



# ATLANSTAT

Communication

*sur le*

PROGRES

— 2017 —



NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



## LETTRE D'ENGAGEMENT

Rezé, le 10 juillet 2018,

Réf : CC-NG-NG 0801 2018

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, le Droit du 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 sont mises en place et ce processus prend du temps. Mais chaque année voit la démarche s'améliorer.

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.

Vous trouverez ci-joint notre Communication sur le Progrès pour l'année 2017 où sont abordés les 4 thèmes du Pacte Mondial de l'ONU.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, stylized lines that form the name Nadine Godfroid-Hugonet.

Nadine GODFROID-HUGONET

Présidente Directrice Générale

## 1 Introduction

La société ATLANSTAT est une société de 26 salariés ayant une clientèle Européenne qui intervient en prestation de services dans le développement clinique de médicaments, de dispositifs médicaux ou de tout autre développement de procédés ou de méthodes issus de la recherche de sociétés de Biotechnologie.

Nous mettons en place les essais cliniques d'un point de vue réglementaire et nous gérons et validons les données des patients avant de les analyser statistiquement. En tant qu'entité indépendante, nous contribuons à valider ou non l'efficacité et/ou la sécurité de ces produits.

ATLANSTAT a fêté ses 15 ans en 2017 et s'est construite sur des valeurs de respect, de qualité et de transparence orientées vers la satisfaction client tout en conservant une éthique professionnelle inconditionnelle. Aux services d'entreprises innovantes, nous sommes en mouvement constant et en recherche permanente d'expertise nous permettant de créer des relations opérationnelles et humaines fortes avec nos clients. 90 % de nos clients (privés ou publics) nous ayant confié une première mission, nous en confient une seconde.

De part nos activités, nous sommes respectueux des droits de l'Homme et en particulier ceux des patients. La préservation de l'environnement est également une préoccupation permanente de l'entreprise.

C'est donc très naturellement qu'ATLANSTAT a adhéré au pacte Global Compact de l'ONU.

Depuis 2013, de nombreux enjeux ont été développés qui répondent aux exigences du pacte.

Un des enjeux majeurs concerne la **qualité** de nos services ce qui inclut une reproductibilité indispensable de nos travaux (pour les autorités réglementaires et pour nos clients) alliée à une problématique de confidentialité forte. Nous avons développé un système qualité complet qui détaille nos processus, est vérifiable et auditable par nos clients. La conformité réglementaire est assurée également par des audits internes annuels.

Nous proposons à nos clients des solutions qui répondent à leurs besoins avec, comme évoqué précédemment, une satisfaction clients au centre de nos préoccupations. Nous ne pratiquons jamais de « low cost » pour tenter de remporter des appels d'offre. Nous souhaitons bien sur être compétitifs mais nous ne faisons jamais appel à de la sous-traitance à bas coût qui serait non éthique.

La qualité de nos services va de pair avec la **sécurité du système de l'information** de notre entreprise. Un plan de continuité et un plan de secours informatique ont été rédigés et mis en place en lien avec notre hébergeur de données. Assurer la disponibilité des applications qui sont mises à la disposition des médecins en 24/7 est une nécessité. De même assurer l'intégrité et la confidentialité des données qui nous sont confiées est essentiel. Nous ne stockons aucune information personnelle directement identifiable. Les données que nous gérons sont anonymes.

En matière de **sécurité**, nous mettons à jour chaque année notre analyse des risques professionnels et continuons à former les collaborateurs à la sécurité. Le bien-être au travail est une préoccupation permanente et de nombreux événements en cette année des 15 ans de la société ont permis de fédérer encore plus l'équipe autour de l'entreprise.

En ce qui concerne le **développement durable**, nous avons pris conscience de notre impact sur l'environnement et encourageons le recyclage et la valorisation de nos déchets. Nous avons également maîtrisé notre consommation énergétique et nos émissions de gaz à effets de serre par la systématisation de déplacement en transports en commun pour tout déplacement professionnel.

ATLANSTAT fait partie de différents **réseaux professionnels** notamment Atlanpole Biotherapies qui fédère les entreprises du secteur de la santé en région Pays de La Loire. Elle a adhéré également à la Société Française de Statistiques, à l'Association Française des CROs (AFCRO), au CDISC (Clinical Data Interchange Standards Consortium) ainsi qu'à d'autres institutions.

ATLANSTAT s'engage également dans la formation et deux de ses salariés interviennent dans la cadre de la licence professionnelle Statistique et informatique pour la Santé à l'IUT de Vannes (56 – université de Bretagne Sud) à qui elle verse sa taxe d'apprentissage.

## 2 Droits de l'Homme

- 1 • Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ;
- 2 • à veiller à ce que leurs filiales ne se rendent pas complices de violations des 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.

La société a organisé en octobre 2015 des élections pour désigner des délégués du personnel qui ont été élus par tous les salariés. Depuis lors, des réunions mensuelles sont organisées entre la direction et les délégués du personnel afin que ces derniers puissent partager certaines interrogations des salariés avec la direction.

Tous les points abordés ont été discutés et résolus par les parties prenantes dans un respect mutuel.

Il n'existe pas de travail dissimulé au sein de l'entreprise. Si ATLANSTAT fait appel à des sous-traitants pour l'aider à gérer certaines de ses activités, elle en informe systématiquement son client avant la signature de tout contrat.

La société s'assure que ses sous-traitants sont en règle avec le Droit du travail suivant la procédure interne PS-ADMIN-008 (Gestion des fournisseurs et sous-traitants) qui a été mise en place en 2017.

Une cartographie des risques fournisseurs est en cours d'élaboration.

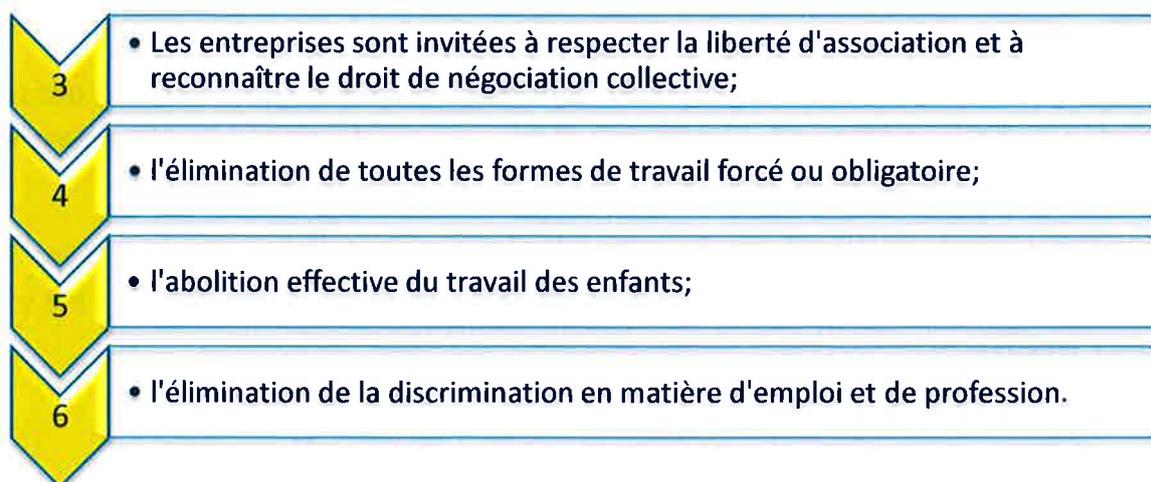
### Mise en œuvre

- Tous les salariés d'Atlanstat sont couverts par une convention collective de droit français.
- Atlanstat audite ses fournisseurs et prestataires afin de s'assurer, entre autres, que le fonctionnement du fournisseur/prestataire respecte les fondements des Droits de l'Homme et plus généralement des exigences fondamentales RSE.
- L'engagement au Pacte mondial est affiché sur le tableau Direction de la société et est présent sur notre site Internet et sur nos présentations commerciales.
- Des réunions mensuelles entre la direction et les délégués du personnel sont organisées pour permettre la remontée de tout problème

### Mesure des résultats

- Il n'existe aucun évènement en désaccord avec ces thèmes avec les fournisseurs de la société.
- Les compte-rendu mensuels avec les délégués du personnel qui sont co-signés et disponibles pour tous les salariés ont montré qu'il n'existe pas de problème entre la société et ses salariés

## 3 Conditions de 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.

La santé et la sécurité de nos collaborateurs sont des préoccupations permanentes. Un plan annuel des risques professionnels est mis en place et des actions sont définies chaque année pour prévenir tout risque lié à la santé des salariés.

La gestion des compétences et du savoir-être est au cœur de notre vision d'entreprise.

Chaque année, nous formons de nombreux collaborateurs et nos budgets formation dépassent très largement les fonds disponibles auprès de notre OPCA. Nous sommes toujours à l'écoute de nos collaborateurs pour satisfaire leurs souhaits de formation.

En plus de ces formations externes, des plans d'intégration sont mis en place pour accompagner chaque nouveau collaborateur.

La complexité du marché du travail amène l'entreprise à mettre en avant auprès des candidats les valeurs de l'entreprise. Dans un tel cadre, l'entreprise a très peu recours aux contrats à durée déterminée hormis des remplacements de congé de maternité et ne fait appel à aucun intérimaire. Elle s'attache à fournir des conditions de travail attractives pour ses salariés.

Les salariés de l'entreprise ont en moyenne 34 ans et le turn over était de 0 % en 2017.

### Mise en œuvre

- Tous les salariés ont été sensibilisés aux risques professionnels via une formation au document unique des risques professionnels 2017.
- La société emploie une majorité de femmes (70%) y compris à des postes à responsabilité (3 femmes/2 hommes au CODIR) et s'assure que les salaires sont équivalents entre hommes et femmes pour un même poste et une même expérience.

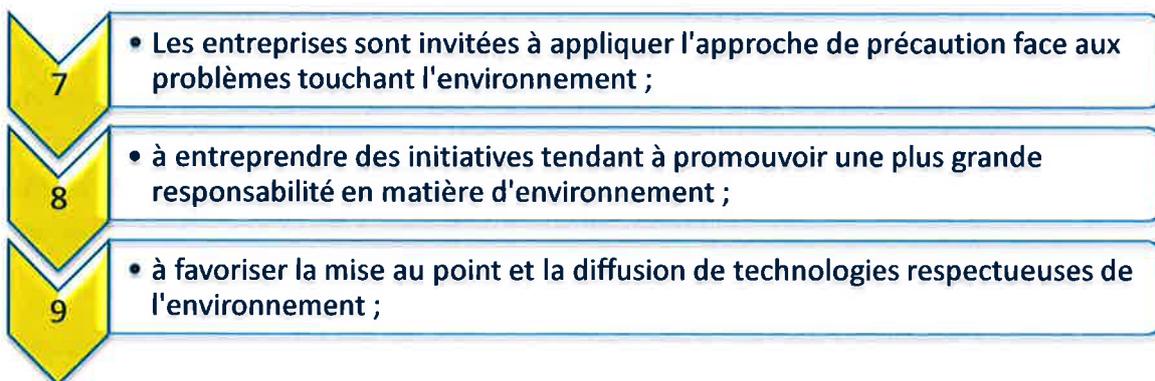
- La direction adhère à l'association APM : Association pour le Progrès du Management et sa dirigeante participe mensuellement à des journées de formation sur des thèmes améliorant le management de l'entreprise.
- La société a parrainé une jeune femme qui a fait une transatlantique sur un bateau de 5,50 m (Mini-transat). Cette personne est venue présenter son projet ce qui a intéressé toute la société.
- La société a fêté ses 15 ans en 2017 et divers évènements ont été organisés afin de fédérer les salariés autour de la société.
- En 2017, une mutuelle d'entreprise a été mise en place au sein de la société qui prend à sa charge 50% des frais de cotisation mensuels du salarié et de ses enfants éventuels.
- En plus des entretiens annuels habituels, l'entreprise a mis en place des entretiens professionnels visant à encourager les salariés dans une démarche d'évolution et de formation professionnelle à plus long terme
- La société a des locaux qui permette d'excellentes conditions de travail mais aussi met à disposition une cuisine équipée pour se restaurer et promeut des activités extra-professionnelles sur le temps méridien.

### Mesure des résultats

- Toutes les formations prévues pour 2017 ont été réalisées et tous les salariés ont reçu au moins une formation. 11 salariés ont été formés par des organismes extérieurs pour un total de 186.5 heures. 26 salariés ont été formés en interne pour un total de 148.2 heures.
- Aucun accident du travail n'est à déplorer en 15 ans d'existence de la société.
- Les salaires des femmes sont identiques à ceux des hommes à poste, expérience et temps de travail équivalents.
- La société n'a fait appel à aucun salarié intérimaire en 2017. Le pourcentage de salariés en contrat à durée déterminée est de 10 % (effectif équivalent temps plein). Les contrats en CDD sont principalement utilisés dans le cadre de remplacement de collaboratrices en congés maternité.

- Le Turnover du personnel est de 0 % en 2017 pour les salariés en CDI (hors une salariée qui est décédée). Ce chiffre est très au dessous de celui donné par le Syntec (convention collective) qui est de 15% en moyenne. Ceci montre que l'entreprise Atlanstat est attractive pour ses salariés qui s'y sentent bien.
- 100 % des salariés ont bénéficié d'un entretien annuel ainsi que d'un entretien professionnel.
- 100 % des salariés sont couverts par la convention collective et 50 % ont opté pour la mutuelle entreprise. Les autres salariés ont justifié être déjà couverts par une autre mutuelle.

#### 4 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.

##### Mise en œuvre

ATLANSTAT a la volonté de diminuer son impact écologique en adoptant un fonctionnement raisonné, comprenant notamment :

- La politique voyage est construite pour éviter les transports en voiture et privilégier les transports en communs (train notamment) et aucun salarié n'a utilisé son propre véhicule pour un déplacement professionnel en 2017.
- Le télétravail a commencé à être mis en place au sein de l'entreprise. La plupart travaillent deux jours par mois de chez eux et 4 salariés travaillent à distance à 100% de leur temps.
- Les équipements informatiques mis au rebut ont été cédés gratuitement aux salariés afin qu'ils puissent être réutilisés.
- Des prises multiples facilement accessibles ont été mises en place afin que le soir, chaque salarié éteigne son matériel pour ne pas le laisser en veille
- Un processus de tri sélectif des déchets a été mis en place au sein de l'entreprise
- Le système de chauffage/climatisation a été amélioré afin que chacun puisse moduler la température de son bureau mais dans la limite de +/- 5 °. La climatisation ne se déclenche qu'à partir d'une température de 27° C dans le bureau.. La température maximale en mode chauffage baisse automatiquement à 17 ° à partir de 19 heures et les week-ends en période de chauffage. Le mode climatisation est désactivé après 19 heures et les week-ends en période d'été. Ceci permet de réduire la consommation d'électricité.

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

### Mesure des résultats

- Grâce à la sensibilisation à la réduction d'impression sur papier (notamment les mails), le besoin en ramettes de papier a été réduit de **50 %** en 2017 par rapport à 2016.
- La destruction des archives électroniques a permis de réduire de **10 %** nos besoins en espace disque de stockage d'où des économies d'énergie significatives pour notre hébergeur de données.
- Entre 2016 et 2017, la société a réduit sa consommation d'électricité de **10 %**.
- La mise en place du télé travail a permis de réduire de 8000 kms les trajets domicile travail ce qui équivaut environ à **1500 kg** de CO<sub>2</sub>.

- En 2017, la société ECOVADIS a coté la société ATLANSTAT à 60/100 sachant que la société a seulement 25 salariés et que certains critères n'étaient pas quantifiables à cette échelle. Des actions correctives sont été mises en place pour améliorer ce score.

## 5 Lutte contre la corruption



- Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

### Évaluation, politique et objectifs

ATLANSTAT a mis en place une politique commerciale qui détermine clairement la marge de manœuvre de l'équipe commerciale. Des procédures internes détaillant la démarche de prospection et le suivi commercial ont été développées. Cela lui permet notamment d'encadrer les relations avec les clients et de se prémunir contre tout risque de corruption.

ATLANSTAT réalise 100% de son chiffre d'affaires sur le territoire européen.

### 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.
- ATLANSTAT construit des relations à long terme avec ses clients et ses fournisseurs/prestataires dans l'optique d'une collaboration de confiance. Le risque de corruption au sein de la société est évalué par ATLANSTAT comme étant très faible.
- Les clients d'ATLANSTAT peuvent venir auditer la société quand il le souhaite. ATLANSTAT assure ainsi une transparence totale vis-à-vis de ses clients concernant les activités sous-traitées.

- Le développement commercial est également vigilant à diversifier le portefeuille de clients pour éviter toute dépendance financière.
- Aucune rétro-commission financière n'est autorisée en contrepartie de l'obtention d'un nouveau contrat.
- La structure juridique de l'entreprise sous forme de Société par Actions Simplifiée sans filiale couplé au fait que l'entreprise publie ses comptes auprès du greffe du tribunal de Commerce de Nantes permet la vérification également transparente de ses résultats financiers.
- Un commissaire aux comptes a été nommé pour 6 ans afin de faire une vérification des comptes annuels de la société.

#### Mesure des résultats

- Aucun incident n'a été rapporté.