



RAPPORT D'ÉVALUATION

★ The Surgical Company

Date : 07/10/2021



SOMMAIRE

FICHE D'IDENTITÉ.....	3
CONCLUSIONS GÉNÉRALES DE L'ÉVALUATION.....	5
RÉSULTATS DÉTAILLÉS.....	13
1. VISION EN TERMES DE RS & GOUVERNANCE.....	14
2. MISE EN ŒUVRE : INTÉGRATION DE LA RS ET COMMUNICATION	18
3. RESSOURCES HUMAINES, RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	26
4. MODES DE PRODUCTION, DE CONSOMMATION DURABLES ET QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS	33
5. ANCORAGE TERRITORIAL : COMMUNAUTÉS ET DÉVELOPPEMENT LOCAL	42
6. RÉSULTATS ENVIRONNEMENTAUX	46
7. RÉSULTATS SOCIAUX	51
8. RÉSULTATS ÉCONOMIQUES	55
L'AVIS DES PARTIES PRENANTES	59
ANNEXES.....	61
LE PLAN D'ÉVALUATION	62
TABLEAU DE COMPARABILITÉ MULTI-RÉFÉRENTIELS	66

Clause de confidentialité : ce rapport d'évaluation est confidentiel et limité en diffusion aux services de l'organisme de certification et de l'organisme évalué. Il demeure la propriété exclusive de l'organisme de certification.

@ Toute reproduction intégrale, faite en dehors d'une autorisation expresse de l'organisme de certification ou de ses ayants cause, est illicite. CERTI F 1627.3 – 03/2017



FICHE D'IDENTITÉ

FICHE DESCRIPTIVE DE L'ENTITÉ

Nom de l'entité	The Surgical Company
Numéro d'affaire	4217555
Date de l'évaluation initiale	20 au 23 septembre 2021
Code NAF du site (liste)	
Mots clés activité	Négoce de matériel et équipements médicaux
Adresse site	Siège : 26 rue de la Montée, 68720 Flaxlanden
Adresse site (complément)	Annexe : 12 rue Sarah Bernhardt, 92600 Asnières-sur-Seine
Code postal site	68720
Ville site	Flaxlanden

DIRIGEANT SITE / ENTITÉ

Nom	DEFLY
Prénom	Christian
Fonction	Président
Tél.	03 89 06 14 44
Courriel	christian.defly@tscfrance.com

INTERLOCUTEUR PRINCIPAL SITE / ENTITÉ

Nom	PERNOLD
Prénom	Céline
Fonction	Responsable QSE
Tél.	06 26 48 39 65
Courriel	celine.pernold@tscfrance.com

RESPONSABLE D'ÉVALUATION

Nom	PÉCHAT
Prénom	Laurent
Tél.	06 11 71 31 30
Courriel	laurentpechat@cassiopee.bzh

ÉVALUATEUR

Nom	
Prénom	
Tél.	

CHARGÉ DE CLIENTÈLE AFNOR CERTIFICATION

Nom	FERAL
Prénom	Véronique
Société	AFNOR Certification
Tél.	01 41 62 61 01
Courriel	Veronique.feral@afnor.org

COMMENTAIRE / PÉRIMÈTRE

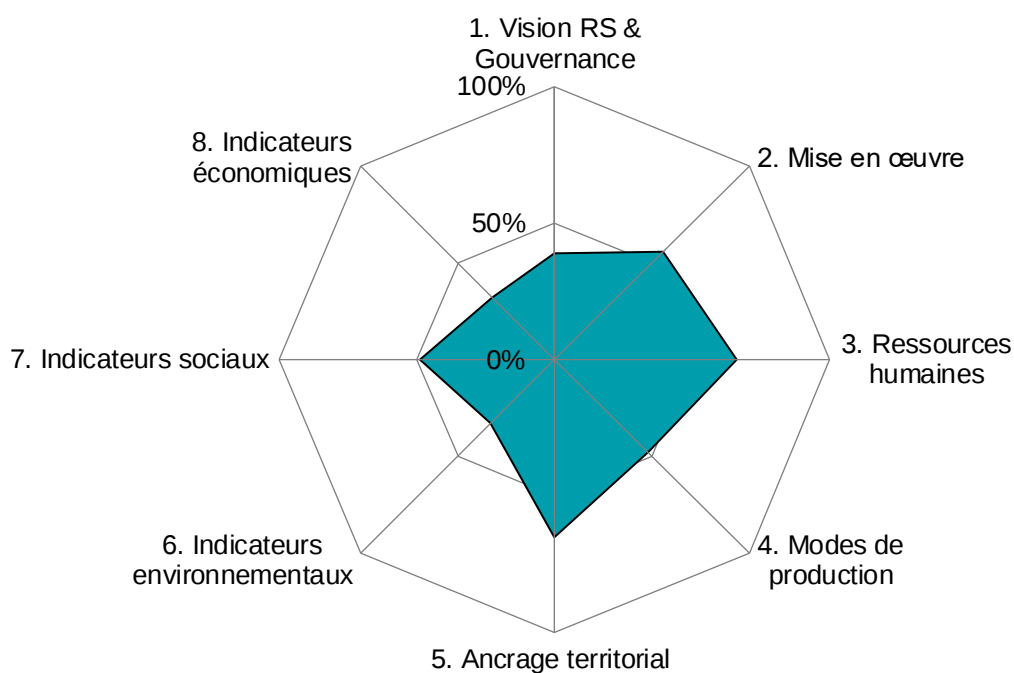
Commentaire Périmètre	Le périmètre évalué couvre l'ensemble des activités de l'entreprise ainsi que l'ensemble des divisions opérationnelles et des services supports.
Parties prenantes rencontrées au cours de l'évaluation	Parties prenantes internes : Direction et management : président, directeurs de division, chefs de service Focus Group Julie SAUTER, assistante achats Sabrina AZNAR, Logistique Thibault MARCK, Référent logistique CSE – représentants du personnel Rachel BALD Michel PARENT Parties prenantes externes : Client public : CAHPP, madame HAMELIN Isabelle, directrice développement, communication, RSE Fournisseur : Société CIM Incendie, Monsieur Claude BUCHER Médecine du travail : Docteur Monica GUZU
Détail des dates de l'évaluation	Etape 1 : 31 août 2021 (hors site) Evaluation sur site : 20 après-midi, 21, 22 et 23 septembre 2021.
Type d'évaluation	Initiale



CONCLUSIONS GÉNÉRALES DE L'ÉVALUATION

**NOTE GLOBALE D'INTÉGRATION DE
LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE**

459 /1000



CRITÈRES	Score	Points
1. Vision RS & Gouvernance	39%	55 /140
2. Mise en œuvre	56%	50 /90
3. Ressources humaines	66%	59 /90
4. Modes de production	48%	43 /90
5. Ancrage territorial	65%	59 /90
6. Indicateurs environnementaux	33%	59 /180
7. Indicateurs sociaux	49%	88 /180
8. Indicateurs économiques	32%	45 /140
MOYENNE SCORES	49%	
TOTAL POINTS (/1000)		459

SYNTHÈSE GLOBALE

Devenir Engagé RSE, c'est adresser un signal fort : celui d'une organisation **qui assume les impacts de ses décisions** et **s'engage pour un développement durable** de ses activités.

Le Label Engagé RSE évalue le niveau d'intégration des principes de l'ISO 26000 dans la stratégie et le management de l'organisation.

L'ISO 26000 est l'**unique norme internationale** qui vise à fournir aux organisations les lignes directrices de la responsabilité sociétale. Elle donne un cadre international de comportement à tout type d'organisation (entreprises, collectivités, ONG, fédérations et syndicats...) quels que soient sa taille et ses domaines d'actions. La norme ISO 26000 respecte les grands textes fondateurs internationaux comme la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les conventions de l'Organisation Internationale du Travail...

Le Label Engagé RSE est basé sur un référentiel d'évaluation exigeant, conçu pour répondre de manière robuste et pertinente à deux problématiques des organisations :

- En interne, pour **comprendre, évaluer** mais également **piloter** la responsabilité sociétale, de manière efficace et visible ;
- En externe, pour offrir un gage fort de **crédibilité** quant à la **communication** et à l'affichage des **résultats** d'une évaluation tierce-partie du niveau de maturité.
- Le Label Engagé RSE est délivré après une **évaluation sur site** durant laquelle les **parties prenantes internes et externes** à l'organisation sont **rencontrées et interviewées** par des experts RSE d'AFNOR Certification aux **compétences sectorielles** reconnues.

The Surgical Company France (TSC France) est la filiale française d'un groupe européen spécialisé dans la fabrication et la distribution de matériel médical.

Le groupe comporte :

- 4 entreprises de production en France, Angleterre et Pays-Bas
- 5 entités de distribution en France, Allemagne, Belgique, Pays-bas et USA.

TSC France est une entreprise de distribution dans le négoce de matériel médical acheté à l'étranger et revendu en France.

TSC France représente environ le tiers du groupe avec 140 collaborateurs (pour 400 au niveau groupe) et 55 millions d'Euros de chiffre d'affaires (pour 150 millions d'Euros au niveau groupe).

TSC France organise sa distribution autour de 7 divisions expertes : Anesthésie, Diagnostics, Spécialités interventionnelles, Santé connectée, Urgences et réanimation, Hygiène et soins, Néonatalogie et pédiatrie.

Cette organisation par divisions spécialisées est en phase avec le slogan de l'entreprise : « L'innovation par la spécialisation ».

L'activité de TSC France comporte une valeur ajoutée sociétale de fait : la contribution au système de santé français.

Compte tenu de ses activités de négoce et de l'importation des matériels vendus, TSC France a conscience que le transport constitue une source d'émission de GES importante. De ce fait, l'entreprise privilégie les fournisseurs de relative proximité : Europe. En 2021, la part des achats auprès de fournisseurs européens représente 80 à 85% du total des achats avec une prédominance de l'Allemagne et de l'Italie.

La direction reconnaît que ce chiffre mérite de devenir un indicateur à suivre.

Du côté des ventes, TSC France gère jusqu'à 5000 commandes par mois et a conscience qu'une rationalisation des livraisons aurait un impact positif sur les émissions. D'où le projet de développer les « remises logistiques » pour inciter les clients à grouper leurs commandes.

La troisième source importante d'émission de GES provient des déplacements des commerciaux qui réalisent autour de 50000 kilomètres chaque année. Une charte véhicule de fonction a été rédigée avec des conditions financières encourageantes pour ceux qui abandonnent le diesel pour une motorisation hybride (véhicules émettant moins de 100g de CO₂/ km). En outre, une incitation à dormir à l'hôtel doit permettre de réduire le nombre de kilomètres parcourus tout en réduisant le risque routier.

Les principaux points forts relevés ont été les suivants :

- Un engagement de la direction d'inscrire l'entreprise dans une approche RSE et de progresser sur le sujet. Engagement exprimé dans une charte RSE et qui positionne l'entreprise en tant que pionnière sur ce thème au sein du groupe TSC.
- Dès le démarrage d'une approche RSE structurée, un rapprochement a été effectué avec le système de management de la qualité existant (certifié ISO 13485 « Dispositifs médicaux — Systèmes de management de la qualité - Exigences à des fins réglementaires »). Les indicateurs associés à chaque axe de la charte RSE ont été répartis sur les processus du management de la qualité pour être alimentés, analysés et suivis par les pilotes de ces derniers.
- Bonne implication spontanée des équipes dans la démarche RSE.
- Pratiques ancrées de redistribution de la valeur ajoutée, tant auprès des salariés (intéressements, avantages sociaux...) qu'auprès d'associations œuvrant dans le domaine de la santé.
- Réalisation d'une première enquête interne en 2020, sur la base d'un questionnaire inspiré du questionnaire « SATIN » de l'INRS.
- Réalisation d'un premier bilan GES en 2020 qui a permis d'obtenir une première mesure des émissions de l'entreprise et d'en identifier les principales sources.
- Progression attestée de l'entreprise dans le cadre de « l'Indice Vert » de la centrale d'achats de l'hospitalisation privée et publique (CAPIH). Cette progression visible dans les chiffres est confirmée par l'interlocutrice de la CAPIH avec qui nous nous sommes entretenus.
- De nombreux efforts de dématérialisation ont eu lieu au sein de l'entreprise.
- Un processus d'intégration des nouveaux collaborateurs inclut une formation à la sécurité et une sensibilisation aux risques psychosociaux.
- La qualité de vie au travail est globalement bien appréciée par les collaborateurs. Elle se matérialise notamment par les dispositifs suivants : horaires flexibles, réfectoire et cuisine, petits déjeuners mensuels en commun, réunion annuelle, mutuelle prise en charge à 100%, indemnité de trajet...).
- Une veille réglementaire bien structurée dont la réalisation et l'efficacité sont mesurées.
- Des contrôles périodiques obligatoires suivis et réalisés.
- Des actions menées pour inciter les clients à grouper leurs commandes et réduire ainsi la fréquence des transports (réflexion sur le conditionnement des références, dialogue avec les clients, initiatives du service client pour regrouper des commandes non urgentes arrivées en ordre dispersé pour un même client).
- Prise en compte de l'engagement RSE « déclaré » et si possible attesté par un certificat, un label... des fournisseurs, tant des fabricants de produits que des transporteurs et prestataires de service.
- La volonté affirmée et constatée du recours à des fournisseurs de proximité.
- La recherche de solution de réduction des déchets, polluants ou non, et la pratique du tri des déchets au sein de l'activité logistique.

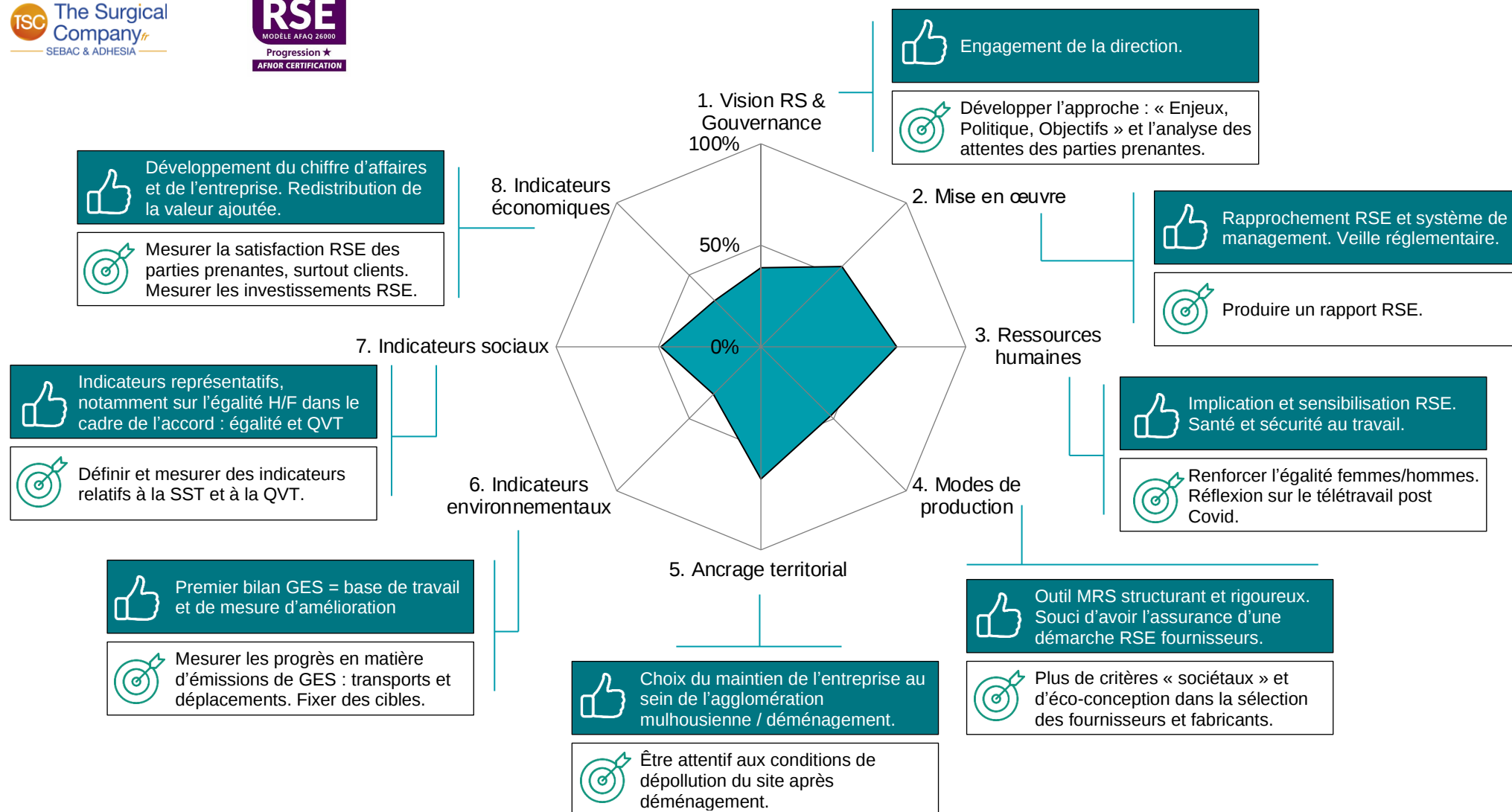
- L'évolution visible de la recherche de matériaux d'emballage générant le moins possible de déchets : cartons de différentes tailles, calage en papier froissé, palettes allégées, cartons recyclés...
- Encouragement de l'entreprise à la formation de sauveteur secouriste du travail (SST), sans restriction.
- Souci des divisions commerciales de sélectionner des produits / équipements moins consommateurs d'énergie, issus de matériaux recyclés et/ou recyclables, auprès de fabricants en majorité européens.
- Arbitrage des divisions commerciales entre « usage unique » ou « réutilisable » de consommables en fonction de l'impact environnemental global.
- Outil de sélection et d'analyse rigoureux des produits / équipements en référencement au sein de l'offre de TCS France : « Market Requirements Spécification » (MRS).
- Signature d'une convention « PAQTE » avec la préfecture du Haut-Rhin pour favoriser le dialogue avec la jeunesse des quartiers prioritaires de l'agglomération mulhousienne.
- Gestion rigoureuse des signalements associés aux réclamations et à la matériovigilance.

Les principales pistes de progrès relevés ont été les suivantes :

- Structurer davantage la démarche RSE, notamment autour de la détermination des enjeux RSE à l'aide des questions centrales de l'ISO 26000. Des enjeux de l'entreprise associés aux enjeux RSE découlent une politique et des objectifs.
- Poursuivre la mesure des indicateurs RSE mis en place récemment et les enrichir là où il n'y en a pas encore : SAV, divisions commerciales, notamment.
- Poursuivre l'analyse des parties prenantes à l'aide de l'outil (Excel) qui vous a permis de les identifier et de les classer : identifier les besoins et attentes, les risques et opportunités de chaque partie prenante. En déduire votre sphère d'influence.
- Accélérer la transition vers des véhicules de fonction moins polluants. Vis-à-vis des véhicules rechargeables qui commencent à être utilisés, la question du défraiement des recharges électriques a été posée par un collaborateur.
- Accentuer les incitations à utiliser des moyens de transport plus vertueux. Incitation financière en trouvant une alternative à l'indemnité de trajet « auto ». Réflexion à renouveler autour du « plan de déplacement » (PDE) ou « plan mobilité » lors de l'emménagement dans les prochains locaux.
- Retravailler sur un questionnaire satisfaction et RSE à destination des clients (la première tentative en 2020 n'a pas été un succès avec aucun retour client).
- Confirmer le projet de publier un premier rapport RSE pour l'année 2021.
- Poursuivre les actions destinées à réduire les écarts entre Femmes et Hommes, en termes de statut et de rémunération.
- Réaliser les contrôles périodiques obligatoires sur le site d'Asnières-sur-Seine.
- Poursuivre la réflexion sur le télétravail (hors période de crise sanitaire).
- Mener une réflexion quant à d'éventuelles alternatives en matière d'outils web : moteur de recherche, réseaux sociaux professionnels.
- Mener une réflexion quant à d'éventuelles alternatives en matière de machines à café expresso.
- Reprendre les actions de type : « vit ma vie » interrompues du fait de la crise sanitaire.
- Dans le cadre du déménagement de l'entreprise et de la destruction prévue de tout ou partie des locaux de Flaxlanden, TSC France restera responsable de la dépollution du site. Dans les

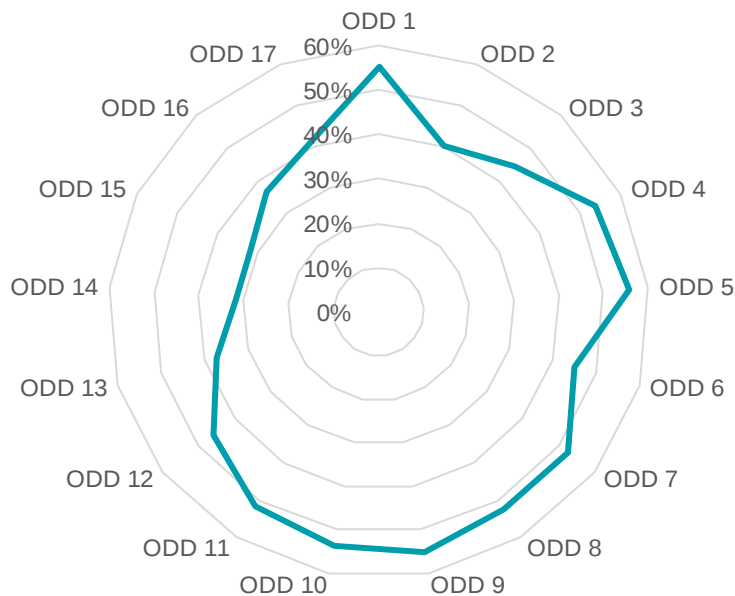
conditions de vente du foncier, des garanties devront être exigées de l'acheteur quant à son engagement à mener des opérations de dépollution conformes à la réglementation et avec les règles de l'art.

- Outre le questionnement des transporteurs quant à leurs éventuels certificats ou labels attestant d'un engagement RSE, il serait pertinent d'inclure davantage de critères sociaux/sociétaux dans le processus de sélection. Tels que, par exemple : la diversité, l'égalité, l'emploi de travailleur en situation de handicap, la santé et la sécurité au travail (ISO ohsas 18000) ...
- Certains matériaux et consommables utilisés en logistiques peuvent encore progresser vers des évolutions plus vertueuses : scotch papier, film étirable bio ?
- Renforcer la notion « d'éco-conception » vis-à-vis des fabricants de produits / équipements référencés. Les notions « d'éco-conception » et de « fin de vie du produit » méritent d'être davantage intégrées à l'outil MRS.
- Dans l'outil MRS, outre les critères de certification / labellisation sur des démarches qualité et environnementales, intégrer davantage de critères sociaux/sociétaux tels que, par exemple : la diversité, l'égalité, l'emploi de travailleur en situation de handicap, la santé et la sécurité au travail (ISO ohsas 18000) ...
- Outre au cours du processus de référencement des produits et équipements, la prise en compte de critères sociaux/sociétaux par le service marché apparaît également utile pour justifier de l'approche RSE en appui du mémoire technique.
- Initier une réflexion en matière de degré de « réparabilité » des produits et équipements entre les divisions commerciales et le SAV.
- Communiquer en interne sur les actions et suites données au questionnaire interne administré en 2020.
- Travailler sur les deux critères du modèle d'évaluation « Engagé RSE » actuellement sans approche concrète au sein de TSC France : 4.5 Protection de l'environnement et biodiversité et 6.3 Biodiversité.





Contribution de la démarche RSE aux ODD



Ce graphe est construit en lien avec l'évaluation du niveau de maturité de chaque critère du référentiel Engagé RSE. Le tableau de comparaison multi-référentiel, disponible en annexe du présent rapport, permet d'apprécier les liens entre chacun des 54 critères d'évaluation Engagé RSE et les 17 Objectifs de Développement Durable des Nations-Unies.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE





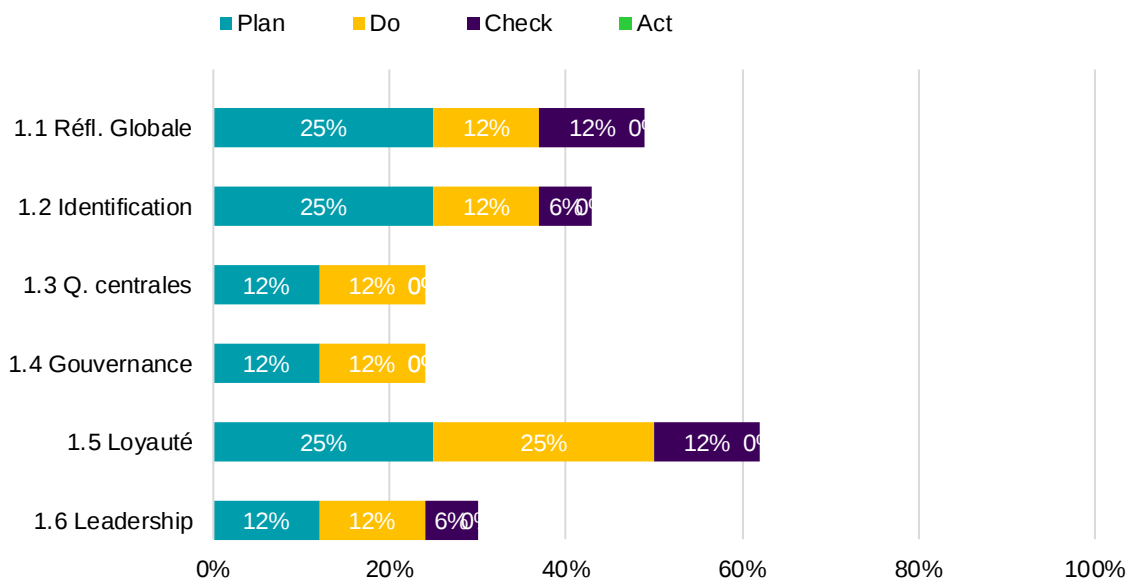
Pour vous accompagner dans la **valorisation de la contribution de votre démarche RSE aux 17 Objectifs du Développement Durable des Nations-Unies**, AFNOR Certification met également à disposition de toutes ses organisations labellisées Engagé RSE un livre blanc dédié au sujet « **Comment le Label Engagé RSE permet de contribuer aux ODD** » [téléchargeable gratuitement ici](#).

Objectifs de Développement Durable des Nations-Unies		Contribution de la démarche RSE
	Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde	56%
	Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir une agriculture durable	40%
	Donner aux individus les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être à tous les âges	45%
	Veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie	54%
	Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et filles	56%
	Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau	45%
	Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable	53%
	Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous	53%
	Mettre en place une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation	55%
	Réduire les inégalités entre les pays et en leur sein	54%
	Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables	52%
	Etablir des modes de consommation et de production durables	46%
	Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions	37%
	Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable	32%
	Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres	32%
	Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes aux fins du développement durable	37%
	Partenariats pour la réalisation des objectifs	41%



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

1 VISION EN TERMES DE RS & GOUVERNANCE



SYNTHÈSE ★

SCORE : 39%

Les principaux points forts relevés ont été les suivants :

- Un engagement de la direction d'inscrire l'entreprise dans une approche RSE et de progresser sur le sujet. Engagement exprimé dans une charte RSE et qui positionne l'entreprise en tant que pionnière sur ce thème au sein du groupe TSC.

Les principales pistes de progrès relevés ont été les suivantes :

- Structurer davantage la démarche RSE, notamment autour de la détermination des enjeux RSE à l'aide des questions centrales de l'ISO 26000. Des enjeux de l'entreprise associés aux enjeux RSE découlent une politique et des objectifs.
- Poursuivre l'analyse des parties prenantes à l'aide de l'outil (Excel) qui vous a permis de les identifier et de les classer : identifier les besoins et attentes, les risques et opportunités de chaque partie prenante. En déduire votre sphère d'influence.

1.1 REFLEXION GLOBALE SUR L'ACTIVITE ET LE MODELE ECONOMIQUE

SCORE
49%

L'organisation mène une réflexion globale sur la contribution de ses activités au développement durable.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
La réflexion sur la contribution au développement durable est réelle. De cette réflexion a été rédigée une charte RSE qui comporte un engagement de la direction autour de 4 axes : • Le respect de l'environnement • Le respect des collaborateurs • L'engagement citoyen • L'éthique des affaires Des indicateurs sont définis autour de ces 4 axes et sont répartis dans les tableaux de bord des processus pour être alimentés et analysés par les pilotes de processus.	La mesure des indicateurs « RSE » est encore embryonnaire. Certains indicateurs pourront être enrichis et/ou améliorés. Notamment : - au SAV - au sein des divisions commerciales

1.2 IDENTIFICATION ET DIALOGUE PARTIES PRENANTES

SCORE
43%

L'organisation identifie ses parties prenantes et dialogue avec elles afin d'identifier leurs intérêts au regard du développement durable.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
L'engagement de la direction décrite dans la charte RSE de TSC comporte un point sur la relation avec les parties prenantes : « que nos partenaires et nos clients accordent de plus en plus d'importance aux engagements RSE ». Un tableau d'analyse a été formalisé qui permet d'identifier les parties intéressées pertinentes. Cette analyse attribue à chaque partie intéressée une double cotation : - Niveau d'importance - Niveau de relations	Votre outil d'identification et d'analyse des parties intéressées doit vous permettre de pousser davantage l'analyse, notamment en matière : - D'identification des besoins et attentes des parties prenantes - D'identification des risques et opportunités associées à chaque partie prenante. - De détermination de votre sphère d'influence.

1.3 ANALYSE ET HIERARCHISATION DES ENJEUX / IMPACTS DE ET SUR L'ORGANISATION AU TRAVERS DES QC

SCORE
24%

L'organisation analyse les implications des 7 questions centrales de l'ISO 26000 et des domaines d'actions associés, pour l'ensemble de ses activités.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Parmi les 7 questions centrales de l'ISO 26000, TSC positionne de façon intuitive les thèmes suivants : - L'environnement, principalement au travers des émissions de GES issues des transports et des déplacements : importations de produits et matériels en provenance de l'étranger ; livraisons des clients sur la France et déplacement des commerciaux. - Les relations et conditions de travail, principalement sur les thèmes de du partage de la valeur ajoutée et de la rémunération. En outre, la charte RSE de l'entreprise ajoute les deux thèmes suivants : - L'engagement citoyen - L'éthique des affaires	La détermination des enjeux RSE de l'entreprise ne se fait pas encore suivant une méthodologie définie et leur hiérarchisation n'est pas structurée. Notamment, l'approche RSE n'a pas été passée au crible des sept questions centrales de l'ISO 26000. Il n'apparaît pas de réelle hiérarchisation des enjeux RSE de TSC France.

1.4 GOUVERNANCE ET PRISE DE DECISIONS

SCORE
24%

Les processus de prise de décision de l'entreprise intègrent la transparence, un comportement éthique, le respect des intérêts des parties prenantes et le principe de légalité. Ils intègrent également l'obligation de vigilance quant aux actions de responsabilité sociétale.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Gouvernance : Le président donne l'impulsion à la démarche RSE. Il réunit l'ensemble des managers des équipes des services supports 2 fois par an. Une réunion stratégique a lieu également deux fois par an avec les directeurs des divisions.	Les principes de gouvernance et de prise de décision en lien avec la RSE méritent d'être davantage décrits et partagés.

1.5 LOYAUTE DES PRATIQUES

SCORE
62%

L'organisation applique une conduite éthique à ses transactions avec ses parties prenantes (bonnes pratiques des affaires...).

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
TSC respecte la loi Bertrand qui traite de l'anticorruption dans le secteur de la santé. Chaque collaborateur y est sensibilisé. TSC France est certifiée ISO 13485 : « Dispositifs médicaux — Systèmes de management de la qualité - Exigences à des fins réglementaires ». Les indicateurs suivants sont mesurés : - % des collaborateurs formés à la politique cadeau et lutte contre la corruption (sensibilisation des collaborateurs aux dangers et aux risques liés à la corruption et autres dérives commerciales) : 25 en 2020 - Nombre de contentieux concurrentiels (plaintes pour ententes entre concurrents, échanges d'informations avec les concurrents, abus de position dominante) : 0 en 2020	

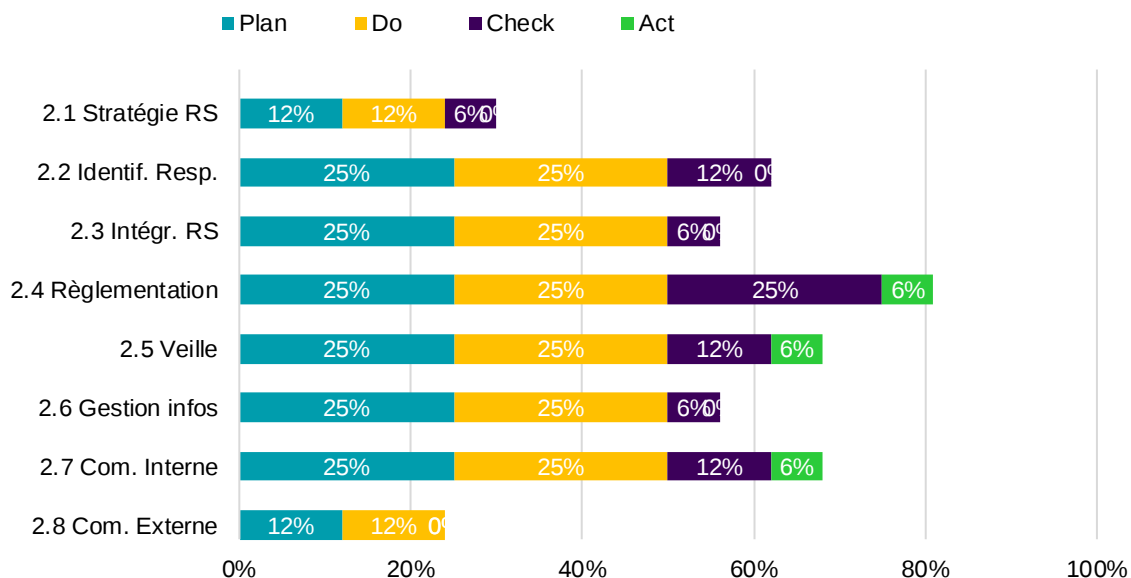
1.6 LEADERSHIP ET INVESTISSEMENT DES DIRIGEANTS

SCORE
30%

Les dirigeants portent et font partager à l'ensemble de l'organisation, ainsi qu'à leur sphère d'influence, leur vision de ce que signifie la RS au regard des caractéristiques de l'entreprise. Ils font preuve de leadership quant aux 7 principes de l'ISO 26000.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Au niveau du Groupe TSC, TSC France est la première entité à s'être engagée dans une reconnaissance externe de la démarche RSE. D'ores et déjà, cela fait des émules et d'autres entités du groupe TSC comptent engager des engagements similaires.	Les actions de leadership externe en matière de RSE pourront être davantage développées, notamment vis-à-vis des parties prenantes de la sphère d'influence lorsque celle-ci aura été définies.

2 MISE EN ŒUVRE : INTÉGRATION DE LA RS ET COMMUNICATION



SYNTHÈSE ★

SCORE : 56%

Les principaux points forts relevés ont été les suivants :

- Dès le démarrage d'une approche RSE structurée, un rapprochement a été effectué avec le système de management de la qualité existant (certifié ISO 13485 « Dispositifs médicaux — Systèmes de management de la qualité - Exigences à des fins réglementaires ». Les indicateurs associés à chaque axe de la charte RSE ont été répartis sur les processus du management de la qualité pour être alimentés, analysés et suivis par les pilotes de ces derniers.
- Une veille réglementaire bien structurée dont la réalisation et l'efficacité sont mesurées.

Les principales pistes de progrès relevés ont été les suivantes :

- Mener une réflexion quant à d'éventuelles alternatives en matière d'outils web : moteur de recherche, réseaux sociaux professionnels.
- Réaliser les contrôles périodiques obligatoires sur le site d'Asnières-sur-Seine.
- Communiquer en interne sur les actions et suites données au questionnaire interne administré en 2020.
- Confirmer le projet de publier un premier rapport RSE pour l'année 2021.

2.1 PLACE DE LA POLITIQUE RS ET DES OBJECTIFS ASSOCIES DANS LA STRATEGIE GLOBALE DE L'ORGANISATION

SCORE
30%

L'organisme élabore sa politique RS sur la base des enjeux identifiés et des risques et opportunités associés. Cette politique est déclinée en objectifs, cibles et plans d'actions (les dispositions / diligences seront établies et mises en œuvre pour évaluer l'efficacité de la politique).

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Approche RSE mise en place en cohérence avec le système de management de la qualité existant.	Le lien entre les notions d'enjeu, de politique, d'objectifs et de stratégie n'apparaît pas encore de façon tangible. L'approche RSE est encore trop jeune dans sa définition et dans sa mise en œuvre et les outils de mesure de ses résultats et de son efficacité ne sont pas encore tous exploités. L'approche du benchmark pourra être développée, notamment pour disposer d'une lecture comparative de certains indicateurs internes.

2.2 IDENTIFICATION DES ROLES ET RESPONSABILITES

SCORE
62%

Une organisation claire est définie et les collaborateurs sont mis en capacité de déployer la stratégie et la politique RS.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Deux personnes ont en charge la définition et l'animation du système de management QSE de TSC France. - Un responsable des affaires réglementaires, qualité, sécurité et environnement. - Une responsable QSE.	Des responsabilités RSE pourront être développées dans les fiches de poste / fonction des managers et des collaborateurs.

2.3 MANAGEMENT DE LA RS

SCORE
56%

L'organisation améliore en continu l'intégration de la RS dans ses pratiques, procédures, systèmes et activités.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
La responsable QSE a initié des sessions de sensibilisation à la démarche RSE avant l'été. Un état des lieux de la démarche RSE a permis de définir des indicateurs en face des 4 axes définis dans la charte RSE. Ces indicateurs ont été initiés cette année et seront désormais mesurés et analysés chaque année. Ces indicateurs sont répartis dans les processus du système de management de TSC France. Chaque pilote de processus mesure et analyse ces indicateurs dans l'onglet « indicateur » du fichier Excel de son processus.	Poursuivre et renouveler ces actions de sensibilisation. Une colonne « objectif » est prévue mais n'est pas encore alimentée.

2.4 VEILLE ET CONFORMITE REGLEMENTAIRES

SCORE
81%

L'organisation effectue une veille réglementaire et s'assure de son application et de sa conformité.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
La procédure P48 : « suivi des vérifications » est mise en application sur le site de Flaxlanden pour la réalisation des contrôles obligatoires périodiques tels que : les installations électriques, les appareils de levage, les équipements de lutte contre l'incendie. Une veille réglementaire est réalisée en continue par le service : - Veille sur la sécurité via la prise en compte de la veille mensuelle publiée par l'INRS - Veille réglementaire et normative est réalisée par le cabinet « Idée Consulting » La procédure de veille est définie et formalisée. Elle est mise en application en continue. Le service mesure la réalisation et l'efficacité de la veille. Un suivi des ACS (actions correctives de sécurité) et des alertes ANSM (agence nationale de surveillance du médicament) est également démontré.	Des devis sont en attentes de validation pour la réalisation de contrôles similaires sur le site d'Asnières-sur-Seine.

2.5 VEILLE TECHNOLOGIQUE, CONCURRENTIELLE ET SUR LES BONNES PRATIQUES

SCORE
68%

L'organisation suit l'évolution du marché (veilles technologique et concurrentielle) et effectue une veille sur les bonnes pratiques de RS.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Au sein des divisions commerciales, les responsables de gammes ont notamment pour fonctions : - Le référencement des produits - L'évolution produits - Le suivi du SAV, de la matériovigilance - Le support technique des commerciaux / produits Leur rôle est de : « créer des gammes cohérentes » à l'aide des données d'entrée suivantes : études de marché, identification des besoins, compréhension des problématiques des praticiens, réflexion avec les partenaires... Directeurs de division, responsables de gammes et ingénieurs des ventes sont en continu à l'écoute des besoins et des problématiques des praticiens. Le service « affaires réglementaire » réalise également une veille technologique et concurrentielle sur la base des « signalements ».	L'exercice de veille sur les bonnes pratiques RS pourrait être plus structurée. Notamment, à partir des données recueillies dans la relation avec les clients, les fournisseurs, les fabricants, partenaires..., TSC France pourrait mieux définir ses propres critères d'appréciation des bonnes pratiques en matière de RSE pour définir : - Celles à appliquer soi-même ; - Celles requises, a minima, dans la sélection et la relation avec les fournisseurs et fabricants.

2.6 GESTION DES SYSTEMES D'INFORMATIONS ET DONNEES

SCORE
56%

Les informations et les données concernant les produits, les activités et/ou le système sont analysées et exploitées.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Tous les 6 mois, une communication est adressée aux collaborateurs pour rappel des règles d'usage et de la pollution numérique des mails. Il existe une charte informatique, notamment remise lors de l'intégration d'un nouveau collaborateur. Les appels externes fonctionnent désormais en « softphone » depuis janvier 2021. En interne, les messageries instantanées sont de plus en plus fréquemment utilisées. Indicateur mesuré : Gestion responsable des données (Nombre de réclamations pour atteinte à la vie privée) : 0 en 2020	Mener une réflexion quant à d'éventuelles alternatives en matière d'outils web : moteur de recherche, réseaux sociaux professionnels, notamment. La charte informatique F99 qui date de 2017 devrait être actualisée s'il n'en existe pas de version plus récente. En effet, au chapitre des « données personnelles », Il n'est pas fait référence au RGPD.

2.7 COMMUNICATION INTERNE

SCORE
68%

La communication interne (ascendante, descendante et transverse) permet le partage de l'information.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
L'essentiel de la communication interne s'opère via l'intranet « Connect ». Plusieurs News internes ont trait à la RSE, notamment : - Le bilan GES - L'accompagnement, l'aide apporté à l'association « Néo'sens » en 2021 via TSC Fondation - TSC Race : course caritative organisée à Mulhouse en 2019 qui a permis à une association (enfants handicapés, maladie de Charcot) de récupérer 1000 Euros (500 Euros de dons abondés de 500 Euros donnés par le groupe. Chaque news génère une notification dans la boîte mail des équipes. Une expérimentation de type : « vit ma vie » avait été instaurée avant la crise sanitaire, par le service communication. C'est l'occasion pour les assistantes du service client ou les logisticiens d'accompagner les commerciaux et inversement.	Communiquer en interne sur les actions et suites données au questionnaire interne administré en 2020. Reprendre les actions de type : « vit ma vie » interrompues du fait de la crise sanitaire.

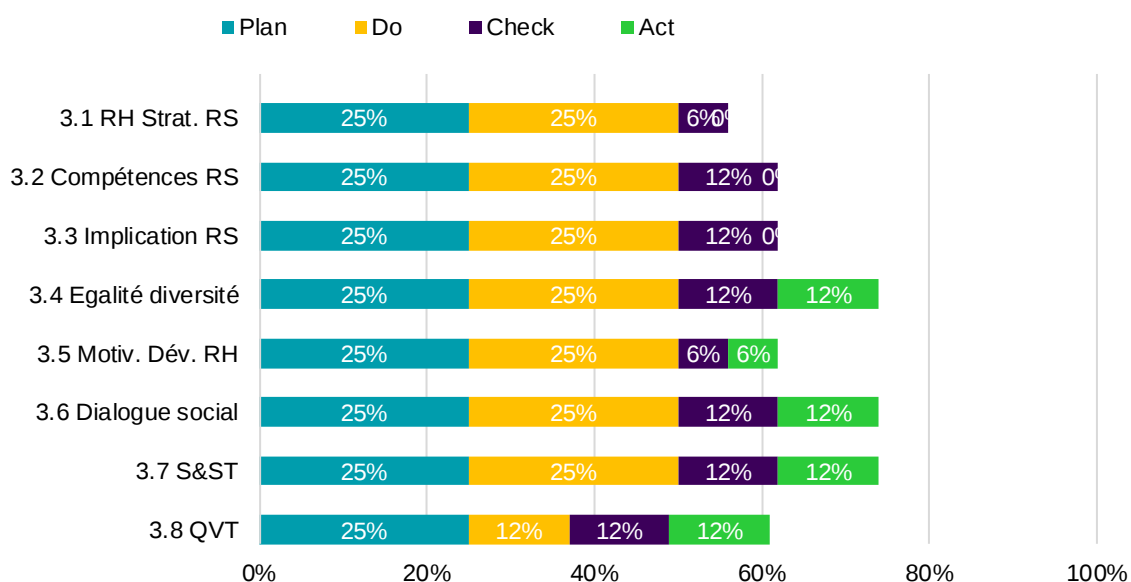
2.8 COMMUNICATION EXTERNE

SCORE
24%

La communication externe permet de répondre de façon appropriée et pertinente aux besoins d'information des parties prenantes.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Un projet vise à remplacer les plaquettes commerciales papier par un showroom en ligne, accessible pour les commerciaux sur tablette. Les plaquettes commerciales sont d'ores et déjà téléchargeables depuis le site internet. Le catalogue UGAP (Union des Groupements d'Achats Publics) est consultable en ligne. La responsable QSE a pour objectif de produire un premier rapport RSE relatif à l'année 2021. Un « mémoire type » destiné aux réponses aux appels d'offres est en cours de finalisation qui comporte une dizaine de diapositives dédiées à la démarche RSE.	Confirmer le projet de publier un premier rapport RSE pour l'année 2021. Certaines données de ces pages RSE méritent quelques ajustements : - La présentation de l'entreprise dans la trame de « mémoire technique type » (diapo 22) ne reflète pas exactement la situation actuelle en matière de télétravail : « Tous les collaborateurs sont libres d'exercer le télétravail pour plus de flexibilité et d'écologie. L'utilisation de la visioconférence est privilégiée aux réunions physiques afin de limiter les déplacements ». Or, actuellement, si la crise sanitaire de la COVID19 a permis une accélération dans le recours au télétravail, une réflexion est en cours avec les CSE quant à son devenir post Covid. - La présentation de l'entreprise dans la trame de « mémoire technique type » anticipe quelque peu sur la situation réelle : « Notre flotte de véhicule est optimisée avec une faible émission de CO2 et une basse consommation d'essence ». Dans les faits, la majorité des véhicules de la flotte roulent encore au diesel.

3 RESSOURCES HUMAINES, RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL



SYNTHÈSE ★

SCORE : 66%

Les principaux points forts relevés ont été les suivants :

- Un processus d'intégration des nouveaux collaborateurs inclut une formation à la sécurité et une sensibilisation aux risques psychosociaux.
- Bonne implication spontanée des équipes dans la démarche RSE.
- Réalisation d'une première enquête interne en 2020, sur la base d'un questionnaire inspiré du questionnaire « SATIN » de l'INRS.
- Encouragement de l'entreprise à la formation de sauveteur secouriste du travail (SST), sans restriction.
- La qualité de vie au travail est globalement bien appréciée par les collaborateurs. Elle se matérialise notamment par les dispositifs suivants : horaires flexibles, réfectoire et cuisine, petits déjeuners mensuels en commun, réunion annuelle, mutuelle prise en charge à 100%, indemnité de trajet...).

Les principales pistes de progrès relevés ont été les suivantes :

- Poursuivre les actions destinées à réduire les écarts entre Femmes et Hommes, en termes de statut et de rémunération.
- Poursuivre la réflexion sur le télétravail (hors période de crise sanitaire).
- Une sensibilisation au harcèlement mériterait d'être animée ainsi qu'un dispositif d'alerte neutre et accessible à tous en pareille situation.

3.1 DECLINAISON DE LA POLITIQUE RSE AU NIVEAU DES RESSOURCES HUMAINES

SCORE
56%

Ce sous-critère a pour objectif d'évaluer :

- La déclinaison de la stratégie RS dans l'ensemble des processus RH
- Les méthodes et modes de management des RH

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Une nouvelle procédure d'intégration a été instaurée autour d'une check-list de tâches à réaliser. Elle prévoit un planning de rencontre des différents services ainsi qu'une période de parrainage. La phase d'intégration prévoit la formation sur la sécurité et une sensibilisation aux risques psychosociaux. Le recrutement des cadres et des commerciaux est confié à un cabinet de recrutement. La relation avec ce cabinet est gérée par la direction.	

3.2 FORMATION ET COMPETENCES

SCORE
62%

La formation et la montée en compétences des collaborateurs, concernant les principes généraux de la RS et les impacts RS de l'entreprise, sont assurées.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Un plan de formation annuel est construit à partir des besoins identifiés. Les managers disposent notamment d'une matrice de compétences pour les aider à identifier les besoins en compétences au sein de leur équipe. TSC France favorise les formations intra et développe des formation interne en e-learning qui sont accessibles via l'intranet « Connect ». Dans le processus d'intégration, il est prévu : - Une période de parrainage - La remise du livret d'accueil avec trombinoscope - Une enquête de satisfaction du nouvel embauché à 3 mois.	Il n'est pas réalisé de bilan de la réalisation du plan de formation.

3.3 IMPLICATION DU PERSONNEL VIS-A-VIS DE LA STRATEGIE RS

SCORE
62%

Le personnel est impliqué, responsabilisé et reconnu vis-à-vis de l'atteinte des objectifs de RS.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Le personnel est bien impliqué dans la démarche RSE et mène de nombreuses actions de bon sens sans forcément les rattacher à une dimension RSE. Des actions de sensibilisation à la démarche RSE ont démarré cet été 2021 et doivent se poursuivre. Deux indicateurs sont associés à cette action : - Nombre de sensibilisation des personnes sur l'environnement (affichages et réunions de sensibilisation, diffusion et affichage des indicateurs) - Nombre de personnes qui n'ont pas été sensibilisées à l'environnement en vis-à-vis.	Une stratégie RSE mieux définie aiderait à une meilleure compréhension de la démarche en termes de politique et d'objectifs pour l'entreprise. Actions de sensibilisation RSE à poursuivre. Indicateurs à alimenter.

3.4 ÉGALITE, DIVERSITE ET INTEGRATION DES GROUPES VULNERABLES

SCORE
74%

Les ressources humaines sont gérées en tenant compte des diversités culturelles, sociales, en luttant contre toutes formes de discriminations et en respectant l'équité et les droits de l'Homme à tous les niveaux.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Un nouvel accord « égalité professionnelle » est en cours de finalisation : « Accord sur l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail ». Cet accord fait suite à un précédent accord datant de 2017. L'accord traite des thèmes suivants : - Garantie d'égalité professionnelle dans le recrutement - Evolution professionnelle - Mixité des emplois - Formation - Congés parentaux - Egalité salariale - Réduction des écarts de rémunération - Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale - Temps partiel - Réunion et déplacements professionnels - Numérique et droit à la déconnexion	Le projet d'accord 2021 ne prévoit pas le recours au télétravail.

3.5 GESTION DES CARRIERES ET PARTAGE DE VALEUR

SCORE
62%

La gestion des ressources humaines permet des plans de carrière et une mobilité adaptés aux attentes des salariés. La valeur ajoutée créée est redistribuée de manière équilibrée entre les rémunérations des collaborateurs, les rémunérations des actionnaires et les investissements et provisions.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
La participation des salariés a été multipliée par 4,1 entre 2017 et 2020. Une augmentation des salaires est consentie chaque année et 30% des collaborateurs bénéficient en plus d'une augmentation individuelle. Le service RH s'est renforcé par l'arrivée d'une collaboratrice. La volonté est affichée de maintenir la mobilité et la promotion interne. Le service RH cherche à s'outiller, notamment en collectant les CV des salariés en poste.	La notion de mobilité interne pourrait être intégrée au prochain questionnaire soumis aux salariés.

3.6 DIALOGUE SOCIAL

SCORE
74%

Les relations sociales sont fondées sur le dialogue avec les instances représentatives du personnel et développées grâce à des modalités de concertation entre employeurs et employés.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Il y a un CSE et 2 délégués syndicaux. Le dialogue social avec la direction de TSC France se déroule sans difficulté selon les membres du CSE. « Le dialogue est constructif et la direction accède généralement à nos demandes dans la mesure du raisonnable ». Conformément à la législation, les CSE se tiennent tous les 2 mois et les CSST trois fois par an. Pour une bonne représentativité, le CSE bénéficie d'un représentant sur le site d'Asnières ainsi qu'un représentant des personnels itinérants : un pour les commerciaux et un pour les techniciens.	

3.7 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL - S&ST

SCORE
74%

L'organisation gère les aspects de santé et de sécurité au travail, incluant la prévention des risques, auprès de l'ensemble des salariés et des personnes intervenant dans le cadre de ses activités.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Un questionnaire a été soumis aux collaborateurs en octobre 2020. 84 ont répondu sur 143 envois. Ce questionnaire a été construit sur la base du questionnaire « SATIN » (outil d'investigation des conditions de travail et de la santé : santé somatique, stress, risques psychosociaux, évaluation de l'environnement de travail, proposé par l'INRS). Des nombreuses actions d'amélioration ont découlé des résultats de cette enquête. Une formation à la sécurité se déroule systématiquement à l'intégration des nouveaux. Une sensibilisation aux risques psychosociaux et aux troubles musculosquelettiques est réalisée. Le Document Unique (DU) est actualisé chaque année. Vis-à-vis des produits dangereux, le service rédige une « fiche produit » (exemple FP12) sur la base de la fiche de sécurité, qui expose notamment : les dangers, les consignes. Tous les collaborateurs sont invités à devenir SST, il n'y a pas de restriction. Actuellement, l'entreprise compte une douzaine de SST dont deux sur le site d'Asnières.	Une action de communication reste à mettre en œuvre pour faire le lien entre les actions menées en 2021 et les résultats de l'enquête interne réalisée en octobre 2020. Une sensibilisation au harcèlement mériterait d'être animée ainsi qu'un dispositif d'alerte neutre et accessible à tous en pareille situation.

3.8 QUALITE DE VIE AU TRAVAIL - QVT

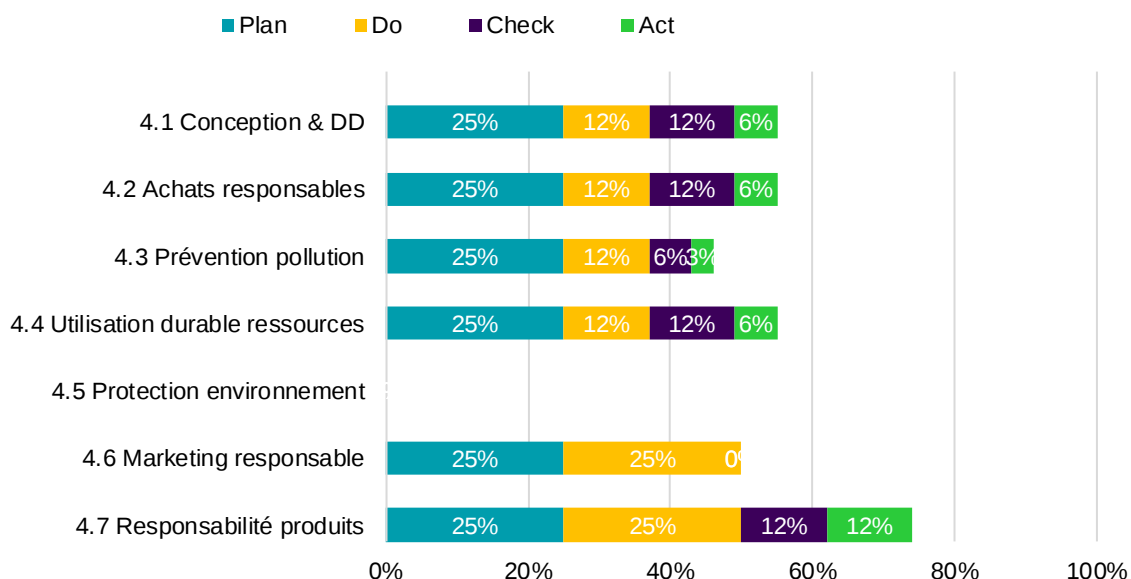
SCORE
61%

L'organisation assure à l'ensemble des salariés et des personnes intervenant dans le cadre de ses activités, de bonnes conditions de travail, notamment en termes de rémunération, d'horaires et d'équilibre vie professionnelle/vie privée et de relation des individus à leur travail.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Flexibilité des horaires, en début de journée entre 7h46 et 8h45 et en fin de journée entre 16h30 et 17h45. Réfectoire avec cuisine Un petit déjeuner en commun mensuel Réunion annuelle de la société Mutuelle prise en charge à 100% par l'entreprise Indemnités de déplacements / trajet domicile – travail Locaux « à la campagne » Le télétravail a été possible pendant les périodes de confinement ; mais aujourd'hui, la grande majorité des collaborateurs du service client souhaitent revenir au sein de l'entreprise et ne souhaitent pas maintenir du télétravail. Mise en place de la convention collective d'Import-Export depuis 2017, plus favorable aux salariés.	La présentation de l'entreprise dans la trame de « mémoire technique type » (diapo 22) ne reflète pas exactement la situation actuelle en matière de télétravail : « Tous les collaborateurs sont libres d'exercer le télétravail pour plus de flexibilité et d'écologie. L'utilisation de la visioconférence est privilégiée aux réunions physiques afin de limiter les déplacements » Or, actuellement, si la crise sanitaire de la COVID19 a permis une accélération dans le recours au télétravail, une réflexion est en cours avec les CSE quant à son devenir post Covid. Le niveau d'indemnité de déplacement trajet devrait prendre en compte l'effort d'utilisation de moyens de transport alternatifs à la voiture individuelle (covoiturage, vélo...)

4

MODES DE PRODUCTION, DE CONSOMMATION DURABLES ET QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS



SYNTHÈSE ★

SCORE : 48%

Les principaux points forts relevés ont été les suivants :

- Des actions menées pour inciter les clients à grouper leurs commandes et réduire ainsi la fréquence des transports (réflexion sur le conditionnement des références, dialogue avec les clients, initiatives du service client pour regrouper des commandes non urgentes arrivées en ordre dispersé pour un même client).
- Souci des divisions commerciales de sélectionner des produits / équipements moins consommateurs d'énergie, issus de matériaux recyclés et/ou recyclables, auprès de fabricants en majorité européens.
- Outil de sélection et d'analyse rigoureux des produits / équipements en référencement au sein de l'offre de TCS France : « Market Requirements Spécification » (MRS).
- Progression attestée de l'entreprise dans le cadre de « l'Indice Vert » de la centrale d'achats de l'hospitalisation privée et publique (CAPHH). Cette progression visible dans les chiffres est confirmée par l'entretien avec l'interlocutrice de la CAPHH avec qui nous nous sommes entretenus.
- Prise en compte de l'engagement RSE « déclaré » et si possible attesté par un certificat, un label... des fournisseurs, tant des fabricants de produits que des transporteurs et prestataires de service.
- La volonté affirmée et constatée du recours à des fournisseurs de proximité.
- De nombreux efforts de dématérialisation ont eu lieu au sein de l'entreprise.

- Arbitrage des divisions commerciales entre « usage unique » ou « réutilisable » de consommables en fonction de l'impact environnemental global.
- La recherche de solution de réduction des déchets, polluants ou non, et la pratique du tri des déchets au sein de l'activité logistique.
- L'évolution visible de la recherche de matériaux d'emballage générant le moins possible de déchets : cartons de différentes tailles, calage en papier froissé, palette allégées, cartons recyclés...
- La gestion rigoureuse des signalements associés aux réclamations et à la matériovigilance.

Les principales pistes de progrès relevés ont été les suivantes :

- Renforcer la notion « d'éco-conception » vis-à-vis des fabricants de produits / équipements référencés. Les notions « d'éco-conception » et de « fin de vie du produit » méritent d'être davantage intégrées à l'outil MRS.
- Dans l'outil MRS, outre les critères de certification / labellisation sur des démarches qualité et environnementales, intégrer aussi davantage de critères sociaux/sociétaux tels que, par exemple : la diversité, l'égalité, l'emploi de travailleur en situation de handicap, la santé et la sécurité au travail (ISO ohsas 18000) ...
Outre le questionnement des transporteurs quant à leurs éventuels certificats ou labels attestant d'un engagement RSE, il serait pertinent d'inclure davantage de critères sociaux/sociétaux dans le processus de sélection. Tels que, par exemple : la diversité, l'égalité, l'emploi de travailleur en situation de handicap, la santé et la sécurité au travail (ISO ohsas 18000) ...
- Accentuer les incitations à utiliser des moyens de transport plus vertueux. Incitation financière en trouvant une alternative à l'indemnité de trajet « auto ». Réflexion à renouveler autour du « plan de déplacement » (PDE) ou « plan mobilité » autour des prochains locaux.
- Dans le cadre du déménagement de l'entreprise et de la destruction prévue de tout ou partie des locaux de Flaxlanden, TSC France restera responsable de la dépollution du site. Dans les conditions de vente du foncier, des garanties devront être exigées de l'acheteur quant à son engagement à mener des opérations de dépollution conformes à la réglementation et avec les règles de l'art.
- Certains matériaux et consommables utilisés en logistiques peuvent encore progresser vers des solutions plus vertueuses : scotch papier, film étirable bio ?
- Accélérer la transition vers des véhicules de fonction moins polluants. Vis-à-vis des véhicules rechargeables qui commencent à être utilisés, la question du défraiement des recharges électriques a été posée par un collaborateur.
- Initier une réflexion en matière de degré de « réparabilité » des produits et équipements entre les divisions commerciales et la SAV.
- Travailler sur le critère du modèle d'évaluation « Engagé RSE » actuellement sans approche concrète au sein de TSC France : 4.5 Protection de l'environnement et biodiversité.

Le service marché dispose de nombreux documents relatifs aux fabricants pour répondre aux questions relatives à la RSE dans les consultations. Notamment : Les certifications, rapports DD des transporteurs, les certificats de système de management et/ou de conformité produits des emballages, filières de collecte et de valorisation des déchets...

Ces documents sont assez disparates et plus ou moins nombreux selon les fournisseurs et fabricants.

TSC France gagnerait à définir et appliquer un outil de mesure de l'implication des fournisseurs dans la RSE selon ses critères prioritaires tels que :

Les certifications, labellisations... qualité et environnementales déjà prises en compte :

- ISO 13485 O/N ; ISO 14001 O/N ; ISO 26000 O/N
- Démarches significatives en environnement et développement durable ?
- Code déontologique – pratiques commerciales

Auxquels il conviendrait d'ajouter davantage de critères sociaux / sociétaux :

- Égalité, Diversité (label diversité),
- Emploi de personnes en situation de handicap,
- Santé sécurité au travail (ISO osash 18001),
- Cotation de type « great place to work »

4.1 INNOVATION, CONCEPTION ET MODES DE PRODUCTION DURABLES

SCORE
55%

L'organisation prend en compte dans ses processus / activités de conception et d'innovation les impacts de ses produits, services et process tout au long de leur cycle de vie pour limiter ses impacts négatifs et maximiser sa contribution sociétale.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
50% du négoce annuel de TSC France concerne du matériel à usage unique. Une réflexion existe quant à l'opportunité de remplacer l'usage unique par des produits réutilisables. Compte tenu des contraintes de stérilisation des matériels réutilisables, le bilan environnemental de ces derniers n'est pas meilleur que celui des produits à usage unique. En matière d'emballage et d'expédition, des progrès ont été accomplis en matière de choix de matériaux : cartons de différentes tailles, cartons ajustables, bourrage papier, palette en bois plus légères..., film plastique plus étirable pour palettiser. Le support "MRS : Market Requirements Specification" constitue une trame opérationnelle et compète pour l'intégration d'un produit. Il comporte, outre les caractéristiques du produit, un certain nombre de critères relatifs au fabricant, notamment ses certifications, labellisations... - ISO 13485 O/N - ISO 14001 O/N - Démarches significatives en environnement et développement durable ? - ISO 26000 O/N - Code déontologique – pratiques commerciales Le support MRS comporte aussi une ligne : « cycle de vie » du produit. La fiche MRS synthétique est soumise à la direction et au RAQA pour validation du « GO ».	Points restant à améliorer : l'alternative au film étirable en plastique, le scotch. A ces critères qualité et environnement pourraient être ajoutés certains critères sociaux / sociétaux : - Égalité, - Diversité (label diversité), - Emploi de personnes en situation de handicap, - Santé sécurité au travail (ISO 18001), - Cotation de type « great place to work » - ... En outre les notions suivantes mériteraient d'être accentuées dans la relation avec les fabricants : - L'éco-conception. - La « fin de vie » du produit.

4.2 ACHATS RESPONSABLES

SCORE
55%

L'organisation gère ses choix de fournisseurs et ses relations avec ces derniers en promouvant la RS le long de la chaîne de la valeur.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Le choix des fournisseurs de matériels destinés à la revente (activité de négoce) est de la responsabilité des directeurs de divisions. Le service achat assure l'approvisionnement de ces références auprès des fabricants sélectionnés par les divisions. La proximité est un critère important et les divisions s'approvisionnent aujourd'hui à 80% auprès de fabricants européens. Le service achats réalise en direct les achats de transport et de prestations de service. Le premier critère dans la sélection des transporteurs et prestataires est la proximité. Deux indicateurs ont été définis autour de cette notion de proximité : - Achats réalisés auprès de fournisseurs implantés entre 0 et 20 km (2.041 K€ en 2021 pour 2.109 K€ en 2020) - Achats réalisés auprès de fournisseurs implantés entre 0 et 50 km Les transporteurs sont questionnés sur leur prise en compte des principes de la RSE. Un indicateur débute la mesure de leur capacité à démontrer cette prise en compte par une reconnaissance officielle : labellisation, évaluation... La nouvelle législation relative aux dispositifs médicaux, instaurée depuis mai 2021, doit nous permettre d'accroître encore la proximité des fabricants. Cette législation prévoit, en effet, que tout fabricant hors UE devra disposer d'un stock sur le sol européen. Pour certains gros équipements, la livraison directe est privilégiée. Critères RSE pour la division Médicale : - Importance de la provenance des produits : France et Europe. Les clients attendent clairement une origine de proximité pour avoir l'assurance d'être livré à temps. - Fournisseurs engagés RSE / DD	L'indicateur suivant est défini mais non encore mesuré : « intégration de critères sociaux et environnementaux dans les processus achats ». Cet indicateur pourrait intégrer d'autres critères, notamment sociaux-sociétaux : Égalité, - Diversité (label diversité), - Emploi de personnes en situation de handicap, - Santé sécurité au travail (ISO 18001), - Cotation de type « great place to work » - ... Mettre en place un outil de mesure de l'implication des fournisseurs dans la RSE. Partir d'informations déjà présentes dans le MRS : labels, certifications... et y ajouter des critères environnementaux : pratique de l'éco-conception, utilisation de matériaux recyclés, recours à des énergies « vertes »... et des critères sociaux-sociétaux : taux d'emploi de personnes en situation de handicap, de personnes en insertion...

4.3 PREVENTION DE LA POLLUTION

SCORE
46%

L'organisme identifie et maîtrise l'ensemble des impacts environnementaux de ses activités en termes de production d'effluents (solides, liquides, gazeux) et nuisances sur l'eau, l'air et le sol.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
En matière transport, le choix s'est porté sur un transporteur qui n'a pas recours à l'aérien. Trois partenaires sont sélectionnés : - DPD pour 90% des besoins en transport - FEDEX pour l'urgence - HEPPNER Un processus de transition du parc de véhicules de l'entreprise vers des véhicules plus « propres » est engagé. Un indicateur mesure la composition de la flotte de véhicules par classe consommation carburant et CO². La charte « politique des véhicules de fonction » de TSC France définit des limites en matière de taux d'émission : « le taux d'émission de CO₂ des véhicules ne doit pas excéder les 145 grammes (Norme WLTP) pour les commerciaux, techniciens, chefs de produit et autres managers, 155 grammes (Norme WLTP) pour les fonctions de Direction (Selon le barème 2020) ». En outre, la charte « politique des véhicules de fonction » prévoit un avantage à choisir un véhicule à faible taux d'émission de CO₂ : « Une participation forfaitaire est due par le collaborateur en cas de choix par le salarié de la marque et du modèle du véhicule. Cette participation a été mise en place historiquement pour pallier l'inflation régulière du niveau d'options demandé par les collaborateurs. Cette participation est supprimée si le véhicule génère un taux d'émission de CO₂ < 100 gr ».	A ce jour, une forte majorité de véhicules sont des diesel et 44% affichent plus de 120g par kilomètre d'émission de CO₂ (catégories C et D). Les seuils définis en matière de taux d'émission de CO₂ pourraient être plus volontaires en vue d'une baisse significative des émissions. En effet, l'état du parc actuel révèle que seulement 2 véhicules se situent au-dessus de 140g. Le seuil de serait plus en phase avec la volonté affichée ainsi qu'avec l'incitation financière associée au 100g (suppression de la participation).

4.4 UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES ET CONTRIBUTION A LA REDUCTION DES EMISSIONS DE GES

SCORE
55%

L'organisme identifie et optimise l'ensemble des consommations de ressources (énergie, eau, matière) liées à ses activités. Elle veille à maximiser la part des ressources renouvelables comparativement aux ressources non renouvelables.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Depuis 3 ans, la gestion des impressions a été redéfinie pour en réduire le nombre et les impacts. A l'aide : - De la mise en place d'imprimantes centralisées avec une seule susceptible d'imprimer en couleur - Du noir et blanc et du recto-verso par défaut - L'identification de chaque utilisateur à chaque impression S'ajoute à ces actions, depuis 2 mois, le recours à un prestataire externe pour l'impression et l'expédition des courriers classiques. Le parc informatique est renouvelé tous les 3 ans (objectif d'un parc moyen de 36 mois). A cette occasion, les anciens appareils sont reconditionnés et distribués au personnel. Actions à vocation RSE au sein du service client : - Dématérialisation des factures - Téléphonie dématérialisée - Incitation des clients à grouper leurs commandes : Les conseillères du service client ont bien intégré les objectifs RSE du service, notamment en matière d'incitation des clients à grouper leurs commandes. Pour éviter le nombre de livraisons de petites quantités (certains produits pouvaient être vendus à l'unité), nous avons revu les conditionnements d'une cinquantaine de nos références. Par exemple les couvertures de survie désormais vendues par cartons de 200. Ces nouveaux conditionnements ont été définis en fonction d'historiques et d'habitudes de consommation connus. Cela a permis de réduire les livraisons de petites quantités et cela a aidé les clients à envisager des commandes sur un plus long terme.	A l'aide de ces actions, des baisses sensibles de consommations de papier et de consommables ont été permises ; elles n'ont cependant pas fait l'objet d'une mesure à l'aide d'indicateurs concrets. Vis-à-vis de cette action, il serait pertinent de définir et mesurer un indicateur de progression.

4.4 UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES ET CONTRIBUTION A LA REDUCTION DES EMISSIONS DE GES (SUITE)

La dématérialisation des factures fournisseurs est entamée. Cependant, elles sont toujours imprimées à ce jour. Mais l'objectif est une dématérialisation totale. Les indicateurs suivis au niveau de la supply chain : - Volumes de déchets papier, cartons et DIB, DEEE, consommables d'impression - Achats réalisés dans les 20 km ou dans les 50 km - Nombre de fournisseurs démontrant une « reconnaissance » d'engagement dans une démarche RSE En matière transport, le choix s'est porté sur un transporteur qui n'a pas recours à l'aérien. Trois partenaires sont sélectionnés : - DPD pour 90% des besoins en transport - FEDEX pour l'urgence - HEPPNER Les commerciaux ont aussi un rôle à jouer en matière de cadencement / groupement des commandes clients. Un plan d'action va être défini pour cibler les établissements qui génèrent trop de commandes dispersées. La direction de division et les responsables de gammes rencontrent les fournisseurs. TSC France estime la durée de vie d'un appareil à 10 ans là où le fabricant la définit à 7 ans.	Dans le cadre du déménagement de l'entreprise, il pourrait être opportun d'anticiper un plan de déplacements entreprise (PDE) pour plan de mobilité pour inciter les équipes à l'utilisation de moyens de transports moins polluants. Définir dès à présent un indicateur de type ratio permettant de mesurer les progrès issus de la mise en œuvre du plan d'action. Une réflexion pourra être menée sur la notion de « réparabilité » des appareils, entre divisions commerciales et SAV. Mener une réflexion quant à d'éventuelles alternatives en matière de machines à café expresso.
--	--

4.5 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT ET BIODIVERSITE

SCORE
0%

L'organisme identifie et évalue son interdépendance aux services éco-systémiques. Il hiérarchise ses enjeux (impacts sur les écosystèmes et dépendance significative aux services éco-systémiques) et agit pour la diminution voire l'éradication de ses impacts et la réhabilitation des services éco-systémiques qu'il impacte et dont il dépend.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
	A ce jour, absence de réflexion et d'actions directement en lien avec ce critère.

4.6 RELATION AUX CLIENTS ET CONSOMMATEURS ET MARKETING RESPONSABLE

SCORE
50%

L'organisation déploie une relation responsable avec ses usagers, clients et consommateurs notamment à travers de bonnes pratiques en matière d'affichage, d'étiquetage et de marketing. Ceci inclut les aspects de protection des données.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Un questionnaire client leur a été adressé en 2020. Les équipes commerciales résument ainsi leur approche commerciale et marketing : « Nous avons vocation à écouter nos clients / interlocuteurs (médecins, soignants...) pour prendre en compte leurs besoins, comprendre leurs problématiques et difficultés. Et intégrer les besoins et attentes ainsi identifiés dans l'évolution et/ou la création de produits ». « Nous sommes reconnus pour notre expertise médicale ». Dans notre veille technologique et concurrentielle, les questions RSE que se posent les équipes commerciales : - Le coût énergétique de fonctionnement du produit (nos couvertures chauffantes utilisent un générateur qui consomme 2 fois moins d'énergie que les produits concurrents) - L'usage de matériaux recyclés et/ou recyclables - L'arbitrage entre usage unique et réutilisable.	Le questionnaire client n'a fait l'objet d'aucun retour à ce jour. Sans doute sera-t-il nécessaire d'impliquer davantage les forces commerciales dans leur ensemble pour espérer davantage de retours lors d'une prochaine enquête.

4.7 RESPONSABILITE DU FAIT DES PRODUITS ET DES SERVICES VIS-A-VIS DES CONSOMMATEURS ET DES AUTRES PARTIES PRENANTES

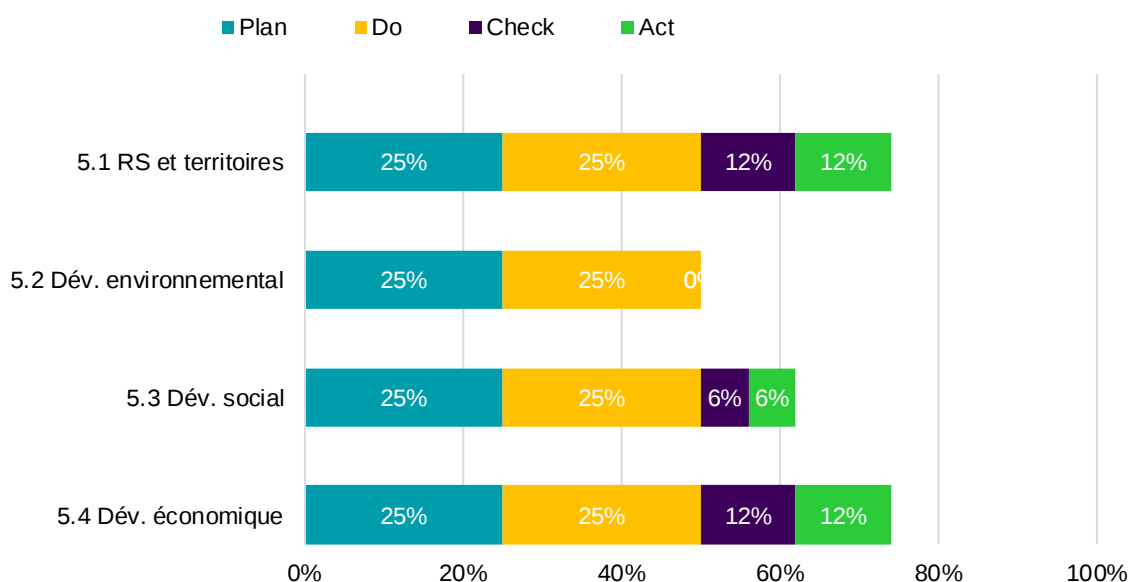
SCORE
74%

L'organisation s'assure de la protection de la santé et de la sécurité des consommateurs et des parties prenantes intervenant dans l'utilisation et/ou la fin de vie de ses produits/services. Ceci inclut le respect de l'accès aux services essentiels et le respect des Droits de l'Homme.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Les signalements sont des incidents signalés par les clients et/ou l'ANSM (Agence Nationale de Surveillance du Médicament). Ces signalements sont répertoriés dans un tableau de suivi qui permet de suivre les étapes de réponse et de résolution de l'incident ainsi que de mesurer les délais de traitement. La procédure P31 détaille avec précision les étapes de ce traitement. Les objectifs de délais sont : 10 jours pour accuser réception. 3 jours pour informer le fabricant. 90 jours pour la résolution et la clôture de l'incident. En termes de matériovigilance, chaque établissement de sante dispose d'un correspondant vigilance qui a en charge de signaler à l'ANSM tout incident. TSC France traite autour de 250 signalements par an. Le tableau des indicateurs du suivi des signalement est très complet et précis. 3 indicateurs se reportent chaque mois dans le tableau des KPI de la direction. Le SAV intervient en maintenance dans le cadre de contrats de maintenance. Dans le cadre de contrats de mise à disposition (MAD) de l'équipement Mistral Air, le client s'engage sur l'achat d'un certain volume de couverture chauffantes. Un poste de technicien est dédié à la réalisation des actions de maintenance préventive sur ces appareils mis à disposition.	

5

ANCRAGE TERRITORIAL : COMMUNAUTÉS ET DÉVELOPPEMENT LOCAL



SYNTHÈSE ★

SCORE : 65%

Les principaux points forts relevés ont été les suivants :

- Signature d'une convention « PAQTE » avec la préfecture du Haut-Rhin pour favoriser le dialogue avec la jeunesse des quartiers prioritaires de l'agglomération mulhousienne.

Les principales pistes de progrès relevés ont été les suivantes :

- Assurer la dépollution du site dans le cadre du déménagement de l'entreprise.
- Rechercher des alternatives pour faire travailler des entreprises adaptées locales/

5.1 LIEN ENTRE LA STRATEGIE RS ET LA STRATEGIE D'AMENAGEMENT DU OU DES TERRITOIRE(S)

SCORE
74%

L'organisation intègre, dans sa stratégie de RS, les caractéristiques et les risques / opportunités associés à son ou ses territoires d'implantation et dans lesquels elle opère et/ou est présente à différents niveaux.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Dans des locaux devenus trop étriés, peu adaptés et non évolutifs, la direction de TSC France a initié le projet « Equinoxe » qui vise au déménagement du site de Flaxlanden pour emménager dans des locaux plus adaptés. La décision a été de rester en local et une étude des distances de trajets des collaborateurs a permis de situer le lieu d'implantation des nouveaux locaux avec un différentiel moyen de 3 kilomètres (en plus ou en moins).	

5.2 CONTRIBUTION AU DEVELOPPEMENT ENVIRONNEMENTAL ET A L'AMENAGEMENT DU OU DES TERRITOIRE(S)

SCORE
50%

L'organisation participe au développement de l'environnement des territoires.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Le projet équinoxe prévoit le déménagement des locaux de Flaxlanden qui datent des années 70 et qui ne sont plus efficaces d'un point de vue énergétique, ni d'un point de vue logistique. L'objectif est de déplacer l'entreprise d'une dizaine de kilomètres, dans des locaux plus récents, qui bénéficient de meilleures capacités énergétiques et plus proches des axes routiers majeurs. En outre, ce choix va permettre de supprimer totalement les nuisances associées au passage des véhicules et camions au cœur du village de Flaxlanden.	TSC France demeure responsable de la dépollution du site et devra s'assurer que l'opération est menée dans le respect de la législation et dans les règles de l'art.

5.3 CONTRIBUTION AU DEVELOPPEMENT SOCIAL DU OU DES TERRITOIRE(S)

SCORE
62%

L'organisation participe au développement social du ou des territoires (y compris investissement social, éducation, santé, culture) dans un esprit gagnant/gagnant.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Le projet équinoxe confirme la volonté de demeurer une entreprise locale. TSC Fondation a vocation à accompagner chaque année une association dans le domaine médical. Aucun produit ni matériel n'est jeté. TSC France travaille avec une association partenaire : BIP Humanitaire qui récupère nos invendus, stocks morts... pour les redistribuer à un panel de 200 petite associations humanitaires. Ces dons de matériels se font une à deux fois par an. Une convention PAQTE (Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises) a été signée avec la préfecture du Haut-Rhin pour favoriser le dialogue entre l'entreprise et la jeunesse des quartiers prioritaires. Par cette convention, TSC France s'engage à présenter ses métiers dans les écoles, à accueillir des collégiens en stage ou des jeunes en apprentissage. Un indicateur est associé à cette convention : Répartition des effectifs issus des Q.P.V	TSC France a dû réduire le recours aux entreprises adaptées du fait de la législation sur les dispositifs médicaux qui ne leur est pas favorable (exemple de travaux de couture autrefois confiés à une entreprise adaptée). Il pourra être recherché des alternatives pour continuer de recourir à des entreprises adaptées locales sur d'autres types de prestations compatibles avec la législation.

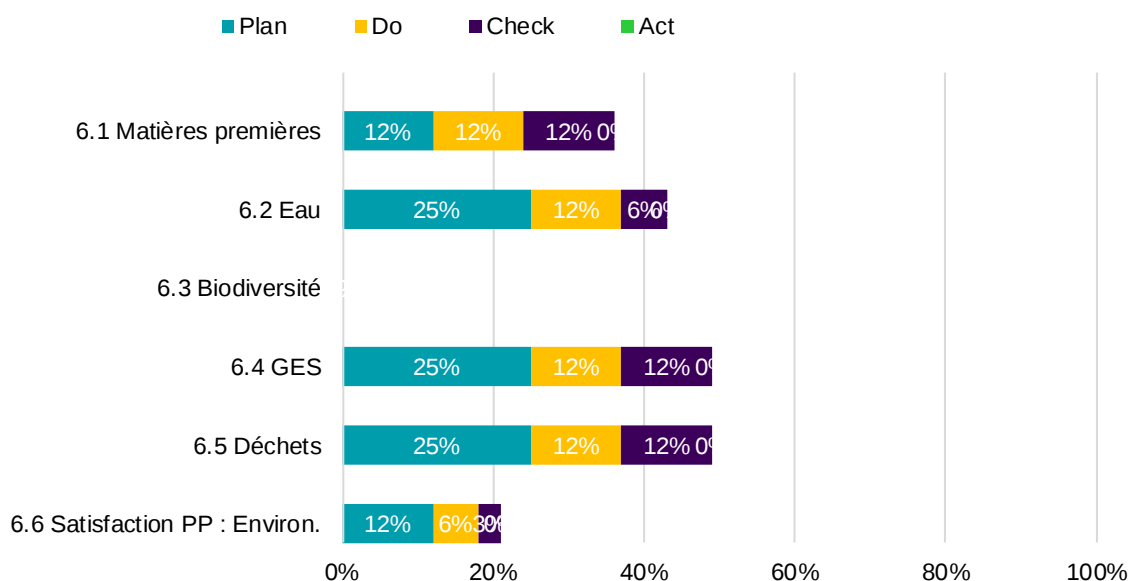
5.4 CONTRIBUTION AU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE DU OU DES TERRITOIRE(S)

SCORE
74%

L'organisation contribue au développement économique des territoires : création et redistribution des richesses, développement de technologies / services, création d'emplois directs, indirects, etc.

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Le projet équinoxe confirme la volonté de demeurer une entreprise locale. Le recours à des fournisseurs et prestataires locaux est avéré. La convention PAQTE concoure aussi à favoriser l'emploi local et l'emploi de personnes issues de quartier où la problématique de l'emploi est une réalité (QPV).	

6 RÉSULTATS ENVIRONNEMENTAUX



SYNTHÈSE ★

SCORE : 33%

Les principaux points forts relevés ont été les suivants :

- Nombreuses actions concrètes à la logistique pour réduire le volume et le poids des matériaux et consommables d'emballage et de transport.
- Réalisation d'un premier bilan GES en 2020 qui a permis d'obtenir une première mesure des émissions de l'entreprise et d'en identifier les principales sources.

Les principales pistes de progrès relevés ont été les suivantes :

- Poursuivre la mesure des indicateurs RSE mis en place récemment et les enrichir là où il n'y en a pas encore : SAV, divisions commerciales, notamment, consommations de « matières » à la logistique.
- Les indicateurs sont globalement récents dans leur mesure. Les tendances ne sont pas encore perceptibles (hormis pour les indicateurs environnementaux). Des cibles ne sont pas définies en lien avec les axes de politique RSE.
- Hormis pour l'indice Vert, vis-à-vis duquel TSC France peut se situer par rapport à une moyenne, il y a peu d'éléments de benchmark disponibles permettant de comparer les résultats de l'entreprise à d'autres.
- Travailler sur le critère du modèle d'évaluation « Engagé RSE » actuellement sans indicateur défini au sein de TSC France : 6.3 Biodiversité.

6.1 MATIERES PREMIERES

SCORE
36%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
A la logistique, la pratique du recyclage des cartons est mise en œuvre autant que possible (réutilisation de cartons qui nous ont été livrés pour nos propre livraisons.	Rechercher un ou plusieurs indicateurs susceptibles de mesurer les progrès accomplis en matière de consommation de consommables d'emballages (en nombre, volumes, poids...).

6.2 UTILISATION DE L'EAU

SCORE
43%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
La consommation d'eau en litres a été comparée entre 2018 et 2019 : baisse de 17%	Les chiffres 2020 n'étaient disponibles que jusqu'à avril 2020.

6.3 BIODIVERSITE

SCORE
0%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
	A ce jour, absence de réflexion et d'actions directement en lien avec ce critère.

6.4 ÉNERGIES ET GAZ A EFFET DE SERRE

SCORE
49%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Un indicateur de répartition du parc de véhicules par niveau d'émissions a été instauré en 2020. Les transporteurs DPD et HEPPNER mènent des actions de compensation au regard de leurs émissions globales. L'évolution de leur parc de véhicules vers des camions moins polluant est à surveiller. Le service informatique a instauré une tâche planifiée quotidienne : extinction des ordinateurs de bureau à 18h. Les indicateurs du SAV : les kilomètres parcourus par les techniciens : 428 550 km en 2020 et 259 525 en 2021 (à date). Les trois derniers véhicules achetés pour les techniciens dont des véhicules hybrides. Indicateurs comparés de 2018 et 2019 : - Consommation énergétique (électricité) en KWh : baisse de 9% - Consommation énergétique (gaz propane) en Litres : baisse de 11% - Consommation énergétique (fioul) en Litres : baisse de 10%	La présentation de l'entreprise dans la trame de « mémoire technique type » anticipe quelque peu sur la situation réelle : « Notre flotte de véhicule est optimisée avec une faible émission de CO2 et une basse consommation d'essence ». Dans les faits, la majorité des véhicules de la flotte roulent encore au diesel. De la part des transporteurs, il devrait être possible d'obtenir des indicateurs en termes d'équivalent émissions de GES des marchandises transportées pour le compte de TSC France. D'autres indicateurs pourraient rendre compte des progrès accomplis en matière de déplacements professionnels : - La part des véhicules hybrides et électriques (actuellement 12 véhicules hybrides sur une soixantaine de véhicules de fonction au total). - Le total des émissions annuelles (parc auto réparti par niveau d'émission fois le kilométrage total) Les chiffres 2020 n'étaient disponibles que jusqu'à avril 2020.

6.5 ÉMISSIONS, EFFLUENTS ET DECHETS

SCORE
49%

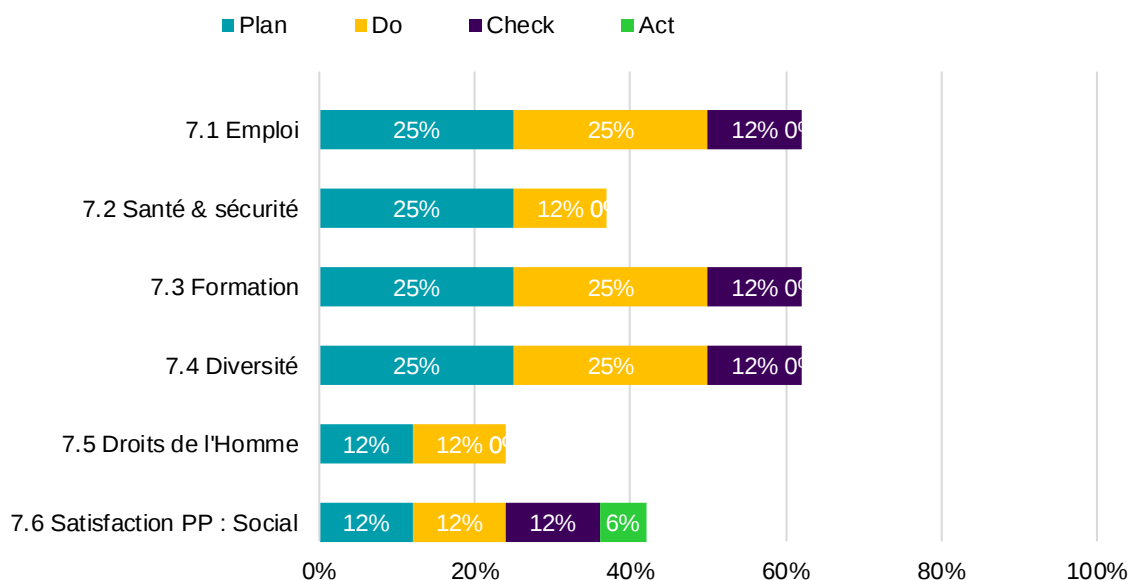
POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Les appareils en fin de vie sont collectés par l'éco-organisme « Ecosystem » (ex ESR) en tant que DEEE. Une mesure des émissions de Gaz à Effet de Serre (exprimée en tonnes équivalent CO2) a été réalisée en 2019 : 392 tonnes. Les indicateurs suivants ont fait l'objet d'une comparaison entre 2018 et 2019. - Tonnes de déchets par types de déchets : Déchets recyclables en mélange en m3 : baisse de 90% - Tonnes de déchets par types de déchets : Papiers et cartons « sorte ordinaire » en m3 : baisse de 18% - Kilomètres parcourus et/ou consommation de carburant : hausse de 9%	Les chiffres 2020 n'étaient disponibles que jusqu'à avril 2020. En outre, l'analyse de ces indicateurs ainsi que les actions menées doivent être davantage démontrés et documentés. Comment s'explique, par exemple la baisse de 90% des déchets recyclables en mélange ? Le chiffre est-il fiable ? Si oui, est-ce le résultat d'un plan d'action ?

6.6 SATISFACTION DES PARTIES PRENANTES (INTERNES ET EXTERNES) : ATTENTES ENVIRONNEMENTALES

SCORE
21%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Les clients attendent aussi de connaître la fin de vie du produit. Quelle filière de collecte / valorisation / recyclage ? Par exemple, quid de la fin de vie des équipements de la famille « sécurité du patient » qui sont en majorité en tissus. L'indice vert décerné par le CAHPP (centrale d'achats des hôpitaux) est une évaluation environnementale. TSC a obtenu la note de 68,3 (niveau A+) en 2021 lorsque la moyenne du secteur de dispositifs médicaux est de 46,3. Il s'agit du seul élément chiffré qui figure dans les dispositifs de présentation de l'engagement RSE. C'est, en outre, le seul indicateur pour lequel un benchmark est effectif. Un indicateur de mesure des plaintes des riverains est défini : Nombre de plaintes de la part des parties prenantes (passage de camions, nuisances dues à l'activité, ...) = 0 en 2020	Les indicateurs sont globalement récents dans leur mesure. Les tendances ne sont pas encore perceptibles. Des cibles ne sont pas définies en lien avec les axes de politique RSE. Hormis pour l'indice Vert, vis-à-vis duquel TSC France peut se situer par rapport à une moyenne, il n'y a pas d'éléments de benchmark disponibles permettant de comparer les résultats de l'entreprise à d'autres.

7 RÉSULTATS SOCIAUX



SYNTHÈSE ★

SCORE : 49%

Les principaux points forts relevés ont été les suivants :

- Turn over et absentéisme maîtrisés
- Etude visant à diminuer l'impact du déménagement de l'entreprise sur les distances et temps de trajet des collaborateurs.
- Pratique systématique et éprouvée de l'entretien d'évaluation annuelle.

Les principales pistes de progrès relevés ont été les suivantes :

- Poursuivre la mesure des indicateurs RSE mis en place récemment et les enrichir là où il n'y en pas encore : SAV, divisions commerciales, notamment.
- Vis-à-vis des indicateurs sociaux, des cibles ne sont pas définies en lien avec les axes de politique RSE.
- Hormis pour l'absentéisme vis-à-vis duquel TSC France peut se comparer à un taux moyen en France dans le secteur privé, il y a peu d'éléments de benchmark disponibles permettant de comparer les résultats de l'entreprise à d'autres.
- Poursuivre la progression des indicateurs d'égalité femmes / hommes.
- Poursuivre la progression du taux d'emploi de personnes en situation de handicap.

7.1 EMPLOI

SCORE
62%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Le turn over général est faible. Y compris pour les postes commerciaux. Dans la perspective du déménagement de l'entreprise, une étude d'impact a été réalisée sur les distances de trajets des collaborateurs. Le résultat révèle une moyenne de 3 kilomètres en plus ou en moins. Les indicateurs RH suivi en matière d'emploi : - Répartition des contrats à fin août 2021 : 143 CDI, 4 CDD et 2 contrats de professionnalisation - Répartition des effectifs par âge : -30 ans : 11 % / + 50 ans : 14 % - Ancienneté moyenne : 10,5 ans au 21/10/20 - Nombre d'emplois locaux : Flaxlanden = 3 / Asnières = 0	

7.2 SANTE ET SECURITE

SCORE
37%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Les indicateurs RH suivi en matière d'emploi : - Taux d'absentéisme : 2,5 % en 2019 Ce taux peut être comparé à la moyenne nationale qui était de 5,1% dans le secteur privé en 2019 en France.	Des indicateurs de type taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail pourraient compléter l'indicateur existant.

7.3 FORMATION ET EDUCATION

SCORE
62%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Les indicateurs RH suivi en matière de formation : - Nombre de formations demandées - Nombre de formations acceptées - Nombre de formations en retard - % de la masse salariale allouée à la formation : 1 % en 2020	

7.4 DIVERSITE, EQUITE ET EGALITE DES CHANCES

SCORE
62%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Le taux de personnes en situation de handicap progresse : 2,72% fin août 2021 contre 2,1% en janvier 2021. Les indicateurs examinés dans le cadre de la négociation de l'accord sur l'égalité entre les hommes et les femmes ont révélé que pour l'année 2020 : - TSC France est proche de la parité en effectifs : 56% d'hommes pour 44% de femmes. - Les femmes ont eu davantage recours aux formations. Les indicateurs comparés entre 2019 et 2020 montrent une progression, en matière d'égalité hommes / femmes.	Ce taux n'est cependant pas encore aux 6% légaux. En revanche, ces indicateurs révèlent encore des disparités : - Les cadres hommes représentent 47% de l'effectif global contre 21% pour les femmes. - Les rémunérations supérieures à 2500 € concernent 76% des hommes (60) pour 37% des femmes (22). - Parmi les 10 plus fortes rémunérations de l'entreprise, il n'y a que des hommes Pour résorber totalement le différentiel Femmes / Hommes, tant en effectif qu'en répartition et en rémunération, il apparaît nécessaire de renforcer la présence féminine sur les postes de cadres et de commerciaux.

7.5 DROITS DE L'HOMME ET SOCIÉTÉ CIVILE

SCORE
24%

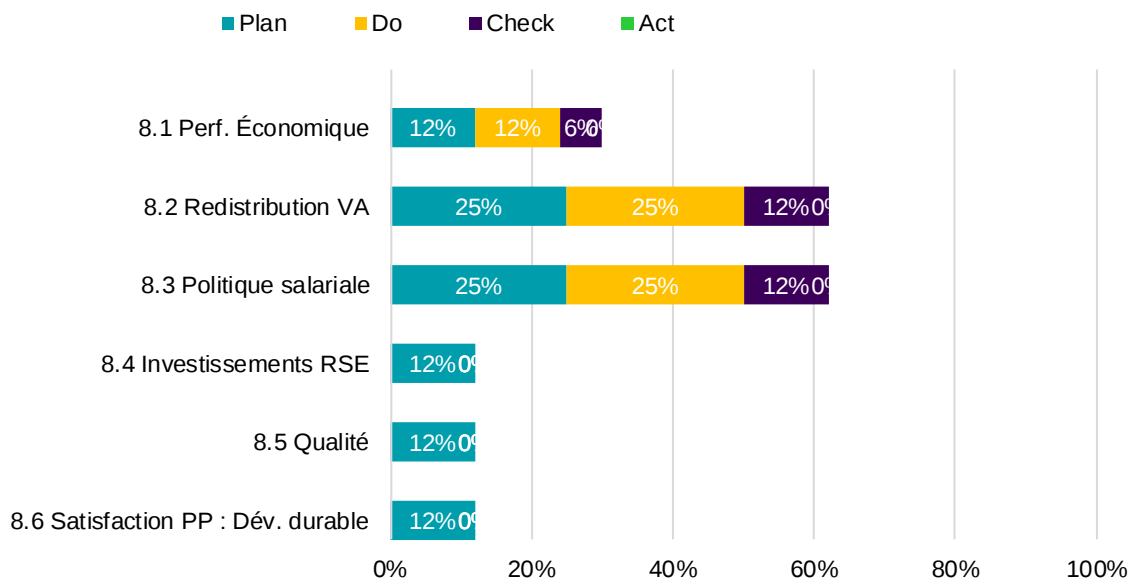
POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Une négociation annuelle se tient pour aboutir à un accord « NAO ». Dans le processus d'intégration, il est prévu une enquête de satisfaction du nouvel embauché à 3 mois. Indicateur mesuré : Nombre de procédures engagées envers TSC dans le cadre du non-respect des droits de l'homme et du salarié : 0 en 2020.	

7.6 SATISFACTION DES PARTIES PRENANTES (INTERNES ET EXTERNES) : ATTENTES SOCIALES

SCORE
42%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Un questionnaire a été soumis aux collaborateurs en octobre 2020. 84 ont répondu sur 143 envois. Ce questionnaire a été construit sur la base du questionnaire « SATIN » (outil d'investigation des conditions de travail et de la santé : santé somatique, stress, risques psychosociaux, évaluation de l'environnement de travail, proposé par l'INRS). Des nombreuses actions d'amélioration ont découlé des résultats de cette enquête. Une enquête de satisfaction du nouvel embauché à 3 mois. Le pourcentage d'employé ayant reçu un entretien d'évaluation annuelle durant les 12 derniers mois est de 100%. Indicateur mesuré : Nombre de Parties Prenantes consultées : résultat 2020 = 143 collaborateurs.	Les actions décidées et mises en œuvre sur la base des résultats de cette enquête n'ont pas encore fait l'objet d'une communication auprès des salariés. Cet indicateur pourrait aussi se mesurer vis-à-vis de parties prenantes externes.

8 RÉSULTATS ÉCONOMIQUES



SYNTHÈSE ★

SCORE : 32%

Les principaux points forts relevés ont été les suivants :

- Progression du chiffre d'affaires de l'entreprise, en phase avec des objectifs de développement.
- Pratiques ancrées de redistribution de la valeur ajoutée, tant auprès des salariés (politique salariale, intéressements, avantages sociaux...) qu'auprès d'associations œuvrant dans le domaine de la santé.

Les principales pistes de progrès relevés ont été les suivantes :

- Poursuivre la mesure des indicateurs RSE mis en place récemment et les enrichir là où il n'y en pas encore : SAV, divisions commerciales, notamment.
- Retravailler sur un questionnaire satisfaction et RSE à destination des clients (la première tentative en 2020 n'a pas été un succès avec aucun retour client).
- Vis-à-vis des indicateurs économiques, des cibles ne sont pas définies en lien avec les axes de politique RSE.
- Il y a peu d'éléments de benchmark disponibles permettant de comparer les résultats de l'entreprise à d'autres.
- Instaurer une mesure des investissements RSE.
- Mesurer la satisfaction des clients vis-à-vis de l'aptitude de TSC France de répondre à leurs attentes en matière de développement durable.

8.1 PERFORMANCE ECONOMIQUE ET PRESENCE SUR LE MARCHÉ

SCORE
30%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Les activités de TSC France se diversifient. Le nombre de divisions s'est accru et restructuré depuis la fusion des anciennes sociétés ADHESIA et SEBAC en 2019. Le développement de l'entreprise se confirme à la lecture de l'évolution du chiffre d'affaires sur ces dernières années : En 2019, le chiffre d'affaires atteignait 50 millions d'Euros, puis 55 millions en 2020. La barre des 60 millions d'Euros doit être atteinte en 2021.	

8.2 REDISTRIBUTION DE LA VA

SCORE
62%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
La participation au bénéfice a été mise en place en 2015. Depuis 2017, la prime de participation a augmenté tous les ans. Depuis 2018, elle connaît une croissance proche des 20% par an. Elle a été multipliée par 4,1 entre 2017 et 2020. La prime de participation est distribuée à l'ensemble des salariés. Elle a atteint 5.380 € par salarié en 2020. Un indicateur prévoir de mesurer les sommes récoltées par l'organisation de manifestation en soutien à des associations (ex : TSC Race) : 1000 € en 2019 ; 0 en 2020 pour cause de crise sanitaire.	

8.3 POLITIQUE SALARIALE

SCORE
62%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Chaque année, depuis 2017, TSC France a validé une augmentation générale - 2017 = 1% - 2018 = 0,5% - 2019 = 3% (salaires < 2 000€) / 2% (salaires entre 2 000 et 2 200€) / 1% (salaires > 2 200€) - 2020 : 0,5% Outre l'augmentation collective, 30% des collaborateurs ont bénéficié d'une augmentation individuelle en 2020. Enfin, en 2020, TSC France a uniformisé l'ensemble des primes des non-cadres pour plus de transparence et d'équité. - Entre 150€ et 900€ en 2018 - Entre 250€ et 950€ en 2020 - Entre 300 et 1 050€ en 2021	

8.4 INVESTISSEMENTS RSE

SCORE
12%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Une sensibilisation à l'écoconduite a été réalisée.	Certaines questions de collaborateurs méritent une réflexion et des choix en matière d'investissements RSE : - Comment défrayer les collaborateurs sur le coût des recharges des véhicules hybrides rechargeables ? - L'accès aux supports, documents, plaquettes commerciales en téléchargement sur Connect est-il le moyen le plus efficace pour accéder à l'information ?

8.5 QUALITE ET SATISFACTION DES CONSOMMATEURS

SCORE
12%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
La fidélité des clients est évoquée comme principale indicateur de satisfaction.	Cependant, cette fidélité n'est pas mesurée. Prévoir une remontée d'informations clients pour s'assurer de sa satisfaction quant à la capacité de TSC France de répondre à leurs besoins et attentes.

8.6 SATISFACTION DES ATTENTES DES PARTIES PRENANTES EXTERNES EN TERMES DE DEVELOPPEMENT DURABLE

SCORE
12%

POINTS FORTS	POINTS À AMÉLIORER
Le service marché suit les indicateurs suivants depuis juillet 2021 : - % d'appels d'offre ayant des clauses RSE - Poids de la cotation des clauses RSE dans la cotation globale Les clients sont en attentes désormais vis-à-vis des questions de RSE.	Prévoir une remontée d'informations clients pour s'assurer de sa satisfaction quant à la capacité de TSC France de répondre à leurs besoins et attentes en matière de développement durable.



L'AVIS DES PARTIES PRENANTES

Société CIM Incendie, Monsieur Claude BUCHER

Prestataire qui intervient pour les contrôles réglementaires en matière de dispositifs de lutte contre les incendies.

Le prestataire souligne : « TSC France respecte totalement la réglementation sur le sujet, ce qui n'est pas le cas de toutes les entreprises. De plus, quand on intervient chez TSC France, il y a une participation importante et spontanée des équipes aux exercices (évacuation, manipulation d'extincteurs...). Enfin, l'entreprise prend en compte les axes de progrès que nous leur soumettons ».

CAHPP, madame HAMELIN Isabelle, directrice développement, communication, RSE

Le CAHPP gère l'indice vert qui permet d'évaluer les fournisseurs sélectionnés eu égard à leur démarche RSE.

« TSC France a progressé significativement sur notre notation Indice vert ».

« Je leur ai demandé en matière d'axe de progrès de réaliser des audits qualité fournisseurs »

« Avec nos interlocuteurs, cela se passe très bien : il y a un respect dans les relations commerciales et les dead-lines sont respectées, notamment en matières financières ».

« Nous avons de bons échanges autour de l'indice vert ». « La démarche RSE ressentie au travers de l'indice vert est ancrée chez TSC France (ce n'est pas une démarche forcée comme pour d'autres), de façon collective et le dirigeant est moteur ».

Médecine du travail : Docteur Monica GUZU

Le docteur GUZU confirme que l'entreprise respecte totalement ses obligations légales en matière de visites médicales et de CSST.

« J'ai des retours positifs de leur part sur ces sujets ».

Focus Group

Julie SAUTER, assistante achats

Sabrina AZNAR, Logistique

Thibault MARCK, Référent logistique

1^{er} fait marquant de la démarche RSE : « le tri des déchets, tant à l'entrepôt que dans les bureaux (cartons, papiers, toners, films plastiques...) ».

« On nous demande souvent d'exprimer un avis, une suggestion, une opinion. Et quand c'est faisable, c'est mis en place ».

Conditions de travail : « à l'entrepôt, les possibilités et empêchements de chacun sont pris en compte « problème de genoux, cervicales... » et le travail confié est adapté, personnalisé ».

Qualité de vie au travail :

« Le petit déjeuner en commun une fois par mois, les cadeaux (goodies), le restaurant pour remercier des efforts durant la crise sanitaire et la prime COVID » (15€ par journée travaillée).

« Ce qui me plaît dans ce travail c'est que c'est d'utilité publique : lié au médical. Il y a une certaine fierté ! »

Déménagement : « il y a une crainte dans la perspective de séparation des bureaux et de la logistique. Crainte que cela empêche des relations existantes entre collaborateurs ».

Progrès attendus :

- « La scanneuse à la logistique, attendue avec le nouvel ERP ».
- « Pouvoir télétravailler sur la demi-journée et éviter ainsi le trajet pour seulement 4 heures de travail ».

CSE – représentants du personnel

Rachel BALD

Michel PARENT

« Le dialogue social avec la direction de TSC France se déroule sans difficulté. Le dialogue est constructif et la direction accède généralement à nos demandes dans la mesure du raisonnable ».

Conformément à la législation, les CSE se tiennent tous les 2 mois et les CSST trois fois par an.

Pour une bonne représentativité, le CSE bénéficie d'un représentant sur le site d'Asnières ainsi qu'un représentant des personnels itinérants : un pour les commerciaux et un pour les techniciens.

Le compte rendu du CSE est adressé par courriel et une version est affichée au réfectoire.

Le télétravail est toujours en discussion. La direction n'y est pas favorable. Il y a globalement peu de collaborateurs demandeurs au sein de l'entreprise. D'autres options sont à l'étude, notamment la semaine de 4 jours qui aurait la préférence de la direction.

Projet équinoxe : la perspective de séparation géographique des bureaux et de la logistique inquiète quelque peu les équipes. Il y a désormais une certaine impatience à connaître le(s) lieu(x) définitif(s) ainsi que les dates de déménagement.



ANNEXES



LE PLAN D'ÉVALUATION

Lundi 20 septembre 2021 : Asnières-sur-Seine : direction, management et communication

Entités à rencontrer	Thèmes abordés	Heure/durée
	Réunion d'ouverture Présentation, validation du programme, rappel des objectifs	14h00
PS01 Pilotage PS01-01 Direction Christian DEFLY	1.Vision en termes de RS et Gouvernance 1.1 Réflexion globale sur le modèle économique et sur l'activité 1.2 Identification et dialogue avec les parties prenantes 1.3 Analyse et hiérarchisations des enjeux/impacts de et sur l'organisation au travers des Questions Centrales (QC)* 1.4 Gouvernance et prise de décisions 1.5 Loyauté des pratiques 1.6 Leadership et investissement des dirigeants 2.Intégration de la RS et communication 2.1 Place de la politique RS et des objectifs associés dans la stratégie globale 2.3 Management de la RS 2.7 Communication interne 2.8 Communication externe 5.Ancrage territorial et développement local 5.1 Lien entre la stratégie RS et la stratégie d'aménagement du ou des territoires 6/7/8- Indicateurs environnementaux / sociaux / économiques	14h30
PS01 Pilotage PS01-02 Assurance de la qualité Service QSE Céline PERNOLD	2.1 Place de la RSE et des objectifs associés dans la stratégie globale 2.3 Management de la RS 4.6 Relation aux clients et consommateurs et marketing responsable 4.7 Responsabilité du fait des produits et des services vis-à-vis des consommateurs et des autres parties prenantes 6/7/8 Indicateurs environnementaux, sociaux et économiques	15h30
PS02-03 Communication Service communication, marketing Julien GHIGLIAZZA	2.7 Communication interne 2.8 Communication externe 4- Modes de production, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs 4.1 Innovation, conception et modes de production durable 4.2 Achats responsables 4.3 Prévention de la pollution (eau, air, sol) 4.4 Utilisation durable des ressources et contribution à la réduction des émissions de GES 4.5 Protection de l'environnement et biodiversité 4.6 Relation aux clients et consommateurs et marketing responsable 4.7 Responsabilité du fait des produits et des services vis-à-vis des consommateurs et des autres parties prenantes	16h00
	<i>Fin du J1 - Déplacement vers Flaxlanden</i>	17h00

Mardi 21 septembre 2021 : Flaxlanden : supports et supply chain

Entités à rencontrer	Thèmes abordés	Heure/ durée
	Réunion d'ouverture Présentation, validation du programme, rappel des objectifs	8h30
PS05 Ressources PS05-01 Collaborateurs Service RH Sandrine SEILER Léa RECK	3- Ressources humaines, relations et conditions de travail 3.1 Déclinaison de la politique RS au niveau des RH 3.2 Formation et compétences 3.3 Implication du personnel vis-à-vis de la stratégie RS 3.4 Egalité, diversité et intégration des groupes vulnérables 3.5 Gestion des carrières et partage de la valeur 3.6 Dialogue social 3.7 Santé et sécurité au travail – S&ST 3.8 Qualité de vie au travail – QVT 5.3 Contribution au développement social du ou des territoires 7 Indicateurs sociaux	9h00
PS05-04 Réglementaire Service Affaires réglementaires Philippe BOUIX	2.4 Veille et conformité réglementaire 2.5 Veille technologique, concurrentielle et sur les bonnes pratiques	10h30
PS05 Ressources PS05-02 Infrastructures	2.1 Place de la RSE et des objectifs associés dans la stratégie globale 2.2 Identification des rôles, des responsabilités et autorités en matière RSE 2.5 Veille technologique, concurrentielle et sur les bonnes pratiques	11h15
PS05 Ressources PS05-03 Service informations Service informatique Jean WOJCIAK	4- Modes de production, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs* 5.2 Contribution au développement environnemental et à l'aménagement du ou des territoire(s) 5.4 Contribution au développement économique du ou des territoire(s) 6/7/8 Indicateurs environnementaux, sociaux et économiques	13h30
PS03 Supply Chain Fanny ANTONI PS03-01 Service client Service clients David BADER	2.1 Place de la RSE et des objectifs associés dans la stratégie globale 2.2 Identification des rôles, des responsabilités et autorités en matière RSE 2.5 Veille technologique, concurrentielle et sur les bonnes pratiques 4- Modes de production, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs	14h15
PS03 Supply Chain PS03-02 Achat Service Achats Fanny ANTONI	4.1 Innovation, conception et modes de production durable 4.2 Achats responsables 4.3 Prévention de la pollution (eau, air, sol) 4.4 Utilisation durable des ressources et contribution à la réduction des émissions de GES 4.5 Protection de l'environnement et biodiversité 4.6 Relation aux clients et consommateurs et marketing responsable 4.7 Responsabilité du fait des produits et des services vis-à-vis des consommateurs et des autres parties prenantes	15h15
PS03 Supply Chain PS03-03 Logistique Service logistique Fanny ANTONI Thibault MARCK	5.2 Contribution au développement environnemental et à l'aménagement du ou des territoire(s) 5.4 Contribution au développement économique du ou des territoire(s) 6/7/8- Indicateurs environnementaux / sociaux / économiques	16h30
	<i>Fin du J2</i>	17h30

Mercredi 22 septembre 2021 : Flaxlanden : Ventes et SAV

Entités à rencontrer	Thèmes abordés	Heure/durée
PS02 Ventes PS02-01 Force de vente Division Anesthésie Jean-Luc FORTUNÉ	2.1 Place de la RSE et des objectifs associés dans la stratégie globale 2.2 Identification des rôles, des responsabilités et autorités en matière RSE 2.6 Veille technologique, concurrentielle et sur les bonnes pratiques	8h30
Division Médicale Elisabeth FARISSIER Rachel BALD	3- Modes de production, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs 4.1 Innovation, conception et modes de production durable 4.2 Achats responsables 4.3 Prévention de la pollution (eau, air, sol)	9h45
Division Réanimation Jérôme GIRARD	4.4 Utilisation durable des ressources et contribution à la réduction des émissions de GES 4.5 Protection de l'environnement et biodiversité 4.6 Relation aux clients et consommateurs et marketing responsable	11h00
PS02-02 Appels d'offres Service des marchés Laurence MOUGEL	4.7 Responsabilité du fait des produits et des services vis-à-vis des consommateurs et des autres parties prenantes 5.2 Contribution au développement environnemental et à l'aménagement du ou des territoire(s) 5.4 Contribution au développement économique du ou des territoire(s)	14h00
PS02 Ventes PS02-04 Produits Philippe BOUIX	6/7/8- Indicateurs environnementaux / sociaux / économiques	15h15
PS04 Suivi PS04-01 SAV Service APV Mustapha NIOUI	2.1 Place de la RSE et des objectifs associés dans la stratégie globale 2.2 Identification des rôles, des responsabilités et autorités en matière RSE 2.5 Veille technologique, concurrentielle et sur les bonnes pratiques 4- Modes de production, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs* 5.2 Contribution au développement environnemental et à l'aménagement du ou des territoire(s) 5.4 Contribution au développement économique du ou des territoire(s) 6/7/8 Indicateurs environnementaux, sociaux et économiques	16h00
	<i>Fin du J3</i>	17h30

Jeudi 23 septembre 2020 : Flaxlanden : Parties prenantes

Entités à rencontrer	Thèmes abordés	Heure/durée
PS04-02 Signalements PS07 Matériorvigilance Philippe BOUIX Lieue	2.1 Place de la RSE et des objectifs associés dans la stratégie globale 2.2 Identification des rôles, des responsabilités et autorités en matière RSE 2.5 Veille technologique, concurrentielle et sur les bonnes pratiques 4- Modes de production, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs* 5.2 Contribution au développement environnemental et à l'aménagement du ou des territoire(s) 5.4 Contribution au développement économique du ou des territoire(s) 6/7/8 Indicateurs environnementaux, sociaux et économiques	8h30
Partie prenante externe : Client secteur privé Isabelle HAMELIN	1.2 Identification et dialogue avec les parties prenantes 2.8 Communication externe (à destination des parties prenantes) 4.6 Relations aux clients, consommateurs et marketing responsable 4.7 Responsabilité du fait des produits et des services vis-à-vis des consommateurs et autres parties prenantes	20'
Partie prenante externe : Client secteur public	4.8 Prise en compte des attentes des consommateurs en termes de qualité des produits et des services 5.2/3/4 Contribution au développement du ou des territoires : développement économique, social et environnemental. 6/7/8 Indicateurs environnementaux, sociaux et économiques	20'
Partie prenante externe : Fournisseur Claude BUCHER	6.6 / 7.6 / 8.6 : Satisfaction des parties prenantes : attentes environnementales, sociales et en développement durable.	20'
Partie prenante externe : Médecine du travail Docteur GUZU	3.7 Santé et sécurité au travail – S&ST 3.8 Qualité de vie au travail - QVT 7 Indicateurs sociaux 7.2 Santé et sécurité 7.6 Satisfaction des PP / attentes sociales	20'
Partie prenante interne : Représentants du personnel / CSE	2.7 Communication interne 3.3 Implication du personnel vis-à-vis de la stratégie RS. 3.6 Dialogue social. 3.7 Gestion de la santé et de la sécurité au travail 3.8 Conditions de travail et relation au travail 7 Indicateurs sociaux.	30'
Focus Group Groupe de collaborateurs n'ayant pas pris part aux entretiens individuels et désireux de participer	Echanges autour des 7 questions centrales (ISO 26000) Gouvernance de l'organisation Droits de l'Homme Relations et conditions de travail Environnement Loyauté des pratiques Questions relatives aux consommateurs Communautés et développement local	30'
Compléments		14h00
Synthèse évaluateur		15H00
Réunion de clôture Fin de l'évaluation		16H00 17H00



TABLEAU DE COMPARABILITÉ MULTI-RÉFÉRENTIELS

Label Engagé RSE	ISO 26000	GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière		
Chapitre 1 - Vision en termes de responsabilité sociétale et Gouvernance									
1.1	Réflexion globale sur l'activité et le modèle économique	3 4 5.2	Identifier sa RS §3 : Appréhender la responsabilité sociétale §4 : Principes de la responsabilité sociétale § 5.2 : Identifier sa responsabilité sociétale	Éléments généraux d'informations : Aspects et périmètres pertinents identifiés G4-3 G4-4 G4-PR6 G4-5 G4-6 G4-7 G4-8 G4-9 G4-10 G4-12 G4-13 G4-14 G4-15 G4-16 G4-1 G4-2 G4-45 à G4-47	GRI 102 General Disclosures 102-1 102-2 102-3 102-4 102-5 102-6 102-7 102-8 102-9 102-10 102-11 102-12 102-13 102-14 102-15 102-29 à 102-31	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	Tous les ODD	A.R225-105-I	La déclaration de performance extra-financière présente le modèle d'affaires de la société, ou, le cas échéant, de l'ensemble de sociétés pour lesquelles la société établit des comptes consolidés.

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière		
							ODD	Cibles			
1.2	Identification et dialogue avec les parties prenantes et la sphère d'influence	5.2 5.3 7.3.3 7.5.4	Identifier sa RS Identifier les parties prenantes et dialoguer avec elles Sphère d'influence d'une organisation 7.5.4 Dialogue avec les parties prenantes en matière de communication sur la responsabilité sociétale	Éléments généraux d'informations : Implication des parties prenantes G4-53, G4-24, G4-11, G4-25, G4-26, G4-PR5, G4-27, G4-17 à G4-19, G4-22, G4-23, G4-28	GRI 102 General Disclosures 102-37, 102-40 à 102-50	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	17	Partenariat pour la réalisation des objectifs	17.17	A.R225-105-1 Informations sociétales - Engagements sociétaux en faveur du développement durable	*Les relations entretenues avec les parties prenantes de la société et les modalités du dialogue avec celles-ci
1.3	Analyse et hiérarchisation des enjeux / impacts de l'organisme au travers des QC	6.1 6.2 7.3.2 7.3.4	Lignes directrices relatives aux QC de RS Gouvernance de l'organisation Déterminer la pertinence et l'importance des QC et des domaines d'actions pour l'organisation Établir des priorités pour aborder les domaines d'action	G4-DMA Description de l'approche managériale d'ordre général Éléments généraux d'information : Aspects et périmètres pertinents identifiés G4-25, G4-26, G4-PR5, G4-27, G4-17 à G4-19, G4-22, G4-23	GRI 103 Management Approach 103-1 103-2 103-3 GRI 102 General Disclosures 102-45 à 102-49	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	Tous les ODD			A.R225-105-I	Pour chaque catégorie d'informations listées, la déclaration présente une description des principaux risques, une description des politiques appliquées pour prévenir, identifier et atténuer ces risques, et une description des résultats de ces politiques.

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière		
							ODD	Cibles			
1.4	Gouvernance et prise de décisions	6.2 7.3	Gouvernance de l'organisation Appréhender la RS de l'organisation	Éléments généraux d'information : Stratégie et analyse Éléments généraux d'informations : Gouvernance G4-34 à G4-55, G4-24 à G4-27, G4-11, G4-16 à G4-19, G4-22 à G4-23	102 General Disclosures 102-18 à 102-39	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	16 17	Paix, justice et institutions efficaces Partenariat pour la réalisation des objectifs	16.b 17.17		
1.5	Loyauté des pratiques	6.6	Loyauté des pratiques 7.3.1 Devoir de vigilance	G4-14 G4-15 G4-SO3 G4-SO4 G4-SO5 G4-HR1, 2, 9 G4-SO6 G4-SO7 G4-SO9 G4-SO10 G4-SO11 PR-1, 2, 3, 4, 7, 8, 9 G4-56 à 58	GRI 103 Management Approach 102-11 102-12 205-1 205-2 205-3 412 415-1 206-1 414-1 414-2 416-1 417-2 417-3 418-1 419-1 102-16 102-17	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	5 8 10 16	Égalité entre les sexes Travail décent et croissance économique Inégalités réduites Paix, justice et institutions efficaces	5.3 8.5 8.7 8.8 8.10 10.3 10.5 10.c 16.2 16.4 16.5 16.b	A.R225-105-1 Informations sociétales - Loyauté des pratiques Informations relatives à la lutte contre la corruption	*Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs Pour les sociétés cotées : les actions engagées pour prévenir la corruption
1.6	Leadership, investissement des dirigeants et lobby positif	6 7	Lignes directrices relatives à l'intégration de la RS dans l'ensemble de l'organisation 6. Gouvernance de l'organisation	Éléments généraux d'information	102-14 102-26 102-32	Droits de l'Homme Environnement	16 17	Paix, justice et institutions efficaces Partenariat pour la réalisation des objectifs	16.6 16.7 17.17		

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable ODD Cibles		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
Chapitre 2 - Mise en œuvre : intégration de la responsabilité sociétale et communication										
2.1	Place de la politique RS et des objectifs associés dans la stratégie globale de l'organisation	6 7 7.4.2	Lignes directrices relatives à l'intégration de la RS dans l'ensemble de l'organisation 6. Gouvernance de l'organisation 7.4.2 Définir l'orientation de l'organisation en matière de responsabilité sociétale	G4-DMA G4-1, 42, 48	GRI 103 Management Approach 102-14 et 102-15	Droits de l'Homme Environnement	la roue en fonction des enjeux de l'entreprise			
2.2	Identification des rôles et des responsabilités	6 7	Lignes directrices relatives à l'intégration de la RS dans l'ensemble de l'organisation 6. Gouvernance de l'organisation	Éléments généraux d'information G4-34 à G4-44 G4-31	102-18 à 102-28 102-53	Droits de l'Homme Environnement	La roue en fonction des enjeux de l'entreprise			
2.3	Management de la RS	6 7 7.4.3	Lignes directrices relatives à l'intégration de la RS dans l'ensemble de l'organisation Intégrer la RS dans la gouvernance, les systèmes et processus de l'organisation 6. Gouvernance de l'organisation	Éléments généraux d'information : Gouvernance Description de l'approche managériale d'ordre général G4-DMA	102 103	Droits de l'Homme Environnement	la roue en fonction des enjeux de l'entreprise			
2.4	Veille et conformité réglementaires	4.6 6.3.8 6.3.9 6.3.10 7.3.1	4.6 Respect du principe de légalité 6.3.8 Droits civils et politiques 6.3.9 Droits économiques, sociaux et culturels 6.3.10 Principes fondamentaux et droits au travail 7.3.1 Devoir de vigilance	G4-EN29 G4-SO8 G4-PR9	307-1 419-1	Droits de l'Homme Environnement	La roue en fonction des enjeux de l'entreprise			
2.5	Veille technologique, concurrentielle et sur les bonnes pratiques	5.2 7.3.1 7.7.2	Devoir de vigilance Surveiller les activités en matière de RS 5.2 : Identifier sa responsabilité sociétale	G4-EN33 G4-LA15 G4-SO10	308-2 414-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement	La roue en fonction des enjeux de l'entreprise			

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
							ODD	Cibles		
2.6	Gestion des systèmes informations et données	6 7.7	Revoir et améliorer les actions et pratiques de l'organisation liées à la RS 6. Gouvernance de l'organisation	G4-DMA	GRI 103 Management Approach	Droits de l'Homme Environnement	La roue en fonction des enjeux de l'entreprise			
2.7	Communication interne	6 7.5	Communiquer sur la RS 6. Gouvernance de l'organisation			Droits de l'Homme Environnement	La roue en fonction des enjeux de l'entreprise			
2.8	Communication externe	6 7.5.3 7.6.2	Types de communication en matière de RS Améliorer la crédibilité des rapports et des déclarations en matière de RS 6. Gouvernance de l'organisation	Éléments généraux d'information : Profil du rapport G4-15, 16 G4-28 à 33 G4-PR4	GRI 101 : Foundation 102-12, 102-13 102-50 à 102-56 417	Droits de l'Homme Environnement	La roue en fonction des enjeux de l'entreprise/ L'ISO 26000 peut permettre d'identifier et de hiérarchiser les actions à mener pour contribuer aux ODD			
Chapitre 3 - Ressources humaines, relations et conditions de travail										
3.1	Déclinaison de la politique RS au niveau des RH	5.2 6.4.7	5.2 Identifier sa RS 6.4.7 Développement du capital humain	Éléments généraux d'information : Aspects et périmètres identifiés G4-17 à 19, G4-22, 23	GRI 103 Management Approach 102-45 à 102-49	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	4 5 10	Éducation de qualité Égalité entre les sexes Inégalités réduites	4.4 4.5 4.6 5.1 5.5 10.2 10.4	
3.2	Formation et compétences	6.4.7 7.4.1	6.4.7 Relation et condition de travail - développement du capital humain 7.4.1 Sensibiliser et développer les compétences en matière de RS	G4-LA9 G4-LA10 G4-LA11	404-1 404-2 404-3	Droits de l'Homme	4	Éducation de qualité	4.4 4.5 4.6	A.R225-105-I Informations sociales - Formation *Les politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement *Le nombre total d'heures de formation

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
								ODD	Cibles	
3.3	Implication du personnel vis-à-vis de la stratégie RS	5.3 6	5.3 Identifier les parties prenantes et dialoguer avec elles 6. Gouvernance de l'organisation	Éléments généraux d'information : Implication des parties prenantes G4-24, GA-11, G4-25, G4-26, G4-PR5, G4-27	102-40 à 102-44	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	Tous les ODD			
3.4	Égalité, diversité et inclusion des groupes vulnérables	6.3.7	6.3.7 : Droits de l'Homme - Discrimination et groupes vulnérables	G4-DMA G4-EC5 G4-LA1 à 3 G4-LA12 GA-LA13 G4-HR3 G4-HR5 G4-HR6 G4-HR7 G4-HR8 G4-SO1, 2	GRI 103 Management Approach 202-1 401 405-1 405-2 406-1 408-1 409-1 410 411-1 413	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	1 Éradication la pauvreté 4 Éducation de qualité 5 Égalité entre les femmes et les hommes 10 Réduction des inégalités	1.3 1.b 4.4 4.5 4.6 5.1 5.2 5.5 5.a 5.b 10.2 10.4 10.5 10.b	A.R225-105-I Informations sociales - Égalité de traitement Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'homme	*L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique *Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes *Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées *La politique de lutte contre les discriminations Pour les sociétés cotées : *Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives : au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective; à l'élimination du travail forcé ou obligatoire; à l'abolition effective du travail des enfants *autres actions engagées en faveur des droits de l'homme.

Label Engagé RSE	ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
						ODD	Cibles		
3.5	Gestion des carrières et partage de la valeur	6.4.3 6.4.7	6.4.3 : Emploi et relations employeur / employé 6.4.7 Développement du capital humain	Éléments généraux d'information : Profil de l'organisation G4-DMA G4-EC5 G4-EC6 G4-EC9 G4-HR3 G4-LA1 G4-LA4 G4-LA10 G4-LA11 G4-LA12 G4-LA13 G4-LA14 GA-LA15	102-35 à 102-39 GRI 103 Management Approach 202-1 202-2 406-1 401-1 402-1 404-2 404-3 405-1 405-2 414-1 414-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail	1 Éradication la pauvreté 4 Éducation de qualité 8 Travail décent et croissance économique	1.3 1.5 4.4 4.5 4.6 8.4 8.5 8.9	A.R225-105-I Informations sociales - Emploi Les embauches et les licenciements Les rémunérations et leur évolution
3.6	Dialogue social	6.4.5	6.4.5 : Relations et conditions de travail - Dialogue social	Éléments généraux d'information : Profil de l'organisation G4-DMA G4-LA4 G4-HR4	102-1 à 102-13 GRI 103 Management Approach 402-1 407-1	Droits de l'Homme Normes internationales du travail	8 Travail décent et croissance économique	8.5 8.8	A.R225-105-I Informations sociales - Relations sociales *L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci *Le bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail
3.7	Santé et sécurité au travail S&ST	6.4.6	6.4.6 : Relations et conditions de travail - Santé et sécurité au travail	G4-DMA G4-LA5 G4-LA6 G4-LA7 G4-LA8	GRI 103 Management Approach 403-1 403-2 403-3 403-4	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	3 Santé et bien-être 8 Travail décent et croissance économique	3.4 3.5 3.6 3.9 8.8	A.R225-105-I Informations sociales - Santé et sécurité *Les conditions de santé et de sécurité au travail *Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière		
								ODD	Cibles		
3.8	Qualité de vie au travail QVT	6.4.4	6.4.4 : Relations et conditions de travail - Conditions de travail et protection sociale	Éléments généraux d'information : Profil de l'organisation G4-DMA G4-EC5 G4-LA2 G4-LA3 G4-LA13	102-1 à 102-13 GRI 103 Management Approach 202-1 401-2 401-3 403-2 405-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	3 8 10	Santé et bien-être travail décent et croissance économique Inégalités réduites	3.8	A.R225-105-I Informations sociales - Organisation du travail	*L'organisation du temps de travail *L'absentéisme
									3.9		
									8.1		
									8.5		
									8.7		
									8.8		
									10.1		
									10.4		
Chapitre 4 - Modes de production, de consommation durables et questions relatives aux consommateurs											
4.1	Innovation et conception vers une production durable	6.5.4 6.7.5	6.5.4 : Environnement - Utilisation durable des ressources 6.7.5 : Questions relatives aux consommateurs - Consommation durable	G4-DMA	GRI 103	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement	6 7 9 12	Eau propre et assainissement Énergie propre et d'un coût abordable Industrie innovation et infrastructure Consommation et production responsables			
				G4-EN1	Management Approach						
				G4-EN2	301-1						
				G4-EN3	301-2						
				G4-EN4	302-1						
				G4-EN5	302-2						
				G4-EN6	302-3				6.3		
				G4-EN7	302-4				6.4		
				G4-EN8	302-5				7.2		
				G4-EN9	303-1				7.3		
				G4-EN10	303-2				9.4		
				G4-EN22	303-3				12.1		
				G4-EN26	306-1				12.2		
				G4-EN27	306-5				12.5		
				G4-EN28	NA				12.7		
				G4-EN30	301-3						
					NA						
				G4-PR1							
				G4-PR2	416-1						
				G4-PR3	416-2						
G4-PR4	417-1										
	417-2										

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
							ODD	Cibles		
4.2	Achats responsables	6.5.4 6.6.6 6.7 6.8 6.8.5 6.8.7 7.3.3	6.5.4 : Utilisation durable des ressources 6.6.6 Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur 6.7 : Questions relatives aux consommateurs 6.8 Communautés et développement local 6.8.5 : Communauté et développement local - Création d'emplois et développement des compétences 6.8.7 : Questions relatives aux consommateurs - Création de richesses et de revenus 7.3.3 : Sphère d'influence d'une organisation	G4-DMA G4-12 G4-13 G4-EN33 G4-EC6 G4-EC8 G4-LA10 G4-EC9	GRI 103 Management Approach 102-9 102-10 308-1 308-2 202-2 203-2 408-1 412-1 414-1 414-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	12 Consommation et production responsables 16 Paix et institutions efficaces	12.1 12.2 12.3 12.4 12.5 12.7 12.8 16.2	A.R225-105-I Informations sociétales - Sous-traitance et fournisseurs	*La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux *La prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale
4.3	Prévention de la pollution (eau, air, sol)	6.5.3	Environnement - Prévention de la pollution	G4-DMA G4-EN20 G4-EN21 G4-EN22 G4-EN23 G4-EN24 G4-EN25 G4-EN26 G4-EN27 G4-EN28 G4-SO1 G4-SO2	GRI 103 Management Approach 305-6 305-7 306-1 306-2 306-3 306-4 306-5 NA 301-3 413-1 413-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	3 Bonne santé et bien-être 6 Eau propre et assainissement 12 Consommation et production responsables 13 Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques 14 Vie aquatique 15 Vie terrestre	3.9 6.1 6.2 6.3 12.1 12.2 12.4 12.5 14.1 15.1 15.4 15.5	A.R225-105-I Informations environnementales - Politique générale en matière environnementale	*L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement *Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions *Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours *Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement *La prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses

Label Engagé RSE	ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
						ODD	Cibles		
4.4	Utilisation durable des ressources	6.5.4 6.7.5	6.5.4 : Environnement - Utilisation durable des ressources 6.7.5 Consommation durable	G4-DMA G4-EN1 G4-EN2 G4-EN3 G4-EN4 G4-EN5 G4-EN6 G4-EN7 G4-EN8 G4-EN9 G4-EN10 G4-EN22 G4-EN26 G4-EN27 G4-EN28 G4-EN30	GRI 103 Management Approach 301-1 301-2 302-1 302-2 302-3 302-4 302-5 303-1 303-2 303-3 306-1 306-5 NA 301-3 NA	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement	2.4	A.R225-105-I Informations environnementales - Économie circulaire - Utilisation durable des ressources	*La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales *La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation *La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables *L'utilisation des sols
							6.2		
							6.3		
							6.4		
							6.5		
							6.6		
							7.2		
							7.3		
							12.1		
							12.2		
							12.5		
							12.7		
							14.1		
							14.2		
							14.3		
							15.1		
							15.2		
							15.3		
							15.4		
							15.7		
4.5	Protection de l'environnement et de la biodiversité	6.5.5 6.5.6	6.5.5 : Environnement - Atténuation des changements climatiques 6.5.6 : Environnement - Protection de l'environnement, de la biodiversité et réhabilitation des habitats naturels	G4-DMA G4-EC2 G4-EN6 G4-EN7 G4-EN15 G4-EN16 G4-EN17 G4-EN18 G4-EN19 G4-EN20 G4-EN27 G4-DMA G4-EN11 G4-EN12 G4-EN13 G4-EN14 G4-EN26	GRI 103 Management Approach 201-2 302-4 302-5 305-1 305-2 305-3 305-4 305-5 306-6 NA 304-1 304-2 304-3 304-4 306-5	Environnement	7.2	A.R225-105-I Informations environnementales - Changement climatique A.R225-105-I Informations environnementales - Protection de la biodiversité	*Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit *Les mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique *Les objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en œuvre à cet effet *Les mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité
							7.3		
							13.3		
							14.2		
							14.3		
							14.4		
							14.5		
							15.1		
							15.2		
							15.3		
							15.4		
							15.5		
							15.7		
							15.8		

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
							ODD	Cibles		
4.6	Relation aux consommateurs et marketing responsable	6.7	6.7 : Questions relatives aux consommateurs	G4-DMA G4-PR3 G4-PR4 G4-PR6 G4-PR7	GRI 103 Management Approach 417-1 417-2 102-2 102-6 417-3	Droits de l'Homme Environnement	4 Éducation de qualité 12 Consommation et production responsables	4.5 12.6 12.8		
4.7	Responsabilité du fait des produits et des services vis-à-vis des consommateurs et des autres parties prenantes	6.7 6.7.4 6.7.9	6.7 : Questions relatives aux consommateurs 6.7.4 : Questions relatives aux consommateurs : Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs 6.7.9 : Éducation et sensibilisation	G4-DMA G4-PR1 G4-PR2 G4-PR3 G4-PR4 G4-PR6 G4-PR7 G4-PR8 G4-PR9 G4-EN34	GRI 103 Management Approach 416-1 416-2 417-1 417-2 417-3 102-2 102-6 418-1 419-1	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	3 Bonne santé et bien-être 4 Éducation de qualité 12 Consommation et production responsables	3.4 3.5 3.6 3.9 4.2 4.4 4.5 4.6 12.6 12.7 12.8	A.R225-105-1 Informations sociétales - Loyauté des pratiques	*Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs
Chapitre 5 - Ancrage territorial : communautés et développement local										
5.1	Lien entre la stratégie RS et la stratégie d'aménagement des territoires	6.8 6.8.3	6.8 : Communautés et développement local 6.8.3 Implication auprès des communautés	G4-5 G4-6 G4-18	102-3 102-4 102-46	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	9 Industrie, innovation et infrastructure 11 Villes et communautés durables 17 Partenariats pour la réalisation des objectifs	9.1 9.2 9.3 9.4 9.5 11.1 11.2 11.3 11.4 11.5 11.6 11.7 17.14		

Label Engagé RSE	ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
						ODD	Cibles		
5.2	Contribution au développement environnemental du ou des territoire(s)	6.5 6.8	6.5 : L'environnement 6.8 : Communautés et développement local	G4-DMA G4-SO1 G4-SO2	GRI 103 Management Approach 413-1 413-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	6.1		
							6.3		
							6.4		
							7.1		
							9.1		
							9.b		
							11.3		
							11.6		
							11.a		
							14.2		
							14.7		
							15.9		
							15.b		
							17.7		
5.3	Contribution au développement social du ou des territoire(s)	6.3 6.4 6.8	Droits de l'Homme Relations et conditions de travail Communautés et développement local	G4-DMA G4-SO1 G4-SO2 G4-SO3 G4-SO11 G4-LA2 G4-LA10 G4-HR5	GRI 103 Management Approach 413-1 413-2 205-1 103-2 401-2 404-2 408-1 409, 410, 411	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	1.3	A.R.225-105-1 Informations sociétales - Engagements sociétaux en faveur du développement durable	*L'impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales *Les actions de partenariat ou de mécénat
							1.5		
							2.1		
							3.7		
							3.d		
							4.1		
							4.6		
							4.7		
							5.1		
							5.2		
							5.3		
							5.5		
							5.c		
							10.2		
							10.4		
							11.1		
							11.2		
							11.7		
							11.a		
							16.6		
							16.b		
							17.5		
							17.6		
							17.7		

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
							ODD	Cibles		
5.4	Contribution au développement économique du ou des territoire(s)	6.6 6.7.8 6.8	Loyauté des pratiques Accès aux services essentiels Communautés et développement local	G4-DMA G4-EC1 G4-EC3 G4-EC5 G4-EC6 G4-EC7 G4-EC8 G4-EC9 G4-SO9 G4-SO10 G4-SO11	GRI 103 Management Approach 201-1 201-3 202-1 202-2 203-1 203-2 204-1 414-1 414-2 103-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	1 Pas de pauvreté 8 Travail décent et croissance économique 9 Industrie, innovation et infrastructure 10 Inégalités réduites 17 Partenariat pour la réalisation des objectifs	1.4	A.R.225-105-1 Informations sociétales - Engagements sociétaux en faveur du développement durable	*L'impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement local
								1.5		
								8.1		
								8.2		
								8.3		
								8.5		
								8.10		
								9.1		
								9.2		
								9.3		
								9.a		
								9.c		
								10.2		
								10.4		
								10.a		
								17.1		
								17.2		
								17.3		
								17.5		
Chapitre 6 - Résultats environnementaux										
6.1	Matières premières			G4-DMA G4-EN1 G4-EN2	GRI 103 Management Approach 301-1 301-2 301-3	Environnement	12 Consommation et production responsables	12.2	A.R225-105-I Informations environnementales - Économie circulaire - Utilisation durable des ressources	*La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation *Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire
								12.3		
								12.4		
								12.5		
								12.6		
12.a										
6.2	Utilisation de l'Eau			G4-DMA G4-EN8 G4-EN9 G4-EN10	GRI 103 Management Approach 303-1 303-2 303-3	Droits de l'Homme Environnement	6 Eau propre et assainissement 14 Vie aquatique 15 Vie terrestre	6.1	A.R225-105-I Informations environnementales - Économie circulaire - Utilisation durable des ressources	*La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales
								6.2		
								6.3		
								6.5		
								14.1		
								14.2		
								14.3		
15.1										

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
							ODD	Cibles		
6.3	Biodiversité			G4-DMA G4-EN11 G4-EN12 G4-EN13 G4-EN14	GRI 103 Management Approach 304-1 304-2 304-3 304-4	Environnement	14 Vie aquatique 15 Vie terrestre	14.2 14.3 14.4 14.c 15.1 15.2 15.3 15.4 15.5 15.8 15.9 15.a	A.R225-105-I Informations environnementales - Protection de la biodiversité	*Les mesures prises pour préserver ou restaurer la biodiversité *Utilisation des sols
6.4	Énergies et Gaz à effet de serre			G4-DMA G4-EN15 G4-EN16 G4-EN17 G4-EN18 G4-EN19 G4-EN20 G4-EN21	GRI 103 Management Approach 305-1 305-2 305-3 305-4 305-5 305-6 305-7	Droits de l'Homme Environnement	7 Énergies propres et d'un cout abordable 13 Lutte contre les changements climatiques	7.2 7.3 13.1 13.2 13.3	A.R225-105-I Informations environnementales - Économie circulaire - Utilisation durable des ressources	*La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables
6.5	Émissions, effluents et déchets			G4-DMA G4-EN22 G4-EN23 G4-EN24 G4-EN25 G4-EN26	GRI 103 Management Approach 306-1 306-2 306-3 306-4 306-5	Droits de l'Homme Environnement	6 Eau propre et assainissement 12 Consommation et production responsables 14 Vie aquatique 15 Vie terrestre	6.2 6.3 12.3 12.4 12.5 14.1 15.a	A.R.225-105-1 Informations environnementales - Économie circulaire - Prévention des déchets	*Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement *Les mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets *Les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire *Prise en compte de toutes formes de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores lumineuses

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable ODD Cibles		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière
6.6	Satisfaction des Parties Prenantes (internes et externes) : Attentes environnementales			G4-EN34 G4-PR5	103-2 102-43 et 102-44				*Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines ou locales *Relations entretenues avec les pp de la société et modalités de dialogue avec celles-ci
Chapitre 7 - Résultats sociaux									
7.1	Emploi			G4-DMA G4-LA1 G4-LA2 G4-LA3	GRI 103 Management Approach 401-1 401-2 401-3	Droits de l'Homme Normes internationales du travail	8 Travail décent et croissance économique	8.3 8.5 8.7 8.8	A.R225-105-I Informations sociales - Égalité de traitement A.R225-105-I Informations sociales - Emploi *L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique Les embauches et les licenciements Organisation du temps de travail Absentéisme Organisation du dialogue social bilan des accords collectifs
7.2	Santé et sécurité			G4-DMA G4-LA5 G4-LA6 G4-LA7 G4-LA8	GRI 103 Management Approach 403-1 403-2 403-3 403-4	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	3 Bonne santé et bien-être 8 Travail décent et croissance économique	3.8 3.9 8.8	A.R225-105-I Informations sociales - Santé et sécurité *Absentéisme *Les conditions de santé et de sécurité au travail *Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles
7.3	Formation et éducation			G4-DMA G4-LA9 G4-LA10 G4-LA11	GRI 103 Management Approach 404-1 404-2 404-3	Droits de l'Homme	4 Éducation de qualité	4.4 4.5	A.R225-105-I Informations sociales - Formation *Les politiques mises en œuvre en matière de formation, notamment en matière de protection de l'environnement *Le nombre total d'heures de formation
7.4	Diversité, équité et égalité des chances			G4-DMA G4-LA12 G4-LA13 G4-HR3	GRI 103 Management Approach 405-1 405-2 406-1 202-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	5 Égalité entre les sexes 10 Inégalités réduites	5.1 5.2 5.4 5.5 5.c 10.3 10.4	A.R225-105-I Informations sociales - Égalité de traitement *Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes *Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées *La politique de lutte contre les discriminations

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
							ODD	Cibles		
7.5	Droits de l'Homme et société civile			G4-DMA G4-HR1 G4-HR2 G4-HR4 G4-HR5 G4-HR6 G4-HR8 G4-HR9 G4-HR10 G4-HR11 G4-HR12	GRI 103 Management Approach 412-3 412-2 407-1 408-1 409-1 411-1 412-1 414-1 414-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	1 Éradication de la pauvreté 3 Bonne santé et bien-être 4 Éducation de qualité 8 Travail décent et croissance durable 10 Inégalités réduites 16 Paix, justice et institutions efficaces	1.3 3.8 4.5 8.5 8.7 8.8 10.2 10.3 10.4 16.2 16.6 16.7	A.R225-105-I Informations relatives aux actions en faveur des droits de l'homme	Pour les sociétés cotées : *Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives : au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ; à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ; à l'abolition effective du travail des enfants *autres actions engagées en faveur des droits de l'homme. *impact de l'activité de la société en matière d'emploi et de dév. Local prise en compte dans la politique achats des enjeux sociaux et environnementaux prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale actions engagées pour prévenir la corruption
7.6	Satisfaction des Parties Prenantes (internes et externes) : Attentes sociales			G4-PR5	102-43 et 102-44				A.R225-105-I Informations sociales - Relations sociales	*L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci *Le bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail
Chapitre 8 - Résultats économiques										
8.1	Performance économique et présence sur le marché			G4-DMA G4-EC1 G4-EC3 G4-EC7 G4-EC8	GRI 103 Management Approach 201-1 201-3 203	Droits de l'Homme Normes internationales du travail	8 Travail décent et croissance économique	8.1 8.2 8.3		Chiffres d'affaires par métiers, catégorie de client pays et zone description des principales activités

Label Engagé RSE		ISO 26000		GRI G4	GRI Standards	Global Compact	Objectifs du Développement Durable		Article 225 - Déclaration de performance extra-financière	
							ODD	Cibles		
8.2	Redistribution de la VA			G4-DMA G4-EC1 G4-EC7, 8 G4-LA13	GRI 103 Management Approach 201-1 203 405-2	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	1 Pas de pauvreté 8 Travail décent et croissance économique 10 Réduire les inégalités	1.1 1.2 1.4 8.6 8.10 8.a 10.4		Actions de partenariat et de mécénat
8.3	Politique salariale			G4-DMA G4-EC5	GRI 103 Management Approach 202-1 401 405	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Lutte contre la corruption	1 Pas de pauvreté 8 Travail décent et croissance économique 10 Réduire les inégalités	1.3 1.a 8.5 10.3 10.4		Rémunérations et leurs évolutions
8.4	Investissements RSE			G4-DMA G4-EC7 G4-EC8	GRI 103 Management Approach 203	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	17 Partenariat pour la réalisation des objectifs	17.7 17.14 17.16 17.17		Moyens consacrés à la prévention des risques env. et des pollutions montant des provisions pour risques env. sous réserve que cette information ne porte pas préjudice...
8.5	Qualité et satisfaction des consommateurs			G4-DMA G4-PR2 G4-PR3 G4-PR4 G4-PR5 G4-27	GRI 103 Management Approach 416-2 417-1 417-2 102-43 et 102-44	Environnement	12 Consommation et production responsables	12.6 12.8		Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs
8.6	Satisfaction des attentes des parties prenantes externes en termes de développement durable			G4-PR5 G4-27	102-43 et 102-44	Droits de l'Homme Normes internationales du travail Environnement Lutte contre la corruption	17 Partenariat pour la réalisation des objectifs	17.2 17.5 17.10		Impact de l'activité de la société sur les populations riveraines relations entretenues avec les pp de la société

**AFNOR Certification atteste avoir évalué
la contribution au développement durable, en cohérence avec l'ISO 26000, au sein de :**
*AFNOR Certification attests having assessed the contribution to sustainable development
according to ISO 26000 within:*

THE SURGICAL COMPANY SAS

26 RUE DE LA MONTEE FR-68720 FLAXLANDEN

(Liste complémentaire des sites en pages suivantes / Complementary list of locations on following pages)

et délivre
and delivers

Label Engagé RSE

Basé sur le modèle AFAQ 26000

Label Engagé RSE

Based on the AFAQ 26000 model

La présente attestation de labellisation a été délivrée dans les conditions d'application fixées par AFNOR Certification.
This labelling attestation has been issued under AFNOR Certification application rules.

Le niveau obtenu lors de cette évaluation correspond au niveau : **Progression.**
*The obtained evaluation level corresponds to the level: **Progression.***

Niveau Initial : de 0 à 300 points - Progression : de 301 à 500 - Confirmé : de 501 à 700 - Exemplaire : de 701 à 1000
Level Initial: from 0 to 300 points - Progression: from 301 to 500 - Confirmed: from 501 to 700 - Exemplary: from 701 to 1000

Un rapport d'évaluation a été établi, reprenant la synthèse et les résultats de cette évaluation de labellisation.
An evaluation report including the labelling evaluation synthesis and results has been drafted.

Cette attestation de labellisation a été délivrée en :
This labelling attestation was issued on:

octobre 2021
October 2021

Cette attestation de labellisation est valable jusqu'en :
This labelling attestation is valid until:

octobre 2024
October 2024

sous réserve de la réalisation d'une évaluation de suivi au bout de 18 mois.
on the condition that a surveillance evaluation is conducted in 18 months.



Ce document est signé électroniquement. Il constitue un original électronique à valeur probatoire.
This document is electronically signed. It stands for an electronic original with probatory value.

Julien NIZRI
Directeur Général d'AFNOR Certification
Managing Director of AFNOR Certification



Flashez ce QR Code
pour vérifier la
validité de
l'attestation

THE SURGICAL COMPANY SAS (dit l'Entreprise), titulaire de la présente attestation de labellisation a demandé à AFNOR Certification de procéder à l'évaluation de ses activités, selon le modèle AFAQ 26000. Au terme de son évaluation indiquée ci-dessus, AFNOR Certification a délivré à l'entreprise la présente, attestant que l'entreprise intègre les principes du développement durable à hauteur de 459 points sur 1000, tels qu'exposés au sein du modèle AFAQ 26000 et ce aux jours de réalisation de l'évaluation par AFNOR Certification. Cette attestation de labellisation ne porte que sur le site indiqué sur celle-ci, aux dates mentionnées au sein des présentes. La présente attestation de labellisation qui est incessible, ne peut, en aucune manière, être modifiée unilatéralement ni altérée par l'Entreprise. L'entreprise s'engage à donner communication, sous la forme et les modalités qu'elle souhaite, immédiatement dès réception de la demande en ce sens, à toute personne qui en fait la demande, du rapport d'évaluation AFNOR Certification ou, le cas échéant, de la totalité de la partie concernée de celui-ci qui intègre les résultats de la présente, et ce sans altération ni modification dudit rapport ou de la totalité de la partie concernée de celui-ci. La délivrance de cette attestation de labellisation et des résultats de celle-ci ne vaut pas par elle-même notification de la conformité, passée, présente et/ou future aux exigences de la législation et/ou d'une réglementation édictée par une administration nationale ou internationale, l'évaluation AFNOR Certification n'ayant pas pour but ni ne possède les moyens de vérifier l'application passée, présente et/ou future par l'Entreprise de la réglementation à laquelle celle-ci est soumise. L'Entreprise ne saurait en aucun cas prétendre qu'elle-même et/ou ses produits/services ont été, sont ou seront en conformité avec la législation et/ou la réglementation par le simple fait qu'elle se soit fait délivrer et/ou qu'elle dispose de la présente attestation de labellisation ou des résultats de cette dernière.

CERTIF 0963.8 09-2020 AFAQ est une marque déposée. AFAQ is a registered trademark.

**AFNOR Certification atteste avoir évalué
la contribution au développement durable, en cohérence avec l'ISO 26000, au sein de :**
*AFNOR Certification attests having assessed the contribution to sustainable development
according to ISO 26000 within:*

THE SURGICAL COMPANY SAS

Liste complémentaire des sites entrant dans le périmètre de l'évaluation :
Complementary list of locations within the evaluation scope:

16 RUE SARAH BERNHARDT FRONT OFFICE FRONT OFFICE FR-92600 ASNIERES-SUR-SEINE