



# Rapport Global Compact 2021





# Sommaire

<b>A. Les 10 principes du Global Compact</b>	<b>3</b>
<b>B. Déclaration de soutien continu</b>	<b>4</b>
<b>C. Automatique &amp; Industrie (AI)</b>	<b>5</b>
1. En quelques dates	5
2. En quelques chiffres	6
3. En secteurs d'activités	7
<b>D. AI &amp; la RSE</b>	<b>8</b>
<b>E. Droits de l'Homme</b>	<b>9</b>
1. Engagement d'AI pour promouvoir et respecter les droits de l'homme	9
2. Respect du droit du travail	9
3. Diversité	10
4. Evaluation de notre capital humain	11
<b>F. Normes internationales du travail</b>	<b>12</b>
1. Liberté d'association et droit de négociation collective	12
2. Santé au travail et ergonomie	13
3. Santé mentale	14
4. Bien-être et convivialité	16
5. Sécurité au travail	19
6. Non-discrimination chez AI	21
7. Innovation collaborative	24
<b>G. Ancrage territorial</b>	<b>26</b>
8. Engagement local	26
9. Soutien aux associations et mécénat de compétence	27
<b>H. Environnement</b>	<b>29</b>
1. Initiatives pour réduire notre impact environnemental	29
2. Mise au point et diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	45
<b>I. Lutte contre la corruption</b>	<b>51</b>
1. Anti-corruption, extorsion, fraude et blanchiment d'argent	51
2. Conflits d'intérêts	52
3. Pratiques anticoncurrentielles	53
4. Cartographie des parties prenantes	54
<b>J. Nos axes d'amélioration</b>	<b>57</b>



## A. Les 10 principes du Global Compact



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





## B. Déclaration de soutien continu

La crise du COVID a profondément changé le sens même du mot « relations » qu'elles soient humaines ou commerciales. A la notion de performance vient maintenant se greffer l'obsession de la résilience. La crise en Ukraine réveille des peurs anciennes et révèle l'absolue nécessité de lucidité et de solidarité et que la défense de ses valeurs est une quête éternelle. Plus que jamais les valeurs prônées par AI trouvent leurs sens, plus que jamais les questions de bien-être au travail, de paix économique, de protection de l'environnement, d'égalité des chances entrent dans les aspirations des citoyens et par conséquent des salariés. En renouvelant notre engagement auprès du Global Compact nous voulons affirmer que plus que jamais, Automatique & Industrie (AI) fait siens les 10 principes fondamentaux concernant les droits de l'homme, le droit du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. L'amélioration de l'humanité est une quête perpétuelle, AI veut prendre sa part.

Le développement d'AI s'appuie tant sur les savoir-faire que les savoir-être, 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'automation, avec une croissance régulière, raisonnable et une rentabilité nous permettant de pérenniser notre avenir, assurer notre liberté de choix, assurer la satisfaction de nos clients et développer des partenariats stratégiques. Construire une organisation agile capable de s'adapter aux changements du monde prévus et accidentels. Poursuivre l'effort de R&D et de formation. Poursuivre la digitalisation des process et services tant dans nos offres clients que pour nos besoins internes afin de conjuguer performance, travail collectif, mobilité intelligente, équilibre des temps de vie.
- Objectif social : continuer à faire d'AI une entreprise où il fait bon vivre ensemble. Assurer la sécurité tant physique que morale de nos collaborateurs. Offrir des possibilités d'évolutions de carrières à tous nos collaborateurs en libérant les potentiels. Instaurer une culture de transmission de la connaissance et de formation continue. Instaurer une culture de challenge collectif plutôt que de compétition interne. Permettre de concilier épanouissement professionnel et vie privée. Prouver que bien être et rentabilité peuvent aller de pair et en être fiers.
- Objectif sociétal : faire d'AI une entreprise responsable, éthique, solidaire et le prouver activement en collaborant avec l'ensemble des parties prenantes qui l'entourent. S'inscrire dans le développement économique des territoires, les partenariats pour la formation, s'engager pour la solidarité, la préservation de l'environnement et les changements culturels. Contribuer à notre échelle, individuellement et collectivement dès aujourd'hui par notre créativité et notre enthousiasme à la construction d'une société plus inclusive.

Ces objectifs sont ambitieux et rappelons-nous avant tout, comme le dit Socrate, que « la première clé de la grandeur est d'être en réalité ce que nous semblons être ».

Pascal Mioche, Président



## C. Automatique & Industrie

### 1. En quelques dates...

# 1995

**Création d'Al.**



# 2006

**Reprise de la société** par Pascal MIOCHE. Il reprend la société en impulsant cette culture Altienne qui fait toute notre singularité et fierté. Nous devenons des Altien(ne)s et Altien(ne)s.



# 2013

**Cactus ES - R&D**

Al se lance dans la Recherche et le Développement avec Cactus ES. Notre entreprise développe sa démarche RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) en la formalisant.

# 2014

**Santé Sécurité Environnement  
Certification MASE**

Nous sommes certifiés MASE sur les aspects de Santé, Sécurité et Environnement.



# 2015

**Centr'Alp**

Implantation sur le site de Centr'Alp dans un bâtiment créé par nous et pour nous !

# 2016

**Entreprise Bienveillante**

Nous reprenons la société Euro System et nous réalisons la 1<sup>ère</sup> convention d'entreprise à l'étranger. Notre moment de l'année, c'est Al lauréate nationale « Entreprise Bienveillante » des Trophées PME Bougeons-nous RMC.

# 2017

**Brevet**

**Suite logicielle d'efficacité énergétique**

Nous créons notre suite logicielle d'efficacité énergétique Cactus ES dans l'évolution de notre premier projet de R&D. Notre technologie est brevetée.



# 2019

**Politique RSE**

Al est primée lors de l'Open Innovation Challenge organisé par GE Renewable Energy. Notre entreprise est Lauréate des Victoires du Capital Humain à Lyon avant de fusionner avec la société Euro System.

# 2020

**Nous grandissons**

Nous franchissons le seuil des 100 salariés et faisons notre rentrée dans le 1<sup>er</sup> accélérateur BPI France dans une traversée victorieuse du tunnel du COVID-19.


# 2021

**Médaille d'or**

Notre reconnaissance RSE. Nous recevons la médaille d'or RSE décernée par Ecovadis. Al est lauréate de l'appel à projet « Entreprise Engagée pour la Transition Ecologique et soutenu par l'ADEME dans le cadre de France Relance. Nous atteignons les 25% de croissance malgré la crise sanitaire.

**To be continued...**

## 2. En quelques chiffres...



**3++**

Note de la Banque de  
France pour notre solidité  
financière

**12M**

De chiffre d'affaires

**25%**

De croissance

**3X3**

9 ans de certification  
MASE



**10**

Le nombre d'années  
renouvelées pour le  
crédit d'impôt recherche



**87/100**

Index égalité  
Femmes/Hommes

### 3. En secteurs d'activité...

## ENERGIE



De la production d'énergie à son stockage, nous proposons des offres sur mesures complètes. Nos offres s'adaptent à toutes les tailles et types de production d'énergies renouvelables comme l'hydroélectricité, le photovoltaïque, l'éolien, la méthanisation et le réseau de chaleur.

## INDUSTRIES

Automatique & Industrie intègre des solutions d'automatisme pour les professionnels du secteur industriel. De la machine spéciale, à la rénovation d'atelier incluant le process, nous intervenons chez des clients industriels ou des constructeurs de machines OEM.

## INFRASTRUCTURES



De l'optimisation des ressources énergétiques au confort de vos collaborateurs, clients... nos compétences en smart building (GTC, GTB, GTE...) vous permettront de réduire vos coûts opérationnels et de gagner du temps grâce à la récupération et le traitement automatique de nombreuses données.



## D. 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 à la 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 de l'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. En 2020, toujours à la demande de l'un de nos clients, nous avons été audités EcoVadis. Cet audit était basé sur 4 grandes thématiques RSE : Social et droits de l'Homme, Environnement, Ethique et Achats responsables.

Nous avons obtenu la médaille d'or car nous faisons partie des 5 % d'entreprises les mieux évaluées par EcoVadis qui est un des deux principaux évaluateurs en France sur ce sujet avec Acesia.

En 2014, nous avons obtenu notre première certification MASE, renouvelée pour 3 ans en 2021.

Depuis lors nous n'avons eu de cesse d'étendre et développer la RSE chez AI dans tous ses champs et domaines d'application.

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.

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.

Le mécénat de compétences, que nous avons initié en décembre 2015 avec la Banque Alimentaire et qui concerne actuellement 2 associations se maintient jusqu'en 2024 à minima. Nous poursuivons également nos recherches en R&D sur la maîtrise de l'énergie dans l'industrie. En cette année 2021, toujours impactée par la crise sanitaire, notre démarche RSE s'est portée sur de nombreuses actions incitatives et préventives sur le plan de la sécurité et la santé au travail.





## E. Droits de l'Homme

### **1. 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.

### **2. 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.

La société prend en charge en totalité la mutuelle individuelle pour l'ensemble des salariés. De plus, AI a réalisé et diffusé à tout le personnel, une charte « d'équilibre des temps de vie », mise à jour en 2017, 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 ». Cette charte est d'autant plus importante dans la situation sanitaire actuelle avec la généralisation du télétravail où la difficulté à déconnecter peut-être un risque réel.

Au-delà de notre charte d'équilibre des temps de vie et de droit à la déconnexion, nous nous équipons au fur et à mesure de plus en plus de solutions techniques permettant de garantir aux salariés qui le souhaitent de déconnecter en dehors de leurs heures de travail et de lutter ainsi contre le risque de sur-engagement. Dans ce sens nous avons mis en œuvre un système de téléphonie numérique qui permet aux salariés d'être joints sur

un numéro professionnel même lorsqu'ils sont en déplacement, d'indiquer leurs plages de disponibilité et donc d'être non joignables en dehors de leurs horaires de travail.

De plus, depuis de nombreuses années, nous favorisons le télétravail quand celui-ci est possible, aussi bien pour réduire les temps de trajet que pour faciliter la vie quotidienne des salariés. Ce télétravail s'est massifié dans cette période de lutte contre la Covid avec un télétravail systématique ou majoritaire pendant les périodes de confinement.

AI a toujours été soucieuse de l'égalité femme/homme au travail mais aussi hors travail et à la non-discrimination. Notre index égalité femmes/hommes réalisé en décembre 2021 est représentatif de cette non-discrimination. En effet, nous avons obtenu la note de 87 sur 100 et avons d'excellents résultats sur les items d'égalité des rémunérations et d'accès aux augmentations de salaires.

En 2019, Automatique & Industrie a désigné au sein de son CSE, une référente harcèlement et agissements sexistes.

En juin 2019, deux accords d'entreprise ont été signés pour harmoniser les conditions de travail entre les cadres et les non cadres. Plusieurs mesures étaient en défaveur des non cadres. Ces accords portent entre autres sur les congés et le travail exceptionnel de nuit et les jours fériés.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021 nous avons organisé l'upgrade prévoyance des non-cadres afin de leur offrir de meilleures garanties équivalentes à celles des cadres. Nous avons également signé un accord d'intéressement et qui s'applique déjà pour l'exercice entamé.

De plus, nous avons mis en œuvre une aide au financement d'une chaise de bureau pour son domicile de 100€ pour tous les salariés afin d'améliorer les conditions de télétravail.

### 3. Diversité

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

Chez Automatique & Industrie, la diversité est un modèle d'innovation et de développement qui se confirme.

AI est également **parrain de Grenoble INP – ENSE3** depuis septembre 2019. Ce parrainage a une durée de 3 ans. Nous accueillerons d'ailleurs en 2022, 3 étudiants en stage de projet de fin d'études dont un de la filière ASI : Automatique et Systèmes Intelligents. En 2021, sur les 7 stagiaires accueillis 4 étaient de l'ENSE3.



*Forum ENSE3 en octobre 2021*

*Forum INSA en novembre 2021*



*Le retour des forums des écoles en présentiel !*

#### 4. Evaluation de notre capital humain

En 2019, le Groupe Leaders League, nous a présélectionné pour les Victoires des Leaders du Capital Humain. Le but de ces victoires est de récompenser les actions et initiatives des leaders du management des ressources humaines en entreprise. Nous avons donc postulé pour deux catégories : « Le groupe en croissance » et « Leadership and Talent Management ». Après la réalisation du dossier et d'une audition via un grand oral, nous avons remporté les trophées pour les deux catégories dans lesquelles nous avons postulé. AI a été primée pour son développement qui s'appuie sur l'originalité de son mode managérial et de sa gestion des RH, ainsi qu'une [politique RSE très engagée au service d'une croissance maîtrisée](#).



*Remise d'un des trophées des Leaders du  
Capital Humain lors de la soirée du  
12/12/2019 à Lyon*



## F. Normes internationales du travail

### 1. Liberté d'association et droit de négociation collective

Comme précédemment évoqué, AI a signé en juin 2019 deux accords d'entreprise en vue de l'harmonisation des conditions de travail entre les cadres et les non cadres. Plusieurs mesures étaient en défaveur des non cadres. Ces accords portent entre autres sur les congés et le travail exceptionnel de nuit et des jours fériés. En 2020 avons signé un nouvel accord d'intéressement afin de partager les bénéfices de l'entreprise aux salariés au-delà de notre accord de participation.

L'entreprise conformément aux obligations légales, dispose d'un Comité Social et Economique depuis Avril 2018, constitué à ce jour de 4 représentants (3 titulaires et 1 suppléant). Au sein de ce CSE nous avons un délégué syndical CFE-CGC. Une déléguée titulaire est référente harcèlement et deux des délégués dont un suppléant sont référents sur les questions de santé sécurité et invités à ce titre à nos réunions de CSE dédiées aux questions de SSE, auxquelles est également convié notre médecin du travail. En avril 2022, nous allons réaliser nos prochaines élections professionnelles. Au-delà du légal et obligatoire, la direction et les délégués du personnel échangent beaucoup et se réunissent une fois par mois minimum au lieu d'une fois tous les deux mois, exception faite du mois d'août du fait des congés estivaux. Nous tenons à ce que l'information et le rendu de ces rencontres de CSE soient le plus accessibles possible à l'ensemble du personnel. Ainsi, les comptes-rendus, accords, décisions unilatérales et autres supports présentés en CSE sont envoyés par mail à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le Wiki interne de l'entreprise en plus de l'affichage réglementaire. Durant les réunions du CSE sont abordés les 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.

Entre janvier et novembre 2021, le CSE s'est réuni 15 fois. En effet l'impact de l'épidémie de Covid-19 a nécessité plusieurs réunions extraordinaires du CSE pour pouvoir gérer en urgence les décisions à prendre en ce qui concernait l'organisation du travail, avec entre autres la massification du télétravail, la réduction des déplacements, les demandes d'activité partielle pour une partie de l'effectif. La direction et les délégués du personnel ont travaillé ensemble afin de mettre en place le protocole sanitaire adéquat avec les consignes de sécurité et de déplacement nécessaires.

En 2021, le CSE a validé plusieurs versions de protocole sanitaire interne à l'entreprise et la nouvelle note de déplacement.

Y ont été discutés plusieurs projets de digitalisation lancés par la direction : fourniture de téléphones mobiles professionnels à l'ensemble des salariés, choix d'un prestataire de GED pour les commandes et factures clients et fournisseurs.

Nous avons également mis en place des coffres forts individuels pour la transmission et le stockage des bulletins de paie. Ce pour des motifs :

- ✓ De sécurisation de la distribution et de l'archivage des paies pour les salariés.
- ✓ De gain de temps administratif en évitant la mise sous pli.
- ✓ Et de préservation de l'environnement en limitant l'impression papier. Cette numérisation des bulletins de paie chez AI, permettra aux salariés bénéficiaires de récupérer l'intégralité de leurs bulletins de paie électroniques, à tout moment et de façon simple.

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. Nous avons un outil appelé « débat sécurité », permettant aux salariés d'échanger sur différentes thématiques liées à la SSE lors de réunions, d'échanges de mails généraux, en ateliers ou lors de nos conventions annuelles. En 2021, il y a eu 64 rapports de « débat sécurité ».

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, Wiki AI, SharePoint, Accès distant VPN, Microsoft Teams, messagerie générale et mobilité des salariés.

## **2. Santé au travail et ergonomie**

Afin d'approfondir et de compléter l'évaluation de notre capital immatériel réalisé en 2017, nous avons décidé de travailler en profondeur la question de la santé au travail dans l'entreprise. En 2019, nous avons donc commencé ce travail, en faisant appel à une entreprise externe locale spécialisée : Nacéol. Le but étant de nous accompagner dans une évaluation globale de la santé au travail dans l'entreprise.

La santé est un sujet et une préoccupation individuels mais c'est aussi un devoir de l'employeur de faire en sorte que les salariés soient dans de bonnes conditions de travail et de favoriser un bon état général des personnes dans leur cadre professionnel.

Nous avons voulu l'aborder par une approche qui corresponde à notre culture d'entreprise. L'approche de Nacéol est ludique et à la fois individuelle et collective. L'idée est de se mettre en mouvement en plus de répondre à un questionnaire, afin de s'autoévaluer et de pouvoir échanger entre nous si on le souhaite sur les différents thèmes qui ont trait à la santé. Concrètement, les salariés ont participé à un atelier de 2 à 3 heures au siège, par groupe de 6 collègues, durant lequel ils ont été amenés à faire de petits exercices et éventuellement à échanger sur les différentes thématiques de la santé : sommeil, nutrition, mobilité, soin, etc. A l'issue de cet atelier, chacun(e) est reparti(e) avec une autoévaluation personnelle et confidentielle, qui permet de cibler des points d'amélioration que la personne choisit ensuite ou non de travailler.

Côté entreprise, une fois que tous les ateliers ont été réalisés, nous avons eu des préconisations de la part de Nacéol sur ce que nous pourrions proposer ou améliorer pour contribuer à une meilleure santé générale au travail.



Le bilan de Nacéol a été très positif, nous sommes sur une « bonne vivance corporelle » au sein d'Al et nous devons poursuivre et compléter les actions que nous avons mené jusqu'à ce jour.

Les 66 salariés participants, ont noté leur environnement de travail à 15,20/20 et 17/20 l'attention portée à leur santé et la qualité de vie au travail par la hiérarchie, 17/20 sur l'autonomie suffisante et adaptée qu'ils ont dans l'organisation de leur travail. En outre, le bilan est donc plus que positif.

Dans le cadre du déploiement massif du télétravail, Al a réalisé un certain nombre de sondages internes (que nous présentons dans la rubrique suivante, « Santé mentale »). Suite aux retours de nos salariés et après avoir recueilli les conditions matérielles et environnementales en télétravail de tous les salariés, comme précédemment évoqué, nous avons proposé à nos salariés une participation financière pour l'achat d'une chaise de bureau adaptée afin d'améliorer leurs conditions de télétravail. Depuis sa mise en place en 2020, 47 Altiens ont bénéficié de la participation, ce qui représente un montant total de 4457€ (15 bénéficiaires pour un montant de 1500 € en 2021). De plus, Al a également eu de nombreuses dépenses liées au COVID : 3400 € (dont notamment 200€ achat de micro-ondes pour élargir les espaces de repas + 1400 € de masques FFP2 afin d'ajouter nos mesures de préventions avec les dernières règles COVID de fin d'année 2021, gel hydroalcoolique...). En raison du contexte sanitaire, l'organisation et la gestion de cette crise nous ont monopolisé beaucoup de temps à défaut de pouvoir développer d'autres sujets RSE. Par exemple, nous avons continué à renseigner le suivi et l'analyse précis de toutes les alertes COVID dans l'entreprise afin de protéger au mieux les Altiens d'une éventuelle contamination.

En 2021, Al a également participé au financement de l'étude de faisabilité du projet Tiers-lieux de Centr'Alp dédié au bien-être et à la santé des salariés au travail.

En octobre 2021, nous avons suivi une sensibilisation d'une heure sur le thème des addictions. La session a été réalisée en distanciel en raison de la pandémie, par l'entreprise Nacéol avec qui nous avons déjà travaillé par le passé. Il y a eu 40 participants.

### **3. 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. Nous sommes vigilants à ce que les salariés aient un rythme de travail sain et tenable. Al a des horaires collectifs de travail (8h30/12h-13h30/17h) sur la base de 35h par semaine. Les heures supplémentaires ou complémentaires ne peuvent être accomplies que sur demande expresse de la direction. Nous offrons de la flexibilité aux salariés lorsqu'ils en ont besoin pour rendez-vous médicaux ou autres contraintes personnelles ponctuelles. Sauf dérogation expresse préalable de la Direction, chaque salarié épuise ses droits de congés payés au terme de la période légale de prise des congés, ce qui a été consigné dans notre accord sur les congés payés.

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.).

Dans le cadre de la crise sanitaire et du déploiement du télétravail, nous avons réalisé un guide « comment bien télétravailler » afin d'accompagner nos collaborateurs dans ce nouveau mode de fonctionnement. Nous effectuons également des sondages internes réguliers afin de connaître l'état d'esprit de nos salariés et s'ils évoluent toujours dans les meilleures conditions de travail. Entre mars et avril 2021, nous avons réalisé 11 sondages.

Grâce à ces sondages nous avons pu observer l'état de stress et d'isolement, l'implication, la motivation et l'organisation, si la déconnexion se faisait avec difficulté ou non, si les salariés disposaient des outils nécessaires...

Par exemple sur les 11 sondages, 86% des salariés ne se sont pas sentis isolés ou stressés par la situation.

Nous favorisons depuis de nombreuses années le télétravail quand celui-ci est possible, aussi bien pour réduire les temps de trajet que faciliter la vie quotidienne des salariés. Ce télétravail s'est massifié dans cette période de lutte contre la Covid avec un télétravail systématique ou majoritaire pendant les périodes de confinement. Néanmoins nous visons un rythme « normal » de 2 jours maximum de télétravail par semaine, une fois cette épidémie terminée. Les salariés nous ont retourné une fiche de conditions et engagements du télétravail qui nous a permis de nous enquêter des conditions de télétravail réelles des salariés.

D'ailleurs, lors du baromètre social réalisé en octobre 2021, 81% des collaborateurs ont trouvé une bonne organisation télétravail/présentiel. Nous voulions que ce sondage soit différent de l'axe de direction des derniers sondages « télétravail ». Le but étant de comprendre « comment se sentaient les Altiens » pendant la période du sondage.

Le retour n'a soulevé aucune importante problématique. Cependant, suite à quelques retours, nous avons réagi au sondage par un mail de sensibilisation quant à la perception du stress et par des entretiens individuels pour les salariés concernés.

Par ailleurs, lorsque nous savons qu'un salarié qui 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.

En 2020, nos managers ont bénéficié d'une formation participative aux Risques Psycho-Sociaux (RPS). Cette formation avait pour but de sensibiliser nos managers à la reconnaissance des RPS dans le milieu professionnel et à découvrir des solutions pour venir aux salariés dans le besoin.

#### 4. Bien-être et convivialité

Un rapport hebdomadaire, *weekly*, permet aux salariés d'AI qui le souhaitent 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.

En 2017, nous avons remplacé chez AI les entretiens annuels par des évaluations personnelles croisées entre managers et managés, sur projets, qui correspondent beaucoup plus à notre philosophie du management et du travail d'équipe. Ces évaluations permettent une évaluation rapide, réelle et réciproque des deux intéressés par rapport à un projet, ou une mission identifiée. Après s'être évalué chacun de son côté, le manager et le managé se rencontrent lors d'un entretien pour partager leur évaluation et échanger afin de tirer leçon ensemble et d'aller vers une collaboration toujours meilleure pour la suite. Cette méthode originale a été créée en interne. Faisant le constat d'un manque d'utilisation de cet outil, à l'été 2020 nous avons développé en interne une application web qui vient simplifier, automatiser et fluidifier ces évaluations.

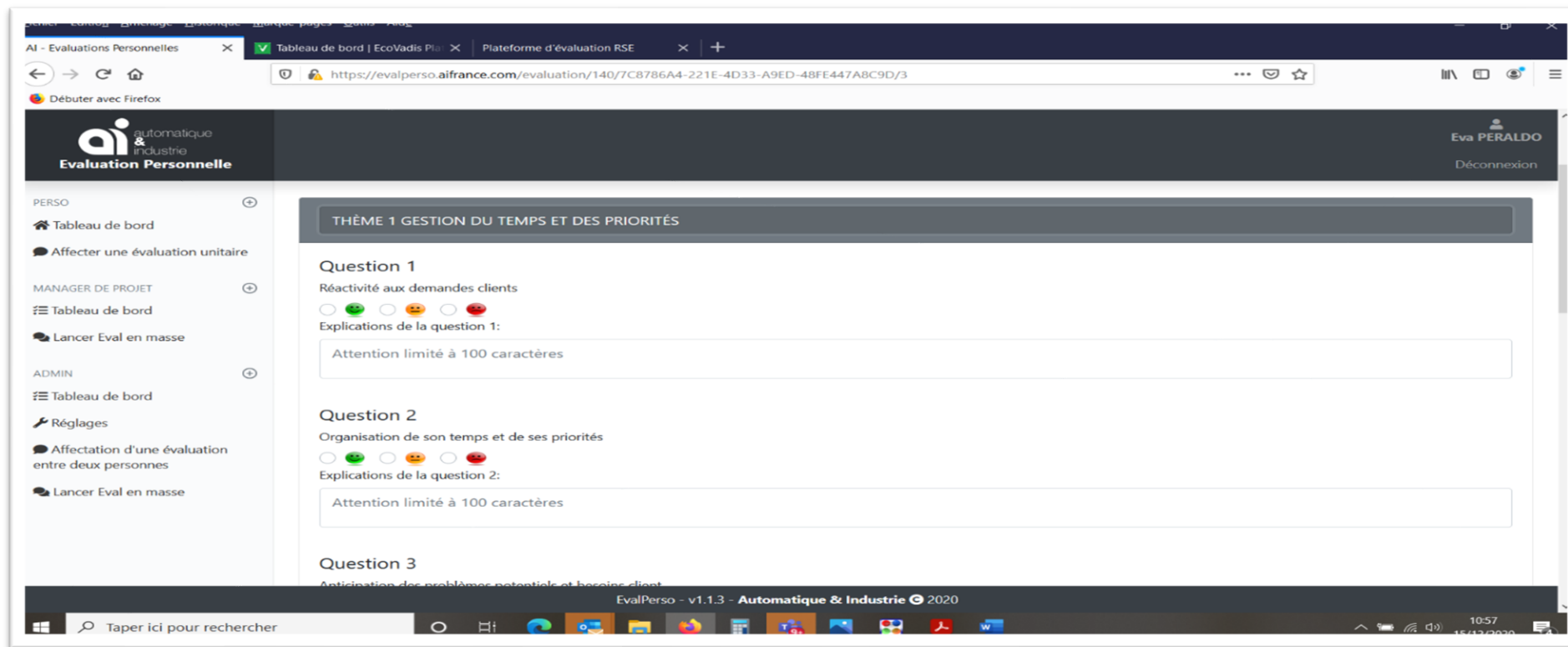


Image de notre plateforme interne d'évaluation personnelle croisée

La convivialité et le sport sont 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, sorties ski, raclette-party, running, piscine... Même si en raison de la situation sanitaire ces activités ont été moindres qu'en temps normal, en 2021 nous avons pu de nouveau organiser quelques événements dans les périodes d'accalmie.

Dans l'année, nous avons également organisé deux concours amusants : celui de la meilleure photo de vacances en lien avec AI et un concours de pulls moches pour la fin d'année :



**Concours du pull moche en décembre 2021**

**Tournoi de volley  
Centr'Alp août 2021**



**Course EKIDEN en  
octobre 2021**



En 2020, notre convention annuelle qui devait se tenir à Berlin a été annulée. Pour pallier à cette annulation, AI a offert à ses salariés la possibilité d'aller se restaurer avec la ou les personnes de son choix, le soir ou le week-end, avec une participation de 50€ ou de 80€ pour les personnes en chômage partiel.

Cependant cette année nous avons enfin pu organiser notre convention ! Alors certes, elle ne s'est pas déroulée à l'étranger, mais nous avons enfin pu tous nous retrouver !

Au programme, la présentation des objectifs d'AI et de la nouvelle organisation, mais aussi des ateliers RSE que nous présenterons ultérieurement dans le document, des moments de rigolades, des bons repas et du plaisir !





## 5. Sécurité au travail

	2021	2020	2019	2018
Accidents du travail avec arrêt-AAA	1	0	0	0
Accidents du travail sans arrêt-ASA	0	0	0	0
Accidents de trajet	0	0	3	1
Taux de fréquence 1 : AAA x 1 000 000/ heures travaillées	5,45	0	0	0
Taux de fréquence 2 : (AAA+ASA) x 1 000 000/ heures travaillées	5,45	0	0	0
Taux de gravité : NJP x 1 000 000/ heures travaillées	0,02	0	0	0

### *Total des accidents du travail et accidents de trajet chez AI en 2021*

AI a maintenu un taux d'accidents du travail exceptionnellement bas durant plusieurs années, 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 2021, nous avons à déplorer un accident avec un arrêt de trois jours, pour une blessure au crâne par choc sur un support de câble dans un local technique. L'arbre des causes a été fait et le plan d'actions ont été mis en place pour cet accident d'origine humaine.

A titre de comparaison, nous observons que pour les sociétés certifiées MASE 3x3 ans, la moyenne du TF1 est de 14,59 et de 24,29 pour le TF2. Nous sommes donc, bien en dessous de la moyenne MASE avec nos TF à 5,46.

Concernant le taux de gravité, la moyenne est à 0,77 alors que nous sommes à 0,02.

En 2021, nous n'avons eu aucun accident de trajet malgré les 1 359 325 kms parcourus par nos salariés.

Tous les salariés d'AI bénéficient d'une formation préventeur à leur arrivée dans l'entreprise puis d'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 à des échanges et à la sensibilisation du client ou du sous-traitant. D'ailleurs, en 2021, notre fiche d'ordre de mission a été modifiée de nombreuses fois pour prendre en compte des nouveaux risques perçus et notamment toutes les mesures liées à la gestion du coronavirus.

Chaque mois nous diffusons une Maseletter, outil de prévention SSE auprès de tous les salariés.

Nous réalisons des formations et des sensibilisations SSE auprès de nos salariés comme nos formations préventeur aux nouveaux arrivant et les formations de sécurité routières pour les jeunes conducteurs.

Sur l'ensemble de l'année 2021, les salariés d'AI ont suivi 665,5 heures de formations sécurité et 44 heures de formation sécurité en interne :

Focus Formations sécurité	Heures de formation	Coût pédagogique	Coût salarial des heures	Coût total
Formation interne sécurité	44	-	923,56 €	923,56 €
Formation externe sécurité	621,5	18 932 €	13 045,29 €	31 977,29 €
<b>Total</b>	<b>668,5</b>	<b>18 932 €</b>	<b>13 968,85 €</b>	<b>32 900,85 €</b>



Nous procédons également à des audits internes et externes régulièrement, que ce soit de nos processus, chantiers ou fournisseurs. En mai 2021, nous avons eu notre audit de renouvellement de notre certification MASE que nous avons obtenu pour 3 ans !

En cette période d'épidémie, nous avons dû adapter et mettre en place certaines mesures pour protéger nos salariés contre la propagation du virus. Nous avons ainsi établi un protocole sanitaire stricte.

En 2020, nous avons également réalisé des ateliers sécurité routière avec l'association de la prévention routière auprès de 15 personnes et également des sensibilisations sécurité routière orientées auprès de nos jeunes conducteurs qui ont touchées 29 personnes. Dans ce cadre, un escape-game spécial sécurité routière a été créé. Le but, réaliser la mission confiée en résolvant toutes les énigmes qui se trouvent sur le parcours, toutes en lien avec la sécurité routière.

Nous avons également réalisé un « Trivial Pursuit » spécial AI qui reprend plusieurs thèmes de sécurité comme le risque électrique, l'organisation des premiers secours...

Nous continuons à organiser des sessions de jeux, afin de sensibiliser toujours plus de monde.

Pour le moment, 12 Altiens ont pu tester ces jeux.



« Jeux Trivial Pursuit »

## 6. Non-discrimination chez AI

Part des femmes et hommes dans l'effectif au 31/12/2021		
	Hommes	Femmes
Part dans l'effectif	80.18%	19.82%

Hommes dans l'effectif au 31/12/2021	
Part de cadres	Part de non-cadres
82.02%	17.98%

Femmes dans l'effectif au 31/12/2021	
Part de cadres	Part de non-cadres
68.18%	31.82%

### *Répartition de l'effectif salarié AI au 31/12/2021*

Il n'y a aucune forme de discrimination chez Automatique & Industrie (AI) et nous y tenons. Notre politique de recrutement, promotion, évolution et rémunération est basée sur les compétences et l'apport global du salarié à AI, plutôt que sur les diplômes ou l'ancienneté. C'est ainsi que nous avons beaucoup de cadres qui n'ont pas de Bac+5 et beaucoup d'ingénieurs qui n'ont pas de diplômes d'ingénieur. Nos valeurs d'exemplarité et de transparence sont les fondations du respect mutuel entre tous les membres de la société. Nous estimons et facilitons la liberté d'expression, notamment l'humour qui est central chez AI, tout en lui ayant donné cette limite de ne pas blesser ou viser une personne en particulier, ce que nous avons consigné lors de notre soirée collective du 25 avril 2017 sur l'ambiance de travail et la liberté d'expression. C'est un pilier fondateur de notre esprit d'entreprise et

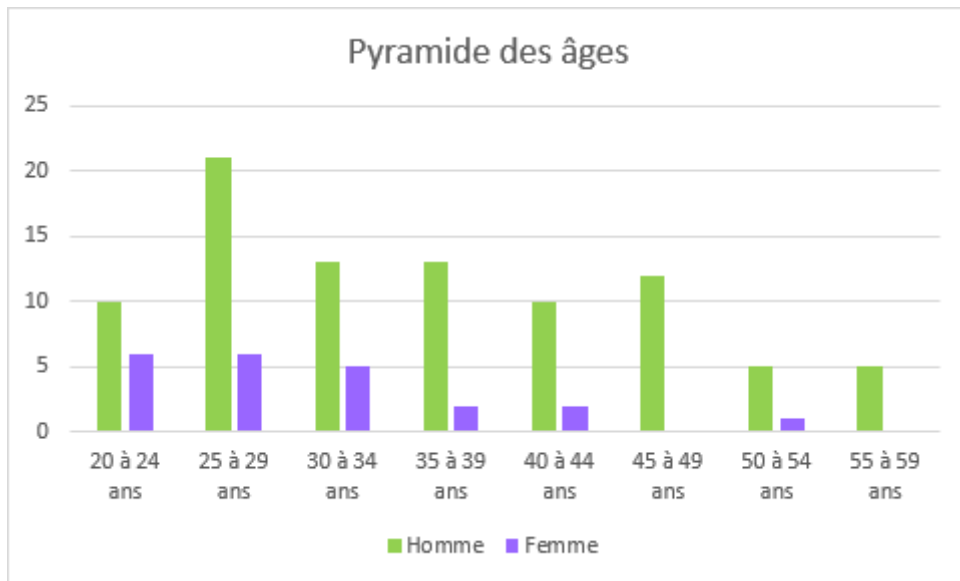
nous en informons les salariés dès leur arrivée. Nous mettons ainsi tout en œuvre pour vaincre toutes formes de discrimination et de harcèlement au sein d'AI et pour faire avancer la diversité.

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, au-delà de son obligation. La part de la masse salariale consacrée à la formation continue est de 3.17% en 2021. Cette année, 37% des salariés ont bénéficié d'une formation interne soit 1051 heures cumulées ou 150,14 jours de formation et 61.61% des salariés ont bénéficié d'une formation externe soit 2536 heures ou plus de 362.29 jours. Nous sommes donc sur un total de 3587 heures de formation.

Au 31 décembre 2021, AI comptait 111 collaborateurs.

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 particulier. En 2021, tous types de contrats confondus mais hors stages et alternances, nous avons eu 10% de candidatures féminines. En 2021, tous types de contrats confondus, nous avons embauché 24% de femmes.

Notre index égalité femmes/hommes est également représentatif de la non-discrimination chez AI. En effet, nous avons obtenu la note de 87 sur 100 et avons de très bons résultats sur l'égalité des rémunérations et de l'accès aux augmentations.



**Pyramide des âges des salariés AI au 31/12/2021**

En 2021, AI reste une entreprise jeune et dynamique puisque la moyenne d'âge des salariés est de 35.08 ans. Elle ne manque cependant pas d'expérience avec 14% de salariés qui ont plus de 49 ans.

26 embauches entre janvier 2021 et décembre 2021	
Dont 25 CDI, et 1 contrat d'alternance	Dont 21 cadres et 5 non cadres

Nous avons recruté 25 personnes et 1 alternant en 2021.

Côté recrutement nous embauchons exclusivement en CDI et en contrats d'alternance, 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. Nous ne recourons d'ailleurs pas à l'intérim. Sur les 25 personnes embauchées en 2021, 6 l'ont été suite à un stage de fin d'études d'école d'ingénieurs et 1 suite à une alternance.

En 2021 cependant, nous avons eu trois exceptions concernant un contrat de prêt de main d'œuvre pour une durée de moins 2 mois et deux contrats de mise à disposition en lien avec le GETH (Groupement d'Employeurs pour Travailleurs Handicapés). Il s'agissait dans le premier cas d'une personne expérimentée en mise en service qui a suivi le parcours sécurité usuel, pour les deux autres personnes, il s'agissait d'emplois administratifs.

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 2021, 1 alternant préparant un Master en automatisme a été accueilli pour les deux années de son diplôme et deux alternants de Master 2 (1 en automatisme et 1 en marketing et communication) terminent leur diplôme cette année. Nous avons également accueilli 7 stagiaires dont 4 de l'ENSE3 et 6 ont été embauchés à l'issue de leur stage.

En 2021 nous avons procédé à 9 promotions et intégré 3 nouveaux référents hiérarchiques.

Concernant le recrutement, nous étudions toutes les candidatures reçues et répondons à toutes également, ce qui est certes chronophage mais nous semble incontournable, car ne pas le faire nous semblerait un manque de considération pour les candidats. Nous souhaitons continuer à accueillir chaque année beaucoup de jeunes diplômés en les accueillant en stage ou alternance avant l'obtention de leur diplôme puis en poursuivant avec eux après la fin de leur formation par un CDI.

Nous aimerions pouvoir aller vers des profils plus variés et des personnes moins qualifiées voire en difficulté sur le marché de l'emploi, mais notre métier par sa technicité et le temps de formation nécessaire n'est pas accessible à une personne n'ayant pas au moins un niveau Bac+ 2 dans des filières parallèles à la nôtre de type génie électrique.

Concernant notre processus de recrutement, nous étudions donc tous les CV 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.

Nous avons également l'objectif de répondre à notre obligation d'emploi de salariés en situation de handicap.

Nous souhaitons continuer à être engagés au-delà des murs de l'entreprise dans des actions qui favorisent l'égalité des chances face à l'emploi.

Le 6 novembre 2020, AI a signé une convention de partenariat avec **Télémaque** l'Institut Télémaque.

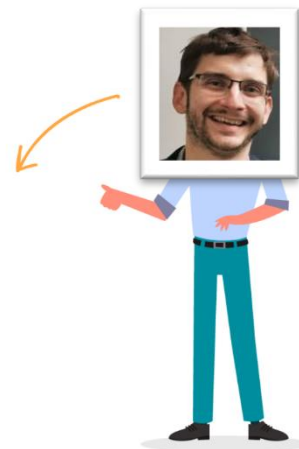
Dans ce cadre, dès le printemps 2021, deux tuteurs volontaires d'AI vont pouvoir accompagner des jeunes collégiens ou lycéens issus de familles défavorisées, au développement de leurs réseaux, horizons culturels et professionnels jusqu'à leur entrée en études supérieures.

Voici le témoignage de Nathanaël et Yvan, nos deux tuteurs Télémaque, adressé aux Altiens :

« Suite à la découverte de cette association, j'ai souhaité devenir parrain au sein de celle-ci. De par mon parcours, j'ai toujours été particulièrement sensible à l'aide que l'on pouvait apporter aux jeunes vivant dans des quartiers difficiles.

Télémaque nous aide à aider, ils identifient pour chaque « parrain » « marraine », un.e filleul.e que nous allons accompagner tout au long de la scolarité. (de la 5<sup>ème</sup> aux études supérieures). L'association est vraiment facilitatrice pour mettre en musique une aide efficace auprès des jeunes, en essayant d'identifier celles ou ceux avec lesquels nous pouvons avoir pas mal d'atomes crochus, des personnes avec lesquelles nous pourrions partager des moments sympatiques, et nous apporter mutuellement. Pour ma part, je ne suis qu'aux balbutiements de l'accompagnement, je viens de rencontrer mon filleul, André, la semaine dernière, il a 12 ans et est en 5<sup>ème</sup> au collège Aimé Césaire (belle référence contemporaine), il est issu d'une famille qui a atterri en France récemment.

Nous avons prévu de faire un bowling (merci Yvan pour le petit entraînement réparatoire 😊) dans un premier temps. Ensuite, nous ferons à minima, chaque mois, une activité sportive/culturelle pour mieux nous connaître et afin de faire découvrir à André de nouvelles choses, de l'épanouir au mieux pour l'aider à trouver la voie qui lui correspond le mieux.





Personnellement, j'ai hâte de mieux connaître André, j'espère que je pourrai lui apporter des choses et nouer une relation forte avec lui au fur et à mesure des années. »

Déclaration d'Yvan sur le tutorat :

« Je rejoins Nathanaël sur son point de vue. J'ai commencé le mentorat en Juillet dernier avec Idriss, élève de seconde à Champollion et je ne regrette pas ma décision. C'est du temps bien investi qui m'apporte beaucoup sur le plan humain ainsi qu'à Idriss. Ce que j'apprécie c'est de sortir de mon cercle social, de comprendre et d'apprendre de personnes que je n'aurais pas rencontré en temps normal probablement. Cela va aussi dans l'autre sens bien sûr et c'est le but avant tout de la démarche. »

## 7. 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.



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

Le wiki interne constitue notre base de connaissances. Chacun est libre d'utiliser les informations présentes mais aussi de les enrichir au fil du temps. Il a aujourd'hui 10 ans mais il est toujours autant utilisé par les Altiens.

Au mois de décembre 2020, nous avons lancé la Reftek qui reprend toutes nos fiches de références clients.

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.

Nous avons également une CVthèque, entièrement développée en interne. Cet outil, qui regroupe les CV des salariés, apporte une véritable aide pour les salariés car il leur permet de déterminer quelle personne est capable de venir leur prêter main forte sur un sujet technique. Il permet également un transfert de compétences spontané et réactif. Cet outil permet donc une vraie solidarité technique tout en protégeant les données sensibles et personnelles des salariés.



## F. Ancrage territorial

### 1. Engagement local 2021

Date	Actions
Mai	Télémaque : adhésion, sensibilisation, sélection avec jury et démarrage de 2 tutorats de 2 Altiens avec deux jeunes issus de milieux défavorisés. Engagement pour 3 ans.
Juin	Participation au tournoi section loisir interentreprises de volley-ball de Centr'Alp : 4 Altiens. Jeux Centr'ALP.
Juillet	Désignation de nos deux tuteurs Télémaque.
Septembre	Invitation aux salariés de faire don de tickets restaurants 2020 à des associations caritatives. Sortie observation des oiseaux à la Réserve de Bièvre avec l'association le Pic Vert Participation au challenge mobilité Rhône-Alpes 2021.
Octobre	Participation à la course EKIDEN 2021 : 6 Altiens. Témoignage de Pascal : projet de Club RH "IA et digitalisation" à Moirans, Pôle Formation.
Novembre	Pascal, témoigne (Grand témoin) auprès des premières années de l'IAE. Thématiques abordées : parcours atypiques, diversité, place de l'innovation et collaborativité dans le monde professionnel. Pascal a réalisé deux tables rondes à l'ENSE3 sur la diversité et sur le monde travail en transition.
Décembre	Sollicitation des salariés pour don au foyer Relaiz Ozanam de Moirans : serviettes de toilettes, draps une place adultes, torchons à vaisselle et à mains, télévisions et petit matériel audio-visuel. Participation d'Eva à des simulations d'entretien d'embauche auprès de personnes isolés de l'emploi afin de leur apporter un soutien moral et professionnel ainsi que des techniques pour se remotiver et retrouver l'estime de soi. Témoignage Eva à INP Génie Electrique sur l'évaluation et la rétribution des collaborateurs chez AI auprès des élèves-ingénieurs de Génie Industriel.

Notre Président, Pascal Mioche, est très actif sur le territoire et est engagé dans plusieurs réseaux locaux :

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

Pascal est au CA du groupe d'insertion Adéquation : Pascal fait partie en sus d'un groupe de travail pour permettre à l'association de changer de système d'information.

Il est également au conseil stratégique de Télémaque. Pour 2022, un des objectifs est de travailler sur le développement de Télémaque dans le pays Voironnais.

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 industrielle.

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

## **2. Soutien aux associations et mécénat de compétence**

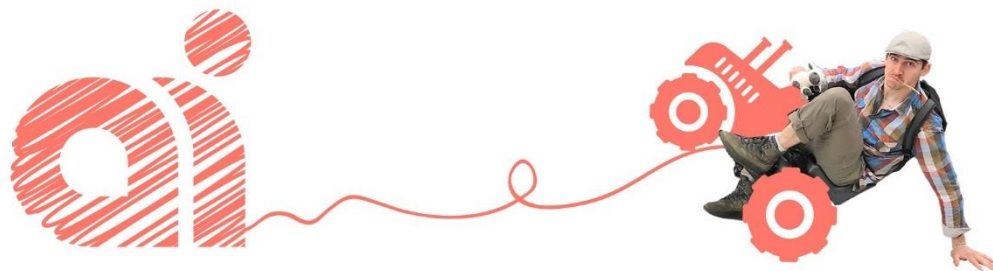
Pour la première fois en 2017, Al a apporté son soutien à la Banque Alimentaire en lui donnant son spot publicitaire sur RMC d'une valeur de 100 000€. Depuis plusieurs années maintenant, nous mettons à disposition plusieurs salariés lors de la grande collecte nationale annuelle. En 2021, 4 Altiens sont venus prêter main forte à la Banque Alimentaire.

Deux salariés ont également été aider les Jardins de la Solidarité. Au total, ces deux collaborateurs ont été mis à disposition pour 12 jours de travail !

Au programme, récoltes en cultures sous serre et plein champ, parages de légumes, de l'entretien de cultures et du colisage.

En 2021, a fait don de 10 000€ à l'école ENSE3 en tant que parrains de la promotion étudiante 2020-2021, 5 000€ de don à la fondation de l'UGA pour une aide alimentaire aux étudiants en précarité et 1 780€ à l'association Emplois Verts.

En mécénat de compétences, Al a versé 2013€ à l'association GRESY, 661€ aux Nouveaux Jardins de la Solidarité et 2 437€ à la Banque Alimentaire de l'Isère.



*Collecte à la Banque  
Alimentaire – nov 21*



Fin 2015 Automatique & Industrie s'est 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.

- ✓ 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

En fin d'année, nous avons organisé une collecte de dons à destination du foyer Relais Ozanam de Moirans. Au final nous avons réussi à rassembler serviettes de toilettes, draps, couettes, micro-onde, poêles, vaisselle et plus encore. Le but étant d'aider des familles dans le besoin.



*Collecte Logis du Grand Champ – Déc 21*





## H. Environnement

### 1. Initiatives pour réduire notre impact environnemental

- **Bâtiment :**

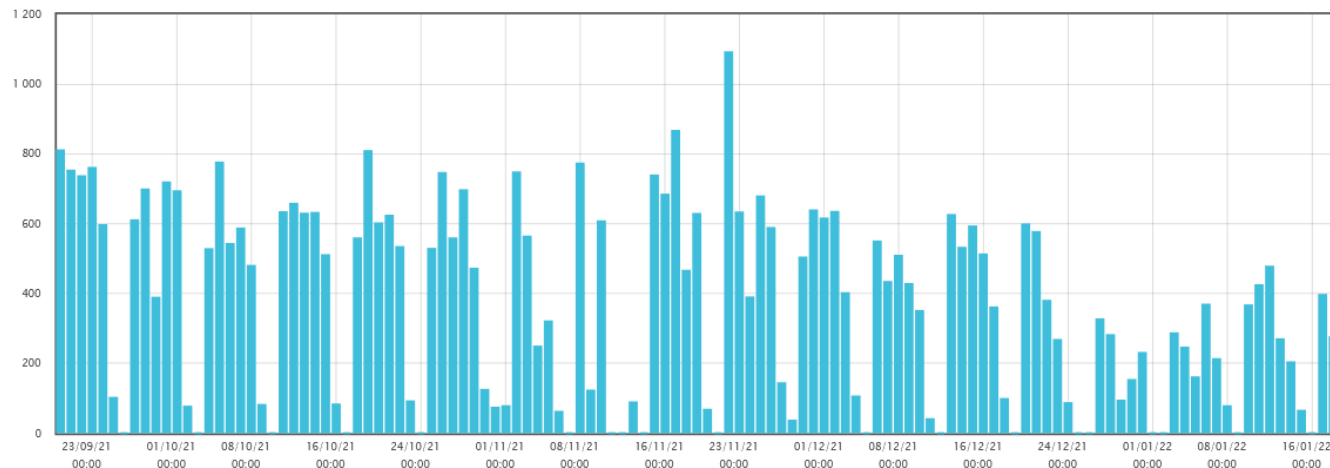
Automatique & Industrie a déménagé en 2015 dans des locaux BBC afin de réduire ses consommations d'énergie et ses émissions de gaz à effet de serre. Le bâtiment a été construit conformément à la norme RT2012 (matériaux et agencement) limitant ainsi les besoins en chauffage l'hiver et en climatisation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

Chaque année, nous réalisons le bilan de nos consommations d'eau et d'électricité pour suivre nos consommations d'énergie.

En outre nous avons désormais un suivi précis, un traitement et une analyse de nos consommations d'électricité grâce à notre logiciel Cactus sur les usages énergétiques (prises, éclairage, CVC) et le découpage physique du bâtiment en 5 zones. Un système d'alerte nous prévient en cas de dérives des consommations et un rapport mensuel est diffusé automatiquement pour sensibiliser les collaborateurs.

#### Consommations d'énergie :

**Eau :** Le compteur d'eau avec acquisition d'index automatique par impulsions avec seuil d'alarmes du compteur d'eau a été mise en place le 20/09/2021. L'analyse des consommations d'eau est la suivant :

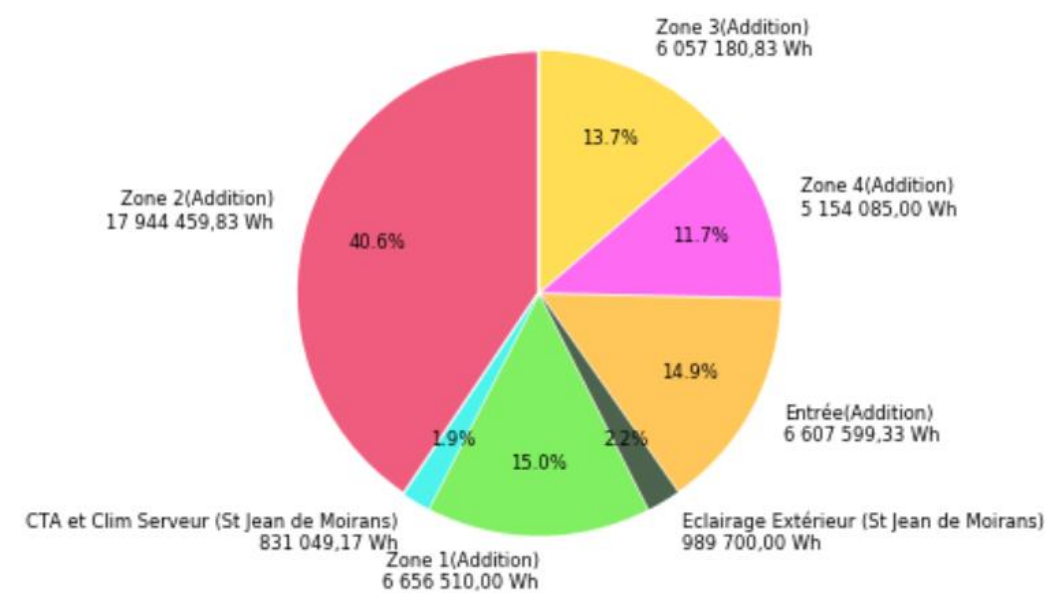


La consommation moyenne journalière est de 368 L. On constate qu'il n'y a pas de consommation d'eau le dimanche, donc aucune fuite n'est présente. Une faible consommation d'eau le samedi est liée au service de ménage des locaux. On observe une baisse logique en fin d'année liée à une occupation moindre des locaux de par la nouvelle jauge COVID.

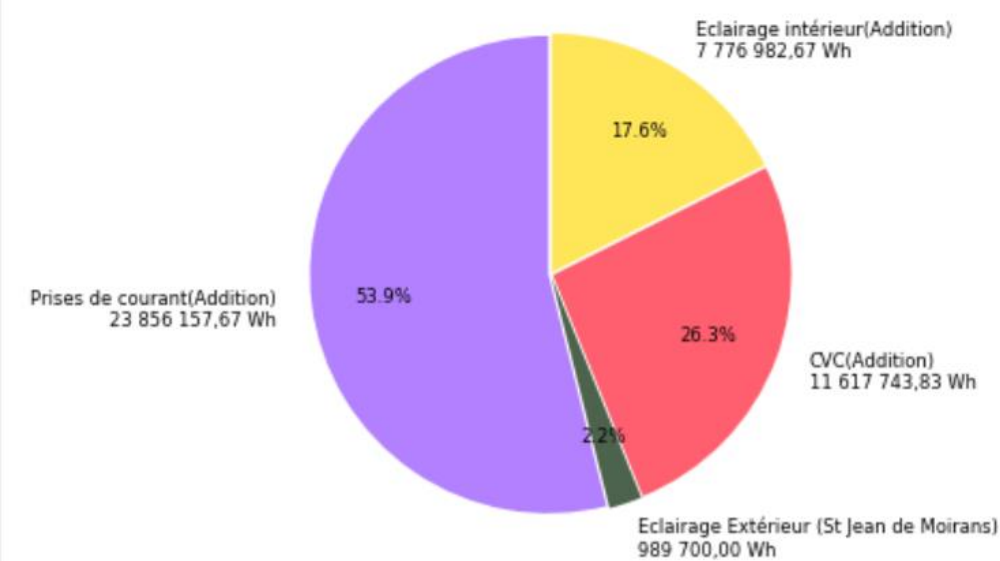
Nous n'utilisons pas d'eau dans nos activités à l'exception des sanitaires où les robinets se coupent automatiquement afin d'éviter les consommations inutiles. En ce qui concerne les eaux de pluie, elles sont récoltées par deux noues situées à l'avant et le long du bâtiment du siège. Ces noues permettent 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.

**Electricité :** nous arrivons de plus en plus à maîtriser nos consommations d'électricité, en connaissant mieux le bâtiment et en optimisant ses capacités d'auto-régulation. Néanmoins nous espérons encore progresser avec le suivi précis mis en place cette année grâce à la suite logicielle Cactus.

Répartition géographique 2021



Répartition Usages 2021



Dernière modification : 19/01/2022 12:59

Tableau de bord énergétique CACTUS Energy Suite

50% de la consommation, correspondant au talon est indépendante du nombre de salariés dans le bâtiment.

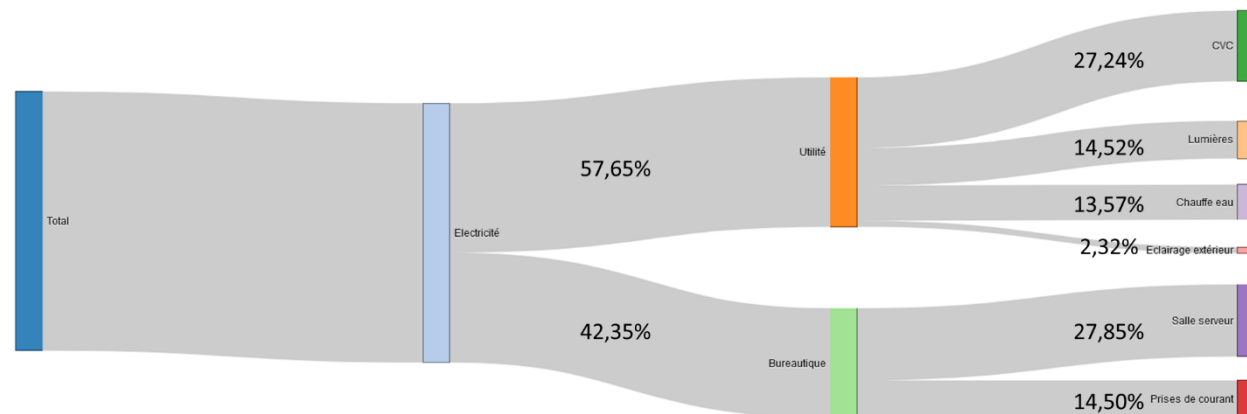
L'écart de puissance entre le bâtiment plein et le bâtiment avec une jauge COVID est de l'ordre de 15%.

Le nombre d'occupants influence donc peu sur la consommation totale et n'est pas un facteur d'influence significatif. C'est surtout la rigueur climatique qui impacte les consommations et est donc le principal facteur d'influence.

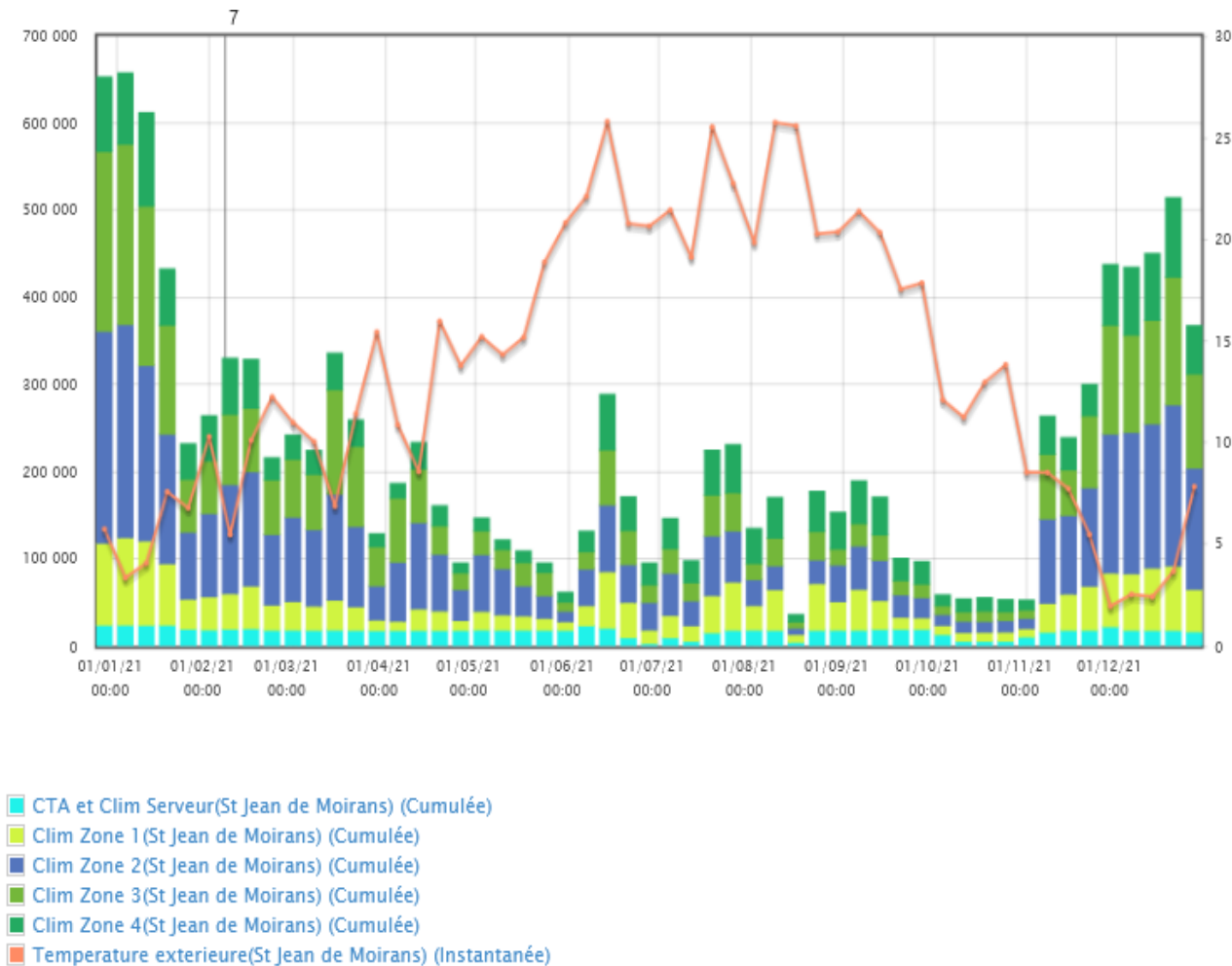
En conclusion, nous devons agir sur les consommations de CVC et d'eau chaude.

A titre d'exemple de la batterie d'eau chaude de la salle serveur, nous observons une baisse à partir de décembre 2021. On passe d'une puissance moyenne de 1 415 W à 1 275 W.

Nous avons mis en place une alerte pour détecter les dérives CVC et sèches serviettes. A partir de ces alertes, nous allons définir un plan d'action suivi par la personne désignée pour cela.



**Flux d'énergie 2021 siège AI**



La diminution de la CVC est liée à un changement des règles de régulation le week-end ou lorsque le bâtiment n'est pas occupé. Avant la régulation était maintenue comme en semaine. Cette action a été mise en œuvre mi-février 2021.

Evolution de l'IPé CVC :

- Décembre 2020 : 6,06 Wh/(DJU.m²)
  - Décembre 2021 : 5,04 Wh/(DJU.m²)
- Soit une diminution de plus de 16%

- **Biodiversité**

Al 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 53m<sup>3</sup> 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.

L'hôtel à insectes construit en 2017 par l'initiative d'une stagiaire a été réhabilité en 2021.



*Deux salariés devant l'hôtel à insectes*

Pour nous venir en aide, une intervenante de l'association est venue nous aider. Nous avons également eu l'occasion d'animer des ateliers de dégustations tisanes et de plantation de boutures. En 2020, un projet biodiversité : potager partagé et haie mellifère a été initié par deux salariés volontaires. La mise en œuvre de ce projet a eu lieu 2021.

Nous avons également réalisé deux sorties internes d'observation de la nature avec l'association le Pic Vert.

*Atelier potager et  
haie mellifère*





Le 15 octobre 2020, AI a signé la Charte +Nature qui engage les entreprises signataires de Centr'Alp à mettre en œuvre des modes d'entretien des espaces extérieurs plus écologiques.

Article du Dauphiné Libéré d'Hélène DELARROQUA

ISÈRE Développée par Fredon avec la CAPV et Centr'Alp

## Espaces verts : une charte pour une gestion écolo



Sept entreprises de Centr'Alp ont fait l'objet d'audits pilotes et cinq d'entre elles ont officiellement reçu leur diplôme de labellisation ce jeudi : Automatique & industrie, Diverty Events, Groupe Rossignol, Poma et Thales (la seule à être déjà engagée au niveau 2). Le DL/H.D.

**Réduire les déchets verts et l'utilisation de produits phytosanitaires, mieux gérer l'eau, favoriser la biodiversité locale et communiquer sur ces actions vertueuses : ce sont les objectifs de la charte "+Nature", présentée ce jeudi matin au sein du lycée Pierre-Béghin de Moirans.**

Fruit d'une collaboration entre la zone d'activités Centr'Alp, la Communauté d'agglomération du Pays voironnais (CAPV) et le réseau Fredon \*, la charte "+Nature" propose aux collectivités et structures publiques et privées trois niveaux d'engagement et un accompagnement technique personnalisé pour mener à bien des actions de gestion écologique de leurs espaces verts.

Des audits financés en 2019 et 2020 par la CAPV (pour 2 940 euros) ont permis à sept entreprises volontaires de Centr'Alp de « faire un état des lieux de leurs pratiques, d'identifier les pistes d'amélioration et de valoriser le travail déjà réalisé », comme l'explique Sébastien Gratier, de Fredon Aura. Une est désormais engagée sur le niveau 2 de la charte, quatre sur le niveau 1, dont le Groupe Rossignol pour qui, selon sa représentante Stéphanie Reboud, cette démarche a permis de « se reposer des questions sur notre gestion et faire encore plus, grâce à

un regard extérieur ». « L'outil, adapté aux réalités du terrain, est dès maintenant opérationnel pour les structures privées ; il le sera courant décembre pour les structures publiques, les collectivités notamment », indique Sébastien Gratier.

Côté Pays voironnais, le vice-président aux énergies renouvelables et à la valorisation des déchets, Antoine Cloppet, a tenu à remercier « ceux qui veulent bien se bouger et mouiller le maillot ». Soulignant que « ces espaces naturels ont besoin d'être soignés », il a émis le souhait que « les entreprises soient capables d'apporter un cadre de vie à la hauteur de leurs ambitions, des salariés et des collaborateurs ». « Il n'est jamais évident d'être les premiers et de défricher la voie », a conclu Philippe Schutz, président du groupement d'entreprises Centr'Alp. Pointant que la charte est « issue d'une graine plantée en 2016 avec le projet d'écologie industrielle », il s'est montré confiant sur son développement : « Je pense que plein d'entreprises vont se l'approprier. » Car cette charte "+Nature" va ensuite être déclinée au niveau national par Fredon et « on en est tous fiers », a-t-il assuré.

**Hélène DELARROQUA**

\* Fredon = Fédération régionale de défense contre les organismes nuisibles. Informations sur [fredon.fr/charte-dentretien-nature](http://fredon.fr/charte-dentretien-nature)

- **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 le matériel informatique et 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.

Enfin nos cartouches d'encre imprimantes sont récupérées par Organigam Bureautique, qui nous les fournit et les récupère ensuite pour les recycler.

Depuis fin 2019 de 4 îlots de tri dont un dans l'espace cuisine, qui ont remplacé les multiples poubelles individuelles tout venant dans les bureaux.



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.

Une collecte pour la réutilisation de matériels informatiques est organisée par Centr'Alp avec l'association AFB, qui emploie des personnes en situation de handicap et à laquelle nous contribuons. Ces déchets sont en priorité réemployés.

En 2019, AI a poursuivi ses efforts dans le sens de la réduction de ses déchets, pour cela elle a mis en place plusieurs actions :

- Installation de 3 îlots de tri aux 4 coins du bâtiment du siège en vue de supprimer les poubelles dans les bureaux
- Mise à disposition de sacs réutilisables pour récupérer les repas du midi
- Rachat de couverts et assiettes non jetables pour les midis et les événements internes
- Achat d'eco-cup pour les salariés, les événements internes et la réception des clients et partenaires

En 2020, du fait de l'épidémie de la Covid 19, nos démarches de réduction des déchets ont été bien ralenties, voire nous avons eu la sensation de revenir en arrière. Cette sensation a perduré sur 2021. Nous avons par exemple dû retirer la vaisselle lavable, les éco-cups et les sacs réutilisables de la circulation, du fait du risque de contamination via ces objets. Nous produisons également des déchets temporaires d'un nouveau genre depuis l'été 2020, les masques chirurgicaux, qui nous ont paru plus fiables et plus sécurisant que les masques lavables. Nous nous sommes rapprochés des services de gestion des déchets locales et des seules entreprises en France qui sont arrivées à recycler ces masques mais qui sont à l'autre bout de la France et n'avons donc pas pu aboutir à leur recyclage.

Comme en 2020, lors de 2021, notre action dans ce domaine s'est donc limitée à rappeler les règles de recyclage à l'ensemble du personnel en particulier au moment de l'élargissement des matières pouvant être recyclées en novembre 2020 sur le Pays Voironnais. En lien avec cette évolution nous avons remplacé le bac de tri papier sur tous les ilots de tri par un bac jaune de recyclage général : plastiques, cartons, papiers, conserves et canettes. Nous avons également bénéficié de gourdes en verre pour tous les participants volontaires des ateliers santé au travail que nous avons mis en place entre décembre 2019 et février 2020.

Pour des questions écologiques, est étudiée la possibilité de remplacer les cafetières Nespresso du siège par une machine qui moule le grain qui pourrait donc être acheté en vrac, ce qui réduirait considérablement les déchets. Un Altien a interrogé des prestataires orientés développement durable et café responsable. Le problème qui reste c'est que ces machines ont besoin d'un entretien/nettoyage/détartrage tous les jours vu le nombre de cafés passés potentiellement chaque jour chez AI. Le projet est actuellement à l'étude.



***Installation de nouveaux bacs intérieurs dans nos ilots de tri, plus pratiques pour le personnel de ménage 1<sup>er</sup> décembre 2020***



Pascal Mioche est le patron d'Automatique et Industrie sur la zone de Centr'Alp à Saint-Jean-de-Moirans, en Isère. ARCHIVES LE GILIC.

## CHEZ AI : « DES PETITES CHOSES POUR FAIRE BOUGER LES LIGNES »

L'ENTREPRISE AUTOMATIQUE ET INDUSTRIE N'ORGANISE PAS D'ÉVÉNEMENTS CLINQUANTS, ELLE NE VEUT PAS RÉVOLUTIONNER CE QUI SE FAIT DÉJÀ, MAIS À SON ÉCHELLE, ELLE PRIVILÉGIE « DES PETITES CHOSES POUR FAIRE BOUGER LES LIGNES », SELON LES MOTS DE SON PRÉSIDENT PASCAL MIOCHE.

**A**utomatique et Industrie, spécialiste de l'automatisme et de l'informatique, implantée à Centr'Alp, à Saint-Jean-de-Moirans en Isère, fourmille de petits projets qui permettent à l'échelle de l'entreprise d'agir. Des démarches écoresponsables qui sont portées par les salariés eux-mêmes, et c'est primordial pour leur patron. « Moi, j'ai le mauvais rôle », sourit Pascal Mioche. Le rôle de l'arbitre de la faisabilité financière... Mais selon le PDG, qui loue une inventivité « très agréable » de ses employés, la plupart des actions sont menées à bien.

### TRI DES DÉCHETS, DÉPLACEMENTS DOUX...

Parmi les actions du quotidien menées dans la société, celle autour du tri des déchets. Sensibilisation des collègues, optimisation des poubelles, recadrage quand des dérives sont observées... « On a la chance d'avoir une personne intrinsè-

sée par le zéro déchet dans l'entreprise », se félicite le patron. Alors qu'un projet de jardin potager est en train de mûrir, les questions liées aux transports, avec la volonté d'augmenter la part de mobilités douces dans les trajets des salariés, sont déjà étudiées depuis plusieurs années. Après un travail en interne, il a ainsi été décidé que l'entreprise rembourserait à 70 % les frais de transports en commun des employés, alors que l'obligation légale est de 50 %. « Avec ces projets, on fait des tests. Si ça marche, on pourra aller plus loin », insiste le responsable. Dans la même thématique, chez Automatique et Industrie, il a été décidé de rembourser les indemnités kilométriques à hauteur de 200 euros par an pour les utilisateurs du vélo pour venir travailler. Pour soutenir encore plus l'élan, le patron a aussi consenti à l'acquisition d'un garage à vélo, sécurisé. Pour la coquette somme de 17 000 euros quand même ! Autant de petites actions au quotidien dans l'entreprise, « des petites choses qui font bouger les lignes », espère le patron, qui ne veut pas

### DES ENGAGEMENTS SUR LE SITE INTERNET

Sur son site Internet, Automatique et Industrie affiche ses ambitions et ses engagements en matière d'environnement : économie d'énergie, locaux BBC (bâtiment basse consommation), faible consommation d'eau, valorisation des espaces naturels et de la biodiversité... Même les repas pris dans l'entreprise s'inscrivent dans cette démarche éco-responsable. Pour lutter contre le gaspillage alimentaire, des sacs réutilisables pour récupérer les repas de midi sont mis à disposition des salariés, des couverts, des assiettes non jetables ainsi que des éco-cups, sont disponibles pour les déjeuners et les événements internes. L'entreprise collecte également des 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.

rentrer dans une logique d'affichage : « On ne va pas se lancer dans des projets démesurés. Ce n'est pas l'esprit de la boîte. »

MARINE LANGEVIN

Article du Dauphiné Libéré du 23/12/20



- **Déplacements**

Afin de limiter notre impact environnemental, nous cherchons à réduire nos sources d'émissions de gaz à effet de serre. Comme nous n'avons pas de production matérielle, ces sources sont principalement :

1. les déplacements professionnels et...

À ce titre nous effectuons chaque année un bilan carbone de nos déplacements professionnels (hors trajets domicile-travail).

Le bilan carbone ci-dessous a été calculé pour l'année 2021. Il comprend les déplacements routiers (location de voiture et indemnités de déplacement routier), en train et en avion.

**Tableau 1: Bilan carbone 2021**

	Nombre de km parcourus en déplacements	Nombre de Kg eq CO2 en déplacements	Ratio gCO2 eq par km de déplacement	Part de km routiers sur le total	Part de l'avion	Part du train	Part de la location en distance (km)	Emissions de CO2eq dues à la location (kg CO2)
<b>2021</b>	<b>1 359 325</b>	<b>196 837</b>	<b>145</b>	<b>90.34 %</b>	<b>5,59 %</b>	<b>4,07 %</b>	<b>168 402</b>	<b>19 625</b>

**Tableau 2: Evolution du Bilan carbone**

	<b>2019 S1</b>	<b>2019 S2</b>	<b>2020</b>	<b>2021 S1</b>	<b>2021 S2</b>
Nombre de km parcourus en déplacements y compris IPD	957615	804927	1188812	748248	611077
Nombre de Kg eq CO2 en déplacements	165420	124465	175372	109735	87102
Ratio g équivalent CO2 par km de déplacement	173	155	148	147	143
Part de km routiers sur le total	69%	83%	91%	90,2%	90%
Part de l'avion	27%	12%	6%	6,27%	5%
Part du train	3%	4%	3%	3,54%	5%
Part de la location en distance [km]	43199	43545	91922	73759	94643
Emissions de CO2eq dues à la location [kg CO2]	4624	4977	10671	8327	11298



On constate que le nombre de km parcourus en déplacement a légèrement augmenté par rapport à l'an dernier. Malgré le Covid nous avons eu presque 25 arrivées courant 2021 ce qui augmente également la part des déplacements.

Cependant, nous remarquons que la part de l'avion réduit beaucoup au profit du routier.

En 2021 nous avons également modifié notre note de déplacement. Un des points majeurs a été favoriser les véhicules moins polluants et puissants.

La méthodologie de calcul est la suivante :

Pour les déplacements en avion, la distance est récupérée soit à partir des données de réservations faites en ligne soit avec le site [airplanemanager.com](https://www.airplanemanager.com) qui propose un service de calcul de distance des vols, sur la base des lignes aériennes répertoriées par les opérateurs.

Cette distance est convertie en poids de CO<sub>2</sub> équivalent émis en la multipliant par le facteur d'émission par kilomètre et par passager (262 g CO<sub>2</sub>/km/passager).

Les distances routières sont relevées directement et les émissions sont calculées sur la base du facteur d'émission par kilomètre de 148 gCO<sub>2</sub>/km.

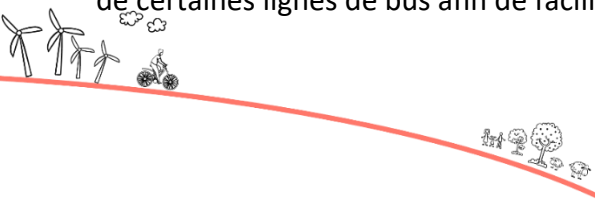
Les coefficients utilisés sont des moyennes relevées sur la base de différentes sources (ADEME, organisation de l'aviation civile internationale, etc.). Dans la mesure où plusieurs valeurs sont disponibles pour chaque type de transport, selon les méthodes de calcul utilisées par les différentes sources, les valeurs les plus pénalisantes ont été volontairement choisies pour faire notre calcul. Les distances et émissions des déplacements en train ont directement été prises depuis l'application SNCF qui donne les valeurs en fonction des trajets exacts effectués.

## 2. ...les déplacements domiciles-travail des collaborateurs

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.

Nous avons des places de parking réservées aux covoitureurs avec un marquage au sol. Nous sommes également 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. Un dispositif d'auto-stop a été mis en place sur toute la zone, élargie au Pays Voironnais, plus de communication ont vu le jour 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.



En 2019, AI a signé son plan de mobilité accompagné par le Pays Voironnais, avant même d'avoir l'obligation légale d'en rédiger un. En effet, AI, via son engagement dans une démarche globale RSE se fixe chaque année des objectifs d'amélioration de son impact environnemental et transports.

Ainsi, la première étape du projet a été de réaliser un état des lieux via un sondage, des moyens de transports utilisés par nos salariés pour se rendre sur leur lieu de travail. Le constat a été que la majorité des salariés sont des automobilistes. Suite à cela, une soirée RSE a été organisée par le chef de ce projet pour entre autres, présenter les résultats du sondage et amener une réflexion collective sur les modes de transports et les moyens d'actions possibles à mettre en place. Cette réflexion a donc permis de constituer la base du plan de mobilité.

Ce projet est un projet participatif qui met des moyens conséquents pour inciter les salariés à alterner leurs modes de transport et qui a été porté par des salariés volontaires et convaincus de l'importance de notre transition vers des modes de transports actifs et doux.



*Mise en place du local à vélo sécurisé fin 2020*

L'objectif du plan de mobilité est de faire baisser l'usage de la voiture individuelle au profit des transports en commun, d'augmenter la part modale du vélo dans les déplacements domicile-travail et de favoriser le co-voiturage en interne et avec les entreprises les plus proches du site. D'ici 2022, les nouveaux objectifs d'AI sont de :

- ✓ Porter la part modale du vélo à 20% (dès 2020)
- ✓ Porter la part modale des TC à 15% (dès 2020)
- ✓ 70% de participants au challenge mobilité (dès 2020)
- ✓ Développer le télétravail 2021
- ✓ Développer l'usage du covoiturage 2021

Le bilan du plan de mobilité a été réalisé en début d'année 2020. Ce dernier a été décalé du fait de l'impact de l'épidémie sur nos déplacements domicile-travail en cette année 2020.

Par rapport aux objectifs fixés en 2019, concernant la part modale du vélo, nous avons dépassé notre objectif de 20%. En effet, cette dernière est de 26% ! Malgré la généralisation du télétravail liée à la situation sanitaire, la pratique du vélo semble croître conformément à l'objectif.

Concernant la part modale des transports en commun, AI a là encore dépassé son objectif de 15 % car elle a réalisé un pourcentage de 22%. Ceci peut paraître surprenant car en temps de crises sanitaires, les règles incitent à éviter les transports en commun.

L'objectif concernant le développement du télétravail a été largement dépassé avec 1 an d'avance car nous avons atteint un pourcentage de 63% ! Ceci s'explique bien évidemment par la situation sanitaire actuelle qui nous a obligé à déployer massivement le télétravail. Cependant, certains salariés en assistance technique sont davantage chez le client qu'en télétravail, ce du fait de contraintes de confidentialité ou d'équipements.

Néanmoins, le seul objectif que nous n'avons pas atteint concerne les 70% de participation au Challenge Mobilité 2020. Nous n'avons atteint que 38% de participation (nombre de personnes présentes : 94). Ceci s'explique par la COVID qui a fortement impacté cette opération habituellement très populaire auprès des salariés (notamment très peu de covoiturage cette année). Nous avons parcouru 666 km au compteur (trajet aller uniquement et en valorisant le télétravail – les km évités étant comptabilisés dans le total).

Enfin, concernant le développement de l'usage du covoiturage, cette mesure a été mise en suspens jusqu'à l'amélioration des conditions sanitaires. Le covoiturage en effet a été désincité durant cette période du fait des risques de contamination encourus en petit habitacle fermé, si ce n'est pour aller chercher à déjeuner le midi à 2 maximum et masqués.

Le bilan est donc plus que positif pour AI car globalement, les objectifs ont été atteints et notamment la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo. De plus, malgré les périodes de confinement nous constatons que ce plan a été une réussite. Il serait donc encourageant pour les salariés de maintenir les mesures mises en place. Comme évoqué précédemment, la baisse de participation entre 2019 et 2020 s'explique entre autres par : les déplacements, les congés et un peu de démobilisation dans cette période COVID avec notamment un covoiturage très limité cette année.

En 2021, nous avons maintenus les différents axes du plan de mobilité 2020.

Nous avons, toujours une grande utilisation des transports en commun, le vélo est toujours beaucoup utilisé (6 400km parcourus en 2020 et 9 200km en 2021 !). De plus, nous avons augmenté le plafond du remboursement des indemnités kilométriques vélo.

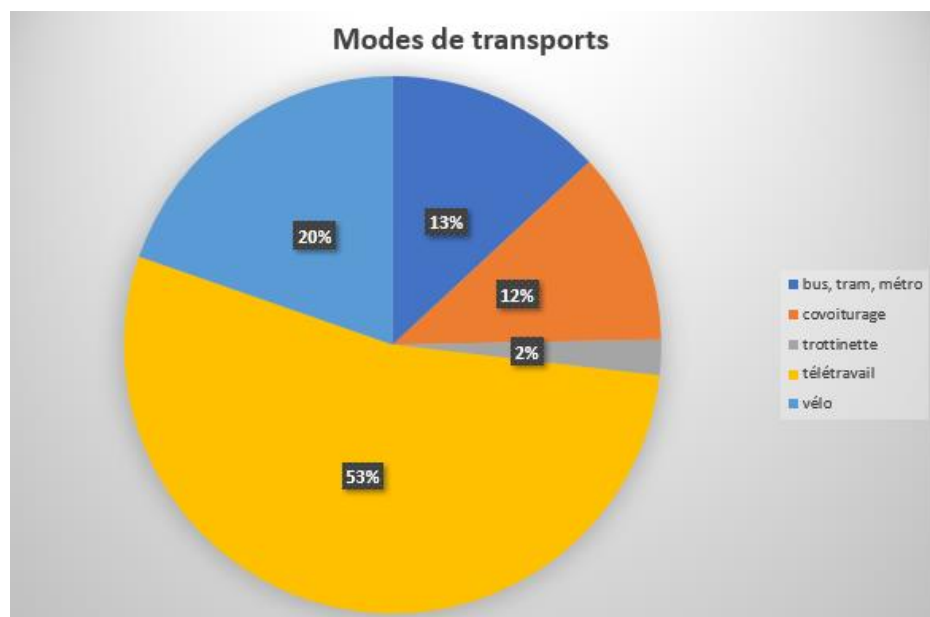
Toujours en lien avec le Covid, nos objectifs de télétravail ont été atteints. En effet, pour préserver la santé et la sécurité des collaborateurs, nous avons un déploiement massif du télétravail.

Enfin, concernant le challenge mobilité, ce dernier a été organisé par une nouvelle équipe de 2 développeurs.

Nous avons enregistré un taux de participation de 48,1% (nombre de personnes présentes 104, nombre de participant(e)s 50) contre un taux de 38,3% (nombre de personnes présentes 94, nombre de participant(e)s 36) en 2020.

1175 kilomètres ont été parcourus ou évités (trajet aller uniquement) contre 666 kilomètres parcourus ou évités (trajet aller uniquement) en 2020.

C'est donc une belle progression !



**Modes de transport utilisés au  
Challenge Mobilité 2021**



**Participation des Altiens au Challenge  
Mobilité 2021**

- **Achats responsables**

Concernant l'entretien de nos espaces verts, nous avons signé la charte Nature+ afin d'aller en collaboration avec notre fournisseur, vers un entretien de nos espaces verts de plus en plus responsable écologiquement et préservant pour la biodiversité.

Dans le cadre de notre démarche MASE, nous contrôlons les produits d'entretien utilisés pour faire le ménage dans nos locaux de manière à ce qu'ils ne soient pas nocifs pour l'environnement ni pour la santé des Aitiens.

Pour l'achat de nos écrans de bureau, nous avons tenté dernièrement de nous tourner vers des écrans de seconde main, afin de limiter l'impact écologique de cet achat et de ne pas favoriser de la surproduction de ce type de consommables. Nous avons ainsi acheté en 2020 cinq écrans sur le site web Back Market.

- **Sensibilisation**

Lors de notre convention annuelle, nous avons réalisé des ateliers ludiques et collectifs de simulation d'impact écologique individuel et collectif. 101 Aitiens ont participé aux ateliers. 9 personnes ont été formées à l'animation de ces ateliers en amont.

Nous avons effectué un sondage afin de savoir comment ce moment a été perçu par les Aitiens et pour déterminer des actions futures à mener à partir de ces ateliers. Il y a eu 87 participants au sondage sur les 101 Aitiens présents à la convention (dont 9 animateurs 2 Tonnes) : taux de participation au sondage de 95,6%. L'atelier a plu à 88% ! c'est donc une réussite. Suite à l'atelier, 40% ont réalisé des actions/changements pour réduire leur empreinte carbone et 44% y réfléchissent, soit 84% de personnes qui ont entamé une réflexion. Ce sont donc plutôt des chiffres encourageants. Les domaines dans lesquels les Aitiens seraient le plus disposés à réaliser des actions sont :

- L'alimentation : 47%
- La consommation : 33,5 %
- Le transport : 32 %
- Le logement : 17 %

L'idée n'étant pas de rentrer dans une démarche moralisatrice, mais plutôt de donner conscience de l'importance des actions humaines sur la cause environnementale et de donner à chacun, à son niveau et à son souhait, des idées d'action afin de minimiser son empreinte environnementale. Cela à travers plusieurs thématiques : le transport, l'alimentation, son habitat...

Courant 2022, après avoir étudié les propositions, nous aimerions pouvoir en mettre une en évidence et l'appliquer chez AI.



A l'issue de ces ateliers, nous avons réalisé un sondage et avons constaté que les ateliers ont été appréciés des collaborateurs. Pour terminer les ateliers, chaque groupe a proposé une action qu'Al pourrait mettre en place pour limiter ses émissions.



*Ateliers 2 Tonnes lors de la convention annuelle*

## 2. 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<sup>es</sup> 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<sup>es</sup> 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<sup>es</sup> : <http://www.cactus-energy-suite.com/>

Depuis début 2022, une nouvelle version du logiciel CACTUS Energy Suite est disponible, elle offre notamment une interface de navigation plus intuitive, une capacité de calcul plus performante, des nouvelles fonctions pour mieux piloter les consommations d'énergie ainsi que des outils pour aider les industriels à suivre leurs émissions de CO2 et donc d'animer leur démarche de décarbonation.

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. AI a d'ailleurs obtenu son premier brevet de l'Institut National de la Propriété Industrielle (INPI) pour son projet TIDEME !

AI travaille actuellement sur une étude de faisabilité pour réaliser la maintenance prédictive sur des 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.

En 2019, AI a été lauréat du challenge Open Innovation GE Renewable Energy dans la catégorie Machine Learning dans l'industrie 4.0. Ce prix vient récompenser les solutions développées par la R&D pour détecter et reconstruire automatiquement des données manquantes ou erronées.



*Régis et Matthieu au challenge Open Innovation GE Renewable Energy*

- **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 maitrise d'ouvrage du système de mesure de la performance énergétique
- ✓ Intégration d'un système d'information de la Gestion d'Énergie
- ✓ Formation méthodologique et technique sur les systèmes de mesure

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**

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/>



**Article d'août 2020 « Quels sont les freins à la gestion de l'énergie ? »**



AI a développé un EMS (Energy Management System) qui permet de mieux piloter le stockage des centrales photovoltaïques Off-Grid. Fruit de plusieurs années de R&D, nos chercheurs ont mis au point un Jumeau Numérique de centrale PV afin d'optimiser le rendement et la durée de vie des équipements de la centrale. Coupler à nos outils de machine learning dédié à la maintenance prédictive, l'outil permet aussi d'anticiper les pannes et optimiser l'entretien des panneaux.

DOSSIER

direct éco 3

## Automatique & Industrie innove avec GE Renewable Energy



**C**réée en 1995, la PME iséroise Automatique & Industrie, basée à Saint-Jean-de-Moirans, a été reprise en 2006 par Pascal Mioche. « Il y avait alors cinq collaborateurs, nous sommes aujourd'hui une centaine, rappelle Matthieu Bourgain, responsable solutions performance digitale dans l'entreprise. Notre cœur de métier est l'automatisme et l'informatique. Nous sommes présents dans de nombreux domaines mais nous réalisons aujourd'hui plus de la moitié de notre chiffre d'affaires dans le secteur de l'énergie, et notamment l'hydroélectricité. » Dans ce domaine, la PME collabore régulièrement avec de grands donneurs d'ordres. « Nous sommes 3 ++ à la Banque de France (cote de crédit, NDLR), ça les rassure », note Matthieu Bourgain. Si ça tranquillise, ça n'est sans doute pas suffisant ! « Notre expertise et notre réputation de qualité jouent pour beaucoup, tout comme nos idées, notre capacité d'innovation. Oui, les

grands comptes nous abordent, nous interpellent sur des sujets de blocage. Et on essaie de trouver avec eux la bonne solution. On réussit souvent... »

**« DES RÉSULTATS AU-DELÀ DE LEURS ESPÉRANCES »**

L'un des derniers exemples en date marque, peut-être, le début d'une longue collaboration. « En interne, dans le cadre de notre R&D et avec le soutien de l'Ademe, nous avons développé une solution logicielle utilisant l'intelligence artificielle pour détecter et reconstruire automatiquement et sans paramétrage, les données manquantes ou erronées. Dans le domaine de l'énergie, si de nombreux algorithmes sont déjà utilisés, la qualité des données est la plus grosse problématique. Sans de bonnes données, l'algorithme sort n'importe quoi. On a donc développé notre solution, une réponse à ce problème. » Brevetée depuis un an, elle est également commercialisée. « Et GE Renewable Energy l'a

récompensée lors de son premier Open innovation challenge. » Depuis ce prix, la PME iséroise de 100 personnes accompagne GE Renewable Energy, qui compte 40 000 salariés dans le monde. « Ça se passe très bien. On a travaillé avec eux pour reconstruire, grâce à notre solution, certaines de leurs données manquantes (dans le suivi du fonctionnement des turbines, NDLR). On a même déjà été un peu plus loin en les aidant à développer des outils de conception de nouvelles turbines en fonction des besoins et des contraintes géographiques. Et d'autres sujets sont en train d'être mis sur la table, la Covid ralentit un peu les choses. En tout cas, en tant que PME, nous n'avons jamais ressenti d'apriori négatif de la part de GE, ni de méfiance, au contraire. Il y a une relation de confiance et un regard très bienveillant sur nous... Sans doute en partie parce que nos résultats ont été au-delà de leurs espérances... »

Matthieu ESTRANGIN

Matthieu Bourgain, responsable solutions performance digitale.  
Foto A & I/Thomas BOE. Photographie

*Interview du Dauphiné Libéré en décembre 2020*

En 2019, à l'occasion de la 7<sup>ème</sup> édition des Trophées Présences, organisés par la CCI de Grenoble, lors de la Nuit de l'Economie, nous avons remporté le trophée de la catégorie « Energie ».

Nous avons été récompensés pour notre dynamisme de croissance en France et à l'international, notamment en matière d'innovation pour proposer des solutions répondant aux enjeux actuels et futurs en termes de transition énergétique. Nous avons aussi été primée pour nos capacités à répondre et devancer les attentes du marché, notre politique d'implication des équipes et un ancrage affirmé sur le territoire.



# I. Lutte contre la corruption

## 1. Anti-corruption, extorsion, fraude et blanchiment d'argent

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.

Depuis 3 ans, nous faisons un effort particulier de réduction des cadeaux clients, ainsi en 2021, nous avons dépensé 227€ en cadeau client, 200€ en 2020 et 1 117 € en 2019, ce qui représente moins de 0.01% du chiffre d'affaires. Nous limitons les cadeaux clients au niveau des règles communément admises par le fisc et ces cadeaux sont tracés nominativement.

Si nous zoomons sur le thème de l'anti-corruption avec des sujets comme l'extorsion, la fraude ou le blanchiment d'argent, de par la structure de notre business et la taille de l'entreprise (moins de 100 salariés) nous nous considérons jusqu'ici comme peu exposés à ce risque. Mais l'entreprise grandit, le « pacte de confiance » pourrait faiblir, la mise en place d'actions et d'outils de prévention est depuis quelques années privilégiée. Les questions d'éthique dont fait partie la lutte contre la corruption, sont ainsi vues chez AI comme un tout et déclinées dans chaque domaine comme des règles de valeurs et de bonnes conduites plus que comme un règlement général ou une charte éthique. Elles s'appuient principalement sur les thématiques de la loi Sapin 2.

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 parties prenantes des projets et vis-à-vis desquels nous attendons de vraies prestations que nous encadrons au même titre que nos partenaires français.

Le principe est de mettre en place un dispositif interne pertinent de gestion du risque proportionné aux moyens et activités d'AI. C'est finalement le principe de notre certification Mase en santé-sécurité-environnement qui est déclinée ici. Le principe général est de s'appuyer sur les outils et les contrôles déjà existants : procédures comptables, administration des ventes et ressources humaines rodées, expert-comptable et auditeur avisés... et de les compléter dans un processus de progrès continu au même titre qu'un processus ISO 9001 ou ISO 26000.

Le but est le même que sur la question de la sécurité des personnes : un objectif de prévention du risque. Ce, en empêchant les situations de soumission au risque par la sensibilisation des personnes sur ces sujets et surtout en ne laissant pas seule une personne pouvant être soumise au risque ou susceptible de créer le risque.

Pour 2021 nous avons un objectif d'évaluation du risque proportionné à notre niveau de risque et à notre activité ainsi qu'un investissement de formation/sensibilisation spécifique à ce sujet de l'équipe commerciale et de direction.

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.

Sur les aspects bancaires et la gestion des paiements, la personne capable de créer ou modifier le RIB du fournisseur dans l'ERP, n'est pas celle capable de créer le virement et une troisième valide le paiement en banque. Les paiement chèques sont supprimés, les cartes bleues sont nominatives et les montant limités. Les personnes habilitées à valider les paiements disposent d'une délégation de pouvoir englobant le risque pénal. Pour les paiements internationaux, très peu nombreux, seul le dirigeant est autorisé à valider le paiement pour éviter toute fraude au dirigeant.

Ces droits sont gérés dans l'ERP et par les dispositifs de certificats EBICS des banques. Ils ont été approuvés par les commissaires aux comptes.

En juin 2021, nous avons mis en place une Gestion électronique documentaire (GED) sur les postes clients et fournisseurs dans l'objet de finaliser les processus de Piste d'audit Fiable. Un audit complet de nos processus a été réalisé en interne afin de préparer ce projet de GED.

Nous souhaitons également renforcer la séparation des tâches à risque.

## **2. Conflits d'intérêts**

AI, en tant qu'intégrateur intervient en réalisation, très rarement dans des cycles de décisions d'achats, ce qui nous expose donc beaucoup moins à ce risque de conflits d'intérêts. Le seul interstice où nous pourrions avoir un risque, ce sont les clients pour lesquels nous travaillons en mode ingénierie. Dans ces cas-là, AI fait l'assistance à maîtrise d'œuvre (AMO) d'un projet que nous pouvons être amenés à réaliser ensuite ou, dans le cas où nous sommes rédacteurs du cahier des charges. Cependant lorsque nous sommes

Nous avons accentué cette sécurité en 2018, la personne validant un achat ne pouvant être celle qui le paie.

La création ou modification de l'IBAN d'un fournisseur et la création des fichiers de virement fournisseur sont identifiées comme étant des tâches à risque :

Le paramétrage de l'ERP comptable a été revu en septembre 2020 pour rendre cette séparation des tâches incontournable dans le logiciel. Un troisième interlocuteur reste nécessaire pour valider le paiement en banque.

En avril 2021, nous avons débuté un projet d'accompagnement sur la méthodologie du programme de conformité anticorruption (loi Sapin II) avec la société KPMG. C'est un objectif d'évaluation du risque lié à la lutte contre la corruption proportionnée à notre niveau de risque et à notre activité. Ce projet comprend la réalisation d'une cartographie des risques. Le but étant de produire un code de bonne conduite. A ce jour, nous avons débuté la rédaction du code de bonne conduite.

en AMO nous intervenons plutôt sur la partie technique et non sur le volet financier car nous ne sommes pas décisionnaires sur ce dossier.

Ce type de travaux est minoritaire, il y a 4 salariés chez nous, principalement des consultants, qui peuvent travailler dans ce mode ingénierie. Notre risque est donc concentré sur au maximum 4% de notre effectif.

### **3. Pratiques anticoncurrentielles**

Al, en tant qu'intégrateur de solutions automatisées est sur un marché très concurrentiel en région Auvergne-Rhône-Alpes. Par nature il nous serait difficile de nous entendre avec nos concurrents.

Nous interdisons toute rencontre et échange avec nos concurrents lors des appels d'offre en dehors de visites des sites officielles groupées organisées par les clients. Nous pouvons nous regrouper avec d'autres compétiteurs dans le cadre d'appels à projets complexes mais c'est en toute transparence et en amont de la réponse.

Nous sommes pour la richesse, la diversité et la qualité d'une saine concurrence car c'est elle qui nous pousse à faire mieux, à innover, à voir plus grand. Nous rêvons de paix économique, qui est inséparable d'une concurrence loyale et franche mais aussi d'une logique partenariale avec des entreprises porteuses de métiers complémentaires aux nôtres. La transparence étant une de nos 5 valeurs, nous accordons de la valeur à l'intégrité des marchés.

Nous avons un processus de revue d'appel d'offre (RAO), bien défini et balisé, qui comporte des réunions internes collectives avec un document type de remise de prix qui doit être signé par le directeur d'activités avant qu'une réponse et une éventuelle offre soient faites au client.

La part variable des salaires des commerciaux ne dépasse pas 15% de leur rémunération totale dont la moitié seulement sur la partie financière et l'autre moitié sur la partie comportementale. Un commercial impeccable dans son respect des valeurs, process, conditions SSE est déjà assuré de la moitié de son variable.

Nous sommes dotés d'un CRM qui permet de tracer tous les contacts et échanges entre nos commerciaux et les clients. Nous n'avons qu'un seul contrat d'apporteur d'affaires et pas de contrat d'agent.

En 2020, nous avons revu nos délégations et mis en place des délégations de signature limitées dans les offres commerciales et sur les achats. Des délégations existaient déjà pour les chefs de projets, commerciaux et directeurs d'activités mais elles ont été revues en 2020 en particulier sur les postes de deux directeurs d'activités qui ont été promus Directeur industrialisation et Directeur commercial.

En dehors de cette culture générale toujours retravaillée, nous n'avons pas à ce jour de comité d'éthique ou d'encouragement interne à la dénonciation de ce type de faits.

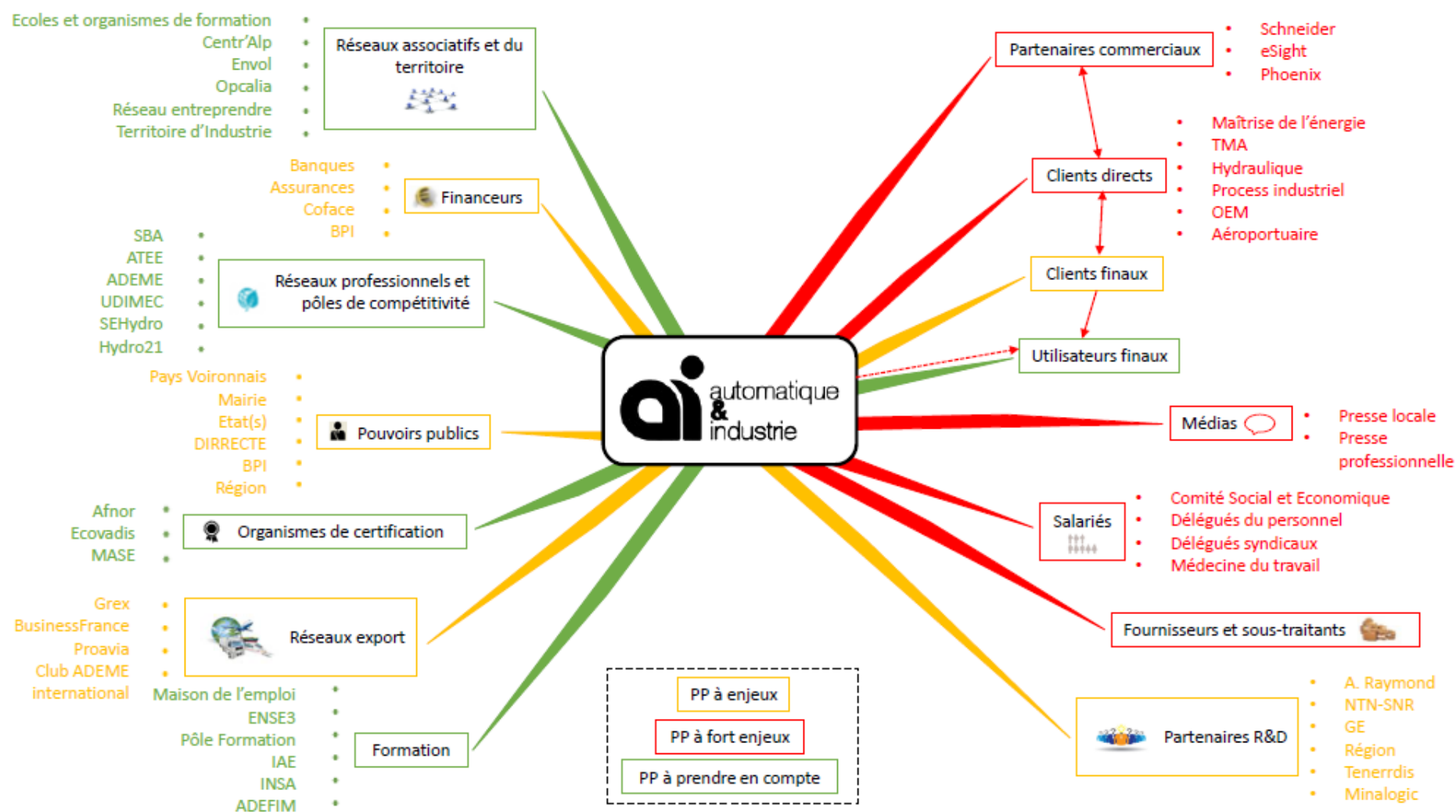
Nous y réfléchissons mais avec une évaluation de la pertinence incertaine compte-tenu de la taille de l'entreprise de la culture du travail collectif, de ce qui existe déjà chez nous et de cette idée de dire que l'éthique n'est pas le pré-carré d'un comité mais bien de l'ordre de la morale et de l'image globale de l'entreprise donc de chacun de ses membres.

Nous traitons de l'éthique en général plutôt dans le cadre de nos conventions annuelles, des soirées innovations, Think Tank pouvant aborder des sujets aussi bien techniques que transverses pour en montrer le bénéfice plutôt que les contraintes

Nous sommes dans une culture de prévention mais avec un message de fond " le droit à l'erreur oui, à la dissimulation non".



#### 4. Cartographie de nos parties prenantes



AI est engagée dans un processus de développement durable. Dans ce cadre nous sommes très attentifs à notre impact local environnemental et sociétal. C'est pourquoi, à chaque fois que nous le pouvons, nous privilégions des fournisseurs locaux et veillons à avoir des relations respectueuses et qualitatives avec toutes nos parties prenantes.

Du côté de nos fournisseurs, nous avons deux types d'achats, les achats sur projets et les achats frais généraux. Dans chacune de ces catégories, des achats de produits ou de services d'intégration. Nous ne sous-traitons jamais notre cœur de métier (la partie logiciel).

Nous travaillons sur un ciblage en amont des prestataires ou fournisseurs de manière à limiter le nombre de consultations à 2. Ceci, à la fois pour limiter le traitement interne et aussi pour ne pas provoquer trop de "perdants" et donc de frais d'études sans suite chez nos fournisseurs. Cela permet également d'avoir de la diversité, des propositions innovantes et de comparer les prix.

AI veut continuer à être engagée localement, nous souhaitons avoir un développement durable avec un impact positif aussi bien en interne qu'en externe et la bienveillance est au centre de notre mode de fonctionnement.

Nous sommes présents dans de nombreux groupes de travail et réseaux locaux qui permettent à chaque entreprise participante d'échanger ses pratiques et de progresser à son rythme entre autres sur la thématique de la RSE et des droits de l'homme des parties prenantes. A ce titre nous participons activement au groupe RSE local : Envol sur le Pays Voironnais, mais aussi au groupe de travail RH de la zone d'activité Centr'Alp et au groupe transport et mobilité de Centr'Alp. Notre président fait également bouger les choses dans ce sens-là auprès de diverses institutions telles que l'union d'entrepreneurs : Udimec, Réseau Entreprendre Isère qui accompagne des créateurs d'entreprises, Territoires d'Industrie qui vise le renforcement de notre territoire en contribuant au développement industriel.

# Un dispositif pour maintenir l'emploi

Témoignage

« En août dernier, notre direction a identifié sur le réseau LinkedIn l'appel à l'aide d'une entreprise voisine de la nôtre : elle recherchait d'urgence un développeur informatique pour une mission de courte durée. C'était en fin d'été, nous enregistrons un léger ralentissement de notre activité. En alternative à l'activité partielle, nous avons proposé à l'un de nos développeurs de rejoindre cette entreprise pour une période de deux mois, à rémunération équivalente. Dans un esprit de bienveillance collective, il a tout naturellement accepté, avec la perspective de s'enrichir d'une nouvelle expérience.

Nous avons sollicité l'Udimec pour le montage en urgence de ce dispositif auquel nous avons recours pour la première fois. Le service emploi et conseil RH nous a aussitôt fourni un modèle de convention de mise à disposition de personnel et un modèle d'avenant au contrat de travail.

Satisfait de sa mission au sein de l'entreprise d'accueil, notre collaborateur a mis du temps à retrouver ses repères lors de sa réintégration au sein de notre équipe. Le prêt de salariés est un dispositif qui révèle l'agilité et la solidarité d'une entreprise comme la nôtre dans un contexte atypique. Mais comme le



Eva Peraldo, directrice du Développement humain, Automatique et Industrie.

spécifie l'Udimec, il doit rester exceptionnel ! Nous sommes prêts à renouveler l'expérience en restant toutefois vigilant à préserver le bien-être du salarié, qui en reste l'acteur principal. » ■

**Udimag janvier 2021**



## J. Nos axes d'amélioration

La politique RSE chez Automatique & Industrie est en mouvement perpétuel depuis longtemps et est formalisée depuis 2013. Nous travaillons avec un plan d'action que nous suivons et étoffons régulièrement avec la direction et les salariés Altians 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 souhaite travailler pour 2022 :

- ✓ La réduction des consommations d'énergie avec l'édition de tableau de bord des consommations pour le siège ;
- ✓ Réaliser la mise en place d'une partie de nos mises en service à distance. Cette action, qui a pour vocation de limiter les déplacements a un impact aussi bien en terme d'environnement, mais aussi de santé en réduisant la fatigue et le stress lié au déplacement et sur la sécurité lié aux contraintes que peuvent engendrer des déplacements.
- ✓ Cultiver notre ancrage territorial ;
- ✓ Continuer de développer et de maintenir le bien-être et la santé des salariés au travail et ce notamment, grâce aux retours des ateliers santé au travail, en mettant en place des axes d'amélioration travail pour toute l'entreprise et en travaillant la question de l'addiction ;
- ✓ Une fois l'épidémie maîtrisée, réancrer les anciens usages et attitudes quant à la minimisation des déchets liés aux déjeuners.
- ✓ Nous nous fixons pour 2022 de finaliser notre code de bonne conduite lié à l'évaluation du risque lié à la lutte contre la corruption proportionnée à notre niveau de risque et à notre activité ainsi qu'un investissement de formation/sensibilisation spécifique à ce sujet de l'équipe commerciale et de direction.
- ✓ Nous désirons formaliser nos pratiques et attentes vis-à-vis de nos prestataires en ce qui concerne la RSE et en particulier le respect des droits de l'homme, le respect du droit du travail français, l'éthique dans les affaires et la préservation de l'environnement.
- ✓ Nous comptons également revoir nos conditions générales d'achat pour intégrer une clause spécifique sur l'engagement du prestataire à être dans une démarche de développement durable et à respecter les droits de l'homme.
- ✓ Réaliser un travail de réflexion afin de proposer une sensibilisation sur les agissements sexistes et harcèlement sexuel
- ✓ Animer un atelier « nutrition et hydratation » dans le cadre du travail
- ✓ Dans la continuité de la sensibilisation aux addictions réalisée en octobre 2021, transmettre une Maseletter sur le thème des addictions
- ✓ Nous souhaitons travailler sur le volume et la gestion des mails aussi bien pour des questions de santé que d'environnement. Dans ce cadre-là, nous envisageons une première étape de diagnostic.