

PLAN DE VIGILANCE **2024**

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	3
Objectif, mission et ambition.....	3
Devoir de vigilance.....	3
Chaine de valeur	4
GOUVERNANCE DU DEVOIR DE VIGILANCE ET RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES.....	5
Comitologie dédiée.....	5
Missions du comité.....	5
Réunions du comité.....	5
Relations avec les parties prenantes	5
Cartographie des risques	6
Présentation de la méthodologie	6
La cartographie des risques du Groupe.....	8
ACTIONS	12
Les actions transverses.....	12
La formation	12
Le dispositif de recueil de signalement et d’alertes	13
Les actions spécifiques	15
Actions pour les droits humains et les libertés fondamentales	15
Actions pour la santé et la sécurité.....	16
Actions pour l’environnement.....	18
Actions en matière d’éthique.....	19
SUIVI ET EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN	20
Indicateurs de performance et de suivi	20
Processus de contrôle interne et d’audit.....	21
Communication et transparence envers les parties prenantes	21
ANNEXES.....	22
Liste des entités consolidées	22

INTRODUCTION

Objectif, mission et ambition¹

Atalian aspire à être une entreprise éthique et engagée dans une démarche responsable, intégrant les principes de la norme ISO 26000 et veillant au respect de ses principes en interne comme avec ses parties prenantes. Membre du Pacte Mondial des Nations Unies, le Groupe adhère aux principes du Global Compact et s'engage pour les droits humains, l'environnement et la lutte contre la corruption. Signataire de la Charte de la Diversité et de Caring for Climate, Atalian promeut l'inclusion et la transition écologique. Ses actions contribuent également aux Objectifs de Développement Durable définis par l'ONU.

L'éthique et l'intégrité sont deux valeurs fondamentales que le groupe Atalian promeut dans ses relations d'affaires avec ses partenaires. L'objectif est de garantir que l'ensemble de nos filiales adoptent un comportement éthique et exercent leurs activités dans le respect des lois et réglementations en vigueur, afin d'assurer notre sérénité dans la poursuite de notre développement et dans l'exercice de notre responsabilité sociétale.

Depuis 2018, le Groupe Atalian a construit et renforcé un programme d'éthique et de conformité qui inclut la gestion des sanctions internationales, la protection des données, la lutte contre la corruption et les sujets relatifs au devoir de vigilance. Ce programme de conformité s'appuie sur des codes, des procédures et des initiatives.

Devoir de vigilance

La loi n°2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, dite aussi « loi Devoir de vigilance », vise à remettre le respect des droits humains au cœur des préoccupations des entreprises multinationales. Elle concerne les grandes entreprises : les entreprises françaises ayant au moins 5 000 salariés en France et celles ayant plus de 10 000 salariés en France et leur siège social ailleurs dans le monde. Ces entreprises doivent élaborer et publier annuellement un plan de vigilance visant à prévenir les risques environnementaux, relatifs aux droits humains et à l'éthique des affaires liés à leurs propres activités et à celles de leurs filiales, sous-traitants et fournisseurs, tant en France qu'à l'étranger.

Au-delà de la réglementation nationale applicable, la directive européenne sur le devoir de vigilance (CS3D), publiée le 5 juillet 2024, impose aux grandes entreprises européennes et à certaines entreprises étrangères opérant dans l'UE des obligations strictes en matière de devoir de vigilance tout au long de leur chaîne de valeur. Elle vise à garantir le respect des droits humains et des normes environnementales, notamment en imposant aux entreprises d'identifier, prévenir, atténuer et remédier aux effets négatifs de leurs activités. C'est aussi dans un souci d'anticipation de cette future réglementation, bien qu'à date² les modalités de sa mise en œuvre soient incertaines, que la démarche de cartographie des risques et le plan de vigilance ont été conçus.

La structure d'Atalian répond à ces critères, avec son siège social en France et un effectif de plus de 63 000 collaborateurs dans le monde³. Le Groupe a donc mis en œuvre un plan comportant « *les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement* ». ⁴ Le plan de vigilance a pour objectif de décrire le système de gouvernance qui prend en charge le devoir de vigilance et d'examiner les principaux risques et actions pour aider à atténuer ou à prévenir ces risques.

¹ Voir la partie "NOTRE DÉMARCHE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE" du Rapport annuel 2024

² A savoir le 21 février 2025

³ Voir Annexe « Liste des entités consolidées »

⁴ Issu du texte de la loi française sur le devoir de vigilance des entreprises, adoptée le 27 mars 2017.

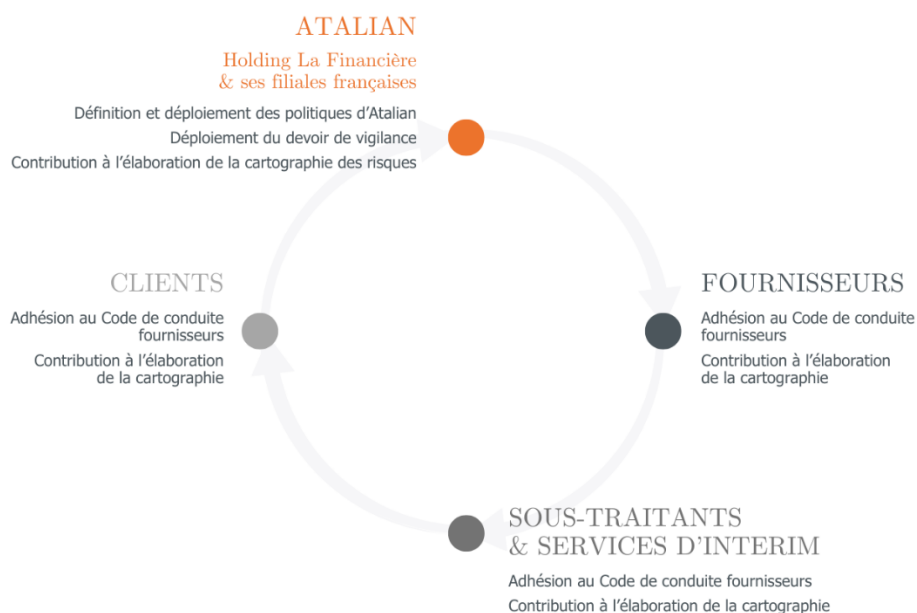
Ce document a pour objectif de rester compact et synthétique. Conformément à l'article 1 de la loi sur le devoir de vigilance, le plan comprend les éléments suivants :

- Une cartographie des risques visant à identifier, analyser et hiérarchiser les risques identifiés,
- Procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels elle a une relation d'affaires établie, en conformité avec le niveau de prise en compte du risque identifié grâce à l'exercice de cartographie,
- Mesures appropriées à prendre pour atténuer les risques ou prévenir des dommages graves,
- Un mécanisme d'alerte et de recueil de signalements sur l'existence ou la survenance de risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise,
- Résultats des mesures, actions et politiques mises en place. Le plan vise à gérer le risque identifié grâce à l'exercice de cartographie des risques.

Chaîne de valeur

Le devoir de vigilance concerne toute la chaîne de valeur d'Atalian.

Le schéma suivant représente le périmètre d'application des obligations inhérentes au devoir de vigilance pour le Groupe. Celui-ci implique donc toute la chaîne de valeur qui s'étend aussi bien sur l'entreprise et les entités françaises, que sur ses filiales étrangères et ses tiers. Les parties prenantes externes comprennent les fournisseurs, et leurs éventuels sous-traitants, les clients mais aussi des entreprises d'intérim et des sous-traitants en particulier de fourniture de main d'œuvre.



En tant qu'acteur majeur des services de Facility Management aux entreprises, Atalian s'engage à appliquer ce principe en mettant en place des mesures préventives et correctives pour identifier, évaluer et atténuer ces risques. L'entreprise assure un contrôle rigoureux de ses fournisseurs et partenaires à travers une politique de diligence raisonnable intégrant audits, évaluations de conformité et plans d'action correctifs en cas de manquements.

En intégrant ces principes dans l'ensemble de ses opérations, Atalian renforce sa responsabilité sociétale et contribue activement à une chaîne de valeur plus éthique et durable.

GOUVERNANCE DU DEVOIR DE VIGILANCE ET RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

Une gouvernance du devoir de vigilance a été mise en place grâce à une comitologie dédiée. Elle inclut notamment la gestion des relations d'Atalian avec ses parties prenantes.

Comitologie dédiée

Le Comité éthique et conformité est une instance consultative qui a pour rôle de veiller au respect des valeurs et principes éthique sur lesquels le Groupe fonde son action. Il est l'instance de gouvernance compétente en matière de devoir de vigilance, en charge de faire toute proposition au Président relative au programme d'éthique et de conformité du Groupe. Ce comité est composé du Secrétaire Général du Groupe, ainsi que des directeurs et directrices des secteurs suivants : audit interne, conformité, contrôle interne, ressources humaines, responsabilité sociétale des entreprises (RSE), achats, développement et juridique. Il inclut également la Direction générale internationale.

Missions du comité

Le Comité éthique et conformité a pour rôle d'accompagner l'instance dirigeante dans la définition, le déploiement et l'actualisation du programme de conformité, en particulier en ce qui concerne le Code de conduite et les politiques du Groupe en matière d'éthique et de conformité. Il veille à l'amélioration continue de ce programme en tenant compte des évolutions législatives et réglementaires, des activités du Groupe, de son exposition aux risques, notamment géographiques, ainsi que des éventuels manquements constatés.

En outre, le Comité s'assure du respect des principes éthiques et de conformité au sein du Groupe, traitant notamment les alertes internes qui lui sont soumises. Il examine l'organisation de la fonction conformité et, si nécessaire, émet des recommandations en la matière. Il suit également la mise en œuvre des plans d'actions découlant des contrôles internes, audits (internes et externes) ainsi que des inspections menées par les autorités compétentes.

Réunions du comité

Le Comité éthique et conformité se réunit au minimum deux fois par an sur convocation du Secrétaire Général, avec la possibilité d'organiser des réunions supplémentaires si nécessaire.

Le secrétariat du Comité est assuré par la Direction Conformité, qui établit l'ordre du jour après consultation des membres si besoin. Pour que le Comité puisse délibérer, au moins 60 % de ses membres doivent être présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, par vote à main levée.

Relations avec les parties prenantes

Le groupe Atalian a réalisé une première cartographie des risques relatifs au devoir de vigilance. Dans ce contexte, il a identifié les situations pouvant influencer de manière significative sur l'activité du Groupe ou sur ses parties prenantes aussi bien internes qu'externes.

Atalian a voulu impliquer ses collaborateurs dans la démarche de vigilance, en intégrant des dispositifs participatifs à plusieurs niveaux. L'entreprise a donc organisé des entretiens notamment avec les équipes opérationnelles, le responsable QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement) et la direction RSE afin de coconstruire la cartographie des risques. Ces sessions ont permis d'identifier les risques spécifiques aux activités d'Atalian, d'évaluer leur criticité et de définir les actions d'atténuation adaptées. Le groupe a pour objectif de renforcer la sensibilisation de ses collaborateurs aux enjeux du devoir de vigilance, notamment en matière de prévention des atteintes aux droits humains, à la santé et à la sécurité.

Atalian s'engage également avec ses parties prenantes externes, aussi bien clients, fournisseurs, que sous-traitants et partenaires, afin de garantir une application rigoureuse de son plan de vigilance à l'ensemble de sa chaîne de valeur. L'entreprise organise des rencontres et des audits avec ses fournisseurs afin d'évaluer leur conformité aux engagements éthiques et environnementaux d'Atalian. De plus, Atalian met en place un programme d'évaluation basé sur des critères de performance RSE, intégrant des questionnaires d'auto-évaluation. Cette démarche permet non seulement d'anticiper les risques liés aux droits humains et aux conditions de travail, mais aussi d'accompagner les partenaires dans une dynamique d'amélioration continue. Enfin, le système de recueil de signalements et d'alertes est accessible à toutes les parties prenantes externes afin de renforcer la transparence et la traçabilité des engagements pris par l'entreprise.

Cette structure organisationnelle permet de soutenir la mise en œuvre du devoir de vigilance au sein du Groupe notamment au travers de la réalisation d'une cartographie des risques.

Cartographie des risques

Cette partie présente la méthodologie employée.

Présentation de la méthodologie

Dans le cadre de l'obligation de recenser les risques liés au devoir de vigilance, les entreprises doivent prendre des mesures appropriées pour cartographier leurs propres activités, celles de leurs filiales et, lorsqu'elles sont liées à leurs chaînes d'activités, celles de leurs partenaires commerciaux, afin de recenser les domaines généraux dans lesquels les risques sont les plus susceptibles de se produire et d'être les plus graves. C'est pourquoi Atalian a établi une cartographie des risques dédiée au devoir de vigilance, dont le périmètre porte, à date, sur sa maison mère et ses filiales françaises⁵. L'exercice sera ultérieurement étendu aux filiales étrangères⁶. Dans la mesure où les activités du Groupe sont similaires en France et à l'étranger, les risques identifiés en France semblent pouvoir être dupliqués pour les filiales étrangères. L'évaluation devra cependant être adaptée en fonction du contexte de chaque pays.

La méthodologie de cartographie des risques a été alignée avec celle appliquée en matière de lutte contre la corruption et les atteintes à la probité afin d'assurer une homogénéité dans l'évaluation des risques au sein du Groupe.

Classification

En conformité avec la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, dite « Devoir de Vigilance », Atalian s'est doté en 2024 d'une cartographie des risques dont le périmètre couvre les différents secteurs d'activités de l'entreprise (notamment Propreté et services associés, Sécurité, surveillance & sûreté, Facility Management et Maintenance &Energie) ainsi que sa holding La Financière Atalian.

Les risques identifiés dans le cadre du devoir de vigilance d'Atalian sont classés en plusieurs domaines couvrant les principaux enjeux sociaux, environnementaux et éthiques liés aux activités du Groupe et de sa chaîne de valeur.

Ces domaines permettent d'avoir une vision claire des menaces potentielles auxquelles Atalian doit faire face et de structurer les actions de prévention et de remédiation à mettre en place.

⁵ Voir Annexe « Liste des entités consolidées »

⁶ Filiale dont le siège social est situé dans un autre pays que la France : Belgique, Biélorussie, Bosnie Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Hongrie, Liban, Luxembourg, Maurice, Myanmar, Pays-Bas, Pologne, République Tchèque, Roumanie, Russie, Serbie, Slovaquie, Turquie.

4 domaines de risques	Nombre de risques DDV identifiés
Droits humains et libertés fondamentales	12
Santé et Sécurité	9
Environnement	7
Ethique et gouvernance	7

Evaluation

En ce qui concerne l'évaluation des risques, il est essentiel de prendre en compte à la fois les impacts internes – qui concernent les aspects financiers, réputationnels, juridiques et opérationnels pour l'entreprise – et les impacts externes, à savoir l'écosystème humain et environnemental. L'analyse de ces risques impose ainsi d'évaluer non seulement les conséquences pour l'entreprise, mais aussi leurs effets sur l'écosystème dans lequel elle évolue. Cette approche repose sur plusieurs critères, tels que la gravité, le nombre de personnes affectées et le caractère potentiellement irréversible des incidences.

Pour hiérarchiser et prioriser les risques à traiter, une matrice de criticité est utilisée (elle est présentée ci-dessous). Celle-ci prend en compte plusieurs paramètres, notamment la probabilité de survenance, le niveau de maîtrise des risques et leur impact potentiel. De plus, il était crucial d'intégrer le contexte spécifique de chaque risque dans son évaluation brute. Un score d'aggravation a également été attribué afin de refléter les éléments contextuels susceptibles d'accroître l'impact ou la probabilité d'occurrence d'un scénario de risque. Cette attribution a nécessité une justification rigoureuse par l'identification de facteurs aggravants, documentés de manière transparente dans la cartographie.

NIVEAU	1. RARE	2. FAIBLE	3. OCCASIONNEL	4. FRÉQUENT
PROBABILITÉ D'OCCURENCE	L'événement est très peu susceptible de se produire. Il est improbable que le risque survienne dans les 3 prochaines années.	L'événement s'est déjà produit mais il est peu probable que le risque survienne avant 2 ou 3 ans	L'événement est susceptible de se produire régulièrement donc il est probable que le risque survienne dans les 2 ou 3 prochaines années	L'événement est très susceptible de se produire fréquemment. Il est presque certain que le risque survienne sous 12 mois.

NIVEAU	1. FAIBLE	2. MOYEN	3. FORT	4. CRITIQUE
IMPACT	<i>Événement provoquant des perturbations limitées qui pourraient être gérées localement avec les moyens existants</i>	<i>Événement provoquant des perturbations importantes dont la gestion dépasse les moyens d'action existants</i>	<i>Événement provoquant des perturbations très importantes engendrant une cellule de crise et la discontinuité des opérations</i>	<i>Événement ayant pour conséquence un arrêt d'activité totale ou partielle et nécessitant une cellule de crise au niveau du Groupe</i>
FINANCIER	Perte financière inférieure à 0,025% du CA (soit 600 000 euros)	Perte financière entre 0,025% et 0,2% du CA (soit entre 600 000 euros et 4 millions d'euros)	Perte financière entre 0,2% et 0,6% du CA (soit entre 4 millions et 12 millions d'euros)	Perte financière supérieure à 0,6% du CA (soit 12 millions d'euros)
IMAGE/ RÉPUTATION	Couverture média locale ayant un impact négatif faible et limité sur la réputation du Groupe, pour lequel il n'est pas utile d'organiser une contre-communication	Couverture média nationale ou locale ayant un impact négatif limité sur la réputation du Groupe maîtrisable via une communication efficace	Couverture média nationale ou locale ayant un impact négatif significatif sur la réputation du Groupe mais maîtrisable via une communication efficace	Couverture média nationale ou locale ayant un impact négatif significatif et durable sur la réputation du Groupe malgré une forte action de contre-communication
OPÉRATIONNEL	L'impact se limite à la continuité ou à la qualité des opérations sur un seul contrat ou client, avec une perturbation mineure d'une durée de quelques minutes. La qualité est légèrement dégradée sans compromettre les exigences contractuelles, et l'effet sur les relations avec les partenaires ou clients est négligeable.	Cet impact concerne une partie de l'activité, entraînant des perturbations localisées d'une durée d'environ une heure. La qualité subit une dégradation partielle nécessitant des ajustements opérationnels pour répondre aux attentes. L'impact sur les relations avec les parties prenantes est mineur mais reste perceptible.	Une activité complète ou un pays est affecté, avec des interruptions significatives des opérations pouvant durer plusieurs heures. La qualité est notablement détériorée, nécessitant des actions correctives importantes, et l'effet sur la confiance ou les relations avec les parties externes est significatif.	Les activités sont gravement perturbées à l'échelle nationale, voire totalement interrompues pendant plus de 24 heures, entraînant des conséquences étendues. La qualité est marquée par une non-conformité critique, impactant gravement les engagements de service. Les relations avec les parties prenantes subissent des dommages graves, affectant fortement la réputation et la confiance.
JUDICIAIRE	Litige civil/ commercial/administratif ayant des conséquences limitées sur une entité locale et ses cadres dirigeants	Litige civil/ commercial/administratif ayant des conséquences significatives sur une entité locale et ses cadres dirigeants	Litige civil/ commercial/administratif ayant des conséquences significatives sur la maison mère du Groupe et les filiales les plus importantes (c'est-à-dire > à 100M d'euros de CA)	Engagement de la responsabilité pénale de l'entreprise et/ou de ses représentants quelle que soit le périmètre géographique

NIVEAU IMPACT INTERNE	1. FAIBLE	2. MOYEN	3. FORT	4. CRITIQUE
IMPACT FINANCIER	Perte financière inférieure à 0,025% du CA	Perte financière entre 0,025% et 0,2% du CA	Perte financière entre 0,2% et 0,6% du CA	Perte financière supérieure à 0,6% du CA
IMPACT RÉPUTATIONNEL	Couverture média locale ayant un impact négatif faible et limité	Couverture média nationale ou locale ayant un impact négatif limité	Couverture média nationale ou locale ayant un impact négatif significatif	Couverture média nationale ou locale ayant un impact négatif significatif et durable
IMPACT OPÉRATIONNEL	Perturbation mineure, durée courte, qualité légèrement dégradée	Perturbation localisée (~1h), qualité partiellement dégradée nécessitant des ajustements	Interruption significative (plusieurs heures), qualité détériorée nécessitant des actions correctives majeures	Perturbation nationale ou interruption totale (+24h), non-conformité critique
IMPACT JUDICIAIRE	Litige local, impact restreint	Litige local, impact significatif	Impact sur maison mère	Engagement de la responsabilité pénale de l'entreprise et/ou de ses représentants

NIVEAU IMPACT EXTERNE	1. FAIBLE	2. MOYEN	3. FORT	4. CRITIQUE
GRAVITÉ	Impact faible et conséquences limitées	Conséquences notables mais gérables	Dommages sérieux et compromettants	Atteintes graves et durables à la réputation, légalité et/ou conformité
ÉTENDUE	Impact restreint et très localisé	Impact large mais conséquences limitées	Conséquences larges et étendues à plusieurs groupes ou domaines	Impact global, durable sur l'écosystème
IRRÉVERSIBILITÉ	Récupération rapide possible	Efforts nécessaires, impact court-terme	Correction longue, impact moyen-terme	Dommages durables, conséquences majeures

NIVEAU DE MAÎTRISE	1. TRÈS FAIBLE	2. ÉLEVÉ	3. FAIBLE	4. TRÈS FAIBLE
POURCENTAGE DE RÉDUCTION DU RISQUE BRUT	75%	50%	25%	0%
JUSTIFICATION	Impact restreint et très localisé	Les éléments de maîtrise sont adaptés mais des améliorations sont nécessaires	Les éléments de maîtrise sont limités, incomplètes ou inefficaces	Aucune ou très peu de maîtrise du risque

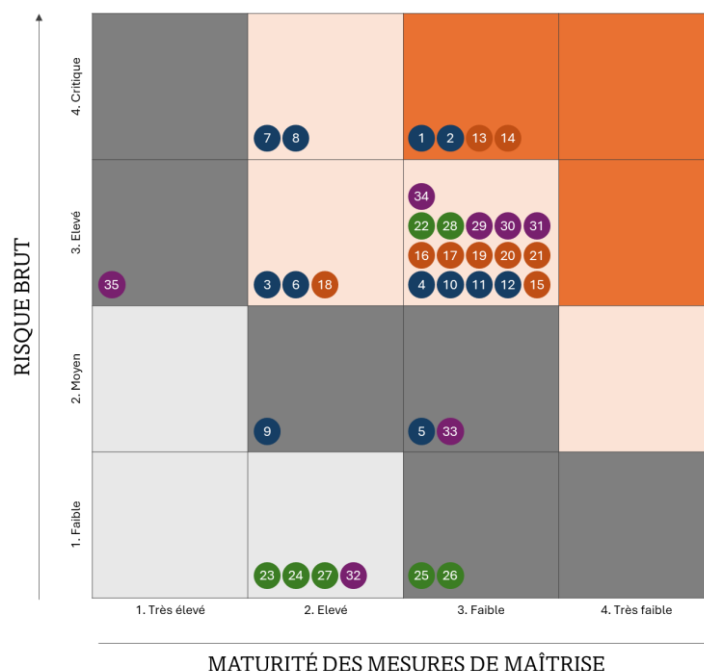
La cartographie des risques du Groupe

Résultat général

La matrice des risques élaborée par Atalian donne une vue globale et synthétique des risques auxquels le Groupe est exposé en matière de devoir de vigilance. Elle repose tant sur des standards d'entreprises que sur les spécificités liées aux activités du Groupe.

Chaque risque est identifié par un numéro aléatoire, indépendant de son importance et de sa criticité. Chaque risque est également classifié dans l'un des quatre domaines du devoir de vigilance à l'aide d'une couleur.

Heatmap du niveau de priorité des risques relatifs au devoir de vigilance



LÉGENDE				
Niveau de priorité	Zone de maîtrise	Zone de vigilance	Zone de surveillance	Zone critique
Numéro de risque DDV par domaine concerné	1	11	22	29
	Droits humains et libertés fondamentales	Santé & Sécurité	Environnement	Ethique et gouvernance

Droits Humains et Libertés fondamentales

1	Risque de travail dissimulé
2	Risque d'embauche de travailleurs sans permis de travail valide ou avec des documents falsifiés
3	Risque de discrimination en fonction de l'origine ethnique
4	Risque de discrimination fondée sur le genre
5	Risque de discrimination sur l'insertion des personnes en situation de handicap
6	Risque de non-respect des avantages sociaux négociés localement
7	Risque de harcèlement moral
8	Risques de harcèlement sexuel
9	Risque de violation de la vie privée
10	Risque d'exploitation économique
11	Risque de travail précaire
12	Risque de recours à un tiers ne respectant les règles en matière de droits humains

Santé et Sécurité

13	Risque d'accident sur le lieu de travail dus à des sites clients ou des conditions de travail dangereuses, des équipements non conformes ou défectueux
14	Risque lié à la manutention manuelle
15	Risque d'exposition à des substances dangereuses
16	Risque d'accidentologie liée au comportement des salariés
17	Risque d'incendie et d'explosion
18	Risques psychosociaux
19	Risques liés aux horaires de travail
20	Risque routier
21	Risque de recours à un tiers ne respectant pas les règles en matière de santé et sécurité

Environnement

22	Risque de pollution de l'air
23	Risque de contamination des eaux et des sols
24	Risques d'impact sur la biodiversité
25	Risques d'épuisement des ressources
26	Risque à la gestion des déchets
27	Risque d'accidents industriels
28	Risque environnemental découlant de la chaîne de valeur

Ethique et gouvernance

29	Risque de fuite de données personnelles
30	Risque de conflits d'intérêts
31	Risque de mauvaise gestion des alertes éthiques
32	Risque de non-conformité avec les principes d'équité et de transparence en rémunération
33	Risque de contournement des processus d'appel d'offres
34	Risque lié au recours à un tiers ne respectant pas la politique RSE d'Atalian
35	Risque d'imprécision des règles de gouvernance et de défaillance des dispositifs de contrôle

Détails des principaux risques identifiés

Les principaux risques sont détaillés ci-dessous. Ils ont été sélectionnés au regard de leur criticité en s'assurant de la représentativité de chacun des domaines concernés du devoir vigilance.

D'un point de vue global et de haut niveau, les risques suivants sont les plus élevés.

Droits humains et libertés fondamentales

Travail dissimulé : risque DDV 1

Au regard du secteur d'activité, le risque de travail dissimulé demeure un enjeu majeur. Certains travailleurs pourraient être employés sans déclaration formelle ou sans contrat de travail. Ce risque peut être aggravé du fait du recours à des sous-traitants soit pour pallier des compétences techniques indisponibles en interne soit pour répondre à des absences ponctuelles. Il pourrait exister un risque de non-paiement ou une déclaration incomplète des heures supplémentaires entraînant une rémunération inférieure à celle légalement due. C'est pourquoi l'entreprise déploie des outils et des processus robustes en internes et dans la sélection de ses sous-traitants pour gérer ce risque.

Embauche de travailleurs sans permis de travail valide ou avec des documents falsifiés : risque DDV 2

Le secteur d'activité, qui emploie en moyenne 70 % de salariés étrangers et plus de 140 nationalités, présente un risque particulier en matière de régularité des titres de séjour et des permis de travail. Certains travailleurs pourraient être recrutés sans disposer d'un permis de travail valide, soit en raison de l'utilisation de fausses pièces d'identité, soit en présentant des documents appartenant à autrui. Ces fraudes sont parfois difficiles à détecter sans contrôles approfondis, notamment en raison de la qualité de certaines falsifications ou de la nécessité de disposer de moyens humains et techniques suffisants pour vérifier systématiquement l'authenticité des documents fournis. Atalian est conscient de ce risque et s'efforce de suivre un processus strict de contrôle et de mettre en place des outils adaptés afin de s'assurer de la régularité des titres qui lui sont présentés.

Santé et sécurité au travail

Accidents de travail : risques DDV 13, 14 et 15

En raison de la nature des activités du groupe, le risque d'accidents sur le lieu de travail lié à l'intervention sur un site dangereux ou en raison de conditions de travail dangereuses (travail en hauteur), d'équipements non conformes ou défectueux est inévitable. La pénibilité des tâches, combinée à la vétusté potentielle des équipements et à un manque de contrôle sur certains sites clients, peut exposer les travailleurs à des accidents graves, tels que des chutes de plain-pied, des blessures, des chutes de hauteur, des coupures, voire des amputations, notamment dans des secteurs comme l'agroalimentaire ou les abattoirs.

Par ailleurs, dans des environnements de travail tels que le métro ou le train, les risques sont exacerbés par les mouvements de rames et de rails, ainsi que par l'exposition aux installations électriques alimentant les équipements. Ces facteurs augmentent le danger d'accidents du travail, nécessitant une vigilance accrue et des mesures adaptées pour limiter leur occurrence.

Santé mentale et horaires de travail : risque DDV 19

Des conditions de travail parfois stressantes, combinés à un sentiment de manque de reconnaissance et à des situations personnelles difficiles, pourraient conduire à des risques de dépression sévère ou d'épuisement professionnel.

En raison de la nature de l'activité, la diversité des sites d'intervention et la fréquence des déplacements, les horaires de travail peuvent parfois être contraignants. Les astreintes, les rotations nombreuses et le travail de nuit peuvent entraîner une fatigue accrue chez certains employés, limitant leur capacité à récupérer pleinement. Ce risque est identifié tant en interne que sur les sites-clients sur lesquels les collaborateurs du Groupe interviennent.

Environnement

Pollution de l'air : risque DDV 22

Les activités de transport associées à la flotte de véhicules et aux machines d'Atalian, les achats ainsi qu'aux déplacements des salariés pour se rendre sur les sites, constituent les principales sources d'émissions de gaz à effet de serre (GES), notamment de dioxyde de carbone (CO₂). En raison de son activité nécessitant une mobilité importante, l'entreprise Atalian est confrontée à un risque de pollution de l'air. L'intensité des déplacements professionnels et l'usage d'une flotte de véhicules thermiques renforcent son empreinte carbone et sa contribution à la pollution atmosphérique locale.

Il s'agit donc d'un enjeu majeur dans le cadre du devoir de vigilance de l'entreprise, nécessitant le renforcement de mesures de réduction des émissions et de solutions toujours plus respectueuses de l'environnement.

Impact environnemental découlant de la chaîne de valeur : risque DDV 28

Le non-respect des critères environnementaux par certains partenaires de la chaîne de valeur pourrait entraîner le recours à des fournisseurs adoptant des pratiques non conformes aux normes environnementales. Ces manquements pourraient générer des impacts concrets, tels que la pollution des sols et des eaux, des émissions accrues de gaz à effet de serre, ou des incidents industriels (déversements, incendies).

Bien qu'Atalian n'exerce pas directement une activité ayant un impact environnemental majeur, son engagement dans des prestations multiservices, incluant la propreté, la maintenance et la gestion des installations, implique une chaîne de valeur étendue qui peut générer des risques environnementaux. Ces risques peuvent notamment découler de l'utilisation de produits chimiques, de la gestion des déchets, de la consommation d'énergie ou encore des émissions liées aux déplacements des équipes.

Afin de mieux cerner ces enjeux, Atalian a entrepris une évaluation approfondie de son impact environnemental tout au long de sa chaîne de valeur. Cette démarche vise à identifier les principaux risques potentiels, tels que la pollution des sols et des eaux, les émissions de gaz à effet de serre ou encore la surconsommation de ressources. L'objectif est de mettre en place des solutions concrètes pour atténuer ces impacts.

Ethique et gouvernance

Conflits d'intérêts - risque DDV 30

Le risque de conflits d'intérêts est réel dans ce type de secteur d'activité et peut advenir notamment en raison de l'absence ou de l'insuffisance de mécanismes efficaces pour les identifier et les gérer. Cette situation peut affecter l'objectivité et l'indépendance des décisions prises par les dirigeants, employés et partenaires commerciaux, exposant ainsi l'entreprise à des choix biaisés ou contraires à l'éthique.

Afin de gérer ces risques, des actions ont été mises en place.

ACTIONS

Deux types d'actions sont déployées : des actions transverses applicables à l'ensemble des risques et des actions spécifiques pour gérer certains risques.

Les actions transverses

La formation

La formation : un levier essentiel en constante évolution

Chez Atalian, la formation est un point de départ fondamental pour le développement des compétences et l'adaptation aux évolutions du secteur. Consciente des exigences du terrain, l'entreprise met en place des formations accessibles à tous, en veillant à les rapprocher au plus près des réalités opérationnelles.

En 2024, Atalian a consacré 108 043 heures de formation en France, témoignant de son engagement fort en faveur du développement des compétences. Une attention particulière est portée aux équipes de terrain, qui représentent 75 % des bénéficiaires de ces formations.

Des formations reconnues et certifiantes

L'engagement d'Atalian en matière de formation se traduit également par la reconnaissance officielle des cursus proposés. L'entreprise délivre ainsi des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et des Titres de Formation Professionnelle (TFP), validés par les branches professionnelles. En 2024, 154 certifications ont été obtenues, renforçant ainsi la montée en compétence des collaborateurs et leur employabilité.

Une formation ancrée dans l'expertise interne

Atalian privilégie un modèle de formation fondé sur le partage des savoir-faire en interne. Ainsi, 25 % des heures de formation sont assurées par des collaborateurs du Groupe, qui transmettent leur expertise directement aux équipes. Pour soutenir cette démarche, Atalian s'appuie sur un vivier de 300 formateurs internes, qu'ils soient permanents ou occasionnels, garantissant ainsi une approche pédagogique alignée avec les besoins et la réalité du terrain.

L'attribution des formations à suivre est adaptée en fonction du secteur, du domaine d'activité et du site spécifique de travail. Par exemple, sur les sites nucléaires, des formations spécifiques aux risques liés à la radioprotection sont obligatoires afin d'assurer la sécurité des travailleurs.

Une attention particulière portée à la lutte contre la discrimination et le harcèlement....

Des formations et causeries sont organisées pour sensibiliser les collaborateurs à ces thématiques essentielles. Celles sur la lutte contre le harcèlement moral, sexiste et sexuel sont assurées en interne pour les fonctions RH, QSE, les directeurs, ainsi que les membres du CSE et de la CSSCT.

Pour les chargés de clientèle et les chefs d'équipes, ces formations sont dispensées en externe par l'organisme FCS. Ces sessions permettent de mieux comprendre les enjeux liés aux comportements discriminatoires et au harcèlement, ainsi que les recours disponibles pour les victimes et témoins. Atalian déploie des formations spécifiques dédiées aux Directeurs d'Agence (DA), afin de leur donner les outils nécessaires pour identifier, prévenir et gérer les situations de discrimination et de harcèlement sur les différents sites.

.... Et à la formation des managers aux risques psychosociaux

Les directeurs sont formés au management, leur permettant d'être sensibilisés aux risques psychosociaux (RPS), de les identifier et d'agir en conséquence. Des formations et causeries sont organisées sur la thématique des RPS pour tout collaborateur y étant exposé comme par exemple sur l'« identification des RPS et comment les repérer dans une organisation de travail ». L'entreprise dispose également de dispositifs de signalement, permettant aux salariés d'alerter en toute confidentialité en cas de situation de harcèlement ou de souffrance au travail.

Une modernisation continue des outils de formation

Afin d’optimiser la gestion et l’innovation pédagogique, Atalian a intégré des outils numériques performants. La plateforme GEFLOG permet une gestion optimisée des formations, tandis que ATALEARN, plateforme d’e-learning, favorise des méthodes d’apprentissage innovantes et interactives. Grâce à ces outils, la formation devient plus agile, accessible et adaptée aux évolutions des métiers du Groupe.

Atalian s’investit également dans l’innovation pédagogique en co-construisant un nouveau parcours de formation avec L’Industreet, axé sur le renforcement des compétences en robotique. Ce programme vise à développer l’employabilité des apprenants en leur offrant une formation adaptée aux évolutions technologiques et aux besoins du marché du travail.

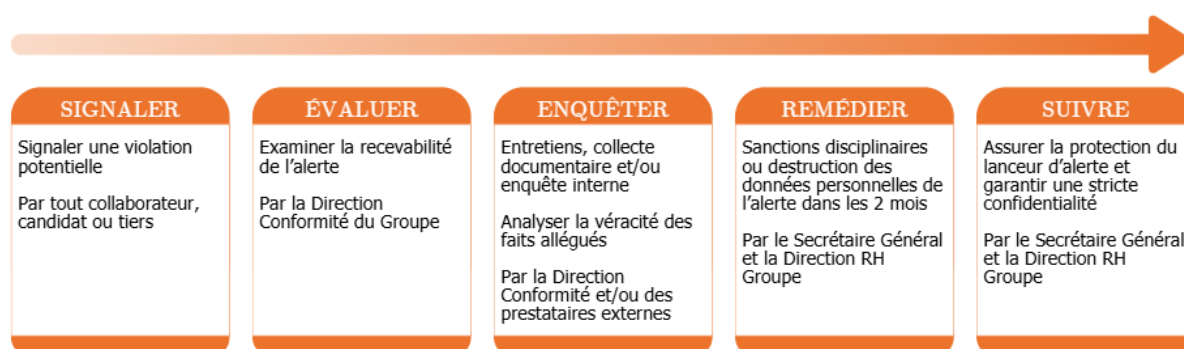
Le dispositif de recueil de signalement et d’alertes

Le Groupe Atalian a mis en place un dispositif de recueil et de traitement d’alertes éthiques conforme aux lois Sapin II, Wasserman et à leurs décrets d’application. Ce dispositif permet à toute personne liée au Groupe (collaborateurs, sous-traitants, prestataires ou candidats) de signaler des manquements au Code de conduite ou à la loi via une plateforme dédiée accessible en ligne, ou par l’intermédiaire de référents désignés tels que les Compliance Officers locaux, les Référents Conformité ou le département des ressources humaines. Les signalements, qui peuvent être anonymes, concernent des infractions graves comme la corruption, les crimes ou délits, les violations des engagements internationaux ou les menaces à l’intérêt général.

La Direction Conformité Groupe évalue la recevabilité des alertes dans un délai de trois mois et les traite avec rigueur, objectivité et confidentialité. Des enquêtes internes peuvent être menées, incluant des entretiens, une collecte documentaire et, si nécessaire, l’intervention de prestataires externes. Les faits établis peuvent conduire à des sanctions disciplinaires allant jusqu’au licenciement ou à une saisine des autorités judiciaires.

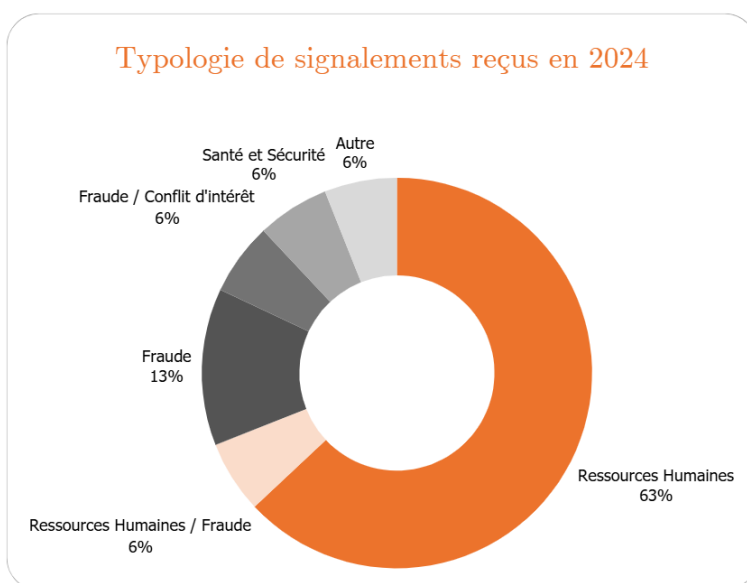
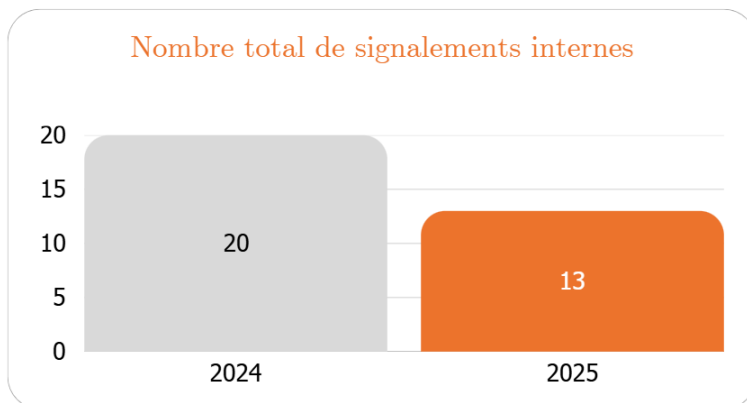
La politique encadrant ce dispositif garantit la protection des lanceurs d’alerte agissant de bonne foi et de manière désintéressée, interdit toute forme de représailles ou discrimination à leur encontre, et impose des sanctions strictes en cas d’abus ou de déclarations malveillantes. Par ailleurs, il assure la stricte confidentialité des informations collectées, qui ne peuvent être divulguées qu’aux personnes habilitées ou à l’autorité judiciaire en cas de nécessité.

Gérer les alertes : un processus structuré



La plateforme de recueil des alertes est disponible en ligne dans le monde entier, à tout moment, en cliquant sur le lien ci-après, et protège l’anonymat du lanceur d’alerte (sauf s’il existe une législation contraire) : <https://fr.ethicslineatalian.com/>.

Depuis la mise en place du dispositif en décembre 2023, un nombre total de 33 signalements a été recensé. Les schémas ci-dessous illustrent leur répartition par typologie. Les chiffres de 2025 couvrent les premiers mois de l’année, leur augmentation témoigne déjà d’un renforcement de l’appropriation du dispositif.



Ce dispositif d'abord dédié à la lutte contre la corruption et les atteintes à la probité, sera formellement étendu en 2025 aux sujets relevant du devoir de vigilance, les formalités d'association et de consultation des instances représentatives du personnel étant en cours à la date de publication du présent document. En pratique et comme le démontre le graphique ci-dessous, le dispositif a déjà été utilisé pour remonter des situations relatives à des questions de santé et sécurité au travail, domaine relevant du devoir de vigilance.

Les actions spécifiques

Actions pour les droits humains et les libertés fondamentales

Droits humains – Travail illégal

Afin de minimiser les risques de travail illégal auxquels peut être confronté le Groupe, l'identité des salariés, ainsi que la validité de leurs titres de séjour et de travail, sont systématiquement vérifiées lors de l'embauche. Une déclaration est également effectuée auprès de la préfecture pour tous les salariés étrangers non ressortissants de l'UE. Actuellement, des machines spécialisées permettant le contrôle des titres est en test sur le pôle propriété en Île-de-France. Toutefois, un appel d'offres est en cours pour sélectionner un nouvel outil qui sera déployé sur l'ensemble des activités du Groupe en France. Un nouvel outil sera ainsi mis en place et déployé en 2025.

Droits humains – Insertion sociale

Atalian place l'insertion sociale au cœur de ses engagements en favorisant l'accès à l'emploi des publics éloignés du marché du travail et en soutenant les structures du secteur protégé. En 2023, l'entreprise a ainsi consacré 103K€ à l'achat de prestations issues du secteur protégé (EA, ESAT), contre 62 K€ en 2021, illustrant une progression significative de son implication. Un travail régulier est effectué avec l'équipe de développement RH sur ce sujet avec des organismes partenaires (EA, ESAT, filiale DPS de Atalian). Un suivi régulier est prévu dans les Codir et il a été maintenu en 2024.

Par ailleurs, entre septembre et octobre 2024, 87 collaborateurs en situation d'éloignement de l'emploi ont été intégrés grâce au dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires à une insertion professionnelle durable.

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, Atalian participe activement au DuoDay, une initiative nationale visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Droits humains - Dialogue social

Pour favoriser l'expression des collaborateurs et améliorer les conditions de travail, Atalian utilise une fiche de suivi d'Action et d'Amélioration (FISAA) permettant de faire remonter les dysfonctionnements et les problèmes organisationnels identifiés et d'apporter des solutions adaptées.

Le dialogue et la communication sont renforcés grâce à :

- La multiplication des réunions d'équipes afin d'échanger régulièrement sur les problématiques rencontrées,
- L'intégration du contexte de travail comme un point clé des entretiens individuels avec les collaborateurs,
- Le renforcement du lien entre les équipes terrain et le correspondant QSSE, afin de faciliter les échanges et de créer un climat de confiance propice au dialogue.

Pour optimiser les conditions de travail, les plannings sont ajustés afin de mieux répartir la charge de travail des techniciens itinérants, limitant ainsi les risques de stress et de fatigue.

Droits humains – Référénts harcèlement et accompagnement

Afin de renforcer la prise en charge des situations sensibles, des référents harcèlement sont présents au sein de chaque CSE et à l'échelle de l'entreprise. Deux référents spécifiques sont chargés de la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes au sein de l'entreprise. Leur rôle est d'accompagner les collaborateurs, de répondre aux signalements et de contribuer à la mise en place d'actions de prévention.

Droits humains - Renforcement des politiques RH et audits sociaux

Dans une démarche d'amélioration continue, Atalian finalise actuellement un Book RH, destiné aux Directeurs de Centre, Directeurs d'Agence, Responsables RH, et autres acteurs clés de l'entreprise. Cet outil servira de référence pour uniformiser les bonnes pratiques et assurer une gestion cohérente des situations de discrimination et de harcèlement.

Actions pour la santé et la sécurité

Sécurité du travail – Manutention manuelle

La manutention manuelle représente un enjeu majeur en matière de prévention des risques professionnels. Pour limiter les accidents du travail et préserver la santé des collaborateurs, Atalian met en œuvre une série de mesures adaptées aux exigences du terrain. Un code de déontologie de la sécurité est remis à chaque salarié à l'embauche reprenant ce qu'il faut respecter en termes de sécurité.

La sensibilisation aux gestes et postures est une priorité, notamment à travers des causeries régulières et la diffusion d'une Plaquette Gestes et Postures. Ces actions visent à inculquer les bonnes pratiques et à prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS) liés aux mauvaises postures. Le Groupe adopte une démarche proactive et concertée pour prévenir et réduire ces troubles dans la mesure où il s'agit d'un risque particulièrement inhérent à ses activités. Atalian a mené une démarche volontaire de partenariat avec la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail) à ce sujet pour s'insérer naturellement dans les initiatives recommandées par cette dernière et mettre en place les actions requises. Elles incluent notamment des formations spécifiques sur les TMS, la réalisation d'études de postes afin d'identifier les améliorations possibles, ainsi que l'aménagement des conditions de travail par la mise en place de matériel adapté. Par ailleurs, le travail en binôme est encouragé lorsque cela est pertinent afin de limiter la charge physique pesant sur les employés. Atalian est la seule entreprise de propreté à avoir engagé une démarche volontaire en signant un protocole d'engagement national avec la CARSAT. Grâce à ce partenariat, le Groupe a bénéficié d'une aide financière pour déployer le programme PROSAFE, intégrant la prévention des TMS dans ses processus clés. Cette approche « by design » inclut notamment la prise en compte du risque TMS dès la réponse aux appels d'offres avec les équipes commerciales et l'adaptation des achats de produits et services pour mieux prévenir ces risques.

Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) est obligatoire pour l'ensemble des salariés concernés. Cela inclut le port de chaussures de sécurité et de gants de manutention, garantissant une protection efficace contre les risques de coupures, d'écrasement ou de glissades. Pour le personnel amené à soulever des charges lourdes, le port d'une ceinture dorsale est également recommandé afin de limiter les efforts sur la colonne vertébrale et prévenir les lombalgies.

Pour encadrer la manipulation des charges, Atalian applique plusieurs règles strictes :

- Limitation du poids des charges à 25 kg par personne en l'absence d'un moyen d'aide à la manutention adapté,
- Mise à disposition de plusieurs intervenants pour les charges lourdes, réduisant ainsi l'effort physique individuel et minimisant le risque de blessures,
- Utilisation systématique de moyens d'aide à la manutention tels que des diables et des chariots, permettant de sécuriser le transport des charges et de diminuer la pénibilité du travail.

En amont, un module de formation est prévu spécifiquement pour les commerciaux pour la bonne prise en compte du risque TMS dans les réponses aux appels d'offres. En complément, Atalian prévoit de renforcer son dispositif par la mise en place de formations spécifiques sur les techniques de manipulation de charges, qu'elles soient lourdes ou non. Ces sessions permettront d'approfondir les connaissances des collaborateurs sur les postures de travail adéquates et d'optimiser les pratiques en fonction des contraintes rencontrées sur le terrain. Par exemple, une formation gestes et postures est dispensée lorsque nécessaire afin d'accompagner au mieux les équipes dans l'amélioration de leurs conditions de travail.

Sécurité du travail – Accidents du travail

Afin de prévenir les accidents du travail liés aux conditions dangereuses sur les sites clients, Atalian met en place des mesures spécifiques pour sécuriser les interventions de ses collaborateurs.

Les salariés suivent des formations en sécurité adaptées à leur mission, couvrant des thématiques telles que le travail en hauteur, l'électricité ou encore l'amiante. Une formation d'accueil sécurité est dispensée sur les risques pertinents qui vont concerner le salarié, animée à l'aide d'un livret d'accueil et validée par un quiz final. Si les résultats du quiz sont insuffisants, une causerie dédiée à la thématique sur lequel le résultat du quiz n'était pas suffisant est organisée pour le salarié. En parallèle, un balisage systématique des zones d'intervention est aussi réalisé afin de signaler les dangers potentiels et d'assurer une circulation sécurisée. Cette mesure permet de prévenir les risques de chutes, de collisions ou d'accidents liés par exemple à la présence d'équipements en fonctionnement.

Selon les risques, un suivi médical dédié est organisé avec la Médecine du travail. La Direction QSE organise des rencontres régulières avec les interlocuteurs de la Médecine du travail pour analyser la cartographie des risques, afin que la Médecine établisse les fiches d'entreprise (sur la nature des postes et les risques associés).

Dans les domaines de la Maintenance, de l'Énergie et de la Sécurité, Atalian assure un suivi rigoureux des indicateurs de sécurité. Un reporting détaillé des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, ainsi que des taux d'absentéisme, est effectué en distinguant les différents types d'absence. Ces données sont ensuite communiquées aux Comités Sociaux et Économiques (CSE) afin de permettre aux Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) de mener des enquêtes approfondies si nécessaire.

Atalian met en place un dispositif d'audits rigoureux à différents niveaux de l'organisation. Au sein des sites clients, des audits sont menés afin d'évaluer divers aspects essentiels à la prévention des risques : conformité et disponibilité des Équipements de Protection Individuelle (EPI), présence des affichages obligatoires, niveau de connaissance des objectifs par les équipes, nature des prestations réalisées, mise à jour du plan de prévention, ainsi que la réalisation d'une analyse des risques professionnels récente. Ces audits sont spécifiquement organisés en fonction des contrats et marchés afin de garantir une adaptation aux particularités de chaque environnement de travail.

Par ailleurs, des audits d'agence sont réalisés et systématiquement accompagnés d'audits de sites. À cette occasion, un ou deux audits de ce type sont obligatoirement conduits pour chaque audit d'agence, garantissant une approche terrain et un suivi renforcé des conditions de travail. En cas de non-conformité, un plan d'action est immédiatement mis en place et le site concerné, en collaboration avec l'agence, est tenu de lever l'ensemble des non-conformités identifiées.

Enfin, Atalian réalise également des audits à l'échelle nationale, aussi bien au niveau central qu'au siège, afin d'assurer une cohérence globale des pratiques en matière de sécurité et de garantir le respect des exigences réglementaires et internes sur l'ensemble des sites d'intervention. Ce dispositif structuré permet une évaluation continue des risques, une amélioration constante des conditions de travail et une réduction significative des accidents professionnels.

Atalian s'engage dans une démarche d'amélioration continue en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels. L'entreprise bénéficie de la certification MASE (Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises), garantissant le respect des meilleures pratiques en santé et sécurité au travail. Cet engagement est renforcé par la réalisation d'audits réguliers, permettant d'identifier et de mettre en œuvre des actions correctives pour assurer un environnement de travail toujours plus sûr et conforme aux exigences réglementaires.

Santé au travail – Risques psychosociaux

Un suivi par une psychologue du travail est proposé, incluant un dispositif d'écoute psychologique accessible 7j/7 pendant six mois, afin de soutenir les collaborateurs en situation de mal-être. Des actions spécifiques sont également déployées au sein de certaines agences, notamment :

- Formation sur la prévention des conflits pour l'ensemble du personnel de certains sites,
- Le cas échéant mise en place d'une médiation entre le ou les délégués syndicaux et le/la directrice d'agence pour apaiser les tensions et favoriser un dialogue constructif,
- Coaching du responsable d'exploitation ou de manager, afin de l'accompagner dans la gestion de leurs équipes et de prévenir des situations à risque.

Santé au travail – Horaires de travail

Conscient des enjeux liés aux conditions de travail et à la gestion des horaires, Atalian met en place des solutions visant à réduire les risques pour ses collaborateurs. Pour optimiser les conditions de travail, les plannings sont ajustés afin de mieux répartir la charge de travail des techniciens itinérants, limitant ainsi les risques de stress et de fatigue.

Dans cette optique, l'outil Chronotime est en cours de déploiement en France. L'objectif de celui-ci est de permettre une gestion automatisée et en temps réel des flux de travail et du paiement des heures travaillées, afin de limiter les erreurs et de garantir le règlement des heures effectuées dans des délais rapides.

Actions pour l'environnement

Environnement – Lutte contre la contamination de l'air et des sols par l'utilisation de produits chimiques

Atalian s'engage activement dans la lutte contre la pollution et la contamination de l'air et des sols en adoptant des pratiques plus responsables et respectueuses de l'environnement. Une rationalisation des produits de nettoyage est mise en place, privilégiant la migration vers l'utilisation de formules plus concentrées afin de réduire les quantités nécessaires tout en garantissant une efficacité optimale. De plus, le Groupe favorise des gammes de consommables sanitaires certifiés FSC (Forest Stewardship Council), garantissant une gestion durable des ressources forestières.

Dans une démarche plus globale, Atalian intensifie ses achats de produits éco-responsables, sélectionnés pour leur faible consommation en eau, leur impact réduit sur l'environnement et leur emballage optimisé. Ces produits, souvent écolabellisés, contribuent à limiter la pollution et à améliorer la qualité de l'air et des sols sur les sites d'intervention.

Environnement – Lutte contre les émissions de gaz à effet de serres

Le Groupe a réalisé en 2024 un bilan carbone Scope 1, 2 et 3, et s'inscrit à ce titre dans un objectif de réduction en ligne avec les objectifs SBTi de 42 % des émissions de CO₂ sur les scopes 1 et 2 et de 25% sur le scope 3, en 2030 (réduction par rapport aux émissions 2023).

Pour réduire son empreinte carbone et lutter contre les émissions de gaz à effet de serre, le Groupe met en place une politique d'amélioration et de décarbonation de sa flotte de véhicules pour les émissions relatives au scope 1. Cette stratégie repose sur l'intégration progressive de véhicules hybrides et électriques, réduisant ainsi l'utilisation de carburants fossiles. En parallèle, des actions sont menées pour optimiser la gestion des déplacements et sensibiliser les collaborateurs à l'éco-conduite, contribuant ainsi à une diminution significative des émissions polluantes.

Concernant les émissions relatives au scope 2 (bâtiments), un accord 100% énergies vertes a été signé fin 2024 pour l'ensemble des sites Atalian en France.

Concernant les émissions relatives au scope 3 (émission indirectes représentant plus de 90% des émissions du Groupe), des plans d'actions spécifiques ont été initiés fin 2024. A titre d'exemple, outre les actions mentionnées ci-dessus sur l'éco-conduite, le Groupe a déployé son code de conduite fournisseurs (intégrant des éléments environnementaux), a revu la politique d'achats responsables, et a continué de mener des actions en faveur de l'économie circulaire.

Environnement – Gestion des déchets

La gestion des déchets sur les sites du Groupe constitue un axe d'amélioration majeur nécessitant une harmonisation des démarches à mener afin d'optimiser le tri, la réduction des déchets à la source et leur valorisation, tout en garantissant le respect des réglementations environnementales. A titre d'exemple, ATALIAN a contractualisé avec des sociétés dont le cœur d'activité est fondé sur une économie circulaire et la réduction des déchets. L'accord permet le reconditionnement des machines telles que les autolaveuses, ou chariots, allongeant ainsi leur durée de vie et limitant la production de déchets issus des équipements professionnels.

En ce qui concerne la gestion des déchets des sites clients, les dispositifs applicables restent soumis à leurs règles et procédures.

Enfin la démarche mise en place d'achats de produits éco-labellisés, produits dans le respect de l'environnement, permet de préserver les ressources naturelles et de réduire l'impact environnemental des services fournis par ATALIAN à ses clients.

Environnement – Lutte contre l'épuisement des ressources

Dans son objectif d'intégration de pratiques durables, Atalian a, entre autres, mis en place des innovations visant à optimiser la consommation d'eau, notamment à travers la récupération et le filtrage des eaux de pluie pour l'alimentation des autolaveuses. Cette initiative permet de réduire significativement l'utilisation d'eau potable, une ressource précieuse, tout en garantissant une efficacité de nettoyage optimale. Déjà prometteuse chez un client, cette solution a entraîné une diminution importante de la consommation d'eau.

Plus largement, une attention particulière est portée par ATALIAN sur les produits et services proposés par ses fournisseurs pour utiliser des matériaux issus du recyclage, ou le fait que les produits soient biodégradables, ou labélisés FSC etc...

Actions en matière d'éthique

Une Politique de Gouvernance de la Conformité a été mise en place, incluant la création d'un Comité éthique et conformité, chargé de veiller au respect des principes éthiques au sein du Groupe. En complément, un Comité d'audit, accompagné d'une charte de l'audit interne, assure un suivi indépendant des procédures et des bonnes pratiques en matière de conformité et de transparence.

Les équipes conformité participent activement aux instances de gouvernance telles que les Codir nationaux et régionaux et le Comex, garantissant ainsi l'intégration des enjeux éthiques dans les décisions stratégiques.

Cette gouvernance s'appuie sur un réseau de Référents conformité et de Local Compliance officer qui s'assurent de la diffusion et de la compréhension du dispositif aux bornes du Groupe.

Un ensemble de procédures a été mis en place afin de déployer un programme de conformité robuste incluant en plus de la procédure de recueil et de traitement des alertes, une procédure relative aux opérations de mécénat et de sponsoring, aux politiques cadeaux et invitations, à la représentation d'intérêts, à la prévention des conflits d'intérêt, et aux apporteurs d'affaire.

Par ailleurs, les règles d'approbation du Groupe permettent de clarifier les rôles et responsabilités en matière d'engagements financiers.

Concernant la chaîne de valeur, Atalian met en œuvre des contrôles pour s'assurer de l'engagement de ses partenaires en matière d'éthique. Une vérification est effectuée pour garantir la signature du Code de conduite fournisseurs, document qui définit les exigences en matière de conformité et d'intégrité.

Un dispositif de contrôle de niveau 2 est en place sous la responsabilité des équipes de contrôle interne qui s'assure du respect du programme. Enfin, l'audit interne est en charge d'assurer un contrôle périodique de niveau 3 sur l'ensemble du dispositif.

Atalian effectue un suivi de la mise en œuvre du plan.

SUIVI ET EVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN

Ce suivi prend la forme d'indicateurs ; il donne également lieu la mise en place d'un plan de contrôle interne au titre du contrôle permanent.

Indicateurs de performance et de suivi

Cette section a vocation à mettre en lumière les indicateurs qui illustrent le mieux l'impact de l'activité du Groupe et de ses actions sur les critères environnementaux, sociaux, sociétaux et de gouvernance. Les chiffres présentés dans cette section sont détaillés dans le rapport.

Santé et Sécurité	2024
Taux de fréquence des accidents du travail	23,92
Taux de gravité des accidents du travail	1,13
Pourcentage du chiffre d'affaires couvert par les certifications 9001 et 45001, Mase	

Social et Insertion	2024
Nombre d'heures de formations réalisées	108 043
Taux de femmes parmi les cadres (CDI)	35%
Nombre de personnes en situation de handicap	1 544
Pourcentage de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) par rapport aux effectifs totaux	85%

Environnement	2024
Bilan carbone scopes 1, 2 et 3 (2024)	199K T CO ² E
Taux d'utilisation de produits écolabellisés dans les produits chimiques et hygiène sanitaire	50%
Pourcentage de matériaux recyclés dans les chariots et autolaveuses	15%

Gouvernance	2024
Nombre de signalements reçus sur la ligne d'alerte éthique	20
Proportion de fournisseurs ayant signé la nouvelle version du code de conduite fournisseur d'Atalian	10%
Nombre de collaborateurs exposés au risque de corruption formés	1 161
Pourcentage du nombre de collaborateurs exposés au risque de corruption formé	96%

Processus de contrôle interne et d'audit

Atalian dispose d'un régime disciplinaire permettant de sanctionner toute violation des dispositions du code de conduite du Groupe. Toute infraction commise par un collaborateur peut entraîner des sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité des faits, conformément aux règlements intérieurs des filiales et aux législations locales en vigueur.

Le responsable du contrôle interne d'Atalian a pour mission de réaliser un contrôle de second niveau par échantillonnage et à intervalles réguliers, notamment sur les écritures comptables liées aux dons, cadeaux, invitations, mécénat, honoraires, commissions et notes de frais. L'objectif est de garantir le respect du code de conduite du Groupe et d'identifier tout élément pouvant relever de la corruption. En 2023, des contrôles ont ainsi été effectués sur plusieurs filiales d'Atalian afin d'assurer la conformité aux règles internes et réglementaires.

Communication et transparence envers les parties prenantes

Pour l'exercice 2025, Atalian prévoit de renforcer l'implication de ses clients en favorisant un engagement plus fort sur les enjeux de conformité, d'éthique et de responsabilité sociétale. L'objectif est de co-construire des pratiques plus transparentes et alignées avec les valeurs du groupe. Par ailleurs, une sollicitation des Instances Représentatives du Personnel (IRP) est prévue, notamment pour optimiser l'efficacité du dispositif d'alerte. Cette démarche vise à renforcer la vigilance collective et à garantir une meilleure prise en compte des signalements, contribuant ainsi à un environnement de travail plus éthique et sécurisé.

ANNEXES

Liste des entités consolidées

Sociétés		Pays
INTÉGRATION GLOBALE (« IG »)		
FRANCE		
STRUCTURE		
LA FINANCIERE ATALIAN		France
ATALIAN		France
ATALIAN SERVICES INFORMATIQUES		France
ATALIAN FACILITIES		France
SCI SAINT APOLLINAIRE	(2)	France
SCI AMPÈRE LA MAINE		France
SCI FJ PART INVEST France	(2)	France
CLEANING		
DRX	(1)	France
TNEX	(1)	France
ATALIAN PROPRETE		France
EPPSI	(1)	France
USP NETTOYAGE		France
CARRARD SERVICES		France
PROBUS	(1)	France
DPS		France
FINANCIERE DES SERVICES		France
LIMPA	(1)	France
ATALIAN 3D		France
SECURITY		
ATALIAN SECURITE HOLDING	(1)	France
ATALIAN SECURITE		France
ATALIAN SURETE		France
AIRPORT PASSENGERS & FREIGHT SECURITY		France
ATALIAN SECURITE TECHNOLOGIQUE	(1)	France
SURVEILLANCE HUMAINE ATALIAN PREMIUM		France
APFS LYON		France
MAINTENANCE & ENERGY		
ATALIAN INGÉNIERIE DES SERVICES		France
MAINTENANCE TECHNIQUE OPTIMISÉE (MTO)	(1)	France
ATALIAN MAINTENANCE & ENERGY		France
ETS DIDIER BERNIER	(1)	France
ERGELIS		France
GROUPE CADIOU		France
ARCEM	(1)	France
CEI	(1)	France
PPR		
ATALIAN PPR		France
LETUVE		France
GERMOT		France
(1) Fusion		
(2) Liquidation		

Sociétés

Pays

INTÉGRATION GLOBALE (« IG »)

INTERNATIONAL

EUROPE

BE-ATALIAN MANAGEMENT SERVICES NV	(1)	Belgique
BE-TEMCO REAL ESTATE		Belgique
BE-ATALIAN NV		Belgique
BE-GREEN KITCHEN	(2)	Belgique
BE-ATALIAN BUIDING SOLUTIONS NV		Belgique
BE-ATALIAN GLOBAL SERVICES HOLDING		Belgique
LU-ATALIAN GLOBAL SERVICES Luxembourg		Luxembourg
LU-ATALIAN EUROPE		Luxembourg
LU-MTO Luxembourg		Luxembourg
LU-CITY ONE Luxembourg		Luxembourg
LU-ATALIAN INTERNATIONAL		Luxembourg
LU-ATALIAN AFRIQUE		Luxembourg
NL-ATALIAN SCHOONMAAK ZW BV		Pays-Bas
NL-ATALIAN BV		Pays-Bas
NL-ATALIAN FACILITAIR BV		Pays-Bas
NL-GREEN KITCHEN BV		Pays-Bas
NL-ATALIAN SCHOONMAAK NO BV		Pays-Bas
NL-ATALIAN SCHOONMAAK+ BV		Pays-Bas
CZ-ATALIAN CZ sro		République Tchèque
CZ-ATALIAN SERVIS CZ sro		République Tchèque
CZ-AGUA PRAGUE sro		République Tchèque
BG-ATALIAN BULGARIA		Hongrie
HU-ATALIAN GLOBAL SERVICES HUNGARY		Hongrie
HU-ATALIAN FACILITY MANAGEMENT & GLOBAL SERVICES		Hongrie
HR-ATALIAN GLOBAL SERVICES CROATIA		Croatie
HR - TEHINSPEKT		Croatie
RO-ATALIAN ROMANIA		Roumanie
RO-MT&T ROMANIA		Roumanie
SK-ATALIAN		Slovaquie
PL-ATALIAN POLAND		Pologne
PL-ATALIAN HOLDING sp. Z.o.o.		Pologne
PL-ATALIAN FM SERVICES sp. Z.o.o.		Pologne
PL-ATALIAN CLEANING SERVICES sp. Z.o.o.		Pologne
PL-ATALIAN SERVICE		Pologne
TR-ATALIAN ENTEGRE TESIS		Turquie
TR-EKOL TEKNİK TEMİZLİK A.S		Turquie
TR-E GRUP GÜVENLİK HİZMETLERİ Ltd. STI		Turquie
TR-EVD		Turquie
RU-ATALIAN GLOBAL SERVICES		Russie
RU-ATALIAN ENGINEERING		Russie
RU-ATALIAN SUPPORT SERVICES		Russie
RU-ATALIAN SERVICE MANAGEMENT		Russie
RU-ATALIAN PROFİ		Russie
RU-ATALIAN FM		Russie
BY - ATALIAN ALC		Biélorussie
RS-ATALIAN LTD BELGRADE		Serbie
RS-ATALIAN GLOBAL SERVICES - RS DOO BEOGRAD (ex-MOPEX)		Serbie
RS-MOPEX TEKUCE ODRZAVANJE D.o.o.		Serbie
BA-ATALIAN GLOBAL SERVICES BH d.o.O. Sarajevo		Bosnie
BA-ATALIAN GLOBAL SERVICES BH BANJA LUKA		Bosnie
CANADA		
ATALIAN CANADA		Canada
ASIA		
IN - RAMKY ATALIAN PVT LTD		Inde
AFRICA		
MU-ATALIAN INTERACTIVE		Ile Maurice
LB-ATALIAN SWITCH GROUP		Liban
LB-AGS HOLDING LIBAN		Liban

(1) Fusion

(2) Liquidation

Sociétés

Pays

ENTITES IMPACTEES PAR IFRS5		
INTERNATIONAL		
USA		
US-ATALIAN GLOBAL SERVICES INC	(1)	Etats-Unis
US-ATALIAN US NORTHEAST LLC		Etats-Unis
US-ATALIAN US OHIO VALLEY INC		Etats-Unis
US-ATALIAN US NEW ENGLAND LLC	(2)	Etats-Unis
US-ATALIAN US MIDWEST LLC		Etats-Unis
US-ATALIAN US SHARED SERVICES LLC		Etats-Unis
ASIA		
MM-AGS		Myanmar
MM-MYANMAR ASSURANCE Co Ltd		Myanmar

(1) Fusion

(2) Liquidation