

Valeurs Social Diversité Pri

Rapport

Environnem

Développement

Durable Respect

Responsabilités

2012 - 2013

Valeurs

oyaut



ATALIAN
GLOBAL SERVICES

Sommaire

Préambule	4
Le Développement Durable chez ATALIAN	5
La signature du Global Compact	6
1. Présentation d'ATALIAN	7
Les données-clés du Groupe	8
Une gouvernance structurée	10
2. Economie	11
L'évolution et la stratégie du Groupe	12
Une forte implantation dans le tissu économique	14
Un Groupe orienté vers la satisfaction client	16
Un engagement qualité certifié	20
3. Social / Sociétal	21
La diversité et la non-discrimination	22
Des actions de solidarité	30
L'évolution des compétences	31
La santé et la sécurité au travail	32
Une politique santé et sécurité certifiée	34
4. Environnement	35
Des achats et des pratiques responsables	36
Une gestion optimale des déchets	39
La maîtrise de l'impact sur l'environnement	40
Des actions de sensibilisation	42
Une démarche environnementale certifiée	43
Glossaire	44

Le mot du Président



Depuis de nombreuses années, ATALIAN s'attache au respect et à la protection de ses collaborateurs et de l'environnement et précise son implication sur les aspects de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) au travers de ses chartes Qualité Sécurité Environnement et Développement Durable. Nos nombreuses certifications, en qualité (ISO 9001), en sécurité (OHSAS 18001, MASE) ou en environnement (ISO 14001) en témoignent au quotidien.

Désormais, les aspects de RSE et Développement Durable sont plus précis et cohérents au niveau international, notamment avec l'édition de la norme ISO 26000 « Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale » et davantage en harmonie avec le respect des droits de l'homme et le respect des principes du Pacte Mondial des Nations Unies, le Global Compact.

En signant en 2012 le Global Compact, le groupe ATALIAN s'est engagé à en respecter les 10 principes fondateurs regroupés au sein de 4 thèmes fondamentaux : les droits de l'homme, les normes de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces 10 principes sont

d'ores et déjà intégrés à notre culture et à nos valeurs d'entreprise familiale et citoyenne.

Pour 2013, ATALIAN renouvelle son engagement au Pacte Mondial et publie son Rapport Développement Durable relatant les actions de progrès menées dans ce domaine tout au long des années 2012 et 2013. Ce rapport, premier en la matière pour le Groupe se veut ambitieux, et fixe ainsi la stratégie et les orientations RSE pour les années à venir.

C'est fort de mes convictions et certain de votre confiance que tous ensemble « Nous Soutenons le Pacte Mondial » pour sans relâche maintenir nos actions de progrès.

Franck Julien, Président du Groupe ATALIAN

Préambule



Le développement durable chez ATALIAN

ATALIAN a posé les premiers jalons Développement Durable avec la **certification ISO 14001** du Pôle Propreté en **1998** et la construction d'un Système de Management Environnemental permettant de suivre les enjeux environnementaux de cette activité. En parallèle, les actions sociales et sociétales se sont multipliées (accords sociaux, aide aux associations, mécénats).

L'objectif d'ATALIAN et de ses filiales est de fournir un service de qualité à ses clients en minimisant son impact sur l'environnement mais surtout en opérant de manière socialement responsable. Dans une entreprise de services telle que la nôtre, l'Homme est au cœur de nos préoccupations.

Début **2011**, ATALIAN a formalisé et concrétisé sa démarche et ses ambitions à travers sa « **Charte Développement Durable** » déployée auprès de l'ensemble des collaborateurs en France et à l'International. 13 engagements spécifiques y sont définis et déclinés en actions, bonnes pratiques et politiques.

Conscient que la réussite du groupe est directement liée à l'organisation, la motivation et l'efficacité de ses collaborateurs, le management d'ATALIAN s'investit dans une démarche Développement Durable qui réunit ses ambitions économiques, sociales et environnementales.

Depuis 2012 et toujours en 2013, ATALIAN développe de nouveaux projets :

Une grille d'autoévaluation RSE

Cet outil, adapté à nos métiers et qui suit les lignes directrices de l'ISO 26 000 nous permet de mesurer nos résultats et de souligner nos axes d'amélioration. Grâce à ce profil RSE, nous progressons chaque jour.

Le Bilan d'Emissions de Gaz à Effet de Serre

Soucieux de notre impact environnemental, nous avons mesuré nos émissions de gaz à effet de serre. A la suite de ce bilan, nous avons construit un plan d'actions sur **3 ans** afin de réduire nos émissions de **10%**.

Une évaluation externe : EcoVadis

Un diagnostic externe est réalisé à l'aide de **l'outil internet EcoVadis** pour évaluer nos piliers du développement durable.

Cette plateforme informatique nous permet, en plus d'avoir un retour factuel et objectif sur nos résultats, de pouvoir les communiquer très simplement à nos clients.

Nous avons souscrit en 2013 un abonnement PREMIUM d'EcoVadis, qui nous permet de progresser significativement dans notre démarche Développement Durable en corrélation avec les exigences des acheteurs des grands groupes.

La newsletter QSE

Ce rendez-vous trimestriel permet de communiquer auprès de nos collaborateurs sur les événements majeurs du Groupe en termes de Qualité, Sécurité et Environnement.

La signature du Global Compact

A travers la rédaction de notre premier rapport Développement Durable, nous souhaitons à la fois réaffirmer notre engagement au pacte mondial mais aussi communiquer sur nos actions de progrès, dictées selon les 10 principes suivants :

- 1 La promotion et le respect de la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme
- 2 La lutte contre les violations des Droits de l'Homme
- 3 Le respect de la liberté d'association et le droit de négociation collective
- 4 L'élimination du travail forcé ou obligatoire
- 5 L'abolition effective du travail des enfants
- 6 L'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession
- 7 L'application de l'approche de précaution aux problèmes touchant l'environnement
- 8 La prise d'initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9 La favorisation de la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement
- 10 La lutte contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Le présent rapport s'appuie sur les données de l'exercice 2012-2013. Il concerne l'ensemble des métiers du groupe. Toutefois, dans certains domaines, les résultats présentés seront spécifiques à certains métiers. Nous préciserons donc au fur et à mesure les métiers concernés par les résultats annoncés.

Présentation d'ATALIAN



Les données-clés du Groupe

En France

Groupe français et indépendant créé en 1944, ATALIAN est le leader du multiservice en Europe avec plus de 25 000 clients et 60 000 collaborateurs. ATALIAN bénéficie d'une culture entrepreneuriale affirmée et a choisi d'allier offre globale et spécialisation pour un service gagnant.

Une pluridisciplinarité des métiers

L'offre ATALIAN s'articule autour de 8 expertises apportant, chacune individuellement ou en synergie, les savoir-faire support de l'entreprise.

Un Groupe français indépendant qui conjugue croissance et rentabilité

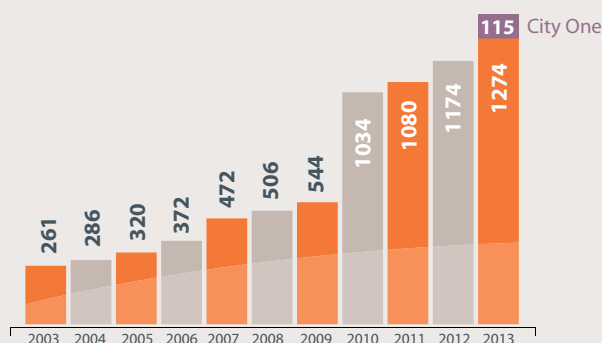
Avec un chiffre d'affaires 2012-2013 de 1,274 M€, le Groupe ATALIAN enregistre depuis sa création une croissance continue de son chiffre d'affaires et atteint ses objectifs financiers.

A l'international

Afin de répondre à la demande de ses clients français installés à l'étranger, ATALIAN développe son réseau européen depuis 2001.

Aujourd'hui présent dans 9 pays d'Europe, au Liban, en Turquie, à l'Ile Maurice et au Maroc et demain en Asie du Sud-Est, ATALIAN offre à la clientèle locale des prestations multiservice / multitechnique alliée à sa connaissance approfondie des réalités économiques et sociales de chaque pays.

Evolution du chiffre d'affaires (en M€)

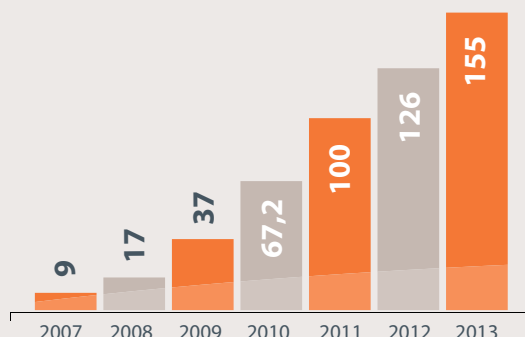


1,274
M€ de CA

25 000
clients

60 000
collaborateurs

Evolution du chiffre d'affaires à l'international (en M€)





FACILITY MANAGEMENT

Le Groupe ATALIAN conforte son approche Facility Management au travers d'une entité dédiée : Atalian Facilities. Cette entité coordonne les différents pôles métiers du Groupe, au national et à l'international.

PROPRETÉ

Propreté, gestion sur site des déchets, assainissement industriel, petite maintenance, manutention, gestion de l'environnement de travail

692

M€ de CA

35000

collaborateurs

2^{ème}

opérateur français

SÉCURITÉ

Surveillance, sécurité, sûreté

125

M€ de CA

4000

collaborateurs

5^{ème}

opérateur français

ESPACES VERTS

Travaux neufs et entretien, aménagement, maintenance et rénovation

62

M€ de CA

600

collaborateurs

2^{ème}

opérateur français

TRANSPORT & LOGISTIQUE

Transport, logistique, affrètement, manutention

28

M€ de CA

300

collaborateurs

MULTITECHNIQUE

Multitechnique, multiservice, utilités industrielles

192

M€ de CA

1600

collaborateurs

ACCUEIL

(Partenariat exclusif avec CITY ONE)

Accueil en entreprise, accueil événementiel, accueil culturel, promotion et animation des ventes, accueil aéroportuaire, recrutement spécialisés, travail temporaire

115

M€ de CA

3200

collaborateurs

3^{ème}

opérateur français

BÂTIMENT

Travaux neufs et rénovation

19

M€ de CA

200

collaborateurs

ASSISTANCE AÉROPORTUAIRE

Assistance en piste et traitement des bagages, assistance passagers, accueil VIP, services complémentaires

90

M€ de CA

Une gouvernance structurée

La direction d'ATALIAN



Portrait de Franck Julien Président



Dans la continuité de la stratégie familiale, Franck Julien positionne le Groupe sur une approche d'offre globale de services. Si la délégation est le maître-mot de son mode

de management, il reste en prise directe avec le terrain et les attentes de ses clients, en France comme à l'International.

Son secret : compter à la tête des différents métiers du groupe des « personnalités », qu'il qualifie de chefs d'entreprise.

Ces « chefs d'entreprise », Présidents de Pôle et Présidents de Région, sont les garants des valeurs éthiques du groupe, en les véhiculant à leurs équipes.

Interview Jean-Claude SALTIEL

Fondé de pouvoir



Afin de faire face à la croissance exponentielle du Groupe, la structure de sa gouvernance a quelque peu évolué début 2013. Plusieurs comités de direction (investissement, acquisitions, rémunérations, développement durable...) ont vu le jour, facilitant ainsi une organisation plus efficiente. Depuis 2012, la démarche RSE est prise en compte dans les décisions quotidiennes et placée au cœur de la stratégie du Groupe, dans le respect de l'équilibre économique.

Par ailleurs, avec le Facilities Management intégré de plus en plus répandu, nous sommes désormais en mesure de garantir la pleine maîtrise de notre impact RSE chez nos clients. Pour exemple, notre Code d'éthique communiqué récemment et reprenant le devoir-être et le savoir-être de tout collaborateur ATALIAN, est la preuve de la volonté de la Direction de formaliser et synthétiser nos valeurs d'Entreprise Responsable. Nous sommes conscients que, de par nos différents métiers, nous devons concourir plus que jamais à un environnement sûr et sain aussi bien pour nos clients que pour nos collaborateurs.

Économie



L'évolution et la stratégie du Groupe

Depuis plusieurs années, la stratégie de croissance du groupe ATALIAN est tournée vers l'expansion à l'international.

Lors du rachat de sociétés à l'étranger, ATALIAN veille à y élargir progressivement son offre vers ses différents métiers. Ces sociétés profitent alors de l'ampleur du Groupe tant en terme d'expérience qu'en terme de croissance économique, générant ainsi des perspectives d'avenir. En effet, cette stratégie, associée à la stabilité financière du Groupe, permet la pérennisation et la création des emplois.

L'international représente d'ores-et-déjà 15 à 20% de notre chiffre d'affaires consolidé.

Franck Julien, Président

Le Groupe ATALIAN réalise, généralement, une à deux acquisitions par an, essentiellement à l'international, depuis ces dernières années.



Une croissance pérenne et maîtrisée

ATALIAN est une société 100% familiale créée par mon grand-père en 1944. J'ai repris le flambeau et je ne souhaite pas ouvrir le capital.

Une cotation en bourse n'aurait de sens que dans l'hypothèse d'une très grosse acquisition, ce qui n'est pas aujourd'hui ma stratégie.

En outre, force est de constater avec l'émission obligataire réalisée en janvier 2013 qu'il est possible d'intéresser des investisseurs de première qualité sans passer par la Bourse.

Franck Julien, Président

ATALIAN apporte son expertise de l'international à UFS, United Facility Solutions, la nouvelle alliance européenne du FM

ATALIAN s'est allié à Clece et Manutencoop, respectivement leaders du Facility Management en Espagne, au Portugal et en Italie, pour créer, le 10 juillet 2013, la joint-venture UFS, United Facility Solutions, basée à Bruxelles avec une équipe dédiée. Les Groupes Mitie (Royaume-Uni, Irlande et Norvège), Piepenbrock (Allemagne et Autriche) et Facicom (Pays-Bas) viennent enrichir cette « alliance » européenne du FM en tant que membres affiliés. Grâce à UFS, United Facility Solutions, les métiers du Multiservices/Multitechnique possèdent une offre de services structurée à l'échelle européenne.

ATALIAN rationalise ses achats

Soucieux de maintenir une économie durable, ATALIAN a fait le choix de rationaliser ses achats.

A titre d'exemple, en 2012, le Groupe a fait remplacer l'intégralité de son parc d'imprimantes individuelles par quelques imprimantes multifonctions. Moins d'imprimantes mais aussi des consommations d'encre mieux maîtrisées.

De même, pour ses véhicules, le groupe a choisi la gamme Airdream de Citroën moins consommatrice de carburant.

Des valeurs d'entreprise affirmées

En janvier 2012, Franck JULIEN, Président, a rédigé une lettre d'engagement à la déontologie professionnelle, diffusée à l'ensemble des équipes du Groupe.

L'ambition du Groupe ATALIAN est de devenir leader dans son métier. Et devenir leader ne signifie pas seulement être sur le podium pour ses performances techniques, commerciales et financières. Mais aussi apparaître comme une référence pour la qualité de ses pratiques et de l'éthique de son comportement.

L'adhésion au Global Compact et à ses 10 principes vient affirmer les valeurs chères au Groupe que sont :

- > L'esprit entrepreneurial
- > L'intégrité
- > La responsabilité durable
- > L'adaptabilité
- > La simplicité

L'adhésion des cadres dirigeants au **Code d'Éthique** permet de donner une vision commune d'une déontologie professionnelle solide, reflet de la culture et des valeurs du Groupe.



Une forte implantation dans le tissu économique

A l'international

ATALIAN est présent dans 13 pays, emploie plus de 10 000 personnes et génère un chiffre d'affaires de 126 millions d'euros.

Grâce à sa stratégie de développement axée sur l'international, le Groupe ATALIAN a vu son chiffre d'affaires à l'international multiplié par 17 en à peine 6 ans.

Chiffres à l'international

126
M€ de CA

10 400
collaborateurs

13
pays



En France

Le Groupe ATALIAN s'appuie sur un réseau de plus de **100 implantations** de proximité réparties sur l'ensemble du territoire.

Cette proximité permet aux équipes une plus grande réactivité et une plus grande efficacité en réponse aux exigences de ses clients ; mais permet aussi de générer des emplois à tous les échelons sur l'ensemble du territoire national.

Des partenariats pour l'emploi

Fort de cette implantation dans le tissu économique, le Groupe ATALIAN a développé une politique d'insertion professionnelle afin d'intégrer les publics éloignés de l'emploi.

ATALIAN a initié des partenariats avec des organismes pour l'emploi. Le Groupe travaille ainsi avec **Pôle Emploi**, **CAP Emploi** (ressources handicaps) et d'autres missions locales.



Dans beaucoup de régions, ATALIAN fait partie de **Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification** (GEIQ) qui embauchent directement des publics ciblés : jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA.



► Groupements d'Employeurs
pour l'Insertion et la Qualification



ATALIAN s'est associé à **IDRAC**, école de commerce multi campus installée dans 10 grandes villes de France, afin de proposer à des titulaires d'un Bac+2 une formation à la fois professionnalisante et diplômante.



Ecole Supérieure de Commerce
International School of Management

Pour le remplacement de son personnel, ATALIAN fait régulièrement appel aux **entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)** qui embauchent des personnes en difficulté sociale et professionnelle par la conclusion de contrat de travail temporaire, dans une perspective d'accompagnement vers l'emploi durable.

Un Groupe orienté vers la satisfaction client

Le Développement Durable s'inscrit dans le cahier des charges de nos clients

Un client satisfait est un client fidèle. Par la pérennité de nos relations, nous assurons la pérennité de notre économie par le renouvellement des contrats. La confiance que nous accordent nos clients contribue à nous forger une solide réputation, gage de sollicitation par de nouveaux prospects.



Interview Tayeb BELDJOUDI

Directeur Qualité, Sécurité, Environnement Groupe

Chacun de nos donneurs d'ordre actuels ou futurs, qui sont fort logiquement de plus en plus structurés dans leur missions et démarches RSE/

DD, attendent aujourd'hui de toutes les parties prenantes des engagements clairs et précis lors de la contractualisation des marchés.

Ces attentes portent sur de multiples thématiques, de la qualité de service à la santé et sécurité au travail en passant par l'environnement, le social et le sociétal.

ATALIAN, en tant que partenaire, fournisseur de services aux entreprises répond efficacement et de manière organisée à ces besoins, et ce en toute légitimité parce que nous sommes un Groupe responsable.

C'est avec l'appui de ses services supports et notamment QSE et RH, qu'ATALIAN apporte des réponses en termes de prévention de la santé des collaborateurs, de respect des conditions de travail, d'insertion sociale, de diversité des emplois, d'égalité H/F et de protection de l'environnement.

Partenaire de nos clients, nous sommes soucieux de leur apporter des réponses concrètes à leurs attentes et d'être force de proposition

Bien conscient de l'importance grandissante accordée à la dimension RSE dans le cadre de ses relations avec ses futurs clients, le Groupe ATALIAN s'attache à cibler les attentes de ses prospects et à y répondre le plus efficacement possible.

C-PACK

Le Développement Durable dès la réponse à l'appel d'offres

Les équipes commerciales s'appuient sur un outil spécifique développé en interne, le C-PACK, outil de proposition commerciale remis au prospect ou au client en renouvellement. Cet outil, au-delà de la présentation du Groupe et de la dimension financière de l'offre, recense les actions et savoir-faire d'ATALIAN en matière de Développement Durable.



De plus, ces équipes commerciales ont la possibilité de s'appuyer sur le réseau QSE et/ou RH pour l'approfondissement de certains sujets et proposer des solutions face aux problématiques RSE de chaque client.

GIPSE

Un outil interactif en toute transparence

ATALIAN a développé depuis deux années une plate-forme d'accès à tous ses outils d'aide à l'exploitation (GED, Traçabilité par Code Barre, ActiReport, cahier de liaison électronique) afin de garantir une totale transparence envers ses clients.

Cette plate-forme d'échange web permet la centralisation de documents essentiels à ses clients (plannings d'intervention, contrôles qualité, plans d'actions, plans de prévention et fiches de postes...), consultables à tout moment.



GIPSE nous permet une réactivité sans limite géographique et confirme notre volonté de créer une réelle relation de confiance avec nos clients

Tayeb Beldjoudi, Directeur Qualité, Sécurité, Environnement Groupe



ACTIREPORT

...ou la dématérialisation des contrôles papier

Créé en interne par la Direction des Services Informatiques, ACTIREPORT est un outil de contrôle des prestations, spécialement conçu pour les métiers du Groupe.

La souplesse d'un développement interne permet à ACTIREPORT d'évoluer au fur et à mesure des demandes et des besoins de nos clients.

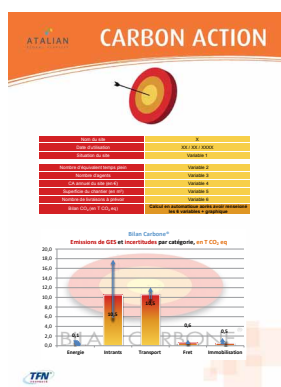
La saisie informatisée des contrôles qualité a un impact environnemental, en supprimant totalement l'utilisation de papier. Cet outil permet aux clients de consulter plus rapidement les contrôles via un espace web personnalisé et de suivre l'évolution des résultats et les actions mises en place.



« CARBON ACTION »

Profil carbone de notre activité sur les sites clients

Le pôle Propreté d'ATALIAN a développé avec l'aide d'un cabinet conseil spécialisé un outil innovant : la calculatrice carbone, «CARBON ACTION». Cet outil a vu le jour au 3ème trimestre 2013 grâce à la mobilisation, courant 2012, d'un groupe de travail constitué de membres de la Direction QSE.



La calculatrice, permet à l'aide de quelques informations caractéristiques d'un site, **d'apprécier tout ou partie de l'impact environnemental de la prestation chez le client.** Ainsi, il sera possible aux équipes ATALIAN de mettre en place des actions pour tenter de réduire cet impact, seuls ou en partenariat avec le client.

Grâce au développement de ces multiples outils, nous sommes aujourd'hui en mesure de :

- Répondre efficacement et en toute transparence à nos prospects et clients sur notre démarche Développement Durable
- Être force de proposition dans les actions à mettre en œuvre pour réduire nos impacts
- Sensibiliser nos collaborateurs et nos clients à la notion de partenariat responsable.

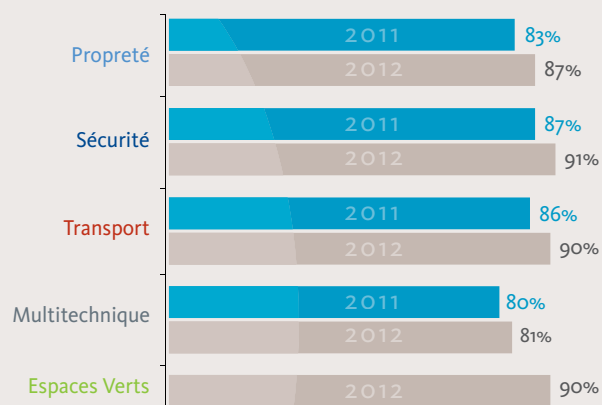
Une satisfaction client suivie consciencieusement

Depuis de nombreuses années, les différents pôles du Groupe suivent la satisfaction de leur client.

Avant 2012, l'outil utilisé était la FEC « Fiche d'Evaluation Contradictoire » qui permettait au client de juger et remonter ses commentaires au sujet de la prestation réalisée.

En 2012, la stratégie du Groupe a évolué. Différents pôles ont adapté leur FEC afin de mieux apprécier la satisfaction du client dans sa globalité, permettant ainsi de mettre en œuvre des actions correctives pérennes.

Indice de satisfaction client en 2011 et en 2012



La notion de Développement Durable dans l'analyse de la satisfaction client

En février 2012, le pôle Propreté a fait évoluer son outil d'enquête satisfaction. La FEC (Fiche d'Evaluation Contradictoire) est devenue la FAC (Fiche d'Appréciation Client).

Avec ce nouvel outil, notre client peut également apprécier nos pratiques et nos engagements en matière de Développement Durable.

Ces enquêtes de proximité sont devenues de vrais moments d'échange privilégiés avec nos clients. Nous n'évaluons pas uniquement la conformité de la prestation mais bien toute la relation avec nos clients.

1150 clients interrogés
par trimestre

80%
de taux de
réponse en
2011

85%
de taux de
réponse en
2012

Plus de 2300 clients
interrogés par trimestre



Notre préoccupation centrale et quotidienne a toujours été la satisfaction de nos clients. Nous nouons avec eux une relation de partenariat durable grâce à des prestations de qualité et un service global.

Quelle que soit la taille de l'entreprise cliente, nous cultivons toujours une relation unique, basée sur l'écoute et la compréhension de ses besoins. Ainsi, la confiance mutuelle est notre priorité.

Miguel DE SOUSA

Directeur Général du Développement et de la Relation Clients Groupe

Un engagement qualité certifié

Afin de développer sa performance économique, ATALIAN s'appuie sur la maîtrise de ses organisations et plus particulièrement sur la norme ISO 9001.

Cette norme internationale permet aux entreprises de se structurer autour d'un objectif central : la satisfaction du client.

Ainsi depuis de nombreuses années, (1996 pour le pôle Propreté) les différentes entités des pôles métiers ont mis en place des systèmes de management de la qualité certifiés ISO 9001.

ATALIAN détient pas moins de 15 certificats ISO 9001 v2008 à ce jour. L'efficacité et l'amélioration continue de ces systèmes est validée chaque année par des audits de suivi qui jusqu'alors se sont soldés par l'absence de non conformité, mineure ou majeure.

Au-delà de cet aspect, dans le cadre de la stratégie de croissance externe du Groupe, cela permet aux entreprises acquises d'être intégrées dans un cadre structuré et d'identifier rapidement les exigences des « nouveaux » clients afin de maintenir ou d'augmenter leur niveau de satisfaction.



Pourcentage de pôles
certifiés **ISO 9001**
version 2008

100%

91

Nombre d'**audits internes**
réalisés sur l'exercice
2012-2013

Taux de **conformité** lors des
audits de renouvellement
ou de suivi

100%

70

Nombre d'**audits externes**
réalisés sur l'exercice
2012-2013

Social/Sociétal



La diversité et la non discrimination

ATALIAN est porteur de plusieurs projets d'insertion des publics en difficulté : personnes en situation de handicap, jeunes sans qualification, seniors, personnes éloignées de l'emploi ou en insertion.

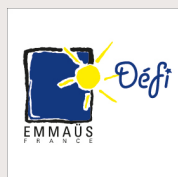
Le service Emploi informe, sensibilise les managers et participe à divers événements pour favoriser les bonnes pratiques en termes de Diversité.

Des actions de recrutement pérennes

Le service Emploi d'ATALIAN initie des actions de recrutement avec le réseau Cap Emploi, le Pôle Emploi et diverses structures travaillant pour l'insertion : Fondation des Écoles de la deuxième chance, entreprises et chantiers d'insertion (La Mie de Pain, Emmaüs Défi), associations luttant contre l'exclusion (Neptune) et établissements du secteur adapté (Ap'Aips).



Réseau des Écoles
de la 2^e Chance
en France



D'autres actions en 2012

En 2012, ATALIAN a signé l'Engagement national pour l'emploi dans les quartiers prioritaires, a réalisé un Diagnostic Handicap sur son périmètre Propreté et a mis en place plusieurs partenariats avec des SIAE dans le cadre de ses marchés.

Le Groupe participe également aux « Passerelles vers l'emploi durable », organisé par l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) et la Mairie de Paris, ainsi qu'à plusieurs forums pour l'insertion organisés par les associations.

Pour l'insertion des publics très éloignés de l'emploi et issus des quartiers sensibles, ATALIAN a signé un partenariat avec la Fondation GDF SUEZ. Ce partenariat se concrétise par des actions d'insertion par le sport, des actions d'aide à l'emploi et d'aide au permis de conduire.



En 2014, l'objectif est de poursuivre une politique active d'embauche de Travailleurs Handicapés et d'augmenter le nombre d'actions pour l'insertion en faveur des publics éloignés de l'emploi.

PROJET HORIZON 2014

ATALIAN envisage un partenariat avec l'association « Nos quartiers ont du talent ». Notre but sera de parrainer des jeunes diplômés Bac+4 issus de quartiers défavorisés dans leur recherche d'emploi.

**QUARTIERS
TALENTS**
Pour l'égalité des chances !



Interview Carol RAMBON

Directrice des Ressources Humaines Groupe

La richesse de l'entreprise tient à ses salariés et nous sommes fiers de promouvoir la diversité.

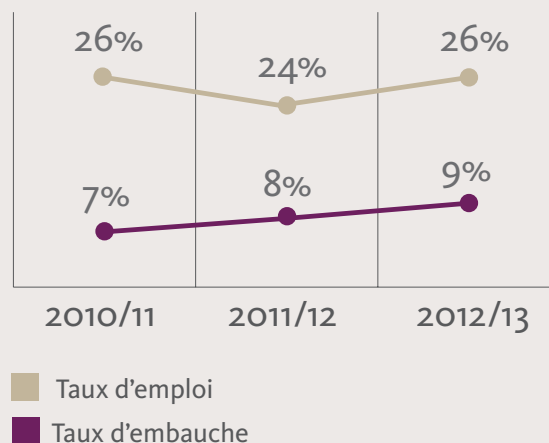
Nous considérons comme une chance d'intégrer dans nos équipes des collaborateurs d'horizons différents et de participer activement à l'égalité des chances et à l'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi.

Les métiers du Groupe ainsi que notre croissance offrent des opportunités d'intégration durable à des publics majoritairement peu qualifiés. Nous avons à cœur de créer des parcours de professionnalisation susceptibles de faciliter les évolutions de carrière de nos salariés au sein du Groupe et de transmettre les valeurs et la culture de l'entreprise qui ont participé à notre réussite.



Les juniors

26%
d'embauches de
**jeunes de moins
de 26 ans**



Les seniors

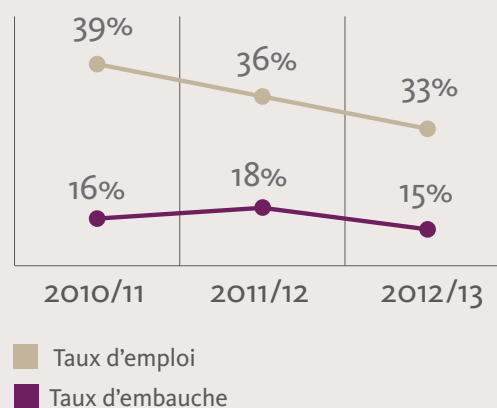
ATALIAN a signé un accord avec ses partenaires sociaux sur la dynamique sociale des seniors, dans lequel il s'engage à promouvoir : leur maintien en activité, leur emploi en général et leur recrutement.

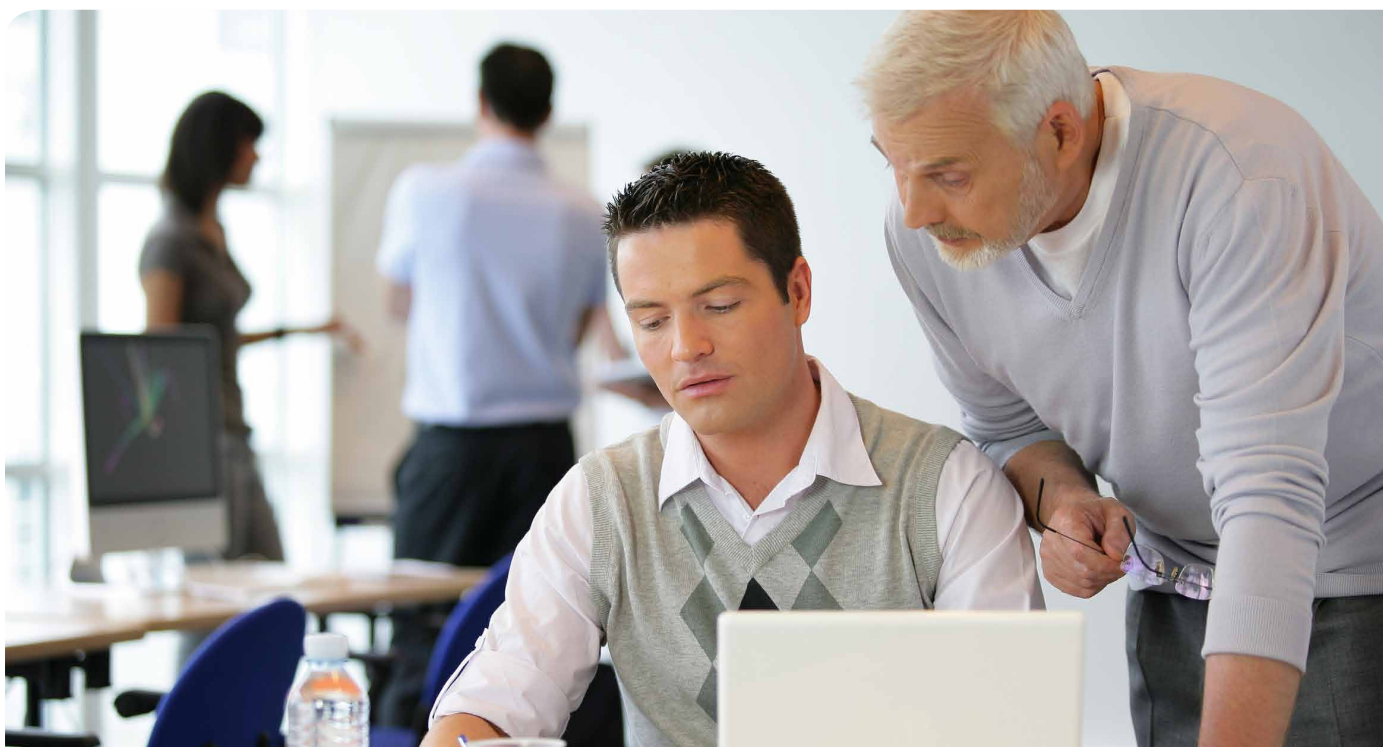
Cet accord est entré en vigueur le 1er janvier 2012 et a été conclu pour une durée de trois ans.

L'objectif de l'accord est de favoriser l'emploi des seniors par la poursuite d'une activité professionnelle motivante, de favoriser le lien intergénérationnel et de valoriser les salariés seniors en optimisant la mise en œuvre et la transmission de leurs compétences et expertise.

La Direction et les partenaires sociaux ont convenu pour les seniors :

- > d'organiser un dispositif d'aménagement de fin de carrière et de transition entre activité et retraite
- > de leur faire bénéficier d'actions en matière de formation professionnelle par le biais du plan de formation
- > d'anticiper l'évolution et la prolongation de leur activité professionnelle (un entretien professionnel spécifique aux seniors est mis en place)
- > de favoriser la transmission des savoirs et des compétences en développant le tutorat





Les accords de générations

En accord avec la réglementation, le Groupe ATALIAN a négocié en septembre 2013 des accords de générations pour une durée de 3 ans sur l'ensemble de ses entités. Il concerne :

- › l'intégration durable des jeunes
- › le recrutement et le maintien en emploi des seniors
- › la transmission des savoirs et des compétences

Au préalable, un diagnostic a été réalisé afin de mettre en place des actions pertinentes. Il porte sur :

- › Une évaluation de la mise en œuvre des accords en faveur des salariés
- › La pyramide des âges
- › Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective
- › Les prévisions de départ à la retraite
- › Les perspectives de recrutement
- › Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour le Groupe, dites «compétences clés»
- › Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité

Contrats d'apprentissage et de professionnalisation

364 contrats en alternance ont été signés sur l'exercice 2012/2013

ATALIAN a une politique active de recrutement en contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Avec le recrutement en contrat d'apprentissage, le Groupe a pour objectif de permettre à des jeunes d'acquérir une véritable expérience du terrain tout en préparant un diplôme. D'autre part, ATALIAN recrute de nombreuses personnes éloignées de l'emploi en contrat de professionnalisation. Celui-ci leur permet l'acquisition d'une qualification professionnelle et favorise leur insertion (ou réinsertion) sur le marché du travail.

NOS RÉSULTATS

148 contrats de professionnalisation en cours à ce jour

12 contrats de professionnalisation signés en CDI

34 contrats d'apprentissage

Un partenariat avec l'IDRAC 2013-2014

Dans la poursuite de sa politique d'insertion professionnelle, ATALIAN s'est associé à l'IDRAC, école de commerce multi campus installée dans 10 grandes villes de France, afin de proposer à des titulaires d'un Bac+2 une formation à la fois professionnalisante et diplômante.

Rémunérée, cette formation permettra à 10 jeunes en contrat de professionnalisation d'obtenir un diplôme certifié par l'Etat Bac+3 Niveau II. Ils pourront prétendre, au terme de leur formation, à un poste en CDI de Responsable junior de Centre de profits au sein du Groupe.



Dans le cadre de ce partenariat, des collaborateurs d'ATALIAN sont amenés, en parallèle avec les professeurs de l'IDRAC, à dispenser des cours, appliqués au Groupe. Ce dispositif original permet d'ancrer les valeurs d'ATALIAN dès le démarrage du cursus et facilite l'intégration professionnelle future des étudiants.

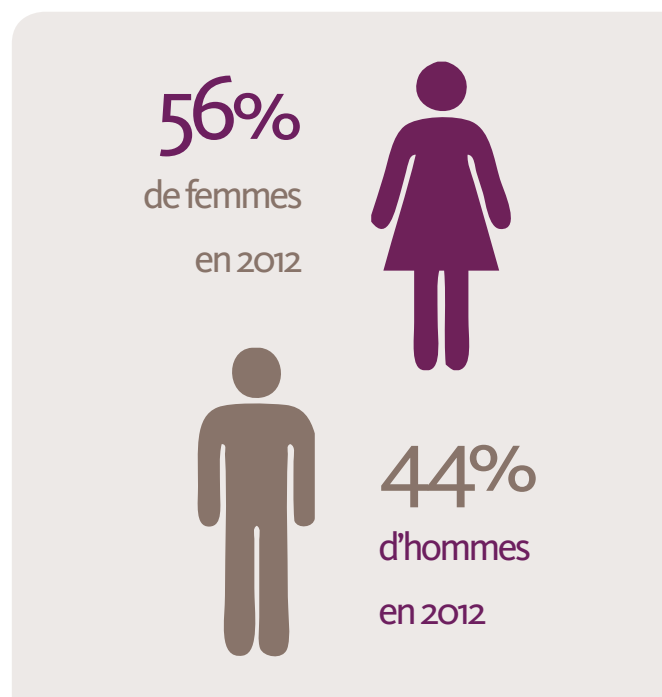
Répartition Hommes / Femmes

En 2012, **56%** des collaborateurs ATALIAN sont des femmes.

ATALIAN a négocié avec les partenaires sociaux un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (annexe 4 de la Convention Collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011) conformément à l'accord du 14 mars 2012.

Cet accord fixe comme objectif de réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes, en augmentant la part de ces dernières dans la population des agents qualifiés, très qualifiés, des agents de maîtrise et des cadres.

Les actions mises en œuvre concernent principalement le recrutement, la mobilité interne, la formation et le développement professionnel.



Travailleurs Handicapés

Taux d'emploi de **6,2%** de TH en 2012 chez ATALIAN

Avec plus de 1000 travailleurs handicapés en poste à ce jour et plus globalement un taux d'emploi de **7,3%** au sein du pôle Propreté d'ATALIAN, ce dernier poursuit sa politique active dans ce domaine.

Dans la mesure où les sites d'intervention le permettent, le Groupe privilégie l'emploi des candidats handicapés, notamment par le biais de l'alternance.

Associé à un dispositif de formation, le recrutement en contrat de professionnalisation permet au salarié handicapé d'appréhender le métier d'Agent de Service. Sur le terrain pendant une durée de 12 à 18 mois, il bénéficie d'un encadrement rapproché (tutorat, formateurs, mission handicap) et vise l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle à l'issue de sa formation.

Interview Sébastien BAILLIART, malentendant

Animateur Qualité et paramétrage informatique

Dans l'entreprise qui m'a initialement embauché, je m'occupais du paramétrage d'un logiciel et de la réalisation des contrôles qualité au sein d'une agence d'Ile-de-France. Depuis le rachat de cette société par le Groupe ATALIAN en 2010, mon poste a énormément évolué. Je deviens aujourd'hui le référent du nouveau logiciel de contrôle de prestation ACTIREPORT et suis passé d'un périmètre local à national.

Je suis heureux qu'un Groupe comme ATALIAN me fasse confiance et n'hésite pas à me confier de nouvelles responsabilités.

Une structure dédiée : la « Mission Handicap »

Plus spécifiquement, la Mission Handicap d'ATALIAN définit les grandes orientations en matière de politique handicap au sein du Groupe. Elle agit en support des Ressources Humaines siège et régions pour l'embauche de Travailleurs Handicapés ; elle est l'interlocuteur privilégié des salariés handicapés en poste et peut être sollicitée pour des actions de maintien en emploi.

Des résultats concluants

En 2012, le pôle Propreté d'ATALIAN a procédé à une centaine de recrutements de Travailleurs Handicapés par le biais de contrats en alternance.

Pendant un an, les stagiaires ont bénéficié de formations incluant :

- > l'enseignement des techniques professionnelles et leur mise en pratique
- > l'attitude de service et la relation client
- > une remise à niveau pour la maîtrise des écrits professionnels (lecture, écriture, calcul etc.)

Nombre de
recrutements de
Travailleurs Handicapés

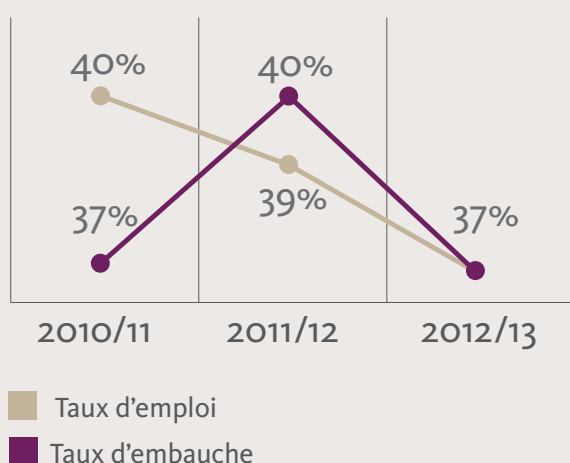
plus de
100
en 2012

Travailleurs de nationalité étrangère

De par les métiers d'ATALIAN, le pourcentage de travailleurs étrangers au sein du Groupe est important.

En 2012, **131** nationalités étaient représentées au sein du Groupe ATALIAN.

Pourcentage de travailleurs de nationalités étrangères chez ATALIAN



La lutte contre l'illettrisme qualifiée de grande cause nationale 2013

Le pôle Propreté intègre la formation aux écrits professionnels (alphabétisation) dans le parcours du contrat de professionnalisation d'Agents de Service.

Ce dispositif, promu par Opcalia Propreté, permet de développer l'autonomie de nos salariés, de fidéliser et motiver les équipes tout en développant leur professionnalisme.

ATALIAN se positionne sur des projets d'alphabétisation dans le cadre du projet B-A-ba pour aider ses salariés qui le souhaitent à suivre une formation en alphabétisation sur leur site et pendant leur temps de travail.



Des actions de solidarité

Des partenariats pour l'insertion

ATALIAN a développé des partenariats avec diverses associations et accueille en stage d'immersion, dans le cadre d'ateliers et chantiers d'insertion (ACI), des personnes issues de :

- › le chantier d'insertion de « La Mie de Pain »
- › l'association « Neptune »
- › la fondation des « Écoles de la Deuxième Chance »
- › Emmaüs Défi

Le mécénat humanitaire

Le Groupe s'est engagé auprès de l'association **“Vaincre la Mucoviscidose”** en sponsorisant une famille ayant relevé le défi du Marathon du Pôle Nord.

Depuis 6 ans, des collaborateurs du Groupe poursuivent également leur soutien à la lutte contre cette maladie en participant aux “Virades de l'Espoir”.



L'évolution des compétences

ATALIAN a à cœur de proposer des possibilités d'évolution de compétences et de proximité à ses salariés. Cela passe par la formation bien sûr, mais aussi par les entretiens annuels et les évolutions en interne.

La GPEC : un levier de création de valeur pour les salariés

La GPEC permet aux salariés d'avoir une vision plus claire de leur avenir à trois ou cinq ans. Il s'agit aussi pour eux de décliner quelles compétences sont requises pour l'exercice de leurs missions et sur lesquelles se perfectionner pour pouvoir évoluer au sein de l'entreprise.

La formation

11 951 salariés formés en 2012

192 889 heures de formations en 2012

Afin de monter en puissance les compétences de ses salariés, ATALIAN s'est inscrit sur quatre axes de formation prioritaires :

- > La prévention et la sécurité
- > La professionnalisation tout au long de la vie
- > La lutte contre l'illétrisme
- > Les formations environnementales

A l'international, un centre de formation intégré

Créée en 2011, FORMATIO a pour but d'harmoniser les savoir-faire de l'ensemble des filiales internationales afin d'augmenter la qualité des prestations et ainsi pérenniser la satisfaction de nos clients.

Basé en République Tchèque, FORMATIO propose des formations techniques pour l'ensemble des activités du Groupe (Propreté, Sécurité, Maintenance Technique,...) mais aussi des formations liées à des fonctions stratégiques telles que le Commerce, la Finance, les Achats, la Réception...



PROJETS HORIZON 2014

Optimisation des temps de trajets et de travail : la solution « Rezo H »

ATALIAN développe actuellement la solution informatique « Rezo H » permettant d'affecter les postes de travail des salariés sur les sites les plus proches de leur lieu de résidence. Cet outil participe ainsi à l'épanouissement des salariés et contribue au respect d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Travail en journée / Travail en continu

ATALIAN souhaite favoriser les regroupements des heures de prestations et ainsi développer au fur et à mesure le travail en journée. Ainsi, les horaires seront pour les agents plus compatibles avec une vie de famille, une vie sociale, les horaires de transports ...

La santé et la sécurité au travail

Une organisation nationale et locale

La santé et la sécurité au travail est une véritable préoccupation chez ATALIAN qui dispose d'un réseau QSE intervenant sur l'ensemble des pôles métier et présent sur l'ensemble du territoire. Ces professionnels de la sécurité ont été identifiés comme «préventeurs sécurité» par les CHSCT locaux. Au quotidien, les équipes s'attachent à déployer la politique sécurité du Groupe et à accompagner sur le terrain les salariés dans la démarche sécurité.

La prévention des risques

Les résultats 2012, présentés dans le tableau ci-dessous montrent globalement une belle amélioration des résultats

par rapport à 2011. Et même lorsque les résultats sont en régression, ils restent inférieurs aux taux des professions.

L'amélioration des résultats est le fruit de la structuration de l'animation SSE¹ sur le terrain.

Cette animation s'est concrétisée par :

- > la mise à jour du livret d'accueil qui a permis d'améliorer la qualité de l'accueil des salariés
- > le déploiement des visites opérateurs et audits sécurité par les équipes QSE qui permet d'identifier des situations dangereuses et d'anticiper voire d'éviter les risques encourus par nos salariés
- > la sensibilisation aux risques et la responsabilisation des managers (de proximité et d'agence)
- > Un meilleur suivi des accidents : les accidents avec arrêt font l'objet d'une analyse et d'un arbre des causes qui permettent de mettre en place des actions correctives et préventives permettant de limiter les accidents potentiels.

Synthèse et évolution des TF² / TG³ par pôle

		TF			TG		
		2011	2012	Profession	2011	2012	Profession
ATALIAN			31,20			1,76	
PROPRETE	POLE	35,61	32,76	35	2,08	2,03	2,8
SECURITE	POLE	14,25	15,04	21,60	1,19	1,05	2
ESPACES VERTS	POLE	76,47	57,62	77,8	2	1,62	3,19
BATIMENT	TFN Bâtiment	49,89	39,84	46,8	2,68	1,57	2,8
MULTI TECHNIQUE	EUROGEM	18,05	16,38	46,8	0,43	0,78	2,8
	MTO	22,48	25,33	46,8	0,30	0,65	2,8

¹ Santé Sécurité Environnement

² Taux de Fréquence

³ Taux de Gravité

Les formations sécurité

Chez ATALIAN, les agents sont informés des risques liés aux postes de travail et suivent les formations « sécurité » nécessaires afin de réaliser leurs prestations dans les meilleures conditions.

Les formations sécurité ont pour point de départ l'évaluation des risques professionnels sur le lieu de travail et font partie de la politique de prévention mise en œuvre par ATALIAN.

4 935 salariés formés à la sécurité en 2012

La pénibilité

Dans tous les pôles métier, des groupes de travail se sont formés pour élaborer une grille spécifique à nos métiers permettant d'établir les diagnostics « pénibilité ».

En partenariat avec l'exploitation puis validé par les CHSCT, les salariés concernés par un ou plusieurs facteurs de risque ont été identifiés site par site. Nous avons pu dès lors rédiger pour ces collaborateurs des fiches individuelles d'exposition au risque pénibilité.

Aujourd'hui chez ATALIAN, certaines régions ont signé des accords de pénibilité, d'autres ont établis des plans d'actions.

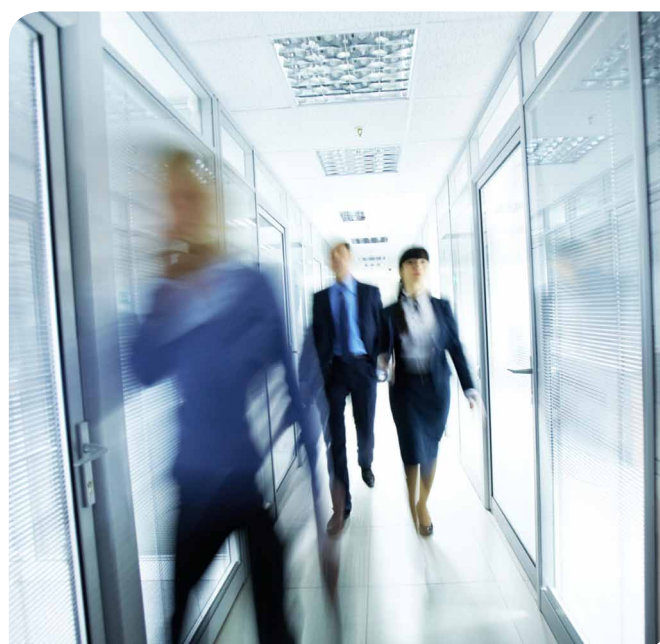
Dans les deux cas, chaque établissement s'est engagé sur des actions concrètes et précises courant 2013-2014 afin de réduire les facteurs de pénibilité. Cela passe par des formations « PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique) », des aménagements de postes et la formation des encadrants à la communication, au management et à la réorganisation des chantiers...

Les risques psychosociaux

En novembre 2011, ATALIAN a fait appel à un cabinet conseil pour l'aider au sein du pôle Propreté à appréhender les risques psychosociaux. L'objectif premier était de sensibiliser les principaux acteurs sur les risques psychosociaux et les moyens de prévention associés.

Tout au long de l'année 2012, sur l'ensemble des régions du pôle Propreté, encadrement, IRP, et salariés ont été intégrés dans la démarche et ont participé activement à la campagne de formation et d'accompagnement ainsi qu'au diagnostic réalisé.

Un accord de prévention des risques psychosociaux a été signé sur trois régions. Des discussions et des démarches supplémentaires sont en cours pour aboutir à la signature d'un accord sur l'ensemble des régions.



Une politique santé et sécurité certifiée

Les métiers d'ATALIAN se doivent d'être exercés par l'ensemble des collaborateurs dans les meilleures conditions d'hygiène, de santé et de sécurité.

Pour ce faire, différents pôles d'ATALIAN se sont engagés dans des démarches et des systèmes de management SSE tels que le MASE ou l'OHSAS 18001.



PROJET HORIZON 2014-2015

En 2014, ATALIAN souhaite certifier OHSAS 18001 son système de management de la santé et de la sécurité au travail. Jusqu'ici, le déploiement de ce système a permis l'obtention de certifications MASE (voir tableau ci-dessous). En revanche, ce référentiel ne permet de délivrer qu'une certification par agence.

Demain, le déploiement du référentiel OHSAS 18001 à l'échelle du Groupe va nous permettre :

- > d'harmoniser nos pratiques en matière de SSE
- > de monter en compétence les agences qui jusque là n'avaient pas déployé de système de management de la sécurité
- > d'évaluer la pertinence et l'efficacité de notre système de management de la sécurité dans sa globalité

Certifications SSE et évolution depuis 2010

POLE	2010	2011	2012
PROPRETE	15 agences MASE 2 agences ISO 14001 1 agence OHSAS 18001	14 agences MASE 3 sites ISO 14001 1 agence OHSAS 18001	18 agences MASE 3 sites ISO 14001 1 agence OHSAS 18001
SECURITE	5 agences MASE	6 agences MASE	6 agences MASE
ESPACES VERTS	1 agence MASE	1 agence MASE	1 agence MASE
MULTI TECHNIQUE	3 agences MASE	4 agences MASE	4 agences MASE
TRANSPORT & LOGISTIQUE	Certification ECOCERT	Certification ECOCERT	Certification ECOCERT

Environnement



Des achats et des pratiques responsables

Au-delà de la certification ISO 14001, ATALIAN a mis en place une boîte à outils environnementale composée d'indicateurs de suivi, de formation / sensibilisation environnementale, affichage,... Ainsi le Groupe est doté de l'arsenal nécessaire à la mise en place efficace d'un suivi et d'une maîtrise des principaux impacts environnementaux sur les sites clients.

En veille permanente, le Service Achats référence les produits et les matériels respectueux de l'environnement (process de fabrication, composition, etc...).

Créée par M. Franck Julien avec l'arrivée de M. Didier Sallé en juin 2013, la Direction des Achats Groupe a pour mission d'accompagner la croissance du Groupe en centralisant tous les achats et en donnant une véritable dimension stratégique à la fonction.

Interview Didier SALLÉ

Directeur des Achats Groupe



Dans les métiers que sont la Propreté et les Espaces Verts notamment, ne pas vouloir s'intéresser à la démarche Développement Durable serait une contre-vérité. En effet, nous sommes directement soumis aux réglementations et normes écologiques.

Aussi, nous sommes bien conscients que toutes nos décisions dans ce domaine vont influencer non seulement l'image de nos clients, mais aussi contribuer au bien-être des utilisateurs et des clients finaux.

ATALIAN suit ses fournisseurs

Depuis 2011, le service achat du pôle Propreté a développé son activité de veille technologique ce qui a permis d'élargir la gamme de référencement de produits et matériels respectueux de l'environnement.

Pour toute nouvelle référence, un questionnaire sur différents aspects (description fournisseur, aspects sécurité, RSE,...) est systématiquement demandé au fournisseur sollicité et, en fonction des réponses obtenues, permet de finaliser le référencement.

Les produits « écolabellisés », ainsi que les matériels respectueux de l'environnement, sont ainsi référencés au sein du pôle Propreté et recensés au sein d'une grille spécifique accessible à toutes les agences d'exploitation.

ZOOM GAMME PRODUITS

Le pôle Propreté d'ATALIAN a choisi de référencer plusieurs fournisseurs ayant une gamme complète de produits écolabellisés. A titre d'exemple, ATALIAN a référencé POLLET, qui propose des produits écologiques.



Interview Vincent HOLTZMANN

Responsable QSE, pôle Propreté



Une veille technologique accrue est réalisée au sein du pôle Propreté de manière à proposer des innovations tant en matière d'efficacité pour la réalisation des prestations chez nos clients que de réduction des impacts environnementaux.

Avant tout référencement d'un nouvel article ou d'un nouveau fournisseur proposant une «innovation», le produit ou matériel passe par une démonstration du fournisseur auprès du Service Achats Propreté, qui pilote directement les tests, ainsi qu'auprès de la Direction QSE Groupe.

Après validation de la compatibilité du produit par les Services Achats et QSE Groupe, des essais sur le terrain sont réalisés sur plusieurs sites et en étroite collaboration avec nos clients.

Chaque nouvelle étude prend en compte différents facteurs sur du court et moyen terme :

- > Une étude économique (coût)
- > Une étude sur l'efficacité du produit ou matériel
- > Les avantages pour les utilisateurs (sécurité, santé, ergonomie,...)
- > Les avantages pour l'environnement (non polluant, recyclage...)

Le résultat de ces essais est formalisé avec l'avis des utilisateurs et communiqué au client et au fournisseur proposant l'innovation. Le produit ou matériel testé est alors référencé et une communication détaillée est faite par le Service Achats Propreté auprès de l'exploitation.

Parmi les derniers exemples testés, nous avons retenu et référencé :

> **la solution CLEANEA**, centrale de distribution de 2 produits, l'un détergent et l'autre désinfectant, à partir de matières premières que sont l'eau, l'électricité et le sel



> **la gamme HTS BIO**, produits composés de bactéries qui sécrètent des enzymes « nettoyante » en fonction du milieu.



Des pratiques administratives respectueuses de l'environnement

Nos métiers nécessitent une activité administrative importante réalisée soit par les services supports, soit par l'exploitation. Afin de limiter l'impact sur l'environnement de ces activités, plusieurs actions sont ou ont été menées.

Un papier éco

ATALIAN a opté, dans son référencement de matériel de bureau, pour la gamme Discovery « Eco efficient paper » 70g/m² qui propose la même qualité d'utilisation qu'un papier standard 80g/m² mais dont la fabrication en revanche est plus respectueuse de l'environnement en **réduisant la coupe des arbres de 37% et produit 13% de déchets en moins**.

Une campagne de sensibilisation

Une campagne de communication a été réalisée depuis 2011 afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux « bonnes pratiques au quotidien ». Les thèmes portent sur le renouvellement de l'air, le non gaspillage de l'eau, l'économie d'énergie, l'impression « utile » et le tri des déchets

Un parc d'imprimantes maîtrisé

Sur l'année 2012, le Groupe a fait remplacer l'intégralité de son parc d'imprimantes individuelles par quelques imprimantes multifonctions : moins d'imprimantes donc, mais aussi des consommations d'encre mieux maîtrisées.

La dématérialisation des contrôles qualité

ATALIAN a lancé un projet d'équipement à grande échelle des exploitants en Smartphones. Ils pourront ainsi réaliser directement les contrôles puis les transférer via Internet.

Le projet a été initié en 2012 sur le pôle Propreté et devrait se poursuivre jusqu'en 2014. Le pôle Sécurité poursuit cette dynamique en dématérialisant 100% de ses contrôles d'ici fin 2013.



Une gestion optimale des déchets

La valorisation des déchets administratifs

ATALIAN a initié en 2012 un partenariat avec la société CONIBI, spécialiste de la collecte, recyclage et valorisation des cartouches d'impression.

Cette souscription à l'échelle du Groupe nous permet de mieux maîtriser la gestion de ce type de déchets. Avant 2012, de nombreuses agences avaient souscrit de façon individuelle un contrat avec un prestataire local spécialisé. Aujourd'hui 17 points de collectes ont été aménagés. Nous poursuivons notre communication auprès des différents pôles du Groupe afin d'atteindre d'ici à fin 2014 la totalité des agences équipées par CONIBI.

Les déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)

ATALIAN a choisi un spécialiste de la gestion et de la reprise des équipements en fin de vie : ATF GAIA. Cette société assure à la fois la traçabilité des déchets et un recyclage éthiquement responsable et effectué intégralement en France par un organisme agréé.

Le matériel de prestation

Le matériel du pôle Propreté est récupéré par les fournisseurs lors de la livraison de matériel neuf. S'il n'est pas repris, le centre technique de reconstruction du Mans peut récupérer les machines et y prélever les pièces et parties encore utilisables. Dès que cela est possible, cet atelier reconstruit du matériel d'occasion qui est ensuite mis à disposition des exploitants, à moindre coût.



La maîtrise de l'impact sur l'environnement

Le Bilan d'Emissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES)

ATALIAN a établi son premier Bilan d'Emissions de Gaz à Effet de Serre en 2012. A l'issue de ces résultats, un plan d'actions a été établi pour les 3 années à venir afin de réduire de 10% ses émissions.

A titre d'exemple, ce plan d'actions comprend les engagements suivants :

La consommation de carburant des véhicules (poste 2)

- > Sensibiliser et former nos conducteurs à l'éco-conduite
- > Rationaliser les déplacements
- > Réduire les déplacements professionnels grâce à l'audio conférence (déjà mis en place au siège depuis 2010)

- > Préférer l'usage du train plutôt que de la voiture ou de l'avion
- > Favoriser le référencement des véhicules moins émetteurs de CO₂ pour le parc de véhicule

La consommation d'énergie (poste 6)

- > Sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques d'utilisation d'énergie (éclairage, chauffage, aération, ordinateur...)
- > Favoriser lors de leur renouvellement des équipements peu énergivores.
- > Etablir des critères énergétiques pour les achats
- > Mettre en place un suivi des consommations d'eau et d'énergie pour chaque établissement

Un plan d'actions beaucoup plus ciblé et approprié aux problématiques du métier sera mis en place à partir de 2014.

Résultats du Bilan d'Emissions de Gaz à Effet de Serre ATALIAN

	PROPRETE	SECURITE	MULTITECHNIQUE	ESPACES VERTS
Sources mobiles à moteurs thermiques	4824	248	359	85
Fluides frigorigènes	36	4	51	0
Consommation d'électricité	182	34	48	10
TOTAL	5042	286	458	95
TOTAL après réduction de 10%	4538	257	412	86

L'unité des valeurs du tableau est la «tonne équivalent CO₂», symbole «T CO₂e».

Le Bilan Carbone

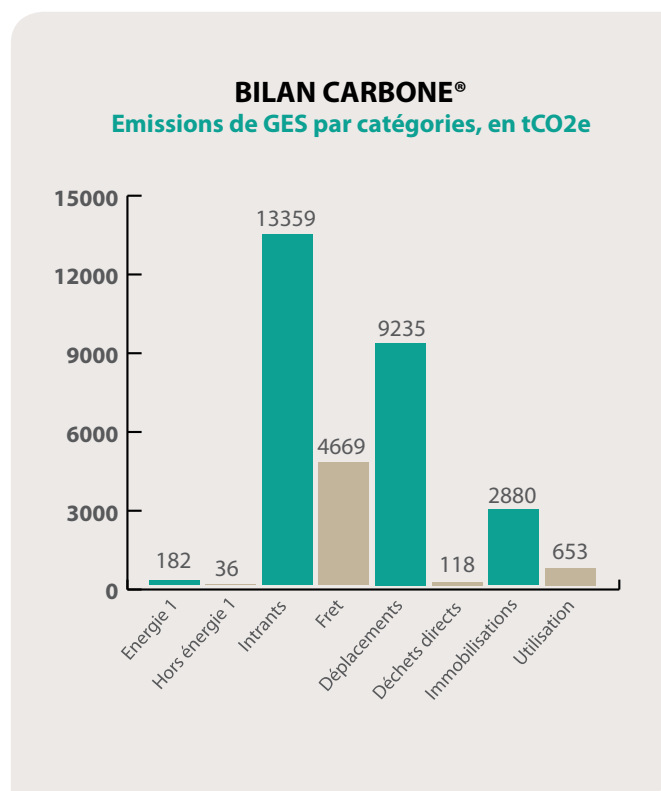
Dans la suite logique des mesures prises pour maîtriser son impact sur l'environnement, le pôle Propreté a initié, en parallèle du bilan GES, la réalisation de son Bilan Carbone.

Le résultat de 31 131 tonnes de CO₂e est le reflet de l'exhaustivité des informations nécessaires pour obtenir une estimation au plus juste de nos émissions de CO₂ (comparativement au bilan GES (5 042 tonnes)).

Les principaux postes émetteurs sont :

- > les intrants : consommables hygiène, EPI, produits d'entretien, papier, services,...
- > le fret : livraisons des fournisseurs de produits et matériel
- > les déplacements professionnels

Un plan d'actions approprié est en cours de finalisation et prendra effet dès 2014 afin de réduire considérablement nos émissions de CO₂ (objectif : réduction de 3,5% par an).



Des actions de sensibilisation

Un projet innovant : «Objectif Dunes»



Le Groupe accompagne assidument l'association "Objectif Dunes", composée d'ingénieurs de la société Airbus (an EADS Company), dans le cadre de la conception d'un véhicule "Eco-efficient".

La semaine du Développement Durable

Le pôle Propreté participe depuis 2011 à la semaine Développement Durable chez ses clients demandeurs. Cette participation permet aux clients directs et indirects de découvrir concrètement les actions et bonnes pratiques Développement Durable du Groupe.

Véritable vecteur de communication et de sensibilisation, ce rendez-vous permet l'échange, la capitalisation et la mutualisation de pratiques sociales, sociétales ou environnementales avec les clients mais aussi avec les autres sous-traitants ou fournisseurs qui exposent à cette occasion.

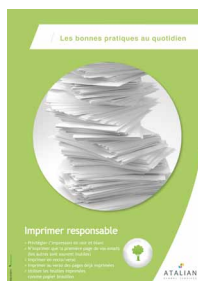
Au fil des années et des participations, ATALIAN a constitué un véritable «package complet semaine Développement Durable» qui pourra être présenté dès 2014 chez les clients par un des membres de l'équipe QSE.

Des collaborateurs sensibilisés

Une campagne de communication aux bonnes pratiques au quotidien a débutée en 2011 et s'est poursuivie tout au long des années 2012 et 2013.

Cette démarche a pu s'appuyer sur la réalisation de support d'affichage sur 5 thèmes particuliers :

- > L'économie d'énergie
- > L'économie d'eau
- > Le renouvellement de l'air ambiant
- > Le tri des déchets
- > L'impression responsable



Une démarche environnementale certifiée

Certiphyto

Afin de maîtriser l'utilisation des produits phytopharmaceutiques (ou phytosanitaires), la réglementation impose depuis 2013 à tout utilisateur de pesticides de posséder un certificat d'aptitude obligatoire : le Certiphyto.

Le pôle Espaces Verts s'est donc naturellement engagé dans cette démarche, mais également le pôle Propreté dans le cadre de ses activités 3D (Dératisation, Désinsectisation, Désinfection).

A ce jour, **100%** des agences du pôle Espaces Verts ont obtenu le certificat pour l'application.

Certification ISO 14001

Le pôle Propreté détient la certification environnementale ISO 14001 depuis 1998. TFN Propreté a été la première entreprise de propreté à obtenir cette certification.

Fort de cette expérience, la vision et la stratégie de déploiement du système de management environnemental du Groupe a évolué. Auparavant certifié à l'échelle de ses agences, le pôle Propreté a choisi depuis 3 ans de redéfinir son périmètre de certification au niveau des sites clients.

Aujourd'hui 3 sites sont concernés par cette certification. Le pôle Propreté a pour ambition d'obtenir la certification ISO 14001 pour 8 sites à fin 2014.

Le pôle Sécurité s'engage également dans une démarche environnementale.

Pour aller encore plus loin...

MTO Eurogem accompagne ses clients dans la mise en place des certifications environnementales

MTO Eurogem se positionne, de par ses activités, en véritable partenaire de ses clients en les accompagnant dans le déploiement de leur système de management environnemental.

L'analyse environnementale des sites passant par l'étude des installations techniques, MTO Eurogem est à même d'apporter une partie des informations nécessaires, mais également d'apporter des solutions techniques aux clients pour l'atteinte de ses objectifs.

MTO Eurogem intervient également dans le cadre des **certifications HQE** ou **BREEAM in use** en proposant à ses clients la mise en place de matériaux plus respectueux de l'environnement et des personnes.

Glossaire



Bilan carbone

Le bilan carbone consiste à mesurer l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre devant tenir compte de l'énergie primaire et de l'énergie finale des produits et services que peut générer une activité ou un site. Ce poids carbone mesuré en tonnes d'équivalent CO₂ (dioxyde de carbone) est répartie en plusieurs postes et permet ainsi un plan d'actions spécifique, orienté et prioritaire en fonction des résultats obtenus.

Développement durable

Il s'agit d'un « développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs » citation qui date de 1987. Appliqué à l'économie, il intègre trois dimensions : un développement économiquement efficace (efficacité, rentabilité), socialement équitable (responsabilité sociale) et écologiquement soutenable (impact sur l'environnement).

Empreinte écologique

Outil de mesure de la pression qu'exerce l'homme sur la nature, qui évalue la surface productive nécessaire à une population pour répondre à sa consommation de ressources et à ses besoins d'absorption de déchets.

Source : WWF

GES - Gaz à effet de serre

Les Gaz à Effet de Serre sont les gaz qui absorbent une partie des rayons solaires en les redistribuant sous la forme de radiations qui rencontrent d'autres molécules de gaz, répétant ainsi le processus et créant l'effet de serre, avec augmentation de la température. L'augmentation de la concentration des gaz à effet de serre dans notre atmosphère terrestre est en effet l'un des principaux facteurs à l'origine du réchauffement climatique. Les Gaz à Effet de Serre ont pour origine première

les activités humaines et les combustibles fossiles.

Parmi les GES les plus répandus : dioxyde de carbone (CO₂), le méthane (CH₄), le protoxyde d'azote (N₂O), l'ozone (O₃)...

Global Compact

Le Pacte mondial, ou Global Compact en anglais, est une initiative des Nations unies lancée en 2000 visant à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux droits de l'homme, aux conditions de travail, et à la lutte contre la corruption. Bien que ciblant essentiellement le monde de l'entreprise, le Pacte mondial encourage également la participation de la société civile, des organisations professionnelles, des gouvernements, des organismes des Nations Unies, des universités et de toute autre organisation.

La signature du Pacte mondial est une démarche volontaire de la part de l'entreprise. Les entreprises adhérentes s'engagent à progresser chaque année dans chacun des 4 thèmes du Pacte mondial et doivent remettre un rapport annuel appelé Communication sur le Progrès (COP) expliquant les progrès qu'elles ont réalisés.

Gouvernance d'entreprise

Ensemble de relations entre la direction d'une entreprise, son conseil d'administration, ses actionnaires et les autres parties prenantes. La gouvernance d'entreprise fournit également le cadre au sein duquel sont d'une part fixés les objectifs de l'entreprise et d'autre part définis les moyens de les atteindre et de surveiller les performances.

HQE - Haute Qualité Environnementale

Cette démarche initiée en 1996, vise à limiter les impacts environnementaux d'une opération de construction ou de réhabilitation : consommation de ressources naturelles,

gestion des déchets, nuisances sonores.... Quatorze exigences environnementales définissent cette démarche. Elles portent sur le respect et la protection de l'environnement extérieur, la création d'un environnement intérieur satisfaisant.

Rapport de développement durable

La demande croissante d'informations crédibles et comparables sur la performance environnementale et non plus seulement boursière des entreprises, et sur sa responsabilité sociétale a progressivement amené les grandes entreprises notamment, à mettre en place un rapport de développement durable. A la fois outil de pilotage stratégique, de communication interne et externe, le rapport de développement durable définit le champ de responsabilité de l'entreprise, le système de management mis en place, les relations avec tous les acteurs (collaborateurs, actionnaires, prestataires etc.) avec lequel l'entreprise œuvre. En France, la loi Nouvelles Régulations Economiques votée le 15 mai 2001 oblige les entreprises cotées à réaliser un rapport environnemental et un rapport social. Ceci a donc contribué à la croissance du nombre de publication de rapports développement durable.

RSE – Responsabilité Sociétale d'Entreprise

La responsabilité sociétale des entreprises, aussi appelée responsabilité sociale des entreprises, est un « concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques dans leurs activités et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur une base volontaire ».

Partie prenante

Personne, communauté ou organisation influant sur les activités d'une entreprise ou concernée par celle-ci. Les parties prenantes peuvent être internes (salariés) ou externes (clients, fournisseurs, actionnaires, financiers).

TF - Taux de Fréquence

Nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1 million d'heures travaillées.

TG – Taux de Gravité

Nombre de jours indemnisés pour mille heures de travail.



ATALIAN

GLOBAL SERVICES