



Rapport RSE

Bilan de la démarche
RSE d'ITGA

Préparé par Sandrine Le Bozec

Octobre 2025

Aperçu du Rapport

PARTIE 1	Objectifs de Développement Durable	p.3
PARTIE 2	Périmètre et révision du bilan	p.4
PARTIE 3	Gouvernance RSE	p.5
PARTIE 4	Matérialité et enjeux	p.12
PARTIE 5	Engagements	p.19
PARTIE 6	Prochaines étapes	p.43
PARTIE 7	Annexe - Corpus documentaire	p.45



THE GLOBAL GOALS



Les 17 Objectifs du Développement Durable

Les objectifs de développement durable (ODD), également connus sous le nom d'objectifs mondiaux, sont un ensemble de 17 objectifs intégrés et interdépendants prévus pour mettre fin à la pauvreté, protéger la planète et s'assurer que l'humanité bénéficie de la paix et de la prospérité d'ici 2030.

ITGA s'inscrit dans une trajectoire de développement durable, en faisant son possible, en tant qu'entreprise pour agir en accord avec les objectifs de développement durable (ODD) établis pour 2030 par l'Organisation des Nations Unies.

Nous nous engageons à intégrer au maximum ces ODD dans notre politique RSE et à traduire ces objectifs au sein de nos objectifs et de nos mesures.



Périmètre et révision du bilan

Ce rapport RSE concerne l'ensemble du Groupe ITGA. La mise à jour des indicateurs RSE, englobant les aspects sociaux, environnementaux et éthiques, est effectuée de manière exhaustive et régulière, avec une fréquence annuelle.





**« A son lancement, l'idéologie motrice d'ITGA était déjà d'accompagner et d'innover en toute fiabilité, pour faciliter la réussite professionnelle de nos clients. Aujourd'hui encore, cela reste notre premier engagement » -
Olivier PEREZ**

Gouvernance RSE

Afin de mettre en place les différentes mesures et d'assurer leur suivi, pour atteindre nos objectifs de développement durable, nous avons à cœur de nous appuyer sur une structure claire et sur le travail déjà mis en place à l'échelle du groupe CARSO.

Ainsi, pour mettre en place sa politique RSE, ITGA bénéficie de la gouvernance RSE en place au sein du Groupe CARSO. C'est ensuite le Directeur Général - Olivier Perez - en concertation avec la référente RSE - Sandrine Le Bozec - qui s'assure d'appliquer les mesures, de les adapter aux enjeux de ITGA et de suivre leur bonne réalisation.

Adhésion



ITGA, au travers du Groupe CARSO, s’engage à intégrer les valeurs des 10 principes du Global Compact des Nations Unies dans notre stratégie d’entreprise, nos activités quotidiennes et notre culture d’entreprise.

Le Groupe CARSO est désormais adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies



Le Groupe CARSO, et par déclinaison ITGA, s’est engagé auprès du SBTi à réduire son empreinte Carbone et ses émissions de Gaz à Effet de Serre sur une trajectoire 1.5°C.

cf. <https://sciencebasedtargets.org/target-dashboard>

COMPANY ▲	NEAR-TERM STATUS ⓘ ▼
CARSO Investment France, Europe	☑ COMMITTED



ITGA appartient au Groupe CARSO qui a adhéré à EpE (Entreprises Pour l'Environnement). EpE est une association française rassemblant une 60aine de grandes entreprises françaises et internationales de tous les secteurs de l'économie engagées dans la transition écologique. EpE est le partenaire français du WBCSD - World Business Council on Sustainable Development.



Adhésion



ITGA adhère à l'association aFEL asbestos French Ethic Laboratory qui rassemble les laboratoires français du bâtiment en garantissant les bonnes pratiques et la préservation d'une saine concurrence entre chacun. Les adhérents de l'association s'engage dans une démarche RSE en signant la charte d'engagement RSE de l'association (cf. document joint également) et faisant évaluer cette démarche RSE au travers d'un label aFEL dont le référentiel s'appuie sur la norme ISO 26000 appliquée à l'activité de laboratoire d'essai.

Les piliers évalués par ce référentiel sont les suivants : 1-Bâtir une démarche RSE en fonction de son contexte propre, 2-**Respect des personnes**, 3-**Des actions en faveur de l'Environnement**, 4-**Ethique des affaires**, 5-Réalisation des activités de laboratoire, 6-Favoriser le développement local et les communautés, 7-Evaluation de la démarche RSE et amélioration continue.

Ce label aFEL est délivré par un tiers de confiance, le certificateur I.Cert, sur la base d'un audit de l'entreprise en présentiel.



ITGA adhère à une association rassemblant les laboratoires accrédités par le Cofrac (EUROLAB France). Cette association exige l'adhésion à sa charte de déontologie.

Cette charte repose sur 5 principes : 1-**Indépendance et Impartialité**, 2-Transparence, 3-Responsabilité Scientifique et Technique, 4-Partage et Confidentialité, 5-**Responsabilité Sociale et Environnementale**.

Reconnaisances externes



ITGA est accrédité par le Cofrac Essais selon la norme NF EN ISO/IEC 17025 (accréditations n°1-5967, 1-5968, 1-5969, 1-5970, 1-5971, 1-1761, 1-1029, 1-6090, 1-6091, 1-6304, 1-6585, 1-7325, 1-7326 et 1-7326, liste des sites et portées disponibles sur www.cofrac.fr).

Cette accréditation assure notamment que les essais réalisées par les entités d’ITGA sont **fiables** et réalisées par du personnel **compétent** en toute **impartialité**.

Ces accréditations couvrent **tous les sites** concernés par cette activité.



4 agences ITGA sont certifiées par le MASE sur son **système de Santé Sécurité Environnement** garantissant durablement la santé, la sécurité des collaborateurs et la protection de l’environnement.

Le référentiel MASE constitue un système de management structuré autour de cinq axes fondamentaux : 1-Engagement de la direction, 2-Compétences professionnelles, 3-Organisation du travail, 4-Efficacité du système de management, 5-Amélioration continue.

Le MASE favorise une gouvernance responsable, la formalisation de politiques SSE, la mise en œuvre d’actions concrètes sur le terrain, et le suivi des performances. Il valorise également les certifications, les indicateurs de reporting, et les retours d’expérience. En intégrant les facteurs organisationnels et humains (FOH) et en renforçant la culture SSE, le MASE répond aux attentes croissantes en matière de développement durable, de prévention des risques, et de responsabilité sociétale.

La certification MASE d’ITGA couvre **67% du périmètre concerné**.



Reconnaisances externes

ITGA est certifié par le Cefri sur son système de Management de la Radioprotection assurant la protection des collaborateurs impliquées dans les activités nucléaires.

La certification CEFRI (Comité français de certification des entreprises pour la formation et le suivi du personnel travaillant sous rayonnements ionisants) repose sur un référentiel rigoureux qui encadre les pratiques des entreprises intervenant dans les installations nucléaires. Elle garantit la mise en œuvre de dispositifs organisationnels solides, incluant le suivi médical et dosimétrique, la formation continue du personnel, et le respect des exigences réglementaires en matière de radioprotection.

Ces engagements répondent directement aux critères RSE dans les domaines de l’**environnement**, de la **sécurité au travail**, de l’**éthique**, et de la **gestion responsable des ressources humaines**. Le CEFRI valorise également la traçabilité documentaire, les audits internes, et l’amélioration continue.

Cette certification couvre **tous les sites** concernés par cette activité nucléaire.

ITGA est évaluée annuellement par ECOVADIS sur sa démarche RSE.

Cette évaluation constitue un levier stratégique pour les entreprises engagées dans une démarche de responsabilité sociétale et de performance durable. Elle permet d’analyser en profondeur les pratiques de l’organisation selon quatre piliers : **environnement, social & droits humains, éthique, et achats responsables**. Cette évaluation repose sur des preuves documentées, des indicateurs mesurables et des politiques formalisées, favorisant ainsi la structuration et la transparence des engagements. Elle s’inscrit pleinement dans une logique d’amélioration continue, en incitant les entreprises à renforcer chaque année leurs pratiques et leur impact positif.



Reconnaisances externes



ITGA, et ses filiales ITGA Normandie et ITGA Analytics, sont labélisées par I.Cert sur le label RSE de l’aFEL.

L’association aFEL (Asbestos French Ethic Lab) s’inscrit dans une démarche innovante et responsable visant à encadrer les pratiques liées à l’amiante dans une logique de sécurité, transparence et responsabilité sociétale. À travers son label RSE, elle valorise les entreprises qui adoptent des pratiques exemplaires en matière de gestion des risques amiante, de formation du personnel, de traçabilité des interventions, et de respect des réglementations environnementales et sanitaires. Ce label repose sur des critères alignés avec les standards internationaux comme l’ISO 26000, tels que la **gouvernance éthique**, la **protection de la santé et de l’environnement**, et les **achats responsables**.

Ce label couvre **toutes les filiales et tous les sites** concernés par l’activité de laboratoire.

Nos Accréditations Cofrac



I.Cert, filiale d’ITGA, spécialisé dans la certification des compétences et des services, est accrédité selon les normes ISO/IEC 17024 et ISO/IEC 17065, gages de rigueur, d’impartialité et de qualité. Ces accréditations attestent de la capacité d’I.Cert à certifier les personnes selon des critères objectifs et transparents, garantissant la reconnaissance des compétences dans des secteurs sensibles et réglementés. De son côté, l’accréditation ISO 17065 concerne la certification de produits, services et processus, et impose des standards élevés en matière de gouvernance, de traçabilité, de confidentialité et de non-discrimination. Ces exigences sont directement alignées avec les piliers RSE que sont l’**éthique**, l’**environnement** et les **achats responsables**.

Ces accréditations courent **la totalité de l’activité d’I.Cert**.

Reconnaisances externes



Up n'PRO, filiale d'ITGA, est certifié QUALIOPi conformément au Référentiel National Qualité et certification OF DTI pour les formations de Diagnostic Immobilier. Ces référentiels sont structurés autour de critères tels que l'adaptation des prestations aux publics, la qualification des intervenants, la veille sectorielle, et l'amélioration continue. Ces éléments rejoignent plusieurs critères RSE, notamment dans les piliers **Social & Droits Humains** (formation, conditions de travail, égalité des chances), **Éthique** (transparence, traçabilité), et **Achats Responsables** (sélection et suivi des prestataires). Ces certifications couvrent la **totalité de l'activité d'Up n'PRO**.

Up n'PRO s'engage également en signant la charte de déontologie du CPF. Cette charte, initiée par la fédération Les Acteurs de la Compétence, vise à encadrer les pratiques des organismes de formation proposant des prestations éligibles au Compte Personnel de Formation. Elle repose sur 10 engagements clés, dont la certification Qualiopi, la transparence des offres, la maîtrise de la sous-traitance, la protection des données personnelles, et l'accès à une médiation gratuite en cas de litige. Ces engagements traduisent une volonté de structurer les pratiques autour de la qualité, de l'éthique et de la responsabilité, en parfaite cohérence avec les piliers de la RSE : **éthique des affaires, droits humains, achats responsables et environnement**.



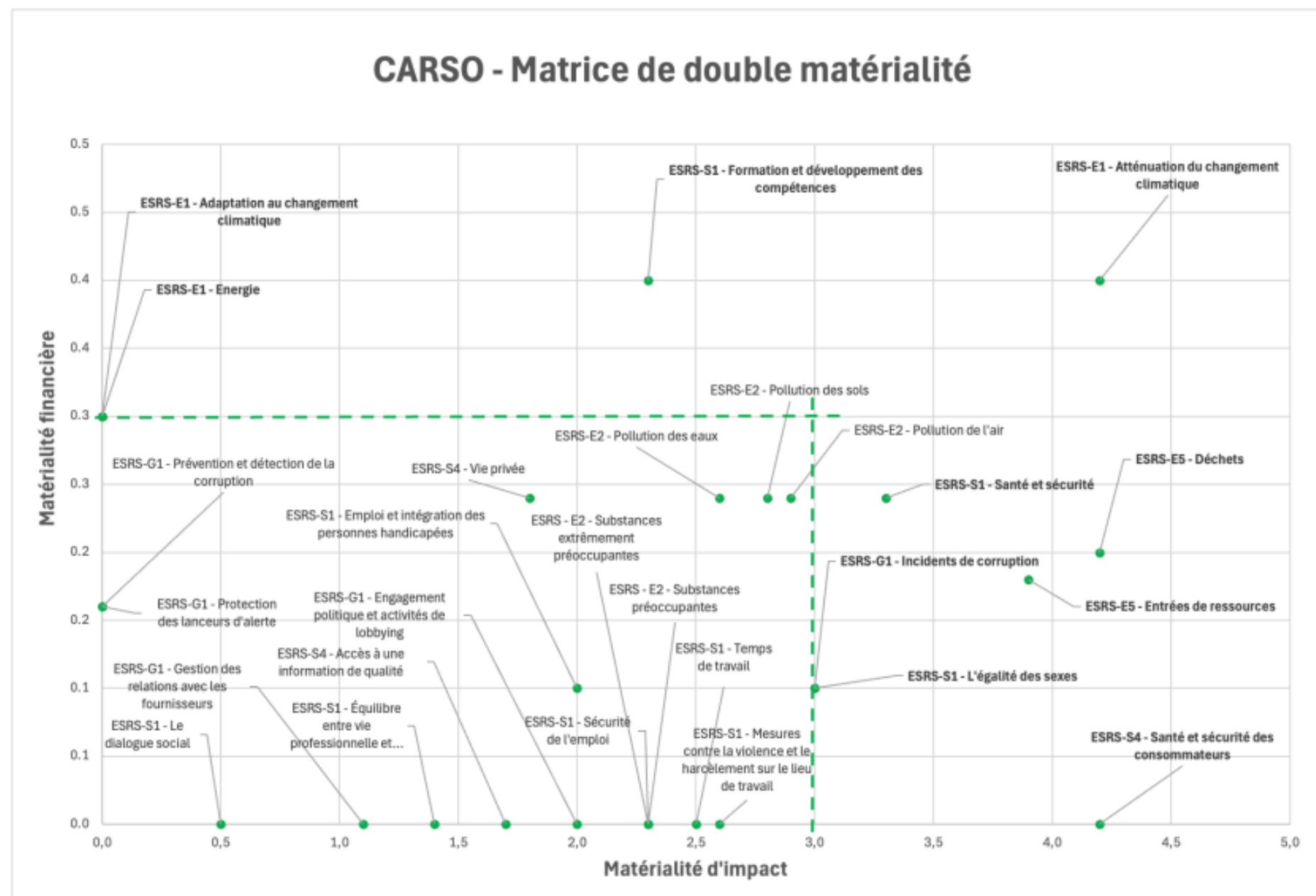
Matérialité et enjeux

Pour identifier les priorités clés de notre démarche RSE, nous avons procédé à une évaluation visant à déterminer l'importance des enjeux. Cette démarche collaborative a intégré toutes les parties prenantes (collaborateurs, fournisseurs - transport, équipements d'analyse, consommables - et clients). Nous avons pris en compte les aspects spécifiques à notre secteur, ainsi que l'impact des enjeux sociétaux et environnementaux sur la performance de notre entreprise. De plus, nous avons évalué l'influence de notre entreprise sur l'environnement et la société. Le Groupe CARSO a identifié 7 axes Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) stratégiques sur la base de l'analyse de matérialité réalisée.

Matrice de double-matérialité

Les enjeux matériels, en gras, se situent dans la zone délimitée par les pointillés verts.

L'analyse a permis de déterminer la matérialité de **10 enjeux**.



Cette matrice a permis d'identifier les enjeux prioritaires pour le Groupe CARSO

NOTRE MISSION : GARANTIR UN MONDE PLUS SAIN

Notre mission est d'améliorer la **santé de la population** en offrant des **services analytiques de pointe**, permettant à nos parties prenantes de prendre des décisions éclairées. Nous menons cette mission grâce à des **équipes expertes**, de **proximité**, **engagées** au service de nos partenaires.

Voir la [Charte ESG du Groupe CARSO](#)

Matérialité et enjeux

Les enjeux matériels sont listés ci-après : ENVIRONNEMENT

ESRS	Enjeu	Activités et processus impactés	Principaux Risques, Impacts et Opportunités	Horizon temporel
ESRS E1 - Climat	Adaptation au changement climatique	Toutes activités	- Risques de rupture d'activité à la suite d'évènements climatiques extrêmes : ruptures dans la logistique et les approvisionnements, inaccessibilité des sites, conditions de travail dégradées - Surcoûts liés aux nouvelles réglementations et aux augmentations des prix des matières premières	court-terme
ESRS E1 - Climat	Atténuation du changement climatique	Toutes activités	- Surcoût lié à la mise en oeuvre du plan de transition et l'électrification des véhicules - Augmentation des prix des transporteurs Émissions de CO2	court-terme
ESRS E1 - Climat	Energie	Logistique	- Augmentation des coûts de l'énergie - Chauffage par dégagement de chaleurs des machines d'analyses	court-terme
ESRS E5 - Economie circulaire	Déchets	Gestion des déchets	- Création d'un volume important de déchets - Surcoût lié aux obligations de recyclage	court-terme
ESRS E5 - Economie circulaire	Entrée de ressources	Conditionnement et production	- Usage d'intrants : flaconnage à usage unique et autres produits d'analyse - Utilisation de nouveaux intrants éco-conçus	court-terme



Matérialité et enjeux

Les enjeux matériels sont listés ci-après : **SOCIAL**

ESRS	Enjeu	Activités et processus impactés	Principaux Risques, Impacts et Opportunités	Horizon temporel
ESRS S1 - Main d'oeuvre propre	Formation et développement des compétences	Toutes activités	• Coûts liés au maintien des compétences techniques indispensables aux activités du Groupe CARSO • Impact sur les capacités des employé due à l'absence de formations	court-terme
ESRS S1 - Main d'oeuvre propre	Santé et sécurité	Toutes activités	• Exposition à des polluants et substances dangereuses • Risques de TMS : travail statique, gestes répétitifs et manutention • Risque routier • Risques psychosociaux liés au stress au travail • Accidents lors de la manipulation de machines • Exposition au bruit des machines d'analyse • Impact financier de la mise en conformité avec les évolutions de réglementations	court-terme
ESRS S1 - Main d'oeuvre propre	Egalité des sexes	Logistique	• Non respect de la rémunération égale entre femmes et hommes et surcoût lié à sa mise en place	court-terme
ESRS S4 - Consommateurs et utilisateurs finaux	Santé et sécurité des consommateurs	Toutes activités	• Dégradation de la santé des consommateurs liée à une erreur des résultats d'analyses • Dégradation de la santé des consommateurs lors des prélèvements	court-terme



Matérialité et enjeux

Les enjeux matériels sont listés ci-après : GOUVERNANCE

ESRS	Enjeu	Activités et processus impactés	Principaux Risques, Impacts et Opportunités	Horizon temporel
ESRS G1 - Conduite des affaires	Incidents de corruption	Juridique	• Risque de falsification des résultats d’analyses • Irrégularités dans l’attribution de nouveaux marchés	court-terme



Mesurer les Progrès

Des indicateurs permettent de monitorer les progrès en conformité avec les enjeux ESG du Groupe CARSO. ITGA, ayant des enjeux spécifiques liés à son activité, peut compléter cette liste avec des KPI supplémentaires (cf. les tableaux de reporting détaillées par engagement dans les pages suivantes).

ENJEU	ACTIVITÉ / PROJET	INDICATEUR CLÉ
Adaptation au changement climatique	/	Analyser et anticiper les risques liés au changement climatique
Atténuation du changement climatique	Réduire les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES)	S’engager sur une trajectoire SBTi 1,5°C : réduire de 40% les émissions de GES à horizon 2030
Energie	Réduire la consommation d’énergie	Mesurer et suivre la diminution de l’énergie consommée
Déchets	/	Réduire de 30% les déchets produits par échantillon d’ici 2030
Entrée de ressources	/	- Limiter notre consommation de consommables neufs - Améliorer les méthodes d’essai pour qu’elles soient moins consommatrices
Formation et Développement des compétences	Faire progresser la satisfaction des collaborateurs	eNPS : +10 points en 2027
Santé et Sécurité	Diminuer le nombre d’accident avec arrêt	TF1 : -10% par an
Egalité des sexes	/	Surveiller les écarts potentiels en termes de rémunération ou d’opportunités professionnelles
Santé et Sécurité des consommateurs	/	Proposer des prestations dont la qualité est reconnue par un tiers de confiance
Incidents de corruption	/	Réaliser nos activités de manière intègre, impartiale et indépendante



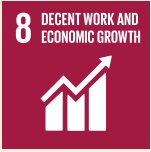
Politique RSE ITGA

ITGA choisit de décliner sa propre politique RSE afin de l’adapter à sa réalité opérationnelle, à son territoire d’action et à ses enjeux spécifiques. Cette démarche permet de compléter les engagements globaux du groupe CARSO par des actions concrètes et ciblées, en lien avec les attentes de ses parties prenantes, ses métiers et son environnement socio-économique. Les enjeux propres sont définis à partir d’un dialogue avec les collaborateurs et partenaires, et d’un diagnostic interne prenant en compte les impacts environnementaux, sociaux et éthiques de ses activités. Cette approche permet à l’entreprise de renforcer sa cohérence stratégique et de démontrer sa capacité à agir de manière autonome et responsable, tout en restant alignée avec les valeurs et objectifs du groupe.



Voir la [Politique RSE](#) d’ITGA

8 priorités qui s’inscrivent dans les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies

- 1 Promouvoir la RSE au travers de l’organisation 
- 2 Garantir l’absence de discrimination au sein de l’entreprise  
- 3 Assurer l’évolution/la promotion des collaborateurs et agir pour la santé et le bien-être au travail 
- 4 Contribuer à la protection de la santé et la sécurité des travailleurs et du public 
- 5 Promouvoir la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeurs de l’entreprise 
- 6 Créer de l’emploi et des richesses sur le territoire de nos clients 
- 7 Favoriser l’innovation responsable comme levier de performance 
- 8 Réduire nos impacts sur l’environnement 



Dialogue avec le parties prenantes

Le dialogue avec les parties prenantes est un pilier essentiel de notre démarche RSE. Il permet de mieux comprendre les attentes, d’identifier les enjeux prioritaires et de co-construire des actions pertinentes. Voici un aperçu des modalités de recueil des besoins et du statut d’avancement pour chaque catégorie de parties prenantes :

Partie Prenante	Modalités de consultation	Principaux enseignements	Statut
Collaborateurs	Enquête interne (Wittyfit), Dialogue avec les représentants du personnel	<u>Social</u> : santé, sécurité et bien être des collaborateurs, conditions de travail <u>Environnement</u> : Gestion de la consommation d’énergie	Plan d’actions en cours
Clients	Enquête satisfaction, réclamations, échanges commerciaux	<u>Qualité</u> : Maîtrise des délais <u>Environnement</u> : stratégie de decarbonation <u>Gouvernance</u> : Dématérialisation des relations ; Contribution transverse à leurs éco-systèmes	Plan d’actions en cours
Fournisseurs	Questionnaires et réunions de suivi	Pas d’attente particulière	Plan d’actions en cours
Partenariats collaboratifs : institutionnels, métropole, bailleurs, etc.	Groupes de travail et réunions de consultation	<u>Environnement</u> : Energie, GES, Eau, Mobilité, Déchets <u>Social</u> : SST	Plan d’actions en cours

Ces éléments sont détaillés dans un [Rapport de consultation des Parties Prenantes](#).



Engagements



Politique Santé et Sécurité des consommateurs

NOTRE MISSION : “Garantir un monde plus sain”

Notre mission est de contribuer à la santé des populations en offrant des services analytiques de pointe, permettant à nos parties prenantes de prendre des décisions éclairées. Nous menons cette mission grâce à des équipes expertes, de proximité, engagées au service de nos partenaires.

Cette vocation nous conduit à œuvrer continuellement pour la santé et la sécurité des utilisateurs finaux. ITGA s'engage à fournir à ses clients tous les éléments objectifs, dans les délais et avec le niveau de qualité requis, leur permettant de prendre les mesures nécessaires pour garantir l'intégrité des utilisateurs finaux, des ressources et des biens analysés par le Groupe.



NOTRE MISSION : GARANTIR UN MONDE PLUS SAIN

Améliorer la santé des populations en offrant des services analytiques de pointe, permettant à nos parties prenantes de prendre des décisions éclairées. Nous menons cette mission grâce à des équipes expertes, de proximité, engagées au service de nos partenaires.

Nos engagements

GRUPE CARSO

Fiabilité des analyses

- Intégrer un Système qualité
- Respecter les normes
- Vérifier et contrôler

Satisfaction client

- Analyser 100% des réclamations
- S'améliorer en continu

Expertise

- Contribuer à l'élaboration des normes
- Intégrer les attentes des parties prenantes

Transparence

- Garantir l'intégrité des analyses
- Tenir les délais d'analyse
- Développer des canaux d'alerte avec nos partenaires



Voir la [Politique Santé et Sécurité des consommateurs](#) CARSO et la [Politique Qualité](#) ITGA



Engagements



Politique Sociale

Pour ITGA, le facteur humain est placé au centre des activités. Nous sommes engagés à garantir les meilleures conditions de travail à nos collaborateurs, en mettant en œuvre le maximum d'actions pour améliorer leur cadre de travail. En garantissant un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, nous prenons soin de leur assurer une qualité de vie optimale.

Nous échangeons régulièrement avec nos équipes, en multipliant les occasions pour maintenir un échange clair et transparent entre la direction et les employés. Nous pouvons ainsi recueillir leurs avis et suggestions et nous améliorer en continu sur les différentes questions sociales qui les impactent au quotidien.

Nous nous engageons à garantir la santé et la sécurité des collaborateurs en prenant toutes les mesures nécessaires. Que ce soit en termes d'équipements, de dispositifs ou de formation, nous tenons à maintenir nos équipes le plus loin possible de tous risques.

Nous plaçons également l'égalité et l'inclusion de tous nos employés, sans distinction, comme un objectif primordial. Toutes les actions efficaces sont envisagées dans le but d'accueillir correctement et instaurer un cadre inclusif à tous. Finalement, nous avons à cœur de proposer à nos équipes de monter en compétences et se former. En prenant en compte leurs choix de carrière, nous sommes déterminés à leur proposer les formations les plus pertinentes pour leur évolution et les accompagner vers leurs objectifs.

Voir la [Politique Équité, Diversité et Inclusion](#) CARSO et [Politique Formation et Développement des Compétences](#) CARSO



Politique sociale

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS

Dans la Politique SST 2025-2028, ITGA a défini 5 axes d'engagements en matière de Santé, Sécurité au Travail : Maîtriser le risque routier, Diffuser une culture Santé, Sécurité au Travail en interne et avec nos clients, Agir pour la santé et le bien être au travail, Améliorer la performance en matière de Santé, Sécurité au Travail et Respecter les lois et la réglementation.

Cette politique présente des objectifs quantitatifs et qualitatifs revus régulièrement afin d’adapter les actions de prévention au contexte de l’entreprise en terme d’activité et d’accidentologie. Elle couvre ITGA et ses filiales.

Les risques professionnels sont évalués dans le Document Unique d’Evaluation des Risques professionnels (DUERP). Cette démarche vise à identifier, analyser et hiérarchiser les dangers auxquels les salariés sont exposés afin de mettre en place des actions de prévention pour garantir leur santé et leur sécurité au travail.

Chaque situation comprend le nom du danger, la date de révision avec modifications, la description du travail effectué, la situation à risque, la cotation, le risque brut, les mesures de prévention en place, ainsi que le risque résiduel.

Cette évaluation des risques professionnels couvre 100% des sites et activités d’ITGA et de ses filiales.

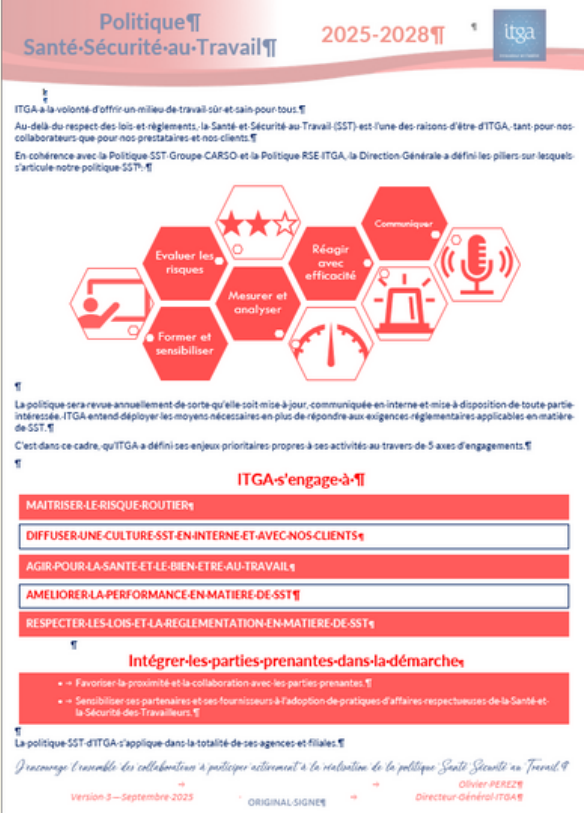
Les dangers identifiés dans l’entreprise sont réévalués régulièrement, en tenant compte des évolutions des postes, des procédés, des équipements, de la réglementation ou encore des retours d’expérience, afin de maintenir à jour le DUERP et d’assurer une prévention efficace et continue.

Des dispositions sont en place afin d’assurer les premiers soins et de faire appel aux services d’urgence au besoin en cas d’accident ou de blessure. Des équipements d’urgence sont à disposition des collaborateurs (ex : rince-œil). Des exercices d’évacuation en cas d’incendie sont régulièrement réalisés sur les différents sites.

Le DUERP prévoit également la description pour chaque situation de la conduite à tenir en cas d’urgence.

Les collaborateurs sont sensibilisés dès leur intégration aux risques à leur poste de travail, ainsi qu’aux mesures de prévention et à l’existence de la procédure de droit d’alerte et de retrait. Ces formations sont intégrées au processus d’intégration, ainsi qu’au processus de qualification au poste à risque.

En 2024, les actions de formations sont principalement menées en lien avec le développement des compétences, pour l’activité terrain (habilitations, risques routiers, radioprotection, supervision, stratégie d’échantillonnage...). Le nombre de formation global connaît une légère augmentation. Cette tendance s’explique par l'augmentation du nombre de collaborateurs.



Voir la [Politique SST](#) d’ITGA



Pulsse : DUERP informatisé
édité par ITGA

Voir le [Bilan Social](#) d’ITGA



SANTÉ ET SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS

Lors des sessions d'accueil des nouveaux arrivants, une sensibilisation est donnée sur les bonnes postures au bureau et sur le port de charges lourdes. Les instructions de travail peuvent être accompagnées de photos illustrant l'ergonomie du poste de travail. Un examen périodique des risques de type *Posture pénible* et *Manutention manuelle de charges* permet d'adapter les mesures de prévention aux évolutions des situations de travail.

ITGA travaille régulièrement en lien avec la médecine du travail pour améliorer l'ergonomie des postes de travail en partageant un diagnostic et en soulignant les déterminants du travail sur lesquels agir (en 2013, dans l'ensemble des laboratoires, en 2019 à Rennes, en 2023 à Lille).

En 2024, ITGA a investi en majorité dans des équipements de protection individuels (EPI) afin de garantir la sécurité des collaborateurs au sein des laboratoires et sur le terrain. ITGA a aussi investi dans des tapis souris ergonomiques, des souris ergonomiques et a poursuivi l'investissement concernant des chaises plus ergonomiques pour nos laboratoires et bureaux.

Des actions sont également mises en oeuvre afin de lutter contre le stress et favoriser le bien-être psychologique : une enquête interne est menée afin d'évaluer le niveau de satisfaction des collaborateurs et leur niveau de stress (*analyse en cours*).

Des entretiens sont menés a minima annuellement avec les cadres au forfait jours afin de s'assurer que les conditions de travail des salariés concernés par ce régime sont compatibles avec la préservation de leur santé, leur sécurité et un bon équilibre vie professionnelle/vie personnelle, en abordant notamment la charge de travail, l'autonomie, l'organisation du temps de travail et les éventuelles difficultés rencontrées.

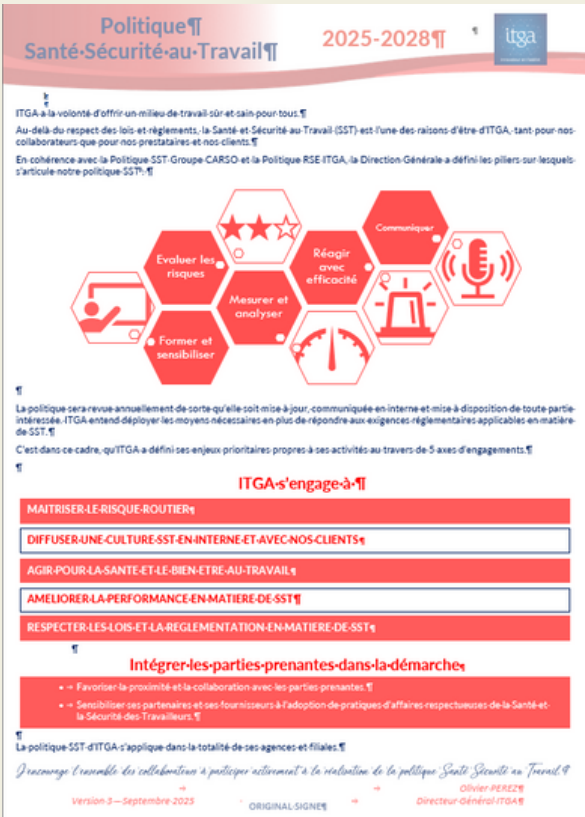
Un accord de droit à la déconnexion est signé avec les représentants du personnel afin de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés, en encadrant l'usage des outils numériques professionnels en dehors du temps de travail, afin de prévenir les risques liés à l'hyperconnexion et à la surcharge mentale.

Un examen périodique des risques de type *Stress et Surcharge Mentale* permet d'adapter les mesures de prévention aux évolutions des situations de travail.

En plus de l'évaluation professionnelle des risques, des séances de yoga sont proposées. L'entreprise est également partenaire d'une école d'ostéopathie, offrant des séances à prix réduits.

ITGA innove en permanence au service du bien-être des salariés (ex. : projet AUTOMET : grâce à l'Intelligence Artificielle, recentrer les actions de l'analyste sur des tâches à valeur ajoutée).

L'engagement SST d'ITGA s'applique également aux prestataires extérieurs. Ainsi, avant l'intervention d'une société extérieure dans les locaux d'ITGA, un plan de prévention est établi entre les deux parties pour maîtriser les aspects liés à la sécurité.



Voir la [Politique SST](#) d'ITGA



Voir le [Bilan Social](#) d'ITGA



CONDITIONS DE TRAVAIL

Les engagements de la Direction d'ITGA en matière de conditions de travail sont formalisés et communiqués au travers des politiques sociales du groupe CARSO (objectif : faire progresser la satisfaction des collaborateurs - eNPS : +10 points en 2027 vs. 2024).

Concrètement ces engagements se traduisent par le signature d'accords avec les représentants du personnel, ces accords sont relatifs à la gestion du temps de travail, à la politique salariale y compris les heures supplémentaires ou atypiques, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au droit à la déconnexion, au travail à distance, à la participation aux résultats de l'entreprise. Egalement par l'application de la convention SYNTEC qui est une convention collective qui régit les droits et obligations des salariés des entreprises du secteur de l'ingénierie, du numérique et du conseil.

En cas de besoin, les collaborateurs peuvent signaler des problèmes liés aux conditions de travail, dont le temps de travail, la rémunération et les avantages sociaux des travailleurs aux représentants du personnel (CSE). Ce mécanisme garantit l'accessibilité, l'absence de représailles et la confidentialité.

Gestion du temps de travail : Afin de garantir une gestion moderne, fiable et respectueuse du temps de travail, notre organisation s'appuie sur le logiciel Kélio. Cet outil de SIRH constitue un véritable levier de performance sociale et organisationnelle. Il permet :

- La gestion du temps et des présences : enregistrement des horaires, absences, congés et télétravail.
- Le suivi des heures supplémentaires et récupérations : calcul automatique, validation hiérarchique et intégration dans la paie.
- La conformité réglementaire : contrôle du respect des durées maximales de travail et des temps de repos.
- La transparence et l'équité : chaque collaborateur a accès à ses compteurs et à l'historique de ses temps déclarés.

L'utilisation de Kélio contribue ainsi à la fiabilité des données sociales, à la sécurisation des obligations légales et à une gestion équitable du temps de travail, au bénéfice à la fois des salariés et de l'employeur.

Politique salariale : Dans l'accord sur la politique salariale, une révision des grilles salariales des laboratoires a été effectuée, accompagnée d'une augmentation générale des salaires pour les autres collaborateurs. D'autres accords sont en vigueur relatifs à la rémunération des heures supplémentaires et des heures atypiques (nuit et week-end). Ils reprennent la durée maximale de travail quotidiennes et hebdomadaires, le contingent d'heures supplémentaires, le taux de majoration, la répartition et paiement des heures supplémentaires, le repos compensateur de remplacement et les contreparties obligatoires sous forme de repos.

La Direction RH d'ITGA met à disposition des managers de l'entreprise des supports ou guides d'explication des processus RH (rémunération et autres) afin de les accompagner dans la diffusion de ses informations à leurs équipes. De même, la Direction financière communique mensuellement aux collaborateurs les modalités de prise en compte des différents éléments constitutifs des salaires mensuels afin d'en faciliter la compréhension.



CONDITIONS DE TRAVAIL

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Dans cet accord, ITGA s'engage à assurer, lors des révisions de salaire, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les hommes et les femmes. ITGA réaffirme également sa volonté de maintenir la préservation de la progression salariale des femmes durant les périodes de congé maternité ou adoption.

Programmes adaptés aux familles : Des dispositifs sont en place au sein de l'entreprise afin de faire bénéficier les collaborateurs de congés exceptionnels en cas de naissance ou d'adoption, de congés paternité, de congés enfants malades, de congés concernant la grossesse et congés parentaux avec l'annonce à l'employeur, d'aménagements concernant le temps de travail (temps partiel) et les demandes d'autorisation d'absence. Un guide de la parentalité est à disposition des collaborateurs afin d'accompagner les parents et les futurs parents d'ITGA.

Flexibilité du travail : Le télétravail est autorisé à hauteur de 2 jours par semaine. Cela permet à nos collaborateurs de trouver un équilibre nécessaire entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Un accord de droit à la déconnexion vise à instaurer un cadre clair et structuré pour protéger les collaborateurs contre l'hyperconnectivité et favoriser le respect de la vie privée et bien-être des salariés.

Couverture des salariés en soins de santé : ITGA propose aux collaborateurs une mutuelle d'entreprise ainsi qu'un dispositif de prévoyance incluant leurs enfants.

Satisfaction des salariés : La direction RH est à l'écoute de besoins et attentes des collaborateurs au travers de différents dispositifs : entretien d'onboarding et offboarding, lors des permanences RH, ou via un questionnaire permettant d'évaluer annuellement le eNPS (2025 : taux de participation > 50%).

Autres rémunérations : Des primes de performance existent dans l'entreprise, ainsi qu'un système de participation permettant de redistribuer des bénéfices de l'entreprise aux salariés. A noter qu'en 2024, un nouveau fonds a été ajouté aux 6 déjà en place : Label Investissement Socialement Responsable.

Autres avantages sociaux internes : pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, aucun jour de carence ne s'applique lors d'un arrêt maladie. Concernant le chômage partiel, les dispositions conventionnelles d'indemnisation sont plus favorables que le légal.

ITGA a conclu des conventions de disponibilités pour des Sapeurs-Pompiers Volontaires (SPV) depuis 2023. Ces conventions visent à préciser les conditions et modalités de la disponibilité opérationnelle, pour les actions de formation, ou pour toute autre mission de service, pendant le temps de travail du SPV et dans le respect des nécessités de fonctionnement de l'employeur.

Politique sociale



DIALOGUE SOCIAL

Lors des commissions du CSE, la CSSCT comporte 3 membres élus du CSE, la commission égalité professionnelle, logement et formation comportent 2 membres du CSE chacune, une référente harcèlement sexuel et agissements sexistes est aussi présente. Ces membres ont été élus lors des élections professionnelles en juin 2023. En 2024, il y a eu 16 réunions CSE (11 ordinaires et 5 extraordinaires), et 2 réunions de la CSSCT.

L'objectif est de maintenir des relations constructives avec les représentants du personnel au travers d'au moins 15 réunions CSE et au minimum 2 réunions de la CSSCT. Il y a eu 660h09 de délégation prises par les membres du CSE.

La convention collective et le règlement intérieur de l'entreprise traitent des sujets suivants : santé et sécurité des employés, conditions de travail, gestion des carrières et formation, diversité, discrimination, harcèlement.

12 accords d'entreprise sont en vigueur à date. Ils sont passés entre la direction de l'entreprise et les représentants du personnel. Ils abordent des sujets tels : la participation aux résultats, les horaires atypiques, le droit à la déconnexion, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la gestion du temps de travail, la politique salariale.

A noter que 100 % des salariés ITGA sont représentés par des représentants du personnel, membres du Comité Social et Economique.

GESTION DES CARRIÈRES

ITGA s'engage à soutenir le développement de carrière des collaborateurs au travers de la politique Formation et Développement des compétences du Groupe CARSO.

556 personnes ont été formées sur l'année 2024 (contre 538 en 2023), soit 69% des collaborateurs.

En 2024, l'entreprise a maintenu la stratégie menée en 2023 concernant les qualifications initiales dans ses laboratoires. En effet, les employés restent la population la plus formée car la plus représentée dans l'entreprise que ce soit au laboratoire et au terrain.

En 2024, on compte 299 évolutions internes, dont 6 entraînant une mobilité géographique. 3 autres collaborateurs ont bénéficié d'une mobilité géographique sans changement de fonction.

L'entretien professionnel a pour objet de faire le point sur la carrière du collaborateur, en termes de souhait d'évolution à moyen terme (2 à 3 ans). Il établit un bilan sur les compétences nécessaires pour mettre en œuvre ses objectifs et définit un plan d'action pour combler les écarts de compétences. Il a lieu au minimum tous les 2 ans.

La diversité des activités réalisées par le groupe ITGA offre des opportunités pour les collaborateurs volontaires de s'essayer à d'autres métiers : comme par exemple, formateur ou auditeur. Ces expériences augmentent l'employabilité du collaborateur et favorise la mobilité interne.

A noter : les offres de mobilité interne sont communiquées tous les mois sur le réseau social interne de l'entreprise pour plus de visibilité.

Politique sociale

45% de femmes
dans l'entreprise

TRAVAIL DES ENFANTS, TRAVAIL FORCÉ

ITGA refuse le recours au travail des enfants ou au travail forcé, sous quelque forme que ce soit. A aujourd'hui, ce sujet ne constitue pas un enjeu RSE pertinent pour ITGA.

DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX DE PARTIES PRENANTES EXTERNES

ITGA s'engage à respecter les droits fonciers des populations locales dans les régions où l'entreprise est active.

A aujourd'hui, ce sujet ne constitue pas un enjeu RSE pertinent pour ITGA.

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

ITGA s'engage à fournir égalité de traitement, équité et respect pour tous les employés, qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein.

La charte de déontologie de recrutement vise à guider les processus de recrutement en respectant les normes éthiques. ITGA valorise une culture de diversité, d'intégrité et de responsabilité. Cette charte contribue à maintenir ces valeurs en promouvant des pratiques de recrutement équitables, inclusives et diversifiées.

Le règlement intérieur de l'entreprise évoque aussi l'interdiction du harcèlement, d'agissements sexistes et de toute discrimination, y compris le harcèlement sexuel, harcèlement moral, les agissements sexistes, les manquements aux règles, avec les sanctions et les lanceurs d'alerte. A cela, s'ajoutent des formations et sensibilisations régulières des managers et des collaborateurs.

Un référent harcèlement est nommé au sein du CSE et des mécanismes sont en place et décrits dans le règlement intérieur pour le règlement des griefs (voir également le Code Ethique du Groupe CARSO).

Une charte Handicap est en place dans l'entreprise pour favoriser l'embauche, le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap. Ainsi, tous les ans, ITGA participe au DuoDay dont le principe est d'accueillir une personne en situation de handicap, en duo avec un collaborateur volontaire pour découvrir un métier et vivre une journée en immersion dans l'entreprise.

L'accord égalité professionnelle couvre l'égalité de traitement tout au long de la carrière des collaborateurs dans l'entreprise.

Ces actions permettent d'aboutir à un index égalité F/H de 98/100 et l'intégration de 34 nationalités différentes dans l'entreprise en 2024.



TRAVAIL DES ENFANTS, TRAVAIL FORCÉ

ITGA refuse le recours au travail des enfants ou au travail forcé, sous quelque forme que ce soit. A aujourd'hui, ce sujet ne constitue pas un enjeu RSE pertinent pour ITGA.

DROITS HUMAINS FONDAMENTAUX DE PARTIES PRENANTES EXTERNES

ITGA s'engage à respecter les droits fonciers des populations locales dans les régions où l'entreprise est active.

A aujourd'hui, ce sujet ne constitue pas un enjeu RSE pertinent pour ITGA.

DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

ITGA s'engage à fournir égalité de traitement, équité et respect pour tous les employés, qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein.

La charte de déontologie de recrutement vise à guider les processus de recrutement en respectant les normes éthiques. ITGA valorise une culture de diversité, d'intégrité et de responsabilité. Cette charte contribue à maintenir ces valeurs en promouvant des pratiques de recrutement équitables, inclusives et diversifiées.

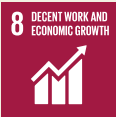
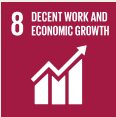
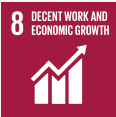
Le règlement intérieur de l'entreprise évoque aussi l'interdiction du harcèlement, d'agissements sexistes et de toute discrimination, y compris le harcèlement sexuel, harcèlement moral, les agissements sexistes, les manquements aux règles, avec les sanctions et les lanceurs d'alerte. A cela, s'ajoutent des formations et sensibilisations régulières des managers et des collaborateurs.

Un référent harcèlement est nommé au sein du CSE et des mécanismes sont en place et décrits dans le règlement intérieur pour le règlement des griefs (voir également le Code Ethique du Groupe CARSO).

Une charte Handicap est en place dans l'entreprise pour favoriser l'embauche, le maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap. Ainsi, tous les ans, ITGA participe au DuoDay dont le principe est d'accueillir une personne en situation de handicap, en duo avec un collaborateur volontaire pour découvrir un métier et vivre une journée en immersion dans l'entreprise.

L'accord égalité professionnelle couvre l'égalité de traitement tout au long de la carrière des collaborateurs dans l'entreprise.

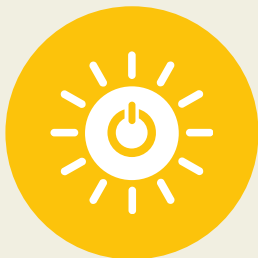
Ces actions permettent d'aboutir à un index égalité F/H de 98/100 et l'intégration de 34 nationalités différentes dans l'entreprise en 2024.

ACTIVITÉ / PROJET		INDICATEUR CLÉ	DONNÉE / RÉSULTAT
Formation et Développement des compétences		Nombre moyen d'heures de formation par employé	• 37h en 2024 (31h en 2023, 35h en 2022 ; 29h en 2021)
Santé et Sécurité des employés		Nombre de problème de santé lié au travail	• 2 en 2024 (2 en 2023 ; 0 en 2022 ; 2 en 2021)
Santé et Sécurité des employés		Taux de fréquence (objectif : TF1 : -10% par an)	• TF = 8.75 en 2024 (11,19 en 2023, 10,66 en 2022 ; 7,74 en 2021)
		Taux de gravité	• TG = 0.3 en 2024 (0,18 en 2023, 0.10 en 2022 ; 0.09 en 2021)
Dialogue social		Nombre de réunions CSE	• 16 en 2024 (18 en 2023, 17 en 2022 ; 19 en 2021)
Gestion des carrières		Nombre d'évolutions internes	• 299 en 2024 (283 en 2023, 227 en 2022 ; 260 en 2021)
Diversité, équité et inclusion		Index égalité F/H Nombre de nationalité	• 98/100 en 2024 (98/100 en 2023, 92/100 en 2022) • 34 nationalités différentes en 2024 (36 en 2023, 37 en 2022 ; 30 en 2021)
		% de femmes au comité de direction Rapport entre les rémunérations*	• 56% en 2024 (53% en 2023, 53% en 2022) • 6% en 2024 (6% en 2023)
Satisfaction des collaborateurs		eNPS	• à évaluer en 2025

* Rapport entre la rémunération annuelle de la personne la mieux rémunérée divisée par la rémunération annuelle médiane de l'ensemble des employés



Engagements



Politique Environnementale

Politique Environnementale

2025-2028

ITGA est conscient que la viabilité et la pérennité à long terme de son activité sont étroitement liées à la bonne santé de la biosphère.

Le Groupe affiche la volonté d'être acteur dans la transition écologique par la recherche permanente de solutions environnementales afin de diminuer son empreinte carbone ; le conduisant ainsi à placer cet enjeu environnemental au cœur de sa politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

La politique sera revue annuellement de sorte qu'elle soit mise à jour, communiquée en interne et mise à disposition de toute partie intéressée. ITGA entend déployer les moyens nécessaires en plus de répondre aux exigences réglementaires applicables en matière d'environnement.

ITGA s'est engagé à comprendre les impacts environnementaux de ses pratiques et de ses activités, et à prendre des mesures proactives pour protéger l'environnement et réduire ces impacts.

C'est dans cette ambition et en cohérence avec la politique environnementale du groupe CARSO, que ITGA a défini ses enjeux prioritaires propres à ses activités au travers de 5 axes d'engagements.

Domaines d'engagements

RENFORCER L'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE ET CONTRIBUER A SON ATTENUATION

OPTIMISER LA PERFORMANCE ENERGETIQUE DES ACTIVITES ET INFRASTRUCTURES

INTEGRER LES PRINCIPES DE L'ECONOMIE CIRCULAIRE POUR REDUIRE, REUTILISER ET VALORISER LES RESSOURCES

GARANTIR UNE GESTION DURABLE ET EFFICIENTE DES RESSOURCES EN EAU

Intégrer les parties prenantes dans la démarche

- Favoriser la proximité et la collaboration avec les parties prenantes.
- Sensibiliser ses partenaires et ses fournisseurs à l'adoption de pratiques d'affaires respectueuses de l'environnement.
- Engager et maintenir un dialogue avec des parties prenantes de tous horizons dans l'avancement de ses activités ou de ses projets majeurs et contribuer au développement de politique environnementale.

La politique environnementale d'ITGA s'applique dans la totalité de ses agences et filiales.

Il encourage l'ensemble des collaborateurs à participer activement à la réalisation de la politique environnementale.

Version 1 – Octobre 2023

ORIGINAL SIGNED

Olivier PEREZ
Directeur Général ITGA

Comme tous les acteurs de la société, ITGA a un impact sur l'environnement et se doit d'essayer au maximum de le réduire. Nous sommes engagés à prendre pleinement notre responsabilité face à cet enjeu majeur en utilisant tous les leviers à notre disposition pour diminuer les conséquences de nos activités.

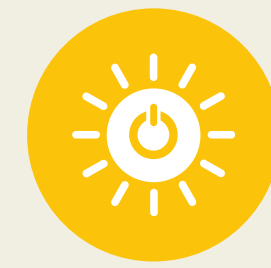
Nous prenons soin de toujours optimiser nos consommations d'énergie afin de réduire en conséquence nos émissions de gaz à effet de serre. De manière générale, nous faisons attention à éviter toute consommation inutile et cela vaut aussi pour les matières premières, les équipements et les produits chimiques que nous utilisons. De cette façon, nous contribuons également à réduire notre production de déchets et nous nous efforçons de traiter correctement tous les déchets qui n'ont pas été supprimés de nos activités.

Finalement, nous apportons une attention particulière à mesurer l'impact de nos projets, afin de pouvoir informer correctement nos clients.



Voir la [Politique environnementale](#) CARSO et [Politique Environnementale](#) ITGA





CONSOMMATION D'ÉNERGIE

La priorité « Réduire nos impacts sur l'environnement » inscrite dans notre politique RSE s'articule étroitement avec les axes d'engagement définis dans la politique Environnement de l'entreprise. Elle traduit une volonté forte et structurée de contribuer activement à la transition écologique, en intégrant des actions concrètes et mesurables dans nos activités quotidiennes.

L'engagement en matière de **performance énergétique** vise à améliorer l'efficacité énergétique de notre parc immobilier ainsi que des prestations réalisées pour nos clients. Il s'appuie notamment sur les recommandations issues des **audits énergétiques**, dont un nouveau est actuellement en cours. Ce dernier porte à la fois sur les bâtiments et sur la flotte de véhicules, afin de comparer les résultats avec ceux du précédent audit, d'évaluer les progrès réalisés et d'identifier de nouvelles pistes d'amélioration. Cette démarche continue illustre notre volonté d'aller toujours plus loin dans la réduction de notre impact énergétique.

Des **systèmes intelligents** sont déjà déployés, tels que le contrôle de présence dans les bureaux, permettant d'optimiser les consommations énergétiques en fonction de l'occupation réelle des espaces. En complément, un objectif quantitatif clair est fixé pour mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre, garantissant une approche rigoureuse et orientée résultats.

Le **suivi des consommations énergétiques** est réalisé de manière trimestrielle par le **comité ESG du Groupe CARSO**, assurant une gouvernance transparente et une dynamique d'amélioration continue. Ces données sont également partagées avec les **ambassadeurs RSE**, qui jouent un rôle clé dans la diffusion des bonnes pratiques et la mobilisation des équipes.

La sensibilisation des collaborateurs constitue un levier essentiel de notre démarche. Elle est intégrée dès l'accueil des nouveaux arrivants et relayée régulièrement via notre réseau social d'entreprise, afin de favoriser une **culture commune de la sobriété énergétique**. Chacun est ainsi invité à devenir acteur du changement.

Enfin, des initiatives engageantes comme le challenge annuel ECO-BOOST, dédié à l'**éco-conduite**, viennent renforcer l'implication des collaborateurs en valorisant les comportements responsables et en stimulant l'innovation collective.

Politique environnementale

EMISSION DES GAZ À EFFET DE SERRE

La priorité « Réduire nos impacts sur l’environnement » constitue un pilier fondamental de notre politique RSE. Elle intègre de manière cohérente les thématiques clés de notre politique Environnement. Ces axes traduisent notre volonté d’agir concrètement sur les leviers les plus significatifs de notre empreinte écologique.

Dans une logique de transparence et d’amélioration continue, un **bilan carbone** est réalisé chaque année, conformément au Protocole GHG. Ce bilan prend en compte l’ensemble des sources pertinentes d’émissions de gaz à effet de serre liées à notre activité. Il permet d’évaluer l’efficacité des actions engagées, d’ajuster notre plan de décarbonation en conséquence, et de définir, le cas échéant, de nouvelles mesures à mettre en œuvre pour accélérer notre trajectoire de réduction.

Ce bilan inclut des indicateurs précis tels que les émissions annuelles, les émissions en tCO₂ par ETP, les kgCO₂ par échantillon analysé, ainsi que les objectifs d’alignement avec le Plan Climat 2030 et la trajectoire SBTi 1,5°C. Il est accessible publiquement via le site de l’ADEME et celui d’ITGA, garantissant une information transparente à destination de nos parties prenantes internes et externes. De plus dans le cadre de la collaboration avec nos clients, le résultat du bilan carbone leur est transmis annuellement afin de contribuer à leur propre stratégie de décarbonation.

Par ailleurs, le bilan carbone du Groupe CARSO, incluant ITGA, est vérifié par un tiers indépendant, attestant de la robustesse de notre démarche à l’échelle du groupe.

ITGA, à travers son appartenance au Groupe CARSO, est pleinement engagé dans la **trajectoire SBTi 1,5°C**, illustrant notre volonté de contribuer activement aux objectifs climatiques internationaux.

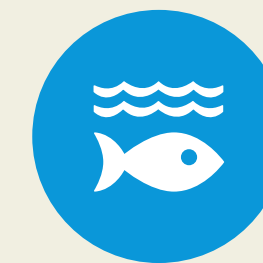
Des actions de sensibilisation sont régulièrement menées pour encourager le covoiturage et promouvoir les bonnes pratiques d’**écoconduite**, notamment via des animations internes et des campagnes de communication ciblées.

La progression vers nos objectifs environnementaux est suivie trimestriellement lors des comités ESG du Groupe CARSO, où les résultats des actions à impact sont évalués et partagés avec les ambassadeurs RSE, renforçant ainsi la dynamique collective.

Enfin, un **plan de mobilité** est en cours de déploiement sur l’agence de Rennes et le siège social, avec pour objectif de réduire les émissions liées aux trajets domicile-travail. Ce plan, élaboré à partir d’un diagnostic mobilité des salariés, prévoit des actions concrètes pour favoriser le covoiturage, l’usage du vélo et des transports en commun, en partenariat avec la Métropole de Rennes. L’ambition est de répliquer cette démarche sur l’ensemble des grandes villes où ITGA est implantée, afin d’ancrer durablement une mobilité plus responsable dans nos pratiques quotidiennes.



Politique environnementale



GESTION DES DÉCHETS ET RECYCLAGE

La priorité « Réduire nos impacts sur l'environnement » s'inscrit pleinement dans les engagements définis par notre politique environnementale. Celle-ci repose sur plusieurs axes concrets :

- **Gestion responsable des déchets** : Un état des lieux a été réalisé et un suivi régulier est mis en place pour maîtriser les déchets produits. Des actions sont menées pour favoriser leur réduction, leur réutilisation et leur recyclage. Des objectifs spécifiques ont été fixés pour renforcer cette démarche.
- **Sensibilisation des collaborateurs** : Dès leur intégration, les collaborateurs sont formés aux écogestes, notamment au tri sélectif des déchets.
- **Réemploi des fournitures** : Les fournitures de bureau sont mutualisées entre les services. Celles qui ne sont plus utilisées mais restent en bon état sont réintégrées dans le stock pour une seconde vie.
- **Mobilisation pour l'upcycling** : Lors du réaménagement des bureaux, ITGA a collaboré avec une entreprise spécialisée dans l'upcycling, en lien avec un ESAT, pour remettre en état et réutiliser du mobilier.
- **Réduction des impressions** : Un nouveau parc de copieurs a été installé et des campagnes de sensibilisation sont menées pour limiter les impressions inutiles.
- **Valorisation du matériel informatique** : Le service informatique fait appel à un broker pour donner une seconde vie au matériel informatique d'occasion.
- **Optimisation des méthodes techniques** : Lors de la validation des méthodes, les services techniques et méthodes recherchent le meilleur compromis entre fiabilité des résultats et limitation des consommables à usage unique. Une action dédiée à l'économie circulaire est intégrée au plan d'actions pour renforcer cette approche.
- **Traitement des déchets dangereux** : La majorité des déchets issus de l'activité d'ITGA sont classés comme dangereux. Ils sont orientés à 100 % vers des filières de traitement adaptées.

PROMOTION ET SERVICES ENVIRONNEMENTAUX

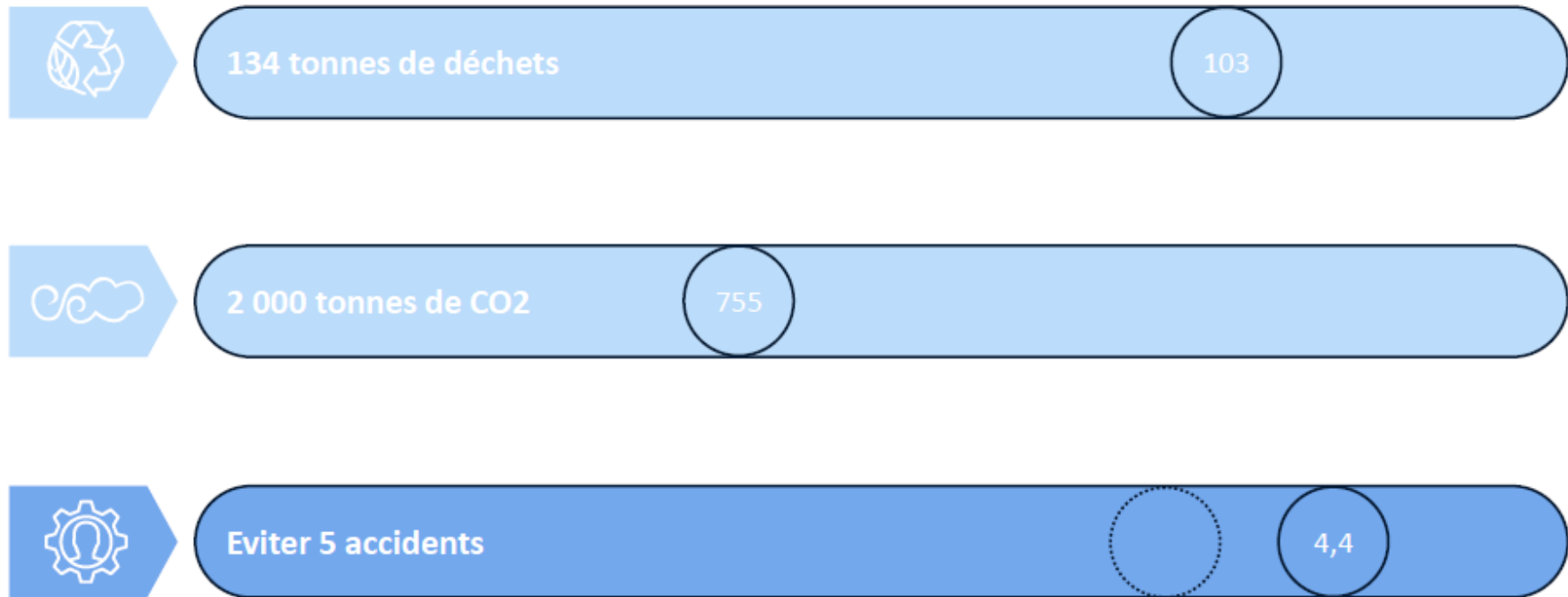
4 des priorités RSE d'ITGA intègrent des notions relatives à la consommation durable. "Réduire l'impact sur l'environnement" intègre la consommation responsable de l'eau et des énergies. "Favoriser l'innovation responsable comme levier de performance" intègre des principes d'éco-conception des méthodes d'essai pour limiter les matières à l'entrée du process. "Promouvoir la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeurs de l'entreprise" intègre des échanges avec les parties prenantes amont et aval de l'entreprise. "Créer de l'emploi et des richesses sur le territoire de nos clients" intègre la notion de consommation et d'achat en local. Des actions de sensibilisation sont réalisées auprès des collaborateurs (exemples : fresque du climat au sein d'I.Cert, sensibilisation à la RSE au sein de Up n'PRO, affiche près des robinets pour la consommation d'eau et actions pour la promotion de l'écoconduite).

ITGA accompagne ses clients également au développement durable au travers de la formation (module RSE par exemple), de son maillage géographique qui permet de limiter le trajet d'un échantillon vers le laboratoire, de la communication de l'émission de GES par échantillon analysé afin de donner les moyens à nos clients de comptabiliser les émissions de GES associées à nos prestations.

Politique environnementale

Résultats YTD 2025...

Septembre 2025 un mois de faible impact sur nos trois indicateurs clé. L'accélération de l'électrification doit permettre de rattraper le retard le retard sur la réduction des Gaz à Effet de Serre.



Extrait du [compte-rendu du Comité ESG Groupe CARSO](#) de septembre 2025

Tenez vos actions et vos ambassadeurs informés :

Le tracker d'action est : [ici](#)

Annuaire du groupe ESG : [là](#)

N'hésitez pas à ajouter de nouveaux ambassadeurs pour qu'ils reçoivent les nouvelles à venir !

à Rennes, 44% des déchets non dangereux sont détournés des décharges

ACTIVITÉ / PROJET	INDICATEUR CLÉ		DONNÉES / RÉSULTAT	
GES (GHG Protocol) (Objectif : 42% réduction en 2030 vs 2022)		Scope 1	• 1181tCO2eq (977 en 2022; 1360 en 2019; 1203 en 2016)*	⊕
		Scope 2	• 289 tCO2eq (291 en 2022; 269 en 2019; 198 en 2016)*	
		Scope3	• 5343 tCO2eq (5773 en 2022; 3035 en 2019; 2884 en 2016 scope réglementaire)	
Consommation d'énergie		Consommation totale d'énergie	• 4835 MWh en 2023 (4857 en 2023; 4784 en 2022; 5080 en 2021)	⊕
Déchets		Poids total des déchets dangereux	• 126.6 tonnes (118.8 en 2023)	=
		Poids total des déchets non dangereux	• 32 tonnes (périmètre : Rennes) (67 tonnes en 2023)	
		Poids total des déchets valorisés	• 14 tonnes (périmètre : Rennes) (18 tonnes en 2023)	

100% des collaborateurs sont sensibilisés à des problématiques environnementales

100% de sites opérationnels sont inclus dans l'analyse des impacts environnementaux

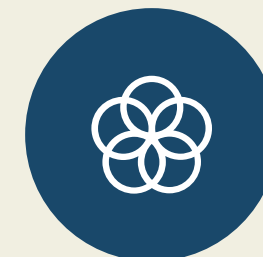
Engagements



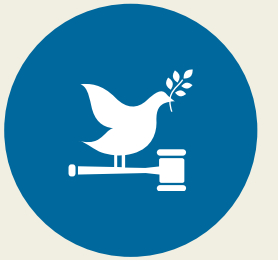
Politique Ethique



Chez ITGA, nous sommes engagés à combattre toute forme de corruption, de conflits d'intérêts, d'extorsion, de fraude, de blanchiment d'argent et de pratiques anticoncurrentielles. Notre culture éthique repose sur des principes de responsabilité et se retrouve d'ailleurs dans tous nos domaines d'activité. C'est dans ce contexte que nous portons une attention particulière au traitement des informations personnelles et sensibles, afin de les gérer de manière responsable et sécurisée.



Voir le [Code Ethique](#) CARSO, la [Politique Cadeaux et Invitations](#) CARSO et la [Politique de Sécurité du Système d'Informations](#) de CARSO



ANTI-CORRUPTION

ITGA applique le Code Éthique du groupe CARSO, qui constitue le socle de son dispositif de prévention de la corruption. Ce code définit les comportements attendus dans des situations sensibles telles que les cadeaux, le sponsoring ou les conflits d'intérêts, et renvoie notamment à la politique spécifique de CARSO sur les cadeaux et invitations.

La direction d'ITGA réaffirme son engagement à conduire ses activités avec intégrité et impartialité. À ce titre, une déclaration d'impartialité est systématiquement présentée à chaque nouvel arrivant afin de les sensibiliser aux enjeux associés et de leur permettre d'identifier les situations à risque. Un comité dédié à l'impartialité se réunit une fois par an pour examiner et valider l'inventaire des conflits d'intérêts recensés.

Les collaborateurs concernés sont formés dès leur intégration à la prévention de la corruption sous toutes ses formes. En complément, une procédure d'alerte éthique est en place, permettant à toute partie prenante (interne ou externe) de signaler de manière confidentielle tout comportement suspect ou situation de corruption.

Une cartographie des risques de corruption est également réalisée afin de prioriser les actions de prévention à mettre en œuvre. Ce dispositif est renforcé par des contrôles internes (pilotés par le groupe CARSO) et externes (notamment par les commissaires aux comptes), garantissant son efficacité.

Par ailleurs, plusieurs mécanismes opérationnels viennent soutenir cette démarche :

- Un workflow d'approbation automatisé dans COUPA encadre tout engagement OPEX et CAPEX.
- Toute demande de recrutement en dehors des règles de la DoA (Delegation of Authority) doit faire l'objet d'une formalisation écrite.
- Un workflow d'approbation des appels d'offres est en place, basé sur le montant du marché et la marge, conformément à la DoA.
- Une évaluation des principaux clients a été menée dans le cadre de la loi Sapin II, ainsi que l'analyse de tout nouveau contrat significatif, sur la base d'une procédure et d'un questionnaire dédiés.



SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

ITGA applique la politique de Sécurité du Système d'Information (SSI) définie par le groupe CARSO. Cette politique traduit la vision stratégique d'ITGA en matière de cybersécurité et s'inscrit dans une démarche globale de maîtrise des risques numériques. Elle définit un ensemble de principes, de règles et d'actions visant à garantir la disponibilité, l'intégrité, la confidentialité et la traçabilité des données et des systèmes.

Une évaluation interne des risques liés à la sécurité de l'information a été réalisée, permettant d'identifier les vulnérabilités potentielles et de mettre en place des mesures de protection adaptées. Cette évaluation est régulièrement mise à jour afin de tenir compte de l'évolution des menaces, des technologies et des usages. Elle alimente un plan d'actions de sécurité priorisé, piloté par la direction des systèmes d'information.

Dès leur arrivée, les collaborateurs sont sensibilisés aux enjeux de la cybersécurité à travers un module d'accueil dédié. Cette sensibilisation est renforcée par des campagnes régulières de simulation de phishing, qui permettent d'évaluer le niveau de vigilance des équipes et de les former à adopter les bons réflexes face aux tentatives d'hameçonnage ou d'intrusion.

Une procédure d'alerte SSI est également en place, permettant à toute partie prenante (collaborateurs, prestataires, partenaires) de signaler rapidement tout incident, comportement suspect ou vulnérabilité constatée. Cette procédure garantit un traitement rapide et confidentiel des alertes, en lien avec les équipes concernées.

Par ailleurs, ITGA applique une politique de gestion des données personnelles conforme au RGPD, incluant :

- des mesures d'information claires sur la collecte, le traitement et le stockage des données,
- des droits garantis aux personnes concernées (accès, rectification, suppression, opposition),
- et des dispositifs de sécurité adaptés pour protéger les données sensibles.

Enfin, ITGA s'appuie sur des outils et processus sécurisés pour encadrer ses activités numériques, notamment :

- des contrôles d'accès aux systèmes et aux données selon les profils et les responsabilités,
- des sauvegardes régulières et des plans de reprise d'activité,
- une veille technologique et réglementaire assurée par les équipes IT et conformité.

ACTIVITÉ / PROJET		INDICATEUR CLÉ	DONNÉES / RÉSULTAT	
Anti-corruption		% de salariés formes à l'éthique	• 100% des collaborateurs (100% en 2023) (sensibilisation lors de l'intégration)	
Anti-corruption		Nb d'incidents confirmés	• 0 (0 en 2023)	
Sécurité de l'information		Nb d'incidents confirmés	• 0 (0 en 2023 ; 0 en 2022)	

ITGA souhaite augmenter le nombre de collaborateurs formés contre la corruption et maintenir le nombre d'incidents de cybersécurité à un niveau bas.

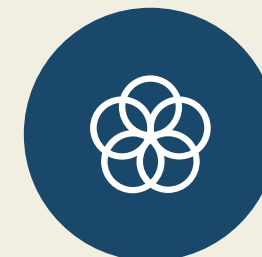
Engagements



Politique Achats Responsables



Nous sommes engagés à limiter nos achats courants aux quantités essentielles. Nous prenons également soin de choisir des matières premières les moins émettrices de carbone possible. Nous travaillons avec des partenaires et fournisseurs qui respectent le droit du travail, et ces derniers sont des acteurs qui respectent les objectifs de développement durable, sur les aspects sociaux, environnementaux et éthiques. ITGA s'engage à favoriser l'emploi et le développement d'acteurs locaux en faveur de l'économie régionale.



Politique achats responsables



La politique d'achats responsables d'ITGA intègre pleinement les dimensions environnementales, sociales et éthiques. Elle s'appuie sur des outils et des pratiques visant à garantir la conformité, à réduire les impacts et à favoriser l'engagement des parties prenantes.

Lors de la création d'un nouveau fournisseur, le logiciel Achat impose la signature des **conditions générales d'achat**. Celles-ci incluent des engagements précis en matière de :

- protection des données personnelles (article 19),
- responsabilité sociale (article 22),
- lutte contre la fraude et la corruption (article 24).

Le logiciel Achat utilisé par CARSO et ITGA intègre également une **évaluation des risques**, incluant les risques ESG (Environnement, Social, Gouvernance).

Dans le cadre de la certification MASE, ITGA évalue régulièrement ses fournisseurs sur les aspects **santé, sécurité et environnement**. Cette démarche contribue à renforcer la vigilance et la performance des partenaires.

Les acheteurs d'ITGA sont **sensibilisés aux enjeux RSE** intégrant ainsi les principes de durabilité au cœur des processus d'achat.

Au niveau du groupe CARSO, les acheteurs suivent les initiatives ESG liées aux achats, telles que le suivi des émissions de CO₂ du parc automobile ou la signature de la charte RSE par les fournisseurs.

Le service Achat participe activement aux réunions ESG du groupe CARSO et aux travaux du groupe de travail Achats organisé par l'association Entreprises pour l'Environnement (EPE).

Dans une logique d'amélioration continue, les prestataires sont régulièrement interrogés sur leurs attentes en matière de RSE, permettant à ITGA de réajuster ses priorités et ses actions.

Nous favorisons également l'**inclusion sociale** en collaborant avec des ESAT pour l'étiquetage de nos contenants de prélèvements, intégrant ainsi des acteurs du secteur protégé dans nos processus opérationnels.

Nos critères de sélection privilégient les **prestataires locaux**, puis nationaux et européens, afin de limiter les déplacements, réduire les émissions de CO₂ et soutenir les acteurs économiques de proximité.

Enfin, dans le cadre de notre bilan carbone annuel, nous engageons un dialogue avec nos fournisseurs pour les impliquer dans l'action climatique. Des mesures concrètes sont mises en œuvre pour réduire notre empreinte, telles que :

- l'interdiction des vols intérieurs en métropole pour les déplacements professionnels,
- la mise en place d'un plan de mobilité pour limiter les émissions liées aux trajets domicile-travail.

Politique achats responsables

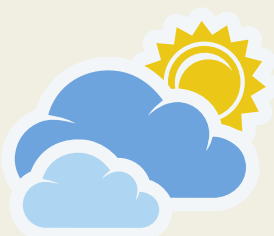
ACTIVITÉ / PROJET		INDICATEUR CLÉ	DONNÉES / RÉSULTAT	
achat responsable		Nb de fournisseurs ciblés ayant signé le charte RSE	100% (0% en 2023) (16 fournisseurs ciblés : à fort CA)	⊕
achat responsable		% de personnes formées aux achats responsables	100% (100% en 2023)	=
achat responsable		Nb de fournisseurs ciblés avec des contrats contenant des clauses sociales ou environnementales	100% (0% en 2023) (fournisseurs ciblés : nouveaux fournisseurs)	⊕

Progression par ODD

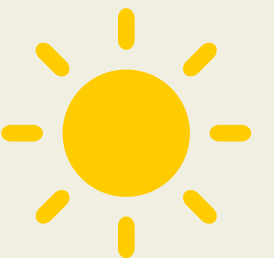
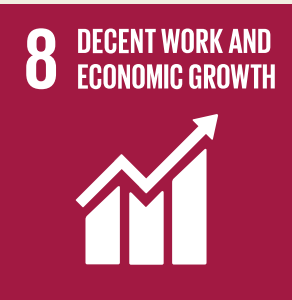
Ce schéma synthétise les résultats des différents sections de reporting du présent rapport RSE pour illustrer la progression de la démarche RSE vis-à-vis des ODD ciblés par rapport au dernier exercice.



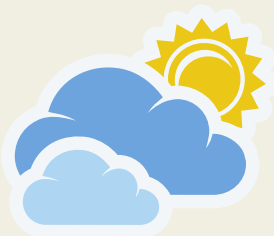
Les résultats se maintiennent à un haut niveau



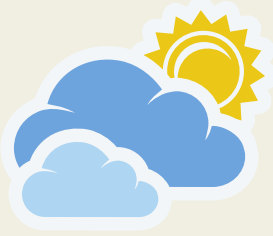
Les résultats se maintiennent à un haut niveau



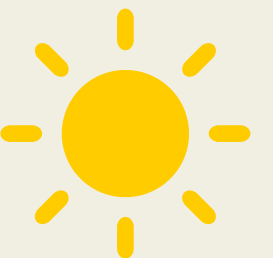
Les résultats en lien avec cet ODD évoluent globalement vers l'amélioration avec une vigilance sur le TG (SST).



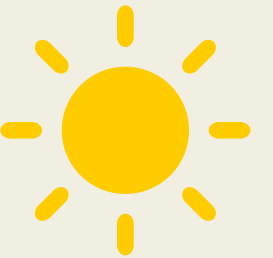
Il n'y a pas d'indicateur formel suivi en lien avec cet ODD. Cependant des actions, notamment de R&D, sont menées mais ne produisent pas d'effet à date.



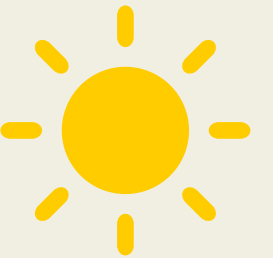
Les résultats se maintiennent à un haut niveau



Les résultats en lien avec cet ODD évoluent globalement vers l'amélioration.



Les résultats en lien avec cet ODD évoluent globalement vers l'amélioration.



Il n'y a pas d'indicateur formel suivi en lien avec cet ODD. Cependant l'adhésion d'ITGA à des initiatives RSE diverses montre sa participation active à cet ODD.

Prochaines Étapes

Ce rapport d'avancement RSE est un travail continu - une manière pour ITGA de suivre son impact et ses améliorations au fil du temps.
Au vu de ces résultats et des enjeux de l'entreprise, l'accent est mis en 2026 sur les actions ci-dessous.

SOCIAL

Au-delà de maintenir les bons résultats, ITGA souhaite accentuer son impact positif sur la société en s'appuyant notamment sur des ambassadeurs internes et sur les retours des salariés en réponse au questionnaire de satisfaction.

ENVIRONNEMENT

Grâce au bilan carbone réalisé, ITGA a pour objectif de s'aligner au Plan Climat 2030 et à l'objectif SBTi 1,5°C en travaillant avec ces prestataires, en réduisant la consommation d'énergie (électricité, carburant fossile) et en sensibilisant ses collaborateurs au changement climatique.

ETHIQUE

ITGA souhaite maintenir la sensibilisation et déployer la formation des collaborateurs au risque de corruption et de cybersécurité afin de favoriser une culture éthique partagée, fondée sur l'intégrité, le respect et la responsabilité

ACHAT RESPONSABLE

ITGA a pour objectif d'associer un maximum de ces fournisseurs et des collaborateurs concernés à sa démarche RSE et à sa politique d'achats responsables.

Conclusion

ITGA renouvelle son engagement à travailler et à renforcer sa démarche RSE en s'appuyant sur les ODD.

La Direction d'ITGA engage tous les managers et tous les collaborateurs à intégrer au quotidien une réflexion sur la manière de réaliser leurs activités de manière plus responsable.



RSE AU CODIR

Un avancement de la démarche RSE est intégré lors de chaque Comité de Direction mensuel



DÉCENTRALISATION

Déploiement décentralisé de la démarche, en s'appuyant sur l'autonomie des équipes locales et l'engagement d'ambassadeurs pour une prise en main concrète et adaptée aux réalités de chaque site.



BILAN CARBONE

Le bilan carbone réalisé selon le GHG Protocol permet de définir une trajectoire et des actions répondant au Plan Climat 2030 et à l'objectif SBTi 1,5°C.

Annexe

Corpus documentaire accompagnant la démarche RSE :

- CHARTE ESG GROUPE CARSO
- POLITIQUE RSE ITGA
- BILAN SOCIAL
- RAPPORT DE CONSULTATION DES PARTIES PRENANTES
- CODE ETHIQUE GROUPE CARSO & POLITIQUE CADEAUX ET INVITATIONS
- CHARTE RGPD GROUPE CARSO
- POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE GROUPE CARSO & ITGA
- POLITIQUE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL GROUPE CARSO & ITGA
- POLITIQUE FORMATION ET GESTION DES CARRIÈRES GROUPE CARSO
- POLITIQUE ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION GROUPE CARSO
- CHARTE HANDICAP ITGA
- POLITIQUE SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS
- POLITIQUE QUALITÉ ITGA
- RAPPORT ANNUEL SYSTÈME DE MANAGEMENT ITGA
- BILAN INFORMATIQUE ET NUMÉRIQUE
- BILAN DÉCHETS
- BILAN COMMUNICATION & SENSIBILISATION
- BILAN PLAN DE MOBILITÉ



**Nous vous remercions pour votre soutien continu
envers nos efforts pour contribuer au développement
durable.**

Coordonnées

ITGA

Parc Edonia, Bâtiment U

Rue de la Terre Victoria 35760 Saint-Grégoire

02 23 44 07 20

www.itga.fr

