aux CODIR

Améliorer l'accès à nos entreprises des personnes en situation de handicap : information auprès des opérationnels, rédaction d'un code de bonne conduite

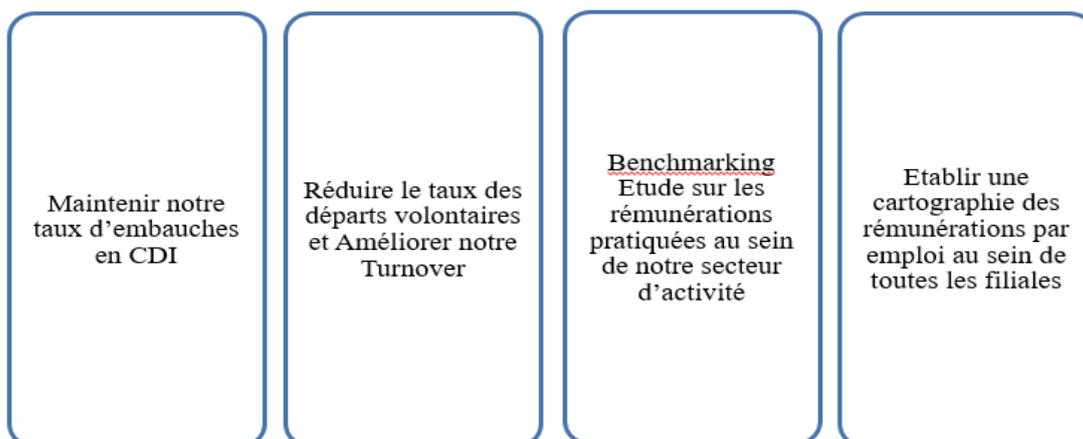
Rappel aux chefs de service de l'importance de la mixité au sein des métiers

#### **★ Engagement local / Renforcement des compétences**

Notre plan d'actions se structure autour d'objectifs majeurs :

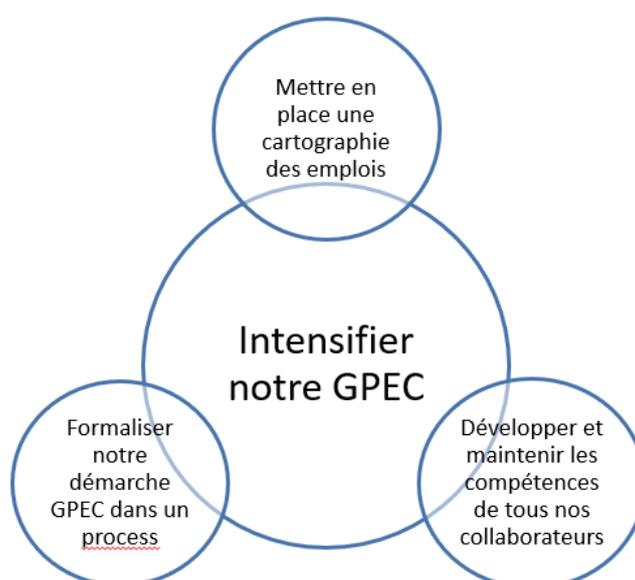
- Renforcer notre engagement pour l'emploi local et régional des jeunes.
- Renforcer les compétences de nos collaborateurs et favoriser leur employabilité
  
- Participer à la sécurisation et la pérennisation de l'emploi en région

Le plan d'actions reste identique à celui de 2016 avec quatre types d'actions à mener en vue de poursuivre la stabilité des emplois :



➤ Renforcer les compétences de nos collaborateurs et favoriser leur employabilité

Afin de renforcer les compétences de nos collaborateurs et d'assurer leur fidélisation, nous poursuivrons nos actions de formations, établirons une cartographie de nos emplois, et le plan 2017 et pour les années à venir sera équivalent à celui de 2016 : le diagnostic 2018/2019 par un auditeur externe et dont nous avons évoqué la mise en place dans les paragraphes précédents devrait nous aider à atteindre ces objectifs.



*\*La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une méthode conçue pour anticiper les besoins en ressources humaines à court et moyen termes. Elle vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, social, juridique. La GPEC est un outil de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.*

**★ Renforcer l'engagement sociétal de l'entreprise en matière de santé et bien-être au travail**

La communication et le bien-être au travail passera par trois voies :

- Renforcer la communication RH interne et externe avec la nécessité de mener une réflexion globale avec le service Communication de l'entreprise ; en ce sens, la mise en place d'un SIRH pourrait aider à la communication interne et nous poursuivrons les actions de communication par le biais des newsletters, des notes internes, des rencontres (déjeuner du président, conventions, séminaires..). L'année 2018 sera celle des 40 ans du Groupe et des actions seront certainement menées en ce sens.  
De plus, l'intégration de nouvelles sociétés au sein du Groupe devra mobiliser les équipes pour développer le sentiment d'appartenance au Groupe et transmettre les valeurs associées.  
Nous avons la volonté de réaliser également des vidéos métiers pour dynamiser notre onglet carrière du site.
  
- Mettre en oeuvre la mise en place d'un SIRH (Système d'Information Ressources Humaines) et intranet RH pour faciliter la communication et la transmission de documents avec nos collaborateurs ; nous souhaiterions notamment développer des modules concernant les entretiens et la formation.
  
- Réfléchir à la mise en place d'une enquête sociale externe qui pourrait mesurer le bien-être de nos collaborateurs et nous donner des pistes pour lutter contre le stress et les burn out.
  
- Participer au réseau et à la vie locale associative ou non associative  
S'impliquer dans notre environnement de vie nécessite de participer à la vie locale autour de nos implantations en participant aux associations RH locales ou nationales ainsi qu'aux organismes métiers parmi lesquelles :



## II- INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

### 1- Politique générale en matière environnementale

#### a- L'organisation de la société

La politique environnementale a été définie de manière à répondre à la réglementation en vigueur et également aux différents besoins des sites.

Elle s'articule donc autour de 3 axes prioritaires :

- Optimiser le tri des déchets et favoriser la valorisation matière
- Prévenir les risques de pollution
- Maîtriser nos consommations énergétiques

Le groupe Parot n'est à ce jour pas soumis à des procédures de certification spécifiquement environnementale. La société n'a pas versé d'indemnité au cours de l'exercice en exécution d'une décision judiciaire en matière d'environnement.

#### b- Les actions de formation et d'informations des salariés

Le groupe Parot organise des réunions ponctuelles en interne sur l'environnement en lien avec les problématiques rencontrées.

En 2017, des sessions de sensibilisation au recyclage des déchets ont été réalisées sur chaque site du groupe.

#### c- Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et de pollution

Le Groupe conçoit sa politique dans la durée et dans la globalité. Il a donc décidé de se doter d'une politique Environnement.

La préservation de l'Environnement participe à la responsabilité sociétale du Groupe.

Cette politique est portée par l'ensemble des entités du Groupe et concerne l'ensemble des collaborateurs du Groupe et l'ensemble des métiers.

Nous avons notamment pour limiter les déchets organisé les échanges papier avec nos filiales, et privilégié la transmission des données par voies dématérialisées :

- Grâce à l'application GOOGLE DRIVE permettant la diffusion de l'information entre les différents services d'une même entité mais également entre les différentes filiales du Groupe. Ce système mis en place depuis 2015 est utilisé par l'ensemble du personnel du Groupe;
- Les collaborateurs des différentes filiales du Groupe sont sensibilisés à la limitation des impressions papier et diffusent ce message à leurs interlocuteurs.
- L'utilisation de l'e-mailing pour nos actions commerciales permet également de réduire les émissions de déchets papiers et ainsi de minimiser notre impact ;
- L'utilisation de photocopieurs de dernière génération proposant une solution écoresponsable. Ces matériels sont également configurés par défaut pour imprimer recto verso et limiter les gaspillages de papier.
- L'application wetransfer permet aux collaborateurs de transmettre des fichiers lourds dans le but de ne plus recourir à l'utilisation de CD ROM ou clé USB, ce qui contribue également à limiter notre impact.

Tous ces systèmes permettent également de limiter les envois postaux et par conséquent les émissions de CO2 liées à leur transport. Il permet également de limiter les réunions sur site, puisque les rencontres s'organisent par visioconférence.

En ce qui concerne les filiales d'exploitation, les salariés sont sensibilisés, dès leur embauche, à la prévention des risques environnementaux et des pollutions. Lors des formations d'intégration et, par la suite, dans l'exercice de leurs fonctions, ils sont informés des bonnes pratiques pour la prévention des risques environnementaux et avertis des méthodes de gestion, de traitement et d'élimination des déchets afin d'éviter toute forme de pollution des sols (et sous-sols).

Toutes nos filiales mènent des actions de sensibilisation (formations, panneaux d'affichage, mailings...) auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Nous précisons par ailleurs, que le Groupe ne relève d'aucune procédure nécessitant la constitution de provisions ou de garanties relatives à des risques environnementaux ou susceptible de présenter à terme une obligation d'indemnisation en matière environnementale.

L'énergie renouvelable reste au cœur de nos préoccupations, le Groupe fait lui aussi parti des acteurs de l'écosystème du véhicule électrique. Savoir conjuguer les besoins en énergie et en

mobilité avec la lutte contre le réchauffement climatique, le Groupe contribue via les constructeurs et ses partenaires qu'il soit assureur, client, fournisseur, autorités de réglementation, communauté locale, à répondre à ses problématiques.

La maîtrise des consommations énergétiques est une priorité en ce sens qu'elle répond à la fois au changement climatique et à l'épuisement prévisible d'une partie des ressources énergétiques. Le groupe a donc fait le pari de communiquer pour éduquer aux comportements d'autre part de piloter au mieux la demande par un comptage intelligent par exemple. Le Groupe agit à différents niveaux, en optimisant ses consommations énergétiques sur son propre périmètre via la sensibilisation.

Par ailleurs, le Groupe attache une importance toute particulière à l'usage de l'eau et l'impact des rejets dans le milieu naturel pour toutes ses activités. Afin de faire face à cet enjeu majeur du XXIème siècle, les entités du Groupe travaillent à mieux connaître l'empreinte eau de leurs activités, à localiser les zones de pollution potentiel et à mettre en œuvre des plans d'action pour les sites correspondants.

Les réglementations relatives à la qualité de l'air ou des sols, fixent les exigences qui s'imposent aux installations industrielles. Le Groupe contrôle régulièrement la performance environnementale de ses installations.

## **2- Pollution et gestion des déchets**

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

#### ▪ La prévention de l'air

En 2017, le groupe Parot a intégré la vérification périodique des cabines de peinture par un organisme agréé. Ainsi, les cabines de peinture sont contrôlées annuellement selon la réglementation afin de vérifier :

- Le débit global d'air extrait
- L'état des éléments de l'installation (systèmes de captage, dépoussiéreurs, épurateurs, gaines...)
- La pression statique ou vitesse d'air à chaque point
- caractéristique de l'installation

De plus, chaque site équipé d'une cabine de peinture est responsable du changement régulier des filtres afin d'éviter toute saturation et pollution de l'air.

#### ▪ La prévention de l'eau et des sols

En 2017, chaque concession a convenu d'un contrat pour l'entretien périodique des ouvrages d'assainissement soit :

- Les séparateurs hydrocarbures
- Les aires de lavage

Le prestataire choisi s'engage à effectuer les interventions suivantes :

- Pompage et nettoyage des aires de lavage
- Pompage de la phase hydrocarburée en surface du séparateur
- Pompage de la phase boueuse en fond du séparateur
- Vérification du fonctionnement du flotteur
- Transfert et traitement des déchets en centre agréé
- Fourniture du bordereau de suivi des déchets

Ce partenariat permet de disposer d'un entretien périodique et programmé selon les besoins des sites. 2018 sera dans la continuité de l'année 2017 avec la mise en place de contrats aux nouveaux sites du groupe Parot.

De part de son activité, le groupe Parot est un grand consommateur de produits liquides dangereux. Ces produits sont utilisés dans l'ensemble de nos ateliers de réparation (huile moteur, liquide de frein, liquide de refroidissement ...)

Les produits neufs sont stockés dans des contenants étanches selon les besoins des sites (cuves ou fûts). Afin d'optimiser l'espace et d'éviter la manutention des fûts, des stations de distribution des produits sont installés dans les concessions.



Les produits liquides dangereux usagés sont stockés dans des contenants adaptés et collectés par notre prestataire agréé CHIMIREC. Le prestataire s'est engagé à nous mettre à disposition des contenants homologués pour le stockage de ces déchets.

Les huiles usagées sont stockées essentiellement dans des cuves de minimum 1000L aériennes ou enterrées. En 2017, un planning de vidange des huiles a été convenu avec notre collecteur CHIMIREC tenant compte de la capacité des cuves.

En 2018, le groupe Parot réalisera un inventaire de l'ensemble des cuves d'huile usagées afin de vérifier la présence des détecteurs de niveau et leur fonctionnalité.

L'année 2018 sera également consacrée à un inventaire complet des bacs de rétention disponibles sur les sites. L'objectif étant d'évaluer les besoins des sites en termes de rétention des liquides dangereux.

#### **b- Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets**

2017 a été marquée par la mise en place d'un contrat cadre pour la collecte et le traitement de l'ensemble de nos déchets.

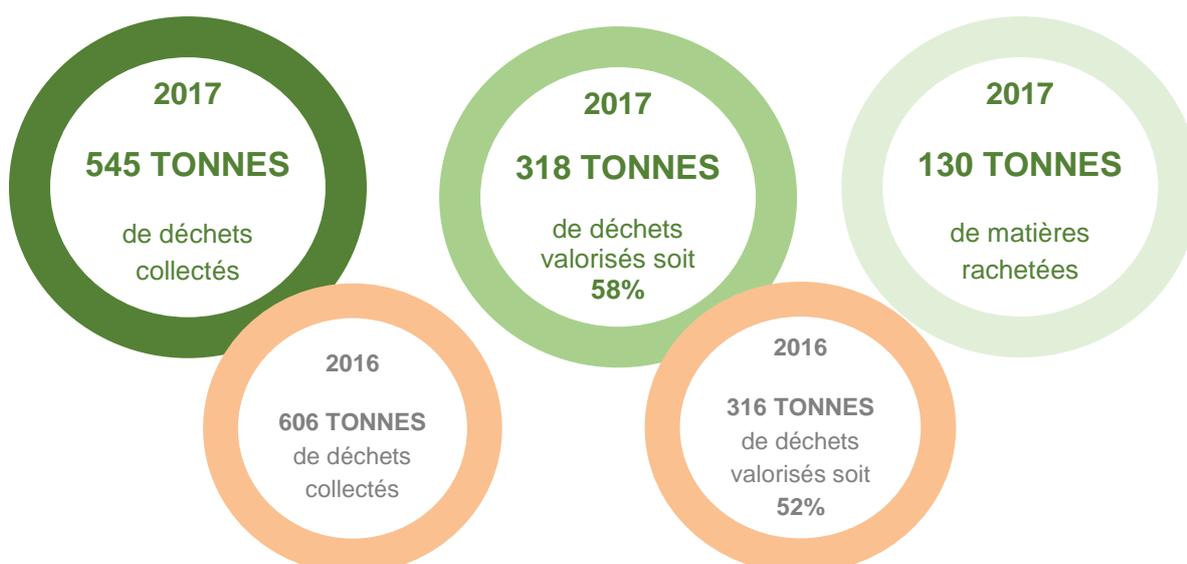
Plusieurs prestataires ont été choisis :

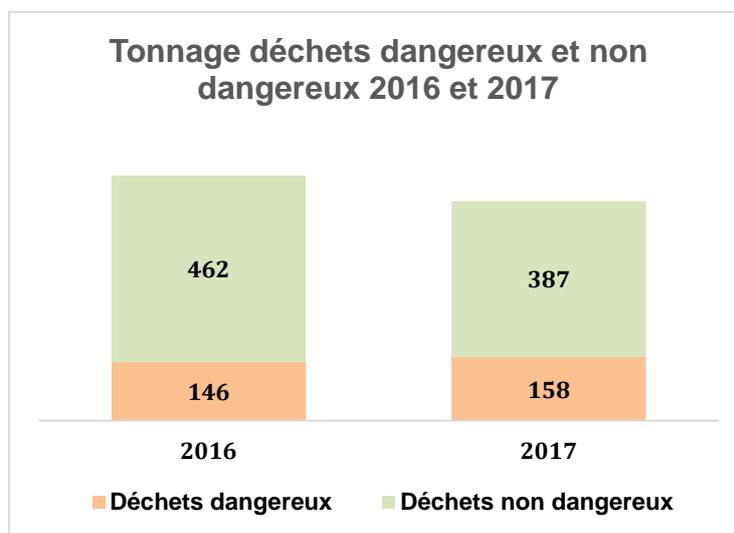
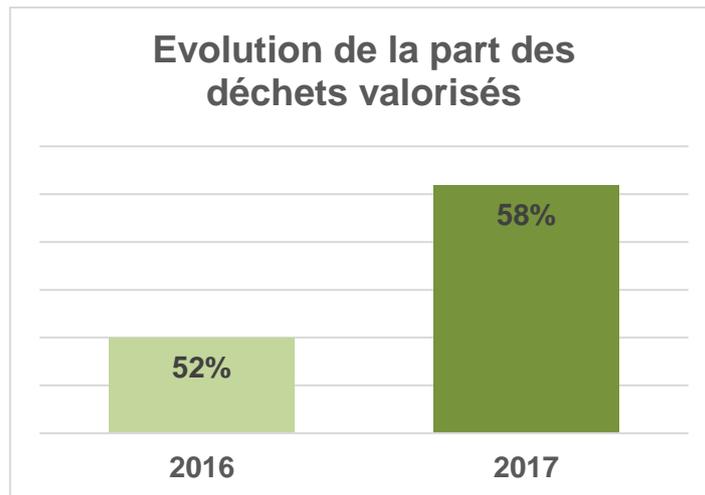
- Suez Environnement : DIB, bois, carton, papier, pare-brise, pare-choc...
- Chimirec : huile usagée, aérosols, filtres à huile et carburant usagés, liquide de frein usagé, liquide de refroidissement usagé, emballages souillés, matériels souillés, peintures usagées, fûts souillés, diluants usagés, carburants usagés...
- Sorecfer : ferraille, batteries usagées
- RABA SARP : entretien des séparateurs hydrocarbures et aires de lavage

La réalisation d'audits en amont de la mise en place du contrat a permis de répondre aux besoins spécifiques des sites. Des sessions de sensibilisation au tri ont également été réalisées pour l'ensemble des collaborateurs.

Ces nouveaux partenariats permettent également de mesurer exactement la quantité de déchets produits avec la mise en place de reporting précis.

Ci-dessous, présentation des résultats des années 2016 et 2017 :





*NB : les résultats prennent en compte les sites inclus dans le contrat cadre-les dernières acquisitions du groupe ne sont donc pas recensées dans ces données*

L'objectif premier du groupe Parot est de réduire la part de nos déchets non valorisables en favorisant le recyclage de la matière.

De plus, CHIMIREC a conçu des procédés exclusifs permettant la valorisation matière ou énergétique des déchets dangereux collectés. Par exemple les huiles usagées sont régénérées par filtration et déshydratation sous vide et les filtres à huile sont valorisés en 3 composants : l'huile, le papier et le métal.

En 2018, le contrat cadre va être étendu aux sociétés Parot Automotive IDF et CENTRE regroupant 7 concessions automobiles et au site Parot Premium situé à Bordeaux.

Le tri des papiers de bureaux a vu le jour sur un site pilote (concession MAN à Bruges) durant l'année 2017. En 2018, le tri des papiers de bureaux va être déployé aux sites disposant d'une structure administrative importante.

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

Les concessions automobiles et poids-lourds sont essentiellement implantées dans des zones industrielles, éloignées des habitations et les nuisances sonores sont concentrées dans les ateliers de réparation.

3- Utilisation durable des ressources

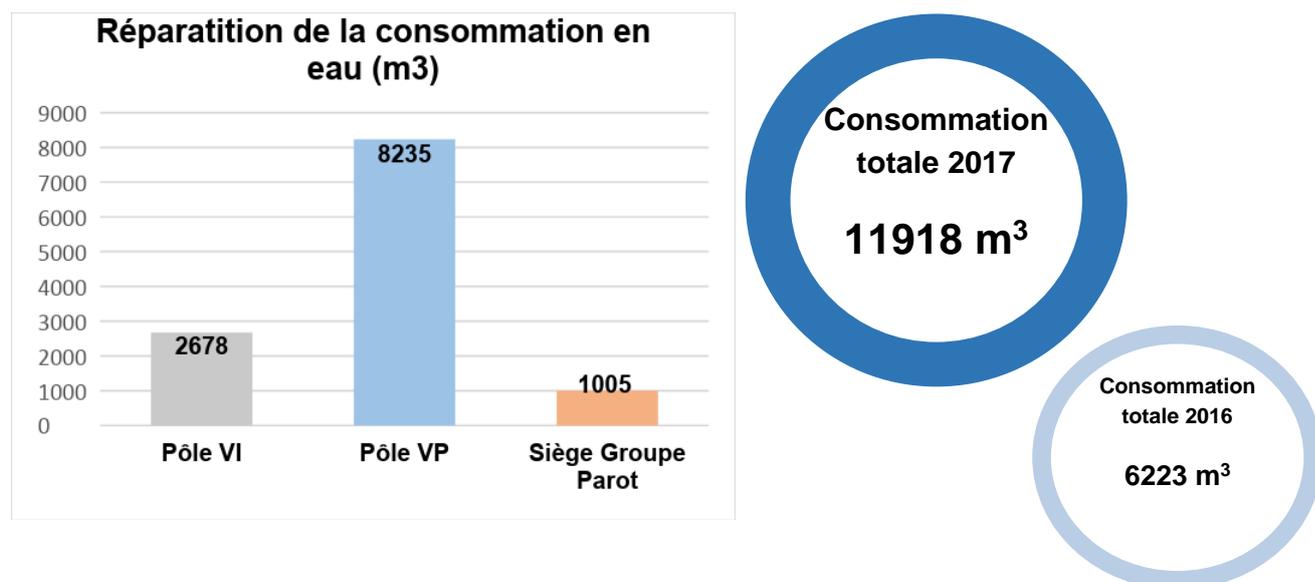
a- La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales

Les besoins en eau de l'ensemble des sites regroupent :

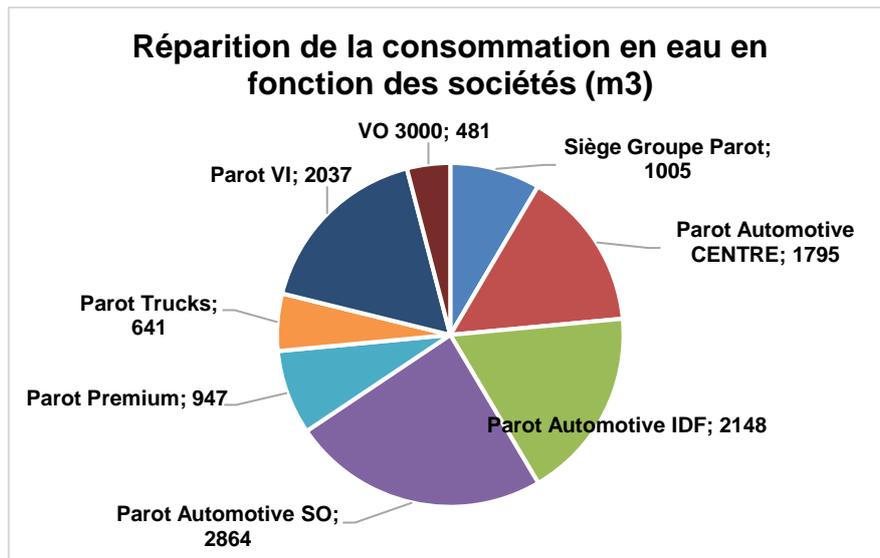
- Les besoins domestiques : sanitaires, réfectoire, vestiaires
- Les besoins industriels : aires de lavage

A ce jour, il n'existe pas de contrainte locale en matière d'approvisionnement d'eau.

Ci-dessous, les consommations en eau de l'année 2017 :



La consommation totale en eau du Groupe Parot en 2017 a connu une hausse de 47% par rapport à l'année 2016. Cette augmentation est la conséquence de l'arrivée de nouveaux sites au sein du Groupe et donc de nouveaux collaborateurs. De plus, l'effectif du siège du Groupe Parot a également fortement évolué avec l'acquisition de nouveaux locaux en fin d'année 2016.



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

**Utilisation de solvants :**

Les ateliers du groupe Parot sont aujourd'hui consommateurs de solvants pour les activités suivantes :

- En atelier mécanique pour le dégraissage des pièces
- En atelier carrosserie lors de l'application de peinture sur les véhicules

Néanmoins, les quantités de solvants utilisés ont une tendance à la baisse avec notamment l'acquisition de fontaine de dégraissage biologique il y a quelques années. Ces fontaines permettent de substituer le solvant par un dégraissant biodégradable protégeant à la fois les opérateurs et l'environnement. L'objectif du groupe étant que tous les sites soient équipés d'un système de dégraissage biologique.

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

Depuis 2015, le groupe Parot a souscrit un contrat de gaz et d'électricité en offre de marché. L'année 2017 a elle été marquée par la renégociation de ces contrats.

Ainsi, le groupe Parot a fait le choix de renouveler son partenariat avec les fournisseurs suivants :

- Electricité : EDF jusqu'à fin Octobre 2019

- Gaz : AVIA PICOTY jusqu'à fin Mars 2020

- L'électricité

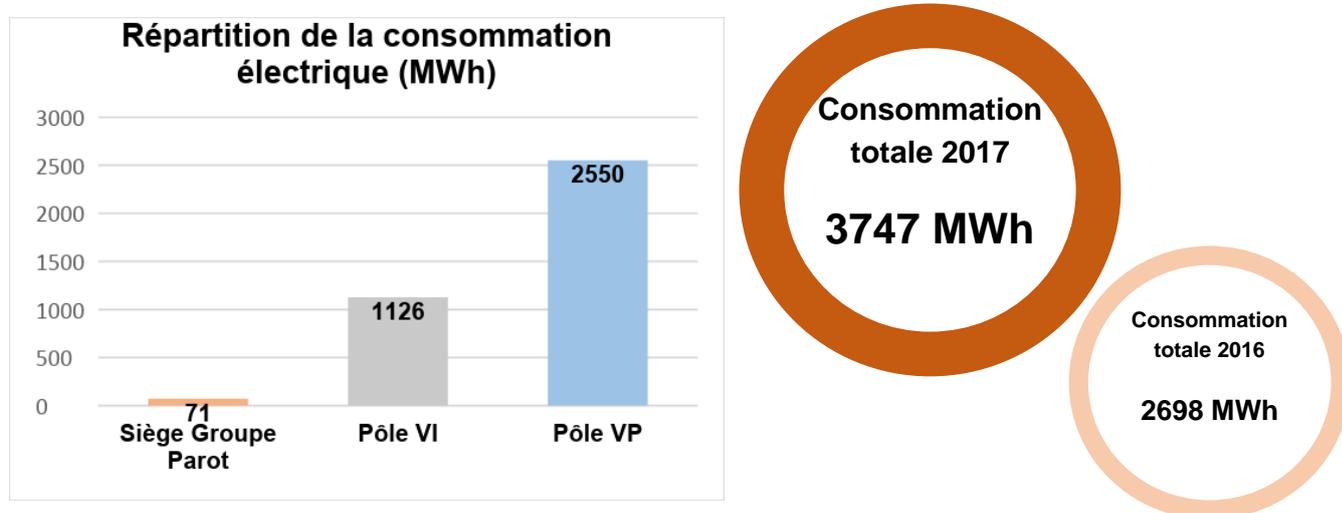
L'électricité est actuellement la principale énergie utilisée par les sites du groupe Parot.

Les besoins en électricité des sites sont les suivants :

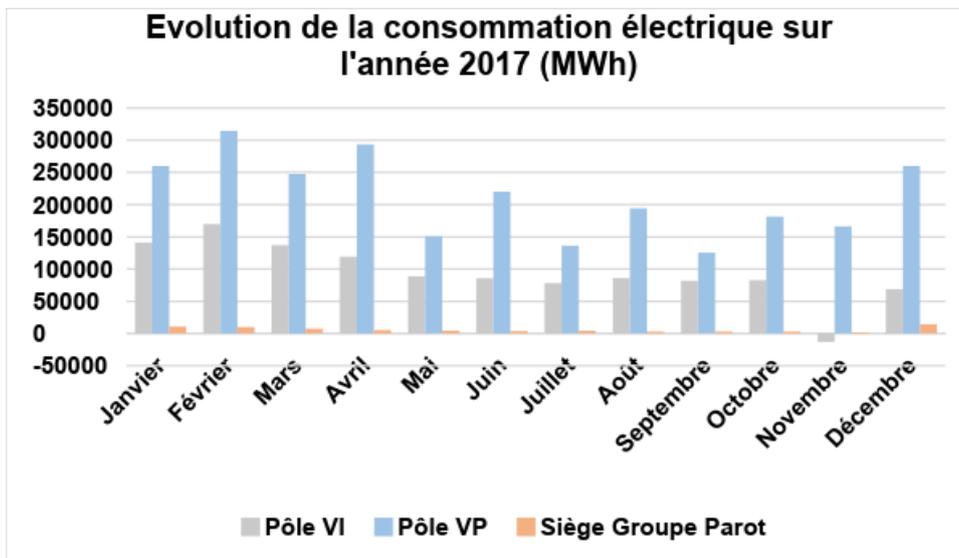
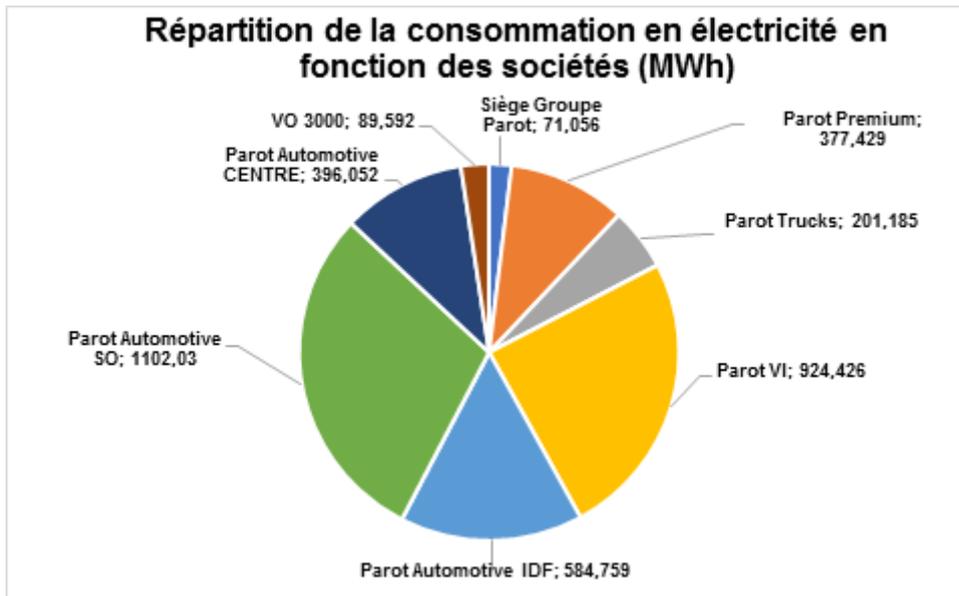
- L'éclairage
- Le chauffage
- La climatisation
- Les bureaux (ordinateurs, écrans, imprimantes, distributeurs café, autres...)
- L'air comprimé
- Les cabines de peinture

A la fin de l'année 2017, EDF est le fournisseur d'électricité de 32 établissements du groupe Parot, soit 7 établissements supplémentaires.

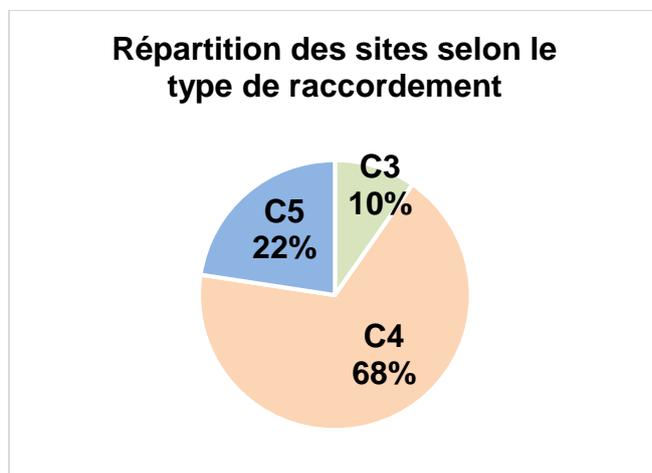
Ci-dessous les consommations du groupe Parot en 2017 :



La consommation totale en électricité du Groupe Parot en 2017 a connu une hausse de 28% par rapport à l'année 2016. Cette augmentation est la conséquence de l'acquisition de nouveaux sites en fin d'année 2016 qui ont été intégrés au contrat cadre avec EDF.



Ci-dessous la répartition des sites selon le type de raccordement avec :



**C3** : raccordement en haute tension

**C4** : raccordement en basse tension avec une puissance souscrite >36kVA

**C5** : raccordement en basse tension avec une puissance souscrite ≤36kVA

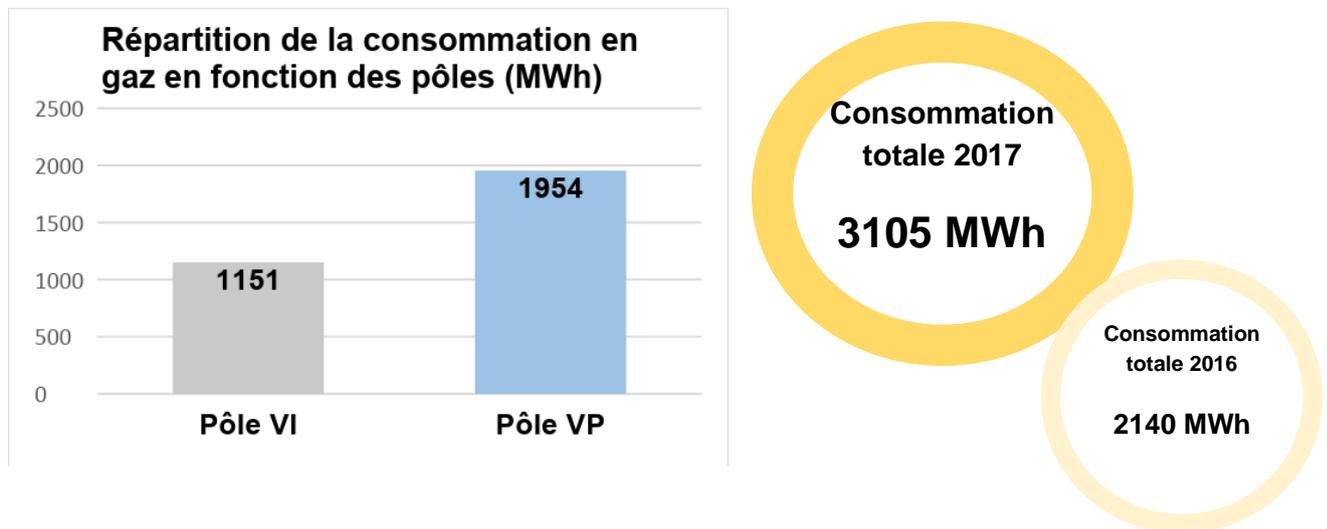
- Le gaz

Les besoins en gaz naturel pour le groupe Parot sont dus essentiellement à l'alimentation des chauffages aérothermes ou radiants présentes dans les ateliers de réparation mécanique et carrosserie et également au fonctionnement des cabines de peinture dans certains cas.

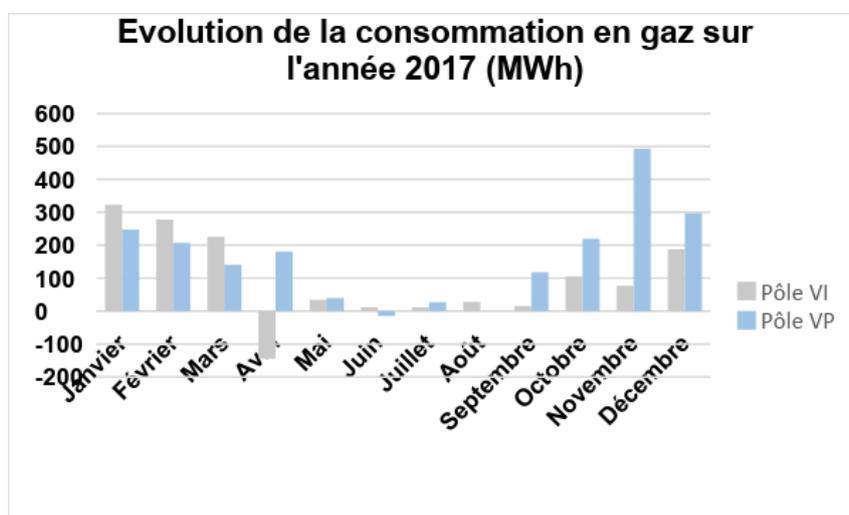
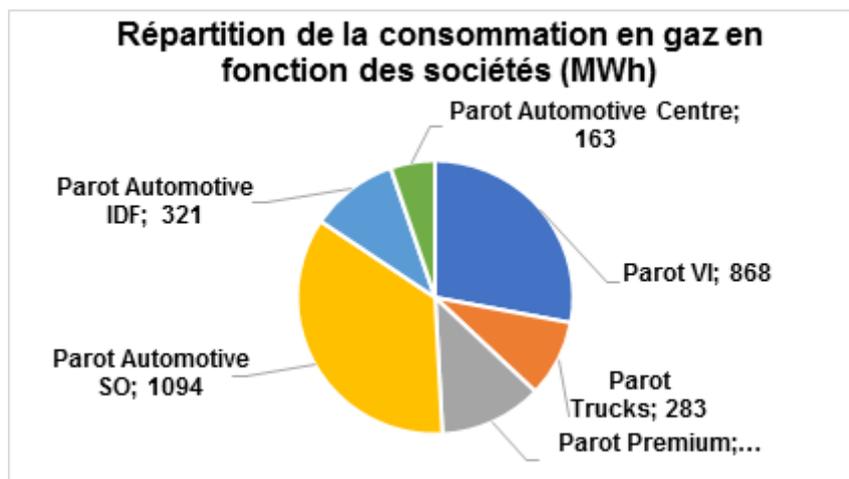
Fin d'année 2017, AVIA PICOTY est le fournisseur de gaz naturel de 21 des concessions du groupe Parot :

- 5 concessions poids-lourds
- 16 concessions automobiles avec l'intégration de 7 concessions automobiles dans le contrat cadre au 01/08/2017.

Les consommations de l'année 2017 sont les suivantes :



La consommation totale en gaz du Groupe Parot en 2017 a connu une hausse de 31% par rapport à l'année 2016. Cette augmentation est la conséquence de l'acquisition de nouveaux sites en fin d'année 2016 qui ont été intégrés au contrat cadre avec AVIA PICOTY.



#### d- L'utilisation des sols

Le principal enjeu du groupe Parot est la prévention des risques de pollution des sols. Pour cela, le groupe met tout en œuvre pour garantir la préservation des sols (voir paragraphe II- 2-a-).

#### 4- Changement climatique

Le groupe est fortement mobilisé sur le développement des nouveaux moyens de propulsion électrique. A titre d'exemple, Le Groupe PAROT a signé sur l'ensemble de ses concessions PREMIUM des contrats d'Agent I avec BMW et Mini qui prévoient la distribution et la réparation des véhicules électriques. A cet effet, des bornes électriques sont installées au sein des concessions.

En 2015, BMW Group a été récompensé par le CDP (Carbon Disclosure Project) pour son action en faveur de la protection du climat. Le groupe a reçu les deux notes les plus élevées. La première

(100) pour sa transparence en matière de communication, la seconde (A) pour les initiatives prises pour la protection de l'environnement. Jusque-là, seulement trois entreprises au monde ont atteint ces scores.

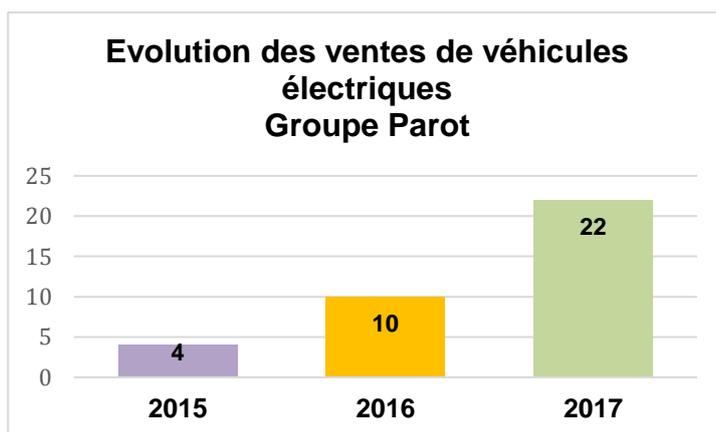
En 2016, BMW s'est imposé à nouveau comme le constructeur automobile le plus performant au monde. Le groupe est membre depuis 2001 du Programme des Nations Unies pour l'environnement et a réduit de 40 % ses émissions de CO2 de ses nouveaux modèles vendus en Europe entre 1995 et 2015. Avec, à la clé, un taux moyen de rejet de 127 g en Europe, 147 g dans le monde.

Par sa gamme électrifiée composée de sept modèles. Côté production, le groupe promeut l'utilisation des énergies renouvelables avec 58 % de l'électricité achetée issue de sources renouvelables et privilégie des camions électriques de 40 tonnes pour le transport de matériaux sur le réseau routier public.

En 2017 BMW lutte encore et toujours pour l'environnement. Le constructeur frappe à nouveau dans le domaine de la voiture hybride électrique avec la BMW i3. Le premier projet automobile auquel ont été fixés des objectifs de développement durable poursuivis avec autant de rigueur que les objectifs de poids, de qualité ou de coût.

Le développement des véhicules électriques fait partie intégrante de l'adaptation de l'entreprise au changement climatique.

Le groupe Parot enregistre une évolution des ventes de véhicules électriques :



Une nouvelle concession BMW a rejoint le groupe Parot courant l'année 2017. En 2018, le groupe Parot aura pour objectif de livrer 78 BMWi.

## 5- Protection de la biodiversité : les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité

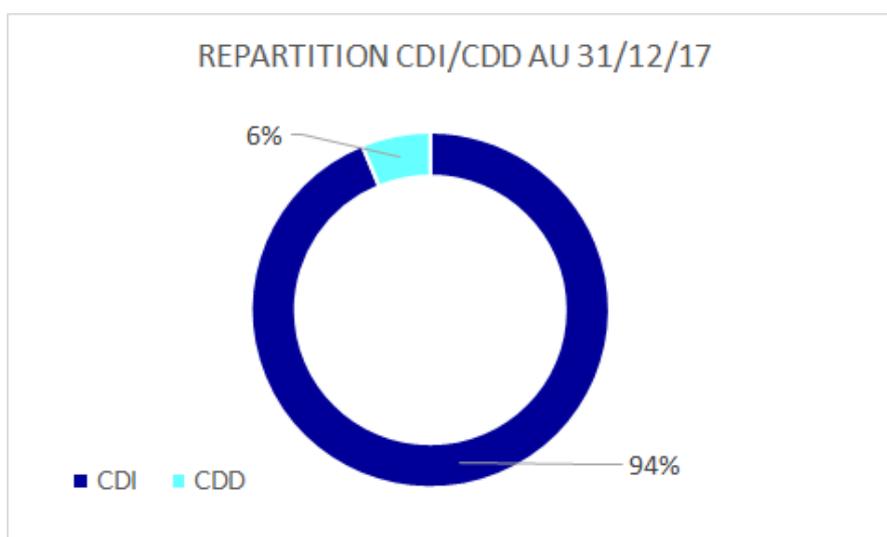
Compte tenu de son activité et de la localisation des concessions, ce critère n'apparaît pas pertinent.

### III- ENGAGEMENTS SOCIETAUX

#### 1- Impact territorial

Le Groupe favorise les emplois stables **pour lutter contre la précarité de l'emploi**.

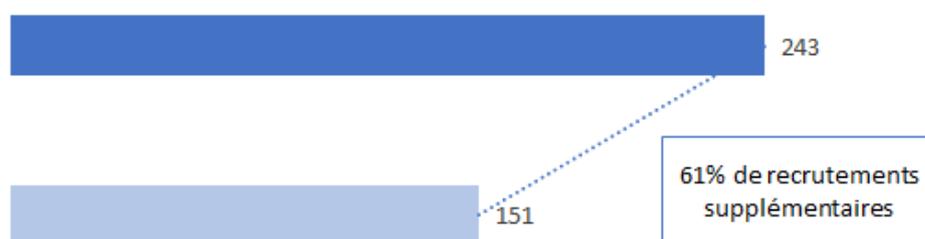
Ainsi, plus de 94% de nos collaborateurs sont en contrats à durée indéterminée.



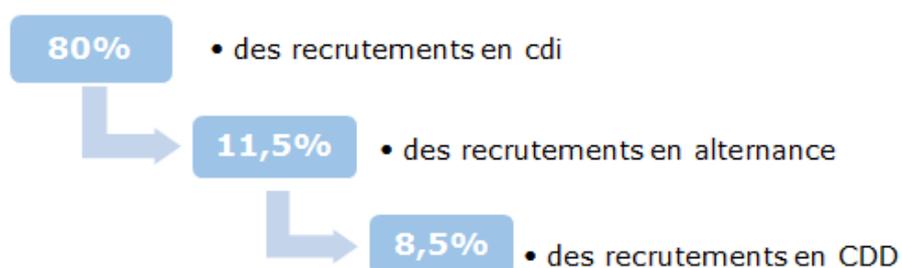
	CDI	CDD	TOTAL
TOTAL	740	49	789
	94%	6%	

Dans toutes les régions où le Groupe PAROT est présent, il participe au développement de l'emploi. En 2017, le Groupe a recruté **243 nouveaux collaborateurs** (en dehors des acquisitions, non comptabilisées) contre 151 en 2016.

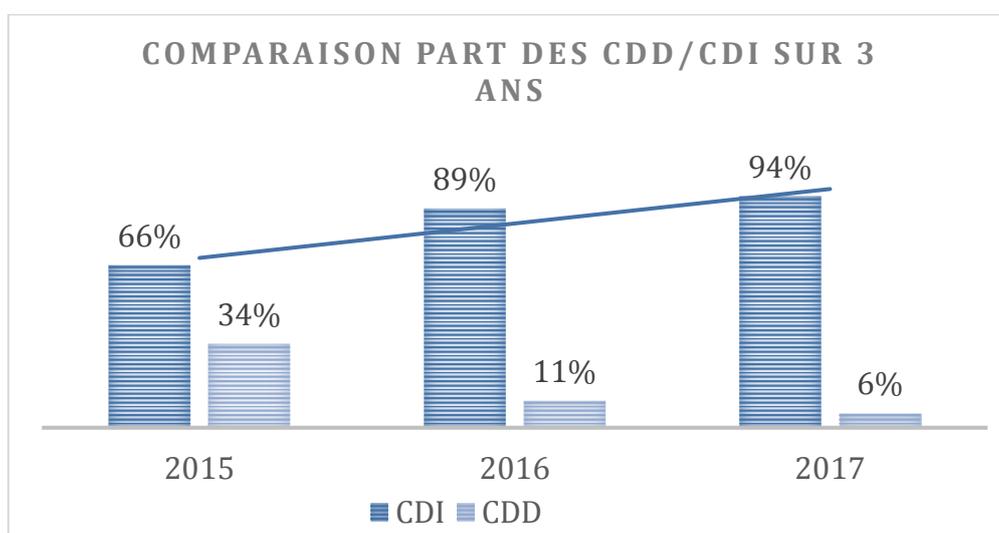
## PROGRESSION DES RECRUTEMENTS ENTRE 2016 ET 2017



Sur les 243 recrutements effectués, 80% se sont faits en CDI, 11.5% en alternance et 8.5% en CDD réels.



Cette volonté de stabilisation de l'emploi se manifeste au travers du nombre de collaborateurs en CDI, qui progresse de 28% entre 2015 et 2017.



2- Relations entretenues avec les personnes intéressées par l'activité de la société

PARTENARIAT GROUPE PAROT			
ENTITE	CONCESSION	PARTENARIAT	TYPE
PAROT Automotive Sud-Ouest	Tulle	<b>Tulle Football Corrèze</b>	Sportif
	Tulle	<b>Tour du Limousin (Tulle)</b>	Sportif
	Brive	<b>CA B (Brive)</b>	Sportif
	Périgueux	<b>Rugby Trélissac - Périgueux</b>	Sportif
	Périgueux	<b>Partenariat Yoann Kowal - Périgueux</b>	Sportif
	Angoulême	<b>Transbrac 2017 - Angoulême</b>	Sportif
	Brive	<b>Brive Festival</b>	Sportif
	Brive	<b>Football Club de Condat (Brive)</b>	Sportif
	Angoulême	<b>Circuit des Remparts</b>	Sportif
	Périgueux	<b>Vintage Days</b>	Culturel
	Tulle	<b>Partenariat FC Tulle</b>	Sportif
	Brive	<b>CA pompadour</b>	Sportif
PAROT Automotive IDF		<b>Réseau d'affaire BNI</b>	Réseau
PAROT Premium Brive/Limoges	Brive	<b>Club Rugby Brive</b>	Sportif
	Limoges	<b>Club Rugby Limoges</b>	Sportif
	Limoges	<b>USAL (Rugby) Limoges saison 2016/17</b>	Sportif
	Brive	<b>Les chevaliers de la table ovale Brive</b>	Sportif
	Limoges	<b>JA ISLE (Rugby à Limoges) saison 2016/17</b>	Sportif

	Brive	<b>CAB (Club de rugby) Brive saison 2016/17</b>	Sportif
	Brive	<b>CA Pompadour</b>	Sportif
	Limoges	<b>CSP (Club de basket) Limoges</b>	Sportif
	Limoges	<b>LH87 (Club Hand) Limoges</b>	Sportif
	Brive	<b>Communication partenariat CAB</b>	Sportif
	Brive	<b>Course 24h de Brive</b>	Sportif
	Brive	<b>Festival de la Vézère à Brive</b>	Culturel
	Brive	<b>Brive Festival</b>	Culturel
<b>PAROT Premium Bordeaux</b>	Bordeaux	<b>UBB</b>	Sportif
	Bordeaux	<b>MEDEF</b>	Réseau
	Bordeaux	<b>La Bordelaise</b>	Sportif/associatif
	Bordeaux	<b>Ruban Rose</b>	Sportif/associatif
	Bordeaux	<b>Réseau Olivier Darrau</b>	Réseau
	Bordeaux	<b>Partenariat passage St catherine</b>	Grand public
<b>PAROT Trucks</b>	Bordeaux	<b>Les Girondins de Bordeaux</b>	Sportif
	Brive	<b>CAB Brive (Club Athlétique Breviste)</b>	Sportif
	Périgueux	<b>BBD (Boulazac Basket Ball)</b>	Sportif
	Bordeaux	<b>Floirac Rugby</b>	Sportif
	Sarlat	<b>Sarlat Rugby (pas de contrat)</b>	Sportif
	Bordeaux	<b>Ville de Bordeaux</b>	Sportif
	Brive	<b>Ecurie de novert</b>	Sportif
<b>PAROT VI</b>	Tououse	<b>Colomiers Rugby (Pôle Toulouse)</b>	Sportif
	Bayonne	<b>Aviron Bayonnais (AB Rugby) (Pôle Bayonne)</b>	Sportif

	Bayonne	<b>Association sportive bayonnaise (Pôle Bayonne)</b>	Sportif
	Bayonne	<b>Section paloise (Pôle Bayonne)</b>	Sportif
	Sarlat	<b>Journée du BTP Sarlat (Rugby-Pôle Brive)</b>	Sportif
	Brive	<b>Rugby CA Pompadour (Pôle Brive)</b>	Sportif
	Brive	<b>Rugby Causse Vézère (Pôle Brive)</b>	Sportif
	Brive	<b>Sponsors maillot fille ERCC U14 (Pôle Brive)</b>	Sportif
	Brive	<b>Brive Festival</b>	Sportif
	Brive	<b>CA POMPADOUR</b>	Sportif
	Brive	<b>Partenariat Brive RUGBY LARCHE (RCV)</b>	Sportif
	Brive	<b>Partenariat Brive RUGBY MALEMORT</b>	Sportif
	Bayonne	<b>Partenariat Bayonne : club rugby Hasparren</b>	Sportif
	La Feuillade	<b>Partenariat ERCC</b>	Sportif
	Brive	<b>Partenariat CJL LARCHE</b>	Sportif
	Brive	<b>Partenariat FOOT LARCHE</b>	Sportif

### 3- Sous-traitance et Fournisseurs

Dans le cadre des lancements d'appel d'offre, le groupe intègre systématiquement un critère lié à l'attachement des valeurs RSE.

Les contrats liant le groupe à ses cocontractants ne disposent pas de clauses particulières relatives aux pratiques éthiques, environnementales et sociales au-delà des exigences réglementaires applicables.

### 4- Loyauté des pratiques

La société a mis en place des procédures encadrant la signature des contrats avec des tiers. Des clauses d'anti-corruption peuvent être insérées sous la responsabilité de la responsable juridique quand des risques élevés sont identifiés.

A compter de 2018, le groupe communiquera systématiquement sur sa politique éthique par l'intermédiaire d'une lettre d'engagement.

L'entreprise rentre dans le champ d'application de la Loi Sapin II.

#### **5- Actions engagés en faveur des droits de l'homme**

La société n'a pas identifié d'enjeu majeur, la concernant, sur ce sujet.

Table de correspondance : Article R.225-105-1.I Décret n° 2012-557 du 24 Avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale

<b>INFORMATIONS SOCIALES</b>		
<b>Thèmes</b>	<b>Partie correspondante</b>	<b>Tableau d'indicateur correspondant</b>
<b>EMPLOI</b>		
Effectif total	1.2.3 Emploi A Evolution des effectifs	diagramme et histogramme d'évolution et de répartition par service
Répartition des salariés	par catégorie socio professionnelle	diagramme et histogramme de présentation par CSP
- par âge	1.2.3 Emploi B Répartition des salariés	pyramide des âges, tableau et histogramme de présentation
- par sexe		tableau comparatif et diagramme
- par zone géographique	1.2.3 Emploi B Répartition des salariés	carte de France de la répartition géographique des effectifs
Embauches	1.2.3 Emploi B Répartition des salariés	tableau des recrutements courbe de turn over
Licenciements	1.2.3 Emploi B Répartition des salariés	histogramme taux départs volontaires / départs involontaires
Rémunérations	1.2.3 Emploi D Evolution et rémunération	schéma rémunération / masse salariale et salaire moyen
Evolutions	1.2.3 Emploi D Evolution et rémunération	courbe évolution de la promotion interne
<b>ORGANISATION DU TRAVAIL</b>		

Organisation du temps de travail	A Organisation du temps de travail	Pas d'indicateur spécifique : texte explicatif
Absentéisme	B Absentéisme	diagramme absentéisme et schéma présentation des taux
<b>RELATIONS SOCIALES</b>		
Organisation du dialogue social	1.4 Relations sociales A Organisation du dialogue social	Pas d'indicateur spécifique : texte explicatif
Bilan des accords collectifs	1.4 Relations sociales B – Bilan des accords collectifs	Pas d'indicateur spécifique : texte explicatif
<b>SANTE ET SECURITE</b>		
Condition de santé et de sécurité au travail	1.5 Santé et Sécurité A. Amélioration des conditions de santé et sécurité des salariés	Pas d'indicateur spécifique : texte explicatif
Bilans des accords	1.5 Santé et Sécurité B. Bilan des accords conclus	Pas d'indicateur spécifique : texte explicatif
Accidents du travail, fréquence, gravité, maladies professionnelles	1.5 Santé et Sécurité C. Accidents du travail	AT, taux de fréquence, indice de fréquence, taux de gravité  Graphiques
<b>FORMATION</b>		
Politiques mises en oeuvre en matière de formation	1.6 Intégration et développement des compétences  C. Développement individuel des collaborateurs	Pas d'indicateur spécifique, texte explicatif
Nombre total d'heures de formation	1.6 Intégration et développement des compétences  D. Nombre totale d'heures de	Pas d'indicateur spécifique, texte explicatif  schéma de synthèse, heures, coût et progression

	formation	de la formation
<b>EGALITÉ DE TRAITEMENT</b>		
Mesures prises en faveur de l'égalité hommes-femmes	1.7 Egalité de traitement A. Mesures prises en faveur de l'égalité hommes femmes	diagramme répartition égalité, courbe CODIR
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	1.7 Egalité de traitement B. Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	diagramme sur le taux alternance et histogramme sur la répartition par service
Politique de lutte contre les discriminations	1.7 Egalité de traitement C. Poursuivre la lutte contre la discrimination	pas d'indicateurs spécifiques
<b>PROMOTION ET RESPECT DES STIPULATIONS DES CONVENTIONS OIT</b>		
Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	1.8 Promotion et respect des stipulations des conventions OIT	pas d'indicateurs spécifiques
Elimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	1.8 Promotion et respect des stipulations des conventions OIT	pas d'indicateurs spécifiques
Elimination du travail forcé ou obligatoire	1.8 Promotion et respect des stipulations des conventions OIT	pas d'indicateurs spécifiques
Abolition effective au travail des enfants	1.8 Promotion et respect des stipulations des conventions OIT	pas d'indicateurs spécifiques
<b>INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES</b>		
<b>Thèmes</b>	<b>Partie correspondante</b>	<b>Tableau d'indicateur correspondant</b>
<b>POLITIQUE GENERALE EN MATIERE ENVIRONNEMENTALE</b>		
Organisation de la société	2.1 Politique générale en matière environnementale A. Organisation de la société	

Actions de formation et d'information des salariés	2.1 Politique générale en matière environnementale  B. Actions de formation et d'information des salariés	Pas d'indicateur spécifique
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	2.1 Politique générale en matière environnementale  C. Moyens consacrés à la formation des risques environnementaux et de pollution	Pas d'indicateur spécifique
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	neant	-
<b>POLLUTION ET GESTION DES DÉCHETS</b>		
Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	2.2 Pollution et gestion des déchets  A. Mesure de prévention de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Pas d'indicateur spécifique : texte explicatif
Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	2.2 Pollution et gestion des déchets  B. Mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	Tonnage collecté  Tonnage valorisé et taux de valorisation  Graphique
Prise en compte des nuisances sonores de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	2.2 Pollution et gestion des déchets  C. Prise en compte des nuisances sonores	Pas d'indicateur spécifique : texte explicatif
<b>UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES</b>		
Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	2.3 Utilisation durable des ressources  A. Consommation d'eau	Consommation en eau  Graphique
Consommation de matière premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans	2.3 Utilisation durable des ressources	Pas d'indicateurs spécifiques : texte explicatif

leur utilisation	B. Consommation de matière première	
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	2.3 Utilisation durable des ressources C. Consommation d'énergie	Consommation électrique Consommation gaz Graphiques
Utilisation des sols	2.3 Utilisation durable des ressources D. Utilisation des sols	Pas d'indicateur spécifique : texte explicatif
<b>CHANGEMENT CLIMATIQUE</b>		
Les rejets de gaz à effet de serre	2.4 Changement climatique A. Rejets de gaz à effet de serre	Pas d'indicateur spécifique : texte explicatif
Adaptation aux conséquences du changement climatique	2.4 Changement climatique A. Rejets de gaz à effet de serre	Nombre de véhicules électriques livrés
<b>PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ</b>		
Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Pas adapté	

<b>ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX</b>		
<b>Thèmes</b>	<b>Partie correspondante</b>	<b>Tableau d'indicateur correspondant</b>
<b>IMPACT TERRITORIAL</b>		
En matière d'emploi et de développement régional	3.Engagements societaux 3.1. Impact territorial	Taux de répartition CDD/CDI, histogramme progression des recrutements
Sur les populations riveraines ou locales	3.Engagements societaux 3.1. Impact territorial	schéma répartition emploi local, schéma des logos partenaires locaux

RELATIONS ENTRETENUES AVEC LES PERSONNES OU ORGANISATIONS INTÉRESSÉES PAR L'ACTIVITÉ DE LA SOCIÉTÉ		
Conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	3.2 Relations entretenues avec les personnes intéressées par l'activité de la société	Tableau listing prestataires
Actions de partenariat ou de mécénat	3.2 Relations entretenues avec les personnes intéressées par l'activité de la société	Tableau listing prestataires
SOUS-TRAITANCE ET FOURNISSEURS		
Prise en compte dans la politique achat des enjeux sociaux et environnementaux	3.3 Sous-traitance et fournisseurs	Pas d'indicateurs spécifiques : texte explicatif
Importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur RSE	3.3 Sous-traitance et fournisseurs	Pas d'indicateurs spécifiques : texte explicatif
LOYAUTÉ DES PRATIQUES		
Actions engagées pour prévenir la corruption	3.4 Loyauté des pratiques	Pas d'indicateurs spécifiques : texte explicatif
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs		Pas d'indicateurs spécifiques : texte explicatif
DROITS DE L'HOMME		
Actions engagées en faveur des droits de l'homme		

**S.A. GROUPE PAROT****EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2017****RAPPORT  
DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES,  
DESIGNE ORGANISME TIERS INDEPENDANT,  
SUR LES INFORMATIONS SOCIALES,  
ENVIRONNEMENTALES ET SOCIETALES CONSOLIDEES  
FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION**

---

**S.A. GROUPE PAROT**  
Adresse : 21, rue Daugère  
33520 BRUGES

---

*Rapport de l'un des Commissaires aux Comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées figurant dans le rapport de gestion*

Aux actionnaires,

En notre qualité de Commissaire aux Comptes de la société GROUPE PAROT, désigné organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1117<sup>1</sup>, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2017 présentées dans le rapport de gestion, (ci-après "les Informations RSE"), en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

### **Responsabilité de la société**

Il appartient au Conseil d'Administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément aux référentiels utilisés par la société (ci-après les "Référentiels"), dont un résumé figure dans le rapport de gestion.

### **Indépendance et contrôle qualité**

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le Code de déontologie de la profession, ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques et des textes légaux et réglementaires applicables.

---

<sup>1</sup> Dont la portée est disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr).

## **Responsabilité du Commissaire aux Comptes**

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- D'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce (attestation de présence des Informations RSE),
- D'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément au Référentiel (avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes et se sont déroulés entre octobre 2017 et mai 2018 sur une durée totale d'intervention d'environ 60 heures.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000<sup>2</sup>.

### **1 - Attestation de présence des Informations RSE**

#### ***Nature et étendue des travaux***

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce. En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce.

#### ***Conclusion***

Sur la base de ces travaux, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises, à l'exception des informations relatives aux rejets de gaz à effet de serre (bilan carbone) qui ne sont pas présentées car non disponibles pour 2017.

Comme mentionné dans les précisions méthodologiques, les Informations RSE présentées portent sur l'ensemble constitué par la société, ses filiales ainsi que les sociétés qu'elle contrôle, et non sur la société elle-même comme prévu par la loi, la société considérant qu'une telle présentation est de nature à donner une meilleure information.

---

<sup>2</sup> ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

## 2 - Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

### ***Nature et étendue des travaux***

Nous avons mené 5 entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, auprès des responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- D’apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité, leur caractère compréhensible, en prenant en considération, les bonnes pratiques du secteur,
- De vérifier la mise en place d’un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l’exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l’élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l’étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l’importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considéré les plus importantes<sup>3</sup> :

- Au niveau de l’entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion.
- Au niveau d’un échantillon représentatif d’entités que nous avons sélectionnées<sup>4</sup> en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d’une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d’échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L’échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 15 % des effectifs considérés comme grandeurs caractéristiques du volet social, entre 15 % et 25 % des données environnementales considérées comme grandeur caractéristique du volet environnemental, et 15 % des actions de partenariat et de mécénat considérées comme grandeurs caractéristiques des données sociétales.

---

<sup>3</sup> *Informations sociales : effectif total et répartition du personnel par sexe, âge, type de contrats, nombre d’arrivées par type de contrats, nombre de départs par type, nombre d’accidents du travail, taux d’absentéisme.*

*Informations environnementales : pollution et gestion des déchets, consommation d’énergie (gaz, électricité, eau).*

*Informations sociétales : actions de partenariat et de mécénat.*

<sup>4</sup> *Selon la nature des informations testées, nous avons retenu diverses entités. Au total, 11 entités ont ainsi été intégrées dans le scope.*

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques professionnelles formalisées dans les référentiels sectoriels.

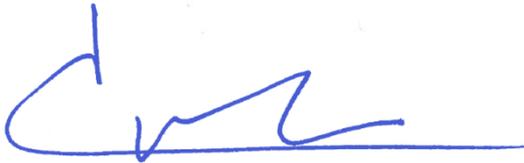
Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnage ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

### **Conclusion**

Sur la base de ces travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

Fait à PARIS, le 9 mai 2018

Le Commissaire aux Comptes  
BECOUZE

A blue ink signature consisting of a large, stylized initial 'F' followed by a series of connected loops and a horizontal line at the end.

F. BROVEDANI  
Associé

A black ink signature consisting of several overlapping, horizontal loops that form a wide, somewhat oval shape.

S. BERTRAND  
Associé  
Développement durable