



AUTOMATIQUE & INDUSTRIE COP 2018



Table des matières

Les 10 principes du Global Compact	2
Déclaration de soutien continu	3
Automatique & Industrie (AI)	4
Fusion avec la société Euro System.....	5
Nos compétences 4.0	6
Nos compétences spécifiques	7
AI et la RSE	8
Droits de l'homme	10
Engagement d'AI pour promouvoir et respecter les droits de l'homme	10
Respect du droit du travail	10
Diversité.....	10
Normes internationales du travail	11
Liberté d'association et droit de négociation collective	11
Bien-être au travail	12
Santé mentale.....	13
Santé au travail.....	13
Sécurité au travail	14
Non-discrimination chez AI	15
Innovation collaborative.....	17
Ancrage territorial	19
Engagement local	19
Soutien aux associations.....	20
Mécénat de compétences	21
Environnement	22
Initiatives pour réduire notre impact environnemental	22
Schéma d'impacts d'AI	25
Sensibilisation à la protection de l'environnement	27
Mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.....	29
Lutte contre la corruption	33
Cartographie de nos parties prenantes.....	34
Nos axes d'amélioration	35

Les 10 principes du Global Compact



Droits de l'Homme



Principe 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme



Principe 2 Les entreprises sont invitées à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme



Normes internationales du travail



Principe 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective



Principe 4 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire



Principe 5 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants



Principe 6 Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession



Environnement



Principe 7 Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement



Principe 8 Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement



Principe 9 Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



Lutte contre la corruption



Principe 10 Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

Extrait du site Internet français du Global Compact : <http://www.globalcompact-france.org/p-28-les-10-principes>

Déclaration de soutien continu



Pour AI la performance ne doit pas être une guerre mais une compétition dans laquelle l'éthique, la loyauté, le respect et l'épanouissement des parties prenantes sont des fondamentaux. En renouvelant notre engagement auprès du Global Compact nous voulons affirmer que plus que jamais, Automatique & Industrie fait siens les 10 principes fondamentaux concernant les droits de l'homme, le droit du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Le développement d'AI s'appuie tant sur les savoir-faire que les savoirs-être et sur des valeurs fortes et réellement partagées par tous les Altiens : L'esprit d'équipe, la fiabilité, l'exemplarité, la transparence et l'innovation collaborative. Ces valeurs sont la base des trois objectifs que nous suivons :

- ✓ Objectif économique : faire d'AI un leader des métiers de l'automatisation, avec une croissance de l'ordre de 10 à 15% par an et une rentabilité nous permettant de pérenniser notre avenir et assurer notre indépendance, assurer la satisfaction de nos clients et développer des partenariats stratégiques. Nous disposons ainsi d'une force commerciale et technique innovante, d'outils de gestion de projets performants, nous consacrons 6% de notre chiffre d'affaires à la R&D et 5% de la masse salariale à la formation.
- ✓ Objectif social : continuer à faire d'AI une entreprise où il fait bon vivre. Assurer la sécurité tant physique que morale de nos collaborateurs. Offrir des possibilités d'évolutions de carrières dans différentes directions pour tous nos collaborateurs. Permettre à chacun de partager ses connaissances et de stimuler sa créativité. Permettre de concilier épanouissement professionnel et vie privée. Prouver que bien être et rentabilité peuvent aller de pair.
- ✓ Objectif sociétal : faire d'AI une entreprise responsable, éthique, solidaire et le prouver sur les aspects économiques, sociaux, environnementaux avec l'ensemble des parties prenantes qui l'entourent. Contribuer à notre échelle, individuellement et collectivement dès aujourd'hui par notre créativité et notre enthousiasme à la construction d'un monde meilleur.

Osons assumer dans l'entreprise l'injonction de Socrate « Connais-toi toi-même » dans le sens où il y a en chacun de nous une quête d'excellence qui doit guider nos actions au service de chacun et de l'humanité toute entière.

Pascal Mioche
Président

Automatique & Industrie (AI)

Automatique & Industrie (AI) est une PME française, créée en 1995 et dont le siège se situe proche de Grenoble, en France. Elle est détenue à 100% par ses dirigeants. Depuis 2006, la société connaît une croissance régulière de 12 à 15% par an. En 2016, La société s'est agrandie en accueillant Euro System 4.0, une société partenaire du bassin grenoblois. A elles deux, les sociétés représentent aujourd'hui une centaine de salariés pour un chiffre d'affaires de 10.1M€ en 2017-2018, dont 20% à l'export (exceptionnellement sur un exercice comptable de 14 mois). Ces deux sociétés ont fusionné au 1^{er} Janvier 2019.

Automatique & Industrie (AI) est un acteur majeur et incontournable de l'automation reconnu à la fois comme fiable & original par ses clients et partenaires. AI est spécialiste dans l'analyse, le développement et la mise en service d'applications automatisées pour les infrastructures et l'industrie.

L'innovation est une valeur forte d'AI. Le goût de l'innovation passe par notre investissement dans des programmes de R&D (6% du CA), nos contributions à la rédaction de normes relatives au management de l'énergie et l'évaluation d'économies d'énergie.

3 grands secteurs d'activités :

- bâtiments et infrastructures
- Energies
- Industries

BREF ECO
AUVERGNE
RHÔNE-ALPES
27 FÉV 2019

6

ISÈRE → ÉLECTRIQUE / ÉLECTRONIQUE

Une nouvelle feuille de route pour Automatique & Industrie

Après l'intégration complète d'Euro System sur les plans capitalistique, organisationnel, technologique et humain, Automatique & Industrie annonce clairement ses ambitions : « En ce début d'année, nous sommes très confiants et déterminés à atteindre le cap des dix millions d'euros de chiffre d'affaires, avec une croissance de 8% du résultat net prévu et d'environ 20% du chiffre d'affaires export », annonce Pascal Mioche, son président. La PME iséroise, dont l'activité est centrée sur l'intégration de solutions automatisées pour l'industrie et les infrastructures, assoit son activité sur de nouveaux secteurs à fort potentiel : la cybersécurité, le développement informatique, le monitoring énergétique et l'intelligence artificielle. L'arrivée d'Euro System en 2016 a permis de constituer un groupe plus musclé et de mettre en œuvre « de nouvelles synergies » sur les métiers d'origine. L'activité d'Automatique & Industrie se répartit aujourd'hui entre quatre grands marchés : celui des énergies renouvelables atteindra sur l'exercice en cours (clôture en juin 2019), 28% du chiffre d'affaires prévisionnel ; la gestion énergétique des bâtiments, des industries et des infrastructures approchera les 26% ; le contrôle des procédés industriels avec le suivi et l'analyse de



l'automatisation des machines devrait atteindre les 38% ; et enfin la maintenance multiservice prendra 8% de l'activité. **Smart data et solaire en France et à l'international.** Le nouveau groupe veut mener sa stratégie de développement autour de plusieurs axes. En s'appuyant sur de nouvelles solutions de gestion de stockage d'énergie, il s'agira d'abord de conforter le solaire avec l'installation de 26 centrales de panneaux photovoltaïques en 2019 dont 40% dans l'Océan Indien, en Afrique et en Amérique du Sud. Le *smart data* est aussi en ligne de mire pour accroître la performance des outils de production des usines avec des services de maintenance prédictive ou encore d'optimisation des paramètres des processus industriels. Enfin, la PME poursuivra ses efforts dans la gestion d'énergie et infrastructures, avec en particulier des projets pour le CHU de Grenoble et un partenariat avec la SNCF dans les télécommunications. **II.V.R.**

Automatique & Industrie a acquis la société Euro System en 2016.

AUTOMATIQUE & INDUSTRIE
Pdt : Pascal Mioche
Siège : Saint-Jean-de-Moirans
CA prévisionnel 2018-2019 : plus de 10 M€
Effectif consolidé Groupe A&I et Euro System : 100 personnes

Depuis 2013, la reprise d'une société est inscrite dans le plan stratégique d'Automatique & Industrie.

Basée à Varcès (Isère), Euro System (ES), se positionne sur des secteurs complémentaires aux activités AI, parfois aussi en concurrence sur l'intégration de solutions automatisées pour l'industrie et les infrastructures. Ce rapprochement a été effectué naturellement, dans une logique de croissance externe des deux côtés. Pour AI cela a permis d'élargir son périmètre à de nouveaux marchés tels que l'eau et l'assainissement, grâce à une activité historique de ES dans la gestion d'énergie automatisée de la marine marchande et militaire, ainsi que la gestion technique électrique et la télégestion. Euro System est également dotée d'une solide expérience dans les domaines du chauffage/ventilation/climatisation, les eaux usagées et potables et la distribution électrique.

Plus qu'un élargissement et un renforcement d'activités, la fusion est également synonyme d'extension à l'international, en Europe d'une part (Suisse, Italie), et en Arabie Saoudite et Algérie d'autre part.

Comptant une vingtaine de collaborateurs au moment du rapprochement, Euro System partageait des valeurs similaires et ciblait des marchés complémentaires à Automatique & Industrie. Pour Eric Savary, directeur d'activités Euro System, le « rapprochement avec AI est le fruit d'une logique métier et d'une volonté de renforcer notre expertise sur ces marchés en pleine évolution ». Pour ES, « cette acquisition est considérée comme un accélérateur pour l'entreprise et représente une démarche de long terme avec une culture entrepreneuriale et des valeurs communes ».

La fusion a été actée au 1^{er} Janvier 2019, avec de nouveaux locaux à Grenoble formant un espace collaboratif commun.



Nos compétences 4.0



Cyber sécurité



GMAO



Robotique



Maîtrise de l'énergie



Smart data



Usine connectée

Nos compétences spécifiques :



Aéroportuaire, exemples de réalisations :

- Balisage de l'aéroport du Bourget ;
- Tri bagages de l'aéroport de Bamako au Mali ;
- Hydrants pour l'aéroport international de Djeddah en Arabie Saoudite



Transport terrestre, exemples de réalisations :

- Réalisation de la gestion technique centralisée (GTC) du téléphérique de Brest ;
- Réalisation de la GTC du tramway de Grenoble



Industrie & OEM, exemples de réalisations :

- Réalisation d'un programme standard d'une coulée verticale d'aluminium ;
- Développement, adaptation du standard de programmation et mise en service de programmes automates pour machines spéciales de traitement de pièces mécaniques pour un constructeur automobile leader ;
- Programmation et mise en service d'installations de sciage de lingot d'aluminium ;



Eau & assainissement, exemples de réalisations :

- Rénovation de systèmes de supervision pour la distribution d'eau potable
- Rénovation de stations de pompage et de traitement d'eau potable
- Contrôle commande de process de station de dépollution



Energies renouvelables (ENR) & hydroélectricité, exemples de réalisations :

- Création d'une hypervision multisites pour des ouvrages de la petite hydraulique ;
- Conduite de l'ensemble des automatismes de l'usine hydraulique de Gavet
- Maintien en conditions opérationnelles d'une soixantaine de centrales solaires en France et à la Réunion, dont la nouvelle centrale française de CESTAS (300 MW) ;



Bâtiments tertiaires, exemples de réalisations :

- Réalisation des évolutions GTC de la maison d'accueil familial au sein d'un centre pénitentiaire
- Installation radio et logiciels de gestion de l'énergie pour un sous-traitant automobile

AI et la RSE

Depuis de longues années Automatique & Industrie (AI) accorde une importance cruciale au bien-être, à la sécurité et à la formation de ses collaborateurs, à la satisfaction et à la fidélisation de ses clients, au développement de relations harmonieuses avec ses fournisseurs et de transparence avec l'ensemble de ses partenaires. AI conçoit des systèmes dédiés à l'efficacité énergétique des industries, s'implique dans le tissu socio-économique de son territoire par sa présence dans le secteur associatif, les pôles de compétitivité, les partenariats avec les écoles, la Maison de L'Emploi, l'accompagnement de créateurs d'entreprises.

Étant audités Acesia à la demande d'un de nos clients en 2013, nous nous sommes mis en route sur le recensement de nos actions de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE) et la formalisation de notre politique globale RSE. Nous avons été accompagnés dans cette démarche et dans la construction de notre plan d'actions par des professionnels et par l'AFNOR dans le cadre du Plan PME de la région Rhône-Alpes. Nous avons ensuite rapidement travaillé à l'obtention de notre certification MASE, obtenue à l'été 2014 renouvelée en 2017 pour 3 ans. Depuis lors nous n'avons eu de cesse d'étendre et développer la RSE chez AI dans tous ses champs et domaines d'application.

L'engagement RSE 2018 d'Automatique & Industrie est de faire en sorte que cette démarche soit évidemment une démarche d'entreprise mais qu'elle soit aussi portée au quotidien par chacun des collaborateurs AI en interne et auprès de l'ensemble des parties prenantes.



Convention de Londres – Juin 2018

Une démarche RSE ne peut être efficace que si l'ensemble des équipes se l'approprie et la fait vivre avec passion et fierté dans un esprit de responsabilité collective et individuelle, de développement durable et d'amélioration continue de la performance. Les groupes de pilotage Mase/qualité et Innovation, environnement et cyber sécurité, les représentants du personnel, les différents services et l'ensemble du personnel sont impliqués et consultés à diverses occasions. Le personnel est sensibilisé par divers moyens : le wiki, les conventions annuelles, les mails généraux et les réunions innovation.

C'est un travail de réflexion et de concertation continue. En Juin 2018, lors de notre convention annuelle qui s'est déroulée à Londres, notre réflexion collective s'est portée sur le thème « oser aimer » en entreprise. Ce thème, mis en avant par la projection de la vidéo sur l'amour de Frédérique Bedos a suscité des réactions diverses amenant à s'interroger sur la place de tels sentiments en entreprise.

Cette approche particulière a également été menée par Béatrice LeMoing et a abouti à la rédaction d'un article dans le cadre de ses études et en partenariat avec AIM2Flourish, programme d'études supérieures au cours duquel les étudiants analysent les objectifs de développement durable des Nations Unies mis en place en entreprise.

Nos salariés sont impliqués parce qu'il leur est demandé de trouver les chemins les plus respectueux des autres et de l'environnement pour accomplir leur travail, ce qui se manifeste par des actions très concrètes telles que l'impression écologique, le tri des déchets ou la participation à un événement tel que le challenge mobilité Rhône-Alpes sur les transports propres. L'implication va bien au-delà encore pour certains salariés volontaires tels que ceux qui portent actuellement la RSE environnement. Ainsi nous conduisons le changement de manière volontaire mais équilibrée sans pression supplémentaire pour les collaborateurs AI, en se donnant le temps de l'assimilation compatible avec l'activité de chacun.

Notre mécénat de compétences, initié en 2015, a été renouvelé en 2017 pour 2 ans

Le mécénat de compétences, que nous avons initié en décembre 2015 avec la Banque Alimentaire et qui concerne actuellement 2 associations a vu ses conventions être renouvelées jusqu'en 2019. Nous poursuivons également nos recherches en R&D sur la maîtrise de l'énergie dans l'industrie.

De même, la démarche est aujourd'hui communiquée en externe grâce à notre site internet et notre livret RSE qui résume nos actions et engagements dans ce domaine.

Droits de l'homme

Engagement d'AI pour promouvoir et respecter les droits de l'homme

Automatique & Industrie adhère aux principes de la Déclaration française des droits de l'homme et du citoyen de 1789, de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 et de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T). L'entreprise respecte chaque jour le droit légal applicable en France.

Respect du droit du travail

Il n'y a aucune forme de discrimination chez AI, le respect d'autrui est l'une des valeurs principales de la société, et les futurs employés en sont informés dès leur entretien d'embauche. Une réunion innovation en date du 13 juillet 2017, ouverte à tous les salariés portait sur un point de la RSE, à savoir l'égalité femme / homme au travail mais aussi en dehors et la non-discrimination au travail en association avec la Maison pour l'égalité femmes – hommes de la ville d'Echirolles. L'ensemble des collaborateurs est couvert par la convention collective de la métallurgie. La société prend en charge en totalité la mutuelle individuelle de groupe pour l'ensemble des salariés. De plus, AI a réalisé et diffusé à tout le personnel, une charte « d'équilibre des temps de vie », destinée à donner un cadre au respect de la vie privée des salariés. Un chapitre a été rajouté par la suite sur le « droit à la déconnexion ».

Diversité

AI est également signataire de la Charte de la Diversité et s'engage donc dans le sens des 6 articles de cette charte.

Chez Automatique et Industrie, la diversité est un modèle d'innovation et de développement qui se confirme. Le rachat récent de l'entreprise Euro System offre une nouvelle opportunité de se développer par la diversité. Le rapprochement des deux organisations, de leurs pratiques, des hommes et des femmes qui y travaillent constituent autant d'occasions d'enrichissement et d'innovation :

- Pour intégrer de nouveaux segments de marché : le secteur hospitalier, le secteur de la climatisation, de la ventilation et du chauffage etc.
- Pour intégrer de nouveaux profils notamment par le biais de l'alternance.

Partenariat avec le Pôle Formation de Moirans

Avec le Pôle Formation de Moirans, AI a favorisé l'ouverture d'une formation CQPM (certificat de qualification paritaire de la métallurgie : conceptions de systèmes automatisés et interfaces associées) pour des personnes moins qualifiées ou en reconversion.

C'est un véritable partenariat pour lequel AI a intégré 5 alternants sur les 8 étudiants de la promotions 2018-2019.

De plus, l'intégration de 2 personnes, une en 2017 et l'autre en 2018, avec une AFPR (action de formation préalable au recrutement) en partenariat avec Pôle emploi, a permis de former, intégrer des personnes qui sinon n'auraient pas été retenues car issues de formation ou de parcours trop éloignés de notre métier.

Normes internationales du travail

Liberté d'association et droit de négociation collective

L'entreprise conformément aux obligations légales, dispose d'un Comité Social et Economique depuis Avril 2018, constitué de 6 représentants (3 titulaires et 3 suppléants dont 1 délégué syndical). Des réunions mensuelles ont lieu qui traitent des thèmes réglementaires mais aussi des sujets de la vie courante de l'entreprise et de l'organisation du travail. Les questions qui relèvent de la santé et sécurité au travail, dans le cadre de notre certification MASE sont abordées lors de 4 réunions annuelles du CSE.

Chez AI le travail collaboratif est au cœur de notre fonctionnement. Nous avons des outils de gestion de projet qui encadrent la coopération autour des projets clients : réunions de lancement, courtes réunions de suivi chaque semaine, réunions du comité de pilotage, retour d'expérience (REX).

En dehors des projets, nous avons d'autres formes existantes de travail collaboratif chez AI, autour de la santé et de la sécurité : causeries MASE. Il existe aussi des rassemblements de salariés volontaires autour de diverses thématiques : réunions régulières sur l'innovation collaborative mais aussi organisation de notre convention par un groupe de salariés volontaires. Enfin nous avons de nombreux outils qui facilitent cette coopération entre tous les salariés et qu'ils utilisent au quotidien sur des sujets techniques, organisationnels comme purement conviviaux : Portail AI, Forum en ligne, Wiki AI, Accès distant VPN, Réseau social d'entreprise Yammer, Skype entreprise via Office 365 et messagerie générale.

AUTOMATIQUE ET INDUSTRIE MULTIPLIE LES SOURCES DE RECRUTEMENT

Automatique et Industrie, qui dispose de 100 collaborateurs, continue de recruter par différents biais. À la fin du mois de septembre, l'entreprise va aussi prendre cinq stagiaires pour compléter ses équipes. La formation démarre le 20 septembre.

« Nous recrutons toujours régulièrement. Et comme tout le monde, ce n'est pas forcément évident de recruter dans le secteur industriel », commence Pascal Mioche, président de l'entreprise basée à Saint-Jean-de-Moirans. Le choix du président, ancien enseignant en lycée technique, est donc de diversifier les sources de recrutement. En septembre, il va accueillir les cinq premiers stagiaires qui vont

se familiariser « sur du logiciel de développement et d'étude. À terme, ils seront capables d'automatiser des lignes de production et de gérer des interfaces de pilotage de ligne de production », explique Pascal Mioche.

Pour mener à bien le recrutement de ces stagiaires et leur encadrement, Automatique et Industrie décide de se mettre en lien avec l'Udimec (Union des industries et métiers de la métallurgie de l'Isère, branche industrie du Medef) et la Maison de l'emploi des Pays voironnais et Sud Grésivaudan, pour pourvoir au total 10 postes en alternance (qui seront à répartir sur différentes entreprises industrielles).

UNE AIDE BIENVENUE

« La Maison de l'emploi vient nous aider sur la phase recrutement des



Le président de l'entreprise, Pascal Mioche

candidats puisqu'elle a le réseau et l'habitude de rechercher des gens pour des formations ou recrutements », détaille le président de Automatique et Industrie.

Pourtant, Pascal Mioche n'est pas un

novice en recrutement. Il énumère : « Nous avons cinq stagiaires de fin d'études d'écoles d'ingénieurs qui commencent en CDI en septembre. Mais nous recrutons aussi des gens expérimentés chez des concurrents, par les réseaux sociaux, ou des cabinets de recrutements. On essaie de passer annonce un peu partout ! » Comme d'autres secteurs industriels, Automatique et Industrie a du mal à trouver les salariés qu'il lui faut. « Je discutais récemment avec un patron qui travaille dans la fonderie. Là aussi, il est compliqué de pourvoir ces postes. » En tout cas, le programme de formation proposé a été validé par l'Udimec. Cette formation en automatisation peut donc être déployée au niveau national. Les premiers stagiaires devraient, au bout d'un an, obtenir un CDI.

■ Jean-Baptiste Auduc

10

L'ESSOR

DU VENDREDI 31 AOÛT AU JEUDI 6 SEPTEMBRE 2018 ÉCONOMIE

Article de L'Essor du 6 septembre 2018

Bien-être au travail

Dans l'évaluation 2017 de notre capital humain, les salariés ont pu se prononcer anonymement entre autres sur leur charge et leurs conditions de travail, les relations avec leurs collègues et managers et globalement sur leur qualité de vie au travail. Ils ont noté AI 15.6/20 sur leurs conditions de travail, 16.7/20 pour l'ambiance de travail et 15.6/20 sur l'évaluation de leur santé individuelle. Ils ont déclaré un niveau de satisfaction de plus de 80% quant à leurs relations avec leurs responsables hiérarchiques, collègues et la direction. Un rapport hebdomadaire, *weekly*, permet aux salariés d'AI de remonter des informations et alertes à la direction sur ces points. En sus, des entretiens d'évaluations personnelles 360° ont été mis en place afin de favoriser les retours sur projet et les discussions et trouver des voies d'améliorations. Manager et managé sont alors encouragés à se faire des retours et à progresser ensemble.

Un travail particulier d'intégration des salariés Euro System a été réalisé, dans la dynamique d'AI par le biais de plusieurs entretiens et évaluations avec la direction, de nombreuses réunions d'échanges collectives, etc... ainsi qu'une enquête de climat social et d'intégration réalisée par une stagiaire, au bout de 6 mois après le rachat.

Voir la vidéo de la nouvelle méthode des entretiens individuels 360° chez AI :

https://www.youtube.com/watch?v=UFg4lghlo6E&index=5&list=UUMqsidAaLLhZ9LOZP_tzw6g

La convivialité est au cœur d'AI. Nous favorisons les rencontres avec l'ensemble du personnel : convention annuelle, réunions innovation, pot familial, soirées et sorties loisirs, organisées par les salariés. Ces dernières sont de plus en plus nombreuses : foot en salle, midi pizza, escape-game, crêpe party...

L'humour est également un vecteur essentiel de communication chez AI. L'une de ses manifestations visibles, outre les rires sonores du siège, étant pour exemple :



- La blague du vendredi qui circule par mail à l'ensemble des salariés en provenance d'un salarié qui en a eu l'idée
- Le journal interne mensuel « pause-café » qui reprend certaines blagues et la présentation des activités hors travail de certains salariés (exemples : triatlons, diagonale des fous sur l'île de la réunion, reconstitutions médiévales...).

Jeux Centr'Alp – Juin 2018

Santé mentale

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est pris en compte dans l'organisation de l'entreprise. Nous avons ainsi signé une charte équilibre des temps de vie destinée à donner un cadre pour le respect de la vie privée des salariés. Cette charte comprend 15 engagements de l'entreprise dans ce sens. En effet, les attentes et contraintes personnelles sont prises en considération dans la répartition des missions et des horaires.

Ces attentes et contraintes sont analysées en continu au travers des réunions du comité de pilotage (gestion du planning projets), dans les réunions de suivi de projet, ainsi que dans les ordres de missions. Ainsi, le télétravail est autorisé en cas d'impossibilité du salarié de se rendre sur son lieu de travail (enfant malade, problème de garde, conditions météorologiques, etc.), mais aussi dès que les projets le permettent. Aujourd'hui, 15% à 20% du personnel utilise cette possibilité à hauteur de 1 à 5 journées par mois. Les horaires de présence dans l'entreprise peuvent également être adaptés de manière ponctuelle (rendez-vous médical ou administratif, etc.).

Par ailleurs, lorsque nous savons qu'un salarié a des difficultés personnelles, nous redoublons d'attention et de vigilance à son égard. Nous adaptons nos attentes et exigences vis-à-vis de lui. Nous faisons du sur-mesure ponctuel pour la personne, en termes de projets, missions, accompagnement. C'est ainsi que nous avons jonglé avec des congés sans solde pour plusieurs salariés pour leur permettre de se concentrer sur d'autres choses pendant un temps.

Nous donnons enfin de la flexibilité aux salariés pour leurs prises de congés et nous adaptons autant que possible à leurs souhaits et besoins en la matière. Une tribune a été rédigée sur le thème « Burn out et droit à la déconnexion », et rediffusée par des journaux de la région en novembre 2017. Ceci nous a valu une proposition de témoignage pour une conférence organisée par la société de médecins et santé au travail sur le thème « prévenir et promouvoir la santé mentale au travail », qui a eu lieu le 9 mars 2018 en Savoie.

Santé au travail

Enquête APICIL : AI a été sollicitée pour participer à l'enquête santé au travail réalisée par un groupe de travail de l'école de management de Lyon sur « la santé au travail ». Cette enquête a été abandonnée car le questionnaire était trop lourd, non abouti et qui plus est ne répondait pas aux objectifs de la société.

Afin de réaliser une évaluation de la santé au travail, nous sommes en recherche d'outils, plateformes faciles de prise en main et qui nous permettront de faire transparaître cette notion rapprochée au monde de l'entreprise.

Initiatives salariales et partenariats locaux sont toujours encouragés

Une fois de plus AI privilégie les initiatives des salariés et les partenariats avec des entrepreneurs locaux qui favorisent la santé au travail. Pour exemple : séance de gainage, footing le midi, intervention d'un ostéopathe, yoga, piscine sont proposés aux salariés entre midi et deux.

Pascal Mioche, qui en est un fervent défenseur, est ainsi intervenu en mars 2018 au cours de la journée « Agir pour la qualité de vie au travail et également lors d'une journée de conférence et une table ronde sur le bien-être au travail « Manager et éduquer : même défis ? »



Séance de gainage et de yoga entre salariés

Sécurité au travail

	2018	2017	2016	2015
Accidents du travail avec arrêt-AAA	0	0	0	0
Accidents du travail sans arrêt-ASA	0	0	0	0
Accidents de trajet	1	0	2	2
Nombre de journées perdues-NJP	0	0	0	0
Taux de fréquence 1 : AAA x 1 000 000/ heures travaillées	0	0	0	0
Taux de fréquence 2 : (AAA+ASA) x 1 000 000/ heures travaillées	0	0	0	0
Taux de gravité : NJP x 1 000 000/ heures travaillées	0	0	0	0

Total des accidents du travail et accidents de trajet chez AI en 2018

AI a un taux d'accidents du travail exceptionnellement bas, qui s'explique par la qualité de la formation, du processus et du suivi de la sécurité des collaborateurs en entreprise, dans le cadre de notre certification MASE. En 2018, nous n'avons eu qu'un accident de travail et de trajet malgré les 738 969 kms parcourus par nos salariés.

Tous les salariés d'AI bénéficient d'une formation préventeur à leur arrivée dans l'entreprise puis à des audits collaborateurs en guise de rappel. Cette formation les sensibilise aux risques qu'ils encourent notamment lors des mises en service sur site mais les incite aussi à se positionner en « préventeur » c'est-à-dire en « alerteur » à chaque fois qu'ils sont témoins d'un risque santé, sécurité et/ou environnement pour un collègue, client ou fournisseur. C'est dans ce cadre que des remontées d'évènements sécurité sont faites auprès de Pierre notre responsable MASE. Ces remontées donnent lieu le plus souvent à un échange avec le salarié et parfois des échanges et la sensibilisation du client ou du sous-traitant. Chaque mois nous diffusons une Maseletter, outil de prévention SSE auprès de tous les salariés. La dernière Maseletter de décembre 2018 était sur le thème : la vérification des EPI (équipement de protection individuelle) pour alerter les salariés sur l'importance de porter ses EPI et qu'ils soient en bon état.

En 2017, obtention du renouvellement de la certification MASE pour 3 ans !



Non-discrimination chez AI

L'entreprise permet à tous ses salariés d'accéder à la formation et à l'acquisition de compétences. AI fait chaque année un réel investissement dans la formation, bien au-delà de son obligation. La part de la masse salariale consacrée à la formation continue est de 6%. En 2017, 80% des salariés ont bénéficié d'au moins une formation interne ou externe et AI a cumulé 3 483.5 heures ou 497 jours de formation interne.

L'entreprise embauche 6.6% de personnes en situation de handicap dans son effectif. En 2018, nous avons fait travailler une imprimerie, entreprise adaptée, qui embauche principalement des personnes en situation de handicap.

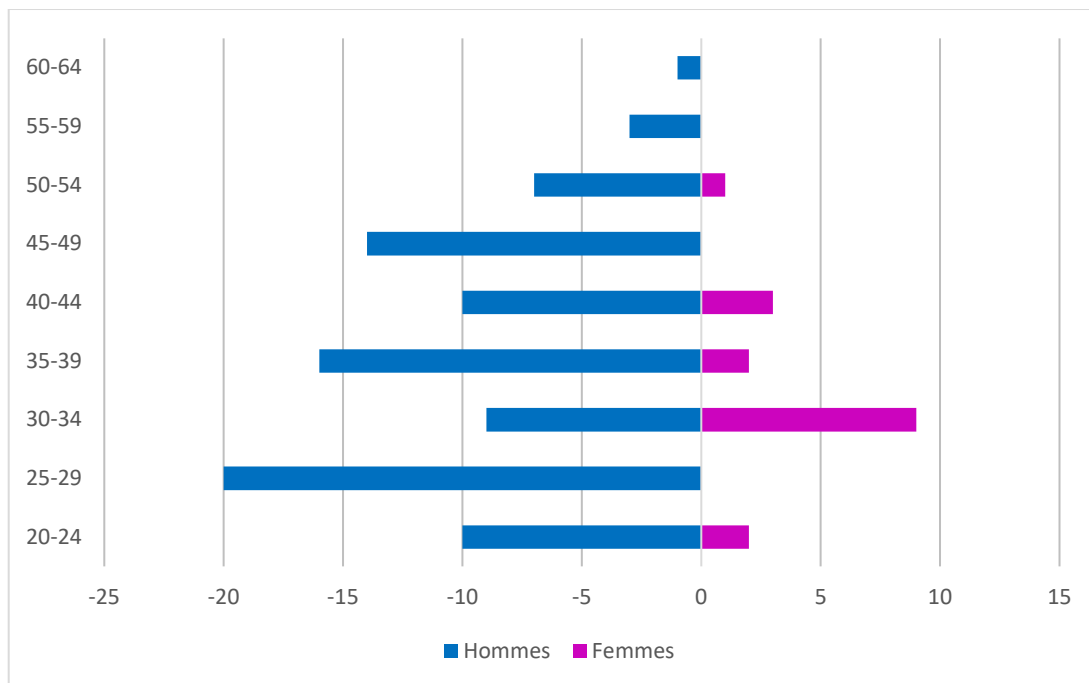
31/12/2018		
	Hommes	Femmes
Part dans l'effectif	85%	15%

Femmes dans l'effectif au 31/12/2018	
Part de cadres	Part de non-cadres
47%	53%

Hommes dans l'effectif au 31/12/2018	
Part de cadres	Part de non-cadres
77%	23%

Répartition de l'effectif salarié AI au 31/12/2018

AI conserve un taux bas de femmes dans ses effectifs, reflet de la faible féminisation des cursus d'ingénieurs et techniciens en général et automaticiens en particuliers. Nous avons en moyenne 7% de nos candidats à l'embauche qui sont des femmes. En 2018, tous types de contrats confondus, nous avons embauché 18% de femmes. En 2015 AI a signé un accord d'entreprise sur l'égalité hommes-femmes pour nous permettre de continuer à avancer sur ce sujet.



Pyramide des âges des salariés AI au 31/12/2018

En 2017, AI reste une entreprise jeune et dynamique puisque la moyenne d'âge des salariés est de 36,8 ans. Elle ne manque cependant pas d'expérience avec 9.72% de salariés qui ont plus de 50 ans.

24 embauches entre janvier 2018 et décembre 2018	
Dont 18 CDI	Dont 13 cadres et 11 cadres

Côté recrutement nous embauchons presque exclusivement en CDI, contrairement à la majorité des employeurs aujourd'hui. Nous souhaitons lutter ainsi contre la précarisation actuelle de l'emploi et donner accès à nos salariés à une sérénité et à une stabilité socio-économique. Sur les 11 personnes embauchées en 2017, 2 l'ont été suite à un stage de fin d'études d'école d'ingénieurs.

Chaque année nous accueillons entre 2 et 5 stagiaires que nous formons et embauchons ensuite en CDI si le stage s'est bien déroulé. En 2018, 5 alternants ayant un niveau bac+2 ont été recrutés uniquement pour la formation CQPM ouverte et mise en place suite à la forte implication de AI.



Forum école d'ingénieur ENSE3 2018, Grenoble

Nous étudions tous les CVs reçus et invitons en entretien les personnes ayant l'expérience et la qualification requises. Nous ne faisons aucune distinction en raison de leurs : origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, âge, situation de famille, grossesse, caractéristiques génétiques, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, état de santé ou handicap, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, nation ou race. Nos critères de recrutements ne tiennent pas compte de ces éléments et se basent uniquement sur les compétences techniques et relationnelles de la personne.

Innovation collaborative

L'innovation collaborative au sein d'AI c'est d'abord l'engagement de la direction et de tous les salariés dans une démarche d'amélioration de la performance dans tous les domaines de l'entreprise. Cette démarche est basée sur l'initiative et l'organisation collective.

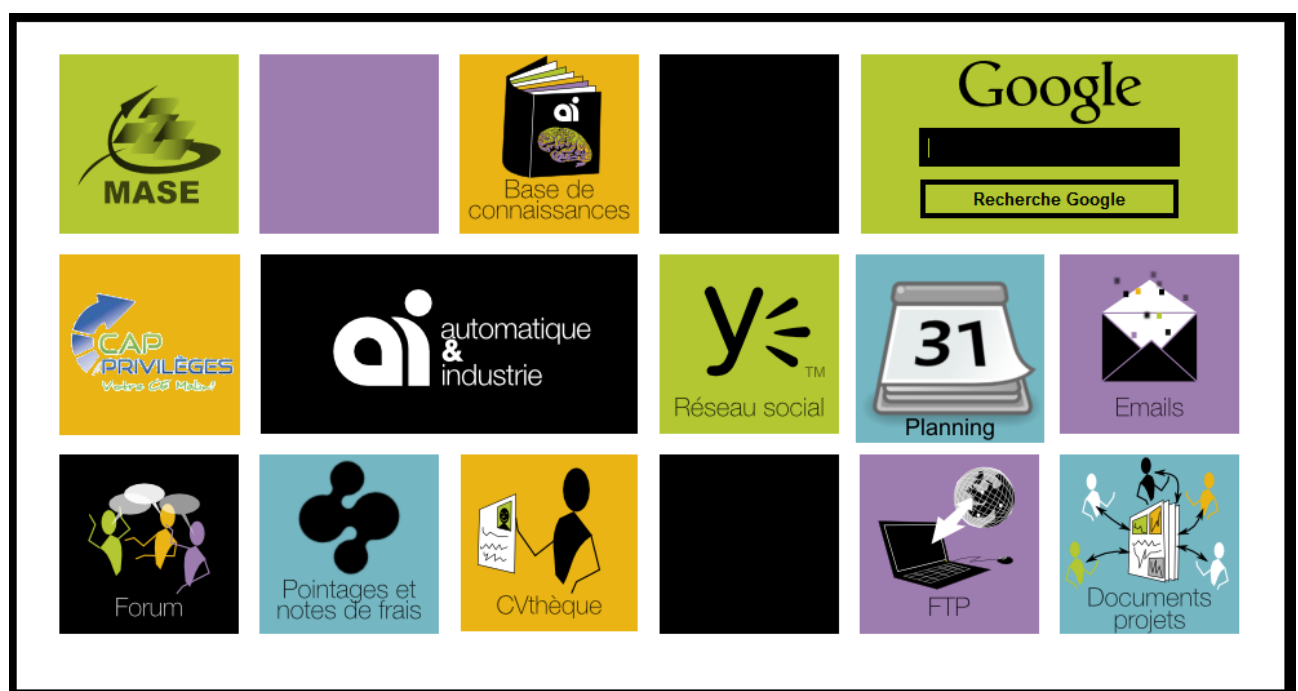


Image de notre portail web interne

Afin que chacun puisse y contribuer au quotidien, des outils d'innovation collaborative ont été mis en place.

Tout d'abord un forum interne qui permet à toute personne d'AI de partager ses idées d'innovation et de les confronter avec les opinions de chacun. Les divers sujets touchent à tous les domaines afin de favoriser la créativité à tous les niveaux.

Une fois l'idée concrétisée grâce aux échanges sur le forum, le wiki interne (base de connaissances) permet d'en archiver la synthèse et de la faire passer dans l'usage courant. Chacun est alors libre d'utiliser toutes les informations présentes sur le wiki mais aussi de les enrichir au fil du temps.

Discussion et création de la CVthèque et du réseau social d'entreprise

En plus de ces outils la démarche d'innovation collaborative s'appuie également sur une équipe de correspondants Innovation dont le rôle principal est d'accompagner les porteurs d'idées dans leur démarche. Les correspondants Innovation organisent aussi plusieurs fois par an des Rencontres Innovation où tous les salariés d'AI sont invités à participer et à échanger sur des thèmes abordés dans l'année.

Ancrage territorial

Engagement local 2018

Date	Actions
Janvier	Participation au forum "Business meeting" de Pascal Mioche, afin de présenter la démarche RSE de Automatique & Industrie à d'autres entreprises peu avancées sur ces sujets et qui souhaitent s'engager
Mars	Intervention de Pascal et Eva à la journée "Agir pour la qualité de vie au travail, Une action de prévention primaire de la santé au travail" auprès de médecins du travail Intervention de Pascal lors d'une journée de conférence et table ronde sur le bien-être au travail et « Manager et éduquer : mêmes défis ? » dans le cadre d'Agile Lyon 2018 sur le management à la Manufacture des Tabacs à Lyon
Avril	Témoignage de Pascal dans le cadre de la semaine de l'Ambition pour Réseau Entreprendre Isère à l'IEP de Grenoble sur le thème : Les ressources richesses humaines.
Juin	Intervention d'Eva Peraldo pour Ecobiz à la CCI de Grenoble sur la RSE et la performance en entreprise auprès de 20 entreprises
Septembre	Intervention de Pascal à une conférence sur « Comment adopter un mode de management équilibré ? » à la Fête du Management de Voiron le 20/09/2018 Organisation au siège d'AI, avec le pays Voironnais et l'association des entreprises de Centr'Alp d'une conférence de presse et réunion de partenariat autour du lancement de plans de mobilité de 5 entreprises de Centr'Alp : Radiall, AI, Thales, Rossignol, Poma, Acte International.
Octobre	Participation d'Eva Peraldo à l'action Passerelle Emploi avec la Maison de L'emploi du Pays Voironnais, pour aider des publics adultes éloignés de l'emploi (souvent bénéficiaires du RSA) à s'en rapprocher. Simulation d'entretiens avec 5 personnes, évaluation individuelle et débriefing collectif avec les prescripteurs Organisation d'une conférence sur la thématique : Ethique et intégrité dans les affaires avec le Réseau Envol et ses 3 groupes : RSE, numérique et export. Avec l'intervention de Sarah Chevalier conférencière. Pascal en intervenant témoin et Eva en animatrice de l'atelier sur l'intégrité et la RSE à la suite de la conférence
Novembre	Contribution au tri de denrées dans le cadre de la grande collecte nationale alimentaire de la Banque Alimentaire de l'Isère avec 5 salariés d'AI mis à disposition sur une demi-journée. Pascal ouvre et clôture la journée du 11/12 à Voreppe sur le thème : COMMENT DOPER L'EFFICIENCE DE L'ENTREPRISE EN S'OCCUPANT DE SES LEADERS ? Table ronde avec Dominique Steiler Titulaire de la Chaire #Paixéconomique, #Mindfulness et Bien-être au travail de GEM. 9 entreprises locales ont travaillé ce sujet avec la chaire avant la conférence.
Décembre	Participation à une réunion interentreprises Centr'Alp sur les plans de mobilité à l'initiative du Pays Voironnais en présence de : POMA, Groupe Rossignol, Radiall, Thales AVS, Wittmann Battenfeld France, ACTE International, STEPAN EUROPE et Chartreuse. Organisation d'une séance de sensibilisation au tri des déchets au siège avec intervention du Pays Voironnais, Stéphane De Looze Technicien prévention, tri, compostage et Elsa Donon, chargée de mission Zéro déchets, zéro gaspillage. Objectif : Améliorer le tri et la gestion de nos déchets quotidiens au siège, qui était devenu très aléatoire et donc inefficace.

Notre président, Pascal Mioche, est très actif et est engagé dans plusieurs réseaux locaux :

Réseaux Entreprendre Isère, UNIRV, UDIMEC, Association des entreprises de Centr'Alp, ECC4IU, ENSE3, APM

De plus, il est porteur d'un projet d'espace de vie partagé pour les salariés de Centr'Alp ainsi que d'un projet d'écologie industriel.

AI est présente et active dans 3 groupes de travail interentreprises locaux : RH, RSE et transports.

Soutien aux associations

Au-delà de ses obligations légales AI s'engage socialement pour contribuer à la réduction des inégalités, de la misère et de la violence en France et à l'international. En 2017, AI a apporté son soutien à la banque alimentaire en lui donnant son spot publicitaire d'une valeur de 10 000€. Et en 2018, nous avons mis à disposition des salariés lors de la grande collecte nationale.

Dans le cadre de notre convention collective de 2017, nous avons demandé à nos salariés de réfléchir sur ce point et sur les associations qu'ils aimeraient nous voir soutenir afin de les impliquer aussi dans notre démarche.



Cinq salariés d'Automatique & Industrie aideront la BAI ce matin

L'entreprise Automatique & Industrie, basée à Saint-Jean-de-Moirans, a une « grosse démarche de responsabilité sociétale, dans le sens de la bienveillance en interne et en externe », note Eva Peraldo, directrice du développement humain, un intitulé de poste « choisi par les salariés ». Cela donne le ton.

Pas étonnant alors, que cette entreprise ait choisi d'offrir un coup de main à la Banque alimentaire. En effet, cinq salariés (sur 97) sont ce matin au siège de l'association à Sassenage pour aider les bénévoles à la grande collecte annuelle. Tout en étant rémunérés normalement par la société. « Ils sont volontaires et nous (car j'en fais partie) sommes ravis. Nous allons covoyer pour moins polluer et le salarié qui habite Gre-

noble s'y rendra à vélo ». Une démarche, on vous dit !

Ce n'est pas la première fois qu'Automatique & Industrie tend la main à la BAI. « L'année dernière, nous avons financé le spot publicitaire à la radio. Et durant l'année, nos salariés peuvent s'y rendre ponctuellement quelques jours. À chaque fois, ils sont très heureux de s'être sentis utiles et d'avoir pris l'air ».

« On est enthousiastes ! »

Pourtant, « c'est très éloigné de notre métier : programmation de logiciel, test, mise en service du logiciel dans de grosses structures tels que les hôpitaux, aéroports... ». Entre deux contrats, les salariés « font pas mal de formations. On voulait leur proposer d'autres choses dans ce créneau-là et comme ils sont

très ouverts et généreux, l'idée leur a plu », se réjouit Eva Peraldo. « L'objectif c'est aussi de leur permettre d'être dans un autre contexte, de faire autre chose, pour mieux revenir avec d'autres idées, d'autres manières de voir ».

Cette année, comme la collecte est plus longue que d'habitude, du jeudi au dimanche, sur un territoire plus grand, la BAI a demandé à Automatique & Industrie un coup de main sur le vendredi matin : trois ingénieurs et deux directeurs de service seront présents. « On est enthousiastes ! » Et même s'il existe un abattement fiscal de 60 %, il reste 40 % qui « auraient pu être utilisés autrement, rentables sur l'affaire ». Le bénéfice est parfois ailleurs.

K.C.



Chez Automatique & Industrie, « la bienveillance en interne et en externe » va jusqu'au coup de main d'associations : cinq salariés seront dès ce vendredi matin au siège de la Banque alimentaire pour participer, aux frais de l'entreprise, à la collecte. Photo archives Le DUC, AGOSTINS

Mécénat de compétences

Fin 2015 Automatique & Industrie s'est également lancée dans le mécénat de compétences. Cette action poursuit deux objectifs : la solidarité comme objectif immédiat mais aussi l'ouverture à l'autre des collaborateurs d'AI qui est un élément de réelle compétitivité pour une entreprise de service. AI a donc mis à disposition gracieusement certains de ses collaborateurs volontaires afin de renforcer les équipes d'associations caritatives locales.

En 2018, nous comptabilisons 148.50 heures réparties entre deux associations bénéficiaires

- ✓ Les Nouveaux Jardins de la Solidarité qui font de l'insertion professionnelle de personnes en difficulté à partir d'une activité de maraîchage et pépinière bio
- ✓ La Banque Alimentaire de l'Isère qui collecte et distribue des colis alimentaires à des associations au contact de publics en situation de précarité



Photo des serres des Nouveaux Jardins de la Solidarité

Collecte et tri à la Banque Alimentaire novembre 2018



Initiatives pour réduire notre impact environnemental

- **Bâtiment :**

Automatique & Industrie a déménagé en 2015 dans des locaux BBC afin de réduire ses consommations d'énergie et ses émissions de gaz à effet de serre. Le bâtiment a été construit conformément à la norme RT2012 (matériaux et agencement) limitant ainsi les besoins en chauffage l'hiver et en climatisation l'été. De même l'éclairage est géré par des capteurs de présence afin de ne pas consommer inutilement.

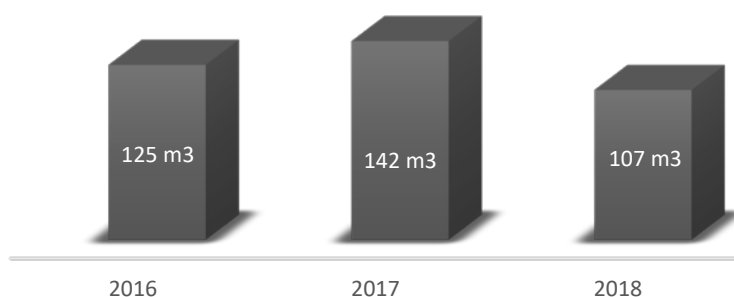


Photo du bâtiment du siège social d'AI

- **Consommation eau et électricité**

Depuis notre déménagement nous avons une consommation d'eau d'environ 8.92m3 par mois ce qui représente environ 15l d'eau par jour et par personne. Alors que la moyenne des entreprises françaises est plutôt à 25l d'eau par jour et par personne. De plus, Nous n'utilisons pas d'eau dans nos activités à l'exception des sanitaires où les robinets se coupent automatiquement afin d'éviter les consommations inutiles.

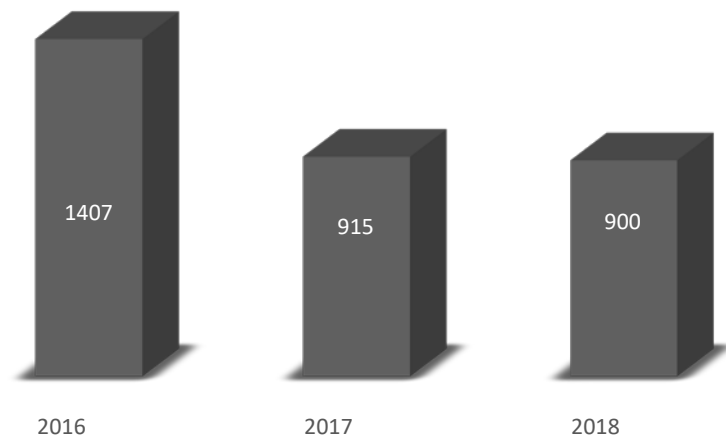
Consommation annuelle d'eau



Sur notre consommation d'électricité au mètre carré on observe une réduction de 30% des consommations d'électricité au m2 pour les nouveaux locaux par rapport aux anciens.

Cela nous amène à une consommation de 38 kWh/m2 par an, bien en-dessous du seuil de 50 kWh/m2 par an fixé par la norme RT2012 pour les bâtiments neufs.

Consommation d'électricité par personne (en KWh)



- **Biodiversité**

AI valorise les espaces naturels et la biodiversité. En ce qui concerne les eaux de pluie, elles sont captées par deux noues situées à l'avant et le long du bâtiment. Ces noues permettent de récolter 53m³ d'eaux de pluies qui sont ensuite traitées naturellement par des plantes épuratrices. Ce volume est en conformité avec les études hydrauliques du Pays Voironnais.

A l'été 2017, une stagiaire a été porteuse d'une idée pour la biodiversité : construire un nid à insecte sur le parking des locaux AI. Il est actuellement en cours de rénovation.

Une petite équipe s'est occupée de trouver des matériaux, puis construire et implanter cet hôtel à insectes afin de valoriser la reproduction et la ponte de petits insectes tels que les araignées et certaines abeilles, et aider à leur survie l'hiver.



Et pour cette nouvelle année 2019, dans la continuité d'une démarche de biodiversité, AI a opté pour des flyers ensemencés avec des graines de fleurs mellifères. Ces flyers se sèment, s'arrosent et donnent donc des fleurs utiles aux abeilles.

- **Déchets**

Les salariés d'AI sont sensibilisés et accompagnés dans leur démarche de tri des déchets grâce à des présentations et jeux sur ce thème ainsi qu'à la présence de différentes poubelles de tri. En effet chez AI nous trions : les papiers de bureau, les piles, le verre alimentaire, les capsules de café, les déchets ménagers recyclables et les déchets compostables. De plus, certains de nos déchets sont également réutilisés comme par exemple du matériel électrique et matériaux que nous donnons à des établissements scolaires afin de leur donner une nouvelle vie ou leur trouver un aspect pédagogique. Nous collectons aussi les bouchons en plastique tout au long de l'année pour l'association « Temps forts, Temps libres », qui vient en aide à des personnes en situation de handicap.

AI est aussi impliquée dans le projet d'écologie industrielle de la zone d'activités Centr'Alp, ainsi que dans le programme "zéro déchet, zéro gaspillage" du Pays Voironnais et dans le Programme national des synergies inter-entreprises (PNSI) de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Grenoble qui permet en outre la collecte et transformation de déchets et rejets d'entreprises localement.

Le 11 décembre 2018,
séance de sensibilisation
au tri des déchets

Cette séance a été organisée au siège avec l'intervention du Pays Voironnais, Stéphane De Looze Technicien prévention, tri, compostage et Elsa Donon, chargée de mission Zéro déchets, zéro gaspillage. Objectif : Améliorer le tri et la gestion de nos déchets quotidiens au siège, mais aussi jusque dans les foyers de chaque Altien habitant dans la zone.

A l'issue de cette réunion, chacun a pu repartir avec des réponses à ses questions ainsi qu'un Bioseau à compost. L'un d'entre eux est d'ailleurs en salle de pause et sert au quotidien. En 2019, nous projetons de faire un pas supplémentaire en supprimant les poubelles dans les bureaux et en installant 4 îlots de tri aux 4 coins du bâtiment du siège.

- **Notre impact sur l'environnement**

Nous cherchons à réduire notre principale source d'émissions, les déplacements professionnels et domiciles-travail des collaborateurs. À ce titre nous effectuons chaque année un bilan carbone de ces déplacements pour évaluer notre progression. Afin de réduire ses consommations d'énergie, AI a également changé de fournisseur pour une énergie plus verte, en février 2017.

Schéma d'impacts d'AI

Impacts d'Automatique et Industrie

au niveau économique, environnemental et social

Activité AI

- Solutions d'automatisme : moins de risques et de pénibilité pour les salariés et les utilisateurs
- Maîtrise des aspects SSE (certification MASE)
- Efficacité énergétique pour l'industrie et les infrastructures
- Relations professionnelles (clients, fournisseurs...)
- Achats responsables de matériel
- Contribution aux réflexions sectorielles (AFNOR)

Déplacements

- Domicile/Travail
- Professionnels
- Visites de clients
- Livraisons

Sites AI

- Bâtiment BBC (siège)
- Gestion des déchets
- Objectif « 0 » papiers
- Communication interne
- Santé, sécurité et bien être au travail
- Gestion des compétences (GPEC)
- R&D et Innovation collaborative

Territoire d'implantation

- Implication associative
- Partenaires locaux : laboratoires et PME
- Pôles de compétitivité
- Relations enseignement supérieur
- Création d'emplois



Sensibilisation à la protection de l'environnement

Concernant les déplacements domicile-travail, nous promouvons activement les modes de transport doux auprès de nos salariés, par des newsletters internes, des événements annuels comme le challenge mobilité Rhône Alpes et une forte implication au niveau de l'étude des déplacements sur notre zone industrielle Centr'Alp.



Photos de la participation des Altiens au challenge mobilité Rhône-Alpes 2018

Dès 2017 des places de parking réservées aux covoitureurs ont été installées avec un marquage au sol. Enfin nous sommes engagés au travers de l'association des entreprises de Centr'Alp, que préside notre président, dans le programme Territoires à Énergie Positive (TEPOS) du Pays Voironnais du Parc de Chartreuse. Son objectif est d'amener le territoire (entreprises, collectivités et particuliers) à une autonomie énergétique à l'horizon 2050.

AI est partie prenante dans l'étude des flux sur la zone de Centr'Alp. A l'issue de ces réunions auxquelles un ou une salariée d'AI participe, de nouvelles mesures en termes de transports ont vu le jour cette année 2017 :

- Un fichier excel avec les coordonnées de salariés de 21 entreprises de la zone industrielle afin d'organiser des covoiturages (disponible uniquement dès l'inscription du salarié auprès de l'association Centr'Alp) ;
- Un dispositif d'auto-stop mis en place sur toute la zone, élargie au Pays Voironnais ;
- Plus de communication sur les moyens de transport en place depuis Grenoble et le Pays Voironnais.
- Des changements au niveau des itinéraires de certaines lignes de bus afin de faciliter la venue en transports en commun.

Lors du challenge mobilité 2018, nous sommes arrivés en 46ème position sur 80 entreprises (de 50 à 249 salariés) inscrites sur le bassin grenoblois avec un taux de participation de 39% (33% de report modal).

Nous avons organisé nos trophées internes pour ce challenge avec 4 prix distribués :

1. la tenue la plus originale et le mode de transport le plus original
2. la plus grande distance parcourue
3. le meilleur selfie réalisé

Les efforts des salariés ce jour-là sont à souligner : venue en vélo tandem de 2 Altiens depuis Grenoble déguisés en gladiateurs, convois vélo, course à pied ou VTT sous la pluie, mais aussi bus, train, covoiturage, etc... le tout dans la bonne humeur et avec une forte implication.

Nombre total de km verts parcourus ce jour-là :

- Vélo : 290km
- Running : 78km
- Transport en commun : 131 km
- Covoiturage : 35km

Dans cette même continuité, AI prévoit de rédiger et mettre en œuvre un plan de mobilité courant 2019, après la fusion avec ES. En amont les salariés ont répondu à une enquête interne sur leurs modes de transport domicile-travail. Puis des salariés ont organisé une soirée sur ce thème.

Mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Automatique & Industrie mène des projets de recherche et développement autour de la maîtrise de l'énergie et propose une offre d'efficacité énergétique aux industriels, bâtiments et infrastructures qui les aident à réduire leurs consommations.

- **R&D**

CACTUS^{es} est le fruit de ce programme de R&D débuté en 2012. L'objectif est de fournir une suite logicielle pragmatique, simple d'utilisation et qui valorise les données par l'intelligence énergétique :



Energy Data

Cactus Energy Data permet de collecter, traiter et analyser les **données du plan de mesurage de la performance énergétique** (électricité, gaz, air comprimé, données de production...)



Energy Management

Ce module intègre la partie système de votre démarche de management de l'énergie avec la gestion de votre **plan d'actions**, l'automatisation de la **revue énergétique** ou encore la diffusion de **rapports**



Energy Contract

A partir des compteurs de vos postes de livraison d'électricité, Cactus Energy Contract vous permet de **réduire** votre facture énergétique, **comprendre** vos consommations ainsi que **suivre** vos coûts énergétiques

C'est dans ce cadre que CACTUS^{es} a reçu deux labels des pôles de compétitivités :

- ✓ Label Green de Minalogic
- ✓ Label Energized by Tenerrdis (parmi les 10 premiers projets sélectionnés et présentés lors de la COP21)



En savoir plus sur CACTUS^{es} : <http://www.cactus-energy-suite.com/>

Afin de lever un verrou sur la qualité des données collectées, l'équipe R&D d'AI a réalisé le projet nommé **TIDEME** : Traitement Intelligent des Données Energétiques Manquantes ou Erronées.



Ce projet soutenu par l'ADEME a permis de développer une brique logicielle associée à une méthodologie permettant le traitement intelligent de tous types de données énergétiques. Cette solution détecte et corrige automatiquement les données manquantes ou erronées issues de chaînes de mesures du secteur industriel via un algorithme qui a donné lieu à un dépôt de brevet.

AI travaille actuellement sur une étude de faisabilité pour réaliser la maintenance prédictive sur ces centrales photovoltaïques. La méthode utilisée pour prévoir le défaut d'un équipement ou la baisse de performance de la centrale est le machine-learning. L'enjeu du projet est de maximiser le rendement de production d'énergie.

- **Offre Energie Automatique & Industrie**

Nous sommes classés parmi les 27 meilleures sociétés françaises engagées dans une stratégie d'optimisation de la facture énergétique côté Énergie & Environnement, en 2016, par Décideurs Magazine. Notre offre comprend trois champs d'intervention :

- ✓ Audit ou assistance à maîtrise d'ouvrage du système de mesurage de la performance énergétique
- ✓ Intégration d'un système d'information de la Gestion d'Énergie
- ✓ Formation méthodologique et technique sur les systèmes de mesurage

Nous intervenons très souvent auprès d'un public de professionnels de tous secteurs sur ces thématiques de la maîtrise de l'énergie et de la performance énergétique.



*Matthieu Bourgain, expert
énergie Automatique & Industrie
en intervention au salon
ENERGY TIME Paris*

Article du Dauphiné Libéré 17 mai 2016

Afin de sensibiliser les industriels sur le monitoring énergétique, Automatique & Industrie anime un blog 50001 kWh qui vise à promouvoir les bonnes pratiques, éviter les pièges du plan de comptage et partager les retours d'expériences.

<https://gestion-energie-iso50001.com/>

50001 kWh
ARRÊTONS DE DÉPENSER SANS COMPTER

ARTICLES QUI SOMMES NOUS ? ÉDITO NOS CATÉGORIES CONTACT

Partage d'expériences
Retrouvez les retours d'expériences d'expert ou utilisateur d'outils de gestion de l'énergie.

Culture Générale
Evolution et perspectives du paysage énergétique

Les barrières à lever
Quels sont les freins à la gestion de l'énergie ?

Bien Choisir
Les bonnes questions avant de choisir un logiciel de gestion énergétique

Partage d'expériences
Ils ont franchi le pas et donnent leur avis

MODELE DE CAHIER DES CHARGES OFFERT!

LES BARRIÈRES À LEVER
Les 4 causes de l'échec d'un Logiciel de Management de l'Energie
BY MATTHIEU BOURGAIN / 27 NOV 2018 / 0

CULTURE GÉNÉRALE
Les CEE pour financer la performance énergétique
BY MATTHIEU BOURGAIN / 21 NOV 2018 / 0

Logiciel de Gestion de l'Energie
MODELE DE CAHIER DES CHARGES

Téléchargez gratuitement un modèle de cahier des charges pour un logiciel de gestion de l'énergie

Société

Email

☐ En soumettant ce formulaire, j'accepte que les informations saisies soient exploitées pour m'envoyer le cahier des charges pour un logiciel de gestion de l'énergie.

TELECHARGER

Vos données sont strictement protégées, nous ne communiquons jamais les emails.

Article de Energie plus de Novembre 2018

ISO 50001 : mettre en cohérence



La norme de management de l'énergie ISO 50001 a fait peau neuve en août 2018. Outre une architecture calquée sur celle des grandes normes de systèmes de management, elle apporte des évolutions majeures sur la collecte des données énergétiques et la mesure de l'amélioration de la performance énergétique.

Plus structurée, plus claire, plus méthodique, la norme ISO 50001, dont la première version date de 2011, a été refondue en 2018. L'âge de la maturité pour la norme des systèmes de management de l'énergie ? Ses évolutions inscrivent la gestion de l'énergie au cœur de la stratégie de l'entreprise. « Elle engage une réflexion de haut niveau en induisant une analyse pour dessiner le cadre du système de management de l'énergie (SME) », explique Catherine Moutet, responsable d'Afnor Énergies Ingénierie. En effet, l'ISO 50001 a adopté la même architecture que celle des autres grandes normes de système de management (ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ...), la



High Level Structure (HLS). En plus de faciliter le travail des entreprises qui mènent des certifications multiples, l'ISO 50001 s'oriente maintenant plus vers la responsabilité sociale, particulièrement avec la prise en compte des attentes des parties intéressées, et la gestion des risques et des opportunités. « En s'engageant dans l'ISO 50001, les directions des organismes vont devoir s'interroger sur la cohérence de leurs pratiques de gestion de l'énergie avec leur stratégie d'entreprise », complète Catherine Moutet.

Les données au centre du SME
Au cours des travaux de révision de la norme (engagés en 2016), les experts du groupe de travail du comité technique ISO dédié à l'ISO 50001 ont fait remonter plusieurs retours d'expérience sur la méthodologie de mesure et de vérification de la performance énergétique. « Les changements les plus importants apportés dans la version 2018 de l'ISO 50001 concernent les données », témoigne Matthieu Bourgain, responsable solutions performance digitale chez Automatique & Industrie et expert dans la commission de normalisation. Sur ce sujet, plusieurs paragraphes ont



été clarifiés et deux sont apparus : ils ont trait aux notions de situation énergétique de référence et d'indicateurs de performance énergétique, à la planification de la collecte des données et à la mesure de l'amélioration continue de la performance énergétique. La situation énergétique de référence remplace la notion de "consommation de référence", et prend en compte des "facteurs pertinents", qui évoluent dans le temps et des "facteurs statiques" qui doivent être revus en permanence. « Auparavant, l'industriel pouvait par exemple établir sa consommation de référence en se basant sur celle du même mois de l'année précédente. Désormais, il doit revoir la situation énergétique de référence et les indicateurs de performance à chaque évolution des facteurs pertinents et statiques qui influent sur les consommations », décrit Matthieu Bourgain.

Planifier pour mieux mesurer
L'une des nouveautés importantes de la norme en 2018 est l'introduction de la planification de la collecte des données énergétiques (chapitre 6), qui seront nécessaires pour la revue énergétique, pour établir les valeurs des indicateurs de performance énergétique et déterminer la situation énergétique de

Lutte contre la corruption

De tous les principes du Global Compact, ce principe est celui sur lequel Automatique & Industrie a le moins travaillé à ce jour. En effet notre chiffre d'affaires à l'export étant encore modéré, nous avons privilégié les axes RH, management et environnement de notre RSE, ne nous sentant pas confrontés à cette problématique régulièrement.

Nous limitons les cadeaux clients au niveau des règles communément admises par le fisc et ces cadeaux sont tracés nominativement.

Notre organisation « matricielle » des achats et de la comptabilité, permet un contrôle des commandes, des factures fournisseurs, des notes de frais des salariés et permet de limiter tout risque de dérive. Nous avons accentué cette sécurité en 2018, la personne validant un achat ne pouvant être celle qui le paie.

À l'export, le risque lié à la problématique de corruption est jugé limité à ce jour chez AI car nous ne disposons pas d'agents ou de commerciaux locaux dans nos pays d'exportation ni d'intermédiaires. L'ensemble du commerce est géré et piloté par des commerciaux basés en France sur les mêmes bases que pour des projets en France. Nous travaillons potentiellement avec des sous-traitants locaux qui sont partie prenante des projets et vis-à-vis desquels nous attendons de vraies prestations que nous encadrons au même titre que nos partenaires français.

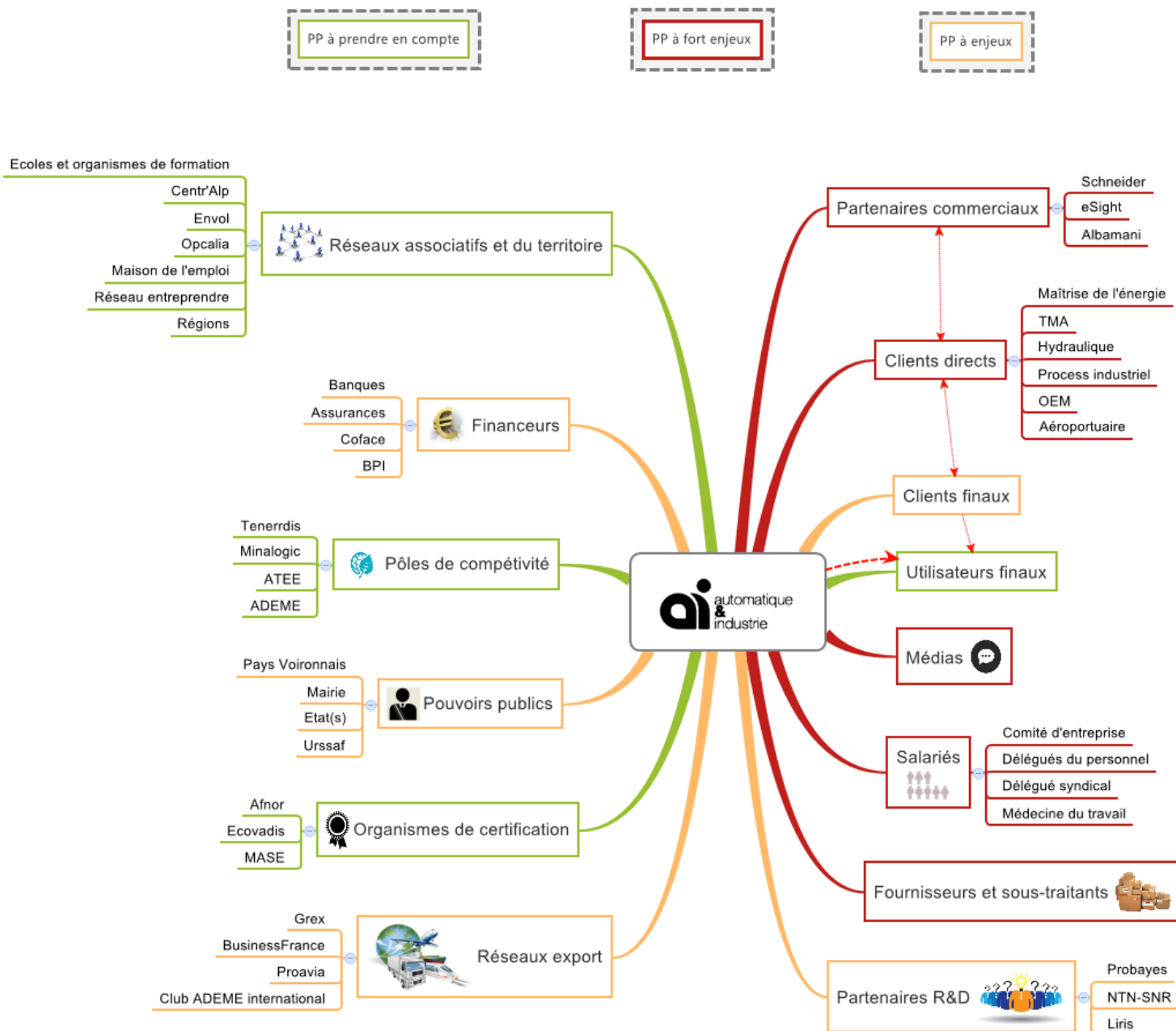
Nous souhaitons sensibiliser nos fournisseurs et toutes nos parties prenantes à la RSE et donc entre autres à cette thématique. AI a intégré une clause liée à la RSE dans les contrats fournisseurs. Pascal Mioche, président de la société, est appelé à témoigner à partir de l'expérience d'Automatique & Industrie, au sujet de la lutte contre la corruption et des bonnes pratiques en entreprise pour le centre de commerce international de la chambre de commerce et d'industrie de Grenoble : Grex.

AI est membre du groupe ENVOL

En prévention moyen terme, nous faisons partie d'un groupe inter-entreprises de notre zone d'activité Centr'Alp, centré sur la RSE, nommé ENVOL. Au sein de ce groupe, AI a entamé un travail sur ce sujet avec les entreprises membres, dont ACTE INTERNATIONAL qui est certifiée anti-corruption et forme des entreprises à lutter contre la corruption internationale et à l'endiguer : http://www.acte-international.com/index.php?page=agreements_certifications

3 réunions de préparations ont été organisées en 2018 et ont donné lieu à une conférence sur la thématique « Ethique et intégrité dans les affaires » avec le réseau Envol et ses 3 groupes : RSE, numérique et export, avec notre président intervenant témoin et notre RH animatrice de l'atelier. Cette conférence amenait ses participants à s'interroger sur leur intégrité au travail.

Cartographie de nos parties prenantes



Nos axes d'amélioration

La politique RSE chez Automatique & Industrie est en mouvement perpétuel depuis longtemps et formalisée depuis 2013. Nous travaillons avec un plan d'action que nous suivons et étoffons régulièrement avec la direction et les salariés Altiens volontaires.

Cependant nous sommes conscients qu'il y a encore des axes à améliorer et qu'il y en aura toujours. Les points principaux sur lesquels AI souhaiterait travailler pour les prochaines années sont :

- ✓ L'impact environnemental de nos trajets domiciles-travail et les déplacements professionnels ;
- ✓ Le tri des déchets ;
- ✓ Cultiver notre ancrage territorial ;
- ✓ Continuer de développer et de maintenir le bien-être et la santé des salariés AI et ES au travail.

Le principal travail pour 2019 sera :

- **d'harmoniser les processus santé-sécurité-environnement des anciens salariés ES avec AI**
- **rédiger et mettre en œuvre le plan de mobilité**
- **mettre en place une meilleure gestion des déchets du siège**

