



automatique
& industrie

BILAN RSE 2024



Avec AI,
Automatisez votre succès !

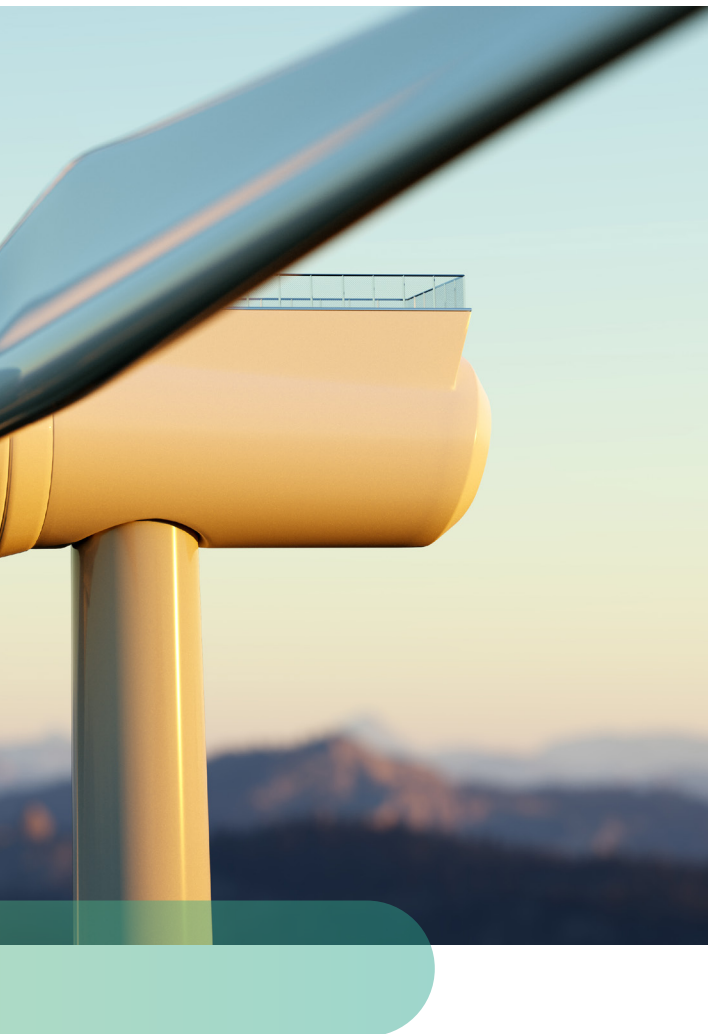


TABLE DES MATIÈRES

01. Engagement de la Direction	3
02. Automatique & Industrie	5
03. AI et la RSE	5
04. Droit de l'Homme & Ancrage Territorial	5
DROITS DE L'HOMME	6
ANCRAGE TERRITORIAL	7
04. Normes internationales du travail	7
05. Environnement	7
06. Lutte contre la corruption	7
07. Nos axes d'amélioration	7



Gautier BEJUIT, Directeur de filiale

Engagement de la Direction

Dans un monde en constante agitation, marqué par des conflits inter-nations, des problèmes d'approvisionnement, de fluctuations des prix/coûts, ainsi que par la surconsommation numérique où une nouvelle chasse l'autre ; AI se distingue en privilégiant la stabilité, la sérénité, la durabilité et la paix. AI souhaite poursuivre et renforcer son ancrage territorial.

La ruche est l'une des images que nous utilisons pour nous décrire, un lieu de vie, de production qui bourdonne et qui s'adapte à son environnement mais sans hystérie aucune. Un lieu d'entraide et de bienveillance sans concession. Un lieu de communication et d'échanges libres. Une communauté en lien constant avec son environnement direct, qui se nourrit et qui contribue même au développement du milieu dans laquelle elle se trouve. Avec un but : créer des systèmes empreints de simplicité, sobres en énergie pour nos clients. AI a une démarche RSE depuis plus de 10 ans. Nos trois nouvelles valeurs définies avec tous les Aitiens et Aitiennes : Esprit d'équipe, Responsabilité, Agilité, réaffirment que cette responsabilité sociétale de l'entreprise réside au cœur de notre fonctionnement et de nos décisions.

Droits Humains et conditions de travail

Al s'engage univoquement à respecter les droits humains tels que décrits dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et la Déclaration Française des Droits de l'Homme. Al s'engage à ne pas recourir au travail forcé, ni au travail des enfants, au travail illégal ou non rémunéré. Al s'engage enfin à ne pas discriminer, à toujours faire prévaloir la compétence, dans une démarche d'intégration de diversité et d'inclusion. Nous promouvons l'égalité des chances mais aussi l'accès la culture et croyons fermement à la défense des droits des femmes et des filles, des peuples autochtones, des réfugiés et des migrants.

Ethique

La transparence est un cap qu'Al se donne depuis toujours. Transparence en interne dans : l'information qui circule dans l'entreprise, la liberté d'expression et la libre initiative pour que toutes et tous puissent proposer et porter des projets, des idées, ce, quelque soit son poste, son âge, son ancienneté. Transparence aussi vis-à-vis de nos clients, fournisseurs, partenaires. Initier et s'inscrire dans des relations interpersonnelles justes et honnêtes respectueuses de l'humain et du vivant en général, c'est la manière d'Al d'être au monde.

Al du fait de sa taille aujourd'hui n'est pas soumise à l'obligation légale de réaliser une cartographie de ses risques ni un code de bonne conduite. Néanmoins la Direction a fait le choix d'anticiper et de formaliser sa lutte contre la corruption mais aussi de faire de la prévention en interne sur cette thématique en réalisant son code de bonne conduite et sa procédure d'alerte.

À travers ce code, nous évoquons donc toutes les notions clés et comportements à proscrire en termes d'Ethique et d'anti-corruption : achats et ventes responsables, corruption, trafic d'influence, les paiements de facilitation, les conflits d'intérêts, les cadeaux et invitations et le mécénat et sponsoring.

Les affaires sont au centre du fonctionnement d'Al, sans commerce et sans performance, pas d'entreprise mais le commerce a mille visages, celui d'Al doit être éthique.

Environnement

Al se soucie des impacts de son activité sur l'Environnement. Compte-tenu de son activité, les impacts environnementaux représentent pour Al des enjeux moins conséquents que les impacts sociaux et économiques.

Il s'agit essentiellement des achats de biens et de services, des déplacements professionnels (domicile-travail, visites commerciales, mises en service techniques...) notamment à l'étranger, des consommations énergétiques d'un bâtiment tertiaire, des installations préconisées chez le client, de l'utilisation de fournitures de bureau, papier, équipement informatique, mobilier, etc. ainsi que la production de déchets d'un travail de bureau standard. A notre échelle nous veillons donc à réduire à nos émissions de gaz à effet de serre en limitant dès que possible nos mises en service en présentiel, de trier nos déchets et de sensibiliser nos salariés à toutes ces questions.

Nos objectifs : nous nous fixons chaque année un plan d'actions et d'amélioration exigeant en RSE et en Santé Sécurité Environnement. Nous nous fixons d'avoir des livrables et des nouveaux processus d'évaluation de nos prestataires principaux sur leurs engagements RSE, ce pour répondre aux exigences d'Ecovadis et du Global Compact de l'ONU.

Gautier Bejuit


- 1995** Création d'Automatique & Industrie
- 2006** Reprise de la société par Pascal Mioche
- 2011** Wiki AI
- 2014** Certification MASE
- 2015** Début du mécénat de compétence
- 2016** Trophée RMC «Entreprise bienveillante»
- 2017** Reprise d'Euro System
- 2023** Reprise par B-HIVE GROUP - Implantation à Lyon
- 2024** Fusion avec la société Altitem



AI en quelques chiffres

F1-

Note de la Banque de France
pour notre solidité financière

14,1M

de chiffres d'affaires

4x3

12 ans de certification
MASE

13

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

Nous sommes leader régional dans notre domaine : l'intégration de solutions d'automatisation et de gestion d'énergie. Nous offrons à nos clients une expertise en automatisme et informatique industrielle : conseil, intégration, réalisation, formation et TMA (Tierce Maintenance Applicative). Nous intervenons dans 3 grands domaines d'activités :

■ **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.

Nous sommes également totalement engagés dans les mutations vers l'industrie 4.0 et les nouvelles énergies, tant dans les dimensions de Recherche et Développement autour des technologies de la data que dans la réalisation.

Notre métier

AI & RSE

Automatique & Industrie a une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) ancrée dans son ADN.

Notre politique RSE, s'accompagne depuis 2013 d'un plan d'actions riche, qui s'inscrit dans les grandes thématiques RSE : social et droits de l'Homme, environnement, éthique, achats responsables... des thématiques sur lesquelles nous avons plusieurs fois été audités à travers différentes institutions.

Nous sommes membres du Global Compact depuis maintenant 10 ans. Lors de nos Communication On Progress (COP) annuelles, nous présentons nos résultats RSE. Comme l'année précédente, nous avons décidé de réaliser un livret RSE relatant nos différents résultats RSE 2024 répartis selon les 4 grandes thématiques du Global Compact et en reliant chacune de nos actions aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés en septembre 2015 par 193 pays aux Nations Unies. Ces objectifs sont définis par le Global Compact de l'ONU comme étant un « appel à l'action de tous les pays – pauvres, riches et à revenu intermédiaire – afin de promouvoir la prospérité tout en protégeant la planète. Ils reconnaissent que mettre fin à la pauvreté doit aller de pair avec des stratégies qui développent la croissance économique et répondent à une série de besoins sociaux, notamment l'éducation, la santé, la protection sociale et les possibilités d'emploi, tout en luttant contre le changement climatique et la protection de l'environnement ».

Droits de l'Homme & Ancrage territorial

Normes internationales

Lutte contre la corruption

Environnement

Droits de l'homme

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

RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

■ Il n'y a aucune forme de discrimination chez AI, le respect d'autrui est l'une des valeurs principales de la société, nous nous voulons entreprise bienveillante, et les futurs employés en sont informés dès leur entretien d'embauche.

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 ».

■ 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 surengagement.

Dans ce sens nous avons mis en oeuvre 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. Désormais, chaque salarié d'AI a la possibilité de télétravailler à hauteur de 2 jours par semaine maximum pour un temps plein, lorsque le projet le permet.

■ AI a toujours été soucieuse de l'égalité femme/homme au travail mais aussi hors travail et à la nondiscrimination.

Notre index égalité femmes/hommes réalisé en janvier 2024 est représentatif de cette non-discrimination. En effet, nous avons obtenu la note de 80 sur 100.

■ Depuis 2019, Automatique & Industrie a 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 antérieures liées à notre convention collective étaient en effet en défaveur des non-cadres. Ces accords portent entre autres sur les congés et le travail exceptionnel de nuit et les jours fériés.

■ Au 1er 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 des garanties mutuelles et prévoyances bien supérieures à celles exigées par la convention collective.

■ En 2024, nous avons négocié un accord d'intéressement avec un montant repartagé revu à la hausse par rapport aux années précédentes permettant un meilleur partage de la valeur.

■ En 2024, nous avons signé un nouvel accord collectif portant sur l'égalité professionnelle.



DIVERSITÉ

■ AI est 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 valorise la singularité de chaque Altien et Altienne dans son apport particulier au collectif.

■ AI est partenaire de l'INSA Génie Electrique et de l'ENSE3.
Nous avons accueilli en 2024, 6 étudiants en stage de projet de fin d'études et 7 alternants.

■ Depuis 2020, AI est engagée auprès de l'association Télémaque dans l'égalité des chances, et a 3 tuteurs de jeunes en situation sociale fragile.

Ancrage territorial



ENGAGEMENT LOCAL 2024

■ Notre ancien Président, Pascal Mioche, (fin de la présidence en juillet 2023), a toujours été très actif sur le territoire et est engagé dans plusieurs réseaux locaux au nom d'Al : Réseaux Entreprendre Isère, conseil d'administration de l'UDIMEC et ENSE3, conseil stratégique de Télémaque et président du conseil de l'IAE.

Eva Peraldo, DRH Opérationnelle Groupe est également au conseil d'administration de : groupe d'insertion Adéquation et de l'association des entreprises de Centr'Alp.

A noter que même si Pascal Mioche n'est plus l'actuel président d'Automatique & Industrie, il est aujourd'hui membre du groupe B-Hive Group au titre de Directeur du Développement Stratégique. Son engagement territorial ne change donc pas.

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

■ Nous sommes régulièrement sollicités pour intervenir ou témoigner lors d'événements inter-entreprises ou étudiants sur des thématiques variées : RSE, management collaboratif...

SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS & MÉCÉNAT DE COMPÉTENCE

■ 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. :

■ La Banque Alimentaire de l'Isère qui collecte et distribue des colis alimentaires à des associations au contact de publics en situation de précarité.

■ La Ressourcerie de la Buisse réalise de l'insertion professionnelle et permet de mettre à l'emploi des personnes en difficulté sociale et professionnelle.

Nous maintenons également notre partenariat avec 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.

■ En 2024, 4 Altiens ont prêté main forte à la Banque Alimentaire, pour la grande collecte de fin d'année.

■ Au total, sur toute l'année 2024 nous avons réalisé 37 heures de mécénat. Du fait d'un planning chargé et important, nous n'avons pas pu dégager autant de temps que nous le souhaitions en mécénat.

■ AI s'est engagé dans un partenariat fort avec la structure Sésame qui permet de mettre en lien : des associations iséroises ayant des projets à financer auprès de personnes vulnérables à financer ou staffer d'un côté et des entreprises du territoire pouvant souhaiter les aider, de l'autre. Nous sommes membres fondateurs sésame et faisons un don annuel à l'association de 5000€.



Les collaborateurs d'AI ont également le pouvoir d'aider à leur niveau en donnant des jours de congés, qu'AI abondera de 1,5 la valeur des jours de congés. Deux collaborateurs ont fait don de congé cette année.

En 2024, AI a participé à la collecte de l'association Pluri-elles (cette association se spécialise dans l'accompagnement des femmes et des enfants victimes de violences, à travers trois missions principales : l'hébergement, l'accueil et l'accompagnement, ainsi que la formation, la sensibilisation et la prévention) mise en avant par Sesame pour une collecte de fournitures scolaires.

■ En 2023 nous avons fait don de matériels informatiques (Pc portable, souris, unité centrale) environ 60 PC portables, 10 tours fixes, 16 souris, 8 sacs de transport PC, 5 caisses à outils en fer vide en novembre et 5 écrans d'ordinateur au groupe Adéquation dans le but de l'action Compétences Numériques pour tous afin de palier à la fracture numérique. Nous gardons chaque année de côté des stocks de PC que nous pouvons transmettre aux associations dans le besoin.



CARTOGRAPHIE DE NOS PARTIES PRENANTES

PP à enjeu

PP à fort enjeu

PP à prendre en compte

Réseaux associatifs et du territoire



- Centr'Alp
- Nx jardins solidarité
- Banque alimentaire
- Réseau entreprendre
- RSE/mécénat SESAME
- Télé... Groupe Adéquation

Réseaux professionnels et pôles de compétitivité



- UDIMEC
- ADEME
- SEHydro
- ProAvia SER

Organismes de certification



- Ecovadis
- MASE
- Cybervadis

Utilisateurs finaux



Partenaires commerciaux



- Editeurs logiciels
- Distributeurs
- Fabricants
- Tableautiers / installateurs

Clients directs



- Infrastructures
- Industrie
- Energies Nouvelles

Médias



- Presse locale
- Presse
- Professionnelle
- LinkedIn

Salarié



- Comité Social et Economique
- Délégués syndicaux
- Médecine du travail

Pouvoirs publics



- Pays Voironnais
- BPI
- Région

Fournisseurs & sous-traitants



Financeurs



- Banques
- Assurances

Formation & recrutement



- Maison de l'emploi
- Zenith Aveva
- Pôle formation
- INSA
- AFPA
- UGA : ENSE3, IAE

Clients finaux



■ Al 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.

■ Al 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.



ODD valorisés

1

Pas de pauvreté

2

Faim «zéro»

4

Education de qualité

5

Egalité entre les sexes

8

Egalité entre les sexes

11

Villes et communautés durables

16

Paix, justice et institutions efficaces

17

Partenariats pour la réalisation des objectifs

Normes internationales du travail

LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

■ 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 antérieures liées à notre convention collective étaient en effet en défaveur des non-cadres. Ces accords portent entre autres sur les congés et le travail exceptionnel de nuit et les jours fériés.

■ Au 1er janvier 2021 nous avons organisé l'upgrade prévoyance des noncadres afin de leur offrir de meilleures garanties équivalentes à celles des cadres. Nous avons des garanties mutuelles et prévoyances bien supérieures à celles exigées par la convention collective.

■ Depuis janvier 2021 nous avons un accord d'intéressement en plus de l'accord de participation aux bénéfices de l'entreprise.

L'entreprise conformément aux obligations légales, dispose d'un Comité Social et Economique depuis Avril 2018. En 2024 il était composé de membres élus : 6 titulaires et 1 membre suppléant. AI a également deux délégués syndicaux : un CFE-CGC et un Solidaires Informatique. Nous avons organisé en mai 2022 les élections du CSE. En 2024, 9 réunions du CSE ont eu lieu, dont 1 extraordinaire concernant le projet de fusion simplifiée entre les sociétés Automatique & Industrie et Altitem, toutes deux du groupe B-Hive Group.

■ Une élue titulaire est référente harcèlement et un titulaire est référent sur les questions de santé sécurité. Nous tenons à ce que l'information et le rendu de ces rencontres de CSE soient le plus accessible 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.

■ AI à deux délégués syndicaux depuis 2022 : un CFE-CGC et un Solidaires Informatique.

■ Chez AI le travail collaboratif est au coeur 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 2024, il y a eu 31 animations sécurités, dont des Maseletters et 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 et messagerie générale.

SANTÉ AU TRAVAIL ET ERGONOMIE

■ 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.

■ Dans le cadre du déploiement massif du télétravail en raison du Covid, 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). Le financement reste toujours d'actualité pour les nouveaux embauchés.

■ Fin 2022, nous avons organisé pour nos managers une sensibilisation immersive au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes en réalité virtuelle. L'ensemble des collaborateurs ont également reçu une vidéo de sensibilisation sur cette thématique suivie d'un temps d'échange participatif sur ce sujet en début d'année 2023 avec un total de 49 personnes présentes.

■ En septembre 2023, nous avons eu l'intervention d'une naturopathe pour une sensibilisation sur le sommeil. Un atelier alimentation organisé en interne a été mis en place pour présenter des conseils nutritifs, de fournir des informations nutritionnelles diverses et de partager un exemple de repas sain et complet, rapide à réaliser. Une sensibilisation sur l'hydratation via Maseletter avec l'achat de bouteilles en verre a également eu lieu afin d'avoir de l'eau fraîche l'été et renouvellement des eco-cups.

■ En 2024, une sensibilisation sur les troubles musculo squelettiques a été proposée et particulièrement sur l'ergonomie au poste de travail. Deux vidéos ont été créées en interne sur les échauffements pour les douleurs et les étirements.

■ Toujours en 2024, un atelier sur la fatigue visuelle et le secourisme (geste premier secours) a également été mis en place. Le but étant d'analyser les symptômes et les causes et de proposer des moyens de prévention.





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. Nous offrons de la flexibilité aux salariés lorsqu'ils en ont besoin pour rendez-vous médicaux ou autres contraintes personnelles exceptionnelles.

De même, sauf dérogation expresse préalable de la Direction, chaque salarié épuise ses droits à congés payés au terme de la période légale de prise des congés, ce qui a été consigné dans notre accord sur les congés payés.

■ Le télétravail est autorisé à hauteur de 2 jours / semaine pour un temps complet. 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 et de contribuer à leur amélioration via le financement de fauteuil de bureau et d'écrans complémentaires lorsque nécessaire.

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.

■ Depuis le début du Covid, nous avons effectué 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. 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 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.

Depuis, nous avons mis en place un baromètre social tous les 6 mois, afin d'évaluer le bien-être des salariés.

■ Le 2 janvier 2023 a eu lieu une sensibilisation en distanciel et présentiel sur la détresse psychique à l'aide d'un professionnel du sujet pour faire suite aux retours dans les baromètres sociaux.

BIEN-ÊTRE ET CONVIVIALITÉ

■ Un rapport hebdomadaire, weekly, permet aux salariés d'AI qui le souhaitent de remonter des informations et alertes au management 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 managers/managés 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 ces 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.

■ La convivialité et le sport sont au coeur d'AI. Nous favorisons les rencontres avec l'ensemble du personnel : convention annuelle, réunions innovation, repas des régions, 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...

■ En 2024, une salariée volontaire a mobilisé des Aitiens pour participer au défi sportif du Red Bull Wings for Life. Cet événement organisé par Red Bull est une course pour la recherche sur la moelle épinière et en particulier pour trouver des remèdes contre les lésions de celle-ci. C'est une course « virtuelle », c'est-à-dire qu'elle peut être courue depuis n'importe où, grâce à une application. Ce défi était ouvert à tous car il pouvait se faire en marchant, à vélo, en fauteur roulant, en roller... Plus de 45 km ont été parcourus par des Aitiens.

■ Nouveautés 2024 :

- Le format « 30 minutes de partage culturel ». Dans le but de partager des passions et loisirs culturels. Le premier portait sur l'art !
- Les Welcome Event ! Un moment privilégié avec les nouveaux embauchés 3 fois dans l'année afin d'échanger et de se rencontrer autour d'un apéritif

■ Dernier événement phare de l'année : la convention annuelle ! Elle a été réalisée cette année à Marseille. Au programme, un retour sur le rapprochement avec B-Hive Group, la présentation des objectifs d'AI, des focus métiers, et un atelier sur la communication interculturelle : « l'intégration, l'accueil des nouveaux embauchés et mieux se mélanger ». Cela a été l'occasion pour AI de partager ce moment fort et crucial avec la société Altitem, autre filiale du groupe et petite soeur d'Automatique & Industrie en termes de métier. Cet atelier collaboratif sur la communication interculturelle répondait à l'idée de travailler conjointement sur l'interculturalité dans son ensemble (origine, métier, âge, genre, religion ...) et sur le développement de l'esprit d'équipe au-delà des affinités. Le tout dans un contexte de forte intégration et recrutement afin de mieux accueillir, intégrer, se mélanger et donc de mieux travailler ensemble. Divisé en plusieurs groupes, les Aitiens ont proposé plusieurs moments conviviaux. Nous avons retenu de mettre en place plus de « midi-inno » et de « midi-réalisation », des moments de partage sur des sujets ou des technologies innovantes ou des présentations plus techniques sur nos métiers. Nous avons également mis en place un nouveau format : « 30 minutes de partage culturel ». Dans le but de partager des passions et loisirs culturels. Le premier portait sur l'art !

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Total des accidents du travail et accidents de trajet chez AI en 2024

	2024	2023	2022	2021	2020
Accidents du travail avec arrêt-AAA	0	0	0	1	0
Accidents du travail avec arrêt-ASA	0	0	0	1	0
Accidents de trajet	2	1	2	1	0
Taux de fréquence 1 : AAA x 1 000 000/ heures travaillées	0	0	0	5,45	0
Taux de fréquence 2 : (AAA+ASA) x 1 000 000/ heures travaillées	0	0	0	5,45	0
Taux de gravité : NJP x 1 000 000/ heures travaillées	0	0	0	0,02	0

- AI a maintenu un taux AT/MP (Accident du Travail/Maladie Professionnelle) exceptionnellement bas, voire inexistant, 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 obtenue pour 3 ans en juin 2021 et reconduite 4 fois d’affilé. En 2024 il s’élève à XX%(taux non communiqué à date de clôture du bilan) (contre 0,66% en 2023).
- En 2024, nous avons eu à déplorer deux accidents de trajet (les deux en vélo). Ces accidents ont été analysés.
- Nos indicateurs 2024 sont donc à 0. Chez AI nous visons nos objectifs permanents : 0 accident, 0 maladie professionnelle et 0 impact environnemental.
- 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 l’équipe 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.
- 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 arrivants et les formations de sécurité routières pour les jeunes conducteurs. Sur l’année 2024, les salariés d’AI ont suivi 763 heures de formations sécurité (interne et externe). Ces formations concernent les formations sécurité réglementaires et obligatoires ainsi que la formation préventeur des nouveaux arrivants.
- Nous procédons également à des audits internes et externes régulièrement, que ce soit de nos processus, chantiers ou fournisseurs.

Part des femmes et hommes dans l'effectif au 31/12/2024

	Hommes	Femmes
Part dans l'effectif	79,29%	20,71%

Hommes dans l'effectif au 31/12/2024

	Part de cadres	Part de non-cadres
Part dans l'effectif	85,59%	14,41%

Femmes dans l'effectif au 31/12/2024

	Part de cadres	Part de non-cadres
Part dans l'effectif	75,86%	24,14%

■ 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'esprit d'équipe et de responsabilité 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. C'est un pilier fondateur de notre esprit d'entreprise et nous en informons les salariés dès leur arrivée. Nous mettons ainsi tout en oeuvre 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. En 2024, il y a eu 1834 heures cumulées ou 262 jours de formation interne et 3981 heures ou près de 569 jours (incluant les alternants) de formation externe. Notre investissement de formation est légèrement supérieur à celui de 2023 : **2.24%**. Nous visons donc de revenir à un investissement plus significatif de formation en 2024 avec un plan de formations plus conséquent pour 2025.

Au 31 décembre 2024, AI comptait 140 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. Notre index égalité femmes/hommes 2024 est de 80 sur 100.

■ En 2024, AI reste une entreprise jeune et dynamique puisque la moyenne d'âge des salariés est de 33,4 ans.

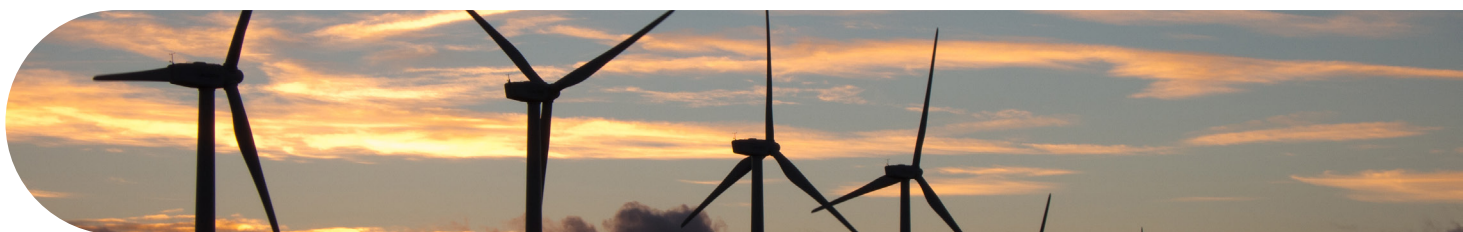
■ Côté recrutement nous embauchons exclusivement en CDI et en contrats d'apprentissage. Nous souhaitons lutter ainsi contre la précarisation de l'emploi et donner accès à nos salariés à une sérénité et à une stabilité socio-économique. Nous ne recourons d'ailleurs pas à l'intérim. Chaque année nous accueillons entre 4 et 6 stagiaires que nous formons et embauchons ensuite en CDI si le stage s'est bien déroulé.

■ En 2024 nous avons procédé à minimum 8 promotions.

■ 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 apprentissage 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, moeurs, 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 l'Institut Télémaque. Dans ce cadre, dès le printemps 2021, deux tuteurs volontaires d'AI ont commencé à 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. En 2022, nous avons recruté trois nouveaux tuteurs Télémaque chez AI En 2024, nous avons 4 tuteurs chez Automatique & Industrie.



INNOVATION COLLABORATIVE

■ L'innovation collaborative au sein d'Al 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 plus de 10 ans mais il est toujours autant utilisé par les Altiens. Nous avons une RefTek et une CVthèque entièrement développées en interne. Ces outils regroupent nos fiches références, 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.

■ Des salariés volontaires proposent régulièrement des temps de partage de connaissances sur des sujets ou des technologies innovantes que nous appelons « midi-inno ». En juin 2023 un de ces midi portait sur le bilan carbone. En 2024, les « midis réalisations » vont apparaître pour apporter des présentations plus techniques sur nos métiers.



ODD valorisés

3

Bonne santé et bien-être

4

Educatin de qualité

5

Egalité entre les sexes

8

Travail décent et croissance économique

9

Industrie, innovation et infratructure

10

Inégalités réduites

16

Paix, justice et institutions efficaces

17

Partenariats pour la réalisation des objectifs

Environnement



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.

Biodiversité

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

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

■ En 2020, un projet biodiversité : potager partagé et haie mellifère a été initié par deux salariés volontaires. La mise en oeuvre de ce projet a eu lieu 2021. Nous avons maintenu ce potager en 2022 mais en mettant des plantes nécessitant moins d'entretien. Nous avons également organisé en 2022 dans ce cadre, un atelier de troc « plantes et graines ».

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

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.

■ 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, 4 îlots de tri dont un dans l'espace cuisine ont remplacé les multiples poubelles individuelles tout venant dans les bureaux. En outre, nous avons mis à disposition des salariés vaisselle lavable et sacs réutilisables pour le temps du déjeuner.

■ 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 2022 nous avons également mis en service une machine à café à grains afin de limiter nos déchets liés aux capsules à café et nous compostons le marc.

■ Nous sommes également passé à un processus de note de frais numérisé et digitalisé sans impression. A titre d'illustration, entre 2019 (avant Covid) et 2022, nous avons effectué une diminution de plus de 61% de nos impressions papiers !

■ Nous sommes également passé à la numérisation des tickets restaurant.



■ En 2023, en lien avec la Semaine Européenne de la Réduction des Déchets (SERD), AI a décidé de se saisir de l'évènement pour offrir aux Aitiens une semaine de sensibilisation sur ce sujet. Nous avons donc élaboré chaque jour de la semaine des ateliers différents :

- 1er jour avec un kahoot ludique sur le thème des déchets (37 participants)
- 2ème jour : atelier lombricomposte avec l'intervention du Pays Voironnais (22 participants)
- 3ème jour : organisation d'un mouvement de ramassage des déchets autour du siège d'AI (17 participants)
- 4ème jour : atelier réparation animé par des Aitiens volontaires (24 participants)
- 5ème jour : Troc'AI de petits objets (livres, petits électroménagers, accessoires...) (quelques

Aitiens ont apporté des objets à troquer mais moins que pour les autres ateliers). En parallèle, tout au long de la semaine un défi antidéchets a été lancé : en petit groupe, les Aitiens ont dû réaliser des actions afin de collecter un maximum de points et de gagner le défi ! Voici quelques-unes des actions : réemploi des produits électroniques usagés, je n'achète rien de neufs pendant une semaine, je trie, course en vrac, j'adhère à un mouvement ...

■ En mars 2024, AI a participé à la « Clean Walk » organisée par Centr'Alp. Le but étant de rendre l'environnement autour d'AI plus propre en ramassant les déchets sur la zone Centr'Alp.

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 les déplacements professionnels et les déplacements domicile-travail des collaborateurs.

■ En 2023, nous avons réalisé notre Bilan Carbone 2022 : 860 tCO₂e, ce qui nous situe dans la moyenne du peu de sociétés françaises comme la nôtre (3) ayant réalisé leur bilan carbone. Notre poste principal d'émission concerne les achats de biens et de services (il représente 58% de nos émissions), suivi du poste lié au transport (25%).

■ Concernant les déplacements domicile-travail, par notre Plan de mobilité, 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.

■ En 2022, AI est devenue partenaire de l'application de covoiturage Karos. Leur équipe est venue sensibiliser les salariés pour leur présenter l'application et ses avantages.

■ Courant 2023 nous avons validé notre nouveau plan de mobilité. Nous avons maintenu un certain nombre d'actions précédentes et avons développé de nouvelles (toutes les conditions sont détaillées dans le plan de mobilité) :

- Augmentation de la participation au remboursement des transports en commun à hauteur de 75% (au lieu de 70%).
- Organisation d'ateliers vélo (« petite mécanique » et journée test vélos électriques)
- Formalisation d'une charte ou accord télétravail
- Abondement de 4€ pour un trajet aller/retour en covoiturage
- Favoriser le covoiturage pour les déplacements professionnels
- Prise en charge de la carte SNCF (adulte ou jeune) sous conditions

■ AI fait partie du groupe de travail Centr'Alp sur la mobilité ou nous sommes représentés par notre référent mobilité Baptiste.

■ Cette année encore AI a participé au challenge mobilité :

- Un taux de participation de 42,55% en 2024 pour 57 participants (sur 134 personnes présentes) contre 52,5% en 2023 (nombre de personnes présentes : 120 pour 63 participants).
- 1213 km au compteur (trajet aller uniquement et en valorisant le télétravail – les km évités étant comptabilisés dans le total) contre 1287 km l'année précédente.

Nous avons donc perdu en participation par rapport à l'an dernier mais le nombre de kilomètres parcourus reste presque similaire à l'an dernier (perte de 74 km au compteur). Lors du challenge, nous avons réalisé un kahoot sur la sécurité routière et la mobilité au travail : 25 Altiens ont participé à ces jeux.

Achats responsables

■ Pour tous nos achats frais généraux nous favorisons autant que possible les entreprises locales et/ou responsables (secteur handicap insertion).

■ 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 Altiens. De plus, toujours dans le cadre de notre fournisseur ménage, nous demandons que les horaires d'intervention soient dans des tranches horaires convenables.

Sensibilisation des salariés

■ Outre les maseletter environnement tout au long de l'année, nous avons permis à l'ensemble des salariés d'évaluer leur impact carbone personnel via les ateliers 2Tonnes lors de notre convention à l'automne 2021.

Energie propre

■ A notre niveau nous participons à l'installation et à la maintenance de centrales de production et stockage d'énergie renouvelable. Nous avons dépassé en 2022 la valeur symbolique de 1GW de projets solaires photovoltaïques en service avec notre (ou plutôt nos) solution(s) de monitoring et contrôle. En 2023, nous avons mis en service 550 MW entre le solaire (380 MW) et l'éolien (166 MW) soit une production annuelle théorique d'environ 925 GWh. Cela représente à titre indicatif, la consommation annuelle des habitants de Lyon sur 2022 (consommation d'environ 905 GWh).

■ Nous avons un service d'expert tout en maîtrisant nos prix de vente auprès des clients gestionnaires de centrales.



Offre Energie Automatique & Industrie

Notre offre comprend trois champs d'intervention :

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

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



ODD valorisés

2

Faim «zéro»

7

Energie propre et d'un coût abordable

11

Villes et communautés durables

12

Consommation et production responsables

13

Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

Lutte contre la corruption

ANTI-CORRUPTION, EXTORSION, FRAUDE ET BLANCHIMENT D'ARGENT

■ De tous les principes du Global Compact, ce principe est celui sur lequel Automatique & Industrie avait le moins travaillé jusqu'en 2021. En effet notre chiffre d'affaires à l'export étant encore modéré, nous avons privilégié les axes RH, management et environnement de notre RSE, n'étant pas confrontés à cette problématique.

■ 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 a été initié par une cartographie des risques. Le but étant de produire un code de bonne conduite. En 2022, nous avons donc rédigé notre Code de bonne conduite et notre procédure d'alerte, disponibles sur notre wiki interne à l'ensemble des salariés mais également sur notre site web, afin d'être transparent sur notre politique auprès de tous.

Pour introduire ces deux documents, nous avons organisé lors de notre convention annuelle 2022, des scénettes interprétées par des salariés volontaires afin d'illustrer des situations possibles de corruption et de présenter le bon comportement à adopter face à des mauvaises attitudes.

Fin d'année 2022, nous avons également lancé une phase de formation e-learning auprès des membres du CODIR, de l'équipe commerciale, des chefs de projet et du service support, des postes qui sont susceptibles d'être exposés à des risques de corruption afin de les sensibiliser aux bonnes pratiques. Notre référente Ethique désigné à la suite de la réalisation de notre procédure d'alerte, aura quant à elle une formation plus spécifique et détaillée à propos notamment de la méthodologie à adopter lors d'une alerte.

Enfin, pour répondre à toutes les exigences, nous avons formé un comité Ethique qui pourrait être sollicité dans le cadre d'une enquête.

■ Sur l'année 2024 nous n'avons eu aucun cas de corruption. Aucune alerte ou remontée n'ont été réalisées.

■ Nous continuons à sensibiliser régulièrement nos équipes et notamment notre équipe commerciale via des QCM et réunions d'équipes.

■ Depuis 5 ans, nous faisons un effort particulier de réduction des cadeaux clients, ainsi en 2024 comme en 2023 nous avons dépensé 0€ dans des cadeaux clients. Nous limitons les cadeaux clients au niveau des règles communément admises par le fisc et ces cadeaux sont tracés nominativement.

ODD valorisés

16

Paix, justice et institutions efficaces

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 Altiens volontaires. Cependant nous sommes conscients qu'il y a encore des axes à améliorer et qu'il y en aura toujours.

Les points principaux sur lesquels AI souhaite travailler pour 2024 :

- Travailler sur nos achats de matériel automatisé pour voir si nous pourrions avoir un impact à la marge notamment sur le dernier transport de ceux-ci vers nos clients
- Accentuer la part de nos mises en service et interventions à distance. Cette action, qui a pour vocation de limiter les déplacements à 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.
- Poursuivre les sensibilisations autour de la gestion des déchets liés aux déjeuners.
- 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.
- 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.
- Continuer nos sensibilisations sur la nutrition dans le cadre du travail.
- Travailler sur l'ergonomie au travail via des ateliers « check ton desk ».





automatique
& industrie

automatique-industrie.com

+33 (0)4 76 93 79 90 - contact@automatique-industrie.com
145 rue Louis Barran, 38430 Saint Jean de Moirrans