



COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2013

le 05/03/2014,

Réf : C/NG/NG/03 01-2014

En signant en 2013, le Pacte Mondial de l'ONU, la société ATLANSTAT s'est engagée à en respecter les dix 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 valeurs se sont depuis intégrées à la culture de notre entreprise notamment au moyen de ses procédures internes d'assurance de qualité. D'autres actions restent à mettre en place et ce processus prend du temps mais la démarche initiale est lancée.

La société ATLANSTAT réaffirme son soutien aux dix principes du Pacte et au sein de cette communication, nous décrivons nos actions naissantes mais volontaristes. L'entreprise s'engage également à partager ces informations avec nos parties prenantes en utilisant nos réseaux de communication habituels.

Nadine Godfroid-Hugonet
PDG

Droits de l'Homme

Évaluation, politique et objectifs

La société ATLANSTAT applique les lois, conventions et règlements en vigueur en France. De manière générale, elle adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et en particulier des conventions relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

Mise en œuvre

Une sensibilisation aux droits de l'Homme a été effectuée où il a été rappelé que toute violation vue ou connue doit être immédiatement communiquée au PDG.

Mesure des résultats

Au sein de la société, le personnel est représenté au sein de tous les départements opérationnels de l'entreprise. Tout le personnel est donc invité à communiquer sur son travail au quotidien au moins une fois par mois. Sur la période du COP, aucun jugement de violation des droits de l'Homme, ordonnance, amende ou autre événement, n'a été rapporté.

Principes relatifs au droit du travail

Évaluation, politique et objectifs

ATLANSTAT applique la convention collective intitulée « *Convention Collective Nationale française applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils* ». Cette convention assure que les droits au travail sont conformes à la législation française.

Chaque salarié a un contrat de travail écrit qui lui indique clairement ses droits et responsabilités dans le cadre de son travail. Des définitions de poste sont également écrites et validées par chaque salarié lors de son embauche.

La société ATLANSTAT s'est assurée que ces principaux fournisseurs appliquent la législation française en matière de droit du travail.

Mise en œuvre

Des entretiens annuels visant à permettre à chaque salarié de s'exprimer sur ses conditions de travail sont mises en place annuellement et systématiquement.

Des actions visant à procurer un environnement de travail serein et confortable ont été mises en place.

Un effort tout particulier est porté à la formation car la société mise sur le développement des compétences de ses collaborateurs et consacre un budget significatif à la formation.

Mesure des résultats

La mesure des résultats se traduit par:

- Une diversité d'âge: la moyenne d'âge est de 36 ans (16% de l'effectif de moins de 30 ans et 8% de plus de 50 ans). Une salariée de 58 ans a été recrutée en 2013 ainsi que deux salariés de 23 et 24 ans.
- Une diversité de ses collaborateurs issue d'horizons diverses
- Une signature d'un contrat de travail plan sénior (58 ans) avec pour objectif le maintien de l'emploi des séniors
- Une ancienneté moyenne des collaborateurs de 6 ans alors que la société a 11 ans d'existence montrant que les salariés travaillent en toute sérénité pour l'entreprise.

Principes relatifs à l'environnement

Évaluation, politique et objectifs

AtlanStat a une politique sur l'environnement qui contribue à atténuer le risque environnemental à son échelle. Nous respectons des politiques de gestion du risque environnemental dans toutes nos activités.

En 2014, AtlanStat évaluera l'intérêt de mettre en place un processus d'agrément à la norme ISO 26000 sur la responsabilité sociétale des entreprises.

Mise en œuvre

- Changement du système informatique de l'entreprise vers une mutualisation et virtualisation de serveurs. Les serveurs internes seront recyclés et le système informatique est maintenant sous traité à une société qui mutualise les serveurs. Cela permet de réduire nos consommations électriques et de matériel.
- Impression recto/verso par défaut de tous les documents qui permettent de réduire le nombre d'impression.
- Sensibilisation à la réduction des impressions.
- Recyclage des déchets : mise en place de sacs spécifiques pour les collecter.
- Mise en place d'une procédure d'archivage interne visant à réduire l'impression de documents avec un archivage informatique.
- Réduction des déplacements : Une sensibilisation à la réduction des déplacements a été mise en place.
- La société a sollicité un spécialiste en économie d'énergie notamment dans le cadre de la climatisation réversible afin d'optimiser les consommations électriques et de fluide dus au chauffage et à la climatisation. Pour le chauffage une politique de baisse des températures la nuit est mise en place. En été, le refroidissement d'air n'est mis en place que lorsque la température empêche de travailler (> 28°C).
- Utilisation de multi prises à interrupteur par poste informatique. Elle est éteinte à la fin de chaque journée ou en cas d'absence prolongée de l'utilisateur et permet de ne pas laisser en veille des matériels.

Ces principes de respect de l'environnement, promus en interne, sont également activement encouragés parmi les salariés.

Mesure des résultats

Uniquement deux déplacements en voiture ont été effectués cette année pour 60 déplacements en train. Les transports en commun sont systématiquement privilégiés pour les déplacements chez nos clients.

Notre politique d'économie de papier nous a permis de réduire de 10 % notre consommation c'est-à-dire un carton de 2500 feuilles ce qui correspond à 0.3 arbre. Le papier est du papier durable généré à partir d'eucalyptus.

Principes relatifs à la lutte contre la corruption

Évaluation, politique et objectifs

ATLANSTAT a mis en place une politique commerciale qui détermine clairement la marge de manœuvre de l'équipe commerciale. Cela lui permet notamment d'encadrer les relations avec les clients et de se prémunir contre tout risque de corruption.

Mise en œuvre

Une vigilance particulière a été mise en œuvre dans le cadre de nos formations aux procédures internes.

Chaque employé est sollicité tous les ans pour suivre ces formations qui l'engage à faire preuve de respect, de confiance, de vigilance et d'équité dans toutes ses activités professionnelles.

Mesure des résultats

Aucun incident n'a été rapporté cette année.