

Charte éthique de l'Union Professionnelle du Génie Ecologique (UPGE)

Version en vigueur au 25 mars 2026



PRÉAMBULE

« Dans un contexte où les enjeux éthiques et déontologiques sont au cœur de la structuration de la filière du génie écologique, l'assemblée générale des membres a décidé de se doter d'un Comité Éthique indépendant. Ce comité, composé de membres représentatifs de notre association, a pour mission d'élaborer une charte éthique ambitieuse, en cohérence avec les valeurs et les exigences de notre secteur.

La présente charte formalise les principes, engagements et règles de conduite qui fondent notre action collective. Elle vise à garantir un rapport éthique entre ses adhérents et avec ses permanents, tout en promouvant des valeurs déontologiques à valoriser dans les pratiques de tous.

Conformément à nos statuts et notre règlement intérieur, cette charte s'impose à tous. Adhérents comme personnels permanents, s'engagent à en respecter les dispositions. Ce document remplace les différents supports antérieurs, annexés à la présente charte, en les rassemblant en un corpus unique. Il constitue un préalable indispensable à l'adhésion et au maintien de la qualité de membre de l'UPGE.

Ensemble, faisons vivre au quotidien les principes qui nous rassemblent !

Le Conseil d'Administration de l'UPGE ».

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET VALEURS ÉTHIQUES

1.1. Champ d'application de la charte.

La présente Charte éthique formalise le socle de principes, de valeurs et d'engagements déontologiques opposables aux adhérents ainsi qu'aux permanents de l'Union Professionnelle du Génie Écologique (UPGE). Elle constitue le cadre de référence interne à la structure, affirmant les principes fondamentaux dédiés à la préservation de la biodiversité et des écosystèmes que l'UPGE entend faire respecter dans l'exercice des activités de génie écologique. En encadrant les comportements et les relations interprofessionnelles, elle garantit un certain nombre de principes et d'objectifs, tout en prévenant les risques de conflits d'intérêts par une gestion responsable des situations sensibles. Par l'adoption de cette charte, l'UPGE entend favoriser la cohésion et l'exemplarité de ses adhérents et permanents.

Les adhérents se soumettent au respect de l'ensemble des législations françaises et européennes en vigueur qui régissent l'encadrement environnemental des métiers de l'ingénierie et du génie écologique, en particulier toute législation portant protection des écosystèmes. En cas de condamnation définitive, d'une structure adhérente, par les tribunaux compétents, en raison d'un manquement à une législation ou d'une réglementation à portée strictement environnementale, l'UPGE se réserve le droit de qualifier une telle condamnation de manquement grave au sens du règlement intérieur, pouvant justifier l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

Les dispositions de la présente Charte régissent les comportements individuels et collectifs au sein de l'association. Le respect de ce cadre constitue une condition impérative d'adhésion à l'UPGE, le représentant légal de chaque structure adhérente se portant garant de son application par ses préposés et collaborateurs. En cas de restructuration, d'évolution capitalistique ou de rachat, les membres veillent à la pérennité des valeurs fondamentales du génie écologique inscrites dans la charte.

1.2. Valeurs fondamentales du génie écologique.

“Le génie écologique consiste à préserver et développer la biodiversité par des actions dans la durée, sur les écosystèmes ciblés en prenant en compte leurs fonctionnalités, la diversité des habitats naturels, la question des écotypes et l'ensemble des interactions. Ces actions peuvent s'appliquer à l'entretien, la restauration, la réhabilitation, la réaffectation d'écosystèmes” (extrait des statuts)

L'action de l'UPGE et de ses membres repose, dans la limite de leurs champs d'intervention et décision, sur une compréhension attentive et rigoureuse du vivant, plaçant la fonctionnalité des écosystèmes et la sauvegarde de la biodiversité au sommet de chaque intervention. Cette approche exclut toute volonté de maîtrise de la nature au profit d'une stratégie de service, où la pertinence de l'action s'évalue à l'aune de sa capacité à respecter les dynamiques naturelles, privilégiant, lorsque

cela est possible, la non-intervention ou la restauration spontanée. Ces actions et cette méthodologie de conduite de projet s'appuient sur les normes NF X10-900.

1.3. Relations entre membres et loyauté confraternelle

“Chaque adhérent est tenu de respecter les principes de la charte de l'UPGE. [...] Appliquer les règles de concurrence dans un esprit de loyauté, mener les procédures de recrutement dans un esprit de respect mutuel [...]” (extrait du règlement intérieur)

L'adhésion à l'UPGE implique un engagement de loyauté et de respect mutuel entre ses membres, visant à garantir une saine émulation au sein de la filière du génie écologique. Les adhérents s'interdisent toute pratique de dénigrement ou manœuvre déloyale visant à porter atteinte à la réputation, aux intérêts économiques ou aux compétences techniques d'un autre membre, particulièrement dans le cadre de la commande publique ou privée.

À ce titre, les membres s'engagent à respecter strictement le cadre législatif en vigueur relatif au droit de la concurrence, ils s'interdisent formellement toute entente sur les prix, répartition de marché ou échange d'informations commerciales sensibles de nature à fausser le libre jeu de la concurrence. Afin d'assurer la diffusion constante de ces principes, une mention ou une diapositive de rappel relative au respect des règles de concurrence et de cette éthique confraternelle est systématiquement intégrée et présentée lors de chaque événement ou réunion organisée sous l'égide de l'UPGE (Annexe 3).

Dans un esprit de cohésion, les membres privilégient la coopération et le partage de retours d'expérience, tout en respectant strictement la propriété intellectuelle et les savoir-faire spécifiques de leurs confrères.

Cette éthique relationnelle s'étend à la gestion des ressources humaines, où les membres s'engagent à respecter des pratiques de recrutement intègres, évitant toute déstabilisation délibérée des structures locales ou concurrentes. Pour les recrutements en génie écologique, ils s'engagent en particulier à :

1. Ne pas contacter un salarié sur son lieu de travail ou dans le cadre de prestations communes ;
2. Ne pas relancer de manière insistante en cas de refus ou de non-réponse du salarié ;
3. Ne pas dénigrer le poste ou l'entreprise du salarié sollicité ;
4. Ne pas utiliser les annuaires et listes de diffusion de l'UPGE comme outil de démarchage ;
5. En cas d'utilisation de l'UPGE comme canal, passer par la plate-forme en ligne (page internet) ;
6. Ne pas cibler systématiquement une entreprise en particulier au risque de la déstabiliser.

En cas de recours à un cabinet de recrutement, l'adhérent lui transmet ces règles et veille à leur application.

Le recrutement entre adhérents reste bien sûr possible dans cet esprit de respect mutuel : profiter des opportunités de rencontre, passer par le réseau, contacter un salarié ouvertement en recherche...

Dans le respect de la liberté des salariés et des entreprises, les adhérents de l'UPGE s'engagent à rester ouverts au dialogue sur les conditions de départ du salarié pour que la procédure soit le moins préjudiciable possible au salarié et aux entreprises concernés.

En cas de différend professionnel ou de conflit d'usage entre deux adhérents, ces derniers s'obligent à rechercher une résolution amiable et peuvent, à cette fin, solliciter la médiation du Comité Éthique, avant toute action contentieuse (Annexe 2).

1.4. Lutte contre le harcèlement et les discriminations

L'UPGE et ses adhérents s'engagent à garantir un environnement de travail et d'échange fondé sur le respect de la dignité humaine, l'égalité et l'intégrité des personnes. En cohérence avec les définitions légales issues du Code du Travail et du Code Pénal, l'éthique de l'association repose sur la condamnation absolue de tout comportement constituant un harcèlement moral ou sexuel, une discrimination, qu'elle soit fondée sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques ou les convictions religieuses, ainsi que tout agissement sexiste, raciste, ou toute forme d'humiliation ou d'abus hiérarchique.

L'UPGE condamne fermement ces pratiques et s'assure de la protection des victimes et des témoins. À ce titre, tout manquement ou comportement déviant de cette nature peut être signalé au Comité Éthique, que les faits surviennent entre adhérents de l'association, entre un adhérent et un permanent de l'UPGE, ou entre permanents de l'UPGE.

ARTICLE 2 : DÉONTOLOGIE ET ENGAGEMENTS PROFESSIONNELS

2.1. Champ d'application.

Le présent article constitue le cadre de référence auquel chaque membre souscrit lors de son adhésion à l'UPGE. Traduisant les valeurs de l'association en principes d'action, cet article, distinct de toute orientation de filière, a pour objet exclusif la promotion de standards éthiques et qualitatifs au sein de l'UPGE, impliquant que chaque adhérent et signataire de ladite charte s'engage à tendre vers la valorisation de ces pratiques.

2.2 Posture professionnelle.

L'action des adhérents repose sur une compréhension rigoureuse du vivant, associant expertise naturaliste et savoir-faire technique, exercée avec une attention constante face à la complexité des milieux.

Les adhérents rejettent toute approche visant à maîtriser de manière absolue ou à figer la nature dans un cadre artificiel. Ils privilégient l'agilité, la réactivité et l'adaptation aux spécificités environnementales de chaque site, en s'interdisant la reproduction de modèles d'intervention standardisés. La conception des projets doit systématiquement favoriser l'évitement des impacts et s'inspirer des dynamiques naturelles existantes.

2.3. Montée en compétences et excellence technique.

Chaque adhérent s'inscrit dans une démarche de consolidation de ses compétences scientifiques et techniques, soutenue par une pratique régulière de veille et de formation. Cet engagement s'appuie sur une dynamique d'adaptation constante, où l'adhérent mobilise les outils à sa disposition, tels que le plan de formation, pour accompagner l'évolution de ses pratiques professionnelles. L'exercice de la mission doit être guidé par la rigueur et un esprit critique constructif vis-à-vis des solutions mises en œuvre. En vertu d'un principe de responsabilité et de conscience professionnelle, l'adhérent veille à ne pas s'engager de manière isolée sur des projets dépassant son champ de maîtrise habituel sans s'appuyer sur un accompagnement ou un partenariat technique garantissant la qualité de l'expertise.

2.4. Indépendance de jugement, transparence et loyauté contractuelle.

Les membres de l'UPGE s'engagent à préserver, en toutes circonstances, une indépendance de jugement et une objectivité rigoureuse, en s'affranchissant de toute influence ou pression interne ou externe susceptible d'altérer la probité de leurs missions.

Cette indépendance impose une distinction stricte entre l'indépendance intellectuelle de l'expertise et les liens contractuels ou financiers unissant l'adhérent à ses commanditaires. Les membres déploient des procédures internes de détection et de gestion immédiate des conflits d'intérêts, impliquant, le cas échéant, un devoir d'alerte sans délai auprès du maître d'ouvrage et le retrait de la mission si l'impartialité est compromise.

Cette indépendance se traduit également par la recherche permanente de transparence dans les méthodes employées, incluant les incertitudes scientifiques inhérentes aux prestations. Les adhérents s'engagent à privilégier systématiquement le débat contradictoire et la collégialité des expertises.

L'intégrité des données scientifiques et techniques est absolue. Toute manipulation, dissimulation ou altération de résultats est proscrite au profit d'une transparence totale sur les méthodes, les incertitudes et la confrontation collégiale des analyses.

ARTICLE 3 : CONFIDENTIALITÉ ET GESTION DES DONNÉES

3.1. Confidentialité et protection des données sensibles.

Les membres de l'UPGE s'astreignent à une discrétion absolue et au respect du secret professionnel concernant les informations techniques, stratégiques et commerciales recueillies dans l'exercice de

leurs missions. Cet engagement implique une conformité rigoureuse aux dispositions du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ainsi que la mise en œuvre de protocoles sécurisés pour le stockage et la transmission des informations.

3.2. Promotion de la transparence et partage des connaissances.

Parallèlement au devoir de réserve, et afin de servir l'intérêt général, l'UPGE promeut une culture de transparence et de mutualisation des savoirs naturalistes. À ce titre, les adhérents s'engagent à accompagner et sensibiliser activement les maîtres d'ouvrage quant à leur obligation légale de versement des données brutes de biodiversité au Système d'Information de l'Inventaire du Patrimoine Naturel (SINP). En conciliant la protection des intérêts particuliers et la diffusion des connaissances scientifiques, les membres de l'UPGE contribuent à la pérennité des diagnostics et à l'amélioration continue des pratiques de génie écologique au bénéfice de la résilience des écosystèmes.

ARTICLE 4 : ORGANISATION ET MISSIONS DU COMITÉ ÉTHIQUE

4.1. Statut et autonomie du Comité.

“Sous réserve d’une validation préalable par le Bureau, tout membre de l’UPGE peut intégrer l’instance autonome spécifiquement chargée de fournir des avis au Conseil d’administration et au Bureau, ci-après nommée « Comité éthique » ou « Comité » dans le cadre du présent article” (extrait du règlement intérieur)

“Si un membre du Comité éthique est concerné ou impliqué dans la procédure disciplinaire, ce dernier doit, de bonne foi, le signaler au Comité éthique et au Conseil d’administration et s’abstenir d’intervenir tant que la procédure est en cours. Les membres du Conseil d’administration ou du Bureau sont soumis à la même obligation de bonne foi et de transparence.” (extrait du règlement intérieur)

Le Comité Éthique est une instance souveraine, autonome et indépendante des instances de gouvernance de l'UPGE. Il est garant du respect de la présente charte et dispose d'une mission de rédaction évolutive de la charte, de médiation et de conseil. Ses membres s'obligent à une stricte confidentialité sur l'ensemble des dossiers traités, à l'exception d'une urgence extrême justifiant de rompre cette confidentialité où en cas d'accord exprès et préalable de l'auteur de la saisine.

Les membres du Comité sont exclusivement des membres de l'UPGE ne siégeant ni au Conseil d'administration ni au Bureau. Dans l'hypothèse selon laquelle un membre du Comité éthique est élu dans une autre instance de gouvernance, ce dernier est automatiquement retiré du Comité éthique le temps de son mandat.

A l'exception de ce qui précède, tout membre de l'UPGE peut demander à rejoindre le Comité éthique. Il sera nommé à titre exclusivement personnel, de fait qu'il ne peut être remplacé par un autre membre de la même structure adhérente, ou tout autre membre, sans avoir préalablement suivi la procédure relevant du présent article.

En cas de conflit d'intérêts affectant un de ses membres, celui-ci est écarté des délibérations relatives au dossier concerné.

4.2. Compétences du Comité.

“Afin de mener à bien ses missions, le Comité éthique peut saisir le Bureau ou le Conseil d’administration à tout moment. Il peut aussi intervenir en tant que médiateur si le différend en cause le nécessite. Le cas échéant, le Comité éthique peut faire intervenir une tierce personne extérieure au Comité pour avis, expertise ou témoignage. S’il intervient en tant que médiateur, le Comité doit en informer le Conseil d’administration.” (extrait du règlement intérieur)

Le Comité est habilité à émettre des avis consultatifs, à proposer des évolutions de la charte, entrant en vigueur sous réserve d’un vote en Assemblée générale, et à traiter les situations de conflits d'intérêts.

Le Comité éthique est compétent pour connaître et identifier des problèmes, réels ou supposés, éthiques et déontologiques. Il est compétent pour traiter d’éventuels conflits d’intérêts, que ceux-ci soient internes aux seuls adhérents de l’association et à ses permanents. Bien qu’il ne constitue pas une juridiction, il intervient comme médiateur pour garantir la préservation des valeurs de l’association. En cas de conflit d'intérêts affectant un de ses membres, celui-ci est écarté des délibérations relatives au dossier concerné.

ARTICLE 5 : PROCÉDURES DE SAISINE ET D'INSTRUCTION

5.1. Modalités de saisine.

“Le Comité éthique se réunit sous forme collégiale. Il peut être saisi alternativement par le Conseil d’administration ou par 10% des adhérents dans le cadre de son pouvoir d’émission d’avis éthique, ou par tout adhérent ou permanent souhaitant ouvrir une alerte éthique, dans le cadre de son pouvoir d’instruction et d’avis auprès du Conseil d’administration.” (extrait du règlement intérieur)

Tout membre, partenaire ou permanent peut signaler un manquement présumé aux principes déontologiques via un canal de communication dédié, garantissant la protection de l’identité de l’auteur et du contenu des alertes. Seuls les membres du comité éthique ont accès à ce canal. Dans le cas où le signalement viserait un membre du Comité, l’adhérent ou permanent est invité exceptionnellement à contacter directement et personnellement un des membres du Comité.

À réception, le Comité procède à un examen de recevabilité sous dix jours ouvrés. En cas de suite favorable, l’auteur de la saisine ainsi que les personnes concernées par l'objet du dossier sont informés de la prise en charge de la procédure. Pour garantir l'impartialité des débats, tout membre du Comité se trouvant en situation de conflit d'intérêt direct ou indirect est temporairement écarté des délibérations et du vote ; il ne sera informé de l'issue de la procédure qu'au stade de la communication finale faite, le cas échéant, aux membres de l'UPGE.

5.2. Instruction et délibération.

Le Comité dispose du pouvoir d'auditionner l'auteur de la saisine, de solliciter des rapports ou témoignages et de requérir toute pièce utile à la manifestation de la vérité. Le Comité peut également proposer une médiation préalable pour les différends interpersonnels.

Les recommandations finales du Comité sont votées à la majorité absolue des membres présents lors de la délibération et transmises au Conseil d'Administration pour décision. L'ensemble des étapes de la saisine, de l'instruction et de la notification est consigné dans un registre interne garantissant la traçabilité et la transparence de la doctrine du Comité

À l'issue de l'instruction, le Comité Éthique statue sur la réalité du manquement et, le cas échéant, transmet ses conclusions au Conseil d'Administration. Si la nature des faits justifie l'ouverture d'une procédure disciplinaire pour manquement aux valeurs de l'UPGE, le Conseil d'Administration se saisit du dossier et procède à l'application des dispositions prévues par les statuts et le règlement intérieur. Cette sanction de retrait de la qualité de membre est prononcée en cas de manquement grave aux principes de la présente charte, du règlement intérieur ou des statuts.

ARTICLE 6 : VALIDITÉ ET ENGAGEMENT

L'adhésion à l'UPGE emporte acceptation pleine et entière des dispositions de la présente charte. L'engagement est souscrit par le représentant légal de l'adhérent lors de l'adhésion initiale et renouvelé annuellement. Les adhérents s'engagent à assurer la diffusion de ce document auprès de leurs salariés et partenaires.

Le représentant de l'entreprise adhérente se porte garant du respect des valeurs de la présente charte.

En tant que représentant légal de la structure adhérente, je déclare avoir pris connaissance de l'intégralité de la présente Charte et m'engage expressément à :

- ☐ Respecter et faire respecter la charte éthique de l'UPGE, en garantissant un environnement de travail digne, égalitaire et exempt de toute forme de harcèlement ou de discrimination.
- ☐ Se conformer à la déontologie de l'association, en inscrivant mes pratiques professionnelles dans une volonté d'excellence technique et d'indépendance de jugement.
- ☐ Garantir l'intégrité de mon adhésion, en acceptant que tout manquement aux principes de cette charte puisse conduire à une procédure disciplinaire pouvant aboutir à la radiation de ma structure, sur décision du Bureau.

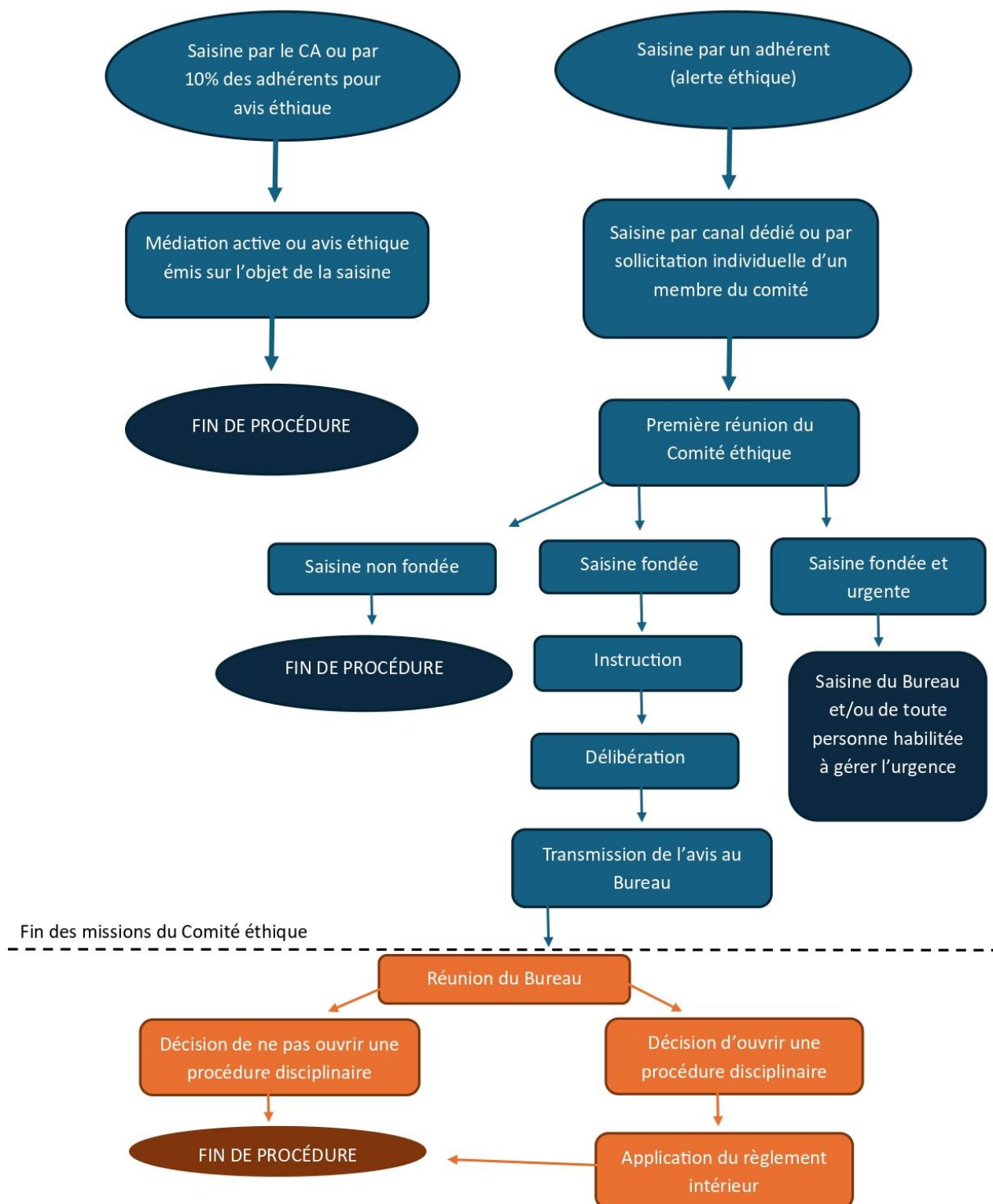
Fait à

Le

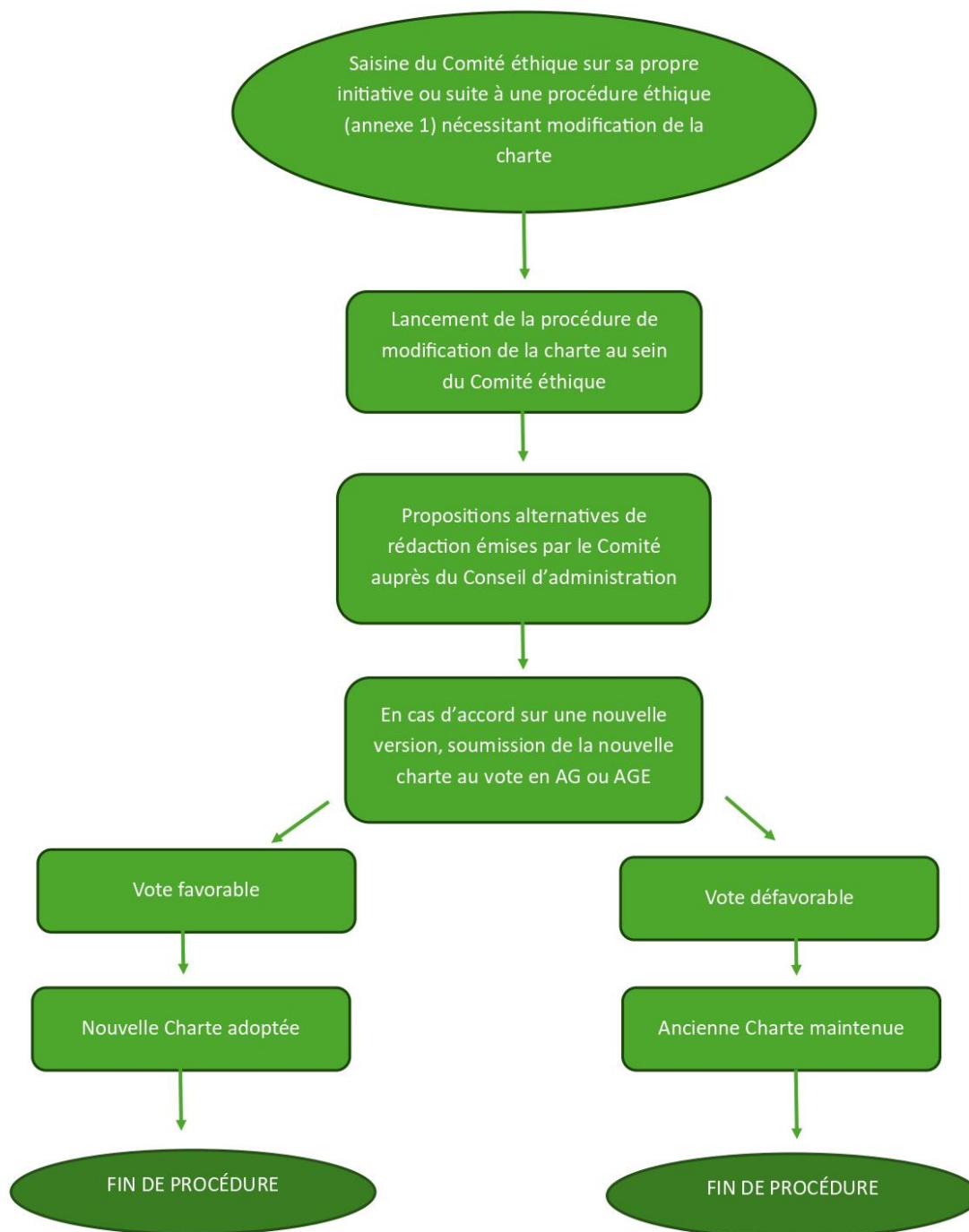
Signature / Cachet

Annexe 1 – Logigramme des procédures de saisines du Comité éthique et de leurs articulations avec la procédure disciplinaire

Annexe 1 – Logigramme des procédures de saisines du Comité éthique et de leurs articulations avec la procédure disciplinaire



Annexe 2 – Logigramme de la procédure de modification de la Charte éthique



Annexe 3 - Charte de recrutement pour la filière du génie écologique

Cadre de bonnes pratiques élaboré par les adhérents de l'UPGE pour le recrutement au sein de la filière du génie écologique, à signer par les adhérents.

Contexte

En même temps qu'elle monte en puissance, la filière du génie écologique, études et travaux, est confrontée à des tensions de plus en plus fortes sur le marché de l'emploi. L'UPGE porte un plan d'action stratégique *Filière & compétences* pour tenter de répondre à ce besoin en compétences croissant. Parmi les actions portées, les adhérents ont souhaité élaborer un cadre de bonnes pratiques pour le recrutement.

Principe général

Engagement intégré dans le règlement intérieur (*mise à jour à l'AG 2022*) :

« Mener les procédures de recrutement dans un esprit de respect mutuel. »

Engagement des adhérents

Les membres de l'UPGE s'engagent à mener leurs procédures de recrutement dans un esprit de respect mutuel pour la stabilité et la sérénité des entreprises de la filière. Pour les recrutements en génie écologique, ils s'engagent en particulier à :

- ne pas contacter un salarié sur son lieu de travail ou dans le cadre de prestations communes ;
- ne pas relancer de manière insistante en cas de refus ou de non-réponse du salarié ;
- ne pas dénigrer le poste ou l'entreprise du salarié sollicité ;
- ne pas utiliser les annuaires et listes de diffusion de l'UPGE comme outil de démarchage ;
- en cas d'utilisation de l'UPGE comme canal, passer par la plate-forme en ligne (page internet) ;
- ne pas cibler systématiquement une entreprise en particulier au risque de la déstabiliser.

En cas de recours à un cabinet de recrutement, l'adhérent lui transmet ces règles et veille à leur application.

Le recrutement entre adhérents reste bien sûr possible dans cet esprit de respect mutuel : profiter des opportunités de rencontre, passer par le réseau, contacter un salarié ouvertement en recherche...

Dans le respect de la liberté des salariés et des entreprises, les adhérents de l'UPGE s'engagent à rester ouverts au dialogue sur les conditions de départ du salarié pour que la procédure soit le moins préjudiciable possible au salarié et aux entreprises concernés.

Le Conseil d'administration de l'UPGE est chargé d'évaluer les situations problématiques qui lui sont soumises par le Bureau et, si besoin, de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour les résoudre.

Annexe 4 - Extraction des principes de non-concurrence à appliquer lors des évènements UPGE.

En participant à cette réunion de l'UPGE, vous vous engagez à **garantir une collaboration professionnelle et conforme aux règles de concurrence**. Vous vous engagez notamment au respect de la **charte de l'UPGE et de la charte RH**.

Cette réunion étant un lieu d'échanges et de collaboration se tenant dans un cadre fédératif, les participants s'engagent notamment à :

1. Respecter la **neutralité concurrentielle**, impliquant de ne pas discuter des éléments suivants :
 - Echanges d'informations sensibles
 - Etablissement d'une stratégie commerciale commune
 - Partage de marchés, de clientèle, de territoires
 - Toute autre information susceptible de contrevenir aux règles de concurrence
2. Ne pas échanger sur des **recommandations implicites** qui pourraient être **interprétées comme des ententes**, notamment dans le cadre des appels d'offres.
3. Conserver généralement une **posture neutre, constructive et de bonne foi**