

ALTO INGÉNIERIE

POLITIQUES ENTREPRISE



ALTO

INGÉNIERIE

POLITIQUES ENTREPRISE

Lettre d'engagement



LETTRE D'ENGAGEMENT

« Notre écoute et notre activité sont les garanties de notre capacité à réaliser des prestations d'un haut niveau de qualité : respect des textes réglementaires et normatifs, satisfaction des attentes de nos clients, de nos collaborateurs et des autres parties prenantes. Notre implication dans la qualité et notre contribution à la gestion des risques et de la protection de l'environnement sont des facteurs déterminants, reflet de nos valeurs, pour la confiance de nos clients et de nos partenaires, au niveau local et national.

Depuis 30 ans, ALTO Ingénierie poursuit une dynamique collective d'amélioration continue en matière de qualité sur l'ensemble de ses activités.

Nos missions

Concevoir et développer des ouvrages performants, en minimisant l'impact environnemental, en assurant le confort des occupants et en maîtrisant les équipements techniques.

Piloter une démarche performancielle et concertée, en proposant des outils d'aide à la décision, en sensibilisant les partenaires des opérations et en les valorisant (optimisation des performances, haut niveau de certification, obtention de labels énergétiques et environnementaux).

Notre vision

Faire de l'ingénierie innovante, offrant des services et des solutions améliorant le bâti de demain

Aspirer à être connus et reconnus comme référents sur le marché par nos clients, partenaires et collaborateurs

Faire de notre raison d'être « **Concevons, ensemble, l'environnement bâti de demain** » notre philosophie

Nos enjeux

Maîtriser nos activités et nous aligner aux enjeux de l'entreprise.

Faire de nos valeurs « **Qualité, Écoute, Respect et Engagement** » notre ADN.

ÉCOUTONS ET COLLABORONS - FAISONS VIVRE NOS AGENCES

PÉRENNISONS NOS MÉTIERS - INNOVONS AVEC RÉALISME

Dans un souci d'amélioration continue, ALTO Ingénierie met progressivement en place un Système de Management de la Qualité (SMQ) ISO9001 : 2015 dans lequel nous souhaitons intégrer l'ensemble de nos collaborateurs afin d'être tous au service de la satisfaction de nos partenaires et clients. »

Laetitia MOUILLOT
Directrice générale





03

INTRODUCTION



05

GOUVERNANCE ET
COMITOLOGIE



09

DÉVELOPPEMENT
DURABLE ET
RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE
DE L'ENTREPRISE



11

QUALITÉ SÉCURITÉ
ENVIRONNEMENT



13

ACHATS



15

CHARTRE D'ÉTHIQUE ET DE
DÉONTOLOGIE



19

RESSOURCES
HUMAINES



23

RÈGLEMENT GÉNÉRAL
SUR LA PROTECTION
DES DONNÉES

ALTO

INGÉNIERIE

POLITIQUES ENTREPRISE

Introduction



LETTRE D'ENGAGEMENT VIS-À-VIS DE NOS POLITIQUES

La vision d'ALTO Ingénierie

Faire de l'ingénierie innovante, offrant des services et des solutions améliorant le bâti de demain
Aspirer à être connus et reconnus comme référents sur le marché par nos clients, partenaires et collaborateurs
Faire de notre raison d'être « **Concevons, ensemble, l'environnement bâti de demain** » notre philosophie
Faire de nos valeurs « **Qualité, Écoute, Respect et Engagement** » notre ADN.

Nos politiques

Gouvernance et comitologie
Qualité Sécurité Environnement
Développement durable et Responsabilité Sociale de l'entreprise
Achats
Ressources Humaines
RGPD
Informatique

Nos enjeux

Écoutons et collaborons
Faisons vivre nos agences
Pérennisons nos métiers
Innovons avec réalisme

« Notre écoute et notre savoir-faire sont les garanties de notre capacité à réaliser des prestations de haut niveau de qualité. Notre implication dans la qualité de nos travaux et notre contribution à la gestion des risques qui en découlent sont des facteurs déterminants pour maintenir et développer des relations de confiance avec nos clients et nos partenaires, au niveau local et national.

ALTO Ingénierie s'engage à respecter le Pacte Mondial qui s'articule autour de 10 principes relatifs au respect des Droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption. La direction générale s'engage à manager et animer le système de management intégré pour atteindre les objectifs stratégiques fixés dans l'ensemble des politiques de l'entreprise. »

Laetitia MOUILLOT
Directrice générale



ALTO

INGÉNIERIE

POLITIQUES ENTREPRISE

Gouvernance



ALTO Ingénierie est une société par actions simplifiées, au capital social de 250 000 €.

L'entreprise est structurée par pôles qui rassemblent les mêmes compétences métiers. De chaque pôle émergent des activités (des sujets d'études et de missions qui intéressent ponctuellement nos clients et que nos collaborateurs développent). Plus une activité se développe plus elle pourra être proposée lors de nos missions et apportera de la valeur ajoutée et de la différenciation.

LA GOUVERNANCE DE L'ENTREPRISE

PRÉSIDENTE

DIRECTION

PÔLES



Pôle performance
environnementale



Pôle
Électricité CFO/CFA



Pôle
Thermique et Fluides



Pôle
Simulation



Pôle
BIM Synthèse



Pôle
Suivi de travaux

ACTIVITÉS



Écologie



Éclairage



Commissionnement



Économie circulaire



Réemploi



SSI



Garantie de performance
énergétique



Mesure de la qualité de l'air



Smart Building



Bas carbone

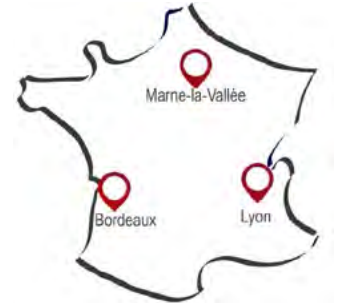
ALTO INGÉNIERIE

POLITIQUES ENTREPRISE











Comitologie



Nos collaborateurs sont répartis au sein de 3 agences et travaillent de façon transversale. Les équipes projet sont constituées en fonction des spécificités et compétences de chaque collaborateur, ces derniers pouvant être répartis dans chaque agence.













LA COMITOLOGIE DE L'ENTREPRISE



NOM DE L'INSTANCE	PARTICIPANTS	OBJECTIF	FRÉQUENCE
INSTANCES DE PILOTAGE			
 G3	<ul style="list-style-type: none"> Président DG Finance DG RH 	<ul style="list-style-type: none"> Réunion d'actionnaires Orientations stratégiques 	 Mensuel
 G4	<ul style="list-style-type: none"> Direction 	<ul style="list-style-type: none"> Pilotage opérationnel 	 Hebdomadaire
 G5	<ul style="list-style-type: none"> Président Direction 	<ul style="list-style-type: none"> Avancement des objectifs de l'entreprise 	 Trimestriel
 G11	<ul style="list-style-type: none"> Direction Equipe encadrement 	<ul style="list-style-type: none"> Consultation pour les augmentations et promotions Consultations ad 'hoc (RH, suractivité, crise sanitaire, ...) 	 2 fois/an
 RH / FINANCE	<ul style="list-style-type: none"> DG RH DG Finance 	<ul style="list-style-type: none"> Cadrage des éléments de paye Validation des sujets transverses 	 Mensuel

NOM DE L'INSTANCE	PARTICIPANTS	OBJECTIF	FRÉQUENCE
-------------------	--------------	----------	-----------







INSTANCES DE REPORTING

Commercial	<ul style="list-style-type: none"> Président DG Commercial Responsables de pôles 		 Hebdomadaire
Concours	<ul style="list-style-type: none"> DG Commercial Producteur(s) de concours 	<ul style="list-style-type: none"> Echange sur la méthodologie d'intervention sur les concours 	 Mensuel
Métier	<ul style="list-style-type: none"> DG Commercial Responsables de pôle 		 Mensuel
Métier²	<ul style="list-style-type: none"> DG Commercial Responsables de pôles 		 Bimensuel
Innovation	<ul style="list-style-type: none"> DG Commercial Responsable Innovation Responsable technique 	<ul style="list-style-type: none"> Arbitrage et point d'avancement 	 Mensuel
Direction de projet	<ul style="list-style-type: none"> DG Gestion de projets Direction de projets 	<ul style="list-style-type: none"> Arbitrage sur les projets/affaires 	 Hebdomadaire
Réunion de gestion	<ul style="list-style-type: none"> DG Gestion de projets Directeurs de projets Chefs de projets 	<ul style="list-style-type: none"> Point d'avancement, remontée d'alertes, point livraison, points techniques 	 Mensuel
Planification	<ul style="list-style-type: none"> DG Gestion de projets Responsables de pôle 	<ul style="list-style-type: none"> Planification et priorisation des équipes projets 	 Bimensuel
Contentieux	<ul style="list-style-type: none"> DG Gestion de projets Responsable contentieux 	<ul style="list-style-type: none"> Point d'avancement 	 Mensuel
Réunion de pôle	<ul style="list-style-type: none"> RP (et/ou RPA) Équipe du pôle 		 Hebdomadaire Bimensuel

INSTANCES OPÉRATIONNELLES

Début de mission	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Responsable commercial ▣ CDP ▣ Équipe nommée sur l'affaire 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Cadrer la mission 	 À chaque début de mission
Passation	<ul style="list-style-type: none"> ▣ CDP ▣ Équipe Suivi de chantier 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Transmission d'informations lorsque le projet passe en chantier 	 À chaque début de chantier

INSTANCES DE VIE D'ENTREPRISE

Mardi technique	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Ceux qui le souhaitent 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Présentation d'un sujet spécifique ▣ Développement des compétences 	 Ponctuel
Café du lundi	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Tous les salariés 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Communication 	 Hebdomadaire
Réunion d'agence	<ul style="list-style-type: none"> ▣ RA ▣ Équipe locale ▣ DG (ponctuellement) 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Communication 	 Mensuelle
Réunion d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Tous les salariés 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Communication ▣ Présentation des objectifs de l'année ▣ Présentation des résultats de l'entreprise ▣ Réunion de rentrée et bilan mi-parcours 	 Janvier Avril Septembre
Événements collectifs	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Tous les salariés 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Remerciements 	 Juin Décembre
Réunions CSE	<ul style="list-style-type: none"> ▣ DG RH ▣ CSE 	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Obligatoire 	 Mensuel

ALTO

INGÉNIERIE

POLITIQUES ENTREPRISE

Développement durable
et responsabilité sociétale de l'entreprise





DÉVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

La raison d'être d'ALTO Ingénierie, « *Concevons, ensemble, l'environnement bâti de demain* », explique, depuis 30 ans, notre identité et notre culture d'entreprise, respectueuse de ses collaborateurs et de l'environnement.

ALTO Ingénierie s'est et se construit dans une démarche globale du respect des 3 piliers du développement durable et de la responsabilité sociétale associée. D'une entreprise engagée en faveur du développement durable et de la RSE, ALTO Ingénierie s'oriente désormais naturellement vers le statut d'entreprise contributive et d'entreprise à mission.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le rapport Brundtland en 1987 définit le développement durable comme « *un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.* »

Le développement durable doit être à la fois

- Économiquement efficace,
- Socialement équitable
- Écologiquement tolérable.

Le social doit être un objectif, l'économie un moyen et l'environnement une condition.

«Pionnier en ingénierie de l'Énergie et de l'Environnement, la gestion de ses activités de façon responsable et en conformité avec les principes du développement durable est inscrit dans l'ADN d'ALTO Ingénierie. En tant que bureau d'étude Fluides et Environnement, l'impact environnemental de nos métiers est un sujet prioritaire. L'engagement d'ALTO Ingénierie à l'égard de l'économie circulaire, du réemploi, du bas carbone et de la décarbonisation, de la préservation de la biodiversité et des milieux naturels, de la recherche de fournisseurs locaux, de préconisations sur des matériaux respectueux de l'environnement, est un axe fort de la politique développement durable de notre entreprise.»

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

La RSE (Responsabilité Sociale et sociétale de l'Entreprise) consiste à tenir compte des impacts sociaux et environnementaux des activités de l'entreprise pour intégrer les enjeux du développement durable au sein de l'organisation et dans leurs interactions avec leurs parties prenantes.

L'objectif est d'associer, de manière éthique :

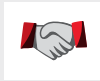
- La logique économique
- La responsabilité sociale et écoresponsabilité
- Les enjeux sociétaux



1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.



2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.



3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

4. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

5. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

6. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



DROITS DE L'HOMME

NORMES DE TRAVAIL

10 principes

du Pacte mondial des Nations Unies

ENVIRONNEMENT

ANTI-CORRUPTION

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

8. Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

9. Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Notre politique DD et RSE

Les 17 objectifs de développement durable (ODD), eux-mêmes basés sur les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies, ainsi que sur la norme ISO 26000.

La norme ISO 26000, relative à la RSE, se structure autour de 7 questions centrales

- La gouvernance de l'organisation
- Les droits de l'Homme
- Les relations et conditions de travail
- L'environnement
- La loyauté des pratiques
- Les questions relatives aux consommateurs
- Les communautés et le développement local

Plus que des ambitions, nos convictions sont nos axes d'actions

- Diminuer l'impact environnemental de notre société
- Être solidaire et socialement responsable
- Favoriser le bien-être au travail de notre équipe

Laetitia MOUILLOT
Directrice générale

NOUS ŒUVRONS QUOTIDIENNEMENT POUR APPLIQUER 12 ODD.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	DIMINUER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS CLIENTS ET DE NOTRE SOCIÉTÉ	ÊTRE SOLIDAIRE ET SOCIALEMENT RESPONSABLE	FAVORISER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DE NOTRE ÉQUIPE
1. Pas de pauvreté		✓	✓
3. Bonne santé et bien-être		✓	✓
5. Égalité entre les sexes		✓	
7. Énergie propre et d'un coût abordable	✓		
8. Travail décent et croissance économique		✓	✓
9. Industrie innovation et infrastructure	✓		
10. Inégalités réduites		✓	✓
11. Villes et communautés durables	✓	✓	
12. Consommation et production raisonnables	✓	✓	
13. Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique	✓	✓	
15. Vie terrestre	✓	✓	
17. Partenaires pour la réalisation des objectifs	✓	✓	✓

ALTO

INGÉNIERIE

POLITIQUES ENTREPRISE

Qualité sécurité environnement



«Depuis 30 ans, ALTO Ingénierie poursuit une dynamique collective d'amélioration continue en matière de qualité, de sécurité et de respect de l'environnement. La qualité, la sécurité et la santé des collaborateurs sont des enjeux majeurs pour ALTO Ingénierie. Pour contribuer à sa performance et à sa pérennité, ALTO Ingénierie tend à mettre en œuvre un Système de Management Intégré Qualité Sécurité Environnement intégrant l'ensemble des collaborateurs au service de la satisfaction de nos clients et partenaires et répondant aux exigences.»

- ISO9001 V2015 pour la qualité,
- ISO45001 V2018 pour la sécurité, les prescriptions du GRI (Global reporting initiatives) en matière de santé-sécurité au travail.

Afin d'appuyer la politique Qualité Sécurité Environnement, ALTO Ingénierie s'engage, dans le respect des exigences légales, à mettre en œuvre les moyens nécessaires, humains, techniques et financiers, et à consacrer le temps et l'écoute indispensables à l'atteinte de ces objectifs. ALTO ingénierie met en place un système de gestion des risques qui s'appuie sur les principes généraux de prévention et porte notamment sur la sécurité, la protection de la santé des collaborateurs, la pression psychosociale, l'ergonomie, l'hygiène dans les lieux de travail.



Qualité

Écouter, comprendre et répondre aux attentes et exigences des clients
Identifier et définir les besoins futurs de nos clients pour accroître leur satisfaction
Fidéliser nos clients
Fournir un service d'ingénierie et d'expertise dans nos domaines de compétences
Respecter les délais
Développer les connaissances et les compétences humaines et techniques de nos collaborateurs grâce à une sensibilisation régulière et à des formations continues



Environnement

Réaliser des études pour l'émergence de villes et des communautés durables
Avoir une consommation responsable
Favoriser une consommation respectueuse de l'Énergie
Soutenir une politique de mobilité durable
Concevoir ensemble l'environnement bâti de demain

Sécurité

Respecter et appliquer la réglementation
Sécuriser l'environnement de travail de nos collaborateurs
Prévenir tout accident de travail
Maîtriser et réduire les risques professionnels identifiés dans le cadre du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels)



Nos engagements

- Analyser les postes à risque, rechercher systématiquement des causes profondes des arrêts de travail et mettre en place des mesures de prévention adaptées
- Former des collaborateurs en SST (sauveteur secouriste au travail)
- Fournir les EPI nécessaires à nos collaborateurs qui se déplacent sur les chantiers

Laetitia MOUILLOT
Directrice générale

ALTO

INGÉNIERIE

POLITIQUES ENTREPRISE

Achats



POLITIQUE ACHATS

Elle reflète

Notre raison d'être « *Concevons, ensemble, l'environnement bâti de demain* »,

Notre culture d'entreprise, entrepreneuriale et engagée,

Nos valeurs « *Respect, Engagement, Écoute, Qualité* »,

Et nos engagements en termes de responsabilité sociale et environnementale.

Consiste à respecter le principe des 3 R

Réduire la consommation,

Réutiliser,

Recycler.



La Politique Achats d'ALTO Ingénierie

Est indispensable pour maîtriser et optimiser notre budget, reflet de nos orientations et de nos priorités d'entreprise

Intègre des objectifs de performance économique, de qualité, de délais et de développement durable

En adéquation avec notre charte d'éthique et de déontologie, les principes qui régissent nos achats

Critères d'évaluation et de sélection des différents fournisseurs

- Qualité
- Provenance
- Prix
- Accompagnement et Service après-vente

Implication demandée aux fournisseurs en amont

- Compréhension de notre activité

Mode de communication avec les fournisseurs

- Mails privilégiés
- Rendez-vous physique ou virtuel au moins une fois par an

Fréquences de consultation des fournisseurs

- En fonction de la durée de chaque contrat

Principes de contractualisation

- Mieux-disant

Principales clauses contractuelles

- Durée engagement
- Période probatoire
- Clause de résiliation
- Délais de paiement

Principes de remise en cause des fournisseurs

- Qualité de l'écoute client
- Qualité du produit/du service

Politique d'approvisionnement

- À l'identification d'un besoin

Conditions générales d'achat

- Paiement à 30 jours

Éthique et bonne conduite

- Testé au quotidien et pas uniquement sur la brochure commerciale

ACHATS DE FOURNITURES ET DE PRESTATIONS DE SERVICES**ALTO Ingénierie s'engage** **Créer et maintenir des relations de confiance avec nos fournisseurs (améliorer l'impact social)**

- Rechercher des partenaires sur la durée
- Instaurer de bonnes relations avec les fournisseurs
- Construire un panel de fournisseurs adaptés aux besoins actuels et futurs
- Respecter les cadres réglementaires et les délais de règlement

 **Développer un achat responsable et innovant (réduire l'empreinte environnementale)**

- Acheter uniquement ce qui répond aux besoins priorités de l'entreprise
- Acheter local et respectueux de l'environnement et de l'Homme, en cohérence avec la norme ISO 14001
- Respecter notre politique RSE (responsabilité sociale de l'entreprise) et notre politique QSE (qualité sécurité environnement)

 **Simplifier nos achats sans désavouer la qualité, les coûts et les délais**

- Optimiser la réponse aux besoins de l'entreprise : identifier les besoins, les prioriser, les optimiser (regrouper des besoins similaires, étaler les commandes, anticiper...)
- Contrôler systématiquement la qualité des achats
- Acheter le meilleur rapport qualité/prix/durabilité
- Maîtriser les risques

Laetitia MOUILLOT
Directrice générale

ALTO

INGÉNIERIE

POLITIQUES ENTREPRISE

Charte d'éthique et de déontologie





CHARTRE DE DÉONTOLOGIE

Au sein d'ALTO Ingénierie, la confiance de nos salariés, de nos clients et de nos partenaires est un enjeu important pour

- Faire vivre nos valeurs « *Respect, Écoute, Engagement, Qualité* »
- Réaliser notre projet d'entreprise « *Écoutons et collaborons, Faisons vivre nos agences, Pérennisons nos métiers, Innovons avec réalisme* »

La charte d'éthique et de déontologie a pour but de cultiver et de pérenniser cette confiance. Chaque collaborateur s'engage à connaître et à respecter les principes éthiques et déontologiques de l'entreprise, qui s'appliquent à toutes nos activités et à chaque salarié. La direction, les encadrants, les stagiaires, les apprentis, les contrats de professionnalisation, les intérimaires, les CDD sont concernés au même titre que tous les CDI. La charte d'éthique et de déontologie d'ALTO Ingénierie consigne les règles simples et claires concernant l'ensemble des activités professionnelles exercées dans le cadre de notre entreprise, à tous les niveaux de responsabilité.

ALTO Ingénierie s'engage et appuie son action sur

- Le respect des lois et conventions nationales,
- Le respect des hommes et des femmes, tel que défini dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, et dans la Convention Européenne des Droits de l'Homme
- Le respect et l'encouragement de la diversité des cultures et des points de vue,
- Le développement d'un environnement de travail équitable et épanouissant,
- La prévention des conflits d'intérêts,
- Le respect des règles internes.

NOS RÉFÉRENCES

- Code de déontologie la Fédération Internationale des Ingénieurs-conseils (FIDIC), engagée envers la qualité, l'intégrité et la durabilité
- Code de déontologie de la Fédération des syndicats des métiers de la prestation intellectuelle du Conseil, de l'Ingénierie et du Numérique (CINOV)
- Charte de déontologie du Syntec Conseil
- Code d'éthique professionnelle de Syntec-Ingénierie



Responsabilité envers la société

- Accepter la responsabilité de la profession vis-à-vis de la société
- Rechercher et promouvoir des solutions intégrant les principes du développement durable

Rémunération

- Percevoir une juste rémunération à la hauteur de la qualité des études réalisées, dans des délais raisonnables et raisonnés, quelque soit la taille de l'entité créditrice au regard de la taille de notre entreprise

Intégrité : agir de façon honnête et transparente en toutes circonstances

- Agir à tout moment dans l'intérêt légitime du client et fournir tous les services avec intégrité et loyauté
- Toujours préserver la dignité, l'honorabilité et la réputation de notre profession
- S'abstenir de fournir des services pour lesquels nous n'aurions pas les compétences requises

Impartialité

- Être impartial dans la prestation de conseils, de jugements ou de décisions professionnels
- Informé le client de tout conflit d'intérêt potentiel qui pourrait survenir dans l'exécution des services au client.
- N'accepter aucune rémunération qui pourrait entacher l'indépendance du jugement.

Compétences

- Promouvoir le concept de sélection par la compétence
- Mettre à disposition toutes les compétences nécessaires pour la bonne exécution de la prestation
- Entretenir et développer son capital de compétence et ses connaissances en vue d'apporter des prestations de haute qualité au client
- Démontrer sa capacité à progresser et à innover, dans un milieu en constante évolution, et à maintenir ses méthodes aux standards les plus évolués
- S'abstenir de signer un contrat sans avoir la compétence, les moyens et la qualification requis pour exécuter les prestations commandées par le client. Le titulaire du contrat peut s'associer avec d'autres confrères ou s'entourer ponctuellement de compétences afin de faire face au(x) besoin(s) du contrat.

Équité

- Ne rien faire par négligence ou intentionnellement qui puisse nuire à la réputation ou au travail d'autrui.
- Face à la demande de réviser le travail d'un confrère, se comporter dans le respect d'une conduite professionnelle digne des règles de bienséance

Transparence

- Ne tenter ni directement ni indirectement de se substituer à un autre bureau d'études, déjà mandaté pour un travail spécifique.
- Ne reprendre le travail d'un confrère que si cela est expressément demandé par le client et s'il a avisé par écrit la résiliation de l'engagement préalable pour ce travail.
- Communiquer toutes les informations publiées ou non confidentielles relatives à l'entreprise
- Présenter la nature des relations entretenues avec les partenaires lors de réponses à des concours ou des appels d'offres

Corruption

- Ni offrir ni accepter de rémunération de quelque nature que ce soit qui, en perception ou en effet, soit,
 - Cherche à influencer le processus de sélection ou de rémunération des ingénieurs-conseils et/ou de leurs clients
 - Cherche à affecter le jugement impartial de l'ingénieur-conseil.
- Coopérer pleinement avec tout organisme d'enquête légitimement constitué qui enquête sur l'administration de tout contrat de services ou de construction.

Confidentialité

- Garder confidentielles toutes les informations de nature non publique dont nous sommes amenés à avoir connaissance de la part de nos clients dans le cadre de missions
- Assurer la protection des données de nos clients, de nos partenaires et de nos collaborateurs

Loyauté

- Respecter des pratiques commerciales saines, loyales, fondées sur le respect mutuel

Éthique

- S'interdire, pour obtenir des contrats, de recourir à des méthodes incompatibles avec les règles de la profession et avec l'image de professionnalisme de l'ingénierie

Devoir de conseil

- Servir aux mieux l'intérêt des clients
 - Être à l'écoute de leurs besoins et être force de proposition

Respecter l'entreprise, ses collaborateurs et son environnement

- Garantir la non-discrimination
- Lutter contre toute forme de harcèlement (moral, sexuel) et d'agissements sexistes
- Garantir l'égalité de traitement auprès des salariés, des clients et des fournisseurs
- Favoriser le dialogue et la qualité de vie au travail
- Veiller à la santé et à la sécurité de tous
- Protéger le collaborateur en dénonçant, relatant et/ou refusant de subir une mesure discriminatoire, de harcèlement ou de violence au travail
- Garantir les conditions d'un cadre de travail favorisant l'expression de la bienveillance et de la solidarité

Respecter les partenaires et les fournisseurs

- Entretenir des relations de qualité basées sur la transparence et l'équité
- S'interdire de bénéficier et/ou de profiter d'avantages personnels dans le cadre d'une relation avec un partenaire ou un fournisseur
- Apporter une attention particulière aux partenaires qui pourraient se révéler « fragiles »
- Respecter ses engagements
- Signaler tout comportement d'un partenaire ou d'un fournisseur en opposition avec nos valeurs et la présente charte
- Respecter les règles de la concurrence et garantir un traitement équitable lors de la sélection des fournisseurs

Respecter les règles internes

- Connaitre et respecter l'ensembles des règles applicables au sein de l'entreprise, des notes internes, des conventions, des accords



ALTO INGÉNIERIE

POLITIQUES ENTREPRISE

Ressources humaines





«ALTO Ingénierie cherche à attirer de nouveaux talents, à développer les compétences et à fidéliser ses collaborateurs. Nous souhaitons que chacun puisse se projeter et s'épanouir durablement au sein de notre entreprise.

Cette politique englobe les directives constituant une base saine pour une gestion efficace des ressources humaines. Elle est, par essence, souple et dynamique, et peut être adaptée à diverses situations. Sa mise en œuvre fera l'objet d'une réflexion appropriée, tout en tenant compte du contexte spécifique. Son esprit devra être respecté en toutes circonstances. Notre politique RH se veut responsable et s'appuie sur des actions reposant sur des principes applicables à toutes les étapes de collaboration, du recrutement à la séparation : l'équité, la diversité, la transparence...»

LES MISSIONS QUOTIDIENNES DES RH POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS À LONG TERME SE DÉCLINENT SELON SEPT AXES PRINCIPAUX

La gestion administrative : gestion des paies, suivi administratif, mise en place des nouvelles réglementations...

Le recrutement : communication externe, attraction des talents, suivi des postulants, amélioration de l'expérience des candidats, intégration des nouveaux collaborateurs...

Le suivi individuel des salariés : entretiens annuels, suivi des carrières, analyse des besoins spécifiques (handicap), amélioration de la qualité de vie au travail, satisfaction...

La gestion des relations humaines : écoute et accompagnement des encadrants et des collaborateurs, encouragement des échanges, diffusion des valeurs et de la culture de l'entreprise, communication interne générale sur la vie de la société...

Le développement des compétences : programmation et suivi des formations.

L'identification des besoins : matériel, changements d'organisation ou d'horaires, digitalisation, locaux en accord avec les valeurs de l'entreprise, amélioration du bien-être au travail.

La transmission aux organes dirigeants des informations nécessaires au pilotage de l'entreprise.





OBJECTIF 1 - DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

Formation

La formation fait partie intégrante de notre culture d'entreprise. Chaque collaborateur est conscient du besoin d'améliorer en permanence ses connaissances et compétences. On se forme avant tout par la pratique. Chaque responsable doit encadrer et suivre ses collaborateurs : c'est essentiel pour que chacun(e) progresse à son poste. Lorsque des programmes de formation sont organisés, ils doivent servir un objectif et être conçus pour améliorer des compétences et qualifications particulières. Il incombe à chaque responsable d'évaluer les progrès réalisés suite à une formation. ALTO Ingénierie considère la formation comme un élément essentiel au développement de ses collaborateurs et à sa compétitivité.

Formations internes et externes sont proposées et les RH accompagnent chacun sur les parcours de formation.

Évaluation et Développement

Chaque collaborateur est responsable de son propre développement personnel. L'entreprise s'efforce toutefois d'offrir la possibilité de progresser à celles et ceux ayant la détermination et le potentiel nécessaires au développement de leurs compétences.

OBJECTIF 2 - PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

L'emploi des jeunes et des seniors

Nous avons pour ambition d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en s'engageant dans des actions d'intégration, de formation et de transmission des savoirs et compétences vers les jeunes générations.

Dans le cadre du recrutement des jeunes, ALTO Ingénierie poursuit depuis plusieurs années une politique volontariste de développement de l'alternance et accompagne les jeunes diplômés dans la construction de leur parcours professionnel en les sensibilisant aux enjeux et responsabilités de l'entreprise.

Favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Nous apportons une attention particulière à l'aménagement des postes et à la gestion des carrières des personnes handicapées afin de leur permettre de trouver toute leur place au sein de l'entreprise.

La promotion de l'égalité hommes/femmes

ALTO Ingénierie mène une politique volontariste en matière de promotion de la mixité. Dans ce cadre un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé et prévoit des mesures visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes notamment en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'évolution de carrière (mobilité, promotion, rémunération...), d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

ALTO Ingénierie publie le niveau de son Index d'égalité femmes-hommes 2020 qui atteint 92 points sur un maximum de 100 points.

Actions en faveur de la qualité de vie au travail

Afin d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le télétravail a été mis en place au sein d'ALTO Ingénierie auprès des fonctions rendues éligibles dans le cadre d'un accord d'entreprise. Nous avons la conviction que l'environnement de travail impacte positivement notre performance collective.



OBJECTIF 3 - RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Chaque collaborateur a une responsabilité personnelle dans la manière dont il coopère avec les gens, en tant que responsable d'une équipe ou en tant que collègue. Ce partenariat est essentiel pour l'efficacité de la gestion des ressources humaines.

Les relations humaines

Respect et confiance sont deux conditions préalables à toute bonne relation professionnelle. Toute forme d'intolérance, de harcèlement ou de discrimination sera considérée comme l'expression d'un manque de respect élémentaire qui ne sera pas admise. Ce principe ne souffre aucune exception et doit être appliqué à tous les échelons et en toutes circonstances.

La transparence et l'honnêteté dans les relations professionnelles sont les conditions sine qua non à toute communication efficace. S'appuyant sur des faits et sur un dialogue ouvert, la transparence est la seule base solide permettant une amélioration continue. À cela doit s'ajouter une communication ouverte visant à partager les compétences de chacun(e) et à stimuler la créativité. Ceci est particulièrement pertinent dans une structure horizontale où il convient de transmettre systématiquement toutes les informations à celles et ceux qui en ont besoin pour effectuer leur travail correctement. Sans cela, il est impossible de déléguer efficacement une tâche ou d'accroître ses connaissances. Communiquer ne signifie pas uniquement informer, mais aussi écouter et dialoguer chaque collaborateur est en droit d'avoir des conversations ouvertes avec ses supérieurs ou collègues.

La disposition à coopérer et à aider les autres est un critère requis dans l'évaluation de potentiels candidats à une promotion. En cas de désaccord entre deux collaborateurs, chacun doit pouvoir être entendu de manière équitable. L'équipe des ressources humaines veillera à ce qu'un différend soit traité avec impartialité et à ce que chaque partie puisse expliquer son point de vue, quel que soit son niveau hiérarchique.

Les valeurs

La politique d'ALTO Ingénierie consiste à recruter des collaborateurs dotés d'une personnalité et de compétences professionnelles leur permettant de développer une relation à long terme avec l'entreprise. Chaque nouveau rejoignant ALTO Ingénierie devient membre à part entière d'une culture d'entreprise, ce qui implique un engagement, ainsi qu'une volonté d'amélioration permanente qui ne laisse place à aucune autosatisfaction. C'est pourquoi, en considérant l'importance des valeurs de l'entreprise, on attachera une attention particulière à l'adéquation entre les qualités d'un(e) candidat(e) et les valeurs de l'entreprise. Ces principes et valeurs doivent donc être communiqués clairement dès le début du recrutement. L'intégration des nouveaux dans la société est aussi importante que la sélection des candidats.





OBJECTIF 4 – L'EMPLOI

Nous cherchons à offrir un environnement de travail protégeant la santé et le bien-être de nos collaborateurs, conformément aux normes de sûreté, d'hygiène et de sécurité. Chacun doit veiller à sa sécurité ainsi qu'à celle de ses collègues. C'est la raison pour laquelle toute suggestion portant sur d'éventuelles améliorations est la bienvenue et sera traitée avec attention. De même qu'elle ne saurait être tolérée dans le cadre d'un recrutement, aucune discrimination ayant rapport avec l'origine, la nationalité, la religion, la race, le sexe ou l'âge d'un(e) employé(e) de l'entreprise ne sera admise. En outre, toute forme de harcèlement moral ou sexuel sera non seulement interdite mais activement détectée et éliminée.



Équilibre entre travail et vie privée

Nous pensons que nos collaborateurs doivent trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cela renforce la satisfaction et la loyauté et améliore la productivité, mais aussi parce que cela a une incidence positive sur la réputation de la société. Cela permet d'attirer et de fidéliser les collaborateurs, ainsi que de concilier impératifs économiques et bien-être. Nous privilégions autant que possible des conditions de travail souples et encourageons nos collaborateurs à avoir des intérêts et des motivations en dehors de leur vie professionnelle.

Rémunération

La rémunération englobe le salaire, toute partie de rémunération variable ainsi que les avantages sociaux, les prestations de retraite et autres composants. Nous nous efforçons de nous positionner dans la moyenne afin de répondre aux tendances du marché. Toutefois, l'évolution de la rémunération dépend avant tout de la capacité de l'entreprise à accroître sa productivité. Les structures de rémunération et de salaire doivent rester simples pour offrir une compensation adéquate, mais doivent être suffisamment souples pour pouvoir s'adapter à l'évolution des conditions du marché. Cela se traduit par une souplesse suffisante pour récompenser l'expérience, la performance et le potentiel individuel. Il incombe à chaque responsable de proposer, dans le cadre de la politique de la société, une rémunération pour ses collaborateurs, en tenant compte des performances individuelles, des compétences et des possibilités d'évolution. Il est également tenu de communiquer la rémunération de chaque membre de son équipe de façon adéquate, claire et suffisamment transparente.



Caroline MOUILLOT
Directrice générale

ALTO

INGÉNIERIE

POLITIQUES ENTREPRISE

Règlement Général
sur la Protection des Données





RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES

La direction est responsable du traitement au sens du Règlement Général sur la Protection des Données n° 2016/679 du 27 avril 2016 (RGPD) et de la Loi dite « Informatique et Libertés » n° 78-17 du 6 janvier 1978, s'engage à respecter ses obligations en matière de protection des données à caractère personnel.

1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les dispositions qui suivent concernent tous les traitements de données personnelles effectués par le responsable du traitement, sauf mention contraire dans les dispositions spécifiques.

Cadre juridique

Le responsable du traitement déclare qu'il effectue des traitements de données personnelles conformément au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (ci-après désigné le RGPD) et à la loi française n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (modifiée).

Responsable du traitement

Caroline MOUILLOT
1, avenue du Gué Langlois – 77600 Bussy St Martin
Tel : 01.64.68.18.50

Transfert de données

Le responsable du traitement n'a pas l'intention d'effectuer un transfert de données à caractère personnel vers un pays tiers ou à une organisation internationale.

Durée de conservation des données à caractère personnel

Les données seront conservées pendant une durée de 12 mois à compter de leur collecte.

Droits de la personne dont les données sont collectées

La personne dont les données personnelles sont collectées peut

- Demander au responsable du traitement l'accès aux données à caractère personnel, la rectification ou l'effacement de celles-ci, ou une limitation du traitement relatif à la personne concernée,
- S'opposer au traitement,
- Demander la portabilité de ses données,
- Introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle,
- Retirer son consentement à tout moment, sans porter atteinte à la licéité du traitement fondé sur le consentement effectué avant le retrait de celui-ci.

Prise de décision automatisée

Sauf mention contraire dans les dispositions spécifiques, aucun profilage ne sera réalisé et plus généralement aucune décision automatisée ne sera prise sur la base des données collectées.





RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES

2 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Les dispositions qui suivent sont spécifiques à chaque type de traitement de données personnelles.

Gestion de la relation avec nos contacts et prospects

Données personnelles traitées - Nous traitons les données personnelles suivantes : civilité, prénom, nom, coordonnées téléphoniques, adresse électronique, adresse postale, profession. Finalités - Le traitement de données personnelles est destiné à la gestion de la relation avec nos contacts et prospects. En particulier, ce traitement tend à : communiquer à la personne concernée des informations sur les actualités de notre organisation, nos produits et nos services. Base juridique - Ce traitement de données personnelles est fondé sur le consentement de la personne concernée (article 6, paragraphe 1, point a) du RGPD). La demande de données a un caractère contractuel. La personne concernée n'est pas tenue de fournir ces données. Si la personne concernée ne fournit pas les données ou retire son consentement au traitement de données, elle ne pourra pas recevoir d'information sur les actualités de notre organisation, nos produits et nos services.

Procédure d'acceptation de nos clients et sous-traitants

Données personnelles traitées - Nous traitons les données personnelles suivantes : civilité, prénom, nom, coordonnées téléphoniques, adresse électronique, adresse postale, profession, organisation, fonctions. Finalités - Ce traitement de données est destiné à satisfaire à nos obligations de vigilance à l'égard de la clientèle, conformément au droit français, notamment aux articles L. 561-4-1 et R. 561-5 du code monétaire et financier.

Base juridique - Ce traitement est nécessaire au respect des obligations légales auxquelles le responsable du traitement est soumis. Il est fondé sur l'article 6, paragraphe 1, point c) du RGPD. La demande de données conditionne l'établissement d'une relation d'affaires, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables. La personne concernée est tenue de fournir ces données si elle souhaite l'établissement de cette relation. Si la personne concernée ne fournit pas les données, nous ne pourrions pas poursuivre de relations d'affaires avec elle.

Gestion des relations avec nos clients

Données personnelles traitées - Nous traitons les données personnelles suivantes : civilité, prénom, nom, coordonnées téléphoniques, adresse électronique, adresse postale, profession, service acheté, prix d'achat, date et lieu, lieu de livraison, canal de distribution, modalités de paiement, informations relatives au paiement. Finalités - Le traitement de données personnelles est destiné à la gestion de la relation avec nos clients. En particulier, ce traitement tend à : exécuter les mesures précontractuelles prises à la demande de la personne concernée, exécuter le contrat pour la personne concernée, respecter nos obligations légales, fiscales et comptables. Base juridique - Ce traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat ou à l'exécution de mesures précontractuelles. Il est fondé sur l'article 6, paragraphe 1, point b) du RGPD. La demande de données a un caractère contractuel. La personne ou entreprise concernée est tenue de fournir ces données si elle souhaite bénéficier de nos services.

Exécution des commandes

Données personnelles traitées - Nous traitons les données personnelles suivantes : civilité, prénom, nom, coordonnées téléphoniques, adresse électronique, adresse postale, modalités de paiement, informations relatives au paiement. Finalités - Le traitement est destiné à l'exécution des appels d'offres et à la gestion de la relation avec nos clients. Base juridique - Ce traitement est nécessaire à l'exécution de mesures précontractuelles prises et à l'exécution du contrat conclu. Il est fondé sur l'article 6, paragraphe 1, point b) du RGPD. La demande de données conditionne la conclusion du contrat.

Sécurité et prévention des activités illicites

Finalités - Le traitement est destiné à assurer la sécurité de nos services et à prévenir les activités illicites en lien avec ces derniers. Base juridique - Ce traitement est nécessaire au respect des obligations légales auxquelles le responsable du traitement est soumis (article 6, paragraphe 1, point c) du RGPD). Il s'agit d'assurer la sécurité de nos services et de prévenir les activités illicites (article 6, paragraphe 1, point f) du RGPD). Nous attendons de la part de nos fournisseurs une garantie du respect de la RGPD.

ALTO

INGÉNIERIE

POLITIQUES ENTREPRISE

Diversité

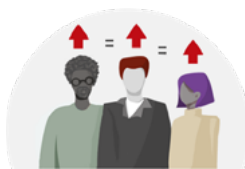


Reflet des convictions de la direction, notre politique diversité est pleinement intégrée à la culture de l'entreprise et à notre démarche RSE.

Nos ambitions



Garantir la non-discrimination



Promouvoir l'égalité des chances



Accroître la diversité



Faire rayonner nos talents

Les éléments structurants



L'adhésion des collaborateurs



La communication



La neutralité des processus de gestion des ressources humaines : la gestion des ressources humaines se base sur la gestion des compétences pour sélectionner les meilleurs talents. L'égalité des chances et la diversité sont pleinement prises en compte dans cette gestion.

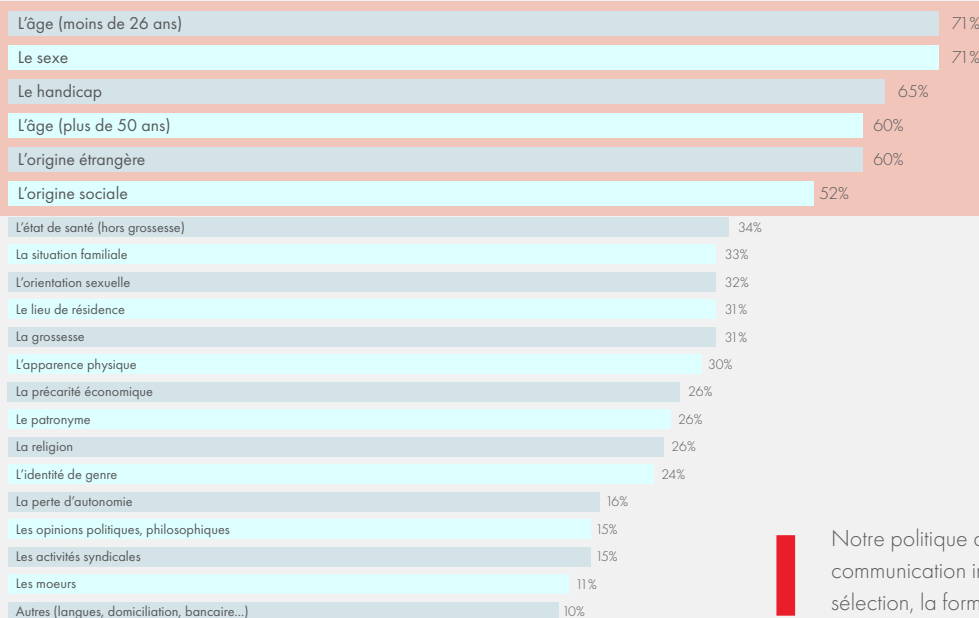


La lutte systématique contre toute forme de discrimination



L'approche transversale et intégrée à tous les niveaux de l'entreprise

Engagement des organisations par rapport aux critères de diversité



Critères sur lesquels ALTO Ingénierie s'engage.

Notre politique diversité se traduit au quotidien dans la communication interne et externe, le recrutement et la sélection, la formation et le développement de carrière.

Les principaux critères d'évaluation

Parmi les critères de diversité définis par la loi, nous nous engageons sur :



L'âge (-26 ans)



L'âge (+50 ans)



Le sexe



Le handicap



L'origine étrangère



L'origine sociale

ALTO Ingénierie s'engage

- Sensibiliser et former nos collaborateurs et nos partenaires
- Objectiver nos pratiques RH
- Refléter la diversité de la société
- Piloter, évaluer et faire connaître nos actions.

ALTO

INGÉNIERIE

POLITIQUES ENTREPRISE

Lutte contre la violence et le harcèlement





POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT

PRÉAMBULE

Symbole d'un engagement concret de l'entreprise, cosignée par la direction et le CSE, cette politique est également une charte déposée au secrétariat Greffe du conseil des Prud'hommes et transmise à l'Inspection du travail. Elle est entrée en vigueur le 7 novembre 2019 au sein de l'entreprise.

ALTO Ingénierie a souhaité marquer son engagement pour qu'aucun de ses salariés ne subissent d'agissements de harcèlement ou de violence dans le cadre de son travail.

RAPPEL DES SANCTIONS ENCOURUES

Les sanctions pénales

L'auteur de harcèlement est puni de

- **2 ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende en cas de harcèlement sexuel, sanction portée à 3 ans de prison et 45.000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes (article 222-33-III du Code pénal) :**
 - l'auteur du harcèlement abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
 - la victime du harcèlement a moins de 15 ans ;
 - la victime est particulièrement vulnérable (en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique, d'un état de grossesse) ;
 - lorsque plusieurs personnes ont agi en qualité d'auteurs ou de complices de harcèlement ;
 - l'auteur a utilisé un service de communication public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
 - lorsqu'un mineur était présent et y a assisté ;
 - l'auteur est un ascendant ou toute personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.
- **2 ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende en cas de harcèlement moral (article 222-33-2 du Code pénal).**

Les sanctions disciplinaires

En plus de sanctions pénales, le salarié auteur de harcèlement ou de violence au travail est passible d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement, tel que celles prévues par le Règlement intérieur, en vigueur dans l'entreprise.





POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT

1

DISPOSITIFS DE PRÉVENTION MIS EN PLACE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Ces mesures constituent des engagements unilatéraux de la part d'ALTO Ingénierie. Elles nous lient avec nos collaborateurs. Elles sont facultatives, mais nous permettent de démontrer notre volonté de prévenir au maximum les risques de harcèlement et de violence au travail. Afin de nous conformer à la réglementation en vigueur et de prévenir tout risque de harcèlement et de violence au travail pouvant avoir de graves conséquences sur la santé des salariés et sur leur dignité, nous avons mis en place dans l'entreprise le dispositif de prévention suivant.



Information sur les droits et devoirs de chacun

Cette charte rappelle les droits et devoirs de chacun en matière de harcèlement et de violence au travail, informe le personnel des situations de harcèlement et de violence au travail, et est accessible sur le réseau de l'entreprise.



Protection des salariés victimes

Conformément aux articles L1152-2 et L1153-3 du Code du travail, il est rappelé qu'aucun salarié ne doit être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné ou dénoncé des actes de harcèlement dans l'entreprise. Le salarié qui, sciemment, dénonce de façon mensongère des faits inexistant de harcèlement, peut en revanche faire l'objet d'une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement.



Encouragement de la communication orale

Afin de faciliter le lien social entre les salariés et de dénouer les situations avant qu'elles ne dégénèrent en situation de harcèlement ou de violence, nous préconisons de favoriser la communication orale.

Chaque salarié peut s'exprimer sur ses conditions de travail librement notamment via les entretiens RH et les sondages en ligne.



Formation à la conduite des équipes

Afin de sensibiliser l'ensemble du personnel aux risques de harcèlement et de violence au travail, chaque manager suit une formation en management, notamment en ce qui concerne la conduite des équipes.

+ Le rôle spécifique des services de santé au travail

Le service de santé au travail peut être sollicité par



le salarié, qui pense faire l'objet de faits de harcèlement ou de violence au travail peut prendre rendez-vous auprès du médecin du travail



l'employeur, lorsqu'il a identifié des phénomènes de harcèlement et de violence dans son entreprise, pour la mise en œuvre d'actions de prévention



Les représentants du personnel lorsqu'ils sont alertés d'une situation de harcèlement ou de violence au travail.



POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT

2 PROCÉDURE À SUIVRE EN CAS DE SITUATION À RISQUES

Cette procédure doit être mise en œuvre par toute personne qui s'estime victime ou qui a connaissance d'une situation de harcèlement ou de violence au sein de l'entreprise. Il est en effet du devoir de chaque collaborateur de signaler toute situation qui lui paraît être du harcèlement ou de la violence. Les salariés de l'entreprise sont également acteurs de la prévention.

1



Alerter

un référent du personnel
ou les services de santé
au travail

L'identification des interlocuteurs

Le **salarié qui s'estime en situation de harcèlement** ou de violence, ou dans une situation à risques susceptible de dégénérer en situation de harcèlement ou de violence **peut s'adresser à un « référent »**. Ce « référent » est une personne de confiance, salariée de l'entreprise ayant suivi volontairement une formation spécifique, et qui sera disponible pour assister et conseiller le salarié qui le sollicite, afin d'éviter qu'une situation tendue ne dégénère en situation de harcèlement. Le salarié qui s'estime en situation de harcèlement ou de violence au travail, ou dans une situation à risques susceptibles de dégénérer en situation de harcèlement ou de violence, ou qui la constate, et qui craint pour son intégrité physique ou mentale, ou pour celle qui en est victime, **peut faire appel à une assistance extérieure** s'il le souhaite. Il peut en effet s'adresser aux **services de santé au travail**, acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Il convient de rappeler que le médecin du travail est tenu au secret médical attaché à sa fonction, ce qui permet de garantir la discrétion nécessaire à toute action.

2



Traitement de la plainte

Le traitement de la plainte

Le **salarié « référent »** ou **représentant du personnel saisi d'une plainte** de harcèlement ou de violence au travail **devra agir avec la plus grande discrétion**, pour protéger la dignité et la vie privée des salariés en cause. À ce titre, aucune information non anonymisée ne devra être divulguée aux personnes non impliquées dans l'affaire. Les plaintes devront être immédiatement traitées, et systématiquement suivies d'une enquête. Le salarié « référent » ou représentant du personnel, saisi d'une plainte, **devra toujours faire preuve d'impartialité** dans son écoute des parties et d'équité dans le traitement des affaires qui sont portées à sa connaissance.

3



Engager

une procédure de médiation
avec l'auteur des faits

La procédure de médiation

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou de violence au travail, ou par toute personne mise en cause. Le **choix du médiateur** fait l'objet d'un **accord** entre les parties. Le **médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties**. Il **tente de les concilier** et leur soumet des propositions en vue de **mettre fin au conflit**, qu'il consigne par écrit. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles **sanctions encourues** et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

ALTO INGÉNIERIE

**POLITIQUE ANTI-CORRUPTION
ET CONFORMITÉ ÉTHIQUE**





POLITIQUE ANTI-CORRUPTION ET RESPONSABILITÉ ÉTHIQUE

Politique d'engagement

La direction d'ALTO Ingénierie s'engage à respecter ses obligations en matière de politique anti-corruption et conformité éthique.

PRÉAMBULE

La Direction d'ALTO Ingénierie réaffirme son engagement total en faveur d'une conduite éthique, transparente et responsable dans l'ensemble de ses activités. En tant que bureau d'études engagé dans l'ingénierie durable, nous considérons la lutte contre la corruption et le respect des principes éthiques comme des piliers fondamentaux de notre mission.

Notre responsabilité ne se limite pas à la performance technique ou environnementale des projets que nous accompagnons : elle s'étend à la manière dont nous les réalisons, aux relations que nous entretenons avec nos partenaires, et à l'exemplarité que nous devons incarner au quotidien.

Conformément à nos valeurs — intégrité, responsabilité, transparence et respect — nous nous engageons à :

- mettre en œuvre une politique de prévention active contre toute forme de corruption, de favoritisme ou de conflit d'intérêts.
- garantir un environnement de travail où l'éthique est partagée, comprise et valorisée par l'ensemble des collaborateurs.
- assurer la formation continue de nos équipes sur les enjeux de conformité, les risques associés et les bonnes pratiques à adopter.
- encourager la liberté d'expression et la protection des lanceurs d'alerte, dans un cadre confidentiel et sécurisé.
- intégrer des critères éthiques dans nos décisions stratégiques, nos recrutements, nos partenariats et nos relations commerciales.

La Direction veille à l'application rigoureuse de cette politique et à son amélioration continue. Elle invite chaque collaborateur à en être acteur, afin que l'éthique ne soit pas seulement une exigence réglementaire, mais une **culture partagée** au cœur de notre identité.





POLITIQUE ANTI-CORRUPTION ET RESPONSABILITÉ ÉTHIQUE

POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

2.1 Objectifs

- Prévenir, détecter et sanctionner toute forme de corruption ou de trafic d'influence.
- Garantir l'intégrité des relations avec nos clients, partenaires, fournisseurs et institutions.

2.2 Principes

- Tolérance zéro envers la corruption active ou passive.
- Respect des lois en vigueur (loi Sapin II, RE2020, etc.).
- Confidentialité et protection des lanceurs d'alerte.

2.3 Mesures

- Cartographie des risques par métier et projet.
- Clauses anti-corruption dans les contrats.
- Encadrement des cadeaux, invitations et avantages.
- Formations annuelles pour les collaborateurs.
- Canal de signalement sécurisé et accessible.

2.3 Mesures

- Cartographie des risques par métier et projet.
- Clauses anti-corruption dans les contrats.
- Encadrement des cadeaux, invitations et avantages.
- Formations annuelles pour les collaborateurs.
- Canal de signalement sécurisé et accessible.

PROGRAMME DE CONFORMITÉ ÉTHIQUE

3.1 Valeurs fondamentales

- Responsabilité : envers l'environnement, les clients et les équipes.
- Transparence : dans nos décisions et nos partenariats.
- Respect : des droits humains, de la diversité et de l'équité.
- Professionnalisme : dans la conduite de nos missions.

3.2 Engagements

- Adoption d'un code de conduite éthique par tous les collaborateurs.
- Mise en place d'un comité éthique interne.
- Intégration de critères éthiques dans les appels d'offres et les recrutements.
- Audits réguliers des pratiques internes et externes.
- Communication proactive sur nos engagements RSE.

3.3 Outils

- Charte éthique accessible à tous.
- Guide pratique des situations à risque.
- Indicateurs de suivi intégrés au reporting RSE.

APPLICATION ET CONTRÔLE

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs, partenaires et prestataires d'ALTO Ingénierie. Son respect est contrôlé régulièrement par la direction et le comité éthique. Toute violation pourra faire l'objet de mesures disciplinaires ou contractuelles.

ALTO

INGÉNIERIE

**POLITIQUE DE LUTTE
CONTRE L'ESCLAVAGISME MODERNE**





POLITIQUE DE LUTTE CONTRE L'ESCLAVAGISME MODERNE

Politique d'engagement

La direction d'ALTO Ingénierie s'engage à respecter ses obligations en matière de politique de lutte contre l'esclavagisme moderne.

PRÉAMBULE

Engagement de la Direction – Lutte contre l'Esclavagisme Moderne

Chez ALTO Ingénierie, bureau d'études indépendant engagé dans l'ingénierie durable et responsable, nous considérons la lutte contre l'esclavagisme moderne comme une composante essentielle de notre responsabilité sociétale.

Ce fléau, qui prend des formes variées telles que le travail forcé, la traite des êtres humains, l'exploitation par le travail ou la servitude pour dette, est incompatible avec nos valeurs fondamentales : respect, intégrité, responsabilité et transparence.

La Direction d'ALTO Ingénierie s'engage fermement à :

- refuser toute forme d'exploitation humaine, directe ou indirecte, dans l'ensemble de ses activités, projets et chaînes de sous-traitance.
- identifier et prévenir les risques d'esclavagisme moderne dans ses relations commerciales, notamment par une vigilance accrue dans le choix de ses partenaires, fournisseurs et prestataires.
- intégrer des clauses contractuelles spécifiques dans les appels d'offres et les marchés, visant à garantir le respect des droits humains et des conditions de travail dignes.
- sensibiliser et former les collaborateurs à la reconnaissance des signes d'exploitation et aux mécanismes de signalement.
- mettre en place un dispositif de veille et de contrôle, permettant de détecter et traiter tout manquement éthique ou comportement à risque.
- collaborer avec les parties prenantes (clients, partenaires, institutions) pour promouvoir une culture de vigilance et de respect des droits humains dans le secteur de la construction et de l'ingénierie.

Cette politique s'inscrit dans notre démarche globale de conformité éthique et de responsabilité sociétale, et reflète notre volonté d'agir en tant qu'acteur engagé pour un monde plus juste, plus équitable et plus humain.

La Direction veille personnellement à l'application rigoureuse de ces engagements et invite chaque collaborateur à en être le garant, dans ses choix, ses pratiques et ses interactions professionnelles.





POLITIQUE DE LUTTE CONTRE L'EXCLAVAGISME MODERNE



PROGRAMME

ALTO Ingénierie met en œuvre les actions suivantes :

- Cartographie des risques liés à l'esclavagisme moderne dans ses activités et ses relations fournisseurs.
- Due diligence systématique lors de la sélection de partenaires et prestataires.
- Clauses contractuelles interdisant toute forme de travail forcé ou d'exploitation.
- Procédure de signalement confidentielle et sécurisée, accessible à tous les collaborateurs.
- Audit interne régulier des pratiques et des engagements éthiques.
- Formation annuelle des équipes sur les droits humains et les pratiques responsables.

APPLICATION ET CONTRÔLE

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs, partenaires, fournisseurs, sous-traitants et prestataires d'ALTO Ingénierie, en France comme à l'international.

La présente politique est diffusée à l'ensemble des collaborateurs et partenaires d'ALTO Ingénierie. Elle est accessible publiquement et peut être mise à jour en fonction de l'évolution des réglementations et des bonnes pratiques.

Toute violation pourra faire l'objet de mesures disciplinaires ou contractuelles.

