

RAPPORT RSE

NOS ENGAGEMENTS



ALPES
CONTRÔLES

Version applicable Juin 2026



SOMMAIRE

ÉDITO	5
ÊTRE ÉTHIQUE	10
Gouvernance	12
Droits humains, droits des personnes	16
Loyauté des pratiques	22
ÊTRE RESPECTUEUX	26
Relations et conditions de travail	28
Respect des intérêts des parties prenantes	32
ÊTRE ENGAGÉ	36
Communauté & Développement local	38
Préservation de l'environnement	42

Alpes Contrôles : des réussites économiques, sociales et environnementales indissociables



ÉDITO

Michel VIGNOUD

Président Fondateur
d'Alpes Contrôles

**“ J’ai toujours affirmé
chez Alpes Contrôles
l’indissociabilité entre les
réussites économiques,
sociales et environnementales.**

Depuis la révolution industrielle, l'économie dicte sa loi à la société et prime sur tous les autres enjeux. Malheureusement, on s'aperçoit de manière de plus en plus aigüe que quand l'économie gagne, c'est la société qui perd.

La réussite économique est une nécessité pour assurer la pérennité de l'entreprise, elle constitue donc un préalable mais pas une exigence unique.

Les entreprises ne peuvent pas prospérer dans un environnement dégradé. L'importance de la réussite sociale s'imposait donc et passé la période pionnière où l'objectif principal était de réussir à survivre, celle-ci a toujours été un axe majeur de la politique d'Alpes Contrôles. La prise de conscience des dommages infligés à la nature remonte pour moi aux années 70 mais sans que je réalise alors que l'humanité encourrait le risque d'une catastrophe climatique ni que je prenne conscience de l'importance des atteintes à la biodiversité et à la santé des populations.

Depuis les années 90, et la publication du premier rapport du GIEC, il n'est plus possible de se retrancher derrière l'ignorance du désastre écologique engendré par l'économie moderne.

Dès lors, j'ai toujours affirmé chez Alpes Contrôles l'indissociabilité entre les réussites économiques, sociales et environnementales. Nous avons longtemps privilégié la réussite sociale, mais l'urgence climatique et celle de la biodiversité nous imposent de faire porter nos efforts sur la préservation de l'environnement. Les événements

climatiques croissent en fréquence et en intensité, sont plus désastreux et marquent les populations, y compris nos actuels et futurs salariés. Ceux-ci désirent que leur travail ait du sens. Ils refusent que ce travail contribue à l'altération de leur vie et à celle de leurs enfants ainsi qu'à la destruction de la nature.

Pour Alpes Contrôles qui connaît un fort développement et dont l'objectif est de garder ses collaborateurs et d'en attirer de nouveaux, le respect de ces exigences est essentiel. Notre entreprise affiche clairement que le résultat économique n'est pas son objectif premier mais un simple moyen de réaliser des missions d'intérêt général dans le respect de ses valeurs sociales et de son environnement naturel.

C'est pour cela qu'elle s'est impliquée dans la promotion de l'agriculture biologique au travers de sa Fondation d'Entreprise, que certains des bâtiments où elle accueille ses salariés et pour lesquels elle a eu la maîtrise d'ouvrage totale sont exemplaires pour leur consommation d'énergie et leur qualité. Elle vient de s'engager dans une politique coûteuse d'investissement par un maillage du territoire en densifiant ses implantations afin de se rapprocher de ses clients, de diminuer les déplacements de ses collaborateurs et ainsi de réduire son empreinte environnementale.

L'indissociabilité entre l'économique, le social et l'environnemental reste donc toujours au cœur de notre politique d'entreprise.

CHIFFRES CLÉS DE L'ANNÉE 2025



35+
ans d'expérience

1000+
COLLABORATEURS

Présent
PARTOUT
en France



98%
DE CLIENTS SATISFAITS



3
domaines d'activité



104 M€
de chiffres d'affaires



88
points d'index égalité
Femme/Homme

2%
de la masse salariale destinée à la
formation des équipes

6.1 tCo2e
par collaborateur



RECONNU
PAR LES INSTANCES
COMPÉTENTES

PRÉAMBULE



Depuis sa création en 1988, Alpes Contrôles s'appuie sur les préceptes de l'économie non-violente chers à son Président Michel Vignoud.

En janvier 2017, le texte « **Enjeux d'avenir** » présentant et explicitant la stratégie de l'entreprise pour la prochaine décennie a été présenté par la Présidence

et la Direction aux instances décisionnaires d'Alpes Contrôles, qui l'ont approuvé. Il a ensuite été diffusé à l'ensemble des salarié.e.s. Il constitue la philosophie d'Alpes Contrôles et est pris en compte lors des prises de décision au sein de l'entreprise.

Le texte illustre la politique de l'entreprise en plusieurs points :



Le partage du pouvoir car le pouvoir est en lui-même une violence



L'attention à chacun et par chacun (collègue, supérieur, directeur, président, etc.)



La défense du métier et de la profession



La réalisation de missions ayant une véritable utilité sociale



L'accomplissement d'un travail de qualité



La constante recherche de diminution des risques encourus par nos salarié.e.s



Le respect de tou.te.s : salarié.e.s, partenaires, clients, fournisseurs



Des rapports sociaux forts, constructifs et apaisés



L'égalité Femme/Homme



La confiance envers le professionnalisme et l'expérience des collaborateurs



L'absence de course aux parts de marché et au résultat



La considération du bénéfice comme un moyen de faire prospérer l'entreprise, d'assurer sa pérennité et non comme une fin



L'absence d'agressivité vis-à-vis des confrères



Le non recours aux chasseurs de tête



La formation et l'accompagnement de nos collaborateurs (débutants et expérimentés)



La protection de l'environnement et des efforts constants pour diminuer notre empreinte écologique



L'application du concept de circuits courts



Le choix de nos domaines d'activité : la santé et la sécurité des personnes et des biens, la sécurité des aliments, la diminution des risques, la protection de l'environnement en adéquation avec le concept de non-violence



La Fondation Alpes Contrôles dont l'objet social est la préservation de l'environnement et la promotion de l'agriculture biologique

Alpes Contrôles intègre une approche éthique de la responsabilité d'entreprise. Pour cela 3 valeurs nous animent : être Éthique, être Respectueux, être Engagé.



ÊTRE ÉTHIQUE

Exercer notre mission d'utilité publique avec un engagement de qualité et une politique des affaires rigoureuse.

1
—
GOUVERNANCE
—

Notre gouvernance doit être une force. Notre organisation de la prise de décisions doit tenir compte des conséquences et de notre impact à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.



Organisation

EQUIPE DE DIRECTION

Michel VIGNOUD
Président et fondateur

Arnaud BUSQUET
Directeur général

Pauline VIGNOUD
Vice-Présidente - Directrice
Communication/Marketing & Achats

François GENÉY
Directeur Technique
et Méthodes

Aurélie GOETHALS
Directrice des
Relations Humaines

Julien ROQUETTE
Directeur Financier

Emmanuelle AVENIER
Directrice Juridique

Fabien ROUX
Directeur commercial

Sarah PROST
Directrice Qualité

Emmanuelle LEMEN
Directrice des systèmes
d'information

DIRECTIONS OPERATIONNELLES

PÔLES D'ACTIVITÉS NATIONAUX

Centre France
Jean-Michel DUBOIS

Cycles courts NORD
Cyrille DEROULON

Centre Ouest
Eric BÉGIN

Centre Nord
Arnaud BOUTAUD

Nord-Ouest
Arnaud BOUTAUD

Cycles courts Ouest
Arnaud BOUTAUD

Direction Opérationnelle AURA
Laurent SCAUDÉ

Savoie-Dauphiné
Sébastien GILLES

Alpes-Isère
Laurent SCAUDÉ

Cycles courts AURA
Laurent SCAUDÉ

Direction Opérationnelle MEDITERRANEE
Frédéric DENOY

Méditerranée Ouest
Frédéric DENOY

Méditerranée Est
Frédéric DENOY

Cycles courts MED
Frédéric DENOY

PÔLES D'ACTIVITÉ NATIONAUX CONSTRUCTION
Sébastien de Tencas

Énergies Renouvelables
Damien Fontanaud

Bois et Matériaux Biosourcés
François Brilland

Grands Projets
Abderrahmane Agim

Agence Nationale CERTIFICATION BIO
Marlene DUBUC

Agences Nationales FORMATION
Marlene DUBUC

En chiffres :

68

Implantations

4

Directions Opérationnelles

4

PROJET D'ENTREPRISE 2025-2030



Management participatif

Notre modèle de management est basé sur le principe de l'économie non-violente.

L'entreprise a mis en place une gouvernance participative qui associe diverses instances de salarié.e.s aux prises de décisions qui engagent son avenir, mais également la vie des salarié.e.s et leur rémunération. Ils peuvent exprimer leurs avis lors des votes organisés dans les instances où ils sont représentés et qui sont décisionnaires.



Chaque décision stratégique est prise collégialement au sein des différentes instances, dans le respect de la politique d'entreprise. Chez Alpes Contrôles les instances représentées sont :

- **Le Comité de Direction (CODIR)**, regroupant la Direction Générale et tous les Directeur.trice.s et Responsables d'activités nationales
- **Le Comité de Pilotage Opérationnel (COPOP)**, regroupant la Direction Générale, la Direction Commerciale et les Directeurs Régionaux
- **Le Comité de Pilotage Fonctionnel (COPOF)** regroupant la Direction Générale et les Directeurs Fonctionnels
- **Le Comité de Direction Elargie (CDE)**, regroupant la Direction Générale ainsi que tous les Directeurs, Responsables d'Agence, de pôle et de service du Siège
- **Le Comité Social et Economique (CSE)**, regroupant les salarié.e.s membres élus représentant du personnel.

Accompagnement des grands changements

Mi-2024, une démarche prospective a été initiée avec les membres du CODIR afin de réfléchir aux axes du nouveau projet d'entreprise 2025-2030.

L'année 2025 a ensuite été une année de transition pour co-construire ce nouveau projet. Après un travail de définition des objectifs stratégiques et opérationnels par les Directeurs et Responsables, chaque équipe a pu contribuer à la réflexion de son plan d'actions pour répondre aux 4 axes stratégiques définis par la Direction :

- Consolider notre entreprise pour qu'elle reste robuste et diversifiée
- Prendre part à la transition écologique à travers nos métiers
- Cultiver la coopération et la solidarité intra et inter-entités
- Intégrer l'innovation numérique dans nos processus.

Ainsi, chaque collaborateur.trice.s a pu apporter ses idées pour que l'entreprise se structure et pérennise sa vision.



Evaluation Ecovadis

Nous avons souhaité bénéficier d'une référence en sollicitant ECOVADIS, organisme mondial de notation de la durabilité et de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), afin d'évaluer nos pratiques.

Notre politique et nos actions ont été évaluées autour de 4 items : Environnement, Social & Droits de l'Homme, Ethique et Achats Responsables. Et c'est avec la médaille de bronze que nous nous sommes distingués en 2025 (sur les éléments de 2024).

Cette distinction permet de valoriser l'engagement humain, sociétal et environnemental ainsi que les efforts de tous dans cette dynamique d'amélioration continue.

A la date de rédaction de ce rapport 2026, la notation EcoVadis sur les éléments de 2025 n'est pas connue.

DROITS HUMAINS, DROITS DES PERSONNES

Être éthique c'est nous engager au quotidien pour le respect des Droits de l'homme et du Code du Travail, c'est lutter contre les discriminations d'âge, de sexe, favoriser la diversité et l'inclusion, mais c'est aussi protéger les données personnelles et confidentielles des parties prenantes.



Vigilance sur le harcèlement

Les membres du CSE ont désigné deux référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ils sont formés et associés à la mise en place d'actions de prévention des violences sexuelles et sexistes au travail et au suivi des victimes. En 2025, des webinaires sur la Prévention et le Traitement des Violences Sexistes et Sexuelles au Travail ont été animés. Au total, 76 personnes ont suivi cette formation.

Égalité Femme/Homme

Alpes Contrôles est une entreprise engagée pour l'égalité Femme/Homme. Le secteur du BTP étant historiquement masculin, la route vers l'égalité est encore longue.



L'index égalité femme/homme s'élève à **88 points** chez Alpes Contrôles en 2025 :

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération : **38/40**
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) : **20/20**
- Indicateur relatif à l'écart de taux de promotions : **15/15**
- Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : **15/15**
- Indicateur relatif au nombre de salarié.e.s du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : **0/10**

Un **objectif à 90 points** est fixé par la Direction et les indicateurs sont suivis dans le cadre de l'accord égalité Femme/Homme.

L'objectif est de poursuivre l'augmentation constante du nombre de femmes dans des postes à responsabilité dans nos métiers techniques.

Plan annuel égalité professionnelle Femme-Homme et Qualité de Vie et des Conditions de Travail

En 2025, la Direction et les membres du CSE ont mis à jour le plan annuel Plan annuel égalité professionnelle Femme-Homme et QVT, toujours convaincus que ces sujets constituent une force

pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social.

Les objectifs du plan sont les suivants :

- Garantir **l'égalité salariale entre les femmes et les hommes** pour un même niveau de responsabilités, de compétences, et d'ancienneté
- Réaliser, dans la mesure du possible, **la mixité des emplois et du recrutement**
- Faciliter **l'accès à la formation professionnelle des collaborateur.trice.s** quel que soit leur sexe, et quel que soit leur temps de travail
- Faire **évoluer les mentalités**, en sensibilisant tous les acteurs concernés par la mise en œuvre de l'accord et en communiquant auprès du personnel
- Favoriser **l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle**
- Prendre en compte le temps de travail et **adapter la charge de travail**
- Promouvoir l'égalité en ce qui concerne **l'évolution professionnelle**
- Mesurer et **suivre les évolutions avec des indicateurs**.



A cette occasion, des nouveautés ont été intégrées

- Deux jours de repos suite à une Interruption de Grossesse Spontanée (mère ou conjoint.e salarié.e d'Alpes Contrôles).
- Une journée fractionnable en deux demi-journées pour entreprendre les démarches de reconnaissance et/ou renouvellement du statut de travailleur en situation de handicap, ainsi qu'un aménagement horaire pour ces collaborateurs.
- Pour les salariés « proche aidants », possibilité de bénéficier de dons de jours (avec maintien de la rémunération et de l'ancienneté). Alpes Contrôles verse annuellement 15 jours dans le dispositif dédié et abonde à chaque don de jour effectué par un collaborateur salarié (1 jour pour 1 jour donné). Un aménagement horaire est également possible.



Guide de la famille

En plus du cadre légal, Alpes Contrôles définit dans son Plan annuel égalité professionnelle Femme-Homme et QVT plusieurs actions supplémentaires. Un Guide de la famille a été édité pour mieux informer nos collaborateur.trice.s.

Partenariat Les Petits Chaperons Rouges

Attaché au bien-être de ses collaborateurs, Alpes Contrôles propose désormais à ses salarié.e.s-parents une solution de garde pour leurs enfants de 10 semaines à 4 ans : une nouvelle étape dans son engagement social. C'est dans ce cadre qu'Alpes Contrôles a signé en septembre 2022 un partenariat avec le réseau de crèches « Les Petits Chaperons Rouges ». A travers ce partenariat, Alpes Contrôles ouvre 5 places prioritaires en crèche à ses salarié.e.s qui en auraient besoin, ainsi que des possibilités de gardes occasionnelles et d'urgence.

Association « Elles bougent »

Dans le cadre de son programme Ambassadeur.drice.s Ecoles (voir relations et conditions de travail), Alpes Contrôles s'est rapproché de l'association « [Elles Bougent](#) » qui a pour vocation de susciter l'intérêt des jeunes filles et étudiantes pour les métiers techniques.



Cette association agit nationalement et régionalement. Elle relaye plus de 500 événements par an créés par l'association ou par les entreprises partenaires comme la nôtre. Ces événements reposent sur l'intervention de « marraines » ou de « relais » en entreprise.

Nous proposons à nos collaboratrices de témoigner et/ou de devenir marraines sur leurs temps de travail et selon leurs disponibilités pour :

- Casser les stéréotypes et faciliter nos recrutements auprès des jeunes filles diplômées
- Renforcer notre engagement sur l'égalité Femme/Homme en favorisant la mixité des équipes.





Diversité et Inclusion

L'entreprise ouvre l'ensemble de ses postes à tout type de profil et est « handi » accueillante. Deux référentes handicap ont été nommées pour accompagner les collaborateur.trice.s.



A fin 2025, l'entreprise compte 31 personnes titulaires d'un CDI et reconnues travailleurs en situation de handicap dans ses effectifs, sur des postes administratifs et techniques. Les postes de travail de certains de ces collaborateur.trice.s ont été aménagés avec l'appui du Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap (Sameth) afin de permettre de maintenir l'employabilité et l'emploi des salarié.e.s concerné.e.s.



31
personnes en CDI
reconnues travailleurs
handicapés

Par ailleurs, notre société sollicite des partenaires tels que des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) et autres associations en pour des missions ponctuelles comme l'entretien des espaces verts, le déneigement, la mise sous pli de documents, la numérisation de documents ou le ménage des locaux.

Chaque année depuis 2022, Alpes Contrôles participe également aux « Duo Day » : une initiative mondiale, visant à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Les remontées de nos collaborateur.trice.s sont toujours positives et nous poussent à poursuivre notre investissement sur cette thématique.

En 2025, Alpes Contrôles s'est mobilisé lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) en organisant 4 temps forts : un jeu Activ Game, un auto-diagnostic, des sessions de webinaires et 6 Duodays concrétisés. Au total 52 personnes ont été formées sur le Handicap et ses représentations.



Lors du séminaire de 2025, les 135 membres du Comité de Direction Élargi et du CSE, ont assisté à une pièce de théâtre, suivi d'un temps d'échange pédagogique, sur le thème de l'inclusion de personne en situation de handicap. Le rôle de l'aidant et les difficultés rencontrées, la posture à adopter en tant que manager, les biais et préjugés tout comme l'adaptation des conditions de travail ont été abordés dans une ambiance mêlant humour et réflexion.

Politique de sécurité de nos systèmes d'information et RGPD



82%

des collaborateur.trice.s ont suivi un webinaire dédié à la cyber-sécurité

Alpes Contrôles s'engage dans sa politique de sécurité informatique à :

- Maintenir la sécurité et les performances du système d'information
- Préserver la confidentialité des données telles que contenues ou accessibles via le système d'information
- Garantir l'homogénéité du système d'information et la sécurité des droits privatifs ainsi que celle de ses utilisateur.trice.s
- Sécuriser les données à caractère confidentiel ou données sensibles de nos clients.

De plus, sont mis en place des sensibilisations à la cyber-sécurité obligatoires via des webinaires internes, des contrôles internes et des procédures d'alerte pour prévenir les atteintes à la sécurité de l'information. Le service informatique applique des procédures strictes pour répondre aux éventuels incidents et un calendrier de conservation des documents est mis en œuvre.

Notre « **Politique de confidentialité des données** » permet à toute personne physique (salarié.e ou personne ayant recours à notre expertise dans le cadre de prestations de services) de prendre connaissance des engagements et pratiques appliquées par notre société sur les données à caractère personnel confiées.



3

LOYAUTE DES PRATIQUES

L'éthique est au cœur de la politique des affaires d'Alpes Contrôles. C'est l'une de nos trois valeurs d'entreprise. Nous nous engageons à respecter notre rôle de tierce partie et à exercer nos activités en toute indépendance et, à ce titre, de ne tolérer aucune forme de corruption. Notre engagement d'intégrité nous conduit à respecter rigoureusement le devoir d'honnêteté dans l'exercice de nos missions.

Nous nous efforçons d'adopter une position d'exemplarité et souhaitons encourager l'implication dans la RSE de toute notre sphère d'influence.



Déontologie et impartialité

La Direction Qualité tient à jour une liste des incompatibilités et des risques de perte d'impartialité. Elle est présentée dès l'embauche à tou.te.s les collaborateur.trice.s. Elle permet d'identifier les situations à risque et donne les moyens de maîtrise en place chez Alpes Contrôles.

L'analyse des risques susceptibles de porter atteinte à l'impartialité est effectuée en continu, et au moins une fois par an.

Chaque année le personnel salarié est questionné lors des entretiens annuels, par son supérieur, sur l'existence de situations incompatibles ou à risque. Les entretiens sont confidentiels. L'enregistrement se fait dans le logiciel interne des Relations Humaines.

Les observations du Dispositif de Préservation de l'Impartialité (DPI) les constatations lors des audits internes, les déclarations du personnel impliqué à même de compromettre leur impartialité ou encore les liens avec les sociétés apparentées, sont des données d'entrée de cette liste (après avoir été rendues anonymes).

L'efficacité des dispositions mises en place et la maîtrise des risques sont évaluées en revue de la direction annuelle.

A la signature du contrat de travail, les nouveaux.elles embauché.e.s sont tenu.e.s de signer un code de déontologie les engageant à agir avec impartialité et à s'assurer à n'avoir aucun lien de nature à porter atteinte à leur indépendance.

Le.la salarié.e s'engage ainsi à déclarer toute modification de sa situation pouvant entraîner un risque susceptible de porter atteinte à son impartialité et son intégrité.



Conduite des missions de certification

Pour la conduite de mission de certification, la Direction d'Alpes Contrôles a mis en place un dispositif de préservation de l'impartialité. Notre système documentaire définit les missions, les obligations, les règles de fonctionnement du Dispositif de Prévention de l'Impartialité (DPI) et précise les dispositions pour la nomination et la formation des membres du DPI. De plus, l'activité de certification ne présente pas de conditions discriminatoires : elle est accessible à tous les demandeurs sans distinction de taille, appartenance à une organisation, un groupe, etc.

Rémunération et résultats

Le mode de rémunération du personnel impliqué dans les activités n'est pas influencé par le résultat des prestations. En particulier, la rémunération ne dépend ni des temps mis par un.e collaborateur.trice pour réaliser une mission, ni des conclusions des rapports.

Corruption

Chez Alpes Contrôles, nous ne tolérons aucune forme de corruption.



Contrairement aux situations d'incompatibilité ou à risque de perte d'impartialité, par définition le personnel en situation de perte d'intégrité (fraude, corruption, trafic d'influence, falsification) est dans une démarche intentionnelle de dissimulation.

Notre système qualité décrit les modalités de prévention mises en place pour minimiser ou supprimer les risques de perte d'intégrité. Un.e collaborateur.trice qui identifie une situation suspecte (par exemple dans le cadre de ses attributions hiérarchiques, ou lors d'actions de contrôle, surveillance...) doit être un lanceur d'alerte.

Un signalement doit être réalisé à une adresse mail dédiée.

Le traitement de l'alerte est réalisé dans le respect de l'intégrité et de la confidentialité des informations recueillies et de façon impartiale (procédure interne dédiée). Ce traitement comprend l'analyse de la nécessité de signalement aux autorités réglementaires, au COFRAC, ou à de la conduite de sanctions disciplinaires et d'actions en justice.

Politique des achats responsables

Une charte des achats référencée qualité est à la disposition de tou.te.s les collaborateur.trice.s et s'applique au sein de l'entreprise.

Elle définit les différents critères clairs et transparents de sélection et d'évaluation des fournisseurs d'Alpes Contrôles :

- **Le choix de l'offre** : nous favorisons les fournisseurs qui mettent à disposition un large choix de produits/services ou qui s'adaptent et proposent des solutions de remplacement.
- **Le prix** : nous prenons en compte le positionnement du fournisseur en matière de tarif par rapport à la concurrence, mais nous ne retenons pas automatiquement la politique du moins-disant

- **Le respect des délais** : le respect de ce critère est primordial pour Alpes Contrôles dans la réalisation de ses missions. L'impact sur la satisfaction de nos clients peut être important et dommageable en cas de non-respect de cet engagement
- **La fiabilité et la qualité du produit/service** : nous choisissons des produits permettant de respecter les exigences applicables. Nous veillons à éviter les produits soumis à l'obsolescence programmée
- **Les échanges techniques** : nous sommes sensibles à la disponibilité du fournisseur pour répondre à nos demandes et apporter des conseils, explications sur le produit/service fourni
- **Le service après-vente** : le contact avec le fournisseur en cas de besoin est facile. La prestation après-vente et les délais d'intervention sont de qualité.

Concernant notre volonté d'intégrer les principes du développement durable et de responsabilité sociétale dans l'ensemble de nos métiers et de les promouvoir dans nos relations avec nos partenaires, trois critères sont pris en compte :

- **Le caractère régional** : Alpes Contrôles prend en considération et valorise la proximité géographique de ses fournisseurs, fabrication locale (régionale) ou à défaut de sa conception
- **L'environnement** : nous donnons la priorité aux fournisseurs qui sont dans une démarche d'innovation produits/services respectueux de l'environnement, utilisation de matériaux recyclés et/ou recyclables
- **La protection de la santé des collaborateur.trice.s** : Alpes Contrôles favorise les fournisseurs qui allient éthique, santé et environnement au quotidien en proposant des produits sains. Sont valorisés les produits issus de l'agriculture biologique, le mobilier éco conçu et les produits d'entretien écologiques.



Nous comptons sur nos fournisseurs, mais aussi sur nos équipes, pour l'appliquer au quotidien.

Le service Achats incite ses fournisseurs existants et nouveaux à détailler leur démarche RSE par l'intermédiaire d'un questionnaire. L'objectif : collaborer avec les parties prenantes pour les engager dans la mission. Progressivement, le service Achats s'assurera de la pertinence des réponses avant de sélectionner ou de renouveler le fournisseur.

Sous-traitants responsables

La politique « Enjeux d'avenir » impulsée par le Président Michel Vignoud met l'accent sur le rejet d'une politique « d'ubérisation » des missions dites pérennes et régulières. En d'autres termes, l'entreprise se refuse de recourir à la sous-traitance de prestataires ne bénéficiant pas de prestations sociales et droits accordés aux salarié.e.s de l'entreprise car non titulaires d'un contrat de travail mais d'un contrat de louage de service.



En parallèle, le service Achats veille à la lutte contre le travail illégal au sein des entreprises sous-traitantes référencées en interne. Nous utilisons une plateforme de vigilance externe où les documents administratifs des sous-traitants sont stockés, vérifiés et mis à jour selon les délais administratifs de validité. Ainsi, Actradis collecte les documents, vérifie leur authenticité et fait un état des lieux des sous-traitants. Ces éléments sont vérifiés par les agences avant de conclure une affaire afin de s'assurer que nous sommes en règle vis-à-vis de nos sous-traitants.





ÊTRE RESPECTUEUX

Mettre les femmes et les hommes au centre de nos préoccupations & agir dans le respect de nos collaborateurs, clients et partenaires.

4

RELATIONS ET
CONDITIONS DE
TRAVAIL

Être respectueux, c'est protéger la santé et la sécurité de nos collaborateur.trice.s et favoriser la Qualité de Vie au Travail.



Qualité de Vie au Travail,
conditions matérielles, confort,
bien-être

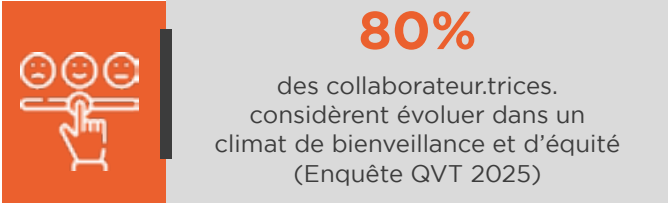
Travailler sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) ne signifie pas seulement améliorer les conditions de travail ou mieux concilier les temps de vie professionnelle et personnelle de ses salarié.e.s. Son ambition est plus large et consiste à penser le contenu du travail pour donner à chacun.e la possibilité d'agir afin d'améliorer son travail et faire progresser la performance de l'entreprise.



Pour cela, depuis 2020, notre équipe QVT et les membres élus de la commission QVT du CSE proposent chaque année une enquête dédiée à cette thématique à l'ensemble des collaborateurs.s.

Sonder les salarié.e.s c'est les impliquer, et les impliquer c'est aussi les fidéliser. Sur cette base, les réponses sont collectées, exploitées et analysées afin de définir nos orientations et nos actions en faveur de l'amélioration de la QVT (Charge de travail, Reconnaissance, Adhésion des salarié.e.s, Renforcer la cohésion, Améliorer le confort matériel et les avantages).

« Améliorer la QVT, c'est surtout permettre aux salarié.e.s d'avoir le sentiment d'être bien intégré.e.s dans l'entreprise »



Équilibre vie privée/vie professionnelle

Depuis sa création en 1988 et sur impulsion de son président, Alpes Contrôles a toujours considéré l'équilibre professionnel et familial comme nécessaire au bien-être et à l'épanouissement de ses salarié.e.s. A cet effet, un accord datant du 3 juin 1997, avant la publication de la loi Aubry sur les 35 heures, permet au personnel



de bénéficier de 22.5 jours de RTT soit 1/2 journée par semaine. Les salarié.e.s ont la possibilité de réaliser les 35h de travail hebdomadaires sur 4 jours et demi.



Compte Epargne Temps

La mise en place d'un Compte Épargne Temps (CET) a été validée entre les représentants du personnel et la Direction pour une meilleure gestion du temps de travail. Cet accord permet aux salarié.e.s d'épargner jusqu'à 60 jours de repos. Ces jours pourront être utilisés pour convenance personnelle, pour un départ à la retraite anticipé, pour un projet personnel, pour se former en dehors du cadre professionnel ou encore pour être présent pour accompagner un proche atteint d'une maladie grave.

Télétravail

Alpes Contrôles a élaboré une charte de télétravail afin de prévoir les modalités de mise en place et de fonctionnement de celui-ci au sein de l'entreprise. Tout.e salarié.e, ayant plus de 2 mois d'ancienneté qui en fait la demande, peut bénéficier d'un jour et demi de télétravail par semaine, si ses missions sont compatibles et après accord de son manager. La journée et demi s'explique par le fait qu'une demie journée de RTT de principe est possible pour l'ensemble du personnel chaque semaine. Dans le cas où, le.la collaborateur.trice ne pourrait prendre sa journée de RTT, deux jours de télétravail sont accordés.

L'objectif du télétravail étant de permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Cette démarche est également en cohérence avec la politique environnementale de l'entreprise en réduisant les déplacements. Enfin, elle contribue à une meilleure qualité de vie et favorise l'autonomie des salarié.e.s et la confiance qui leur est accordée par leur hiérarchie.

Droit à la déconnexion

Alpes Contrôles a signé un accord avec ses représentants du personnel sur le droit à la déconnexion. L'accord vise à réaffirmer l'importance d'un bon usage des outils numériques en vue d'un nécessaire temps de repos et de congés. Il rappelle les bonnes pratiques liées à l'usage des outils numériques (messageries électroniques, envois des courriels, SMS, appels, ...).

Intéressement

Plusieurs accords d'intéressement se sont succédés depuis 1997, signés entre Alpes Contrôles et ses partenaires sociaux au bénéfice des collaborateur.trice.s. Un Plan d'Epargne Entreprise (P.E.E.) est également à disposition. Les collaborateur.trice.s sont libres de placer ou non, en tout ou partie, les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement.

Les frais liés à la gestion du P.E.E. sont pris en charge par l'entreprise en totalité.

Prévention, Santé et Sécurité

Chez Alpes Contrôles, la santé et la sécurité passent par la prévention des risques. C'est une priorité inscrite dans le texte «Enjeux d'avenir» rédigé par Michel Vignoud, Président Alpes Contrôles.

L'engagement de la Direction s'exprime au travers de la **politique Prévention Santé Sécurité**. Les objectifs ? Améliorer les conditions de travail, diminuer les accidents de travail et prévenir les maladies professionnelles.

Concrètement au quotidien, il s'agit de s'appuyer sur l'expérience terrain des collaborateur.trice.s pour identifier des situations à risque ou des axes d'amélioration. Ce travail est rendu possible grâce aux remontées du personnel lors des échanges en agence ou en réunion ou via les déclarations de presque-accident. Les enquêtes menées suite aux accidents du travail sont aussi des éléments clés pour la prévention des risques.



En 2015, un important travail de fond a été mené en interne, par différents groupes de travail pluridisciplinaires, pour créer notre Document Unique, lequel recense l'ensemble des risques professionnels liés à nos missions.

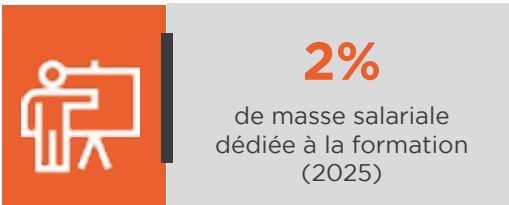
Sur la base de l'évaluation des risques, un plan d'actions a été défini. Le Document Unique, comme le plan d'actions, sont en constante évolution : chaque action terminée fait l'objet d'une évaluation d'efficacité ; et les retours d'expérience (analyse des presque-accidents et des accidents du travail) permettent au service Prévention Santé Sécurité et à la commission SSCT d'identifier de nouveaux risques et de définir de nouvelles actions de prévention.

	2025	2024	2023
Nombre d'accidents du travail	31	13	23
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	7	2	10
Taux fréquence	4.66	1,5	7,87
Taux de gravité	0,2	0,17	0,17

Développer les compétences par la formation

Alpes Contrôles accorde une grande importance à la formation et au maintien des compétences de ses collaborateur.trice.s. Cette démarche de formation continue fait partie intégrante de son processus qualité et d'amélioration continue. En 2025, les dépenses de formations ont représenté 2% de la masse salariale.

C'est d'ailleurs dans cette optique que l'école d'intégration d'Alpes Contrôles a été ouverte en 2018 (cf. § L'école d'intégration d'Alpes Contrôles).



Faciliter la poursuite de l'activité professionnelle des salarié.e.s seniors

Alpes Contrôles s'engage à réaliser un entretien spécifique annuel pour tout.e.s les salarié.e.s agé.e.s de plus de 59 ans. L'entreprise prend en charge les cotisations de vieillesse et de retraite complémentaire en cas de réduction du temps de travail pour les salarié.e.s de plus de 62 ans.

Contribution à la création d'emplois pérennes

Alpes Contrôles privilégie l'emploi en CDI de ses collaborateur.trice.s. Le recours au CDD ou à l'intérim est ponctuel et permet de soulager les équipes qui en feraient la demande.



Entretiens annuels et professionnels

Les entretiens annuels et professionnels sont des moments privilégiés d'échanges et de dialogue entre un.e collaborateur.trice et son.sa manager. Il s'agit à la fois d'un outil de management mais aussi d'un outil de pilotage RH pour les responsables, et de projection et d'expression pour le/la collaborateur.trice.

Chez Alpes Contrôles, les entretiens annuels et les entretiens professionnels se font dans le même temps. Les objectifs de chacun des entretiens sont toutefois différents :

- **L'entretien annuel** : il vise à prendre de la hauteur, à évaluer les performances, les compétences ou les difficultés du/de la collaborateur.trice dans le poste qu'il/elle occupe, à dresser un bilan de la période concernée en fonction des objectifs fixés et à définir les objectifs pour l'année suivante
- **L'entretien professionnel** : il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du/de la collaborateur.trice (qualifications, changement ou évolution de poste et les formations qui peuvent y contribuer).

Chez Alpes Contrôles, il a été décidé que la période des entretiens annuels/professionnels s'étendrait entre mars et juin avec pour objectif de pouvoir anticiper les besoins ou souhaits de formation pour l'année suivante et d'en élaborer le budget. Ainsi, en 2025, 96% des collaborateurs (hors nouveaux embauchés) ont réalisé un entretien annuel.

Un rapport d'étonnement est demandé à chaque nouveau.elle collaborateur.trice.

Volet sécurité : nouveauté dans les entretiens annuels

Lors des entretiens annuels de l'année 2024, chaque collaborateur.trice avait la possibilité de se fixer un objectif « prévention, santé et sécurité ». Sur la base du volontariat, se sont 340 objectifs qui ont été fixés. Ainsi, en 2025, 96 salariés ont réalisé et atteint leur objectif PSS sur différentes thématiques santé, sécurité, QVT et inclusion.

Chez Alpes Contrôles, nous sommes toutes et tous acteur.trice.s de notre sécurité.



5



RESPECTER LES INTERÊTS DES PARTIES PRENANTES



Être une entreprise respectueuse et responsable c'est être à l'écoute des besoins et des attentes des parties prenantes. Anticiper et agir en transparence permet à une entreprise d'impliquer ses différents partenaires et de fournir des services de qualité.



Implication des parties prenantes et matérialité

Écouter nos parties prenantes nous permet de comprendre la manière dont elles perçoivent notre entreprise et leurs attentes. La réalisation d'une enquête de matérialité nous a permis d'identifier les enjeux à prioriser dans le cadre du Projet d'entreprise 2021-2025. L'enquête s'est faite sur sollicitation de la Direction et de plusieurs parties prenantes (Salarié.e.s, Clients, Fournisseurs, Banques, COFRAC, Assurances).

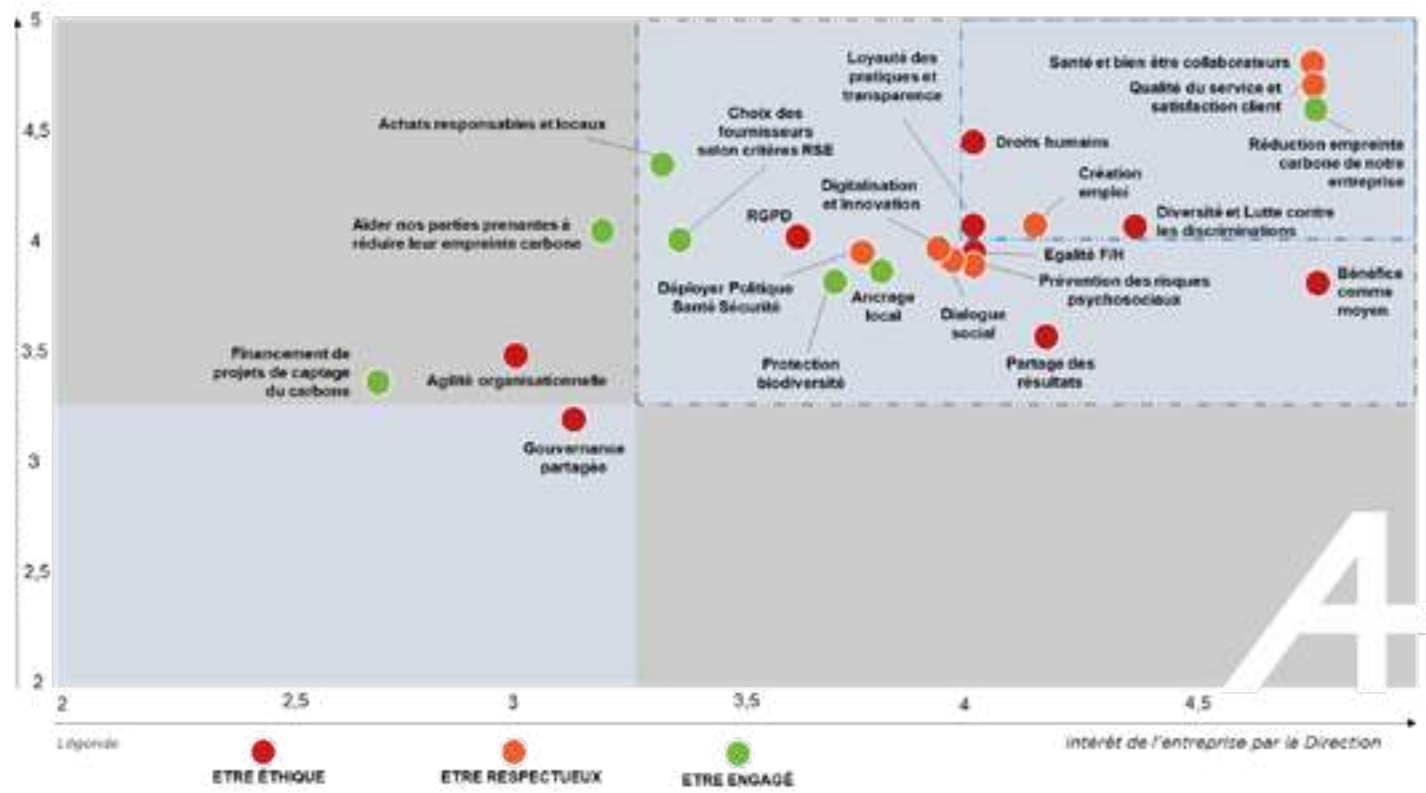
Etape 1 : Réaliser la cartographie des parties prenantes pour définir qui interroger.

Etape 2 : Créer le questionnaire en s'appuyant sur les piliers de la norme ISO 26000 Lignes directrices de la responsabilité sociétale et sur les trois grandes valeurs propres à Alpes Contrôles (Être Ethique, Être Respectueux, Être Engagé). 24 enjeux se sont détachés des réflexions menées par le groupe pilotage RSE.

Etape 3 : Administrer par téléphone le questionnaire (entre Juillet et Septembre 2022). C'est donc auprès de nos parties prenantes internes (panel de 70 collaborateur.trice.s tous métiers, toutes fonctions, toutes agences et régions) et externes (panel de 20 clients, fournisseurs, partenaires) que nous avons cherché à connaître leurs sensibilités face aux nombreux enjeux de la RSE.

Etape 4 : Présenter la matrice de matérialité.

Etape 5 : Décliner les enjeux « cruciaux » en actions projet. En fonction des risques et opportunités identifiés pour notre entreprise, la matrice permet d'adapter notre démarche RSE.



Uej + o c"Qcvtleg'f g"rc"o cv' tlcrlv'

Suite au comité de pilotage RSE, ont été identifiés comme prioritaires 3 principes d'actions sur lesquels Alpes Contrôles devra mettre l'accent dès 2023.



Ethique dans les relations d'affaires

- Prévenir la corruption en renforçant le cadre/l'organisation en collaboration avec l'ensemble des services de l'entreprise.



Diversité & Discriminations

- Favoriser l'inclusion en affirmant un positionnement clair et moteur dans l'ensemble de l'entreprise.
- Sensibiliser l'ensemble des salarié.e.s sur le handicap et faciliter l'ouverture de postes à ces futurs collaborateur.trice.s.



Environnement

- Poursuivre le maillage du territoire et permettre de limiter les déplacements.
- Continuer de développer nos prestations de services permettant de réduire les émissions carbone (Evolution du Pass Réemploi, Missions des Pôles Bois et Matériaux Biosourcés, Energies renouvelables, etc.)
- Définir un plan d'actions de réduction de nos émissions en se focalisant sur la mobilité (1er poste d'émissions de l'entreprise).

Transparence

En interne comme en externe, le service Communication d'Alpes Contrôles s'efforce de diffuser des informations compréhensibles, accessibles. Il s'attache à faire connaître à nos collaborateur.trice.s et partenaires les actions que nous menons au regard de sa responsabilité sociale et environnementale.

Par ce présent rapport RSE, Alpes Contrôles s'adresse à l'ensemble de ses parties prenantes et leur permet de prendre connaissance des impacts, actions et processus de décision relevant de la responsabilité de l'entreprise.

Nos clients

Satisfaction clients

En tant que bureau de contrôle indépendant, Alpes Contrôles a comme vocation l'accompagnement des clients dans la prévention des risques en évaluant la conformité des ouvrages, produits, services soumis à des exigences réglementaires, normatives ou des spécifications particulières et en assurant la formation professionnelle des salarié.e.s dans les domaines connexes à ces missions.

La satisfaction des clients est au cœur des priorités d'Alpes Contrôles. Depuis sa création le bouche à oreille et l'implication de tous a permis à la société de bénéficier de la reconnaissance de ses clients.

Chaque opération réalisée déclenche une enquête de satisfaction.

Depuis fin 2023, une nouvelle enquête de satisfaction permettant de calculer le Net Promoter Score (NPS) a été mise en place. Le score à fin 2024 s'élève à 84. Le calcul est le suivant : % de promoteurs (9 à 10) - % de détracteurs (1 à 6) dans l'année. Un score de 0-30 est bon, un score de 30-70 très bon et un score de 70-100 excellent



Les clients sont sollicités sur trois items principaux :

- La qualité du service : qualité des échanges avec le/la/les interlocuteur.trice.s, réactivité, respect des engagements, suivi de dossier
- L'offre : délai de réception de l'offre, pertinence de l'offre ou du devis

- Les supports écrits : délai de remise des documents/rapports, clarté des observations et décisions.

Dans une démarche de qualité de la relation, Alpes Contrôles s'engage à rappeler et traiter les insatisfactions qui ont été remontées lors des enquêtes clients et à améliorer ce taux de traitement.



Parenthèses Techniques

Alpes Contrôles organise à destination de ses clients des réunions d'informations dans chaque région. Les « Parenthèses Techniques » traitent de différentes thématiques telles que la RE 2020 (la réglementation environnementale des bâtiments neufs pour lutter contre le changement climatique), les matériaux biosourcés, le photovoltaïque dans le bâtiment, le diagnostic Produits Equipements Matériaux et Déchets (PEMD), la réglementation thermique, etc.

Le nouveau sujet 2025 abordé portait sur la nouvelle norme NF P01-12 sur les garde-corps.

Maillage du territoire

Mailler le territoire en ouvrant de nouvelles agences de proximité contribue à l'amélioration de la qualité de service et de réactivité, tout en limitant les déplacements de nos collaborateur.trice.s et notre impact sur l'environnement.

Le dialogue avec les organisations publiques, les associations et les communautés locales est d'autant plus facilité.





ÊTRE ENGAGÉ

Endosser notre responsabilité
sociétale & réduire notre impact
environnemental.

COMMUNAUTÉ & DÉVELOPPEMENT LOCAL

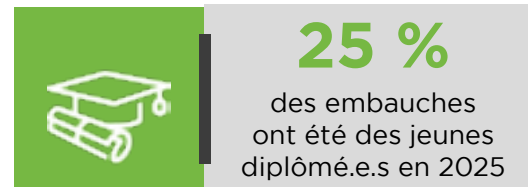
L'idée d'un bénéfice réciproque est l'essence du bon développement d'une activité locale mais aussi nationale.

Chaque fois que cela est possible, des entreprises locales sont intégrées dans les appels d'offre fournisseurs et sous-traitants. 93% de nos achats sont réalisés auprès de partenaires dans le pays de réalisation de nos opérations. De la même manière, des entreprises d'insertion sont appelées dès que possible dans les différents chantiers comme pour des activités de bureau (nettoyage, fournitures, paysagisme, recyclage...).



Recrutement des jeunes et école d'intégration

Sur 2025, 25% des embauches de l'année ont été des recrutements de jeunes diplômé.e.s (plans jeunes).



Programme Ambassadeur écoles

Ce programme mis en place par Alpes Contrôles en 2021 a pour but de faciliter les échanges et les relations avec les jeunes étudiant.e.s. L'idée est d'engager nos collaborateur.trice.s soit en nous recommandant le réseau étudiants de leur école, soit en témoignant sur leur métier en participant à des webinaires dédiés, des forums ou autres événements encadrés (sur leur temps de travail et selon leur disponibilité).

Aujourd'hui, le programme Ambassadeur Ecole représente **100 collaborateur.trice.s engagé.e.s.**

L'école d'intégration d'Alpes Contrôles

L'école d'Alpes Contrôles a pour but de faciliter l'intégration et la prise de poste des jeunes diplômé.e.s embauché.e.s en Contrôle Technique Construction, Coordination Sécurité et Protection de la Santé et Vérification en Exploitation. Première étape dans l'accompagnement des jeunes, elle s'intègre au cursus « plan jeunes » d'Alpes Contrôles organisée par la Direction Technique. L'école d'intégration d'Alpes Contrôles fonctionne sur un cycle de formation de 11 semaines en alternance avec l'agence de rattachement déterminée en amont du recrutement.



Fondation Alpes Contrôles

Alpes Contrôles, pour donner du sens à son action dans sa lutte contre le changement climatique, a choisi de promouvoir l'agriculture biologique et plus largement d'engager des actions concourant à la défense de l'environnement au niveau national. C'est pour porter ce projet qu'elle a choisi de créer en 2013 la Fondation Alpes Contrôles.

Types d'actions financées par la Fondation

La fondation est basée sur 3 engagements forts :

- Développer l'Agriculture Biologique
- Favoriser la transition Energétique
- Préserver l'environnement

La nature des projets soutenus est découpée en 3 axes :

- Développer l'agriculture biologique, avec le soutien de 8 structures, telles que la Fédération Terre de liens, AgroBio 35, FRAB AuRA, VRAC Pau-Béarn, SOL, Floricotte, ou encore Emmaüs Source d'envol et ITAB, à hauteur de 84 000 euros.
- Favoriser la transition énergétique, avec le soutien des associations NuméroBis et Hespul, à hauteur de 5 600 euros.
- Préserver l'environnement, avec le soutien des associations Sylv'ACCTES et Etats Sauvages, à hauteur de 19 200 euros.



Le financement de la Fondation

La [Fondation Alpes Contrôles](#) comme toutes les fondations d'entreprise ne peut recevoir que des financements provenant de l'entreprise, des sociétés apparentées ou des salarié.e.s d'Alpes Contrôles.



Gouvernance de la Fondation

La fondation est gérée par un conseil d'administration composé :

- pour les deux tiers par les représentants de l'entreprise et du personnel
- pour un tiers par des personnalités qualifiées dans les domaines d'intervention de la Fondation

Le concept « donner, recevoir, rendre », évoqué par Marcel Mauss dans son célèbre « Essai sur le don » est porté par l'entreprise Alpes Contrôles via cette Fondation, qui est donc exempt de tout calcul d'intérêt.

En effet, l'entreprise donne à ses clients le temps et la compétence de ses salarié.e.s pour des missions qui relèvent de l'intérêt public. Elle reçoit en retour des honoraires qui lui permettent de rémunérer ses salarié.e.s et de dégager un résultat financier positif, gage de la pérennité de l'entreprise et renforçant ses moyens.

La Fondation, elle, lui permet de rendre une partie de ses résultats. Ces dons vont être affectés à des projets, portés par des associations situés en France métropolitaine, ayant vocation à promouvoir, diffuser et rendre accessible l'agriculture biologique et la préservation de l'environnement pour le bien commun.



Projet coup de cœur

Après chaque Conseil d'Administration, les collaborateur.trice.s d'Alpes Contrôles sont invité.e.s à voter pour leur projet coup de cœur mis en avant par la Fondation. Le projet ayant reçu le plus de votes se voit attribuer une dotation plus importante par rapport au vote du Conseil d'Administration de la Fondation.

Initiatives d'intérêt général

Une nouvelle politique de consommation responsable se déploie également avec notre service Informatique.

Dons aux associations

Sous l'impulsion de collaborateur.trice.s, l'entreprise fait don chaque année à des associations de plusieurs dizaines de PC trop anciens pour le parc informatique.

Alpes Contrôles s'engage notamment auprès d'associations basées en Haute-Savoie (département sur lequel est implanté notre siège social).

Depuis 2024, ce sont 65 équipements (ordinateurs et écrans) en bon état de fonctionnement qui ont été donnés à des associations telles que Ecrevis / Mon Enfant Extra Ordinaire / CAF de Passy / Randonneurs du chéran / CAF Aravis / CAF Saint-Jeoire / La maison du vélo.



Réemploi matériel

La stratégie de notre Direction des Services Informatiques consiste à privilégier du matériel performant avec un indice de réparabilité élevé.

Notre service informatique accueille des techniciens formés à la maintenance et la réparation des équipements. Dans une logique de circularité, lorsqu'un matériel n'est plus réparable, les composants encore fonctionnels sont récupérés afin d'être réemployés sur d'autres équipements.

Ainsi, en privilégiant la sobriété, la réparation et le réemploi, la durée de vie des ordinateurs portables dépasse les 6 ans.



PRÉSERVER
L'ENVIRONNEMENT



« Nous avons longtemps privilégié la réussite économique mais l'urgence climatique et celle de la biodiversité nous imposent de faire porter nos efforts sur la préservation de l'environnement. » témoigne Michel Vignoud. La préservation de l'environnement est depuis l'origine de l'entreprise un des moteurs de la présidence. Cette volonté s'inscrit pleinement dans notre Projet d'Entreprise et plus particulièrement dans l'axe : « Orienter nos actions en faveur de la protection de l'environnement et de la diminution de notre empreinte écologique ».

4 pistes de travail nous permettent de suivre nos engagements et de piloter notre stratégie :

- Mesurer nos émissions
- Réduire nos propres émissions
- Aider les autres à réduire leurs émissions
- Contribuer à la neutralité carbone mondiale

1. Mesurer ses émissions

Au-delà du cadre légal, Alpes Contrôles a souhaité mesurer et piloter son bilan carbone chaque année avec un objectif ambitieux : Réduire chaque année nos émissions de 5% en valeur relative.

Ce bilan a été co-construit avec le cabinet de conseil indépendant Carbone 4, des membres du Copil Planète (Collectif interne engagé) et l'appui des services du Siège. A l'issue du bilan, le collectif a orienté son plan d'actions et l'a soumis à la Direction lors des réunions du comité stratégique. Au même titre que le CSE, le Copil Planète accompagne la Direction dans ses choix stratégiques et s'assure

de la concordance des actions avec les valeurs de l'entreprise.

Le premier bilan de 2021 a permis de préciser de manière chiffrée les postes les plus émetteurs de GES : les déplacements professionnels, les achats et les immobilisations.

Fort de ce constat, une feuille de route, co-pilotée par la Direction et le Copil Planète, a été mise en place.

Chaque année, l'entreprise s'engage à réaliser son bilan carbone pour suivre la réduction de nos émissions, arbitrer sur les actions et prioriser.

Intensité par Collaborateur_AC

6,1
tCO2e / ETP_AC

Dont, par ETP_AC :

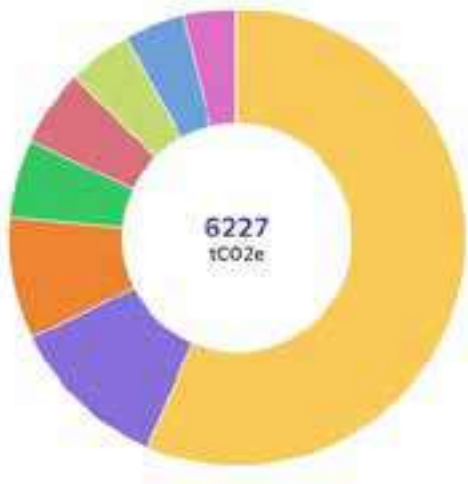
- 2,075 tCO2e sur le scope 1
- 43 kgCO2e sur le scope 2
- 3,999 tCO2e sur le scope 3

Intensité carbone économique

60
kgCO2e / k€ de C.A.

Dont, par k€ de C.A. :

- 20 kgCO2e sur le scope 1
- 0,42 kgCO2e sur le scope 2
- 39 kgCO2e sur le scope 3



Déplacements	56,4%
Achats de services	11,3%
Locaux	8,7%
Équipements	5,5%
Numérique	5,4%
Restauration et hébergement	4,5%
Sous-traitance	4,3%
Achats de petites fournitures	3,0%
Divers <1%	0,1%

2. Réduire nos propres émissions

Un collectif de collaborateur.trice.s engagés : le Copil Planète



En interne, un collectif d'une **vingtaine de collaborateur.trice.s** volontaires et représentatif de tous les métiers porte cette responsabilité auprès de tous. Le Copil Planète s'inscrit pleinement depuis 2021 dans la stratégie et l'accompagnement de la Direction dans la prise de décisions. Autour des thématiques « **sensibiliser** », « **se déplacer** » et « **consommer** », les membres définissent ensemble des objectifs et plan d'actions permettant de réduire l'empreinte carbone personnelle et collective en entreprise. Le collectif présidé par un collaborateur volontaire et élu par la majorité participe à toutes les réunions décisionnaires, il est chargé de la diffusion de la politique bas carbone dans l'ensemble des instances.

Un réseau de correspondant.e.s volontaire.s est chargé.e de porter la démarche environnementale de l'entreprise autour des items suivants : tri et réduction des déchets, économies d'énergie, gestion des équipements informatique et électroniques, mobilité durable et sensibilisation sur le sujet auprès de leurs collègues.

5 sessions de webinaires expliquant les rôles des correspondants ont été organisées en 2024. Des outils sont disponibles en interne tels que le « Guide des gestes éco responsables », des affiches à disposer dans les agences et un espace de discussion pour partager les bonnes pratiques. L'objectif de ces actions : créer du lien autour des enjeux de durabilité. Les initiatives individuelles n'ont de sens que si elles sont partagées.



Dans le cadre de notre projet d'entreprise 2021-2024, quatre webinaires « FOCUS CLIMAT » ont été organisés en 2022 afin de **sensibiliser l'ensemble des collaborateur.trice.s au changement climatique**. Les thématiques abordées :

- Comment faire sa part individuellement et collectivement ?
- En pleine crise climatique : comment réduire l'impact de l'entreprise ?
- Mobilité : Comment réduire l'impact des déplacements dans l'entreprise ?
- Numérique : Quel est son impact et comment le réduire ?

Deux webinaires de sensibilisation ont été proposés en 2024 : « Les éco-émotions et leur impact » et « La mobilité en électrique ».

Chaque session a rassemblé **150 à 250 personnes**.



Fresque du climat

L'entreprise a souhaité en 2021 faire participer l'ensemble des directeur.trice.s et responsables à la Fresque du climat. L'objectif : les sensibiliser aux causes et conséquences du changement climatique et à l'impact de nos actions. Ces dernier.e.s sont appelé.e.s à être moteur dans leur agence pour réaliser un plan d'actions local.

Dans le cadre de notre démarche de sensibilisation, nous avons proposé la fresque du climat à l'ensemble de nos collaborateurs dans notre catalogue de formation. En 2024, 20 personnes ont choisi de suivre cette sensibilisation en ligne ou à distance.

La Fresque du climat est une association loi de 1901 française fondée en décembre 2018, dont l'objectif est de sensibiliser le public au changement climatique. La sensibilisation se fait au moyen d'un jeu sérieux collaboratif où les participant.e.s co-construisent une fresque résumant les mécanismes du changement climatique tels qu'expliqués dans les rapports du GIEC.



#JeuxMengage

En 2024, à travers 10 défis, nous avons proposé chaque mois à nos collaborateur.trice.s de relever des challenges autour de la RSE : engagement environnemental, Qualité de Vie au Travail, santé et sécurité, inclusion, solidarité, sport, ...

35 équipes regroupant nos 66 agences installées partout en France pour :

- Créer un challenge interne national tout au long de l'année
- Impliquer tous ses collaborateur.trice.s autour d'engagements essentiels pour l'entreprise
- Participer à un challenge sportif d'une semaine lors duquel les équipes ont parcouru plus de 29 000km à pied ou en mobilité douce permettant ainsi d'éviter l'émission de 2055kg de CO2
- Créer des temps d'échanges et de cohésion inter et intra équipes
- Collecter des dons en fin d'année pour les associations La Croix Rouge et le Secours Populaire.

Un challenge collectif réussi qui a mobilisé l'ensemble des équipes autour de thématiques sociales et environnementales.



Déplacements professionnels



En 2024, un espace collectif dédié à la mobilité durable a été créé sur l'intranet de l'entreprise avec 2 FAQ, une sur l'usage du Vélotaf et l'autre sur les voitures électriques. Ces espaces permettent le partage de bonnes pratiques, d'accéder à des témoignages et de répondre aux interrogations diverses afin d'encourager ces mobilités.

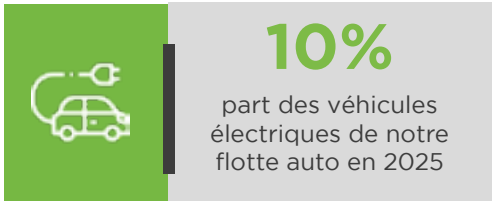
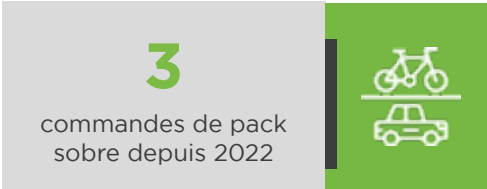
Les trajets effectués en avion font l'objet d'une approbation systématique par le manager, alors que le train doit être privilégié, avec la possibilité de voyager en 1ère classe pour tout trajet de plus de 2h.



En 2022, Alpes Contrôles a lancé son nouveau catalogue mobilité à destination des collaborateurs non sédentaires dans lequel plusieurs formules « sobres » sont proposées :

- Un véhicule électrique, avec la possibilité du crédit mobilité électrique (300 euros/an en billets de train ou location d'un véhicule thermique pour les déplacements vacances)
- Un « pack sobre » comprenant un petit véhicule de fonction (Renault Clio 5 places) ainsi qu'un vélo de fonction (à assistance électrique, 3 modèles à disposition). La seule condition : s'engager à faire au moins 2000 km/an en vélo sur ses trajets professionnels
- Une offre « switch » avec un vélo de fonction et la possibilité de bénéficier de 30 à 60 jours de location de voiture par an pour les déplacements personnels.

Les agences ont également la possibilité de commander un vélo libre-service pour leurs collaborateurs.



L'évènement des 35 ans

En octobre 2023, a eu lieu l'anniversaire des 35 ans de l'entreprise rassemblant, 570 collaborateurs de toute la France en un lieu unique. A cette occasion, 95% des trajets ont été réalisés en transports doux et l'ensemble des prestataires étaient locaux afin de privilégier les circuits courts.



Déplacements domicile-travail



Le Copil Planète a œuvré à la mise en avant du Vélotaf, une initiative visant à promouvoir l'utilisation du vélo pour les trajets domicile - travail. L'objectif : créer un collectif de vélotafeurs, promouvoir leurs actions et faire grandir la communauté.

Le Siège social met à disposition aujourd'hui un véhicule électrique et un vélo électrique pour les déplacements professionnels. Alpes Contrôles indemnise les salariés se rendant à vélo sur leur lieu de travail à hauteur de 600 euros par an. Plusieurs agences ont mis à disposition un vélo électrique partagé.

Alpes Contrôles s'est lancée en 2023 dans le programme Objectif Employeur Pro-Vélo, un programme CEE visant à accompagner les employeurs privés, publics et associatifs dans le développement d'une culture vélo sur leurs sites. Le groupe des Vélotafeurs d'Alpes Contrôles, avec le soutien de la Direction, a initié les démarches pour l'obtention du label Employeur Pro-Vélo.

Le site d'Annecy est la première implantation à obtenir le Label Employeur Pro-Vélo niveau argent.



Soutien à l'association The Shift Project

Depuis 2022, Alpes Contrôles soutient the Shift Project, think tank dédié à la transition écologique. L'ambition de l'association : influencer le débat sur la transition énergétique.



« Ce partenariat est la suite logique de notre engagement. C'est pour nous l'opportunité de rejoindre d'autres acteurs et prendre part aux débats pour construire ensemble une société « post carbone » Arnaud Busquet - Directeur Général d'Alpes Contrôles.

Engagement dans la CEC

Pour enrichir ses réflexions et aller plus loin dans sa démarche, Alpes Contrôles a rejoint fin 2025 la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) au sein du parcours Bâtiment & Immobilier. Les objectifs à cela sont multiples :

- Intégrer un collectif déterminé à agir pour l'environnement
- Analyser les défis environnementaux et leurs répercussions sur la planète, le territoire et notre entreprise
- Collaborer à la création de nouveaux modèles économiques respectueux de la nature et des limites de la Terre.
- Lancer un mouvement de transformation écologique et de changement à notre échelle





Alpes Contrôles adopte une approche globale des achats, dont la performance ne se limite pas au simple prix, mais intègre les impacts environnementaux, sociaux et économiques sur l'ensemble du cycle de vie du produit ou service.

Energie

La fourniture d'électricité des agences et du Siège social est couverte à 100% par Enercoop (pour les agences où nous sommes en capacité de choisir notre fournisseur d'électricité). Enercoop est un fournisseur d'électricité verte garantie 100% renouvelable et 0% d'origine nucléaire grâce à un approvisionnement en contrat direct auprès de plus de 300 producteurs partout en France.

Electricité "Premium" pour l'Agence de la transition écologique (ADEME) et fournisseur "vraiment vert" pour Greenpeace, Enercoop est reconnue pour son action au service du développement de la filière locale du renouvelable.

En parallèle, le Copil Planète propose des actions favorisant la baisse des consommations énergétiques : solutions permettant de traiter les fichiers informatiques volumineux, piles rechargeables pour les équipements, étude sur la mise en place de multiprises coupe veille en agence, etc.

Ces idées sont soumises aux critiques de l'ensemble des membres et portées dès validation au Représentant du Copil Planète qui défend les propositions lors des réunions avec la Direction.

Green IT

Alpes Contrôles tend à favoriser le développement de l'informatique le moins impactant pour notre environnement en favorisant les communications numériques et les visio-conférences inter-agences. L'entreprise s'assure que les prestataires avec lesquels elle travaille intègre pleinement la responsabilité environnementale dans ses processus. A ce titre, les data centers qui hébergent nos données sont qualifiés de Haute Performance Environnementale, alimentés à 100% avec des énergies renouvelables. Ces data centers ont également supprimé la climatisation responsable de 30 à 40 % de leur consommation et utilisent pour la remplacer un procédé dit adiabatique, permettant de refroidir les data centers avec une petite quantité d'eau lorsqu'il fait chaud.

Gestion des déchets et réduction des consommables

Papier

En plus de l'initiative de réemploi du matériel informatique (cf. § Réemploi du matériel informatique), Alpes Contrôles s'emploie à réduire les consommables (papier) par l'intermédiaire de productions de rapports dématérialisés. Le papier utilisé sur l'ensemble des sites est recyclé.

Cartouche d'encre

Les cartouches d'encre au Siège social et en agence sont recyclées par un prestataire Conibi. Les consommables sont déposés dans des Ecobox. Le collecteur récupère les Ecobox sur site. Pour limiter les déplacements, deux Ecobox minima doivent être remplies.

Casques de chantier

Tous les casques détériorés ou devenus obsolètes sont retournés au siège pour être ensuite recyclés par un prestataire spécialisé : Casquethic. L'enjeu du recyclage des casques est avant tout environnemental. Casquethic répond à notre besoin en recyclant et en valorisant la matière des casques autrement que par l'incinération. C'est aussi un enjeu social, car Casquethic emploie des personnes en situation de handicap.



3. Aider les autres à réduire leurs émissions

Des pôles d'activité et des prestations de service en accord avec nos valeurs

Depuis plusieurs années, la construction est au cœur des enjeux du développement durable. A la recherche de modes de construction plus respectueux de l'environnement, Alpes Contrôles a inscrit dans son organisation des pôles d'activité dédiés :

Deux pôles nationaux :

- **Energies Renouvelables** : Photovoltaïque, éolien, biométhanisation, hydroélectricité.
- **Bois et Matériaux Biosourcés** : Le bois est un véritable matériau d'ingénierie qui a démontré ses capacités sur le plan technique, y compris dans les projets de grande ampleur. Quant aux matériaux biosourcés et géosourcés, ils sont utilisés pour la structure et l'isolation. Ils nécessitent la mise en place d'un protocole sur mesure.

Un pôle régional :

- **Environnement** : Les prestations de service délivrées concernent les ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement), les Sites et Sols Pollués, les Mesures environnementales (eau, air acoustique, radon) ainsi que la prévention des risques liés aux substances chimiques (ATEX).

Une mission pionnière pour la Construction ou la Rénovation Durable : Le PASS Réemploi

Depuis quelques années déjà, Alpes Contrôles accompagne ses clients sur la démarche du réemploi dans le cadre de ses missions de diagnostic réemploi/déchet et de contrôle technique de construction. Forte de son expérience et du constat inévitable des freins actuels au réemploi, Alpes Contrôles a lancé le PASS Réemploi. L'objectif : faciliter, à tous les niveaux, l'acceptabilité du réemploi dans les projets de construction/réhabilitation.



Brevet déposé en 2021 par Alpes Contrôles, le PASS Réemploi est par définition une validation des caractéristiques techniques et des performances du ou des lots de matériaux, produits ou équipements destinés au réemploi.

Il s'adresse aux Maîtres d'ouvrage, Maîtres d'œuvre, AMO Réemploi, Entreprises, etc. dans le cadre d'une mission de Contrôle Technique de Construction. Le PASS Réemploi favorise l'introduction de lots (exemples : faux plafonds, fenêtres, revêtements de sols...) dont les caractéristiques ont été vérifiées et qualifiées par nos soins dans le cadre d'une construction neuve ou d'une réhabilitation. Les clients (maîtres d'ouvrages, maîtres d'œuvre, AMO réemploi, entreprises...) ont ainsi à leur disposition des données fiables pour effectuer leurs sélections, engager leurs responsabilités et rassurer leurs assureurs.



Une activité dédiée à la certification de produits biologiques

L'agriculture biologique fait partie de l'ADN de l'entreprise. **Alpes Contrôles Certification** est organisme certificateur en agriculture biologique depuis 2012. L'activité Certification Agriculture Biologique s'est développée à l'initiative de son Président Michel Vignoud, en lien avec ses convictions pour la préservation de l'environnement.

En tant qu'organisme certificateur, Alpes Contrôles Certification accompagne ses clients : producteurs, transformateurs, distributeurs, importateurs et restaurateurs, dans le processus de certification de leurs produits issus de l'agriculture biologique, conformément aux règlements européens.

Construction de bâtiments à énergie positive

Le Siège, regroupant les fonctions centrales et l'agence d'Alpes Contrôles, basé à Annecy-le-Vieux est le premier bâtiment tertiaire à énergie positive de Haute-Savoie.

Le système de chauffage et de refroidissement utilise l'énergie géothermique du sous-sol (12 sondes descendant à 100 m de profondeur). 650 m² de panneaux photovoltaïques produisent de l'électricité. Pour la construction, une exigence d'utilisation de bois des Alpes a été imposée (utilisation de murs à ossature bois avec panneaux industrialisés fabriqués à Rumilly (74) par la société Techniwood).



Alpes Contrôles a poursuivi la construction d'un deuxième bâtiment selon les mêmes exigences pour l'agence et le centre de formation de Bonneville (74). Le bâtiment est très fortement isolé et très étanche à l'air, le chauffage et le refroidissement utilisent les apports de la nappe d'accompagnement de la rivière Arve. Le système de ventilation est à double flux, la récupération d'énergie se fait sur air extrait. Les eaux de pluie sont également récupérées. La production d'énergie est d'origine photovoltaïque avec 400 m² de panneaux.



Crédits : Atelier Cambium / RUA - Representing Unbuilt Architecture

Projet livré

En 2024, Alpes Contrôles a réceptionné un projet foncier de réhabilitation de grande ampleur :

Les **locaux de Bordeaux** répondent à un besoin d'agrandissement et d'amélioration des conditions de travail. D'importants travaux de réhabilitation de l'agence de Bordeaux ont été réalisés entre 2022 et 2024. Sur la base d'une isolation thermique renforcée, l'installation des panneaux photovoltaïques et de forages géothermiques seront les deux dispositifs mis en place pour parvenir à cet objectif. Une pergola photovoltaïque d'une superficie de 330 m² avec le concours du champ de 9 sondes géothermiques ont été installées. Des bornes de recharge de véhicules électriques ainsi que des douches et vestiaires ont également été aménagés afin d'encourager les modes de transport éco-responsables.

Fort de la commande d'un bâtiment représentatif des enjeux environnementaux, le bâtiment rénové produira suffisamment d'énergie pour effacer la consommation du bâtiment restructuré et ainsi devenir un bâtiment à énergie positive.



4. Contribuer à la neutralité carbone mondiale

En plus de son investissement sur les sujets de l'Agriculture Biologique avec la Fondation (cf § Fondation Alpes Contrôles), Alpes Contrôles choisit d'aller plus loin.

Un jardin d'entreprise en permaculture sur le site du Siège social

Depuis 2016, Alpes Contrôles a financé l'implantation d'un jardin de production maraîchère et fruitière autour du Siège social de l'entreprise. Le jardin témoigne de la diversité des cultures qu'il est possible de réaliser dans un lieu improbable : un parc d'activités économiques et sur un sol à l'origine peu propice aux cultures. Il s'avère être plus productif que la totalité du terrain acquis pour la construction du bâtiment dans son ancienne utilisation de pâturage. Le jardin est le fruit des efforts d'un jardinier salarié de l'entreprise qui travaille toute l'année au maraîchage et la récolte.

La permaculture, par définition, s'affranchit de l'utilisation de produits chimiques et applique un principe simple : les espèces et variétés sont choisies en fonction de leur aptitude à résister aux maladies, aux prédateurs, au froid, au sec... en considérant leur développement adulte et en évitant les plantes envahissantes. En résumé : installer la bonne plante au bon endroit.

Chaque année, plusieurs centaines de kilos de légumes, fruits et variétés de plantes aromatiques sont produits et mis à disposition sous forme de mini marché aux salarié.e.s de l'entreprise.



Besoin d'informations complémentaires ?

Notre équipe Communication se tient à votre disposition pour toute demande.

Alpes Contrôles - Siège social

3 bis impasse des prairies

P.A.E les Glaisins

Annecy-le-Vieux

74940 Annecy

communication@alpes-controles.fr

