

+ rapport rse. 2024

Politique, rétrospective et objectifs RSE



atol CD
AN AMEXIO COMPANY

Table des matières

Présentation 4

- Message du Président 6
- Chiffres-clés 2024 8
- Gouvernance 11
- Moments-phares RSE 2024 12
- Parties prenantes 13
- Matrice de matérialité 13

Environnement 16

- Réduction de notre empreinte écologique 18
 - Consommation électrique 18
 - Consommation d'eau 21
 - Mobilité 22
 - Réduction et recyclage des déchets 24
 - Biodiversité 27
 - Bilan Carbone® 28
 - Plan de transition 29
 - Actions de sensibilisation environnementales 29
- Engagements pour un numérique responsable 30
 - Adhésion à la communauté du Coq Vert 30
 - Signature du manifeste Planet Tech'Care 30
 - Eco-conception de services numériques (Green IT) 31
 - Réalisation de projets numériques à impact environnemental (IT for Green) 32
- Actions réalisées en 2024 dans le domaine de l'environnement 36
- Réalisation de nos objectifs de progression 2024 dans le domaine de l'environnement 37
- Objectifs de progression 2025 dans le domaine de l'environnement 37

Social et Droits de l'Homme 38

- Droits de l'Homme 40
- Santé et sécurité 41
- Qualité de vie et bien-être au travail 42
- Conditions de travail 44
 - Organisation 44
 - Aménagement du temps de travail 44
 - Poste et lieu de travail 45
 - Rémunération et avantages sociaux 45
- Dialogue social 46
 - Convention collective et syndicats 46
 - Conseil Economique et Social 46
 - Réunions du personnel 47
- Gestion des carrières 48
 - Recrutement 48
 - Parcours d'intégration 49
 - Partage et transfert de compétences 50
 - Processus d'évaluation et d'évolution professionnelle 51
 - Mobilité professionnelle 51
 - Développement des compétences 52

- Diversité, équité et inclusion 53
 - Personnes en situation de handicap 53
 - Emploi des jeunes 54
 - Promotion de la diversité et de l'égalité Femmes/Hommes 55
 - Accessibilité numérique 57
- Ancrage territorial 58
 - Actions pour le développement économique 58
 - Actions pour l'enseignement supérieur 59
 - Membre de la communauté « Les Entreprises s'engagent » 60
 - Lutte contre la précarité au niveau local 61
 - Campagne de don du sang 61
- Actions engagées en 2024 dans le domaine social 62
- Réalisation de nos objectifs de progression 2024 dans le domaine social 64
- Objectifs de progression 2025 dans le domaine social 64

Éthique 66

- Sincérité et régularité des états financiers 68
- Lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts 68
- Garantie de la sécurité informatique 69
 - Cybersécurité 69
 - Charte de bon usage des ressources informatiques 70
 - RGPD 70
- Open Source 71
- Actions engagées en 2024 dans le domaine de l'éthique 76
- Réalisation de nos objectifs de progression 2024 dans le domaine de l'éthique 76
- Objectifs de progression 2025 dans le domaine de l'éthique 77

Achats responsables 78

- Matériel 80
 - Matériel informatique 80
 - Matériel de téléphonie 81
- Prestations d'hébergement de données 82
- Autres achats 82
 - Prestations d'entretien 82
 - Energie 83
 - Services financiers 83
 - Impressions et fournitures 84
 - Café 84
- Actions engagées en 2024 dans le domaine des achats responsables 84
- Réalisation des objectifs de progression 2024 dans le domaine des achats responsables 85
- Objectifs de progression 2025 dans le domaine des achats responsables 85

Contribution à la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations-Unies 86

Indicateurs RSE 2024 92

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 au travers de notre positionnement historique dans le domaine de l'open source, qui place la collaboration, la mutualisation et la souveraineté numérique au cœur de notre vision stratégique depuis 25 ans.

A ce positionnement s'ajoutent notre engagement dans l'écoconception de services numériques depuis 2019, la promotion du "Green IT" et la réalisation de projets s'intégrant pleinement dans les démarches "IT for Green" et "IT for Good" pour nos clients.

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 2024, nous avons souhaité ancrer plus fortement encore nos convictions avec la réalisation de notre premier Bilan Carbone®, notre première collecte de jours de congés payés au profit de projets concrets de lutte contre la précarité sur notre territoire via le fonds de dotation Jours de Solidarité et la signature de la Charte de la parentalité.

En publiant ce rapport, Atol CD réaffirme une nouvelle fois 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,

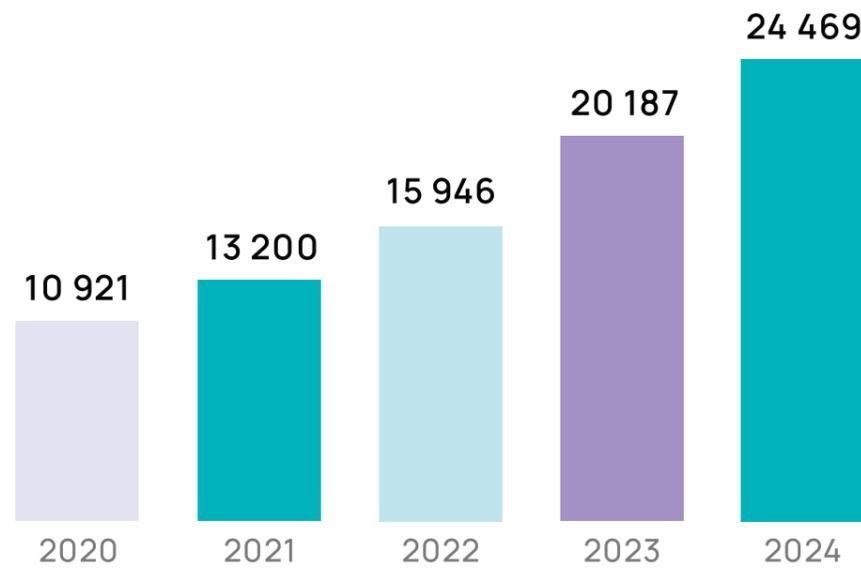
Jean-Philippe Porcherot,
Président-Directeur Général

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

- + Qualité de vie et bien-être au travail
- + Égalité des chances et diversité
- + Numérique responsable
- + Ancrage territorial

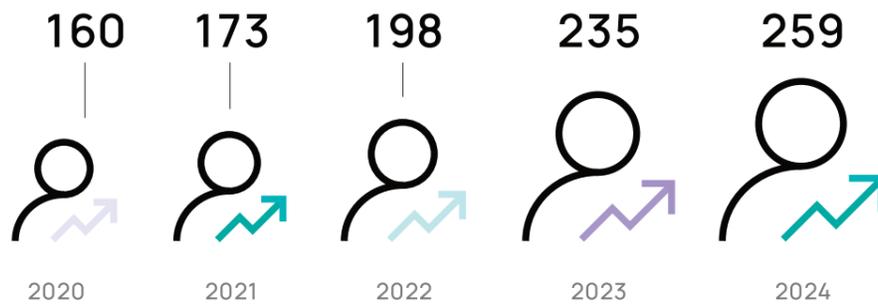
Chiffres clés 2024.

Évolution du chiffre d'affaires (k€)

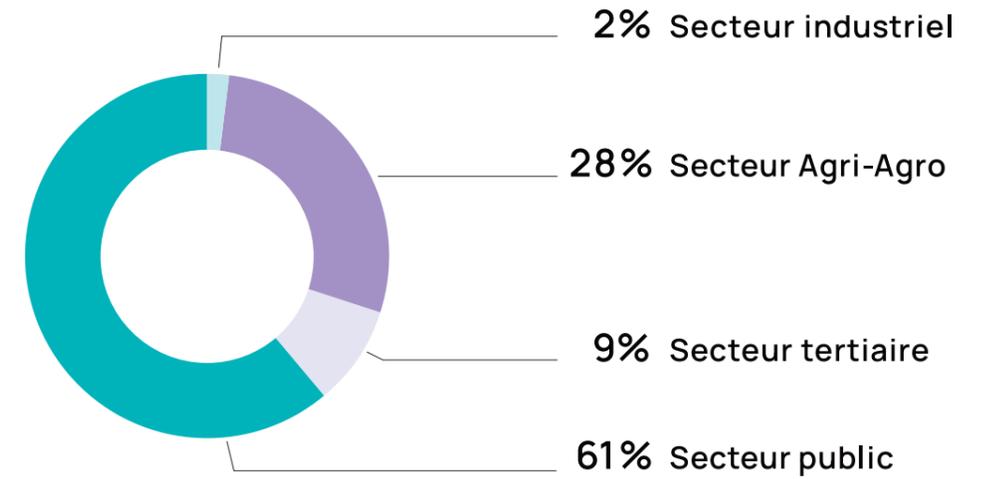


Évolution des effectifs

ETP moyen

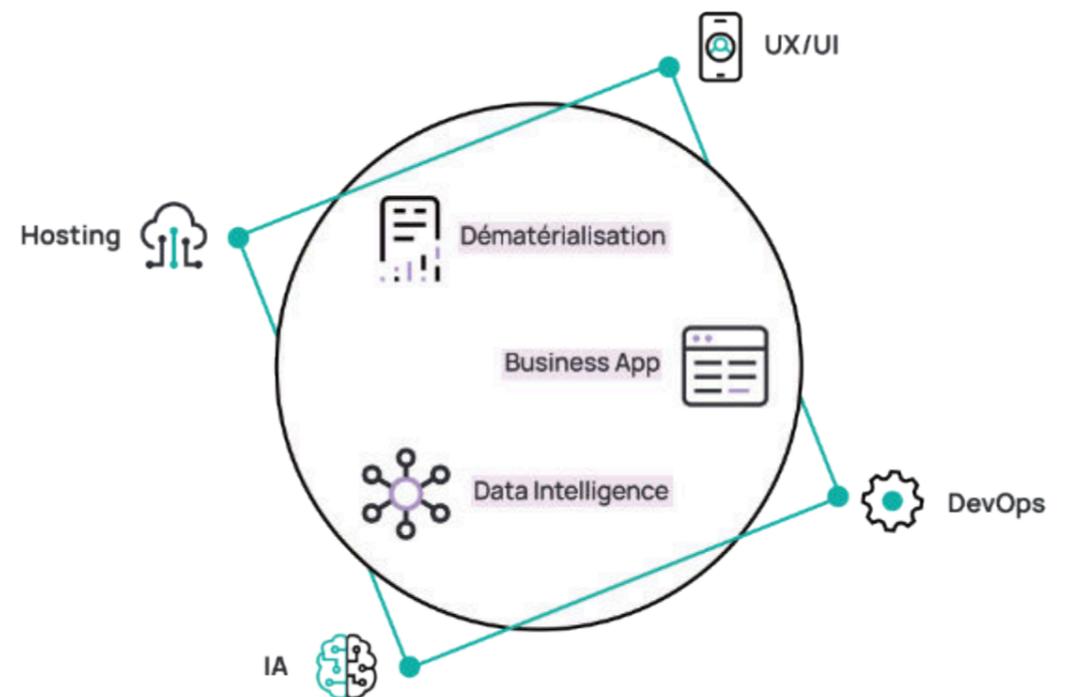


Nos secteurs d'activités



Nos expertises

De la conception à l'hébergement



Nos ressources



7 agences

Capital financier :
CA de 24 000 000 EUR
Trésorerie nette de 2 900 000 EUR

262 collaborateurs

Capital durable et responsable :
Certification ISO 27001 &
Label Ecovadis Silver



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 2024, elle se classait à la 385^e place du Top 400 des Champions de la Croissance**, en progression de 42 places par rapport à l'année précédente.

En 2024, **BPI France** a sélectionné Atol CD parmi 200 000 autres entreprises pour l'inviter à rejoindre son prestigieux **Club Excellence** aux côtés de 2000 autres membres en raison de son **potentiel de croissance** et de son **rayonnement au niveau régional et national**. Cette reconnaissance vient valider nos performances et notre vision stratégique pour l'avenir dans les domaines soutenus par BPI France.

bpifrance

Gouvernance.

En 2023, Atol CD a recruté une responsable RSE, membre de notre Comité de Direction, qui coordonne notre stratégie et notre plan d'action RSE. Au vu du caractère éminemment transverse des questions de RSE, les prises de décision en la matière interviennent en concertation entre les différents membres de notre Comité de Direction, à savoir :

- notre Directrice des Ressources Humaines, qui pilote les sujets sociaux,
- notre Directeur des Opérations, pour tous les points touchant à la production,
- notre Directeur commercial, pour les sujets relatifs à l'éthique des affaires,
- avec l'arbitrage de notre Président.

La vision opérationnelle est ensuite déclinée au sein de nos différents pôles d'activité :

- Pôle Ressources Humaines (sujets sociaux),
- Pôle DSI (gestion du matériel informatique et de l'hébergement),
- Pôle Administration et Finances (collecte de données pour le calcul des KPI, achats),
- Pôles UX, DT et pôles de production (écoconception, accessibilité numérique, open source, IT for Green, IT for Good),
- Pôle Communication.

Enfin, certains de nos collaborateurs portent des actions de leur propre initiative, en proposant divers ateliers ou animations à l'ensemble de leurs collègues :

- compost et jardinage sur notre site de Gevrey-Chambertin,
- vélo,
- sport, etc.

Moments phares RSE 2024.

1 | **MARS 2024**
Publication du 1^{er} Bilan Carbone® et du plan de transition

2 | **MAI 2024**
1^{re} collecte de jours de congés payés au profit de la fondation Jours de Solidarité

3 | **JUIN 2024**
Renouvellement de la certification ISO 27001
Signature de la Charte de la parentalité

4 | **SEPTEMBRE 2024**
Obtention du label Ecovadis Silver

Les valeurs d'Atol CD.

+ Engagement

Nous nous engageons à la fois envers nos clients et nos collaborateurs afin de générer de la valeur ajoutée pour tous.

+ Excellence

Nous mettons la technique au service du métier avec créativité, dans une logique de recherche de qualité, d'efficacité et d'amélioration continue.

+ Inclusivité

Nous nous inscrivons dans une démarche de co-construction à la fois avec nos collaborateurs et nos clients, en faisant preuve de proactivité, de sens du service et d'implication métier.

+ Confiance & autonomie

Nous nous appuyons sur un socle de valeurs donnant une grande importance à la confiance et à l'autonomie pour favoriser l'épanouissement de nos collaborateurs.

+ Convivialité

Nous plaçons la collaboration, la recherche du plaisir partagé et la détente après le travail au cœur de notre culture d'entreprise.

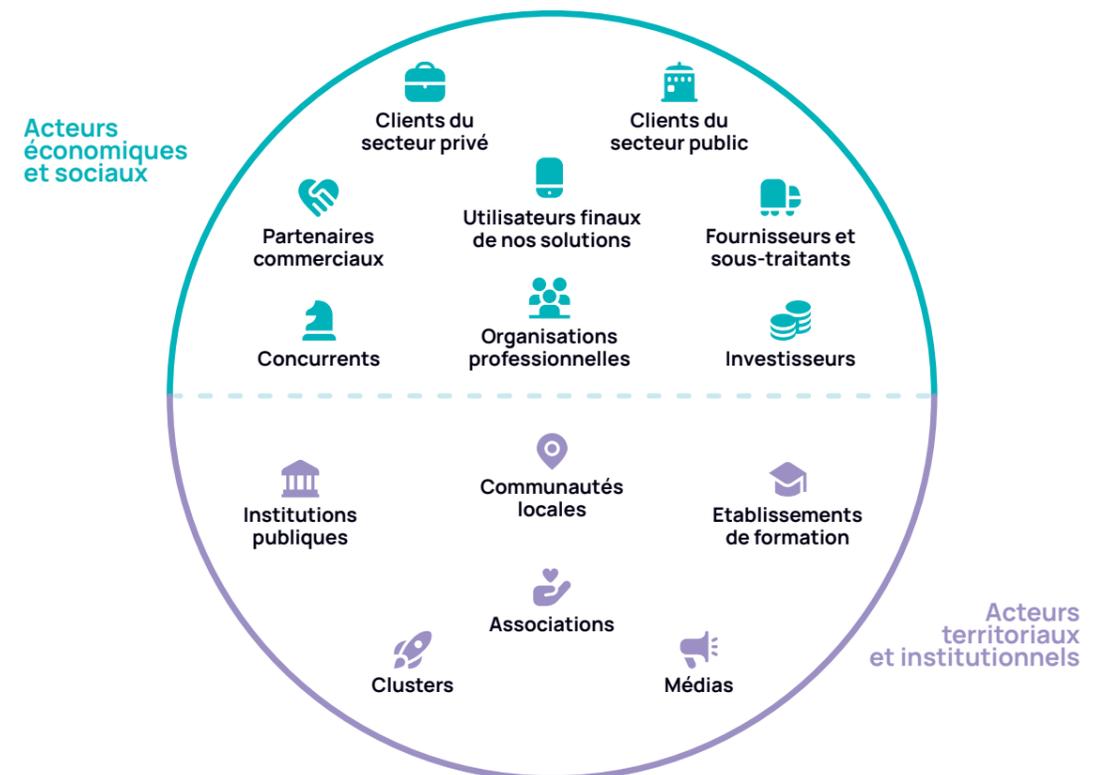
Parties prenantes.

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.

Parties prenantes internes

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

Parties prenantes externes

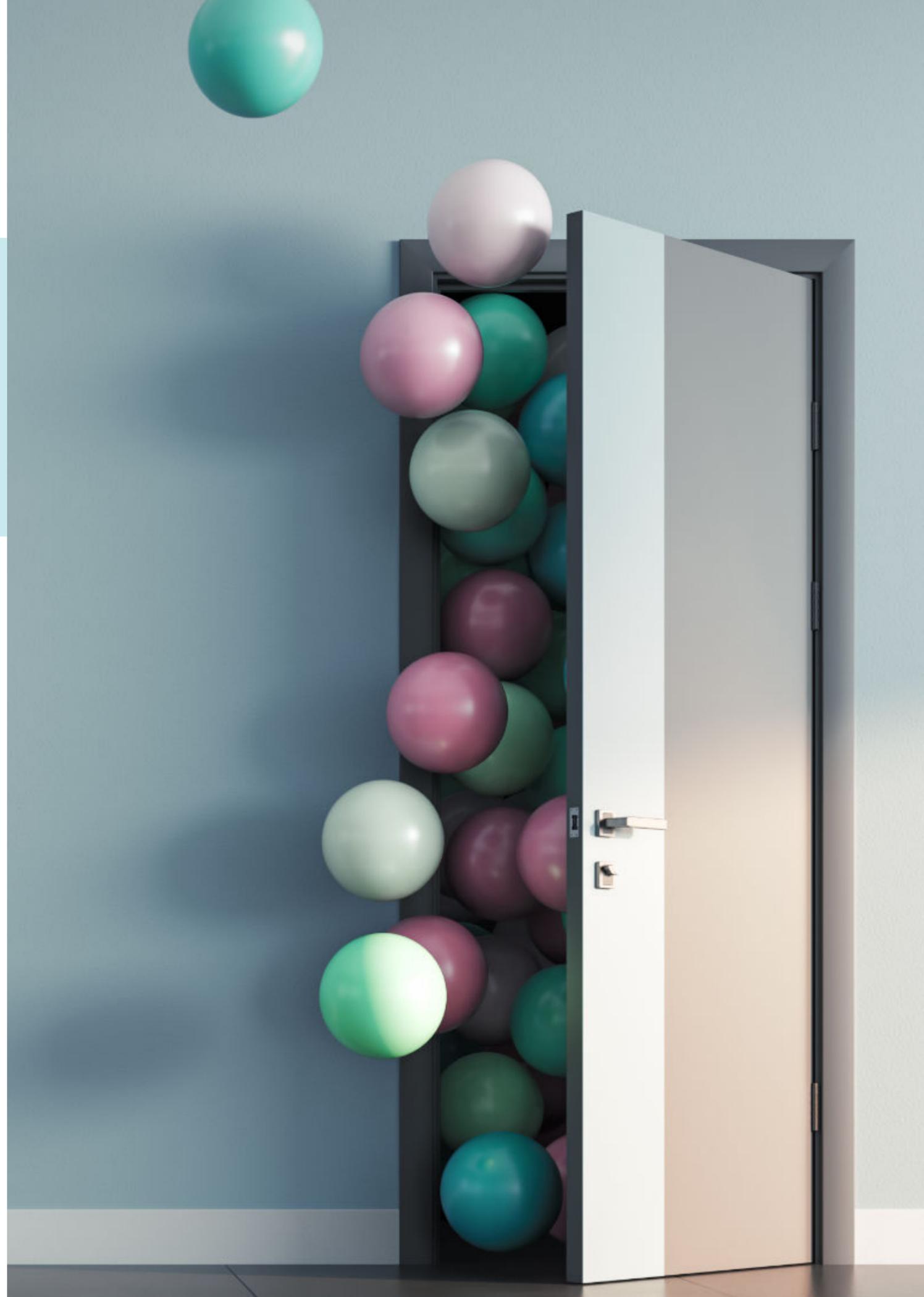


Chiffre clé

En 2024, Atol CD s'est engagée auprès de **8 établissements** de formation et de **9 associations**

Matrice de matérialité.

Nous avons initié des travaux préliminaires à la réalisation de notre matrice de matérialité, via l'identification de nos parties prenantes et de notre contribution à la réalisation des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (cf. chapitre dédié, p. 86). Toutefois, celle-ci n'est pas terminée au moment de la publication de ce rapport.



Environnement.



Atol CD est engagée de longue date dans une démarche d'éco-responsabilité, qui a pour objectif non seulement de réduire l'empreinte écologique liée à nos activités, mais aussi de proposer des sensibilisations, des actions et des méthodes à nos clients et à nos collaborateurs 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 électrique

18

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. En février 2024, nous avons remplacé les anciens radiateurs électriques du sous-sol par des **convecteurs à inertie**, plus économes en énergie, et **programmables**, ce qui permet de baisser automatiquement la température en dehors des horaires d'ouverture de l'agence. Pour améliorer encore l'efficacité énergétique dans cette agence, nous avons fait réaliser une étude et un chiffrage pour le remplacement de l'ensemble des fenêtres. Ce chantier de grande ampleur démarrera au début de l'année 2025.



Entre 2023 et 2024, notre consommation globale d'électricité s'inscrit en hausse de près de 12%, alors qu'elle avait sensiblement diminué au cours des deux exercices précédents dans le contexte de la crise énergétique déclenchée par la Guerre en Ukraine et des campagnes de sobriété énergétique gouvernementales.

Cette évolution s'explique en grande partie par la consommation électrique de notre site de Dijon Carnot, prise en compte sur une année complète pour l'exercice 2024 (11121 kWh) - contre seulement 6 mois pour l'exercice 2023 (3749 kWh), année d'ouverture de cette agence.

Elle tient aussi à un changement dans le système de chauffage de notre agence de Dijon Maret. En effet, à l'automne 2024, suite à une décision de l'Assemblée générale des copropriétaires, le plancher chauffant collectif a été mis hors service, chaque occupant étant tenu de mettre en place un système de chauffage individuel. Nos pompes à chaleur air-air, qui servaient jusque-là de système d'appoint en hiver, assurent désormais seules le chauffage de l'ensemble du rez-de-chaussée et du 1^{er} étage de l'agence, ce qui explique une augmentation sensible de la consommation électrique sur les mois d'octobre à décembre 2024 (alors que celle-ci était plutôt en baisse sur les premiers mois de l'année, notamment du fait de la mise en place de la programmation du chauffage). Cette hausse de la consommation électrique de nos agences de Dijon Carnot et de Dijon Maret n'est pas compensée par la baisse de notre agence de Besançon, liée à divers travaux et à la mise en place de la programmation des températures, du fait de la petite surface de celle-ci comparée aux autres agences.

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

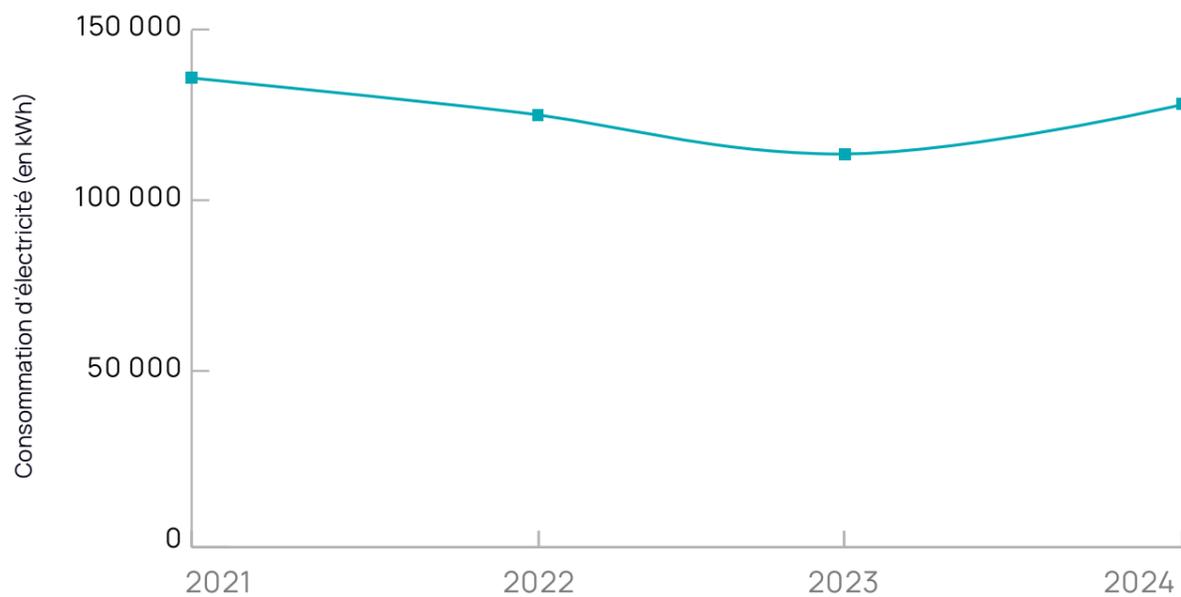
19

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

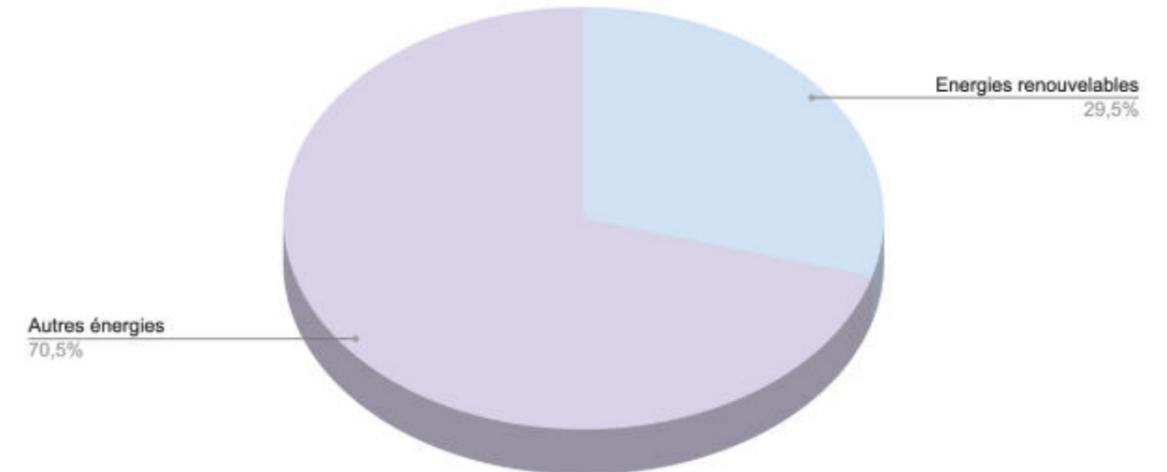
Site	Unité	2024	2023	Evolution 2023/2024
Gevrey-Chambertin	kWh	82010	78702	+4%
Dijon-Maret	kWh	33825	29558	+14%
Besançon	kWh	2408	3711	-33%
Dijon-Carnot	kWh	11121	3749	ND
Total	kWh	129434	115720	+12%
Effectif	Salariés	262	260	+1%
Consommation par collaborateur	kWh	494	445	+11%
Surface de locaux	m ²	2472	2472	0%
Consommation au m ²	kWh/m ²	52	47	+12%

* Données fournies par EDF

Évolution de la consommation d'électricité d'Atol CD



Au cours de l'année 2024, nous avons commencé à revoir nos contrats de fourniture d'électricité afin d'augmenter progressivement la part d'énergies renouvelables dans notre consommation. Sur l'exercice 2024, **29% de notre consommation électrique** (38 139 kWh) **provenait de sources d'énergie renouvelable.**



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 les sanitaires et de réduire ainsi notre consommation d'eau potable. **Au printemps 2024, l'ensemble du système a été révisé afin de maximiser la collecte des eaux pluviales** et le remplissage de la cuve - notamment en prévision d'une éventuelle sécheresse estivale. Grâce à ces travaux, **nous avons réduit notre consommation d'eau potable issue du réseau de près de 25%** par rapport à l'année précédente (178 m³ en 2024, contre 237 m³ en 2023).

Evolution de la consommation d'eau potable d'Atol CD sur le site de Gevrey-Chambertin*

	Unité	2024	2023
Consommation d'eau potable globale sur le site de Gevrey	m ³	178	237
Effectif affecté sur le site	Salariés	146	150
Consommation d'eau potable par collaborateur sur le site de Gevrey	m ³	0,82	1,58

*Données fournies par le service de l'Eau de la Communauté de Communes de Gevrey-Chambertin et de Nuits-Saint-Georges

La consommation d'eau de nos agences de Dijon et de Besançon n'étant pas facturée au réel mais incluse dans nos charges de copropriété, nous n'en connaissons pas le détail et ne pouvons donc malheureusement mesurer ni son ampleur ni son évolution.

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).

Tous nos sites sont dotés d'**abris ou de râteliers à vélos**. En mai 2024, comme chaque année, nous avons participé à l'**opération "Mai à vélo"** afin de promouvoir la pratique du vélo dans les déplacements domicile-travail comme dans la vie personnelle. Dans ce cadre, nous avons proposé un **atelier de réparation de vélos** animé par la Solexerie (offert par la Communauté de Communes de Gevrey-Chambertin à Atol CD en tant que lauréate du prix "Transports Co" du Challenge de la Mobilité BFC 2023).

Notre siège de Gevrey-Chambertin, ainsi que nos agences de Dijon Maret et de Dijon Carnot sont également équipés de **douches**, de sorte que les cyclistes peuvent se changer avant de commencer confortablement leur journée de travail.

En septembre 2024, à l'occasion de notre participation au Challenge de la Mobilité, nous nous sommes associés à une opération lancée par la Communauté de Communes de Gevrey-Chambertin et Nuits-Saint-Georges en partenariat avec BlablaCar Daily afin de favoriser le **covoiturage pour les trajets domicile-travail** : grâce au déploiement de l'application mobile BlablaCar Daily, à l'incitation financière mise en place par la Communauté de Communes, à notre communication interne et aux efforts de nos salarié-e-s, quelque 260 trajets et 4600 km ont été parcourus en covoiturage, soit environ 970 kg d'émissions de CO₂ évitées entre septembre et décembre 2024. Cette opération se poursuit en 2025.



Dans le cadre de l'augmentation de nos 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-e-s 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 nous sommes également mis en quête de nouveaux locaux fin 2024 pour une future agence dédiée à notre activité d'informatique industrielle, dont l'ouverture interviendra début 2025.

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. Lorsque le recours à la voiture individuelle reste malgré tout incontournable et qu'ils doivent se déplacer à plusieurs, nos salarié-e-s organisent spontanément un **covoiturage**. Des **cartes SNCF** sont proposées à toutes celles et ceux qui se déplacent régulièrement en train. Au cours de l'année 2024, nous avons parcouru un total de **370 008 km en train**. En octobre 2024, nous avons par ailleurs souscrit et déployé une **plate-forme de réservation**

et de gestion des voyages d'affaires afin de pouvoir mesurer et piloter au mieux les émissions de GES induites par nos déplacements professionnels.

Par ailleurs, Atol CD a signé un accord sur le **télétravail** dès 2019. Depuis lors, ce texte permet à tous les salariés 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 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 poursuivons nos efforts afin de recycler et, surtout, de réduire nos déchets.

Réduction des déchets

24

Depuis plusieurs années, nous offrons une **gourde** à chacun de nos nouveaux salariés. Pour les remplir, des **fontaines à eau** sont installées dans nos agences. De même, nous offrons un **mug** à chacun de nos collaborateurs 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 tous nos 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. Très engagés pour l'environnement, les salarié-e-s de ces agences 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, après une forte baisse pendant la crise sanitaire, la production de déchets était repartie à la hausse, avec une forte augmentation entre 2022 et 2023, ce qui nous avait conduit à introduire de **nouvelles mesures destinées à réduire ou à mieux valoriser nos déchets** au 4^e trimestre 2023. Ces mesures ont eu un impact positif, puisque sur l'exercice 2024, elles se sont immédiatement traduites par un **meilleur recyclage** (augmentation de 53% de la collecte de déchets recyclables) et, surtout, par une **réduction considérable de la production d'ordures ménagères (-37%)**.

25

Evolution de la production d'ordures ménagères sur le site de Gevrey-Chambertin*

	Unité	2024	2023	2022
Effectif affecté sur le site	Salariés	146	150	127
Production d'ordures ménagères*	m ³	26	42	34
Production d'ordures ménagères par collaborateur	m ³	0,18	0,28	0,27
Production de déchets recyclables*	m ³	13	9	ND
Production de déchets recyclables par collaborateur	m ³	0,09	0,06	ND

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

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 notre jardin. Nous nous sommes ainsi mis en conformité avec l'obligation de tri généralisé des biodéchets applicable aux entreprises avant même l'entrée en vigueur de celle-ci le 1^{er} janvier 2024. Très vite, ce composteur s'est révélé insuffisant. En mai 2024, nous avons donc installé deux composteurs supplémentaires et organisé un atelier d'initiation au compostage animé par une professionnelle, auquel ont participé une dizaine de nos collaborateurs. Plusieurs d'entre eux sont désormais "réfèrent-e-s compost" et veillent tout au long de l'année à ce que le processus de compostage se déroule de manière optimale.

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 2024, nous avons également organisé un "**Cleanup Day**" afin d'évacuer un certain nombre de déchets et d'encombrants. Nous avons notamment confié l'ensemble de nos **déchets d'équipements électriques et électroniques** (DEEE) à ELISE, qui a récupéré 313 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.

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 sur le site de Gevrey-Chambertin¹

	Unité	2024	2023 ²
Economies d'eau	litres	29669	10676
Economies d'énergie	KwH	8493	3909
CO2 non rejeté	Kg	423	270

¹ Données fournies par ELISE

² La mesure de ces quantités de déchets recyclables a débuté en octobre 2023, suite à la mise en place du partenariat avec ELISE. Les données 2023 ne correspondent donc qu'au quatrième trimestre 2023.

En avril 2024, nous avons également mis en place le **recyclage du polystyrène** qui protège le matériel informatique que nous réceptionnons. Ce matériau est désormais **collecté** sur notre site de Gevrey-Chambertin, **trié puis revalorisé** sous la forme d'emballages, de produits de calage ou d'isolant par Les Valoristes Bourguignons, **une association employant des personnes en situation de grande précarité socioprofessionnelle**, à qui nous avons confié 1,6 m³ de polystyrène au cours de l'exercice.

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, cerises, etc.).

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



Evolution de la production de déchets recyclables traités par ELISE sur le site de Gevrey-Chambertin*

Types de déchets collectés	Unité	2024	2023
Carton	Kg	333	139
Verre	Kg	148	ND
Papier	Kg	480	371
DEEE	Kg	313	261
Mobilier	Kg	20	105
Fer	Kg	0	37
Bois	Kg	0	178

*Données fournies par ELISE

Bilan Carbone®

Bien qu'Atol CD n'ait pas encore atteint le seuil des 500 salariés et ne soit donc pas soumise à l'obligation de réaliser un bilan de ses émissions de gaz à effet de serre (BEGES), nous avons décidé d'anticiper et d'effectuer notre tout premier Bilan Carbone® dans le cadre d'un Diag Décarbon'Action en partenariat avec BPI France et l'ADEME.

Ce premier **Bilan Carbone® de scope 3 complet** a été réalisé par un **consultant externe nommé par BPI France, selon la méthodologie Bilan Carbone® de l'ADEME** (association ABC) sur la base des données fournies par Atol CD. Lancé au début de l'automne 2023, il se fonde sur les données de l'exercice 2022 et englobe la totalité des scopes 1 (émissions directes de GES issues de combustibles fossiles), 2 (émissions indirectes résultant de la production d'énergie achetée et consommée) et 3 (autres émissions indirectes qui résultent des activités de l'organisation). **Les émissions incluent l'ensemble des déplacements domicile-travail**, calculés sur la base d'un sondage auquel près de 90% des Atolien·ne·s ont répondu.

	Unité	Mesure 2022	Objectif 2030
Émissions de CO ₂ totales	t CO ₂ e	520	458
Émissions de CO ₂ par collaborateur	t CO ₂ e	2,7	2
Émissions de CO ₂ pour 1000 EUR de chiffre d'affaires	kg CO ₂ e	33	29
Émissions de CO ₂ de Scope 1	t CO ₂ e	48	42
Émissions de CO ₂ de Scope 2	t CO ₂ e	5	5
Émissions de CO ₂ de Scope 3 - amont	t CO ₂ e	440	387
Émissions de CO ₂ de Scope 3 - aval	t CO ₂ e	25	22
Émissions de CO ₂ de Scope 3 - total	t CO ₂ e	465	409

Ce Bilan Carbone® a débouché sur :

- la définition d'un **objectif global de réduction de l'intensité carbone de 12% à horizon 2030**, se répartissant de manière égale sur les 3 scopes (s'agissant de notre premier Bilan Carbone® et compte tenu du degré d'incertitude lié à l'application de ratios monétaires pour le calcul de certaines émissions, il nous a semblé judicieux d'attendre une mesure d'impact de notre premier plan de transition et la collecte de données plus précises avant de différencier nos objectifs selon les différents scopes),
- l'élaboration d'un plan de transition.



L'ensemble est publié en toute transparence sur le site Internet de l'ADEME depuis mars 2024.

Nous projetons de réaliser un nouveau Bilan Carbone® trois ans après celui-ci, afin de mesurer l'impact du plan d'action déployé dans le cadre de notre plan de transition.

Plan de transition

Le plan de transition élaboré à l'issue du Bilan Carbone® porte sur trois grands axes : les achats, la mobilité et les locaux de l'entreprise. Il se décline en un certain nombre d'actions, que nous nous sommes attelés à initier dès 2024 et qui sont détaillées aux chapitres du présent rapport consacrés aux achats responsables (cf. chapitre dédié, pp. 78-85), à la gestion de notre parc informatique (cf. chapitre dédié, pp. 80-81), à la mobilité (cf. chapitre dédié, pp. 22-23) et à nos locaux (cf. chapitre dédié à la consommation énergétique, pp. 18-20).

Actions de sensibilisation environnementales

En mars 2024, la **totalité des membres de notre Comité Opérationnel et de notre Comité de Direction ont participé à un atelier Fresque du Climat** afin de réfléchir ensemble à l'impact carbone d'Atol Conseils & Développements et à la trajectoire que l'entreprise souhaitait se donner en matière de réduction de ses émissions de GES. Les conclusions de cet atelier sont venues enrichir les pistes d'action établies dans le cadre de notre plan de transition suite à notre Bilan Carbone® - notamment avec un projet de plantation d'arbres par nos équipes au niveau local dans le cadre de notre contribution à la neutralité carbone globale.

Nous sensibilisons aussi l'ensemble de nos collaborateurs à la nécessité et aux moyens de réaliser des économies d'eau et d'énergie via :

- notre livret d'accueil, qui précise les températures de consigne du chauffage et de la climatisation dans nos agences pour toutes les nouvelles recrues, par exemple ;
- notre newsletter interne, les actualités de notre site Internet (où nous avons notamment publié un article sur la préservation des ressources en eau potable en juin 2024) ou encore notre réseau social interne.

Engagements pour un numérique **responsable**.

Adhésion à la communauté du **Coq Vert**

30



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.

Signature du Manifeste **Planet Tech'Care**

Atol CD appartient au réseau des **signataires 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.



Eco-conception de **services numériques (Green IT)**

Atol Conseils et Développements s'intéresse depuis 2014 à la pratique d'une informatique plus responsable sur l'ensemble du cycle de vie des projets via la démarche d'écoconception, qui vise à inclure les enjeux environnementaux dans la conception des produits, services ou systèmes informatiques. Dans la pratique, il s'agit de se concentrer sur l'essentiel afin de dépouiller le produit, service ou système des fonctionnalités non indispensables (aussi appelées "gras numérique") en s'appuyant sur des principes simples : sobriété / frugalité, simplicité et pertinence - le but ultime étant d'éviter l'obsolescence des équipements.

31

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 mise à jour du *Guide des 115 bonnes pratiques de l'écoconception web* en 2019, puis en 2022.

Sensibilisation, accompagnement et audits

En 2024, l'une de nos collaboratrices a été formée à l'écoconception et au design numérique par Designers Éthiques. Nos expert-e-s internes 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**. Le développement de services ou d'applications intégrant un maximum de bonnes pratiques du **Référentiel général d'écoconception de services numériques (RGESN)** constitue en effet pour nous un moyen concret d'œuvrer pour une transformation écoresponsable. En 2024, cette expertise a été plébiscitée par l'un de nos clients, qui nous a mandatés pour réaliser notre premier **audit de conformité avec le RGESN**.

Réalisation de projets numériques à impact environnemental (IT for Green)

Nos équipes sont fières de participer à la réalisation de projets d'envergure qui contribuent à un développement plus durable aux côtés de nos clients et partenaires.

Agrilocal



Depuis 2015, Atol CD travaille au développement d'**Agrilocal**, une plate-forme 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**. Au cours de l'année 2024, nous avons apporté de nouvelles évolutions à la solution, notamment des améliorations du module cartographique.

TOFoo



Atol CD fait également partie des neuf partenaires d'**Eurofins** (groupe français leader dans le domaine des 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**. Après le lancement par Eurofins d'une solution d'analyse non ciblée permettant de distinguer le bio du conventionnel pour le lait UHT et les tomates en 2023, au cours de l'exercice **2024, la plate-forme TOFoo s'est enrichie de nouveaux modèles pour le lait et la pomme**. Afin de faciliter le travail des chercheurs, ceux-ci ont désormais accès à un module permettant de créer des modèles consensus (ou personnalisés) à partir des modèles préalablement téléversés et de les appliquer à la volée pour prédire la probabilité du caractère biologique d'un aliment.

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. Depuis sa genèse, ce projet a pour but de **faciliter la collecte des données agricoles, du champ au produit fini pour piloter l'impact environnemental du secteur agricole et agro-alimentaire**. En 2024, nous avons continué d'assurer la maintenance et le développement des évolutions de la solution.

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**. En 2024, nous avons poursuivi la maintenance de cette application.

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**. Au cours de l'année 2024, nous avons réalisé des évolutions de la solution visant notamment à **intégrer et à gérer les cultures intermédiaires à vocation énergétique (CIVE)**, qui présentent des avantages en termes de structuration du sol, de limitation du lessivage des nitrates, de lutte contre les adventices et les maladies des cultures principales et/ou qui peuvent être utilisées en méthanisation.

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**. En 2024, nous avons continué d'assurer la maintenance de cette application.

cartographie, d'une part, et valoriser la marque, d'autre part. Il a confié la réalisation de ces deux applications à Atol CD en raison de son expertise open source ECM Alfresco et de son savoir-faire en développement de solutions mobiles. Depuis 2024, l'ensemble de la solution facilite **l'accès des consommateurs à des produits locaux de qualité et favorise ainsi le développement d'une économie de proximité**.

CartoBio

Depuis juin 2024, Atol CD est titulaire d'un marché d'une durée de quatre ans visant à accompagner l'**Agence Bio** dans le développement et le maintien de la solution CartoBio. Cette application a pour but de **cartographier les parcelles certifiées pour la production en agriculture biologique** et de rendre cette couche géographique interopérable avec tous les **acteurs de la certification en agriculture biologique**. Atol CD assure le développement des correctifs et évolutions, anime des ateliers de réflexion UX et des focus groups, communique auprès du grand public à travers la rédaction et la publication régulière d'une newsletter. Outre l'appropriation de l'existant, l'année 2024 a été consacrée à la réalisation d'évolutions telles que le développement d'un nouveau tableau de bord, l'édition d'attestations de production ou encore la gestion des divisions parcellaires et des découpages de bordures.

TIGRE

Depuis 2007, Atol CD assure la maintenance de **TIGRE** (Traitement Informatisé de la Gestion du Réseau des Égouts), le système d'information géographique (SIG) 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**, dont nous assurons la maintenance depuis.

IFREMER - Bulletin Numérique Océan Indien

En 2024, notre équipe UX a été mandatée par l'**IFREMER** pour concevoir l'interface d'une application numérique permettant de diffuser et de valoriser les données acquises sur le périmètre de la **Réserve Naturelle Marine de la Réunion**. Cette solution contribuera à **évaluer l'état de santé et à favoriser une meilleure gestion des écosystèmes coralliens tropicaux** grâce à des outils de visualisation de métriques et d'indicateurs pour différentes cibles, incluant la diffusion de données brutes ainsi que des données synthétisées et vulgarisées à des fins de communication et médiation scientifiques.

Cératope

En 2023, **Biotope** nous avait confié la réalisation de **Cératope**, une progressive web app destinée au **suivi environnemental des chantiers par ses écologues**. La première version de cette application a été livrée en 2024.

Savoir-faire 100% Côte d'Or

"**Savoir-faire 100% Côte-d'Or**" est une marque qui vise à donner davantage de visibilité aux 500 producteurs, éleveurs, commerçants, restaurateurs et artisans côte-d'oriens agréés et qui constitue un véritable gage de qualité pour les consommateurs attachés à faire vivre l'économie locale. En 2024, le Conseil départemental de Côte-d'Or, détenteur de la marque, a souhaité se doter d'un nouvel outil collaboratif pour la gestion et le suivi des candidatures, ainsi que d'une nouvelle application mobile citoyenne pour faciliter l'accès des consommateurs aux artisans agréés via ses fonctionnalités de recherche et de



Actions réalisées en 2024 dans le domaine de l'environnement.

36



Réalisation de nos objectifs de progression 2024 dans le domaine de l'environnement.

- ✓ Finalisation et publication de notre Bilan Carbone® et de notre plan de transition.
- ✓ Déploiement des premières actions 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.
- ✓ Rénovation de notre système de récupération des eaux pluviales.
- ✓ Etude d'un projet d'installation d'ombrières photovoltaïques sur notre site de Gevrey-Chambertin.
- ✗ Augmentation de la part d'énergies renouvelables dans notre consommation électrique : objectif atteint avec la souscription d'un contrat ENR pour notre agence de Dijon Maret uniquement.

37

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

Pour l'année 2025, nous nous fixons les objectifs suivants :

- Poursuite du déploiement du plan de transition défini à l'issue de la réalisation de notre premier Bilan Carbone®.
- Augmentation de la part d'énergies renouvelables dans notre consommation d'électricité via la souscription de contrats ad hoc pour nos agences de Dijon Carnot et de Besançon.
- Réalisation de travaux d'amélioration de l'efficacité énergétique de notre agence de Dijon Maret : remplacement de l'ensemble des fenêtres et installation de stores extérieurs alimentés par l'énergie solaire.
- Lancement du projet d'installation d'ombrières photovoltaïques sur le parking de notre siège.
- Poursuite de nos actions encourageant les mobilités douces.
- Réalisation d'un projet de plantation d'arbres par nos équipes au niveau local dans le cadre de la contribution à la neutralité carbone globale.
- Augmentation de la part de nos collaborateurs sensibilisés à l'éco-conception.
- Réalisation d'une analyse de matérialité.

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.

40



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 mis à jour et revu en profondeur notre **Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER)**. La totalité de nos effectifs sont suivis par un **service de prévention et de santé au travail (AIST21)**. En 2024, notre taux AT/MP était de 0,66 %.

Tout au long de l'année 2024, nous avons déployé différentes **actions de sensibilisation autour de la santé au travail**. Nous avons notamment organisé la **semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)** en juin, ainsi qu'un webinaire et 3 ateliers de **sensibilisation au travail sur écran et à l'ergonomie du poste de travail** d'une demi-journée chacun en partenariat avec notre service de santé au travail (AIST21) en novembre. 34 collaborateurs ont participé à ce webinaire et 6 collaborateurs à ces ateliers, qui sont désormais référents ergonomie au sein de leur agence de rattachement.

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. **17 de nos collaborateurs ont suivi la formation initiale ou le recyclage de Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)**.

En 2024, **27 de nos collaborateurs ont suivi une formation initiale ou une mise à jour de leurs connaissances en matière d'évacuation incendie** (guide-files, serre-files, responsables d'évacuation). Nous avons également établi et diffusé à l'ensemble de nos collaborateurs un **nouveau plan de sécurité incendie global** comportant l'ensemble des plans, mesures et consignes d'évacuation pour toutes nos agences, de sorte que chacun dispose de l'ensemble des informations en la matière, quel que soit le site où il travaille (au quotidien ou ponctuellement).

41



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**.

Nos salarié-e-s ont également la possibilité de proposer eux-mêmes des ateliers autour de centres d'intérêts qu'ils souhaitent partager avec leurs collègues. En 2024, 9 de ces "Ateliers" ont ainsi été organisés sur divers sujets, tels que le jardinage, les plantes d'intérieur, les sports de plein air, l'escalade, les premiers secours, la langue des signes, la découverte d'open runner, le rétrogaming japonais, le yoga ou encore le palet vendéen.

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 Complexe, à Gevrey-Chambertin, et le **sponsoring de plusieurs clubs sportifs**



dont nos collaborateurs sont membres (club de rugby de Genlis, football club de Neully-Crimolois, Badminton Gevrey-Chambertin, Basket Club Chenôve, JDA). Nous prenons également en charge les **inscriptions individuelles à des compétitions sportives et les maillots** pour des courses à pied ou des tournois de badminton auxquels participent nos collaborateurs sous la bannière d'Atol. **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 2024, nous avons organisé **1 tournoi de badminton** et **1 tournoi de futsal internes** pendant des pauses méridiennes. Nos collaborateurs ont également participé à **4 tournois de basket interentreprises** et à **4 courses à pied ensemble** sur leur temps personnel (Odyssea, Course de la vente des vins de Nuits-Saint-Georges, Course de la vente des vins des Hospices de Beaune, Foulées Delin).

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.

44

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**. Le temps de travail et l'ensemble des absences sont suivis dans notre SIRH.

télétravail spécifiques en raison de leur éloignement géographique. De même, les collaborateurs traversant des situations de fragilités peuvent solliciter la mise en œuvre d'un dispositif de télétravail adapté en accord avec leur manager.

Atol CD est signataire de la **Convention de soutien à la politique de réserve militaire avec le Ministère des armées**, ainsi que de la **Convention pour la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires**, qui permettent d'aménager le temps de travail de nos collaborateurs engagés au service de la population française au sein de ces corps.

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 2024, 140 salariés avaient adhéré à cet accord, représentant 52% de notre effectif. Un **guide des bonnes pratiques en télétravail** est diffusé en interne. Certains collaborateurs disposent de contrats de full



45

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 ce but. 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.

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**.

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)**.

46

Conseil Economique et Social (CSE)

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

Les dernières élections professionnelles ont eu lieu en décembre 2023 et notre CSE compte 14 membres (dont 10 titulaires). 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 salariés, 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 2024, la Direction et le CSE se sont réunis à cinq reprises.**

Notre CSE compte une **référénte 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 collaborateurs puissent facilement prendre contact avec elle en cas de besoin.



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.

48

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.



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, entièrement remis à jour en 2024, et instauré 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 formateurs 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 :

- Javascript - Concepts de base et avancés,
- Javascript - Application front moderne,
- Qualité et sécurité logicielle,
- GIT/Gerrit,
- Développements WEB: HTTP,
- PostgreSQL - Bonnes pratiques.

49

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. Cela passe notamment par certains principes de l'inner source comme la collaboration ouverte et la communication ouverte :

- Organisation à la demande de **sessions de formations internes dispensées par nos formateurs**.
- Participation au **processus de revue de code** : nos équipes projets ont mis en place une revue de code participative afin de faciliter le partage de bonnes pratiques entre collègues. Les profils juniors sont encouragés à participer au processus de relecture afin de favoriser leur montée en compétence.
- 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 la Direction Technique. Elle intègre aussi bien des développeurs expérimentés que des juniors et favorise le développement et le partage des connaissances.

- Maintien d'une base de connaissance technique (BiblioTECH) de manière collaborative.

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 feedback**. 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 de chacun-e. En 2024, nous avons ainsi réalisé 89 entretiens professionnels.

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**. Chacun-e est alors libre de se positionner pour occuper ces postes en postulant auprès de notre Direction des Ressources humaines.

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.



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

Chaque année, nous déployons des **actions de sensibilisation destinées à l'ensemble de nos salariés sur les questions de handicap au travail**. En novembre 2024, Atol CD a ainsi participé à la **Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes handicapées**. Notre équipe RH a notamment participé au Tour Régional Emploi Inclusion et l'un de nos collaborateurs a proposé un atelier d'initiation à la Langue des Signes Françaises, auquel ont participé 44 collaborateurs.

En 2024, 6 de nos collaborateurs bénéficiaient d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Développement des compétences

52

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 (PDC)** cible des besoins de formation particuliers, en fonction de ceux identifiés auprès des collaborateurs lors de la campagne d'entretiens annuels et de compétences stratégiques à développer pour nos activités. Nous travaillons en étroite collaboration avec notre OPCO afin d'optimiser et de maximiser les droits à formation dont peuvent bénéficier nos collaborateurs. **En 2024, nous avons ainsi déployé un plan de développement des compétences de**

2438.50 heures de formation. Au cours de l'exercice, 141 de nos collaborateurs ont ainsi suivi au moins une formation et nous comptabilisons au global **326 stagiaires**.

Le nombre moyen d'heures de formation par salarié permanent est de 10 heures en 2024.

Nous avons notamment déployé les parcours de formation :

- "Acteur projet", auquel ont participé 9 Chefs de Projet,
- "Les fondamentaux pour tuteur et maître d'apprentissage", auquel ont participé 8 collaborateurs exerçant la mission de tuteur de jeunes en alternance,
- "Missions économiques et sociales", auquel ont participé 13 élus représentants du personnel au CSE.

Nous entretenons par ailleurs une **collaboration régulière avec les structures spécialisées** (AGEFIPH, CAP Emploi) et les consultons régulièrement pour nos recrutements.

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.

53





Emploi des jeunes

54

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 et de 2nde 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.

En mars 2024, nous avons organisé comme chaque année une **journée portes ouvertes** dans notre agence de Dijon Maret afin que les jeunes puissent **découvrir les métiers du numérique** et notre entreprise.

Nous allons également à la rencontre des jeunes dans les salons et forums de recrutement : en 2024, nous avons ainsi participé au **Forum du Numérique BFC** ainsi qu'au **Forum Entreprises organisé par ESEO** en mars, au **Forum Entreprises organisé par Polytech Dijon** en octobre et au **Forum Initiatives 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 2024, nous avons formé 25 stagiaires et 18 alternants étaient présents dans notre effectif. Parmi eux, 6 ont intégré l'entreprise en CDI à l'issue d'un stage et/ou d'un contrat en alternance, soit 38%. Aujourd'hui, 36% 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 **féminiser davantage nos effectifs** via notre recrutement (en 2024, 30% 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 **2024, chez Atol CD, les femmes représentaient :**

- **21% de notre effectif total** (contre 12% en 2016),
- **20% de notre effectif cadre,**
- **22% de notre Comité Opérationnel,**
- **40% de notre Comité de Direction.**

Sur la base des données 2024, Atol CD a obtenu un score de 92% concernant l'index égalité Femmes/Hommes et nous poursuivons nos efforts en faveur de la mixité. Il s'agit ici de l'un des quatre axes prioritaires de notre démarche RSE. Dans ce cadre, nous avons signé un **nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVCT** en 2023.

55

Effectifs / année	2024	2023
Femmes	56	49
Hommes	206	211
Total	262	260
% Femmes	21%	19%

+ social et droits de l'homme

Dans la droite ligne du chapitre que cet accord consacre à la conciliation des temps de vie, **Atol CD a réalisé deux actions en 2024** :

- rejoindre les entreprises signataires de la **Charte de la parentalité de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail**, avec pour objectifs d'accompagner les salariés quelle que soit leur configuration familiale et de promouvoir un environnement de travail et une culture managériale permettant à

chacun de concilier vie professionnelle et vie personnelle tout en bénéficiant d'une réelle qualité de vie au travail, source de performance humainement durable,

- organiser la **première édition du "Goûter des enfants"**, déclinaison atolienne de la Journée des familles. Les enfants de nos collaborateurs ont ainsi eu l'opportunité de venir découvrir l'environnement de travail de leurs parents.



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

Le déséquilibre structurel hommes/femmes constaté au sein des populations d'architectes et de développeur-euse-s 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**.

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**.

Depuis 2020, nous participons chaque année au dispositif **NOVA In Tech** (ex-SAS Femmes du Numérique) mis en place par Numeum BFC en partenariat avec la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail

et des solidarités (DREETS) afin d'encourager les reconversions professionnelles de femmes dans les métiers du numérique en Bourgogne Franche-Comté. Dans ce contexte, en février 2024, l'une de nos collaboratrices et l'un de nos collaborateurs sont intervenus lors d'une conférence pour présenter leur métier et leur parcours à des femmes en reconversion professionnelle et notre équipe UX/UI a accueilli l'une d'elles lors d'un stage de découverte.

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**.

Accessibilité numérique

Par conviction éthique de longue date et pour accompagner nos clients dans le cadre de leur obligation légale de conformité au **Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité (RGAA)**, notre pôle UX développe depuis plusieurs années son expertise en matière d'accessibilité numérique, qu'elle diffuse au sein de nos équipes de développement.

En 2024, l'un de ses collaborateurs a notamment suivi des formations dédiées aux **tests d'accessibilité des sites et des applications**, ainsi qu'au **développement et au codage de sites web accessibles**.

Au cours de l'exercice, cette expertise a été plébiscitée par nos clients, qui nous ont confié nos 3 premiers **audits RGAA** :

- Audit du site internet de l'Ecole Française de Rome,
- Audit de l'outil Pheur (Pharmacopée Européenne en ligne), pour le Conseil de l'Europe - Direction Européenne de la Qualité du Médicament & soins de santé,
- Audit de l'application Aquasise, pour le Ministère de la santé et de la prévention.

Ancrage territorial.

Actions pour le développement économique

Fin 2024, Atol CD employait 262 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,
- **Vitadora**, 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 agro-alimentaire,

- **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,
- **Santenov (ex-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 2024, nous avons également été **sponsors de la REF21**, le Rassemblement des Entreprises de France en Côte-d'Or, ainsi que de la soirée de lancement de l'association **L'Audace d'Entreprendre**, un mouvement destiné à promouvoir l'entrepreneuriat sur notre territoire.

Jean-Philippe Porcherot, notre Président, s'investit également dans le développement économique local en sa qualité de **membre du bureau exécutif de Dijon Bourgogne Invest** (agence d'attractivité) et **ambassadeur Dijon Bourgogne**.

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. Chaque année, nous effectuons notamment plusieurs **interventions au sein de ceux-ci sur des sujets connexes à nos métiers**.

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. En 2024, nous avons notamment participé à une table ronde afin de partager notre expérience de l’alternance et de favoriser ainsi l’insertion professionnelle des jeunes.



Lutte contre la précarité au niveau local

En octobre 2023, Atol CD avait 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 était 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.**

Nous avons organisé notre **première campagne de collecte de jours de congés payés en avril 2024** : nos collaborateurs ont donné **18 jours de congés**

payés, monétisés, sur lesquels Atol CD a versé un abondement de 200%. Au total un montant de **10 377,69 EUR** a ainsi été versé au Fonds de Dotation Jours de Solidarité. Cette somme a été affectée à des **projets concrets de lutte contre la précarité en Côte-d’Or, portés par deux associations présentes sur le terrain au niveau local** : la Croix-Rouge française (contribution au financement de la vestiboutique solidaire Chez Henri dans le centre de Dijon) et les Apprentis d’Auteuil (financement de 2 cuisines et d’une serre à destination des bénéficiaires).

Campagne de don du sang

Comme chaque année, nous avons participé au **challenge interorganismes pour le don de sang et de plasma** organisé par l’Etablissement français du sang à Dijon entre janvier et février 2024. **Une ving-**

taine de collaborateurs ont effectué un don du sang, dont 3 pour la première fois. 7 collaborateurs ont réalisé un don de plasma.



Actions engagées en 2024 dans le domaine social.

Janvier

Participation au Challenge Don du Sang

Participation de Renaud au trail de la Vingeanne

Février

Participation au dispositif Nova In Tech pour encourager la reconversion de femmes dans les métiers du numérique

Avril

Participation de Benoit à la Transmontagne Pont-de-Pany - Chenôve

Tournoi de badminton interne

Mars

Journée portes ouvertes

Participation à la table ronde "Les Entreprises s'engagent" pour partager notre expérience de l'alternance et favoriser l'emploi des jeunes

Atelier d'initiation au yoga

Participation de 16 Atolien-ne-s aux foulées Delin (course à pied) et au semi-marathon de la vente des Vins de Nuits-Saint-Georges

Mai

Organisation du 1^{er} Goûter des enfants

Première campagne de collecte de jours de congés au profit de Jours de Solidarité

Participation d'Arthur à la course "Bougeons pour Alzheimer"

Juin

Signature de la Charte de la parentalité

Webinaires Santé

Atelier de sensibilisation aux addictions organisés par l'AIST21

Participation de 36 Atolien-ne-s au challenge Odyssea

Atelier Activités Outdoor

Participation de Stéphane et d'Etienne aux foulées de Longvic

Juillet

Participation au tournoi solidaire de Bowling Classic au profit de Mécénat Chirurgie Cardiaque

Atelier d'initiation à l'escalade

Participation de Benoit au trail de la vallée de l'Ouche

Réunion Collab' avec concert et barbecue

Septembre

Sponsoring de la REF21 (MEDEF)

Sponsoring de la soirée des lauréats du Réseau Entreprendre Bourgogne

Formations évacuation incendie

Atelier Palet vendéen

Octobre

Participation à l'opération Octobre Rose et don au Centre régional de lutte contre le cancer Georges-François Leclerc

Participation au Tour régional Emploi Inclusion

Atelier de démonstration Premiers Secours

Mécénat de la soirée de lancement de l'association L' Audace d'Entreprendre

Novembre

Participation de 6 Atolien-ne-s à la course de la vente des vins des Hospices de Beaune

Atelier langue des signes françaises dans le cadre de notre participation à la Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes handicapées (SEEPH)

Opération "Giving Tuesday" au profit de la Croix-Rouge française (vêtements) et des Apprentis d'Auteuil (jouets)

Tournoi interne de futsal

Remise d'un don de 1920 EUR au Centre Georges-François Leclerc suite à l'opération "Octobre Rose"

Webinaires et ateliers AIST21 ergonomie poste de travail

Décembre

Participation de Camille aux 10 km de Milan

Réunion Collab' d'hiver

Sponsoring du DevFest Dijon

Participation au tournoi de basket inter-entreprises

Réalisation de nos objectifs de **progression 2024** dans le domaine social.

- ✓ 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".
- ✓ 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 via la mise en place d'un groupe de travail pluridisciplinaire management - RH sur le thème "Réinventons l'entretien annuel !" - les travaux du groupe de travail sont en cours.

64

Objectifs de **progression 2025** dans le domaine social.

Pour l'année 2025, nous nous fixons les objectifs suivants :

- Nouvelle campagne de don de jours de congés payés au profit du fonds de dotation "Jours de solidarité".
- Mise en place d'une action de sensibilisation sur le thème des relations au travail.
- Edition du *Guide de la parentalité* Atol.
- Signature d'une convention avec le SDIS 21 pour organiser la mise à disposition des salariés sapeurs-pompiers volontaires.
- Actualisation du dispositif d'évaluation de la performance des salariés via la mise en place un groupe de travail pluridisciplinaire management - RH sur le thème "Réinventons l'entretien annuel !" - les travaux du groupe de travail sont en cours.



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 2024, ni au titre des précédents.

68

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'était donc engagée dans une **démarche de prévention et de lutte contre la corruption**.

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 tout d'abord suivi une formation Loi Sapin 2** en décembre 2023.

Atol CD avait ainsi posé le premier jalon de sa politique en matière de compliance, dont le déploiement s'est poursuivi en 2024 avec l'implémentation d'un **Code de conduite anti-corruption**, qui constitue désormais une annexe à notre Règlement intérieur.

Atol Conseils et Développements ne finance aucun parti politique. **En 2024, nous n'avons enregistré aucun signalement ni aucun cas avéré de corruption.**

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 juillet 2024, notre **certification ISO/IEC 27 001 a été renouvelée 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 2024, 4 sessions ont été organisées et 29 collaborateurs ont ainsi été formés à la cybersécurité au total.**

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**.

69

Charte de bon usage des ressources informatiques

En 2018, Atol CD a mis en place une **charte de bon usage des ressources informatiques**, qui fait l'objet d'une mention expresse au sein d'une clause dédiée du contrat de travail signé par chaque salarié.

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

RGPD

70

Atol CD attache une grande importance à la protection des données personnelles. Garant 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.



71

Open Source.

Depuis sa création en 2000, Atol Conseils et Développement place la **souveraineté numérique**, la **transparence**, le **partage** et la **mutualisation** au cœur de sa philosophie, qui se traduit par une implication forte et permanente en faveur de l'**open source** et un fort attachement aux **communs numériques**, ainsi qu'à la **libre circulation des données**.

L'opérationnalisation de cette philosophie repose sur plusieurs piliers :

- l'édition de solutions open source,
- l'intégration de solutions open source développées par d'autres éditeurs,
- le recours prioritaire à des langages et technologies open source dans nos développements,
- l'utilisation quotidienne d'applicatifs open source au sein de notre système d'information interne et de notre usine logicielle,
- une présence active au sein de la communauté open source,
- notre contribution à l'évolution de solutions open source et au développement de communs numériques.

Edition de logiciels open source à impact social (IT for Good)

Nous avons développé plusieurs solutions métier sous licence libre, toujours dans une relation d'étroit partenariat avec les structures utilisatrices.

REMOcRA

REMOcRA est une **application métier open source diffusée en licence libre (AGPL V3)** qui a été conçue à l'initiative du Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) du Var avec le soutien technique continu d'Atol Conseils et Développements depuis 2012. Celle-ci s'adresse aux SDIS et à leurs partenaires institutionnels, à qui elle permet de gérer les points d'eau incendie, leur contrôle, les cartes liées aux risques, les demandes de permis de construire, les déclarations et le suivi des obligations légales de débroussaillage, etc. contribuant ainsi à assurer la **sécurité des populations locales face aux risques d'incendie**.

En 2024, REMOcRA comptait plus d'une vingtaine de SIS utilisateurs. Cette année, Atol CD a amorcé une refonte de l'application pour la rendre plus moderne, dynamique, optimisée et sécurisée en passant sur une stack technique de dernière génération. L'application devient aussi plus ouverte aux partenaires (communes, établissements publics de coopération intercommunale, etc.) et plus connectée (API) pour simplifier les échanges et obtenir des flux d'informations les plus à jour possibles.

WebRSA

WebRSA est une **solution open source** dont Atol Conseils et Développements assure la maintenance évolutive et réglementaire depuis 2017. Cette application métier interopérable avec les systèmes d'information de la Caisse Nationale d'Allo-

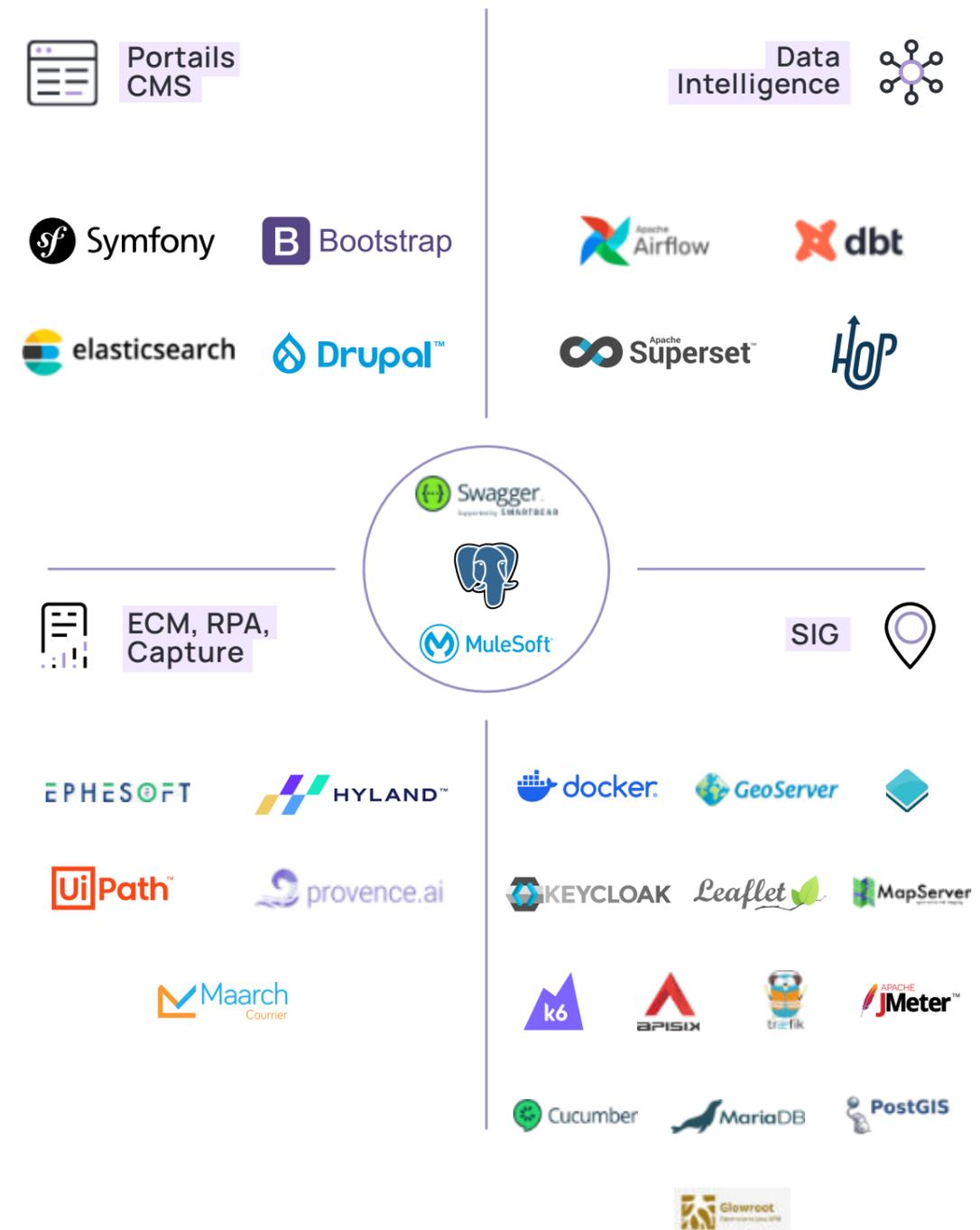
cations Familiales (CAF), de France Travail et des Conseils Départementaux permet notamment d'étudier les **demandes de Revenu de Solidarité Active (RSA)** et de suivre l'avancement des dossiers de manière totalement dématérialisée afin d'assurer le **suivi des bénéficiaires et de leur garantir un projet de vie**. En 2024, Atol CD a enrichi WebRSA de nouvelles fonctionnalités de pilotage de l'orientation, avec des tableaux de bord adaptés aux exigences du **plan pauvreté**. Parallèlement, les interfaces ont été mises à jour pour faciliter les échanges entre France Travail et les acteurs du réseau.

WebMDPH

WebMDPH est une **solution collaborative open source** destinée à instruire et à suivre les **demandes des personnes en situation de handicap adressées aux Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)**. Labellisée par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), cette application métier a été co-construite entre Atol Conseils et Développements, d'une part, et le Conseil Départemental des Pyrénées-Orientales, d'autre part, en 2019. Le Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques et le Conseil Départemental de la Creuse ont rejoint le projet par la suite afin de contribuer aux évolutions. En 2024, ATOLCD a complété son offre en développant un module dédié à la gestion du **paiement de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH)** et une fonctionnalité de transfert de dossier entre MDPH, facilitant ainsi la dématérialisation complète des demandes d'aides.

Intégration de solutions open source dans les projets de nos clients

Nous intégrons de nombreuses solutions open source dans les projets de nos clients en fonction de leurs besoins, ce qui nous a amené à initier, développer et entretenir des relations de longue date avec de nombreux éditeurs de solutions open source :



Langages et technologies open source

Pour nos développements, nous privilégions des langages et technologies open source, parmi lesquels :

- Geoserver
- Hop
- QGis
- MongoDB

Utilisation d'outils open source au sein de notre système d'information interne et de notre usine logicielle

Au sein de notre système d'information interne et de notre usine logicielle, nous privilégions au quotidien l'utilisation d'applicatifs open source, parmi lesquels :

- Zulip
- Redmine
- SnipeIT
- Jenkins
- Gerrit
- DependencyTrack
- Zoekt
- Huginn
- Pgrok
- SonarQube
- Nexus
- Bitwarden
- Crème CRM
- Grafana
- Homer
- OpenLDAP
- Matomo
- Pandora
- ...

Implication au sein de la communauté open source

Organisation et animation de Clubs Utilisateurs

Les utilisateurs des solutions libres que nous développons et que nous intégrons se réunissent plusieurs fois par an pour échanger sur leurs problématiques fonctionnelles et techniques. Ces Clubs Utilisateurs créent une dynamique communautaire autour de l'application concernée, permettant de faire émerger des besoins d'évolution communs, d'établir une feuille de route et de mutualiser les coûts de développement. En 2024, nous avons ainsi organisé 3 clubs utilisateurs auxquels ont participé 112 personnes.

Participation active aux instances et événements de la communauté open source

Notre engagement en faveur de l'open source se manifeste également au travers de notre participation et de notre soutien actifs au sein de différentes instances de la communauté Open Source. Atol Conseils et Développement est en effet :

- Membre du Groupe de Travail Open Source de Numeum
- Exposante et parfois conférencière à l'Open Source Experience (OSXP)
- Sponsor du PGDay et du code sprint GeoServer
- Organisatrice du Pentaho Day, la rencontre de la communauté BI open source (depuis 2015)
- Adhérente de l'Adullact, Association pour la promotion de l'open source dans les administrations et collectivités territoriales
- Membre d'Alliance libre, association engagée dans le développement et la promotion du Logiciel Libre

Contribution à l'évolution de solutions open source et au développement de communs numériques

Atol Conseils et Développements contribue activement à l'évolution des solutions open source qu'elle utilise et intègre en signalant des bugs, en participant activement à leur correction et à la réflexion menée autour de l'enrichissement des applicatifs ou encore en s'impliquant dans la traduction de solutions non disponibles en langue française (SnipeIT, par exemple).

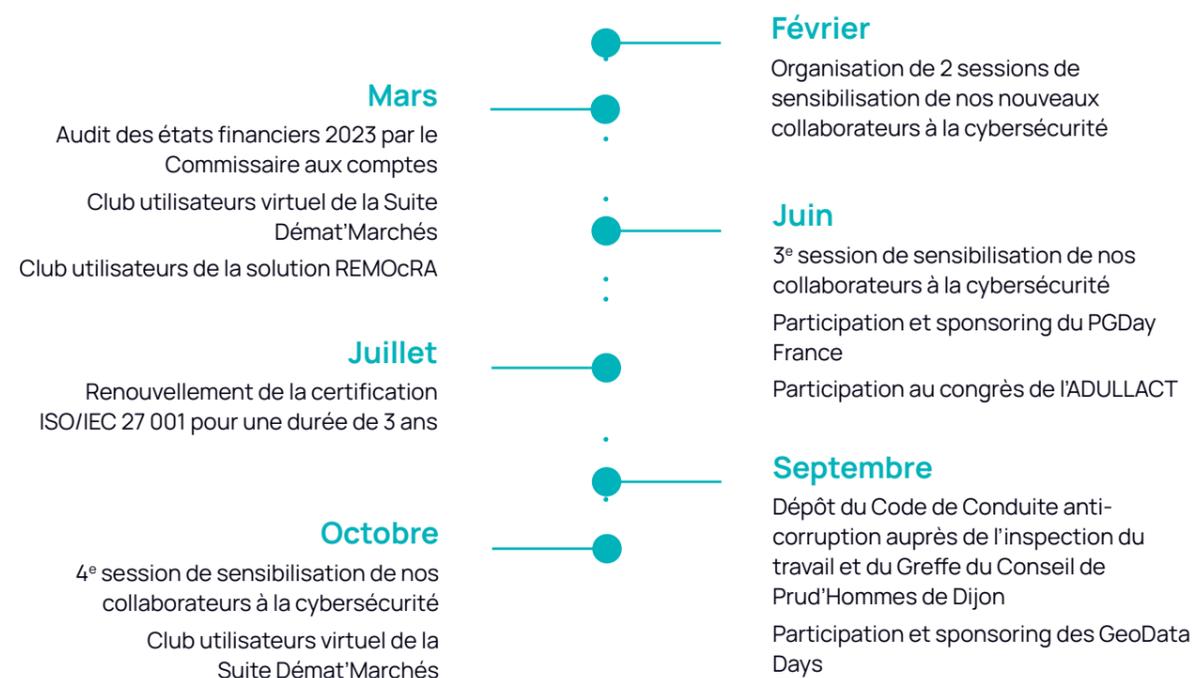
Nous contribuons notamment au **core logiciel Alfresco** :

- en signalant des bugs, en identifiant leur cause possible et en proposant des solutions,
- en développant et en maintenant des modules mis à la disposition de la communauté (AuditShare, par exemple),
- en contribuant à des modules utilitaires,
- en faisant évoluer des modules de la communauté (UploaderPlus, par exemple).

Nous partageons également nos contributions à d'autres **modules et plug-ins open source** (Apache HOP, par exemple) afin que d'autres utilisateurs puissent se les approprier. Ces contributions sont publiées sur la **page Github d'Atol CD, sur laquelle nos 7 leaders techniques ont réalisé 42 dépôts de code**.

Nous contribuons au **développement de communs numériques** pour nos clients du service public en organisant des Clubs Utilisateurs (exemple Suite Démat'Marchés 2024) qui permettent à nos clients de partager leurs expériences, de définir des feuilles de route communes, de mutualiser les développements et d'optimiser ainsi les coûts de développement et de maintenance. Ces socles communs permettent de réduire les coûts de mise en place des solutions, de la phase d'étude à la phase de réalisation et au déploiement, dans une logique vertueuse de réutilisation de l'existant, de capitalisation sur les réussites et de partage.

Actions engagées en 2024 dans le domaine de l'éthique.



76

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

Pour l'année 2025, nous nous fixons les objectifs suivants :

- Obtention de la certification HDS.
- Mise en place d'un Guide d'application du Code de Conduite anti-corruption à l'usage de nos collaborateurs .
- Mise en place d'un suivi du nombre d'heures consacrées à nos contributions open source.

77

Réalisation de nos objectifs de progression 2024 dans le domaine de l'éthique.

- ✓ Elaboration d'un code de conduite anti-corruption.
- ✓ Mise en place d'une procédure d'alerte anti-corruption.
- ✓ Renouvellement de notre certification ISO/IEC 27 001.
- ✗ Obtention de la certification HDS.

Achats responsables.

78

En 2024, Atol CD s'est engagée dans un travail de fond sur le thème des achats responsables : nous avons identifié nos principaux acheteurs et 5 collaborateurs ont suivi une formation de 2 jours aux achats responsables. Nous avons également recensé l'ensemble de nos fournisseurs et sous-traitants, identifié ceux situés dans des zones à risque ou, au contraire, implantés au niveau local, et commencé à mettre en place des indicateurs qui permettront un meilleur suivi et un meilleur pilotage de nos pratiques en matière d'achats.

Au cours de l'exercice 2024, 72% de nos factures ont été réglées dans le respect des délais. Le délai moyen de paiement est de 20 jours à partir de la date d'échéance indiquée sur la facture. Nous n'avons aucune procédure judiciaire en cours pour retard de paiement.



79

Matériel.

Matériel informatique

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.

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 en 2023 à titre de test, dans l'**objectif de parvenir à une réparabilité totale de notre matériel en interne**. En 2024, l'essai nous paraissant concluant, nous avons poursuivi sur cette dynamique : sur les 50 ordinateurs neufs que nous avons achetés (dont la majorité étaient destinés à équiper de nouveaux salarié-e-s), 26 étaient des ordinateurs entièrement réparables par nos soins.

Lorsque nous devons procéder à d'autres 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 2023. 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).

En 2023, nous nous étions équipés d'un **logiciel dédié au suivi de notre parc informatique**, qui nous permet désormais 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 permettent 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 2024, nous avons ainsi confié 10 ordinateurs en fin de vie à ELISE**.

Depuis 2023, nous disposons de **chargeurs et de piles rechargeables** qui remplacent les piles classiques dans les souris et claviers fournis à nos collaborateurs.

Atol CD 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 depuis plusieurs années. 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 équipé-e-s d'un smartphone. En 2024, nous avons acheté 18 appareils - dont la plupart étaient destinés à équiper de nouveaux collaborateurs.



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 permet désormais de mesurer celles-ci pour, à terme, mieux les maîtriser compte tenu de la croissance de nos activités de développement et d'hébergement. **En 2024, le volume de données stockées sur ces serveurs s'élevait à 537 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 microfibrilles, 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 effet, depuis 2023, nous avons mis en place le **travail en journée des agents d'entretien**, notamment afin de leur permettre de mieux concilier leur temps de travail et leur vie personnelle, mais aussi afin de favoriser les interactions sociales, source pour eux d'une

meilleure reconnaissance et de mieux-être au travail. Nous apportons aussi une **contribution active au plan de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) du personnel d'entretien** via nos mesures de réduction du poids de nos déchets et par notre décision d'investir, en 2024, dans de nouveaux conteneurs à ordures ménagères de plus petite taille - donc moins lourds et plus faciles à manier - sur notre site de Gevrey-Chambertin (remplacement des bacs de 660 litres par des bacs de 360 litres).

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", "Relations Fournisseurs et Achats Responsables" (RFAR), "Numérique responsable" et "Gender Equality

European & International Standard" (GEEIS). **En 2024, nous avons initié une étude de concurrence et des démarches afin de souscrire à son offre énergies renouvelables au fur et à mesure du renouvellement de nos contrats.**

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	71/100	69/100
ISS-ESG	C+ / Prime	C+ / Prime
Sustainalytics	19,7	19,6
CDP	A-	A-
Dow Jones Sustainability Indices	NA	73
FTSE Russel	4,3/5	NA
Workforce Disclosure Initiative	85%	NA

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 2024. L'entreprise soutient le Pacte Mondial des Nations Unies & les Objectifs de Développement Durable.

Depuis 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).

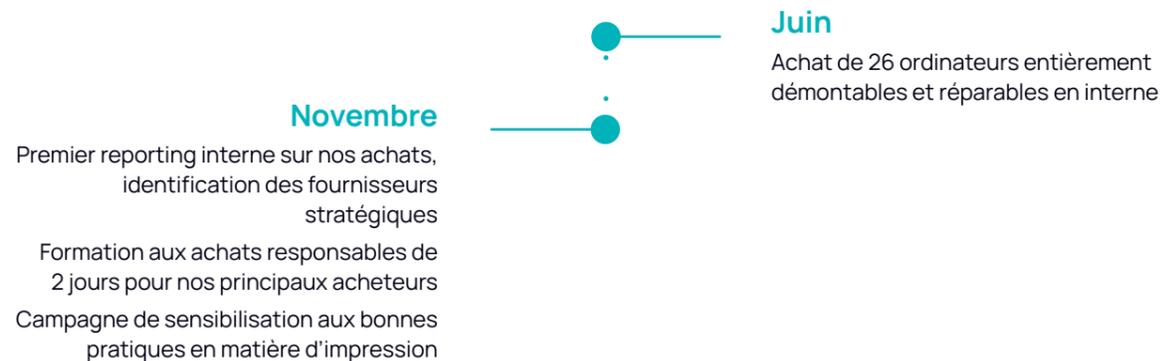
En novembre 2024, nous avons organisé une **campagne de sensibilisation aux bonnes pratiques en matière d'impression** via notre newsletter interne et des affiches au-dessus de nos imprimantes. Entre 2023 et 2024, le **nombre d'impressions a baissé de 4% au total** - avec une **réduction de 10% de nos impressions couleur**.

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

Café

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

Actions engagées en 2024 dans le domaine des achats responsables.



Réalisation de nos objectifs de progression 2024 dans le domaine des achats responsables.

- ✓ 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.

Objectifs de progression 2025 dans le domaine des achats responsables.

Pour l'année 2025, nous nous fixons les objectifs suivants :

- Signature de la Charte Relations fournisseurs et achats responsables de la Médiation des Entreprises (Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique).
- Rédaction d'une Charte Achats responsables à destination de nos fournisseurs et sous-traitants.
- Transmission de notre Charte Achats responsables à nos fournisseurs et sous-traitants pour signature.
- Complétion et amélioration de nos KPI.

Contribution à la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations-Unies.

86



87

ODD	Chapitre correspondant
	Rémunération et avantages sociaux (p. 45) Lutte contre la précarité au niveau local (p. 61) Open Source - Edition de logiciels open source à impact social (WebRSA, WebMDPH) (p. 71)
	Réalisation de projets numériques à impact environnemental (Foodpilot, Mes Parcelles - Miléos, Asalée, CartoBio) (pp. 32-35)
	Santé et sécurité (p. 41) Qualité de vie et bien-être au travail (pp. 42-43) Campagnes de don du sang (p. 61)
	Développement des compétences (p. 52) Emploi des jeunes (p. 54) Actions pour l'enseignement supérieur (p. 59)

ODD	Chapitre correspondant
	Promotion de la diversité et de l'égalité Femmes/Hommes (p. 55)
	Consommation d'eau (p. 21) Réalisation de projets numériques à impact environnemental (TIGRE, Asalée) (p. 33 et 36)
	Consommation électrique (pp. 18-21) Plan de transition (p. 29)
	Chiffres clés (p. 8) Eco-conception de services numériques (p. 31) Rémunération et avantages sociaux (p. 45) Développement des compétences (p. 52) Promotion de la diversité et de l'égalité Femmes/Hommes (p. 55) Emploi des jeunes (p. 54) Santé et sécurité (p. 41) Dialogue social (pp. 46-47) Actions pour le développement économique (p. 58) Achats responsables (pp. 78-85)

ODD	Chapitre correspondant	ODD	Chapitre correspondant
	<p>Chiffres-clés (p. 8)</p> <p>Eco-conception de services numériques (p. 31)</p> <p>Réalisation de projets numériques à impact environnemental (pp. 32-35)</p> <p>Open source (p. 71)</p> <p>Prestations d'hébergement de données (p. 82)</p>		<p>Consommation électrique (pp. 18-21)</p> <p>Bilan Carbone® (p. 28)</p> <p>Plan de transition (p. 29)</p> <p>Actions de sensibilisation environnementale (p. 29)</p> <p>Open Source - Edition de logiciels open source à impact social (Remocra) (p. 72)</p>
<p>90</p> 	<p>Personnes en situation de handicap (p. 53)</p> <p>Emploi des jeunes (p. 54)</p> <p>Promotion de la diversité et de l'égalité Femmes/Hommes (p. 55)</p> <p>Rémunération et avantages sociaux (p. 45)</p> <p>Membre de la communauté "Les Entreprises s'engagent" (p. 60)</p> <p>Lutte contre la précarité au niveau local (p. 61)</p>		<p>Réalisation de projets numériques à impact environnemental (IFREMER - Bulletin Numérique Océan Indien) (p. 35)</p>
	<p>Mobilité (pp. 22-23)</p> <p>Open Source - Edition de logiciels open source à impact social (Remocra) (p. 72)</p>		<p>Biodiversité (p. 27)</p> <p>Réalisation de projets numériques à impact environnemental (Cératope) (p. 34)</p>
	<p>Réduction et recyclage des déchets (pp. 24-27)</p> <p>Eco-conception de services numériques (p. 31)</p> <p>Réalisation de projets numériques à impact environnemental (Agrilocal, ToFoo, FoodPilot, Mes Parcelles - Mileos, Asalée, Devautop, Savoir-faire 100% Côte-d'Or, CartoBio) (pp. 32-35)</p> <p>Achats responsables (pp. 78-85)</p>		<p>Droits de l'Homme (p. 40)</p> <p>Dialogue social (pp. 46- 47)</p> <p>Sincérité et régularité des états financiers (p. 68)</p> <p>Lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts (p. 68)</p> <p>Achats responsables (pp. 78-85)</p>

Indicateurs RSE 2024.



Chiffres-clés Environnement.

Energie

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Consommation d'électricité totale	KwH	115720	129434	Cf. pp. 18-21	7 ; 13
Consommation d'énergies renouvelables	KwH	NS	38139		
Part d'énergies renouvelables dans la consommation d'énergie	%	NS	29,47%		
Consommation d'électricité au m ²	KwH	47	52		
Consommation d'électricité par collaborateur	KwH	445	494		

94

Eau

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Consommation d'eau potable (Gevrey)	m ³	237	178	Cf. p. 21	6
Consommation d'eau potable par collaborateur (Gevrey)	m ³	1,58	1,22		

Mobilité

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Part de sites équipés de parcs ou de racks à vélos	%	100%	100%	Cf. pp. 22-23	11
Part de sites équipés de bornes de recharge pour véhicules électriques	%	25%	25%		
Part de véhicules de société hybrides / électriques	%	NS	29%		
Distance parcourue en train pour des déplacements professionnels	km	482498	370008		
Distance parcourue en covoiturage pour les trajets domicile-travail (mesurée sur BlablaCar Daily)	km	NS	4600		
Collaborateurs bénéficiant d'une prise en charge d'un abonnement de transports en commun	Valeur moyenne	NS	60		
Parts de collaborateurs bénéficiant d'une prise en charge d'un abonnement de transports en commun	%	NS	23%		

www.atolcd.com

NS = non suivi / NA = non applicable

Gestion des déchets

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Production d'ordures ménagères (Gevrey)	m ³	42,24	26,46	Cf. pp. 24-27	12
Production d'ordures ménagères par collaborateur (Gevrey)	m ³	0,28	0,18		
Production de déchets recyclables (Gevrey)	m ³	8,58	13,2		
Production de déchets recyclables par collaborateur (Gevrey)	m ³	0,06	0,09		
Polystyrène collecté et recyclé par les Valoristes bourguignons	m ³	NA	1,6		
Polystyrène collecté et recyclé par les Valoristes bourguignons	Kg	NA	9		
Carton collecté et recyclé par ELISE (Gevrey)	Kg	139	333		
Verre collecté et recyclé par ELISE (Gevrey)	Kg	NA	148		
Papier collecté et recyclé par ELISE (Gevrey)	Kg	371	480		
Fer collecté par ELISE (Gevrey)	Kg	37	0		
Mobilier collecté par ELISE (Gevrey)	Kg	105	20		
Bois collecté par ELISE (Gevrey)	Kg	178	0		
DEEE collectés par ELISE et recyclés par un éco-organisme	Kg	261	313		
Cartouches d'impression collectées par ELISE	Kg	NA	8		

95

Bilan Carbone®

	Unité de mesure	2022	2023	2024	Section du rapport	ODD
Emissions de CO ₂ totales	t CO ₂ e	520	NS	NS	Cf. pp. 28-29	13
Emissions de CO ₂ par collaborateur	t CO ₂ e	2,7	NS	NS		
Emissions de CO ₂ pour 1000 EUR de chiffre d'affaires	kg CO ₂ e	33	NS	NS		
Emissions de CO ₂ de Scope 1	t CO ₂ e	48	NS	NS		
Emissions de CO ₂ de Scope 2	t CO ₂ e	5	NS	NS		
Emissions de CO ₂ de Scope 3 amont	t CO ₂ e	440	NS	NS		
Emissions de CO ₂ de Scope 3 aval	t CO ₂ e	25	NS	NS		
Emissions de CO ₂ de Scope 3 - total	t CO ₂ e	465	NS	NS		

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Nombre de collaborateurs ayant participé à un atelier Fresque du climat / du Numérique	Valeur	0	24	Cf. p. 29	13
Collaborateurs ayant suivi une formation externe sur l'écoconception IT	Valeur	0	1	Cf. p. 31	8 ; 9 ; 12

Une ESN aux valeurs fortes

Chiffres-clés

Achats Responsables.

Achats Responsables

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Nombre total de fournisseurs	Valeur	NS	328	Cf. pp. 78-85	8 ; 12 ; 16
Nombre de nouveaux fournisseurs au 31/12	Valeur	NS	116		
Fournisseurs ayant leur siège social en France	Valeur	NS	274		
Fournisseurs ayant leur siège social en Europe	Valeur	NS	29		
Fournisseurs ayant leur siège social hors Europe	Valeur	NS	25		
Fournisseurs ayant leur siège social dans des zones à risque	Valeur	NS	1		
Par d'achats réalisés auprès d'entreprises implantées en Côte-d'Or	%	NS	15%		
Part d'achats réalisés auprès de structures relevant de l'insertion par l'activité économique	%	NS	0,03%		
Factures payées dans le respect des délais standards	%	NS	72%		
Délai de paiement moyen à partir de la date de paiement due sur la facture	Jours	NS	20,5		
Procédures judiciaires en cours pour retard de paiement	Valeur	0	0		
Collaborateurs formés aux achats responsables	Valeur	0	5		
Collaborateurs identifiés comme acheteurs	Valeur	7	7		
Part du personnel identifié comme acheteur formé aux achats responsables	%	0	71%		

96

Téléphonie

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Smartphones achetés neufs	Valeur	9	18	Cf. p. 81	8 ; 12
Durée de vie moyenne d'un smartphone	Valeur	NS	2,5		
DAS moyen du parc de téléphones mobiles	Watts/kg	0,75	0,75		

97

Hébergement

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Volume de stockage des données internes chez Google Cloud	To	6,96	9,86	Cf. p. 82	9
Volume de stockage des données internes par utilisateur chez Google Cloud	Go	27	38		
Volume de stockage des données internes et externes chez OVH	To	451	537		
Volume de stockage des données chez Acronis	To	NS	542		

Matériel Informatique

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Ordinateurs achetés neufs	Valeur	55	50	Cf. pp. 80-81	8 ; 12
Durée de vie moyenne d'un ordinateur	Valeur	5	5		
Ordinateurs réparés par Atol pour allonger leur durée d'utilisation	Valeur	NS	7		
Ordinateurs upgradés par Atol pour allonger leur durée d'utilisation	Valeur	NS	24		
Ordinateurs réparés en externe pour allonger leur durée d'utilisation	Valeur	5	6		
Ordinateurs envoyés au recyclage ou donnés pour réutilisation	Valeur	18	10		
Ordinateurs écolabellisés EPEAT Gold ou équivalent	Valeur	140	158		
Ordinateurs écolabellisés EPEAT Bronze ou équivalent	Valeur	52	65		
Ordinateurs entièrement réparables en interne (Framework)	Valeur	3	26		

www.atolcd.com

Impressions

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Nombre d'imprimantes	Valeur	4	4	Cf. p. 84	8 ; 12
Nombre d'imprimantes labellisées EPEAT Gold	Valeur	3	3		
Nombre d'utilisateurs par imprimante	Valeur	65	66		
Poids total de papier acheté	Kg	653	0		
Proportion de papier acheté labellisé Blaue Engel	%	86%	NA		
Nombre d'impressions N/B	Valeur	11091	12042		
Nombre d'impressions couleur	Valeur	22981	20667		
Nombre de cartouches d'encre recyclées	Valeur	NS	12		

Une ESN aux valeurs fortes

Chiffres-clés Éthique.

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Acteurs que l'organisation soutient localement (écoles, universités, associations)	Valeur	NS	17	Cf. pp. 58-61	1 ; 4 ; 8 ; 10

98

Corruption

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Financements politiques	EUR	NS	0	Cf. p. 68	16
Collaborateurs formés à la lutte anti-corruption / à l'éthique des affaires	Valeur	0	14		
Part de collaborateurs formés à la lutte anti-corruption / à l'éthique des affaires	%	0	5%		
Membres de la Gouvernance formés à la lutte contre la corruption	Valeur	0	5		
Part de membres de la Gouvernance formés à la lutte contre la corruption	%	0	100		
Fonctions à risque formées à la lutte contre la corruption	Valeur	0	14		
Part de fonctions à risque formées à la lutte contre la corruption	Valeur	0	67%		
Politiques et procédures en place pour assurer une conduite éthique	Valeur	0	1		
Rapports de durabilité ou de RSE publiés, incluant des informations sur les pratiques éthiques	Valeur	0	1		

Cybersécurité

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Incidents liés à la sécurité de l'information confirmés (hors activité client)	Valeur	11	0	Cf. pp. 80-81	8 ; 12
Déclarations de fuite de données à la CNIL	Valeur	0	0		
Litiges en cours relatifs à l'utilisation ou la protection des données personnelles	Valeur	0	0		
Campagnes de simulation d'attaque de sécurité	Valeur	0	1		
Collaborateurs sensibilisés à la cybersécurité	Valeur	37	29		

Chiffres-clés Sociaux.

Effectifs

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Effectif total	Valeur	260	262	Cf. pp. 8-10	8
ETP	Valeur	238	259		
Collaborateurs cadres	Valeur	229	227		
Part de collaborateurs cadres	%	88%	87%		
Collaborateurs non-cadres	Valeur	31	35		
Part de collaborateurs non-cadres	%	12%	13%		
Embauches	Valeur	73	33		
Ancienneté moyenne	Années	4,8	5,6		

99

Santé et sécurité

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Collaborateurs couverts par la mutuelle et la prévoyance d'entreprise	%	100%	100%	Cf. p. 41	3 ; 8
Collaborateurs couverts en cas de maladie	%	100%	100%		
Collaborateurs couverts en cas d'accident du travail et de handicap acquis	%	100%	100%		

Avantages sociaux

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Collaborateurs bénéficiant de tickets restaurant	%	100%	100%	Cf. p. 45	1 ; 8 ; 10
Collaborateurs bénéficiant d'un Plan Epargne Entreprise	%	100%	100%		
Collaborateurs bénéficiant d'un PERCO	%	100%	100%		
Collaborateurs couverts en cas de chômage	%	100%	100%		
Collaborateurs couverts en cas de congé parental	%	100%	100%		
Collaborateurs couverts en cas de départ à la retraite	%	100%	100%		

Dialogue social

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Collaborateurs couverts par la convention collective Syntec	%	100%	100%	Cf. pp. 46-47	8 ; 16
Accords signés avec les partenaires sociaux	Valeur	2	0		
Collaborateurs représentés par des représentants du personnel sur leur lieu de travail	Valeur	100%	100%		
Nombre de réunions du CSE	Valeur	6	5		
Nombre de réunions d'information de l'ensemble des collaborateurs	Valeur	3	3		

Formation

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Total des stagiaires de la formation	Valeur	289	326	Cf. p. 52	4 ; 8
Nombre d'entretiens professionnels	Valeur	NS	89		
Taux de contribution à la formation	%	1,10%	1,10%		

Diversité, équité, inclusion

	Unité de mesure	2023	2024	Section du rapport	ODD
Stagiaires	Valeur	20	25	Cf. p. 54	4 ; 8 ; 10
Alternants	Valeur	21	18		
Part de collaborateurs de moins de 30 ans	%	38%	38%		
Part de collaborateurs entre 30 et 50 ans	%	NS	54%		
Part de collaborateurs de plus de 50 ans	%	NS	8%		
Conversions de stages et alternances en CDI	Valeur	NS	6	Cf. pp. 55-56	5
Hommes dans l'effectif total de l'organisation	Valeur	211	206		
Part d'hommes dans l'effectif total de l'organisation	%	81%	79%		
Femmes dans l'effectif total de l'organisation	Valeur	49	56		
Part de femmes dans l'effectif total de l'organisation	%	19%	21%		
Femmes cadres	Valeur	45	50		
Part de femmes cadres	%	20%	22%		
Femmes non-cadres	Valeur	4	6		
Part de femmes non-cadres	%	13%	17%		
Membres du Comité de Direction	Valeur	5	5		
Femmes membres du Comité de Direction	Valeur	2	2		
Part de femmes membres du Comité de Direction	%	40%	40%		
Membres du Comité Opérationnel	Valeur	23	23		
Femmes membres du Comité Opérationnel	Valeur	5	5		
Part de femmes membres du Comité Opérationnel	%	22%	22%		
Index de l'égalité Femmes - Hommes	Index	78	92		
Embauches de femmes dans l'effectif permanent	Valeur	NS	6		
Embauches de femmes dans l'effectif non-permanent	Valeur	NS	4		



www.atolcd.com



atol CD
AN AMEXIO COMPANY