

+
rapport rse.
2023



Politique, rétrospective et objectifs RSE

Table des matières

Présentation. 4

- Message du Président. 6
- Chiffres clés 2023. 8
- Moments phares RSE 20 23. 10
- Les valeurs d'Atol CD. 10
- Parties prenantes. 11

Environnement. 12

- 2 • Réduction de notre empreinte écologique. 14
- Actions pour un numérique responsable. 22
- Engagements dans la transition écologique. 27
- Actions engagées en 2023 dans le domaine de l'environnement. 28
- Objectifs de progression 2024 dans le domaine de l'environnement. 29

Social et Droits de l'Homme. 30

- Droits de l'Homme. 32
- Santé et sécurité. 33
- Qualité de vie et bien-être au travail. 34
- Conditions de travail. 36
- Dialogue social. 38
- Gestion des carrières. 40
- Diversité, équité et inclusion. 45
- Ancrage territorial. 50
- Actions engagées en 2023 dans le domaine social. 54
- Objectifs de progression 2024 dans le domaine social. 56

Éthique. 58

- Sincérité et régularité des états financiers. 60
- Lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts. 60
- Garantie de la sécurité informatique. 61
- Actions engagées en 2023 dans le domaine de l'éthique. 63
- Objectifs de progression 2024 dans le domaine de l'éthique. 63

Achats responsables. 64

- Matériel. 66
- Prestations d'hébergement de données. 68
- Autres achats. 68
- Actions engagées en 2023 dans le domaine des achats responsables. 71
- Objectifs de progression 2024 dans le domaine des achats responsables. 71

Indicateurs RSE 2023. 72

Présentation.



Message du **Président.**



Chère lectrice, cher lecteur,

Depuis sa création en 2000, Atol Conseils & Développements s'est attachée à développer ses activités dans une optique à long terme, qui tient compte d'aspects non seulement économiques, mais aussi environnementaux et sociaux.

Nous sommes notamment engagés en faveur d'un numérique responsable via l'écoconception de services numériques. Outre la promotion du "Green IT", nous réalisons des projets s'intégrant pleinement dans la démarche "IT for Green" pour nos clients depuis de nombreuses années. Il nous tient aussi depuis toujours à cœur d'inscrire nos activités dans une logique de cercle vertueux, à la fois pour nos équipes et sur notre territoire. Notre charte RSE repose ainsi sur 4 piliers : numérique responsable, qualité de vie et bien-être au travail, diversité et égalité des chances, ancrage territorial. Cette philosophie et ces valeurs se sont

traduites par une multitude d'actions au fil de notre histoire.

En 2023, nous avons souhaité ancrer plus fortement encore nos convictions avec la création d'une fonction RSE intégrée au sein de notre Comité de Direction, le lancement de notre premier Bilan Carbone®, la définition et le calcul de nos indicateurs RSE. Ces chiffres viennent aujourd'hui étayer ce premier rapport RSE, qui présente l'ensemble de nos réalisations et de nos objectifs en faveur d'un développement plus durable.

Cette année, Atol CD a franchi la barre des 250 salariés. Le temps est venu pour nous de mieux formaliser nos engagements passés et futurs, de structurer notre démarche RSE et de nous inscrire dans un processus d'amélioration continue afin de nous préparer aux exigences de la CSRD qui s'imposeront bientôt à nous - et surtout aux défis climatiques qui se posent avec de plus en plus d'acuité.

En publiant ce rapport, Atol CD réaffirme clairement sa volonté d'agir pour la transition et réitère ici les engagements environnementaux et sociaux qu'elle porte depuis sa création.

En vous souhaitant une bonne lecture,

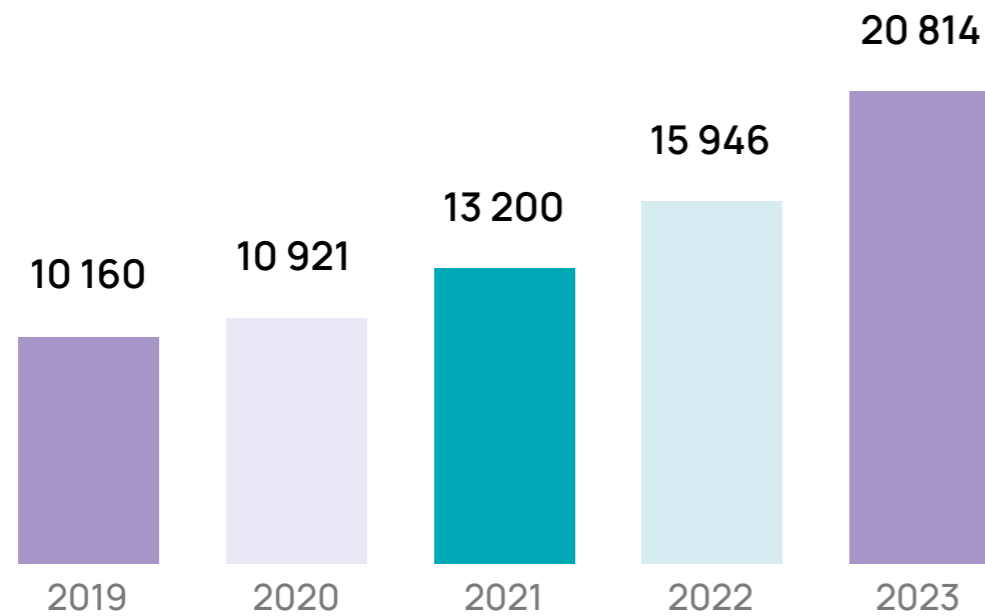
Jean-Philippe Porcherot,
Président-Directeur Général.

Notre charte RSE, publiée en 2021, s'articule autour de 4 grands thèmes:

- + qualité de vie au travail et bien-être des salariés
- + égalité des chances et diversité
- + numérique responsable et engagement environnemental
- + ancrage territorial

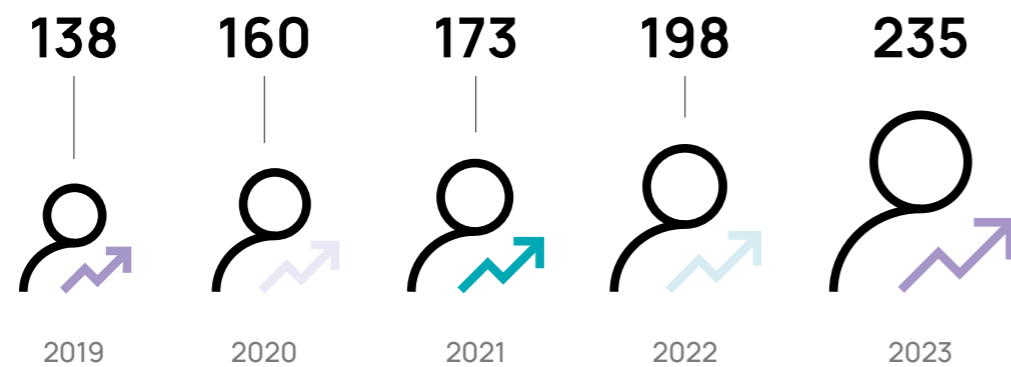
Chiffres clés 2023.

Évolution du Chiffre d'Affaires (k€)



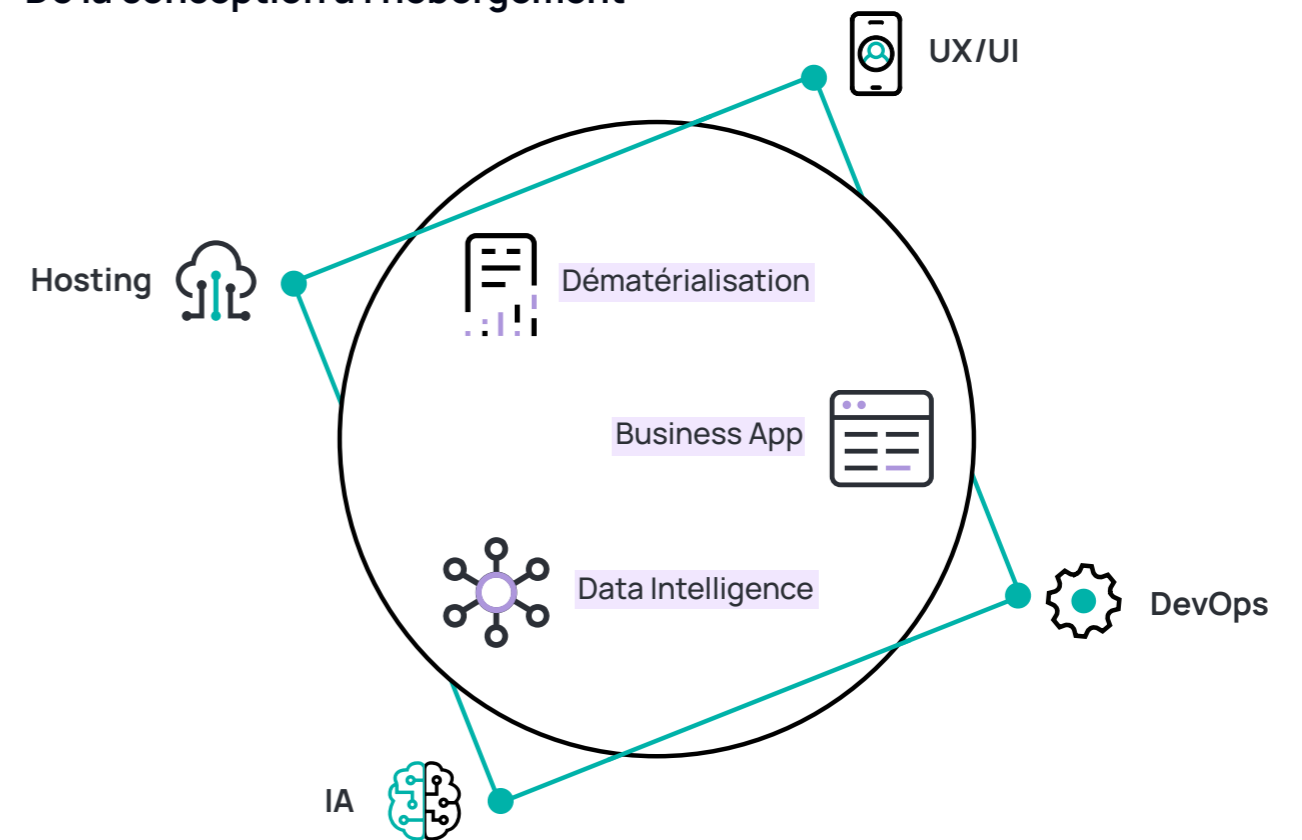
Évolution des effectifs groupe

ETP moyen



Nos expertises

De la conception à l'hébergement



Le journal *Les Echos*, en coopération avec l'institut d'études Statista, établit chaque année le classement des entreprises françaises qui affichent la plus forte croissance. Atol CD a fait son entrée au palmarès en 2021. **Pour l'année 2023, elle se classe à la 427^e place du Top 500 des Champions de la Croissance.**

Moments phares RSE 2023.

- 1 MARS 2023**
Index Égalité Hommes/Femmes de **93%**
- 2 OCTOBRE 2023**
Lancement du Bilan Carbone®
Membre fondateur du fonds de dotation Jours de solidarité
- 3 DECEMBRE 2023**
Nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVCT
Nouvel accord sur le télétravail

10

Les valeurs d'Atol CD.

- + Engagement**
Après du client ou des collaborateurs (delivery, qualité, engagement dans le travail). Objectif : produire de la valeur ajoutée pour le client.
- + Excellence**
La technique au service du métier. Recherche de : logique d'amélioration, qualité, créativité, efficacité, amour du métier.
- + Inclusivité**
Construire avec les collaborateurs, co-construire avec les clients : implication métier, proactivité, approche du service.
- + Confiance & autonomie**
Un socle pour le management
- + Convivialité**
Collaboration, culture d'entreprise, recherche de plaisir, détente près le travail

Parties prenantes.

Par ses activités et ses décisions, Atol CD exerce un impact - direct ou indirect - sur diverses parties prenantes au sein de son écosystème. Dans le cadre de notre démarche RSE, il nous incombe de les identifier afin de comprendre leurs attentes et leurs besoins, d'en tenir compte et de continuer à entretenir avec elles des relations de confiance, basées sur l'ouverture et la transparence. Ce préalable nous paraît indispensable afin de fédérer les acteurs avec lesquels nous interagissons et de nous inscrire dans une action collective en faveur du développement durable.

11

Parties prenantes internes

- Collaborateurs et collaboratrices
- Managers
- CSE
- Direction
- Actionnaires

Parties prenantes externes

- Clients du secteur public
- Clients du secteur privé
- Investisseurs
- Fournisseurs et sous-traitants
- Communauté locale
- Société civile
- Concurrents
- Etablissements de formation
- Partenaires commerciaux
- Clusters
- Syndicats
- Médias
- Acteurs politiques

Environnement.



Atol CD est engagée de longue date dans une démarche d'éco-responsabilité, qui se traduit par des engagements forts en faveur du développement durable. Cette démarche a pour objectif non seulement de réduire l'empreinte écologique liée à nos activités, mais aussi de proposer des actions et des méthodes à nos clients et à nos collaborateurs-trices en faveur d'un numérique plus responsable.

Réduction de notre empreinte écologique.

Atol CD est soucieuse d'économiser les ressources et déploie des efforts conséquents en ce sens depuis plusieurs années.

Consommation de ressources énergétiques

14

Dès 2011, pour la construction de son siège social de Gevrey-Chambertin, Atol CD a investi dans des **locaux aux normes THPE** (Très Haute Performance Energétique). Entre 2016 et 2018, nous avons progressivement remplacé l'ensemble des tubes fluorescents par un **système d'éclairage downlight LED**. Ce bâtiment d'une surface de plus de 1000 m² est ainsi très **économe en énergie**.

De même, lors de la rénovation des locaux de notre **agence de Dijon Maret** en 2020, nous avons opté pour un système de climatisation et de chauffage fonctionnant avec une **pompe à chaleur air-air** au rez-de-chaussée et au 1^{er} étage. Toutes nos agences sont ainsi équipées de pompes à chaleur et d'éclairages LED.

Depuis la crise énergétique déclenchée par la guerre en Ukraine, nos salarié-e-s s'emploient à réaliser des économies d'énergie supplémentaires : grâce aux différentes **opérations de sensibilisation** menées à ce sujet et aux efforts de tous, notre consommation globale d'électricité a diminué de façon significative ces deux dernières années. **Entre 2022 et 2023, notre consommation globale d'électricité s'inscrit en baisse de 9%**

pour la deuxième année consécutive, malgré la croissance de nos effectifs (+22% en ETP sur la même période) et l'ouverture de notre nouvelle agence de Dijon Carnot. Pour poursuivre ces efforts, au cours de l'hiver 2023/2024, nous avons relayé la dernière campagne gouvernementale de sobriété énergétique ("Je baisse, j'éteins, je décale") dans notre newsletter interne de décembre 2023. Notre consommation d'électricité par collaborateur s'inscrit ainsi en baisse de 23% entre 2022 et 2023.

A noter qu'aucun des bâtiments abritant nos locaux ne recourt à l'usage d'énergies fossiles.



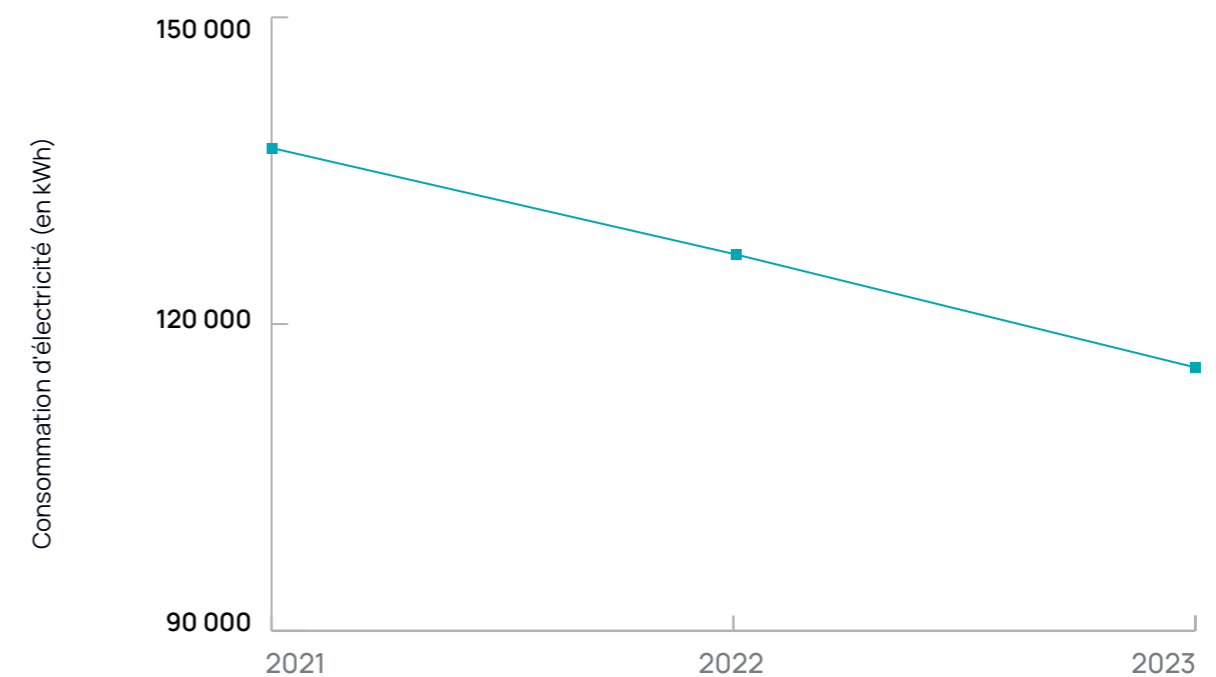
Évolution de la consommation d'électricité d'Atol CD.

Site	Unité	2023	2022	2021	Evolution 2022/2023	Evolution 2022/2021
Gevrey-Chambertin	kWh	78702	92800	99343	-15%	-6%
Dijon-Maret	kWh	29558	32822	37843	-10%	-13%
Besançon	kWh	3711	1206*	ND	ND	ND
Dijon-Carnot	kWh	3749*	ND	ND	ND	ND
Total	kWh	115720	126828	137186	-9%	-8%
Effectif	Salariés	260	217	181		
Consommation par collaborateur	kWh	445	584	758	-23%	-24%

* Données partielles (ouverture de l'agence en cours d'année)

15

Évolution de la consommation d'électricité d'Atol CD.



Consommation d'eau potable

Notre siège de Gevrey-Chambertin est équipé d'un **système de récupération des eaux pluviales**, qui sont stockées dans une cuve souterraine de **10 000 litres** afin d'alimenter ensuite les sanitaires. En 2023, notre consommation d'eau potable issue du réseau a été de 237 m³, contre 211 m³

en 2022 - soit une augmentation de 12 %, liée à la croissance de nos effectifs sur le site (+ 18%). En effet, la consommation d'eau potable par collaborateur est quant à elle en baisse de près de 5% entre 2022 et 2023.

	Unité	2023	2022
Consommation d'eau potable globale sur le site de Gevrey	m ³	237	211
Consommation d'eau potable par collaborateur sur le site de Gevrey	m ³	1,58	1,66

La consommation d'eau de nos agences de Dijon et de Besançon n'étant pas facturée au réel mais au tantième au sein des copropriétés, nous n'en connaissons

pas le détail exact et ne pouvons donc malheureusement mesurer ni son ampleur ni son évolution à date.

Mobilité

Atol CD réalise un travail de fond afin d'encourager les mobilités douces, que ce soit pour les trajets domicile-travail, pour les déplacements professionnels ou pour les comportements de mobilité dans leur ensemble.

Pour leurs **trajets domicile-travail**, les salarié-es d'Atol CD bénéficient depuis plusieurs années d'une **prise en charge à hauteur de 75% de leurs abonnements de transport en commun** (train, bus, tram, location de vélo). Notre siège de Gevrey-Chambertin, ainsi que nos agences de

Dijon Maret et de Dijon Carnot sont équipés d'**abris ou de râteliers à vélos** ainsi que de **douches** afin que les collaborateurs qui se déplacent à vélo puissent se changer avant de commencer confortablement leur journée de travail.

Dans le cadre de l'augmentation de ses effectifs, plutôt que d'investir dans un siège social de plus grande taille, Atol CD a par ailleurs choisi d'ouvrir des agences en centre-ville à Dijon et à Besançon, permettant ainsi à plusieurs dizaines de salarié-es de réduire leurs trajets



domicile-travail et/ou de recourir à des modes de transports doux pour se rendre au bureau (**transports en commun, vélo, marche à pied, trottinette**, etc.). C'est dans cet esprit que nous avons inauguré notre **nouvelle agence de Dijon Carnot en janvier 2023**.

Pour les **déplacements professionnels**, dès lors que l'alternative est disponible, la priorité est systématiquement donnée à **l'utilisation des transports en commun** plutôt qu'à celle de la voiture individuelle. Des **cartes SNCF** sont proposées à toutes celles et ceux qui effectuent des déplacements en train réguliers. **Au cours de l'année 2023, nous avons parcouru un total de 482 498 km en train**. Lorsque le recours à la voiture individuelle reste incontournable et qu'ils doivent se déplacer à plusieurs, nos salarié-es organisent spontanément un **covoiturage**.



Depuis plusieurs années, Atol CD participe à l'opération "Mai à Vélo" et au Challenge de la Mobilité BFC organisé par la Préfecture de la Région Bourgogne-Franche-Comté et l'ADEME. En 2023, pour la 3^e édition de ce challenge, Atol CD a été nommée dans les catégories "Vélo", "Coup de cœur du Jury" et "Transports Co". Nous avons été **lauréats du prix "Transports Co"** pour les entreprises de plus de 50 collaborateurs en Bourgogne Franche-Comté.

Par ailleurs, Atol CD a signé un accord sur le télétravail dès 2019. Depuis lors, ce texte permet à tou.te.s les salarié-e.s de télétravailler une à deux journées par semaine, ce qui réduit significativement les déplacements domicile-travail. **Un nouvel accord sur le télétravail a été signé en 2023 et plus de 50% de nos collaborateurs-trices ont choisi de bénéficier de ces dispositions**.

De même, les **outils de visioconférence** librement accessibles à l'ensemble de nos salarié-e.s pour les échanges avec nos clients ou pour les réunions internes permettent de limiter les réunions en présentiel - et donc de réduire les déplacements et les émissions de gaz à effet de serre qui leur sont associées.

Réduction et recyclage des déchets.

Nous attachons beaucoup d'importance à la réduction et au recyclage de nos déchets.

Réduction des déchets

18

Depuis plusieurs années, nous offrons une gourde à chacun-e de nos nouveaux salarié-e-s. Pour les remplir, des fontaines à eau sont installées dans nos agences. De même, nous offrons un mug à chacun-e de nos collaborateurs-trices et nos agences

sont toutes équipées de machines à café en grain. Ces mesures nous permettent de réduire considérablement notre production de déchets (absence de bouteilles d'eau, de dosettes, de gobelets, etc.).



Recyclage et revalorisation des déchets

Le tri sélectif des ordures ménagères, des emballages et du verre est en place sur nos quatre sites. Pour diffuser les bonnes pratiques en la matière, des instructions sont données ou rappelées dans le livret d'accueil des nouveaux arrivants, dans notre newsletter interne, sur notre réseau social interne, ainsi que via des affiches apposées au-dessus des points de collecte des déchets dans les salles de pause.

Dans nos agences de Dijon et de Besançon, la gestion des ordures ménagères et des

emballages recyclables est assurée de façon commune par les copropriétés, qui ne sont pas aptes à nous fournir de données détaillées nous permettant de suivre l'évolution du volume de déchets que nous produisons. Au cours du 4^e trimestre 2023, dans le cadre de la réalisation de notre Bilan Carbone, nous avons néanmoins réalisé une pesée systématique de nos déchets sur tous nos sites pendant une semaine. En extrapolant ces données sur une année, nous pouvons ainsi estimer le poids des déchets produits en 2023 pour l'ensemble de nos sites :

19

	Unité	Ordures ménagères	Emballages recyclables
Production de déchets 2023	Kg	2422	576

Très engagés pour l'environnement, les salarié-e-s de nos agences de Dijon et de Besançon se chargent eux-mêmes d'apporter les contenants en verre vides aux points de collecte voisins faute de collecte organisée au sein des copropriétés.

Sur le site de notre siège social, la production de déchets s'inscrit à la

hausse, avec une augmentation de 23% entre 2022 et 2023, liée à la croissance de nos effectifs sur le site. Néanmoins, elle reste stable ramenée au nombre de collaborateurs qui travaillent au siège et nous avons introduit de **nouvelles mesures destinées à réduire ou à mieux valoriser nos déchets en 2023.**

+ environnement

Evolution de la production d'ordures ménagères sur le site de Gevrey-Chambertin	Unité	2023	2022
Effectif sur site	Salariés	150	127
Production d'ordures ménagères*	m ³	42	34
Production d'ordures ménagères par collaborateur	m ³	0,28	0.27
Production de déchets recyclables*	m ³	8,58	ND
Production de déchets recyclables par collaborateur	m ³	0,06	ND

* Données fournies par la Communauté de Communes de Gevrey-Chambertin Nuits-Saint-Georges

20

En octobre 2023, nous avons installé un premier **composteur** dans l'objectif de valoriser nos **biodéchets** - et notamment le marc de café - comme **amendement** dans le jardin. Sur notre site de Gevrey, nous nous sommes ainsi mis en conformité avec l'obligation de tri généralisé des biodéchets applicable aux entreprises à compter du 1^{er} janvier 2024.

Le **papier**, le **carton** et le **verre** sont par ailleurs triés, puis collectés chaque mois pour être recyclés par ELISE, franchise portée par l'**entreprise adaptée** PROMUT qui emploie des personnes en situation de handicap ou de réinsertion.

En décembre 2023, nous avons également organisé un "**Cleanup Day**" afin d'évacuer un certain nombre de déchets et d'encombrants (archives papier, fer, bois). Nous avons notamment confié l'ensemble de nos **déchets d'équipements électriques et électroniques** (DEEE) à ELISE, qui a récupéré 261 kg de matériel

informatique usagé pour le remettre en service via des associations ou le recycler en partenariat avec des **éco-organismes** agréés par le Ministère du Développement Durable.



Types de déchets collectés par ELISE en 2023	Unité	Quantité
Archives papier	Kg	371
Fer	Kg	37
Bois	Kg	178
DEEE	Kg	261
Carton	Kg	139

Données fournies par ELISE

Par rapport à une simple dépose en décharge, en bout de chaîne, la collecte et le recyclage de ces matériaux par ELISE représentent des **économies d'eau, d'énergie, de pétrole et d'émissions de CO2** :

Impact du recyclage des matériaux collectés par ELISE en 2023	Unité	Quantité
Economies d'eau	litres	10676
Economies d'énergie	KwH	3909
CO2 non rejeté	Kg	270
Pétrole épargné	Litres	39,9

Données fournies par ELISE

21

Biodiversité

Les espaces verts entourant notre siège de Gevrey-Chambertin sont plantés d'**essences adaptées au terroir et au climat local**. En été, un **jardin potager** est cultivé par et pour nos collaborateurs, qui peuvent en consommer la production, ainsi que celle des **arbres fruitiers** plantés sur le site (kiwis, pommes, etc.).

Notre parcelle est bordée d'une **haie variée**, qui abrite de nombreuses espèces d'oiseaux.

Actions pour un numérique responsable.

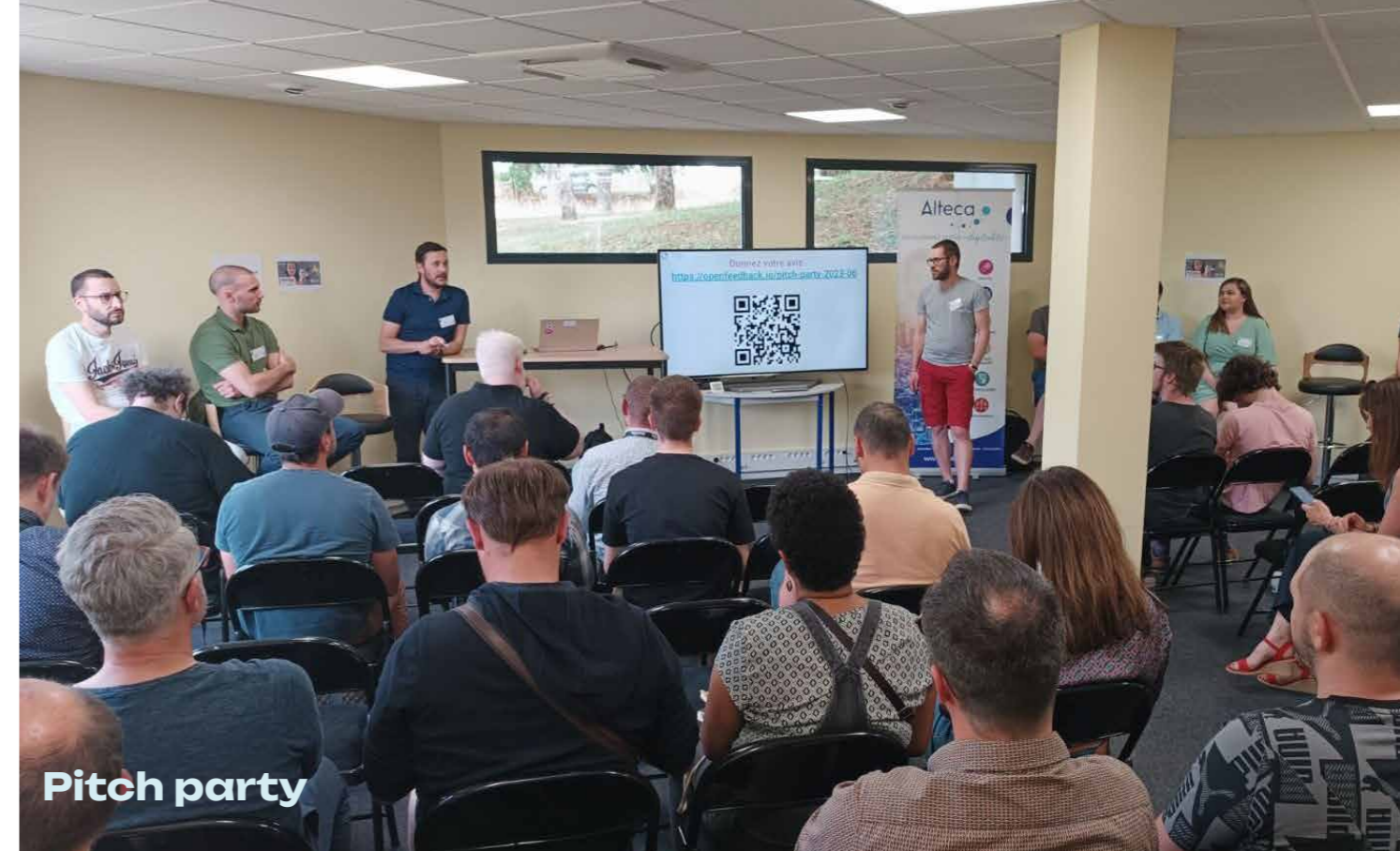
Engagements pour l'éco-conception de services numériques (Green IT)

L'écoconception d'un logiciel ou d'un site web repose sur des principes simples : sobriété / frugalité, simplicité et pertinence. Il s'agit de se concentrer sur l'essentiel afin de dépouiller le logiciel ou le site web du moindre "gras" numérique. Cet état d'esprit s'applique à toutes les étapes du cycle de vie de la solution - de la conception fonctionnelle à l'hébergement.

Implication dans l'élaboration de guides et de référentiels

Atol CD est membre du **Collectif Conception Numérique Responsable** (@CNumR), qui regroupe des experts ainsi que des organisations publiques et privées en faveur d'une conception responsable

des services numériques. Nos expert-e-s GreenIT ont participé à la rédaction du *Guide des 115 bonnes pratiques de l'écoconception web* dès 2019, puis à sa mise à jour en 2022.



Actions de communication et de sensibilisation

Ces expert-e-s se chargent de diffuser les bonnes pratiques en matière d'**éco-conception de services numériques** non seulement auprès de leurs collègues, mais aussi auprès de nos clients, prospects et partenaires dans une **démarche de sensibilisation**. Chaque année, nous effectuons ainsi plusieurs **interventions sur le sujet dans des établissements de formation supérieure** de la région (Université de Bourgogne, ESIREM) ou auprès d'un **public de professionnels de l'informatique** (Developers Group). Nous nous engageons aussi très activement dans la **communication** en la matière via la publication d'interviews, de vidéos, d'infographies et d'articles afin de partager notre expertise et d'œuvrer à la sensibilisation du plus grand nombre à cette question.

En 2023, nous avons ainsi publié un **article consacré aux logiciels respectueux du climat**, qui a fait l'objet d'un **pitch** par l'un de nos collaborateurs lors de la "Pitch Party" du Developers Group Dijon. Nous avons également publié une **infographie** sur le numérique responsable sur notre site Internet, ainsi qu'un **article** sur l'informatique responsable et l'éco-conception dans le magazine Décideur en juin 2023.



Signature du Manifeste Planet Tech'Care

Lancée à l'occasion du colloque Numérique et environnement le 8 octobre 2020 à Bercy, la plateforme Planet Tech'Care a pour mission de créer un réseau d'intérêts communs autour du numérique et de l'environnement et de mettre à la disposition d'acteurs engagés les moyens de réduire leur empreinte environnementale numérique. Atol CD a rejoint le réseau des signataires du manifeste Planet Tech'Care.



Réalisation de projets numériques en faveur d'un développement plus durable (IT for Green)

Nos équipes sont fières de participer à des projets d'envergure qui contribuent à un développement plus durable.

Agrilocal



Depuis 2015, Atol CD travaille au développement d'**Agrilocal**, une plateforme d'annonces légales destinée à mettre en relation des producteurs locaux et des établissements de restauration collective (établissements scolaires, maisons de retraites, hôpitaux, bases militaires, centres carcéraux, etc). Agrilocal contribue à une **meilleure notoriété de l'offre locale pour favoriser un approvisionnement alimentaire de proximité, sans intermédiaire.**

TOFoo

Atol CD fait également partie des neuf partenaires d'**Eurofins** (groupe français leader dans le domaine de prestations d'analyses) ayant collaboré à TOFoo (True Organic Food), un projet qui vise à développer des analyses et des services permettant de **garantir l'authenticité et l'intégrité des produits alimentaires biologiques.**



FoodPilot



En février 2023, **Food Pilot** s'est alliée à Atol CD et à Agdatahub afin d'accompagner les acteurs des industries agri et agro-alimentaires dans la réduction de leur empreinte environnementale. Ensemble, dans le cadre de ce projet, nous allons **faciliter la collecte des données agricoles, du champ au produit fini pour piloter l'impact environnemental du secteur agri et agro-alimentaire.**

Mes Parcelles - Mileos

En 2023, MesParcelles, solution de Chambres d'Agriculture France déployée dans 87 départements et utilisée par plus de 40 000 exploitations agricoles, s'est enrichie d'un nouvel outil d'aide à la décision (OAD) développé par Atol CD : Mileos. Ce modèle fourni par Arvalis calcule le niveau de pression du mildiou sur différentes parcelles de pomme de terre en fonction des données parcellaires et des données météorologiques localisées. La connaissance du niveau de risque de contamination par le champignon permet à l'agriculteur d'adapter sa stratégie de protection, et les interventions qu'il

déclare dans MesParcelles permettent au modèle d'ajuster les résultats fournis tout au long de la campagne. Cet outil permet ainsi aux producteurs de pommes de terre de réduire le nombre de traitements phytosanitaires tout en conservant un bon rendement.





Asalée

Les exploitations agricoles sont soumises à de nombreux aléas techniques et économiques : météorologie capricieuse, incertitudes sur les prix de production, sur l'accès à l'eau d'irrigation, etc. Dans ce contexte, la gestion des risques est devenue un axe majeur des stratégies d'exploitation. En 2019, **Atol CD a conçu et développé Asalée** à partir de données collectées sur plus de 20 ans et d'un moteur de calcul réalisé par Arvalis. Nous assurons toujours la maintenance et les évolutions de cette application, qui permet aux agriculteurs et aux conseillers de **définir des scénarios d'assolement répartis en fonction des grands types de sols et des unités fonctionnelles des exploitations, dont cet outil permet ainsi d'optimiser la consommation d'eau.**



Devautop

En 2022, l'**IDELE** nous a confié le développement de l'application **Devautop**, destinée à améliorer l'autonomie protéique des éleveurs. Depuis, nous assurons la maintenance de cet outil de sensibilisation, mais aussi d'accompagnement à l'identification et à la mise en œuvre de différents leviers afin de **réduire la dépendance des éleveurs aux sources extérieures de matières azotées.**



Tigre

Depuis 2007, Atol CD assure la maintenance de **TIGRE** (Traitement Informatisé de la Gestion du Réseau des Égouts), le système d'information géographique du réseau d'assainissement de la Ville de Paris, et de ses applications mobiles. En 2023, nous avons développé **CARINE**, une application **TIGRE** dédiée à la **gestion des rejets industriels dans le réseau d'assainissement de la Ville de Paris.**



Outil de suivi et d'évaluation des politiques publiques en matière de mobilité

En 2023, notre équipe UX a été mandatée par la **Direction régionale et interdépartementale de l'environnement, de l'aménagement et des transports (DRIEAT)** pour concevoir l'interface d'un outil de suivi et d'évaluation des politiques publiques mises en œuvre en matière de mobilité. Financé par le Commissariat Général au Développement Durable (CGDD) dans le cadre de la mission Connaissance du ministère de la Transition écologique, ce système d'information décisionnel vise à **accompagner les territoires dans le suivi des objectifs de neutralité carbone fixés par la Stratégie Nationale Bas Carbone (SNBC) pour le secteur des transports.**

Engagements dans la transition écologique.

Adhésion à la communauté du Coq Vert



Atol CD est membre de la Communauté du Coq Vert. Lancée par Bpifrance en partenariat avec l'ADEME et le Ministère de la Transition écologique, cette communauté rassemble des dirigeants convaincus de la nécessité d'agir et déjà engagés pour la transition écologique et énergétique, afin de favoriser le partage d'expertise et d'expériences.

Lancement de notre premier Bilan Carbone®

Depuis le 1^{er} janvier 2023, toutes les entreprises françaises de plus de 500 salariés ont l'obligation de réaliser un bilan de leurs émissions de gaz à effet de serre (BEGES). Atol CD n'a pas encore atteint le seuil d'effectif la soumettant à cette obligation, mais convaincus de la nécessité urgente d'agir pour préserver le climat, nous avons décidé de réaliser sans attendre le **bilan de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) dans le cadre d'un Diag Décarbon'Action en partenariat avec Bpifrance et l'ADEME.** Ce BEGES a été initié en septembre 2023 selon la méthodologie Bilan Carbone® de l'ADEME. Il porte sur l'exercice 2022 et englobe les scopes 1, 2 et 3 - dont l'ensemble des déplacements domicile-travail de nos collaborateurs. Ce BEGES sera publié en toute transparence sur le site de l'ADEME au cours de l'année 2024. Il donnera lieu à la définition et au déploiement d'un plan de réduction des émissions de GES et s'inscrit ainsi dans la droite ligne des engagements environnementaux pris de longue date par Atol CD.

Actions engagées en 2023 dans le domaine de l'environnement.

28



Objectifs de progression 2024 dans le domaine de l'environnement.

29

Pour l'année 2024, nous nous fixons les objectifs suivants :

- Finalisation et publication de notre Bilan Carbone®
- Déploiement des premières étapes de notre plan de transition
- Sensibilisation de l'ensemble des managers et des membres de la Direction aux enjeux climatiques
- Amélioration de nos pratiques en termes de compostage et de recyclage
- Souscription de contrats d'électricité verte (ENR)
- Révision de notre système de récupération des eaux pluviales
- Etude d'un projet d'installation d'ombrières photovoltaïques sur notre site de Gevrey-Chambertin

Social et Droits de l'Homme.



Droits de l'Homme.

Atol CD est implantée en France et nos activités s'adressent à une clientèle exclusivement française ou européenne. Nous ne recourons à aucune forme d'offshoring et ne sommes donc confrontés à aucune problématique relative au respect des droits de l'Homme au niveau international. Entreprise française, Atol CD adhère pleinement à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, dont elle soutient les principes, auxquels elle réaffirme ici tout son attachement.

Nous respectons la législation française en matière de droit du travail et toutes les Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) transposées dans celle-ci. En particulier, nous rejetons catégoriquement toute forme de travail des enfants ou de travail forcé.

Santé et sécurité.

L'intégralité de nos effectifs sont couverts par une **mutuelle** et par la **prévoyance** de l'entreprise. Conformément à nos obligations, nous avons rédigé un **Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) en 2016**, que nous mettons à jour chaque année. La totalité de nos effectifs sont suivis par un **service de prévention et de santé au travail**.

Tout au long de l'année 2023, nous avons déployé différentes **actions de sensibilisation autour de la santé au travail**. Nous avons notamment organisé une **Journée de la santé au travail** en avril, puis la **semaine de la QVCT** en juin. En octobre, dans le cadre de notre partenariat avec Malakoff Humanis, nous avons proposé le **programme "Ca va mieux"** à l'ensemble de nos salarié-e-s, qui pouvaient s'inscrire librement aux webinaires de leur choix. Plusieurs thématiques étaient proposées au fil des mois, parmi lesquelles

"5 conseils incontournables pour réduire mes risques cardiovasculaires" en septembre ou encore "la fatigue auditive" en décembre.

Au cours de l'année 2023, nous avons mis nos deux agences nouvellement ouvertes de Dijon Carnot et de Besançon aux **normes en matière de sécurité incendie**. Toutes nos agences sont équipées de **trousses de secours qui comportent une fiche indiquant le lieu où se situe le défibrillateur le plus proche** et un **QR Code vers l'application Staying Alive** pour pouvoir aller chercher un défibrillateur le plus rapidement possible en cas de besoin. En novembre 2023, **17 de nos collaborateurs ont suivi la formation initiale ou le recyclage de Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)**. Leurs noms ont été communiqués dans notre newsletter interne et ils sont clairement identifiés dans notre livret d'accueil.



Qualité de vie et bien-être au travail.

Depuis sa création en 2000, Atol CD entend être une entreprise où les **salarié·e·s sont heureux de venir travailler** et déploie par conséquent des actions en accord avec cette volonté.

L'entreprise leur propose de multiples **temps de partage et de convivialité** autour de passions communes telles que la **musique** (organisation d'un concert lors de notre Collab d'été), le **sport** (course à pied, futsal, basket, badminton, ping pong), le **jardinage** (culture d'un potager à Gevrey-Chambertin) ou les **jeux vidéos** (sessions de retro-gaming). Un **barbecue** et une **plancha** sont à la disposition de tous dans le jardin de notre siège de Gevrey-Chambertin pour l'organisation de **repas entre collègues**.

D'une manière générale, **Atol CD encourage la pratique du sport**, par exemple via la **location de terrains de sport** qui sont mis à la disposition de nos collaborateurs au Complex, à Gevrey-Chambertin, et le **sponsoring de plusieurs clubs sportifs** dont nos collaborateurs sont membres (club de rugby de Genlis et football club de Neuilly-Crimolois). Nous prenons également en charge les **inscriptions individuelles à des**



34

35

compétitions sportives et les maillots pour des courses à pied ou des tournois de badminton, par exemple. **Trois de nos agences (Gevrey-Chambertin, Dijon Maret et Dijon Carnot) sont équipées de douches** librement accessibles à tous ceux qui pratiquent une activité sportive pendant leur pause de midi.

En 2023, nous avons organisé **2 tournois de badminton** et **2 tournois de futsal internes**. Nos collaborateurs ont également participé à **2 tournois de basket interentreprises** et à la **course à pied Odyssea**.

Enfin, nous encourageons aussi les **pratiques culturelles** en sponsorisant l'Orchestre Départemental de Côte-d'Or et l'Harmonie de Gevrey-Chambertin, ensembles au sein desquels certains de nos collaborateurs sont **musiciens**.

Conditions de travail.

Organisation

Atol CD met en avant des valeurs de confiance et d'autonomie au sein de **petites équipes**. Notre organisation est **matricielle** : notre entreprise grandit, évolue et se structure, mais conserve

toute sa souplesse. Nous privilégions une **organisation aussi horizontale que possible**, favorisant la **transversalité** et l'**entraide** entre toutes les équipes.

36

Aménagement du temps de travail

Depuis la création de l'entreprise en 2000, nous proposons à nos collaborateurs des **horaires de travail flexibles**, qui permettent à chacun·e d'adapter ses heures de présence au bureau en fonction de ses contraintes personnelles et familiales ou de ses modalités de déplacement (horaires de train, covoiturage, etc.). En 2018, nous avons signé un **Accord sur l'aménagement et l'organisation du travail**. Nos collaborateurs bénéficient d'une **6^e semaine de congés payés** et les **seniors** d'un **aménagement du temps de travail spécifique sur 4,5 jours par semaine**.

Grâce à notre **Accord de télétravail** signé dès 2019 et **renouvelé en 2023**, Atol CD propose à ses collaborateurs de télétravailler 1 ou 2 jours par semaine. En 2023, plus de 50% de nos effectifs ont souscrit à cet accord. Celui-ci consacre par ailleurs un chapitre dédié à la prise en compte des situations individuelles particulières, permettant la mise en œuvre d'une organisation hybride dérogatoire

sur mesure pour accompagner les événements de vie du salarié : éloignement géographique du domicile, événement personnel, survenue d'une maladie chronique ou d'un handicap, etc. Un **guide des bonnes pratiques en télétravail** est diffusé en interne.

Atol CD est signataire de la **Convention de soutien à la politique de réserve militaire avec le Ministère des armées**, ainsi que d'une **convention de mise à disposition d'un sapeur-pompier volontaire** auprès de la commune de Perrigny-sur-l'Ognon, qui permettent d'aménager le temps de travail de nos collaborateurs engagés au service de la population française au sein de ces corps.

Par ailleurs, l'**Accord Egalité Professionnelle et QVCT** signé en 2023 prévoit la mise en œuvre d'aménagements individualisés en matière d'organisation du travail afin de garantir la conciliation des temps de vie, notamment dans le cas d'engagements citoyens et associatifs.



Poste et lieu de travail

Chaque collaborateur dispose d'un **poste de travail attribué au sein de l'une de nos agences** et bénéficie, en plus, de la possibilité de travailler ponctuellement dans n'importe laquelle de nos autres agences, sur des **zones de flex office** spécifiquement aménagées dans cette intention. Nos collaborateurs sont donc **libres de travailler dans l'agence qu'ils**

souhaitent, soit sur leur poste de travail attribué, soit en flex office, **en fonction de leurs contraintes personnelles**. Nous disposons également de deux **agences commerciales** à Paris et à Lyon pour favoriser les réunions et le confort de travail lors des passages de nos collaborateurs dans ces métropoles.

37

Rémunération et avantages sociaux

Chez Atol CD, les évolutions de carrière et de rémunération suivent un plan d'avancement annuel. Nous avons signé un **accord de participation** en 2014 et un **accord sur la prime vacances** en 2015. Nos collaborateurs bénéficient ainsi d'un

Plan Epargne Entreprise, d'un **PERCO** et de la **prime vacances**, mais aussi d'une **mutuelle**, d'un contrat de **prévoyance**, de **tickets restaurant** et de la **prise en charge à 75% de leurs abonnements de transport en commun**.

Ergonomie du poste de travail

En 2023, nous avons fait l'acquisition de 29 souris ergonomiques pour nos collaborateurs. Nous avons également mis en place, en lien avec l'IAIST et CAP EMPLOI,

une étude suivie d'un aménagement du poste de travail par un ergothérapeute et un ergonome afin de prendre en compte les besoins individuels de 2 d'entre eux.

Dialogue social.

Convention collective et syndicats

En tant qu'entreprise de services numériques, Atol CD adhère à la **Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486)**.

Nous sommes **membres de Numeum, syndicat et organisation professionnelle de l'écosystème numérique en France**, et du **Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)**.

38

Comité Economique et Social (CSE)

Atol CD veille à la mise en place des institutions représentatives du personnel et est attachée à entretenir un dialogue social de qualité. Depuis 2019, c'est le Comité social et économique qui assure la représentation des salariés.

Les dernières **élections professionnelles ont eu lieu en décembre 2023** et notre CSE compte désormais 10 membres. Sa mission est d'assurer une expression collective des salarié-e-s permettant la

prise en compte de leurs intérêts, d'assurer la gestion des activités sociales et/ou culturelles, de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salarié-e-s, ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Atol CD met tout en œuvre afin d'instaurer et de développer des relations constructives avec les représentants de son personnel, condition préalable à un dialogue social de qualité, basé sur la confiance. **En 2023, la Direction et le CSE se sont réunis à 6 reprises.**

Réunions du personnel

La transparence constitue l'un des éléments clés du socle de confiance que nous souhaitons bâtir et maintenir au sein d'Atol CD. Nous rassemblons régulièrement l'ensemble de nos collaborateurs afin de les informer sur la santé financière de la société, sur la marche des affaires, ainsi que sur les projets stratégiques dans lesquels ils s'engagent au quotidien. Nous organisons chaque année **deux réunions de l'ensemble de nos collaborateurs : l'une en début d'été, l'autre en décembre.**

Chaque début d'année, un **temps de rencontre privilégié** a également lieu

entre notre Président, les managers et les collaborateurs de chaque Pôle d'activité, qui ont ainsi l'occasion de poser leurs questions directement à la Direction de l'entreprise et d'échanger avec elle dans le cadre d'un dialogue libre et spontané.

Ainsi, en matière de dialogue social, Atol CD a la particularité de disposer à la fois d'une instance de représentation du personnel organisée, bénéficiant de l'ensemble de ses droits et attributions, mais aussi d'un espace d'expression collective ouvert annuellement à l'ensemble des collaborateurs.



Gestion des carrières.

Le capital d'Atol CD est avant tout un capital humain, qui constitue le premier levier de croissance de l'entreprise : nous considérons que l'une de nos forces réside dans les compétences de nos salarié-e-s, dans leur maintien et dans leur développement sur le long terme. Atol CD privilégie ainsi l'embauche en CDI et met en avant des valeurs de confiance et d'autonomie, qui permettent de valoriser ce capital humain et un modèle social vertueux favorisant l'engagement et la progression de tous.

40

Recrutement

Atol CD a mis en place un processus de recrutement transparent. Nos offres d'emploi, qui décrivent chaque étape du parcours de recrutement, sont publiées sur divers job boards par l'intermédiaire de notre ATS, où toutes les candidatures sont centralisées. Les candidats retenus à

l'issue de l'étude de leur CV sont conviés à un premier entretien avec un-e chargé-e RH puis, si celui-ci est concluant, à un second entretien avec leur futur-e manager. Nous donnons une réponse à tous les candidats - que celle-ci soit positive ou négative.



41

Parcours d'intégration

Afin de fidéliser les talents dès leur arrivée, nous accordons un soin tout particulier aux premiers mois d'intégration des nouveaux embauché-e-s - qu'ils aient signé un contrat en CDI, en stage ou en alternance. Nous avons rédigé un **livret d'accueil** aussi complet que possible et mis en place un dispositif particulier comprenant un **parcours de formation** dédié, la **nomination d'un-e tuteur-trice** en plus du manager, ainsi qu'un **suivi RH sur plusieurs mois comprenant à minima 2 entretiens**.

Dans le cadre de ce parcours d'intégration, les nouvelles recrues sont conviées à un petit-déjeuner d'intégration afin de pouvoir appréhender rapidement les diverses dimensions de l'entreprise telles que nos équipes, nos valeurs, notre organisation, notre communication, nos différents champs d'expertises et nos clients. Ces **petits-déjeuners** d'intégration permettent de créer une sorte d'"esprit de promo", qui contribue à

la bonne ambiance et à la transversalité entre nos équipes.

Ils se complètent par une **sensibilisation à la cybersécurité** et un **parcours de formation interne de plusieurs jours** qui est dispensé par nos Leaders Techniques afin de permettre à chacun de maîtriser rapidement les environnements techniques de travail.

Les modules qui composent ce parcours de formation dédié ont pour but d'homogénéiser les connaissances sur les sujets suivants :

- Outils de l'usine logicielle
- GIT/Gerrit
- Développements WEB : HTTP
- Bases de données : les bonnes pratiques
- Développement : les bonnes pratiques

Partage et transfert de compétences

Atol CD met en œuvre des actions favorisant la collaboration entre les équipes, le transfert et le partage de connaissances :

- Organisation à la demande de **sessions de formations internes dispensées par nos Leaders techniques**.
- Animation des **“Jeudis Tech”** : tous les 3^e jeudis du mois, un temps d'échange sur un sujet méthodologique ou technique est proposé à tous sur un sujet d'intérêt suggéré par les collaborateurs et présenté par un-e pilote/expert-e.
- Participation quotidienne au **processus systématique de revue de code** : toutes les équipes projets ont mis en place une revue de code participative afin de favoriser la montée en compétences et le partage de bonnes pratiques.

- Organisation de “task forces” pour certains projets : à l'initiative du chef de projet, la **task force** mobilise des volontaires d'autres équipes sur un temps limité pour relever un défi particulier posé par le projet. Cette équipe est soutenue par des Lead Tech. Elle intègre aussi bien des développeurs expérimentés que des juniors et favorise le développement et le partage des connaissances.

Notre entreprise a bâti sa stratégie sur le développement d'expertises de haut niveau dans différents domaines et sur un modèle social adapté en cohérence avec cette stratégie. Ainsi, nos projets d'innovation ne sont pas menés par une cellule dédiée : **chaque équipe peut se voir confier un projet d'innovation** relevant de son champ d'expertise ou nous pouvons constituer une équipe ad hoc selon les besoins du projet.

Processus d'évaluation et d'évolution professionnelle

Convaincus que nos managers jouent un rôle clé dans le développement des compétences et dans la gestion de carrière de nos collaborateurs, notamment au travers de la confiance et de l'autonomie qu'ils accordent aux équipes, nous encourageons une **culture du feed-back**. Nous accompagnons nos managers dans l'appropriation de ces bonnes pratiques au quotidien, ainsi que lors des entretiens qui interviennent dans le cadre de notre **processus d'évaluation annuelle de la performance**.

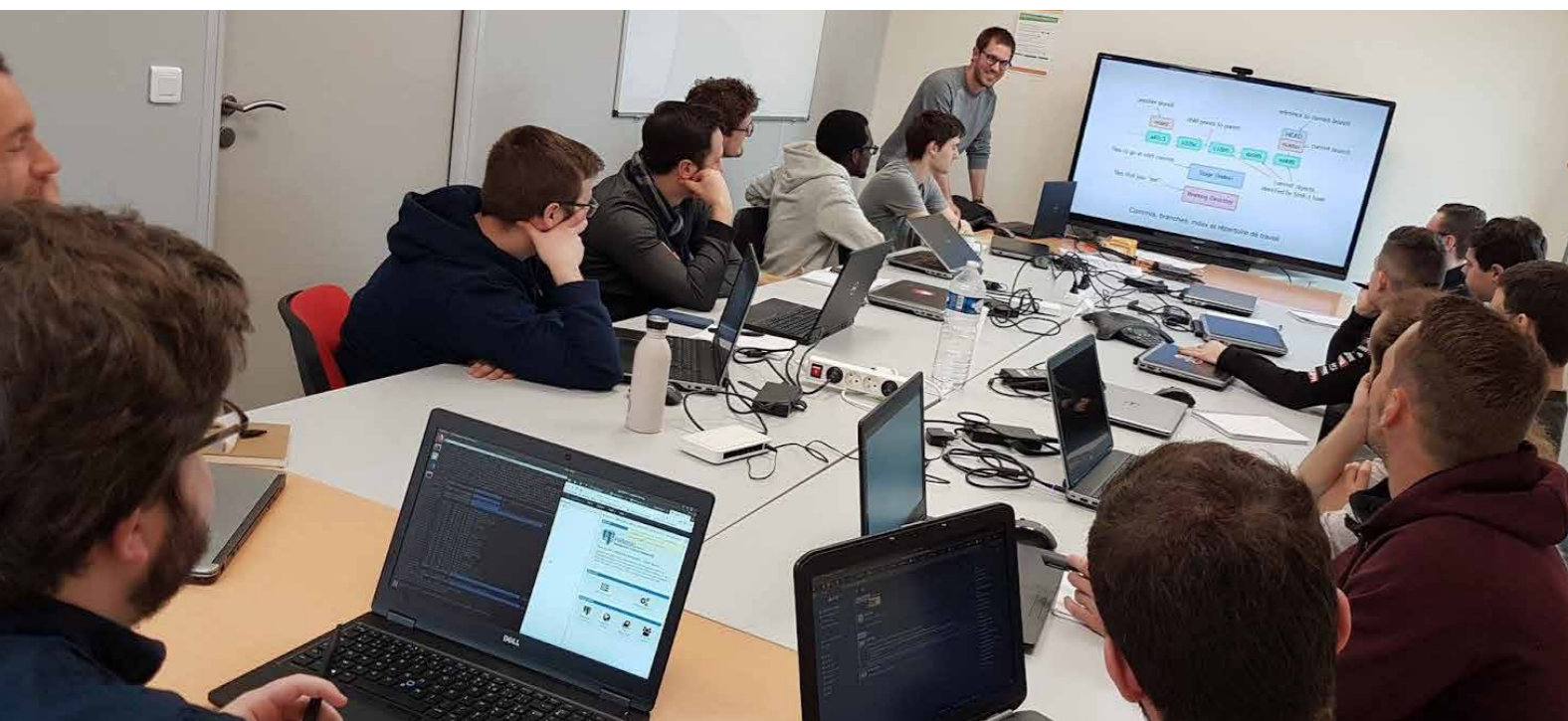
Notre service RH organise aussi un **entretien professionnel avec chaque collaborateur tous les 2 ans** afin de faire

un point sur les souhaits d'évolution et de formation de chacun-e.

En matière de progression salariale et hiérarchique, un process d'avancement est organisé chaque année en janvier. Il permet de reconsidérer le positionnement de chaque salarié et de réévaluer celui-ci, en portant un regard croisé “management - RH - direction”, intégrant à la fois les données relatives aux performances individuelles et à l'harmonisation des rémunérations entre équipes, entre femmes et hommes, à fonctions, niveaux d'expérience et compétences équivalentes.

42

43



Mobilité professionnelle

Nous favorisons les mobilités et les promotions internes. L'ensemble de nos opportunités sont communiquées en toute transparence à l'ensemble de nos effectifs sous la forme d'**offres d'emploi internes publiées dans notre newsletter mensuelle**.

Déterminés à fidéliser nos collaborateurs, nous nous engageons également à leurs côtés dans leurs problématiques de **mobilités personnelles** : celles et ceux amené-e-s à déménager pour des raisons familiales peuvent bénéficier d'**accords de télétravail** particuliers ou de mutations dans une autre agence.



Développement des compétences

44

Pour Atol CD, le développement des compétences et des potentiels de nos collaborateurs est un sujet stratégique, auquel nos managers et notre service RH consacrent toute leur attention. Nous nous engageons à soutenir l'évolution professionnelle de chacun.e. Pour ce faire, nous avons élaboré des procédures et mis en œuvre différents parcours et dispositifs de formation concernant tous les collaborateurs - qu'ils viennent d'arriver (cf. parcours d'intégration) ou qu'ils travaillent depuis longtemps au sein de notre entreprise.

Chaque année, notre plan de développement des compétences cible des besoins de formation particuliers, en fonction de ceux identifiés au cours de la campagne d'entretiens annuels, des entretiens professionnels et de compétences stratégiques à développer pour nos activités. **En 2023, 111 de nos collaborateurs ont suivi au moins une formation. Nous avons notamment déployé le parcours de formation "Acteur projet", auquel 7 collaborateurs ont participé.**



Diversité, équité et inclusion.

Nous nous attachons à défendre et à promouvoir un modèle social inclusif basé sur l'égalité de traitement, car nous sommes convaincus que la diversité constitue une richesse, tant pour les équipes qui composent notre entreprise que pour la société dans son ensemble. Dans le cadre de nos recrutements, nous privilégions les savoir-faire et les savoir-être, en rejetant avec force toute forme de discrimination.

Personnes en situation de handicap

45

Chaque année, nous déployons des **actions de sensibilisation destinées à l'ensemble de nos salariés sur les questions de handicap au travail**. En 2023, Atol CD a participé à l'Activ'Challenge organisé par l'AGEFIPH au mois de juin, ainsi qu'à la **Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes handicapées** en novembre.

Nous avons par ailleurs initié une **collaboration régulière avec les structures spécialisées** (AGEFIPH, CAP Emploi) et les consultons régulièrement pour nos recrutements. Nous avons ainsi accueilli un jeune alternant en reconversion professionnelle du fait de son handicap, que nous avons ensuite

recruté en CDI comme développeur.

Nous confions également certaines prestations traiteur à un **ESAT** local, ainsi que des prestations de recyclage à une **entreprise adaptée**, qui emploie des personnes en situation de handicap ou de réinsertion

Enfin, deux de nos sites sont équipés de **toilettes pour personnes en situation de handicap** et sont **accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR)** : notre siège de Gevrey-Chambertin, dont les locaux sont construits de plain pied, et notre agence de Dijon Carnot, équipée d'un ascenseur.

Emploi des jeunes

Chaque année, nous investissons dans la formation des jeunes en accueillant un **nombre croissant d'alternants et de stagiaires de tous les niveaux de formation**.

Nous accueillons régulièrement des **élèves de 3^e pour des stages de découverte du monde professionnel**. Un parcours dédié a été établi sur une semaine à leur intention afin qu'ils puissent découvrir tous les métiers de notre entreprise (fonctions informatiques et fonctions support) grâce à des rencontres de collaborateurs, à des présentations et à des mises en pratique.

Dès 2020, Atol CD s'est engagée dans le plan national #1jeune1solution, une initiative du Gouvernement pour faciliter l'entrée en formation ou dans la vie professionnelle de tous les jeunes, sur tous les territoires suite à la crise sanitaire.

Chaque année, nous organisons une **journée portes ouvertes** dans notre

agence de Dijon Maret afin que les jeunes puissent **découvrir les métiers du numérique** et notre entreprise. En 2023, celle-ci a eu lieu au mois de mars.

Nous allons également à la rencontre des jeunes dans les salons et forums de recrutement : en 2023, nous avons ainsi participé au **Forum du Numérique BFC** en mars et au **Forum Initiativ'Emploi Stages organisé par l'Université de Bourgogne** en novembre.

Ces actions, que nous menons souvent en partenariat avec le monde éducatif dans le cadre de nos relations écoles, répondent à notre volonté d'agir localement sur la formation et l'emploi.

En 2023, nous avons formé 20 stagiaires et 21 alternants. Environ 17% de nos stagiaires et 60% de nos alternants ont été recrutés en CDI par la suite. Aujourd'hui, 38% de nos collaborateurs sont âgés de moins de 30 ans.

Promotion de la diversité et de l'égalité Femmes/Hommes

Ces dernières années, Atol CD a connu une forte croissance, assortie d'une augmentation notable de ses effectifs. Nous recrutons beaucoup de profils techniques (architectes,

développeurs-euses) et les candidates ne sont malheureusement pas légion faute de représentativité suffisante des femmes au sein des cursus de formation concernés.

Recrutement et évolution de carrière des femmes

Nous nous efforçons de **féméniser davantage nos effectifs** via notre recrutement (en 2023, 27% de nos nouvelles recrues étaient des femmes), mais aussi de **donner des perspectives de carrière à nos collaboratrices**.

Chez Atol CD, la rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation, à l'expérience acquise et au type de responsabilités confiées, sur le principe : "à travail égal, salaire égal", qui prévaut également pour les promotions internes et les revalorisations salariales. Celles-ci interviennent sans aucune considération de sexe : elles sont exclusivement basées sur **les compétences, les performances et le mérite**.

Cette politique porte peu à peu ses fruits, puisqu'en **2023, chez Atol CD, les femmes représentaient** :

- 19% de notre effectif total (contre 12% en 2016)
- 20% de notre effectif cadre
- 26% de notre Comité Opérationnel
- 40% de notre Comité de Direction

En 2023, Atol CD a obtenu un score de 93% concernant l'index égalité Femmes/Hommes et nous **poursuivons nos efforts en faveur de la mixité**. Cet axe constitue l'un des quatre axes prioritaires de notre démarche RSE. Nous avons d'ailleurs signé un **Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVCT** cette année.

46

47



Effectifs / année	2016	2018	2020	2021	2022	2023
Femmes	11	18	26	29	41	49
Hommes	79	105	142	151	172	211
Total	90	123	168	180	213	260
% Femmes	12,2%	14,6%	15%	16%	19%	19%

+ social et droits de l'homme

Notre CSE compte une référente harcèlement sexuel, clairement identifiée au sein de l'entreprise, notamment sur le site de notre CSE et sur des affiches qui sont apposées dans chacune de nos agences afin que nos collaboratrices puissent facilement prendre contact avec elle en cas de besoin.

En matière de formation, nous veillons à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux actions visant à développer

les compétences clés - et notamment les compétences managériales - de façon à préparer des parcours de carrière évolutifs.

Ainsi, dans le cadre de la formation Acteur Projet, initiée pour la première fois en 2023 et destinée aux Chefs de Projets en charge du management de projets et d'équipes de développement, nous avons veillé à la mixité de l'effectif formé.



Lutte contre les stéréotypes de genre et promotion des femmes dans les métiers du numérique

48

Le déséquilibre structurel hommes/femmes constaté au sein des populations d'architectes et de développeur-euse trouve sa source dans l'orientation scolaire : peu de femmes se dirigent vers les formations qui conduisent à ces métiers. Atol CD a par conséquent décidé de s'inscrire dans une démarche proactive afin de **lutter contre les stéréotypes de genre sur les métiers du numérique**.

Ces dernières années, nous effectuons des **interventions régulières dans les collèges et lycées afin de présenter les métiers du numérique et de mettre en avant leur accessibilité aux femmes**. Ces interventions s'inscrivent dans le cadre du Parcours Avenir déployé par le rectorat de l'Académie de Dijon. En 2023, nous avons ainsi effectué 6 présentations des métiers du numérique directement dans les classes auprès des jeunes.

Lors de ces actions, de même que lorsque nous participons à des forums de l'emploi, nous engageons des collaboratrices afin d'**accroître la visibilité des femmes qui travaillent dans le numérique**.

Atol CD est par ailleurs **signataire du Manifeste pour la reconversion des femmes dans les métiers du numérique (#ReconversionFemmesNum)**, qui présente un double enjeu : accroître la présence des femmes dans les métiers du numérique et permettre à celles qui y sont entrées de s'intégrer dans la durée. Depuis 2020, nous participons chaque année au **SAS Femmes du Numérique** mis en place par Numeum BFC afin d'encourager les reconversions professionnelles de femmes dans les métiers du numérique en Bourgogne Franche-Comté. Dans ce contexte, nos collaboratrices interviennent pour témoigner sur leurs métiers et nous accueillons des participantes pour des journées de découverte au sein de notre entreprise.

En 2023, nous avons pris part au Forum LadijTech, qui vise à **promouvoir l'entrepreneuriat des femmes au service de la science et de l'innovation**. Jean-Philippe Porcherot, notre Président, a aussi participé à une **table ronde organisée par les Femmes du MEDEF de Côte-d'Or** sur le thème "Comment dépasser ses freins pour assumer un poste stratégique ?"

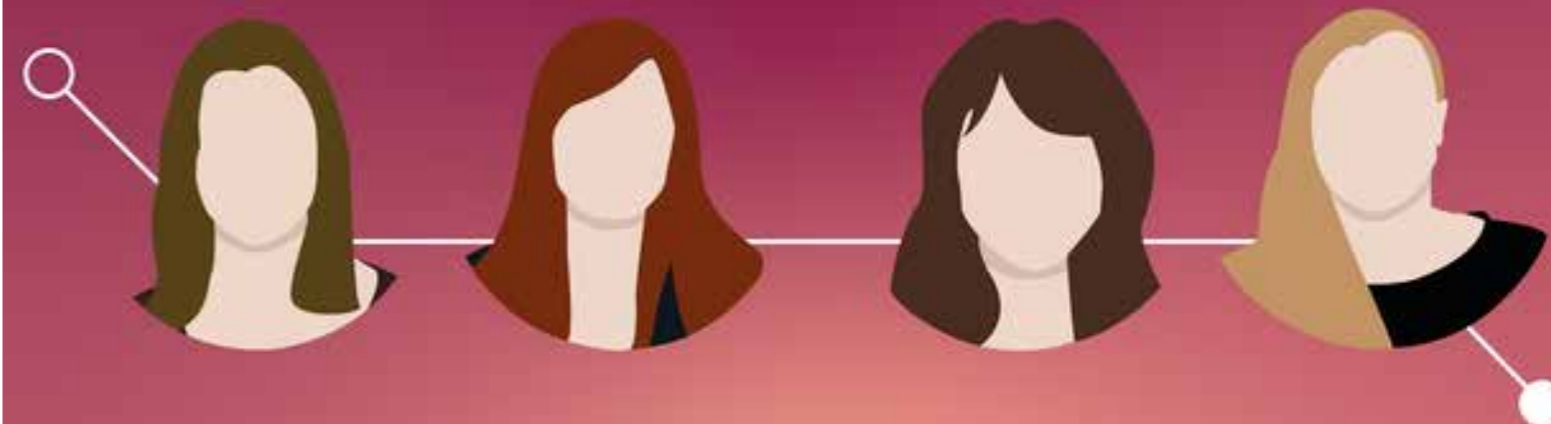
49

Atol CD déploie des actions de communication afin d'encourager les femmes à s'approprier les compétences numériques nécessaires pour exercer les métiers de demain et à saisir les nouvelles

perspectives émergentes sur le marché de l'emploi. Nous mettons ainsi régulièrement en ligne des portraits de Femmes du Numérique sur notre site Web ou nos réseaux sociaux.

GIRLS IN TECH

PLUS DE FEMMES DANS LES METIERS DE LA TECH



Ancrage territorial.

Actions pour le développement économique

En 2023, les effectifs d'Atol CD comptaient 260 collaborateurs, affectés sur l'un de nos 4 sites implantés en Bourgogne-Franche Comté :

- notre siège social de Gevrey-Chambertin,
- 2 agences à Dijon
- 1 agence à Besançon.

Nous contribuons ainsi au développement économique et social de la région Bourgogne-Franche Comté, d'où nous opérons en tant que centre de services pour des clients répartis sur l'ensemble du territoire français. Lorsque ceux-ci viennent nous rendre visite dans nos locaux, nous mettons un point d'honneur à leur faire découvrir la gastronomie locale et le vignoble. Nous nous positionnons ainsi comme **ambassadeurs du tourisme d'affaires dans notre région**.

Conscients du rôle important que nous avons à jouer sur notre territoire, nous nous engageons principalement à travers l'emploi, mais aussi au travers de divers partenariats afin de favoriser le développement économique, l'entrepreneuriat et l'innovation dans notre région.

Nous sommes notamment adhérents ou membres des structures suivantes :

- **Agronov**, pôle d'innovation en agroécologie qui fédère un réseau d'acteurs œuvrant au service d'une agriculture durable,
- **Vitagora**, association professionnelle labellisée pôle de compétitivité de la région Bourgogne-Franche Comté et qui a pour mission de favoriser le développement, la performance industrielle et l'innovation de la filière agroalimentaire,
- **Robotics Valley**, cluster d'entreprises et de partenaires qui travaillent ensemble pour promouvoir le développement de la filière robotique et de l'industrie du futur en Bourgogne-Franche Comté,
- **BFC Care**, association qui fédère les industries du secteur des produits et services de santé basées en région Bourgogne-Franche-Comté,
- **BFC Numérique**, cluster qui fédère et accompagne l'écosystème numérique régional depuis 2017.

Nous sponsorisons le **Réseau Entreprendre Bourgogne**. En 2023, nous avons également été **sponsors de la REF21**, le Rassemblement des Entreprises de France en Côte-d'Or.

Actions pour l'enseignement supérieur

Nous sommes très impliqués auprès des **établissements d'enseignement supérieur au niveau local**, car ceux-ci constituent le vivier qui alimente nos équipes en talents.

Dès 2008, nous avons signé un **partenariat université/entreprise avec l'Université de Bourgogne**, dont plus de 50 % de nos collaborateurs sont diplômés. La plupart ont intégré l'entreprise après leur stage et beaucoup d'entre eux évoluent encore parmi nous de nombreuses années plus tard. Certains donnent aussi de leur temps pour dispenser des cours à l'Université (en BUT, licence pro ou master).

En tant qu'acteur historique de l'AgriTech, Atol CD entretient des relations privilégiées avec AgroSup Dijon. Depuis 2023, nous **parrainons le master Data & Numérique d'AgroSup Dijon**. Nous sommes également **membre fondateur de la Fondation de l'Institut Agro**.

Jean-Philippe Porcherot, notre Président, a intégré le Conseil pédagogique de **ESIREM**. Nous collaborons aussi avec des organismes de formation tels que le **CESI** et le **DIAGE**.



Membre de la communauté “Les Entreprises s’engagent”

En 2023, le préfet de la Région Bourgogne-Franche Comté a remis à Atol CD la Charte “Les Entreprises s’Engagent”, dans la droite ligne de la Charte Entreprise & Quartiers que nous avons signée dès 2018. Depuis 2022, la Communauté “Les Entreprises s’engagent” est animée par un Groupement d’Intérêt Public (GIP) co-fondé par le Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, France Travail et une association d’entreprises mécènes.

Les entreprises qui en sont membres ont conscience que quelle que soit leur taille, elles ont un rôle clé à jouer pour répondre aux grands défis sociaux, sociétaux et environnementaux de notre époque. **En intégrant la communauté “Les Entreprises s’engagent”, Atol CD a affirmé sa volonté d’agir pour une société inclusive et un monde durable.**



Lutte contre la précarité au niveau local

En octobre 2023, Atol CD a rejoint un collectif de 7 autres entreprises et organisations de Côte-d'Or déterminées à se mobiliser pour lutter contre la précarité sur leur territoire. En tant que **membre fondateur de la Fondation Jours de**

Solidarité, notre objectif est de proposer à nos collaborateurs un **mécanisme de don de jours congés payés au profit de projets portés par des associations locales et déployés en Côte-d'Or au bénéfice des plus précaires.**

Campagne de don du sang

Chaque année, nous participons au **challenge interorganismes pour le don de sang et de plasma** organisé par

l'Etablissement français du sang à Dijon. En 2023, nous avons participé à sa 9^e édition.

Actions engagées en 2023 dans le domaine social.

54

Janvier

Organisation du Challenge Don du Sang
Ouverture de l'agence de Besançon

Mars

Journée portes ouvertes
Participation au Forum du Numérique BFC
Index Egalité professionnelle Femmes/Hommes de 93%
Participation au Forum LadijTech
Organisation d'un tournoi de badminton interne

Juin

Organisation d'un tournoi de futsal interne
Actions dans le cadre de la semaine de la QVCT
Participation au challenge Odyssea
Organisation de l'Activ'Challenge (sensibilisation au handicap)

Septembre

Parrainage du Master Data & Numérique AgroSup
Sponsoring de la Soirée des Lauréats du Réseau Entreprendre Bourgogne
Sponsoring de la REF21 (MEDEF)
Sponsoring de Philippe Mouchard pour les Championnats du monde de Badminton Vétéran en Corée

Novembre

Actions dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes handicapées
Participation au Forum Initiativ'Emploi Stages de l'UB
Formation Sauveteurs Secouristes du Travail
Participation à la Soirée Femmes du MEDEF de Côte-d'Or
Tournoi interne de futsal
Tournoi interne de badminton

Février

Participation au SAS Femmes du Numérique Numeum BFC

Avril

Participation à un tournoi de basket interentreprises
Journée de la santé au travail (webinars)

Juillet

Expérimentation du ménage en journée
Réunion Collab' avec concert et barbecue

Octobre

Participation à la création du fonds de Dotation Jours de solidarité
Participation à Octobre Rose

Décembre

Elections CSE
Nouvel accord de télétravail
Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVCT
Membre fondateur de la Fondation de l'Institut Agro
Sponsoring du DevFest Dijon
Participation au tournoi de basket inter-entreprises

55



56 **Objectifs de progression 2024 dans le domaine social.**

Pour l'année 2024, nous nous fixons les objectifs suivants :

- déploiement du mécanisme de jours de congés payés au profit de la fondation "Jours de solidarité"
- Signature de la Charte de la parentalité et organisation de la première édition du "Goûter des Enfants", qui sont deux engagements pris en matière de parentalité dans l'Accord Égalité professionnelle et QVCT signé avec nos partenaires sociaux en 2023
- Organisation d'actions en matière de santé au travail, avec deux axes de sensibilisation identifiés : addictions et ergonomie du poste de travail
- Actualisation du dispositif d'évaluation de la performance des salariés en mettant en place un groupe de travail pluridisciplinaire management - RH sur le thème "Réinventons l'entretien annuel !"

Éthique.



Convaincue que le succès à long terme de ses activités repose sur une culture d'entreprise responsable, Atol CD place la transparence et la confiance au cœur de ses valeurs. Ces deux principes guident nos interactions avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Sincérité et régularité des états financiers.

Les comptes d'Atol CD sont publiés en toute transparence. Au vu de nos effectifs et du total de notre bilan, nous sommes soumis à l'obligation de nommer un **Commissaire aux comptes (CAC)** depuis de nombreuses années.

A chaque fin d'exercice comptable, notre commissaire aux comptes (CAC) audite nos comptes afin d'attester de la sincérité et de la régularité de nos états financiers. Aucune irrégularité n'a été constatée à ce jour, ni au titre de l'exercice 2023, ni au titre des précédents.

60

Lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts.

Depuis 2016, la loi dite "Sapin 2" impose aux entreprises françaises employant au moins 500 salariés et dégagant un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions d'euros de prendre des mesures destinées à prévenir et à détecter les faits de corruption ou de trafic d'influence.

Bien que nous n'ayons pas encore atteint le seuil nous soumettant à cette obligation, nous avons souhaité asseoir notre volonté d'agir avec éthique et responsabilité - tout particulièrement dans le cadre de nos

relations avec nos clients du secteur public. Fin 2023, Atol CD s'est donc **engagée dans une démarche de prévention et de lutte contre la corruption**. En décembre 2023, nos collaborateurs les plus exposés au risque de corruption, à savoir les **membres de notre Comité de Direction, ainsi que l'ensemble de nos équipes Commerce et Avant-Vente, ont suivi une formation Loi Sapin 2**, soit 5% de nos effectifs 2023. Atol CD a ainsi posé le premier jalon de sa politique en matière de compliance.

Garantie de la sécurité informatique.

Cybersécurité

En 2020, Atol CD a édicté sa **Politique Générale de Sécurité des Systèmes d'Information**, régulièrement revue depuis.

En 2021, Atol CD a obtenu la **certification ISO/IEC 27 001** pour une durée de 3 ans. La conformité à cette norme atteste que nous avons mis en place un **système de management de la sécurité de l'information (SMSI)** qui nous permet de gérer les risques liés à la sécurité de nos données et de l'ensemble des données que nous sommes amenés à traiter - non seulement dans le cadre de nos activités d'hébergement et de développement logiciel pour nos clients, mais aussi, plus généralement, dans le cadre de l'ensemble de nos échanges avec nos parties prenantes.

Notre SMSI constitue ainsi un précieux outil en matière de **gestion des risques** et d'**excellence opérationnelle**. Inscrit dans une logique d'amélioration continue,

il est le garant de notre **résilience face aux cyberattaques**, de notre préparation face aux nouvelles menaces qui émergent, de l'intégrité, de la confidentialité et de la disponibilité des données, de la sécurité et de la protection de l'ensemble de notre organisation.

Depuis 2021, toutes nos nouvelles recrues suivent une **sensibilisation de plusieurs heures à la cybersécurité**, à laquelle chaque salarié-e est tenu d'assister dans les semaines suivant son intégration. **En 2023, quatre sessions ont été organisées et 37 collaborateurs ont ainsi été formés à la cybersécurité.**

Par ailleurs, depuis 2023, pour répondre à une demande croissante en la matière, notre DSI propose à nos clients des **prestations d'audit et de conseil en matière de cybersécurité**.

61

Charte de bon usage des ressources informatiques

En 2018, Atol CD a mis en place une charte de bon usage des ressources informatiques, dont l'acceptation fait partie intégrante du contrat de travail signé par chaque salarié-e. Cette charte définit

les règles d'utilisation et les conditions d'administration de notre système d'information, ainsi que les responsabilités de chacun-e et les sanctions applicables en cas de violation de ces dispositions.

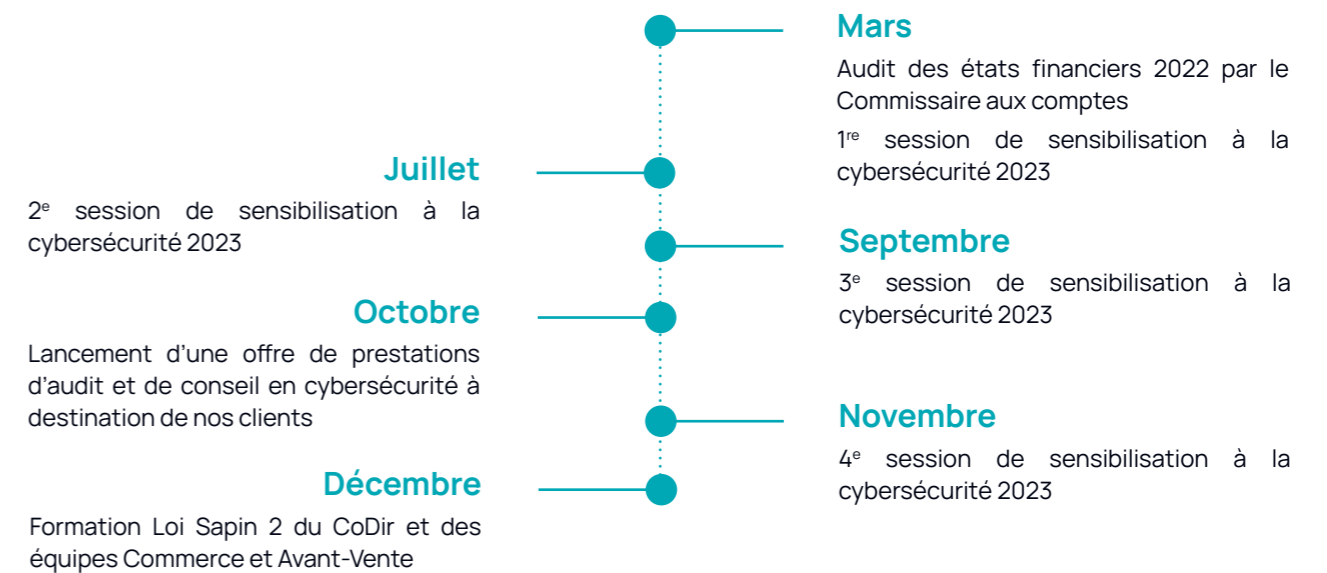
RGPD

62

Atol CD attache une grande importance à la protection des données personnelles. Garante de la stricte application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), un membre de notre DSI assume la fonction de Data Protection Officer (rgpd@atolcd.com).

Il a pour tâche d'assurer non seulement la conformité des traitements de données personnelles, mais aussi de diffuser les bonnes pratiques en la matière au sein d'Atol CD. Il joue ainsi à la fois un rôle de contrôle, de conseil et de sensibilisation sur cette question

Actions engagées en 2023 dans le domaine de l'éthique.



63

Objectifs de progression 2024 dans le domaine de l'éthique.

Pour l'année 2024, nous nous fixons les objectifs suivants :

- mise en place d'une procédure d'alerte anti-corruption
- élaboration d'un code de conduite anti-corruption
- renouvellement de notre certification ISO/IEC 27 001
- obtention de la certification HDS



Achats responsables.



Matériel.

Matériel informatique

66 Conscients que le hardware représente un impact écologique majeur du fait des ressources nécessaires à sa fabrication et à son transport (énergie, métaux précieux, etc.), nous nous efforçons de limiter autant que possible nos achats de matériel. En 2023, nous avons investi dans 55 ordinateurs neufs - dont la majorité étaient destinés à équiper de nouveaux salarié-e-s dans le cadre de la croissance de nos effectifs.

Lorsque nous devons procéder à des achats, nous privilégions du **matériel haut de gamme, offrant la plus longue durée de vie possible et assorti d'un service de réparation**. Notre principal fournisseur, Dell, a obtenu la médaille de platine Ecovadis 2022. Les PC que nous achetons le plus couramment portent le **label EPEAT Gold, garant de leur impact environnemental réduit tout au long de leur cycle de vie** (efficacité énergétique à l'utilisation, réduction des consommations à la fabrication, utilisation de matières plastiques recyclées, réparabilité, disponibilité de pièces détachées, substances dangereuses limitées).

Depuis plusieurs années, nous avons mis en place une **politique de renouvellement de nos postes informatiques fixée à 5 ans minimum**. Nous privilégions les **réparations** et encourageons l'**utilisation du matériel jusqu'en fin de vie**. Pour ce faire, nous remplaçons nous-mêmes les

batteries usagées des ordinateurs et faisons appel au service constructeur pour réparer nos équipements défectueux afin d'allonger autant que possible leur durée de vie. Aujourd'hui, au sein de notre parc informatique, la durée de vie moyenne d'un ordinateur est d'environ 5 ans. Pour l'allonger encore, nous avons investi dans trois ordinateurs Framework afin de **tester la réparabilité totale du matériel en interne**.

En 2023, nous nous sommes équipés d'un **logiciel dédié au suivi de notre parc informatique**, qui nous permet de recenser l'ensemble des machines et des réparations effectuées sur celles-ci, de connaître leur date d'achat, leurs différentes affectations et réaffectations au fil du temps, leur date de mise au rebut, etc. Les données issues de ce logiciel nous permettront une meilleure gestion de notre matériel et de nos achats, notamment compte tenu de critères d'usage et de durabilité.

En fin de vie, nous confions notre matériel informatique à ELISE, franchise portée par l'entreprise adaptée PROMUT, qui le récupère pour le **remettre en service via des associations** ou pour le **recycler en partenariat avec des éco-organismes agréés** par le Ministère du Développement Durable. **En décembre 2023, nous avons ainsi confié à ELISE 18 ordinateurs en fin de vie.**



En mars 2023, nous avons décidé d'investir dans des **chargeurs et des piles rechargeables** qui remplacent désormais les piles classiques dans les souris et claviers fournis à nos collaborateurs.

67 AtoLCD n'est équipée que de 4 imprimantes: une sur chacun de ses sites. Trois de ces imprimantes portent le **label EPEAT Gold**, attribué aux appareils qui répondent aux critères les plus exigeants en matière de durabilité, de réduction de substances toxiques et d'efficacité énergétique.

Matériel de téléphonie

Depuis plusieurs années, AtoL CD a fait le choix du **softphone**. Notre parc de téléphones fixes se restreint à quelques appareils, pour la plupart utilisés par notre équipe administrative, et aucun nouvel achat de postes de téléphonie fixes n'intervient plus aujourd'hui.

Nos achats de matériel se limitent désormais à des casques, également utilisés pour les visioconférences.

En matière de téléphonie mobile, seul-e-s les salarié-e-s occupant des fonctions qui le nécessitent vraiment sont équipés-e-s d'un smartphone. En 2023, nos achats de téléphones mobiles se sont ainsi limités à 9 appareils - dont la plupart étaient destinés à équiper de nouveaux collaborateurs, à tester les applications mobiles développées par nos équipes ou à répondre aux exigences de certains projets pour nos clients.

Prestations d'hébergement de données.

Attachés à la **souveraineté numérique**, nous travaillons depuis plusieurs années avec OVHCloud, un **hébergeur français** dont les **serveurs sont implantés en France et en Europe**. Le recours à la virtualisation, soit par la plateforme open source que nous opérons en propre, soit en faisant appel à l'offre public cloud de notre partenaire, nous permet d'augmenter la densité des ressources informatiques mobilisées. En effet, que ce soit pour l'alimentation, le refroidissement ou tout simplement l'espace utilisé, plus la quantité de ressources informatiques est importante dans un serveur, meilleur sera son ratio ressource/coût.

OVHCloud s'engage depuis plus de 20 ans en faveur du développement durable. L'entreprise est **certifiée ISO 30134-2, ISO 30134-3, ISO 30134-8, ISO 30134-9 et ISO 50001**. Pionnière du **watercooling** en datacenter, elle publie en toute transparence sa politique environnementale, son bilan carbone

ainsi que sa déclaration de performance extrafinancière (DPEF) sur son site Internet. OVHcloud a par ailleurs participé au lancement du *Climate Neutral Data Centre Pact*, une initiative qui a pour objectif de garantir la neutralité climatique des centres de données d'ici 2030. Elle fait également partie de l'initiative VMware Zero Carbon Committed, qui vise à réduire l'empreinte carbone émise par les datacenters grâce à une utilisation efficace et productive des infrastructures informatiques et des énergies renouvelables.

Elle propose par ailleurs à ses clients une calculatrice carbone et, depuis 2023, des **relevés mensuels des émissions de CO2** liées aux données hébergées, ce qui nous permettra de mesurer celles-ci pour, à terme, mieux les maîtriser compte tenu de la croissance de nos activités de développement et d'hébergement. En 2023, le volume de données stockées sur ces serveurs s'élevait à 451 To.

Autres achats.

Prestations d'entretien

Attachée à son territoire, auquel elle s'efforce de rendre tout ce qu'il lui apporte dans une logique de cercle vertueux, Atol CD sélectionne autant que possible des sous-traitants locaux, respectueux de l'environnement et porteurs d'engagements sociétaux forts.

Nous confions ainsi l'**entretien des espaces verts** qui entourent notre siège à des paysagistes situés à quelques centaines de mètres de nos locaux, sur la commune de Gevrey-Chambertin.

Pour la **propreté** de nos agences, nous faisons appel à Entretien Dijonnais, un **acteur local** que nous avons retenu pour ses **engagements écologiques** (systèmes de dosages automatiques pour les consommables, utilisation de produits concentrés et écolabellisés, emballages recyclables, sacs poubelles biodégradables, utilisation systématique de micro-fibres, véhicules propres et optimisation des trajets routiers, engagement à nos côtés dans le tri sélectif) et pour ses **engagements sociaux dans l'égalité des chances** (intégration de personnes en situation de handicap ou de publics éloignés de l'emploi, recrutement de jeunes, promotion des femmes), dans le **développement**

des compétences (sensibilisation du personnel au développement durable, formation aux éco-gestes) et dans l'**amélioration des conditions de travail**. Cette relation de sous-traitance s'inscrit dans le cadre d'un véritable partenariat. En 2023, nous avons en effet collaboré avec Entretien Dijonnais dans le cadre d'une expérimentation du travail en journée et d'un plan de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) via la réduction du poids de nos déchets.

Nous faisons également appel à ELISE, franchise portée par **PROMUT Dijon**, pour la **collecte et le recyclage de certains déchets**.

Energie

Pour nos achats d'électricité, nous nous fournissons auprès d'EDF, qui a obtenu la certification ISO 14001, ainsi que les labels

"Engagé RSE", "Numérique responsable" et "Gender Equality European & International Standard" (GEEIS).

Services financiers

Nous travaillons avec deux établissements bancaires dont les notations extra-financières démontrent un engagement

fort en matière de politique et de stratégie ESG :

Notation extra-financière 2023	Crédit Agricole	Société Générale
MSCI	AA	AA
Moody's Analytics	72/100	69/100
ISS-ESG	C+	C+
Sustainalytics	23,2	19,6
CDP	A-	B

Impressions et fournitures

Pour nos achats de papier et de fournitures de bureau, nous nous fournissons auprès de Lyreco, qui a obtenu les certifications ISO 9001, ISO 14 001, et ISO 50001, ainsi que la médaille d'or Ecovadis en 2022 et 2023. L'entreprise soutient le Pacte Mondial des Nations Unies & les Objectifs de Développement Durable.

Depuis septembre 2023, nous achetons du **papier recyclé, certifié FSC et Blaue Engel, qui représente environ 86% de notre consommation**. L'ensemble de nos documents internes sont dématérialisés via diverses solutions informatiques (SIRH, GED, Drive, logiciels de comptabilité).

Voyages

Pour nos déplacements professionnels, nous achetons nos billets de train auprès

du Groupe SNCF, qui obtenu la médaille Ecovadis Platinum en 2023.

Prestations traiteur

Pour l'événementiel, nous faisons appel à des traiteurs locaux. En 2023, nous avons initié nos premières commandes auprès de l'ESAT de l'ACODEGE, un établissement

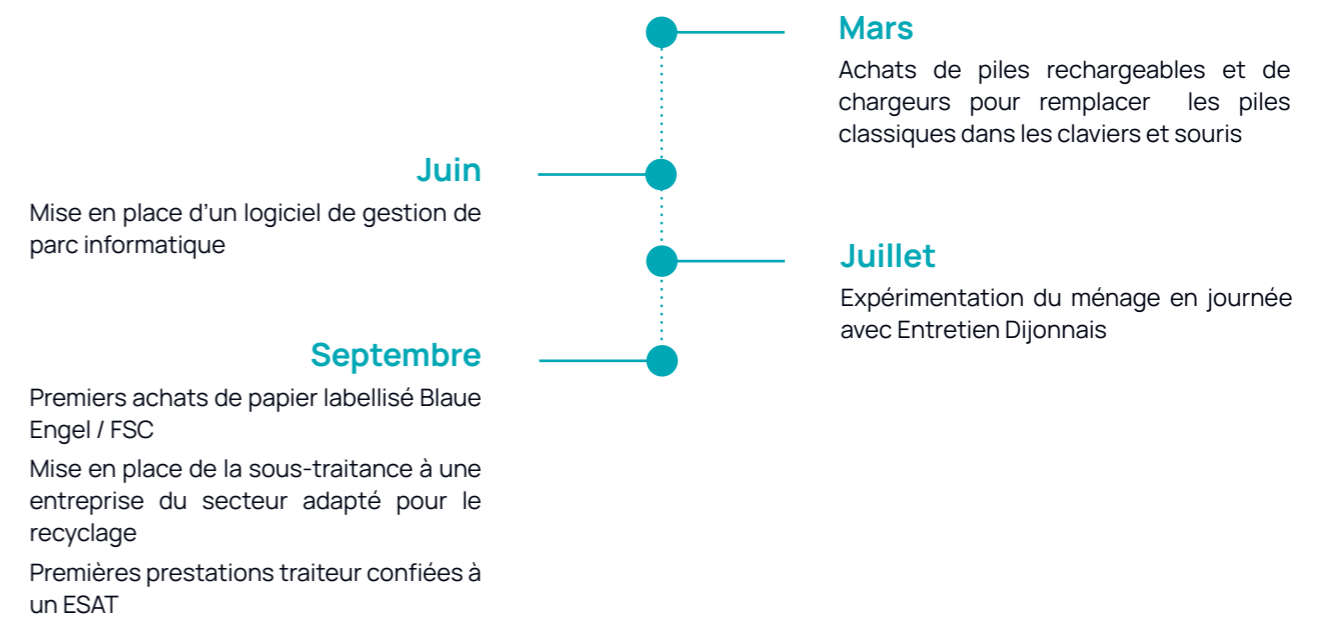
médico-social de travail protégé destiné aux personnes en situation de handicap et visant leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Café

Pour nos achats de café, nous nous approvisionnons en **café en grains** auprès d'un **torréfacteur local** et compostons

ensuite le marc de café afin d'amender notre jardin potager.

Actions engagées en 2023 dans le domaine des achats responsables.



Objectifs de progression 2024 dans le domaine des achats responsables.

Pour l'année 2024, nous nous fixons les objectifs suivants :

- test des ordinateurs Framework afin d'accroître la réparabilité de notre matériel
- réduction de nos impressions (couleur, notamment)
- développement de notre politique d'achats responsable

Indicateurs RSE 2023.

72



73

Ressources

	Unité de mesure	2023
Surface des locaux	m ²	2480
Consommation d'eau potable (Gevrey)	m ³	237
Consommation d'eau potable par collaborateur (Gevrey)	m ³	1,6
Consommation d'électricité totale	KwH	115720
Consommation d'électricité par collaborateur	KwH	445

74

Gestion des déchets

	Unité de mesure	2023
Ordures ménagères (Gevrey)	m ³	42
Ordures ménagères par collaborateur (Gevrey)	m ³	0,28
Carton collecté et recyclé (Gevrey)	Kg	139
Production de déchets recyclables	m ³	8,58
Production de déchets recyclables par collaborateur	m ³	0,06
Papier collecté et recyclé (Gevrey)	Kg	371
Fer collecté (Gevrey)	Kg	37
Mobilier (Gevrey)	Kg	105
Bois (Gevrey)	Kg	178
DEEE collectés et recyclés par un éco-organisme	Kg	261
Economies d'eau réalisées grâce au recyclage ELISE	Litres	10676
Economies d'énergie réalisées grâce au recyclage ELISE	KwH	3909
CO2 non rejeté grâce au recyclage ELISE	Kg	270
Pétrole épargné grâce au recyclage ELISE	Litres	39,9
Emplois créés grâce au recyclage ELISE	Heures	9,96

Numérique et achats responsables

	Unité de mesure	2023
Parc total d'ordinateurs	Valeur	305
Parc total de smartphones	Valeur	58
Parc total d'imprimantes	Valeur	4
Durée de vie moyenne d'un ordinateur (en années)	Valeur	5
Ordinateurs réparés par le constructeur	Valeur	5
Ordinateurs envoyés au recyclage ou donnés à une association	Valeur	18
Ordinateurs écolabellisés EPEAT Gold ou équivalent	%	46%
Ordinateurs écolabellisés EPEAT Bronze ou équivalent	%	17%
Imprimantes labellisées EPEAT Gold	Valeur	75%
DAS moyen du parc de téléphones mobiles	Watts/kg	0,75
Nombre d'impressions N/B	Valeur	11091
Nombre d'impressions couleur	Valeur	22981
Volume de stockage des données sur Google Cloud	To	6,96
Volume de stockage chez OVH	To	451
Proportion de papier labellisé Blaue Engel	%	86
Fournisseurs couverts par une évaluation RSE		6

75

Formations

	Unité de mesure	2023
Collaborateurs formés aux questions de santé et de sécurité (SST)	Valeur	17
Collaborateurs ayant participé à au moins une formation au cours de l'année	Valeur	111

Effectifs

	Unité de mesure	2023
Effectif permanent au 31/12 de l'exercice	Valeur	260
ETP au 31/12 de l'exercice	Valeur	238
Taux de collaborateurs cadres	%	88%
Age moyen en années	Valeur	34
Taux de collaborateurs de moins de 30 ans	%	38%
Taux de collaborateurs de plus de 55 ans	%	1,5%
Nombre de recrutements pour l'exercice	Valeur	73
Stagiaires	Valeur	20
Alternants	Valeur	21
Taux de stagiaires recrutés en CDI	%	17%
Taux d'alternants recrutés en CDI	%	60%
Taux de femmes recrutées en CDI	%	27%

76

Égalité

	Unité de mesure	2023
Taux de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation	%	19%
Taux de femmes dans l'effectif cadre	%	20%
Taux de femmes membres du Comité de Direction	%	40%
Taux de femmes membres du Comité Opérationnel	%	26%
Taux de femmes recrutées en CDI	%	27%
Index de l'égalité Femmes - Hommes	Index	93

Éthique

	Unité de mesure	2023
Collaborateurs formés à la lutte anti-corruption / à l'éthique des affaires	Valeur	14
Collaborateurs formés à la cybersécurité	Valeur	37
incidents liés à la sécurité de l'information confirmés (hors activité client)	Valeur	11
Collaborateurs bénéficiant de conventions Réserve militaire / pompiers	Valeur	2

Dialogue / avantages sociaux

	Unité de mesure	2023
Collaborateurs couverts par la convention collective Syntec	%	100
Collaborateurs couverts par la mutuelle et la prévoyance d'entreprise	%	100
Collaborateurs bénéficiant de tickets restaurant	%	100
Collaborateurs bénéficiant d'un Plan Epargne Entreprise	%	100
Collaborateurs bénéficiant d'un PERCO	%	100
Collaborateurs bénéficiant d'une prise en charge des transports en commun à 75%	%	100
Nombre de réunions du CSE	Valeur	6
Nombre de réunions d'information de l'ensemble des collaborateurs	Valeur	3

77

