

Agence Haut de France
& Siège Social

6Bis rue des Zentes
80710 Quevauvillers

*« Bâtitteur d'autorisations
environnementales,
engagé pour un développement
responsable »*

DOCUMENT PUBLIC

RAPPORT RSE

2025

Sommaire

Le mot du dirigeant	3
Planète Verte vue d'ensemble	4
Notre ADN	5
Notre démarche RSE et les objectifs de ce rapport	6
Nos parties prenantes	7
1. Gouvernance de l'organisation	11
1.1 à 1.4 — Organisation, données, rémunération, éthique	11
2. Droits de l'Homme	15
2.1 à 2.4 — Vigilance, non-discrimination, harcèlement, égalité F/H	15
3. Relations et conditions de travail	17
3.1 à 3.3 — Emploi, rémunération, conditions de travail	17
Focus — Enquête collaborateurs (avril 2026)	21
Six chantiers prioritaires issus de l'enquête	22
3.4 à 3.6 — Dialogue social, santé-sécurité, capital humain	24
4. L'environnement	25
4.1 à 4.6 — Métier, énergie, déplacements, déchets, papier, achats	25
5. Loyauté des pratiques	31
6. Questions relatives aux consommateurs	33
7. Communautés et développement local	35
Feuille de route RSE	38
Glossaire et partenaires engagés	40
Annexe — Table de correspondance ISO 26000	41



Séminaire de cohésion 2025

La responsabilité au cœur de notre mission

« *Notre maison brûle et nous regardons ailleurs* » est une petite phrase prononcée par Jacques Chirac, président de la République française, en ouverture de son discours devant l'assemblée plénière du IVe Sommet de la Terre le 2 septembre 2002 à Johannesburg, en Afrique du Sud. Qu'avons-nous fait depuis ?

PLANÈTE VERTE accompagne depuis plus de 30 ans les acteurs publics et privés dans la conception, l'autorisation et la réalisation de projets conciliant développement territorial, préservation de la biodiversité et conformité réglementaire.

Notre métier d'expert en écologie et en environnement nous place quotidiennement au contact des grands enjeux de notre époque : protection des écosystèmes, adaptation au changement climatique, gestion durable des ressources naturelles, aménagement responsable des territoires et transition énergétique.

Cette proximité avec les enjeux environnementaux nous confère une responsabilité particulière. Parce que nous accompagnons nos clients dans leurs démarches de développement durable, il nous paraît essentiel d'appliquer à nous-mêmes les principes que nous promouvons au quotidien.

La Responsabilité Sociétale des Entreprises n'est donc pas, chez PLANÈTE VERTE, une démarche périphérique. Elle constitue un prolongement naturel de notre mission. Elle guide nos décisions, nos relations avec nos collaborateurs, nos partenaires et nos clients, ainsi que notre contribution aux territoires dans lesquels nous intervenons.

Au travers de ce premier rapport RSE, nous souhaitons présenter de manière transparente les actions déjà engagées, les résultats obtenus ainsi que les engagements que nous prenons pour renforcer encore notre impact positif.

Notre ambition est simple : continuer à mettre notre expertise au service de la préservation de l'environnement tout en développant une entreprise responsable, performante et durable, fidèle aux valeurs qui nous animent depuis notre création : **Expertise, Cohésion et Ambition**.

Frédéric HENON
Dirigeant

Planète Verte vue d'ensemble

Depuis plus de 30 ans, Planète Verte accompagne ses clients dans la sécurisation environnementale et réglementaire de leurs projets. Bureau d'études spécialisé en expertise écologique, dossiers réglementaires environnementaux, paysage et ingénierie écologique, l'entreprise s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire d'écologues et de chargés d'études réglementaires.

Le groupe Planète Verte rassemble 24 experts répartis sur 6 agences et antennes en France ; le périmètre de ce rapport couvre les collaborateurs suivis dans le cadre de la démarche RSE 2025, au siège social de Quevauvillers (Somme) et dans les agences Grand-Est (Troyes) et Grand-Ouest (Le Mans).

QUELQUES CHIFFRES



1993

Date de création

23

collaborateurs

2.5 M€

chiffre d'affaires 2025

7.8/10

Taux de
satisfaction

+25

eNPS : Taux de
recommandation

0.78%

Taux
d'absentéisme

587

heures de formation
en 2025

<10%

Taux de
turnover

34.7%

Part des femmes

NOS IMPLANTATIONS



Agence Hauts de France

Siège Social
6bis rue des Zentes
80710 QUEVAUVILLERS

Agence Grand Est

14 rue Narcisse Hautelin
10150 PONT SAINTÉ MARIE

Agence de Nancy

9, Allée de Longchamp
54600 VILLERS LES NANCY

Agence Grand Ouest

ZAC Ribay Pavillon,
1 Impasse Jane Poupelet,
72000 LE MANS

Antennes de Lille & de La Rochelle

Notre ADN

Notre raison d'être, notre cap, notre façon d'agir.



NOTRE RAISON D'ÊTRE

Ensemble, innovons pour protéger l'environnement



NOTRE VISION d'ici 2029

Par notre expertise, la technicité novatrice des moyens employés et la qualité de nos études et services, devenir un acteur français de référence en ingénierie et évaluation environnementale.



NOTRE MISSION

Réaliser pour le compte des donneurs d'ordre publics et privés des dossiers d'expertise écologique et des dossiers réglementaires environnementaux.



NOS VALEURS

Trois piliers qui guident chacune de nos actions, chaque jour.



L'expertise

Une connaissance scientifique et réglementaire pointue, mobilisée au service de la fiabilité de nos études et de la solidité de nos dossiers.



La cohésion

Un collectif soudé entre agences et entre spécialités, condition de la qualité de service rendue à nos clients.



L'ambition

La volonté de faire progresser nos pratiques, nos méthodes et notre impact, année après année.

Notre démarche RSE et les objectifs de ce rapport

GENÈSE ET MÉTHODE

Planète Verte a engagé, à partir d'avril 2026, la structuration de sa démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises autour du référentiel ISO 26000, avec l'appui d'un accompagnement externe spécialisé mené par Olivier Andrieux, consultant RSE et RH. Cette structuration s'appuie sur un diagnostic des pratiques existantes, une enquête interne auprès des collaborateurs menée en mars-avril 2026, et un tableau de bord d'indicateurs RSE couvrant les volets environnemental, social et de gouvernance.

Pour Planète Verte, cette démarche prend un relief particulier : en tant que bureau d'études environnemental, l'entreprise défend au quotidien, pour le compte de ses clients, des enjeux de protection de la biodiversité et des milieux naturels. La structuration d'une démarche RSE formelle vient ainsi prolonger, à l'intérieur de l'entreprise, une exigence que Planète Verte porte déjà à l'extérieur dans l'exercice de son métier.

L'ambition affichée est double : engager une première évaluation Ecovadis d'ici septembre 2026, avec un objectif de score de 65-70/100, et formaliser un premier rapport RSE en 2026, conformément à la feuille de route fixée par le tableau de bord des indicateurs RSE de l'entreprise.

OBJECTIFS DU DOCUMENT

Ce rapport poursuit trois objectifs :

- Rendre compte, de manière transparente, des engagements et pratiques déjà en place chez Planète Verte en matière de responsabilité sociétale ;
- Structurer ces engagements selon les sept questions centrales de la norme ISO 26000 ;
- Poser les bases d'un dialogue avec l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise — collaborateurs, clients, partenaires associatifs et territoires d'implantation.

Le périmètre retenu couvre principalement l'exercice 2025, avec des éléments d'actualisation issus du premier semestre 2026 lorsque les données disponibles le permettraient (enquête collaborateurs, tableau de bord des indicateurs RSE, chartes internes formalisées début 2026).



Nos parties prenantes

La démarche RSE de Planète Verte s'adresse à l'ensemble de ses parties prenantes, internes comme externes. Le tableau ci-dessous synthétise les principales catégories identifiées et leurs attentes vis-à-vis de l'entreprise — une cartographie qui a orienté le choix des thématiques approfondies dans ce rapport.

Parties prenantes	Attentes principales
Collaborateurs	Conditions de travail, développement des compétences, rémunération équitable, sens et perspectives d'évolution, bien-être au travail, sécurité de l'emploi.
Clients	Sécurité et confidentialité des données, continuité de service, transparence contractuelle.
Fournisseurs & partenaires	Relation commerciale loyale, délais de paiement, exigences RSE partagées.
Territoire & associations locales	Ancrage local, insertion professionnelle, soutien aux initiatives solidaires.
Actionnariat & Direction	Pérennité économique, maîtrise des risques, image et réputation de l'entreprise.
Instances représentatives du personnel	Dialogue social régulier, transparence sur les décisions RH et organisationnelles.

Pour l'année 2026, Planète Verte a fait le choix assumé de concentrer sa démarche RSE sur ses parties prenantes internes, en accordant une priorité particulière aux collaborateurs, à l'organisation et à la gouvernance. Cette orientation répond à une conviction simple : une entreprise ne peut durablement porter des engagements responsables vers l'extérieur que si elle dispose, en interne, de bases solides, cohérentes et partagées. Avant d'élargir notre démarche à l'ensemble de notre écosystème, nous souhaitons donc consacrer un temps structurant à la consolidation de notre propre modèle d'entreprise, afin de renforcer notre capacité à agir avec constance, exigence et exemplarité.

Cette première étape constitue le socle de notre feuille de route RSE. Elle vise à poser les fondations d'une entreprise durable, capable de soutenir son développement économique sans fragiliser son équilibre humain, organisationnel ou managérial. Dans un contexte de croissance de l'activité, de renforcement des exigences réglementaires et d'attentes accrues de nos clients sur les sujets environnementaux et sociétaux, il est essentiel que Planète Verte se dote d'une organisation robuste, lisible et adaptée à ses ambitions. Notre responsabilité consiste à faire progresser l'entreprise sans perdre ce qui fait sa force : l'expertise de ses équipes, la proximité managériale, la qualité du dialogue interne et la capacité collective à produire des études utiles, fiables et engagées au service des territoires.



Le développement des compétences représente à ce titre un axe prioritaire. Notre métier repose sur des savoir-faire, en constante évolution, qu'il s'agisse d'écologie, de paysage, de réglementation environnementale, d'hydrologie, de concertation, de cartographie, de suivi de chantier ou d'accompagnement des maîtres d'ouvrage. Pour garantir la qualité de nos missions et la progression professionnelle de nos collaborateurs, nous souhaitons renforcer une culture de la transmission, de la formation continue et de la montée en compétences. Cela implique d'identifier plus finement les besoins individuels et collectifs, de structurer les parcours d'intégration, de favoriser le partage d'expérience entre profils juniors et expérimentés, et de donner à chacun les moyens de développer son expertise dans la durée.

Cette dynamique de compétences doit également contribuer à renforcer l'autonomie, la responsabilisation et la confiance au sein des équipes. Une entreprise durable est une entreprise qui sait reconnaître la valeur de ses métiers, accompagner les progressions, clarifier les attentes et créer les conditions d'un engagement professionnel durable. Dans cette perspective, la formation ne doit pas être considérée uniquement comme une réponse ponctuelle à un besoin technique, mais comme un véritable levier de structuration interne, de qualité de service et de fidélisation des talents. Elle participe directement à la capacité de Planète Verte à maintenir un haut niveau d'exigence tout en sécurisant la transmission de ses savoirs et la continuité de son activité.

La politique salariale constitue un autre pilier de cette démarche. L'alignement progressif des rémunérations sur les pratiques du marché, dans le respect de l'équilibre économique de l'entreprise, est un enjeu majeur de reconnaissance, d'équité et d'attractivité. Dans un secteur où les compétences environnementales sont de plus en plus recherchées, la capacité à proposer des conditions de rémunération cohérentes avec les responsabilités exercées, le niveau d'expertise, l'expérience et les réalités du marché contribue directement à la stabilité des équipes. Elle participe également à la crédibilité de notre engagement social : une démarche RSE ne peut être pleinement légitime que si elle intègre la question du juste partage de la valeur, de la transparence des critères d'évolution et de la reconnaissance du travail accompli.

Les conditions de travail font également partie des fondations que nous souhaitons consolider. La qualité de vie au travail ne se résume pas à des dispositifs isolés ; elle repose sur un ensemble cohérent de pratiques permettant aux collaborateurs d'exercer leur métier dans de bonnes conditions matérielles, relationnelles et organisationnelles. L'équilibre entre charge de travail, délais de production, exigences clients, déplacements, périodes de terrain et temps d'analyse constitue un point d'attention important pour un bureau d'études environnementales. Notre ambition est de mieux anticiper les pics d'activité, de clarifier les priorités, de sécuriser les ressources disponibles et de développer une organisation qui permette à chacun de travailler efficacement, sans épuisement ni perte de sens.

La cohésion interne constitue un facteur déterminant de réussite. Planète Verte est une entreprise d'expertise, mais aussi une communauté professionnelle dans laquelle la coopération entre métiers, agences, niveaux d'expérience et fonctions support est indispensable. Le développement de l'activité ne doit pas conduire à un cloisonnement des équipes ou à une perte de proximité avec la direction. Au contraire, il doit s'accompagner d'une attention renforcée aux liens collectifs, à la circulation de l'information et à la capacité de chacun à comprendre la stratégie de l'entreprise. Favoriser la cohésion entre les équipes, et entre les équipes et la direction, revient à créer les conditions d'une confiance partagée, d'un dialogue plus fluide et d'une meilleure appropriation des décisions.

Dans cette logique, la mise en place de routines de management représente un chantier essentiel. Des temps réguliers d'échange, de pilotage et de suivi doivent permettre de mieux partager les priorités, de traiter les difficultés plus tôt, de renforcer l'accompagnement des collaborateurs et d'assurer une meilleure lisibilité des décisions. Ces routines ne visent pas à alourdir le fonctionnement de l'entreprise, mais au contraire à installer des repères communs : réunions d'équipe structurées, points de coordination, entretiens réguliers, retours d'expérience, suivi des charges, partage des informations

clés et clarification des responsabilités. Elles constituent un cadre indispensable pour soutenir la croissance sans perdre en qualité, en réactivité ni en cohérence managériale.

La structuration de l'organisation constitue enfin une condition de pérennité. Pour accompagner le développement de l'activité, Planète Verte doit pouvoir s'appuyer sur une répartition claire des rôles, des responsabilités et des circuits de décision. La formalisation progressive des méthodes, des processus internes et des outils de pilotage doit permettre de sécuriser la production, d'améliorer la coordination entre les équipes et de renforcer la continuité de service auprès de nos clients. Cette structuration ne doit pas faire perdre la souplesse et l'agilité qui caractérisent l'entreprise ; elle doit au contraire les soutenir, en donnant à chacun un cadre plus lisible pour agir, coopérer et prendre des décisions au bon niveau.

Cette priorité donnée à l'interne ne traduit donc pas un repli sur l'entreprise, mais une volonté de progresser avec méthode. Elle correspond à une étape de maturité : avant de demander à nos partenaires, fournisseurs ou clients de s'inscrire dans une démarche commune, nous devons d'abord clarifier nos propres engagements, les traduire dans notre fonctionnement quotidien et être en mesure d'en rendre compte. La crédibilité d'une démarche RSE repose sur la cohérence entre les valeurs affichées et les pratiques réellement vécues. C'est pourquoi nous considérons que le dialogue social, l'organisation du travail, le management, la rémunération, la formation et la gouvernance sont les premiers terrains d'expression de notre responsabilité.

Dans un second temps, cette démarche sera progressivement élargie à nos parties prenantes externes. Planète Verte exerce son activité dans le secteur de l'environnement, auprès de clients qui sont eux-mêmes de plus en plus sensibles aux enjeux de responsabilité sociétale, de transparence, de traçabilité et d'impact. Cette réalité nous confère une responsabilité particulière : celle de ne pas limiter notre engagement RSE à un exercice interne ou documentaire, mais de le faire rayonner au sein de notre écosystème professionnel. En tant que bureau d'études environnementales, nous avons vocation à accompagner les transitions, à éclairer les décisions et à promouvoir des pratiques plus responsables. Il nous appartient donc, à notre échelle, d'inspirer également nos homologues, nos fournisseurs et nos partenaires.

L'intégration des partenaires externes reposera d'abord sur une logique de dialogue et de compréhension mutuelle. Nous souhaitons identifier plus précisément les attentes, les pratiques et les marges de progrès de nos fournisseurs et partenaires, afin de construire une démarche réaliste, progressive et partagée. À cette fin, un questionnaire RSE leur sera adressé. Il permettra d'aborder les principaux sujets de responsabilité : conditions de travail, éthique des affaires, respect des obligations sociales et environnementales, gestion des impacts, sobriété des pratiques, politique d'achats, relation commerciale, transparence, ancrage territorial ou encore démarche de progrès. L'objectif ne sera pas d'exclure, mais d'engager un dialogue constructif, d'identifier les convergences et de favoriser l'élévation collective des pratiques.

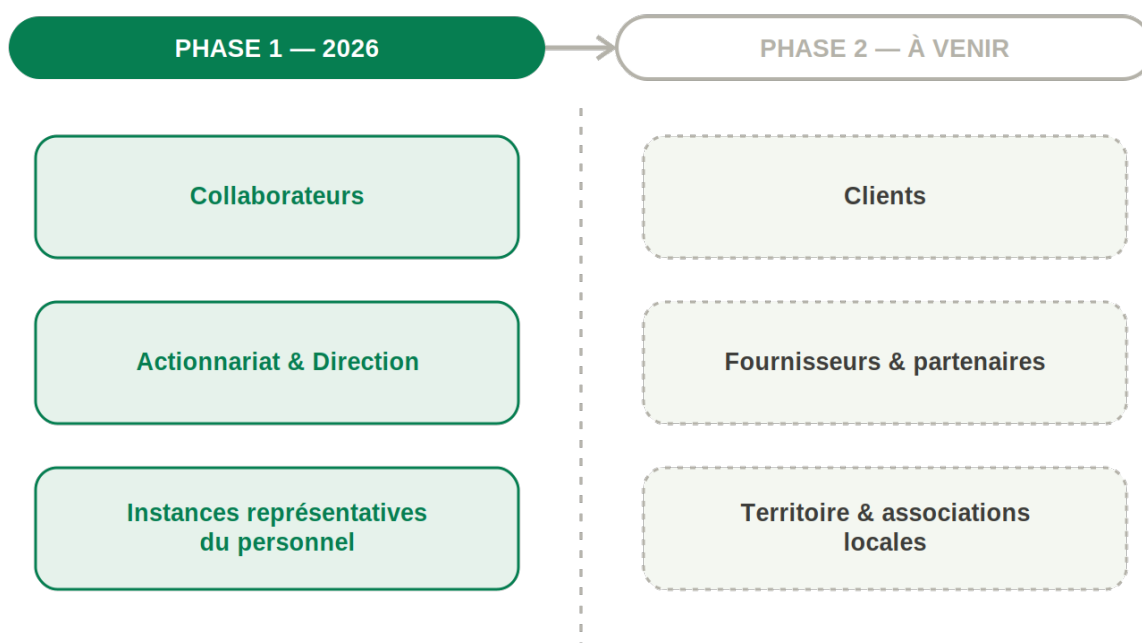
Cette démarche sera complétée par l'élaboration d'une charte RSE partenaires, conçue comme le contrat de nos valeurs communes. Cette charte aura vocation à formaliser les principes que nous souhaitons partager avec notre écosystème : loyauté des relations, respect des engagements, intégrité, qualité du dialogue, prise en compte des impacts environnementaux, respect des personnes, amélioration continue et contribution positive aux territoires. Elle permettra de donner un cadre clair à nos relations externes, tout en affirmant la manière dont Planète Verte entend travailler avec ses partenaires : non pas dans une logique purement prescriptive, mais dans une logique d'exigence réciproque, de coopération et de progrès partagé.

À terme, l'élargissement de la démarche RSE à l'ensemble de nos parties prenantes devra permettre de renforcer la qualité de nos partenariats, d'enrichir le dialogue avec notre écosystème et de consolider notre crédibilité auprès de nos clients. Il s'agira également de mieux valoriser les engagements déjà portés par Planète Verte et de faire de notre démarche un levier de différenciation

responsable. Nos clients attendent de leurs partenaires une expertise technique, mais aussi une cohérence dans les pratiques, une capacité à anticiper les risques et une contribution sincère aux transitions en cours. En renforçant d’abord nos fondations internes, puis en associant progressivement nos partenaires externes, nous souhaitons inscrire notre démarche RSE dans une trajectoire durable, crédible et mobilisatrice.

Ainsi, la cartographie de nos parties prenantes n’est pas seulement un outil de description ; elle constitue un repère stratégique pour hiérarchiser nos priorités et organiser notre progression. En 2026, notre priorité est de consolider l’entreprise de l’intérieur : renforcer les compétences, sécuriser les parcours, améliorer les conditions de travail, clarifier l’organisation, structurer le management et nourrir la cohésion collective. Cette étape est indispensable pour construire une entreprise durable, capable de porter ses engagements avec constance. Dans les années suivantes, cette base permettra d’ouvrir plus largement la démarche, d’associer nos partenaires externes et de faire rayonner, au-delà de Planète Verte, une vision exigeante, pragmatique et partagée de la responsabilité sociétale.

PAR ORDRE DE PRIORITE



01

Gouvernance de l'organisation

Une gouvernance de proximité, au service d'une démarche RSE structurée.

CHIFFRES CLÉS

23 collaborateurs	1 Comité RSE	1 DPO désigné	100% collab. sensibilisés cyber
-----------------------------	------------------------	-------------------------	---

La gouvernance de Planète Verte s'organise autour d'une direction impliquée et d'un fonctionnement multi-agences, structuré par un organigramme clair et une politique de sécurité informatique robuste. Cette section présente l'organisation de l'entreprise, ses dispositifs de pilotage de la démarche RSE, sa gouvernance des données et sa politique de rémunération conventionnelle.

1.1 — Organisation et pilotage de la démarche RSE

Planète Verte est dirigée par Frédéric Henon, Dirigeant, dans une organisation multi-agences (siège social de Quevauvillers, agences Grand-Est et Grand-Ouest). Un organigramme formalisé, diffusé à l'ensemble des collaborateurs dès leur intégration, clarifie les rôles, les responsabilités et les lignes de reporting entre le siège et les agences.

Le pilotage de la démarche RSE s'appuie sur un tableau de bord d'indicateurs dédié, couvrant les trois piliers Environnement, Social et Gouvernance/éthique, avec pour chaque indicateur une valeur de référence 2025 et un objectif chiffré pour 2026.

Comité RSE

Ce tableau de bord prévoit notamment la tenue de six réunions annuelles du comité RSE/QVCT, dont la fréquence actuelle (une réunion tous les deux mois) constitue un axe de progrès identifié.

Cette gouvernance de la démarche RSE est constituée d'une équipe de 6 personnes, avec une représentativité au niveau des agences. Elle s'articule avec le Plan d'Action QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) de l'entreprise, qui recense de façon opérationnelle les actions engagées, en cours ou planifiées sur l'ensemble des sujets sociaux et organisationnels remontés par les équipes.

Implication et engagement du comité RSE



Le comité RSE et les équipes de Planète Verte, réunis lors d'un point d'avancement

Présentation RSE devant toute l'équipe : Incarnation et engagement collectifs (avril 2026)

Convaincue que l'adhésion de l'ensemble des collaborateurs constitue un prérequis indispensable à la réussite de sa démarche RSE, Planète Verte a fait appel à un consultant RSE externe pour organiser une session de présentation dédiée à l'ensemble de ses équipes. Ce temps d'échange s'est appuyé sur un support pédagogique de 25 pages détaillant les fondements de la RSE (définition, enjeux du développement durable, cadre réglementaire) ainsi que ses grands axes d'application au sein de l'entreprise.



Cette action visait à donner du sens à la démarche engagée, à clarifier les enjeux pour chaque collaborateur et à favoriser une compréhension partagée des priorités RSE de l'entreprise. Elle s'inscrit dans la première étape de la stratégie RSE (état des lieux et implication des parties prenantes) et pose les bases d'un déploiement collectif et durable des actions à venir.

1.2 — Gouvernance des données et sécurité de l'information

Planète Verte s'appuie sur une architecture informatique moderne et sécurisée, une gouvernance rigoureuse des données personnelles et un programme de sensibilisation actif de ses collaborateurs face aux risques cyber.

 Pare-feu nouvelle génération NGFW déployé sur chaque site Inspection avancée du trafic (IPS, sandboxing)	 Protection des postes (EDR) Détection comportementale des menaces. Isolation automatique des postes compromis	 Hébergement Cloud France Microsoft 365 — datacenters région France Conformité RGPD, SLA 99,9 %
 Sauvegardes & PRA Sauvegarde quotidienne chiffrée Datacenter distinct, tests de restauration	 Gouvernance & conformité DPO nommé, MFA généralisé Référentiels NIS2, ISO 27001, ANSSI	 Sensibilisation cyber Procédure d'urgence cyberattaque diffusée Bonnes pratiques e-mails & données

FORMATION & SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS

 **Support de sensibilisation dédié** : document interne diffusé à l'ensemble du personnel, portant sur la gestion sécurisée des e-mails et des données et sur les principaux risques (hameçonnage, logiciels malveillants, ingénierie sociale).

 **Réflexes en cas d'incident** : procédure d'urgence cyberattaque affichée et connue de tous, formalisée en 4 étapes simples (voir ci-dessous).

 **Rôle actif du DPO** : information et conseil de la direction et des collaborateurs, sensibilisation continue aux bonnes pratiques de confidentialité et de sécurité des données.

 **Circuit d'alerte formalisé** : chaque collaborateur connaît les contacts à prévenir sans délai (prestataire informatique, support, direction) et la conduite à tenir avant l'intervention des experts.

Protection des données personnelles : un Délégué à la Protection des Données (DPO) a été nommé au sein de l'entreprise. Une note d'information RGPD est remise à chaque collaborateur (gestion du personnel et paie) et une notice dédiée encadre le traitement des données lors du recrutement.

LES 4 RÉFLEXES EN CAS DE CYBERATTAQUE — appliqués immédiatement en cas de doute ou d'attaque avérée

 1. Je m'arrête	 2. Je coupe la connexion	 3. J'alerte immédiatement	 4. Je n'interviens plus
--	--	---	---

La vigilance de chacun est primordiale pour limiter l'impact d'une cyberattaque.

1.3 — Rémunération conventionnelle et transparence

Planète Verte, rattachée à la convention collective nationale Syntec, certifie appliquer a minima les dispositions salariales prévues par cette convention, avec une veille réglementaire permanente permettant d'intégrer toute évolution de la grille de rémunération dès son entrée en vigueur. Cet engagement, signé par la Direction, s'inscrit explicitement dans la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise.

Un accord d'intéressement a par ailleurs été signé en 2025, associant les collaborateurs aux résultats de l'entreprise au-delà de la seule rémunération fixe.

1.4 — Éthique des affaires et transparence du reporting

Planète Verte s'est dotée d'un Code Éthique des Parties Prenantes, formalisé et signé par la Direction le 10/04/2026, qui définit le cadre de comportement attendu vis-à-vis des collaborateurs, des clients, des partenaires et des sous-traitants. Ce document engage l'ensemble des parties prenantes autour de cinq grands axes :

- **Droits fondamentaux et respect de la personne** : refus de toute discrimination, respect de la vie privée, conditions de travail sûres et saines, égalité des chances et développement des compétences.
- **Confidentialité et loyauté** : protection des informations sensibles de l'entreprise et interdiction pour les collaborateurs de tirer un avantage personnel des opportunités liées à leur fonction.
- **Loyauté des pratiques commerciales** : respect du droit de la concurrence et recherche permanente de la satisfaction client comme condition de la pérennité de l'entreprise.
- **Lutte contre la corruption et le trafic d'influence** : conformité aux principes de l'OCDE, interdiction de tout paiement ou avantage indu, et vigilance sur les situations de conflit d'intérêts.
- **Procédure d'alerte** : tout collaborateur, partenaire ou partie prenante peut signaler un comportement contraire à l'éthique via une adresse dédiée (**signalement@planete-verte.tech**), avec un traitement garanti dans la confidentialité, l'impartialité et sans risque de représailles.

Le tableau de bord des indicateurs RSE de Planète Verte suit spécifiquement les sujets d'éthique et de conformité : aucun cas d'incident lié à la corruption ou à la fraude n'a été recensé à ce jour.

La formalisation de ce premier rapport RSE, alignée sur la norme ISO 26000 et engagée depuis mai 2026, s'inscrit dans le prolongement direct de cette démarche éthique : l'objectif fixé par l'entreprise est de disposer d'un rapport RSE formalisé d'ici août 2026, avec un suivi mensuel de l'atteinte des objectifs RSE fixés.

02

Droits de l'Homme*La dignité de la personne, un principe non négociable.*

CHIFFRES CLÉS

1 Code Éthique diffusé	3 chartes dédiées (handicap, harcèlement, DEI)	34.7% de femmes dans les effectifs	1 dispositif d'alerte anonyme
----------------------------------	--	---	--

Le respect des droits fondamentaux de la personne humaine est formalisé chez Planète Verte à travers un Code Éthique des parties prenantes et plusieurs chartes dédiées : prévention du harcèlement, non-discrimination et handicap, diversité-équité-inclusion. Cette question centrale de la norme ISO 26000 couvre à la fois la prévention des atteintes aux droits humains et les mécanismes de traitement des situations à risque.

**2.1 — Devoir de vigilance et droits fondamentaux**

Le Code Éthique des parties prenantes de Planète Verte formalise l'engagement de l'entreprise à observer les législations relatives au respect de la vie privée, à la protection des données personnelles et à l'emploi, notamment la reconnaissance des droits fondamentaux et l'interdiction du travail forcé ou du travail des enfants, conformément aux règles de l'Organisation Internationale du Travail.

Ce code s'appuie sur les cinq valeurs qui guident l'entreprise — l'expertise, l'ambition, la protection de l'environnement, l'innovation et la cohésion — et engage l'ensemble des collaborateurs à assurer une vie au travail respectueuse de la personne humaine, reposant sur un management responsabilisant axé sur l'initiative.

2.2 — Non-discrimination et handicap

La Charte Handicap et de Non-Discrimination, actualisée en février 2026, rappelle le cadre légal applicable (article 225-1 du Code pénal) et les plus de 25 critères de discrimination reconnus par la loi. Elle engage Planète Verte à garantir l'égalité de traitement de l'ensemble de ses collaborateurs, quels que soient leurs origines, leur sexe, leur âge, leur handicap ou toute autre caractéristique protégée.

Le tableau de bord des indicateurs RSE recense à ce jour un collaborateur en situation de handicap au sein des effectifs ; l'entreprise identifie le renforcement de l'inclusion des travailleurs en situation de

handicap comme un axe de progrès pour les prochaines années, en cohérence avec l'esprit de la Charte Diversité Équité et Inclusion qui vise à mieux intégrer et valoriser les différences au sein de l'organisation.

2.3 — Prévention du harcèlement et dispositif d'alerte

La Charte Harcèlement et Dispositif d'Alerte, actualisée en février 2026, rappelle les définitions légales du harcèlement moral (article L.1152-1 du Code du travail) et les protections associées : aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi, refusé de subir ou témoigné d'agissements de harcèlement moral. Le harcèlement moral constitue également un délit pénal (article 222-33 du Code pénal), rappelé explicitement dans la charte.

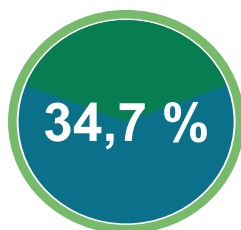
Cette charte est complétée par un dispositif d'alerte permettant à tout collaborateur de signaler une situation, en particulier lorsque l'entreprise ne dispose pas, à un instant donné, d'instance de représentation du personnel élue (un procès-verbal de carence aux élections du CSE ayant été établi). Ce point constitue un axe de vigilance identifié par l'entreprise : en l'absence d'instance représentative élue, le dispositif d'alerte directe prend une importance particulière et son accessibilité doit être régulièrement rappelée à l'ensemble du personnel.



2.4 — Égalité femmes-hommes

Le tableau de bord des indicateurs RH fait apparaître, sur l'exercice 2025, **une part de femmes de 37,4 % dans les effectifs** (9 femmes pour 24 collaborateurs) et un **écart de rémunération moyen de 22 %** entre les hommes et les femmes, en progression par rapport aux 4 % constatés en 2023. Ce sujet constitue un point de vigilance majeur, clairement identifié par l'entreprise elle-même dans son tableau de bord RSE, qui fixe un objectif de résorption de cet écart et une cible de parité à 50 % dans le recrutement.

Cet écart doit être interprété avec prudence sur une population de cette taille — il est notamment sensible à la structure des postes occupés et à l'ancienneté moyenne, sensiblement plus élevée chez les hommes (6 ans) que chez les femmes (1 an et 2 mois) — mais il n'en constitue pas moins un axe de progrès prioritaire que Planète Verte s'engage à objectiver par un audit annuel des salaires.



**PARITÉ
HOMMES/FEMMES**

03

Relations et conditions de travail

Le cœur battant de notre démarche RSE.

CHIFFRES CLÉS

23 collaborateurs (2025)	100% De contrats en CDI	34.7% de femmes dans les effectifs
587 heures de formation en 2025	0 accidents du travail en 2025	+25 eNPS collaborateurs (04/2026)

Conformément à l'architecture de la norme ISO 26000, la question centrale « Relations et conditions de travail » (§6.4) se décline en cinq domaines d'action : l'emploi et les relations employeur/employé, les conditions de travail et la protection sociale, le dialogue social, la santé et la sécurité au travail, et le développement du capital humain. Cette partie détaille, domaine par domaine, l'ensemble des engagements et dispositifs sociaux de Planète Verte, à partir des données du tableau de bord RH 2023-2025, des accords d'entreprise en vigueur et des résultats de la première enquête collaborateurs, conduite en avril 2026 et présentée en détail en fin de partie.

3.1 — Emploi et relations employeur/employé

Organisation et gouvernance sociale

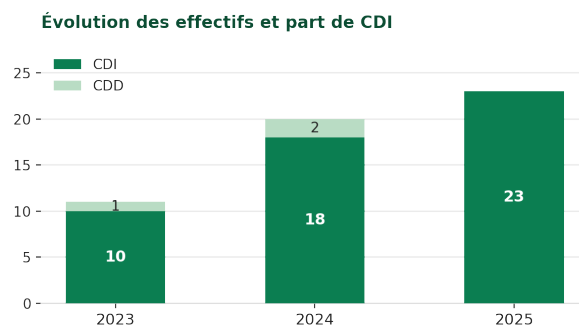
Planète Verte compte 23 collaborateurs répartis entre le siège social de Quevauvillers (Hauts-de-France, avec une antenne à Lille) et trois agences régionales : l'agence Grand-Est à Troyes (avec une antenne à Nancy) et l'agence Grand-Ouest au Mans et à La Rochelle. Cette organisation multi-agences permet à l'entreprise de développer une présence de proximité auprès de ses clients tout en conservant une gouvernance resserrée.

La gouvernance sociale est structurée autour d'un Comité de direction, présidé par le dirigeant Frédéric Hénon et appuyé par une responsable administrative et financière, ainsi que de cinq pôles d'expertise transverses aux agences : Biodiversité, Énergies renouvelables (ENR), Eau, Évaluation environnementale, et ICPE. Chaque pôle est animé par un responsable identifié, garant de la cohérence méthodologique et de la montée en compétences sur son périmètre, en lien avec les responsables d'agence.

Cette organisation repose sur des fiches de poste formalisées pour chacun des métiers de l'entreprise (chef de projet junior et senior écologue, chef de projet junior et senior études réglementaires environnementales), qui détaillent les activités principales — collecte d'informations, analyse et synthèse, rédaction de rapports et dossiers, missions de terrain, veille réglementaire — ainsi que les qualités requises pour chaque niveau de séniorité. Cette formalisation répond directement à l'attente de clarification des rôles exprimée par les équipes dans l'enquête collaborateurs (cf. focus en fin de partie).

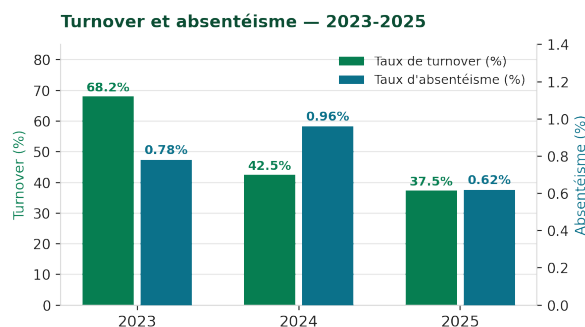
L'emploi, l'intégration et l'accueil des nouveaux collaborateurs

Les effectifs de Planète Verte ont plus que doublé entre 2023 et 2025, passant de 11 à 23 collaborateurs, avec une nette consolidation de l'emploi : la part des contrats à durée indéterminée est passée de 91 % en 2023 à 100 % en 2025, l'entreprise ne comptant plus aucun CDD à la clôture de l'exercice. Le taux de turnover, élevé en 2023 (68,2 %) du fait de la phase de structuration de l'entreprise, s'est nettement réduit pour atteindre 37,5 % en 2025, traduisant une meilleure stabilisation des équipes.



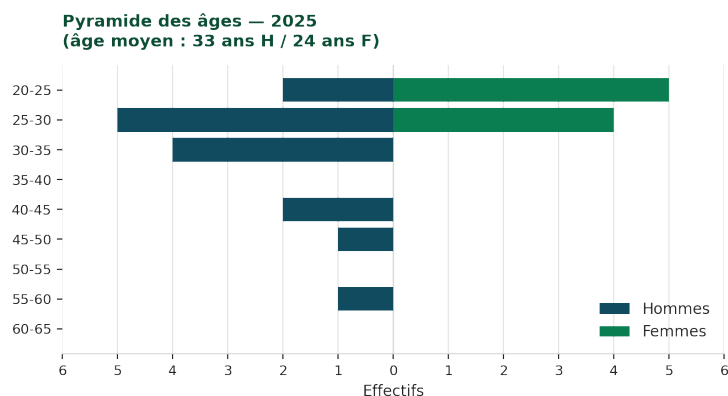
Évolution des effectifs et part de CDI — 2023-2025

Le taux d'absentéisme reste contenu et suit une trajectoire favorable sur la dernière année (0,62 % en 2025, contre 0,96 % en 2024 et 0,78 % en 2023), les absences étant très majoritairement liées à la maladie (72 % des jours d'absence en 2025).



Turnover et absentéisme — 2023-2025

La pyramide des âges de 2025 reflète la dynamique de recrutement récente de l'entreprise : l'âge moyen des collaborateurs est de 33 ans pour les hommes et de 24 ans pour les femmes, et l'ancienneté moyenne de 6 ans pour les hommes contre 1 an et 2 mois pour les femmes — signe d'une vague de recrutement récente, en particulier sur les tranches d'âge 20-30 ans, très majoritairement féminines.



Pyramide des âges par sexe — 2025

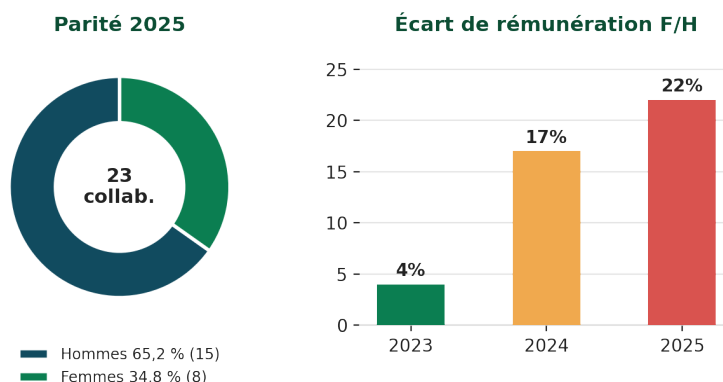
Un parcours d'intégration formalisé, identifié comme axe de progrès

Chaque nouveau collaborateur bénéficie d'un livret d'accueil détaillé, présentant l'histoire de l'entreprise, ses expertises, son organisation multi-agences et les informations pratiques nécessaires à une prise de poste sereine. Ce livret est complété par une checklist d'intégration formalisée, qui organise, entre le responsable d'agence et le service Administration/RH, la présentation des locaux et de l'équipe, la remise des documents utiles (code de conduite, organigramme, procédures internes) et l'explication de la politique RH dès le premier jour. L'accompagnement des alternants fait l'objet d'une attention particulière et obtient d'ailleurs la meilleure note de l'enquête collaborateurs sur ce thème (8,0/10).

Ce processus est néanmoins identifié, dans l'enquête d'avril 2026, comme un axe d'amélioration prioritaire (note de 5,2 à 5,6/10 selon les items), en particulier sur la structuration du parcours de formation initiale propre aux métiers de l'ingénierie environnementale et sur la diffusion d'une trame claire à l'ensemble des nouveaux arrivants. Ce constat nourrit directement le premier chantier prioritaire présenté en fin de partie.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La part des femmes dans les effectifs progresse, passant de 30 % en 2024 (6 femmes sur 20 collaborateurs) à 34,7 % en 2025 (8 femmes sur 23 collaborateurs). L'écart de rémunération moyen entre les hommes et les femmes s'établit en revanche à 22 % en 2025, en nette progression par rapport aux 4 % constatés en 2023 et aux 17 % de 2024 (données détaillées au domaine d'action 2, dédié à la rémunération).



Parité des effectifs (2025) et évolution de l'écart de rémunération F/H (2023-2025)

Un point de vigilance assumé

Cet écart doit être interprété avec prudence sur une population de cette taille : il est notamment sensible à la structure des postes occupés et à l'ancienneté moyenne, sensiblement plus élevée chez les hommes (6 ans) que chez les femmes (1 an et 2 mois), ces dernières ayant rejoint l'entreprise plus récemment, souvent sur des postes d'entrée de carrière (y compris les stages). Il n'en constitue pas moins un axe de progrès prioritaire, que Planète Verte s'engage à objectiver par un audit annuel des salaires et à corriger dans la durée, avec une cible de parité de 50 % dans les recrutements à venir.

3.2 — Conditions de travail et protection sociale

Rémunération, avantages sociaux et intéressement

Planète Verte, rattachée à la convention collective nationale SYNTEC (bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, IDCC 1486), certifie appliquer a minima les dispositions salariales prévues par cette convention. L'entreprise s'engage à assurer une veille réglementaire et conventionnelle permanente afin d'intégrer toute évolution de la grille de rémunération SYNTEC dès son entrée en vigueur, conformément aux classifications et coefficients applicables à chaque poste.

La politique de rémunération repose sur des critères objectifs et documentés dans le code de conduite de l'entreprise : l'état de l'art du marché, le niveau d'inflation, les capacités financières résiduelles de la société après remboursement des dettes, et le niveau d'investissement nécessaire au développement de l'entreprise. Le niveau de rémunération de chaque collaborateur est revu et discuté annuellement lors de l'entretien annuel, les ajustements pouvant prendre la forme d'une augmentation de la rémunération fixe ou d'une prime lorsque l'ajustement est jugé conjoncturel. L'entreprise s'engage explicitement à ne jamais appliquer de rémunération discriminante fondée sur l'âge, le sexe ou l'origine d'un salarié.

Sur l'exercice 2025, la rémunération mensuelle théorique moyenne (temps plein, forfaits jours inclus) s'établit à 2 790 € pour les hommes et 1 767 € pour les femmes, avec une médiane globale de 2 182 €. Cet écart est détaillé et discuté au domaine d'action précédent, consacré à l'emploi et aux relations employeur/employé.

Intéressement et avantages sociaux

Une décision unilatérale de l'employeur a mis en place, le 27 juin 2025, un régime d'intéressement au bénéfice de l'ensemble des salariés liés à l'entreprise dès trois mois d'ancienneté, pour l'exercice 2025 (période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025). La prime globale d'intéressement, plafonnée à 20 % de la masse salariale brute, est indexée sur la progression du chiffre d'affaires de l'entreprise d'une année sur l'autre : nulle si la progression est inférieure à 15,5 %, elle atteint 0,3 % de la masse salariale entre 15,5 % et 20,8 % de croissance, et 1 % au-delà de 20,8 %. Le montant global est réparti entre les bénéficiaires au prorata du salaire brut perçu sur la période de référence, et versé au plus tard le 31 mai de l'année suivante.

Au-delà de l'intéressement, les collaborateurs bénéficient d'une couverture mutuelle et d'un régime de prévoyance renouvelés annuellement. Le dispositif de rémunération variable individuelle (primes ponctuelles liées à l'engagement ou à une phase de transition professionnelle) vient, le cas échéant, compléter la rémunération fixe à l'issue des entretiens annuels d'évaluation.

Organisation et flexibilité du temps de travail

Planète Verte s'est dotée, par ratification à la majorité des deux tiers du personnel le 1^{er} juillet 2024, d'un accord d'entreprise portant sur l'aménagement du temps de travail. Cet accord fixe la durée annuelle de travail effectif à 1 607 heures et organise deux régimes selon les fonctions : un forfait heures pour les salariés de catégorie ETAM et les cadres de position 1.1 à 2.2, avec une durée hebdomadaire de 37,5 heures ouvrant droit à 10 jours de RTT, et un forfait annuel en jours (218 jours) pour les cadres autonomes, ouvert sans condition de seuil de rémunération afin de permettre au plus grand nombre d'en bénéficier.

Une flexibilité des horaires est prévue pour les catégories ETAM niveaux 2 et 3 (arrivée entre 8h et 9h, départ entre 17h et 18h) ainsi que pour les cadres, sous réserve du respect d'une plage commune et d'une durée minimale de travail effectif. Les écologues amenés à réaliser des heures de nuit (22h-6h), notamment lors des suivis chiroptérologiques ou de mortalité sur parcs éoliens, bénéficient d'une

majoration de 50 % et d'une autonomie complète dans l'organisation de leur journée le lendemain, afin de garantir le respect du repos quotidien de 11 heures.

L'accord instaure un droit à la déconnexion explicite (article L.3121-64 du Code du travail) : aucun salarié n'est tenu de répondre à des sollicitations professionnelles en dehors de ses heures habituelles de travail, de ses congés ou de ses repos, sauf urgence avérée. Les salariés au forfait jours bénéficient en outre d'un entretien individuel annuel dédié au suivi de leur charge de travail, de leur amplitude et de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le télétravail, encadré par une charte dédiée conforme aux articles L.1222-9 à L.1222-11 du Code du travail, est ouvert à l'ensemble des salariés selon leur niveau d'autonomie, d'expérience et de performance, dans la limite de trois jours par semaine. Le code de conduite précise que le télétravail ne saurait en aucun cas constituer une soustraction aux obligations d'autorisation d'absence pendant les heures de travail.

3.3 — Dialogue social

Compte tenu de sa taille (moins de 50 salariés), Planète Verte n'est pas soumise à l'obligation légale de se doter d'un règlement intérieur ; l'entreprise a néanmoins choisi d'adopter un code de conduite reprenant l'ensemble des exigences applicables en la matière (hygiène et sécurité, discipline, harcèlement sexuel et moral, agissements sexistes), complété par une charte harcèlement et une charte handicap et de non-discrimination dédiées.

Les élections professionnelles organisées en juin 2025 pour la mise en place du Comité Social et Économique (CSE) n'ont donné lieu à aucune candidature, ni au premier tour (10 juin 2025) ni au second tour (24 juin 2025), sur 19 électeurs inscrits, aboutissant à l'établissement d'un procès-verbal de carence. Ce constat, fréquent dans les entreprises de cette taille, appelle une vigilance particulière de la Direction pour maintenir des canaux de dialogue social direct et efficaces avec l'ensemble des collaborateurs : entretiens individuels réguliers, échanges directs avec la Direction, réunions d'information hebdomadaire, groupe QVCT/RSE et enquête collaborateurs annuelle constituant, à ce stade, les principaux relais de la parole des équipes — un dispositif que les six chantiers prioritaires présentés en fin de partie visent à structurer davantage (canal de communication interne dédié, boîte à idées anonyme, réunions inter-agences).

Mise en place d'une enquête collaborateurs annuelle

Focus — Enquête collaborateurs : comprendre pour mieux agir

Dans le cadre du lancement de sa démarche RSE, Planète Verte a mené sa première enquête interne structurée entre mars et avril 2026, avec l'appui de son accompagnement RSE/RH. Cette initiative répond à un double objectif : mesurer objectivement le ressenti des collaborateurs sur leur quotidien professionnel, et poser les bases d'un projet RSE partagé et co-construit avec les équipes.

L'enquête, construite autour de 28 questions notées de 1 à 10 et complétées de verbatims libres, a porté sur quatre dimensions : l'organisation générale de l'entreprise, la mission individuelle et les conditions d'exercice, la communication interservices, et la connaissance de la démarche RSE.

Menée auprès de l'ensemble des salariés, elle a recueilli 24 réponses sur 26 collaborateurs sollicités, soit un taux de participation de 92 %.

Résultats

Les résultats révèlent un environnement de travail globalement positif :

- Taux d'engagement : 7,6/10
- Taux de satisfaction : 7,8/10
- Taux de recommandation eNPS très positif : +25

Le climat de confiance et de respect (7,3/10), l'écoute du management (7,0/10) et la vision commune du projet d'entreprise (7,0/10) ressortent comme des points forts partagés. 91 % des salariés estiment par ailleurs avoir une mission clairement définie, et les possibilités de progression sont perçues positivement (7,9/10).

Axes d'amélioration identifiés

Plusieurs dimensions, sous le seuil de 7/10, appellent une attention prioritaire : les dysfonctionnements impactant la satisfaction client (5,0/10) — premier point de vigilance identifié par les équipes elles-mêmes —, le processus de recrutement et d'intégration des nouveaux collaborateurs (5,2 à 5,6/10 selon les items), et la connaissance de la démarche RSE (5,6/10), avec seulement 29 % des collaborateurs (7 sur 24) se disant prêts à s'impliquer activement dans le projet. Des attentes se dégagent également sur la clarification des rôles et du dispositif d'animation (6,5/10) et sur la coopération inter-agences (6,4/10).

Six chantiers prioritaires issus de l'enquête

Chantier	Actions clés
Réduire les dysfonctionnements impactant la satisfaction client	Cartographie participative des irritants clients, formalisation des procédures critiques (transmission des dossiers, validation des rendus), indicateur simple de satisfaction post-mission.
Améliorer le recrutement et l'intégration	Parrainage des nouveaux arrivants, points d'intégration à J+30 et J+90, plan de formation initiale sur les outils métiers (SIG, Kizeo, InDesign).
Clarifier les rôles et le dispositif d'animation	Stand-up hebdomadaire par agence, atelier de cartographie des rôles, actualisation des fiches de poste en co-construction avec les managers.
Renforcer la coopération inter-agences	Réunions mensuelles inter-agences, canal de communication interne structuré, formalisation d'une « boussole stratégique » à 3 ans.
Développer les compétences et l'expertise	Plan de formation annuel partagé, harmonisation des trames et méthodologies, intégration systématique du volet évolution professionnelle aux entretiens annuels.
Développer la culture et la connaissance RSE	Session de sensibilisation RSE pour toute l'équipe, nomination d'ambassadeurs RSE par agence, valorisation externe de la légitimité environnementale de Planète Verte auprès de ses clients.

Sources mobilisées pour cette partie : Tableau de bord des indicateurs RH 2023-2025, Code de conduite (V1, 20/04/2026), Accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail (1^{er} juillet 2024), Décision unilatérale portant régime d'intéressement (27/06/2025), Déclaration relative à l'application de la grille de rémunération conventionnelle (08/01/2026), Organigramme, Fiches de poste, Matrice de polyvalence, Procès-verbal de carence CSE (24/06/2025), Rapport de l'enquête collaborateurs (avril 2026).

Mesures spécifiques liées à des résultats d'enquête mitigés sur une agence spécifique !

À la suite de l'enquête collaborateurs menée en début d'année 2026, un plan d'actions spécifique a été engagé au sein d'une agence dont les résultats se sont révélés nettement inférieurs à la moyenne de la société.

Une première réunion de restitution a été organisée avec les collaborateurs concernés afin de partager les résultats en toute transparence, d'exprimer l'incompréhension et la déception suscitées par ces retours, mais surtout d'ouvrir un espace de dialogue. Cette étape a permis de mettre à plat les difficultés rencontrées et de libérer la parole.

Plusieurs entretiens individuels ont ensuite été conduits afin d'identifier plus précisément les causes de ce malaise. Ils ont mis en évidence plusieurs axes d'amélioration dans le fonctionnement interne de l'agence, notamment en matière de communication, de coordination et de posture managériale collective.

Ces échanges ont permis à chacun de mieux comprendre les attentes, les perceptions et les impacts de certaines pratiques du quotidien, dans une logique d'apaisement, de responsabilisation partagée et d'amélioration continue. Ils ont également révélé un déficit de communication, favorisant des discussions informelles fermées et parfois « contestataires », aussi bien entre collaborateurs qu'au sein de la direction.

Pour y remédier, il a été décidé d'instaurer des temps d'échange hebdomadaires avec le manager, permettant de partager à la fois les points de satisfaction et les irritants du quotidien. Un temps d'échange similaire sera également organisé avec la direction à chaque venue sur site, soit environ tous les deux à trois mois.

Enfin, des groupes de travail et/ou de réflexion seront menés sur les sujets « qui questionnent » et pour lesquels une transparence totale doit être privilégiée (développement des compétences et des rémunérations, accord sur le temps de travail, visibilité à moyen terme de son développement individuel, équité dans l'évaluation). La prochaine enquête collaborateurs, prévue en 2027, permettra de mesurer les progrès réalisés et d'évaluer l'efficacité des actions mises en place.

3.4 — Santé et sécurité au travail

Le code de conduite de Planète Verte détaille les règles de sécurité applicables aux métiers de terrain de l'ingénierie environnementale : port des équipements de protection individuelle adaptés aux sites d'intervention (casque, gilet réfléchissant, chaussures de sécurité sur parcs éoliens, friches et bâtis ; masque adapté en cas d'intervention sur matériaux amiantés), respect du code de la route, interdiction de neutraliser les dispositifs de sécurité, et déclaration immédiate de tout accident, même bénin, à la hiérarchie. Un droit de retrait est explicitement reconnu à tout salarié confronté à une situation de danger grave et imminent.

Une politique stricte encadre par ailleurs la consommation d'alcool et l'interdiction de la drogue sur les sites de l'entreprise, avec possibilité de dépistage salivaire ou d'éthylotest pour les activités présentant un risque, notamment la conduite. Sur l'exercice 2025, le tableau de bord RH fait état de zéro accident du travail.

Des formations de sécurité sont régulièrement déployées auprès des équipes, en particulier la formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST), organisée avec l'appui de l'OPCO ATLAS, qui permet à des collaborateurs volontaires d'obtenir la certification SST et d'intervenir en cas d'accident sur le terrain comme en agence. Le suivi des visites médicales obligatoires (embauche, périodiques, reprise) est assuré pour l'ensemble du personnel, le temps consacré à ces visites étant pris sur le temps de travail et rémunéré.

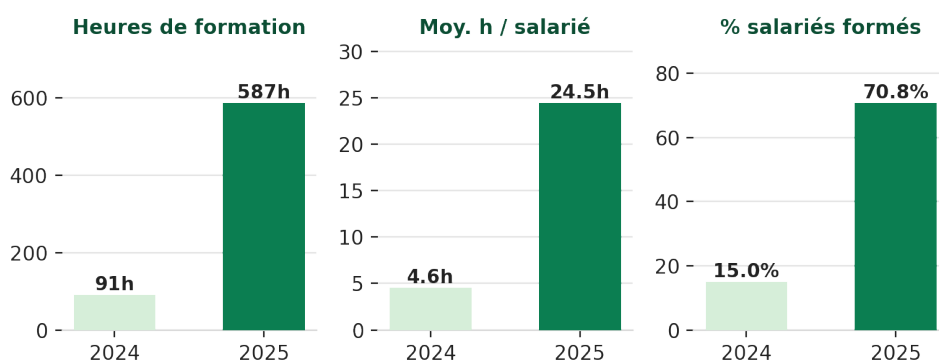
3.4 — Développement du capital humain

Gestion des compétences et matrice de polyvalence

Depuis la réforme de la formation professionnelle (loi Avenir 2018), Planète Verte a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses collaborateurs à leur poste et de veiller au maintien de leur employabilité. L'entreprise construit chaque année un plan de développement des compétences, avec l'appui de son OPCO de branche, ATLAS. Le choix des formations s'appuie sur trois sources convergentes : les souhaits exprimés par chaque collaborateur lors de son entretien annuel, les besoins en compétences liés aux missions clients, et les orientations stratégiques de la Direction.

Un outil dédié, la Matrice de Polyvalence, permet d'identifier et de prioriser les besoins de formation sur l'ensemble des compétences « métier » (études réglementaires : loi sur l'eau, ICPE, dossiers de dérogation, AFAFEs... ; expertises naturalistes : flore, avifaune, chiroptères, amphibiens, entomofaune...) et des compétences transversales (SIG/QGIS, InDesign, outils bureautiques). Elle distingue cinq niveaux de maîtrise, des premières notions jusqu'au statut d'expert ou de référent, et sert de socle à la construction du plan de formation annuel.

L'effort de formation a fortement progressé entre 2024 et 2025 : le nombre d'heures de formation dispensées est passé de 91 à 587 heures, portant la moyenne par salarié de 4,6 à 24,5 heures et le taux de salariés formés de 15 % à 70,8 %. Cette progression traduit un investissement significatif dans la montée en compétence des équipes, en particulier sur les expertises naturalistes spécialisées et les habilitations réglementaires et de sécurité.



Effort de formation — 2024/2025

Entretiens annuels et entretiens professionnels

Chaque collaborateur bénéficie chaque année d'un entretien annuel d'évaluation, conduit par son responsable hiérarchique, qui mesure l'atteinte des objectifs opérationnels fixés l'année précédente, évalue un ensemble de compétences professionnelles et comportementales (organisation, autonomie, esprit d'équipe, capacité à former), et fixe de nouveaux objectifs de performance pour l'année à venir, assortis d'un délai et, le cas échéant, d'une action de formation associée. Un entretien professionnel

distinct, centré sur les perspectives d'évolution à court et moyen terme, les souhaits de mobilité et les compétences à développer, complète ce dispositif conformément aux obligations légales.

Ces entretiens constituent le principal vecteur de reconnaissance individuelle de l'entreprise — un item évalué positivement dans l'enquête collaborateurs (7,6/10) — et alimentent directement le plan de développement des compétences ainsi que les décisions de rémunération variable évoquées au domaine d'action 2.

04

L'environnement

Notre métier est déjà, en soi, un acte pour la biodiversité.

CHIFFRES CLÉS

100% des déchets de bureau recyclés	-5% objectif de réduction énergie 2026	4% de mobilité douce (cible >10%)	2026-27 1er véhicule électrique + bilan carbone
---	--	---	---

Bureau d'études environnemental, Planète Verte porte une conviction forte, formalisée dans sa Charte environnementale : l'exercice même de son métier constitue, en soi, un acte en faveur de la protection de la biodiversité. Cette conviction se double d'engagements concrets pour réduire l'empreinte environnementale propre de l'entreprise — énergie, déplacements, déchets, papier, achats, eau et sobriété numérique.

4.1 — Notre métier, un acte environnemental en soi

Dans le cadre de sa démarche RSE, Planète Verte formalise ses engagements environnementaux au travers de deux chartes complémentaires. La première traduit la conviction que l'exercice même de notre métier de bureau d'études en environnement constitue un acte en faveur de la protection de la biodiversité et des milieux naturels. La seconde décrit les engagements pris au quotidien, au sein de nos locaux et dans nos pratiques internes, pour réduire notre propre empreinte environnementale. Ensemble, ces deux volets illustrent une même exigence : agir de façon cohérente, à l'extérieur comme à l'intérieur de l'entreprise.

Le bureau d'études Planète Verte est spécialisé en environnement. Chaque mission que nous réalisons s'inscrit dans un objectif commun : protéger, préserver et restaurer notre environnement. Nos collaboratrices et collaborateurs sont des professionnels de l'environnement — des femmes et des hommes qui ont fait le choix de consacrer leur expertise à la cause écologique. Chaque journée de

travail est, à sa manière, une contribution concrète à la protection de la biodiversité, à la lutte contre le changement climatique et à la préservation des ressources naturelles.

CHARTRE ENVIRONNEMENTALE

Démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Planète Verte

Charte environnementale réalisée mi 2026



Le terrain, cœur de notre métier de bureau d'études en environnement

Une expertise organisée autour de six pôles complémentaires

Notre bureau d'études est structuré autour de plusieurs pôles complémentaires, dont chacun contribue à sa manière à la protection et à la gestion durable des écosystèmes :

Pôle d'expertise	Ce qu'il recouvre
Biodiversité & inventaires écologiques	Études faune-flore quatre saisons et flash, diagnostics en milieu bâti, continuités écologiques, atlas de la biodiversité, zones humides, ADN environnemental (ADNe).
Dossiers réglementaires	Études d'impact de projets et de documents d'urbanisme, examens au cas par cas, dérogations espèces protégées, incidences Natura 2000, dossiers loi sur l'eau, ICPE, abattage d'arbres.
Paysage	Expertise paysagère, études de saturation visuelle (projets éoliens), photo-simulations d'insertion des projets dans leur environnement.
Ingénierie écologique	Conception, mise en œuvre et suivi des mesures ERC, pré-diagnostics, suivi environnemental de chantier, génie écologique et renaturation, plans de gestion.
Concertation & pédagogie	Accompagnement des maîtres d'ouvrage et des collectivités dans la concertation, animation d'ateliers de sensibilisation à la biodiversité.
Énergies renouvelables	Diagnostics écologiques et études d'impact pour les projets éoliens et solaires, suivis de mortalité (avifaune, chiroptères) et bridages.



La connaissance du vivant : le socle de toute démarche de protection environnementale

Chaque mission, un acte environnemental

Notre démarche RSE repose sur la conviction que l'exercice responsable de notre métier est, en lui-même, une forme d'engagement environnemental. En défendant avec rigueur et indépendance les enjeux écologiques auprès de nos commanditaires, nous contribuons directement à améliorer la qualité des décisions prises en matière d'aménagement du territoire et de gestion des ressources naturelles. Nos collaborateurs sont, pour beaucoup, des écologues de formation, animés par une véritable sensibilité aux enjeux environnementaux — un engagement que l'on retrouve dans la qualité de leurs observations de terrain et de leurs recommandations.

Ainsi, chaque mission est une occasion d'échanger avec nos clients sur les enjeux environnementaux, de partager les réalités observées sur le terrain et de promouvoir des solutions durables. À travers nos recommandations, nous démontrons qu'il est possible de concilier développement des projets et préservation du vivant. Dans cette démarche, nous portons auprès de nos clients trois convictions fortes :

- La biodiversité est une richesse irremplaçable : la disparition d'une espèce ou d'un habitat est irréversible, et sa préservation relève d'une responsabilité collective.
- Anticiper les enjeux environnementaux dès la conception d'un projet permet de limiter les impacts, tout en étant plus efficace, plus économique et plus responsable.
- La transition écologique est une opportunité : les territoires qui préservent leurs milieux naturels renforcent leur attractivité et leur développement durable.



Zone humide — un des milieux naturels que Planète Verte contribue à préserver

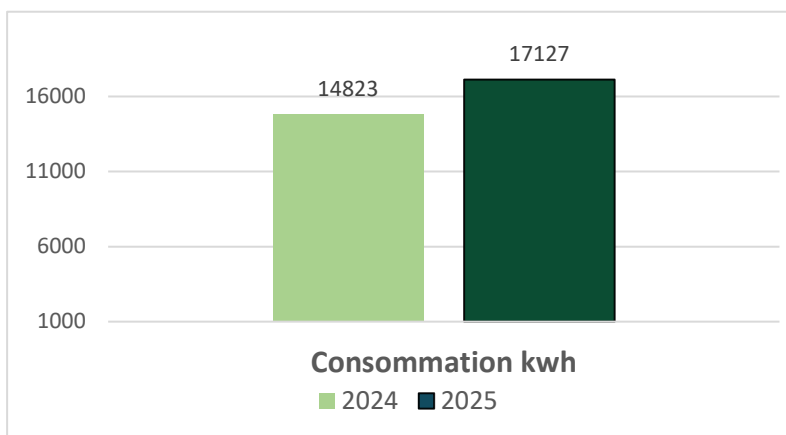
Ainsi, la démarche environnementale de Planète Verte recherche une cohérence globale : contribuer positivement à l'environnement par son expertise et ses missions, tout en réduisant progressivement les impacts générés par son propre fonctionnement. Cette double approche — agir à l'extérieur par le métier, agir à l'intérieur par nos pratiques internes — constitue l'un des fondements de notre démarche RSE, détaillée dans la seconde partie de cette charte.

4.2 — Réduire notre consommation d'énergie

Un suivi mensuel des consommations d'électricité, d'eau et d'impressions est en place depuis le lancement de la démarche RSE. Sur le site du siège social de Quevauvillers, la consommation électrique s'élève à 17 127 kWh en 2025, contre 14 823 kWh en 2024 — une hausse de 16 % que l'entreprise attribue à des besoins d'exploitation et qu'elle s'engage à analyser avec son partenaire énergétique, l'objectif fixé au tableau de bord RSE étant une réduction de 5 %.

Tout nouvel éclairage installé utilise exclusivement des ampoules LED. L'entreprise ne disposant pas de la maîtrise de ses locaux (statut locataire), la mise en place de détecteurs de présence n'est pas encore engagée, mais une attention particulière est portée à l'extinction manuelle des équipements en fin de journée.

Consommation électrique — Siège de Quevauvillers (2024-2025)



4.3 — Réduire les émissions liées aux déplacements

La visioconférence est privilégiée chaque fois que possible pour limiter les déplacements non essentiels, et les tournées de terrain sont optimisées pour grouper les passages. L'ensemble des véhicules de terrain est équipé de traceurs d'écoconduite, établissant un score individuel par conducteur fondé sur les niveaux d'accélération et de décélération — un dispositif qui permet de valoriser les meilleurs scores et d'accompagner les plus fragiles.

Planète Verte a réceptionné en juillet 2026 son **premier véhicule de fonction électrique** (un second en commande) ainsi que son premier véhicule utilitaire électrique, amorçant une transition progressive de sa flotte.

Le covoiturage entre écologues est pratiqué ponctuellement lorsque les missions le permettent, mais reste difficile à généraliser compte tenu de l'autonomie nécessaire à chaque intervenant sur le terrain ; le covoiturage domicile-travail constitue un axe à structurer, de même que le développement de la mobilité douce, aujourd'hui utilisée par seulement 4 % des collaborateurs selon le tableau de bord RSE, pour un objectif fixé à plus de 10 %.

État des actions :

- ✓ **En place** *Visioconférence privilégiée*
- ✓ **En place** *Optimisation des tournées terrain*
- ✓ **En place** *Traceurs écoconduite sur les véhicules*
- 🕒 **En cours** *Véhicules électriques dans la flotte, covoiturage domicile-travail*

4.4 — Trier et valoriser les déchets

Le tri sélectif est en place en cuisine, avec des points de tri supplémentaires prévus dans les bureaux et des points de tri cartons en cours de déploiement dans les locaux. La collecte des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) est assurée via un organisme spécialisé garantissant leur recyclage, et le tableau de bord RSE affiche un taux de recyclage des déchets de bureau de 100 %, objectif que l'entreprise s'engage à maintenir.

Les écogestes au bureau

Éteindre en fin de journée Ordinateurs, écrans et imprimantes hors tension chaque soir.	Activer la veille automatique Mise en veille programmée sur l'ensemble des postes de travail.
Imprimer utile Recto-verso et noir & blanc par défaut ; signature électronique privilégiée.	Trier au bureau Papier, cartouches et DEEE déposés aux points de collecte dédiés.
Limiter le superflu numérique Suppression des mails et fichiers inutiles, stockage raisonné.	Signaler toute anomalie Fuite d'eau, éclairage laissé allumé, chauffage excessif : à signaler sans attendre.

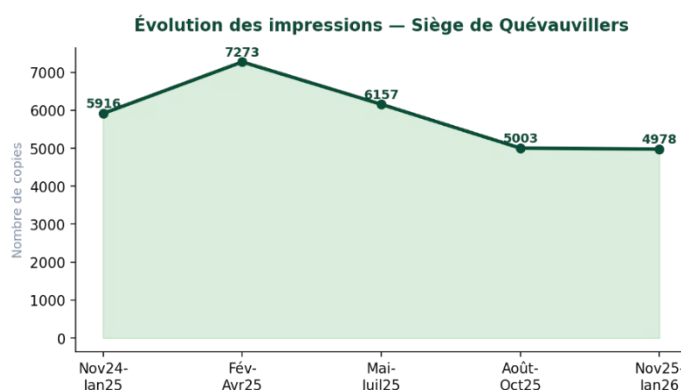
Un travail de sensibilisation a été réalisé auprès de toutes les équipes avec la mise en place de fiches pratiques sur les écogestes au bureau

Recyclage du matériel informatique et économie circulaire : notre équipement bénéficie d'une seconde vie via le dispositif « 3 STEP IT » de BNP Paribas, qui permet d'allonger la durée de vie des équipements, de garantir l'effacement sécurisé des données professionnelles et de favoriser le reconditionnement ou le recyclage en fin de vie — une démarche pleinement inscrite dans une logique d'économie circulaire.

4.5 — Réduire les consommations de papier et sobriété numérique

La dématérialisation est très avancée chez Planète Verte : signature électronique déployée pour l'ensemble des collaborateurs, facturation entièrement dématérialisée via l'ERP Odoo, et politique d'impression recto-verso appliquée par défaut. Sur le site de Quévauxvillers, le volume d'impressions a diminué de 5 916 copies sur la période novembre 2024-janvier 2025 à 4 978 copies sur la période équivalente un an plus tard, une baisse continue que l'entreprise entend poursuivre au regard de son objectif de réduction de 5 % du tableau de bord RSE.

Consciente de l'impact environnemental du numérique, l'entreprise organise le stockage de ses données selon une hiérarchisation à trois niveaux — données actives en environnement cloud collaboratif, archives « vivantes » régulièrement consultées, et archives anciennes conservées hors ligne — qui permet de limiter la consommation électrique continue des serveurs et d'éviter le surdimensionnement de ses infrastructures informatiques, en cohérence avec les principes de sobriété numérique qu'elle recommande elle-même dans ses missions.



4.6 — Achats responsables et économie circulaire

Les achats responsables constituent un axe d'amélioration identifié par l'entreprise elle-même dans sa Charte environnementale : une part des achats courants (vêtements de terrain, petits équipements) transite encore par des plateformes généralistes, et une réflexion est engagée pour intégrer davantage de critères environnementaux dans les achats et privilégier des fournisseurs locaux et responsables.

L'entreprise s'inscrit néanmoins déjà dans une logique de réemploi : le mobilier est entretenu et réutilisé autant que possible, et le matériel informatique bénéficie de filières de réemploi et de recyclage structurées (cf. point 4.4). Cette approche traduit une préférence pour la sobriété et la durabilité plutôt que le renouvellement systématique des équipements.

05

Loyauté des pratiques

Une éthique des affaires à consolider et étendre à la chaîne de valeur.

CHIFFRES CLÉS

1	0	1	Exigences fournisseurs à formaliser
Code Éthique parties prenantes	cas de corruption ou fraude recensé	système d'alerte anonyme	

La loyauté des pratiques recouvre l'éthique des affaires que Planète Verte entretient avec l'ensemble de ses partenaires : clients, fournisseurs, sous-traitants et concurrents. Cette question centrale s'appuie principalement, chez Planète Verte, sur le Code Éthique des parties prenantes et le Code de conduite interne.

Planète Verte s'est dotée d'un **Code Éthique des Parties Prenantes**, qui formalise les principes guidant ses relations avec ses collaborateurs comme avec ses partenaires extérieurs. Ce document rappelle les valeurs fondatrices de l'entreprise — expertise, ambition, protection de l'environnement, innovation et cohésion — et les décline en engagements concrets : respect des droits fondamentaux et non-discrimination, conditions de travail sûres et saines, égalité des chances et développement professionnel, ainsi que confidentialité des informations sensibles.

Vis-à-vis de ses partenaires commerciaux, la charte nous engage sur la loyauté des pratiques, la satisfaction client, la lutte contre la corruption et le trafic d'influence conformément aux principes de l'OCDE, ainsi que la prévention des conflits d'intérêts. Une **procédure d'alerte** dédiée permet à tout collaborateur, partenaire ou partie prenante de signaler, en toute confidentialité et sans risque de représailles, un comportement contraire à ces principes. Une annexe d'engagement, à faire signer aux partenaires, formalise leur adhésion à ces principes.





5.1 — Lutte contre la corruption

Le tableau de bord des indicateurs RSE de Planète Verte suit explicitement les incidents liés à la corruption ou à la fraude : aucun cas n'a été recensé à ce jour. Un système d'alerte anonyme, accessible par mail dédié, permet à tout collaborateur ou partenaire de signaler une situation contraire à l'éthique de l'entreprise.

L'entreprise identifie elle-même, dans son tableau de bord, un axe de progrès sur la sensibilisation formalisée de l'ensemble des collaborateurs à l'éthique des affaires : à ce stade, cette sensibilisation repose principalement sur le livret d'accueil et le déploiement des chartes internes.

Une formation basée sur 2 vidéos spécifiques sur les aspects éthiques en entreprise est en cours de déploiement auprès de toute l'équipe.

5.2 — Concurrence loyale et relations commerciales

Le Code Éthique des parties prenantes engage Planète Verte à fonder sa réussite commerciale sur la qualité de ses études et de ses dossiers réglementaires, dans le respect des règles de libre concurrence. Le **Code de conduite interne**, dans sa version d'avril 2026, rappelle par ailleurs les règles de discipline applicables et les garanties de procédure dont bénéficient les salariés, formalisant un cadre équivalent à celui d'un règlement intérieur bien que l'entreprise n'y soit pas légalement tenue compte tenu de son effectif.

5.3 — Relations fournisseurs et chaîne de valeur

Planète Verte travaille avec des fournisseurs spécialisés pour ses équipements techniques de terrain, et engage une réflexion, présentée en partie Environnement, pour intégrer davantage de critères environnementaux et de proximité dans sa politique d'achats. Le **dispositif « 3 STEP IT »** avec BNP Paribas pour la gestion du cycle de vie du matériel informatique constitue un exemple de partenariat structuré autour d'exigences de responsabilité partagées avec un prestataire.

Ce volet reste, comme chez de nombreux bureaux d'études de taille intermédiaire, moins formalisé que les autres questions centrales de la norme ISO 26000 : Planète Verte identifie la formalisation d'exigences RSE explicites auprès de ses fournisseurs comme un chantier à engager dans la continuité de ce premier rapport.

06

Questions relatives aux consommateurs

La qualité de service, premier point de vigilance identifié par nos équipes.

CHIFFRES CLÉS

1 enquête de satisfaction intégrée à l'ERP	5,0/10 Perception collaborateurs : qualité de la satisfaction client	Objectif : réf. ISO 27001 NIS2 — référentiels visés	FR hébergement des données (Microsoft 365)
---	--	---	---

En tant que bureau d'études intervenant sur des projets à fort enjeu réglementaire et environnemental, Planète Verte place la qualité de service et la confiance de ses clients au cœur de son modèle d'affaires — un enjeu directement confirmé comme prioritaire par les collaborateurs eux-mêmes dans l'enquête d'avril 2026.

6.1 — Mesure de la satisfaction client

Planète Verte a intégré une enquête de satisfaction client directement dans son ERP Odoo, déclenchée systématiquement à chaque facturation de fin de mission. Cette évaluation porte sur la qualité de l'étude réalisée, le respect des délais annoncés et la qualité de la communication tout au long de la mission. Chaque résultat en deçà des attentes fait l'objet d'une analyse de cause et d'un plan d'action spécifique, documentés et archivés dans l'ERP.



Ce dispositif structuré de mesure de la satisfaction client entre en résonance directe avec l'un des constats les plus marquants de l'enquête collaborateurs d'avril 2026 : les dysfonctionnements impactant la satisfaction client constituent le point d'attention noté le plus bas par les équipes elles-mêmes (5,0/10), signe que les collaborateurs partagent pleinement l'exigence de qualité portée par l'entreprise et attendent des outils renforcés pour y répondre.

6.2 — Protection des données et sécurité de l'information des clients

Les données confiées par les clients de Planète Verte (données de terrain, études, rapports réglementaires) sont hébergées sur des infrastructures Microsoft 365 localisées en France, avec une architecture de sécurité (pare-feu nouvelle génération, protection EDR des postes) conçue pour répondre aux exigences NIS2 et ISO 27001, comme détaillé en partie Gouvernance.

Cette rigueur dans la protection des données constitue un facteur de confiance important pour des clients — souvent des maîtres d'ouvrage publics ou privés engagés dans des procédures réglementaires

sensibles — qui confient à Planète Verte des données parfois soumises à des enjeux de confidentialité stratégique (localisation de projets, données foncières, résultats d'inventaires écologiques).

6.3 — Qualité et fiabilité de l'information transmise

En tant qu'auteur de dossiers réglementaires soumis à l'instruction des services de l'État, Planète Verte porte une responsabilité particulière quant à la rigueur et la fiabilité des informations transmises à ses clients comme aux autorités environnementales. Cette exigence de rigueur scientifique et méthodologique, au cœur du métier de bureau d'études, constitue en elle-même une forme de protection du consommateur au sens de la norme ISO 26000 : elle conditionne la sécurité juridique des projets accompagnés par l'entreprise.

07

Communautés et développement local

Un ancrage multi-sites, de la Somme au Grand-Est et au Grand-Ouest.

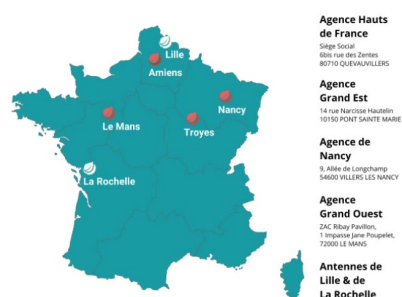
CHIFFRES CLÉS

3 sites (Quevauvillers, Troyes, Le Mans)	1 don associatif 2026	6 agences & antennes (groupe)	30 ans d'ancrage territorial
--	---------------------------------	--	--

Implantée à Quevauvillers dans la Somme, avec des agences en régions Grand-Est et Grand-Ouest, Planète Verte entretient un ancrage territorial multiple, renforcé par la nature même de son activité : chaque mission accompagne un territoire dans la meilleure prise en compte de ses enjeux environnementaux.

Volonté d'une intégration locale pour Planète Verte

Pour un bureau d'études environnemental, l'ancrage local constitue un atout stratégique majeur. Il permet de mieux comprendre les spécificités écologiques, paysagères, réglementaires et socio-économiques des territoires dans lesquels les projets s'inscrivent, mais aussi d'entretenir une relation de proximité avec les acteurs locaux. Cette connaissance fine du terrain renforce la qualité des diagnostics, la pertinence des recommandations formulées et la capacité à anticiper les attentes des services instructeurs, des collectivités et des parties prenantes.



Pour Planète Verte, cette implantation territoriale est également un facteur de crédibilité et de différenciation : elle témoigne d'un engagement durable auprès des territoires, d'une capacité à intervenir avec réactivité et d'une volonté de construire des réponses adaptées aux réalités locales. Cet enjeu rejoint directement les attentes de nos principaux donneurs d'ordre. Les développeurs de projets d'énergies renouvelables, en particulier, sont de plus en plus attentifs à leur propre engagement territorial et recherchent des partenaires capables de contribuer à l'acceptabilité locale de leurs projets.

De la même manière, les donneurs d'ordre publics privilégient souvent des réseaux d'entreprises locales ou fortement implantées dans les territoires concernés, afin de favoriser les retombées économiques locales, la proximité opérationnelle et une meilleure compréhension des enjeux du terrain. En consolidant son maillage territorial, Planète Verte renforce donc sa capacité à répondre à

ces attentes, à sécuriser ses interventions et à s'inscrire comme un partenaire de confiance, à la fois expert, disponible et engagé aux côtés des acteurs locaux.

7.1 — Mécénat et soutien associatif

Planète Verte a versé, début 2026, un don à une association d'étudiants d'un institut supérieur d'agriculture, soutenant ainsi la formation de la future génération de professionnels de l'environnement et de l'agriculture. Ce mécénat, encore ponctuel à ce stade, traduit une volonté de contribuer au développement des compétences environnementales sur le territoire, en cohérence avec le cœur de métier de l'entreprise.

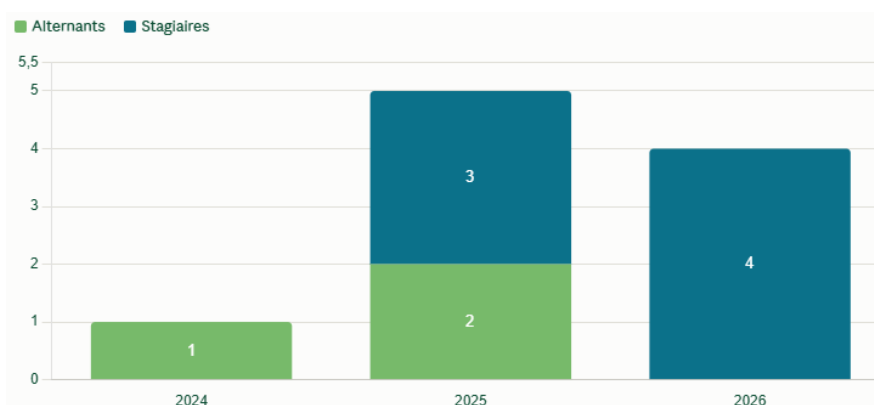
L'entreprise identifie le développement d'un programme de mécénat plus structuré — notamment via un groupe caritatif de sensibilisation à la protection de la nature, évoqué dans le Plan d'Action QVCT comme projet à horizon 2026-2027 — comme un axe de renforcement de sa contribution au développement local.

7.2 — Insertion professionnelle et transmission des savoirs

Planète Verte accueille des alternants dans le cadre de contrats de professionnalisation, contribuant à la formation de futurs écologues et chargés d'études réglementaires — des métiers en tension sur le marché de l'emploi. Le Plan d'Action QVCT prévoit par ailleurs de structurer davantage le parcours de formation initiale de ces jeunes collaborateurs, avec l'appui de référents identifiés pour chaque domaine d'expertise (chiroptères, zones humides, ornithologie).

Au-delà de l'alternance, la Charte environnementale rappelle que Planète Verte prévoit de former, dans les prochaines années, ses propres collaborateurs à l'animation d'ateliers de sensibilisation grand public — dont la « Fresque de la Biodiversité » et la « Fresque du Climat » — contribuant ainsi à la diffusion d'une culture environnementale partagée au-delà du strict cadre de ses missions clients.

Evolution des alternants et stagiaires sur la période 2023-2025



7.3 — Contribution des missions au développement local

Par nature, l'activité de Planète Verte contribue au développement local de façon spécifique : en sécurisant la faisabilité environnementale des projets de ses clients (énergies renouvelables, infrastructures, urbanisme, industries), l'entreprise participe à un développement des territoires mieux articulé avec la préservation de leurs milieux naturels. L'accompagnement de collectivités dans l'élaboration d'Atlas de la Biodiversité Communale ou Intercommunale illustre cette contribution directe aux politiques locales de connaissance et de préservation de la nature.

Cette dimension territoriale se double d'une présence physique multi-sites (Quevauvillers, Troyes, Le Mans) qui ancre l'entreprise dans plusieurs bassins d'emploi régionaux, contribuant au maintien d'expertises environnementales de proximité pour les acteurs économiques et institutionnels de ces territoires.

Conclusion

Indicateurs de performance et feuille de route RSE

Une gouvernance engagée, au service d'une démarche RSE authentique et motivante.

1. Nos indicateurs de performance RSE

Après plusieurs mois d'investissement pour construire notre démarche RSE, il nous a semblé évident de suivre un certain nombre d'indicateurs de performance.

En concertation avec le comité RSE/QVCT, des objectifs quantitatifs et qualitatifs annuels sont posés sur les 3 piliers Environnement, Social et Gouvernance.



05/07/2026

Tableau de Bord des KPIs RSE pour 2025-2026
Objectifs quantitatifs et qualitatifs

Critères ESG

Catégorie	Indicateurs	Valeurs	Remarques	Objectif / référence	Fréquence
1. Environnement					
Gestion des Ressources	Consommation énergétique totale (KWh) - 2025	23890 KWh	Bonnes pratiques chauffage + vérification partenaire énergétique en cours	Réduire de 5%	Mensuelle/Annuelle
	Consommation d'eau	101m3	Réduire la consommation d'eau	Réduire de 5%	Mensuelle/Annuelle
	Consommation de papier 2025	24349	Réduire les impressions papier	Réduire de 5%	Mensuelle/Annuelle
	Taux de recyclage des déchets de bureau (%)	100%	Renforcement du tri sélectif, Bonnes pratiques (écogestes)	Maintien à 100%	Annuelle
2. Social	Utilisation transports en commun / mobilité douce	4%	Prise en charge 50% - Engager les équipes vers du transport plus responsable	Amélioration à >10%	Mensuelle/Annuelle
2. Social					
Conditions de Travail	Taux de satisfaction des employés (%) 2025	7,8/10	Comité RSE + CSE + Amélioration continue suite enquête RH	Augmentation à >8/10	Annuelle
	Taux de participation à l'enquête collaborateurs (%)	92%	Impliquer tous les collaborateurs dans le projet RSE d'entreprise	Maintien à >90%	Annuelle
	Net Promoter Score employés (eNPS) (%)	25%	Enquête annuelle	Maintien à >25%	Annuelle
	Taux de turnover annuel (%)	9,0%	Plan de fidélisation des talents & marque employeur	Maximum 10%	Annuelle
Diversité et Inclusion	Heures de formation par salarié en 2025	24,5h/an	Développement des compétences relationnelles	Maintien	Annuelle
	Taux d'absentéisme - 2025	0,6%	Améliorer qualité de vie au travail, écoute et participation collective	<3% par année	Annuelle
	Nombre d'accidents du travail - 2025	0 incident	Formations sécurité + sensibilisation + révision du DUEBP	Aucun accident	Annuelle
	Part des femmes dans l'entreprise (%) en 2025	38%	Focus sur le recrutement, améliorer la promesse employeur	50%	Annuelle
3. Gouvernance	Écart de rémunération F/H (%) - 2025	22%	Audit annuel des salaires	0%	Annuelle
	Travailleurs en situation de handicap 2025	0,00%	1 employé	1 employé	Annuelle
Éthique et Compliance	Formations sur l'éthique des affaires	0% informés	Sensibilisation aux dilemmes éthiques : livret d'accueil + déploiement des chartes	charte rédigée et signée	Mensuelle/Annuelle
	Incidents liés à la corruption ou fraude	0 cas	Système d'alerte anonyme (mail signalement)	0 cas	Mensuelle/Annuelle
	Score de conformité ESG (EcoVadis)	?	Accompagnement RSE de juin à octobre 2026	Objectif : 65/100 fin 2026	Mensuelle/Annuelle
	Publication d'un rapport RSE	0	Alignement norme ISO26000 - Démarrage 05/2026	Rapport RSE formalisées d'ici Août 2026	Mensuelle/Annuelle
Transparence et Reporting	Objectifs RSE atteints (%)	?	Suivi mensuel	75%	Mensuelle/Annuelle
	Réunions du comité RSE / QVCT tenues	1/ 2mois	Meilleur engagement et déploiement RSE	6 réunions Comité RSE par an en 2026	Mensuelle
	Engagement des parties prenantes (score)	?	Enquête : clients à chaque fin de projet	Enquête de satisfaction client mise en place	Mensuelle/Annuelle

2. Notre feuille de route RSE

Ce premier rapport RSE marque le point de départ formel de la démarche de responsabilité sociétale de Planète Verte, engagée depuis mai 2026. Le diagnostic dressé dans ce rapport s'appuie sur une base déjà solide : une Charte environnementale particulièrement aboutie qui articule le métier même de l'entreprise à sa contribution environnementale, une politique de rémunération conventionnelle rigoureuse, et une première enquête collaborateurs riche d'enseignements opérationnels.

Le tableau de bord des indicateurs RSE construit par l'entreprise pour 2025-2026 fixe déjà, pour chaque enjeu, une valeur de référence et un objectif chiffré. Cette feuille de route reprend et hiérarchise ces engagements, enrichis des préconisations issues de l'enquête collaborateurs d'avril 2026.

Nos huit axes de progrès prioritaires

Finaliser l'évaluation Ecovadis	Consolider le dossier de preuves constitué dans le cadre de ce rapport pour engager l'évaluation Ecovadis d'ici fin 2026, avec un objectif de score de 65-70/100.
Résorber l'écart de rémunération F/H	Conduire l'audit annuel des salaires prévu et engager un plan d'action correctif sur l'écart de 22 % constaté en 2025, en cohérence avec l'objectif de parité de recrutement à 50 %.
Structurer le recrutement et l'intégration	Déployer un parrainage systématique des nouveaux collaborateurs, des points d'intégration à J+30/J+90 et un parcours de formation initiale propre aux métiers de l'ingénierie environnementale — premier axe d'amélioration identifié par l'enquête d'avril 2026.
Développer la connaissance et l'appropriation de la RSE	Organiser une session de sensibilisation RSE pour l'ensemble des équipes et nommer des ambassadeurs RSE par agence, alors que seuls 29 % des collaborateurs se disent aujourd'hui prêts à s'impliquer dans le projet.
Réduire les dysfonctionnements impactant la satisfaction client	Cartographier les irritants clients avec les équipes et formaliser les procédures critiques (transmission des dossiers, validation des rendus) — le point noté le plus bas par les collaborateurs eux-mêmes.
Verdir la mobilité professionnelle	Poursuivre l'électrification de la flotte de véhicules amorcée en juillet 2026 et structurer le covoiturage domicile-travail, pour porter l'usage de la mobilité douce de 4 % à plus de 10 %.
Structurer les achats responsables	Intégrer des critères environnementaux et de proximité dans la politique d'achats de l'entreprise, notamment pour les équipements courants aujourd'hui achetés via des plateformes généralistes.
Engager le calcul du bilan carbone	Former un collaborateur au Bilan Carbone à horizon 2027, afin de mesurer l'empreinte carbone propre de l'entreprise et son évolution dans le temps, en complément des indicateurs déjà suivis (énergie, eau, déchets, papier).

Planète Verte aborde sa démarche RSE avec la même rigueur scientifique qu'elle applique à ses missions d'expertise environnementale : un diagnostic sincère, des indicateurs chiffrés et des objectifs datés. Ce rapport constitue la première étape documentée d'une trajectoire que l'entreprise entend poursuivre et enrichir, au bénéfice de ses collaborateurs, de ses clients et des territoires qu'elle contribue à préserver.

Glossaire et partenaires engagés

Ce glossaire reprend les principaux termes techniques et partenaires mentionnés dans ce rapport, afin d'en faciliter la lecture par l'ensemble des parties prenantes de Planète Verte.

Terme	Définition
ISO 26000	Norme internationale de 2010 définissant les lignes directrices de la responsabilité sociétale des organisations.
Ecovadis	Plateforme d'évaluation de la performance RSE des entreprises sur 4 thématiques : Environnement, Social, Éthique et Achats responsables.
eNPS	Employee Net Promoter Score : indicateur mesurant la probabilité qu'un collaborateur recommande son entreprise.
DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, recensant les risques identifiés et les mesures de prévention associées.
Séquence ERC	Éviter, Réduire, Compenser : hiérarchie des mesures appliquées pour limiter l'impact environnemental d'un projet d'aménagement.
ADNe	ADN environnemental : technique de détection d'espèces à partir de traces génétiques présentes dans l'eau ou le sol.
ICPE	Installation Classée pour la Protection de l'Environnement, soumise à autorisation, enregistrement ou déclaration.
QVCT	Qualité de Vie et des Conditions de Travail — démarche et plan d'action associés au sein de Planète Verte.
Convention Syntec	Convention collective nationale des bureaux d'études, applicable à Planète Verte, encadrant notamment la rémunération.
PV de carence	Procès-verbal constatant l'absence de candidat aux élections professionnelles (CSE), établi lorsque l'effectif ou la mobilisation ne permet pas d'élire une instance.
3 STEP IT	Dispositif de gestion du cycle de vie des équipements informatiques (BNP Paribas), utilisé par Planète Verte pour prolonger la durée de vie de son parc et sécuriser le recyclage.

Annexe — Table de correspondance ISO 26000 et preuves documentaires

Cette table récapitule, pour chacune des sept questions centrales de la norme ISO 26000, les documents et dispositifs internes mobilisés dans ce rapport. Elle constitue la base de constitution du dossier de preuves en vue de la future évaluation Ecovadis de Planète Verte.

Question centrale ISO 26000	Preuves et dispositifs mobilisés
1. Gouvernance de l'organisation	Organigramme, pilotage RSE, architecture IT, DPO, rémunération conventionnelle Syntec
2. Droits de l'Homme	Code Éthique, Charte handicap et non-discrimination, Charte harcèlement et dispositif d'alerte, Charte diversité équité inclusion
3. Relations et conditions de travail	Livret d'accueil, onboarding, charte télétravail, DUERP, tableaux de bord RH et formation, enquête collaborateurs, matrice de polyvalence
4. L'environnement	Charte environnementale, tableaux de bord énergie/eau/impressions, gestion des déchets, sobriété numérique
5. Loyauté des pratiques	Code Éthique, Code de conduite, dispositif d'alerte anti-corruption — périmètre à renforcer
6. Questions consommateurs	Enquête de satisfaction client (ERP Odoo), architecture IT et sécurité des données clients
7. Communautés et dévt local	Mécénat associatif, contrats d'alternance, contribution des missions au développement local

Détail des documents mobilisés par question centrale

Point ISO 26000	Documents et preuves associés
1. Gouvernance	Organigramme, tableau de bord des indicateurs RSE, architecture IT, nomination DPO, rémunération minimale conventionnelle Syntec, DUE accord d'intéressement 2025
2. Droits de l'Homme	Code Éthique des parties prenantes, Charte handicap et de non-discrimination, Charte harcèlement et dispositif d'alerte, Charte diversité équité inclusion, PV de carence CSE
3. Relations et conditions de travail	Livret d'accueil, checklist d'intégration, charte télétravail, DUERP, tableaux de bord RH et formations, bilans sociaux 2023-2025, entretiens annuels et professionnels, matrice de polyvalence, mutuelle/prévoyance, enquête collaborateurs (04/2026), attestations SST et visites médicales, plan d'action QVCT
4. Environnement	Charte environnementale (volets métier et interne), tableaux de bord énergie/eau, tableau de bord impressions, écogestes bureau et papier/impression, affichage alerte
5. Loyauté des pratiques	Code Éthique des parties prenantes, Code de conduite — périmètre à étoffer sur les exigences fournisseurs
6. Questions consommateurs	Enquête de satisfaction client (ERP Odoo), architecture IT et sécurité des données
7. Communautés et dévt local	Justificatif de mécénat associatif, contrats d'alternance/professionnalisation 2025-2026



L'équipe Planète Verte, réunie devant le siège

Merci

Ce premier rapport RSE n'aurait pas été possible sans l'engagement de chacune et chacun de nos collaborateurs, qui font vivre au quotidien les valeurs d'expertise, de cohésion et d'ambition de Planète Verte. Nous remercions également nos clients, partenaires et fournisseurs pour la confiance qu'ils nous accordent, ainsi que l'ensemble des parties prenantes qui nous accompagnent dans cette démarche de progrès.

Cette démarche n'est qu'un point de départ. Nous nous engageons à poursuivre, année après année, ce travail de structuration et de progrès, avec la même exigence que celle que nous portons dans nos missions d'ingénierie environnementale.

Frédéric HENON

Dirigeant, Planète Verte

Planète Verte – 6bis rue des Zentes
80710 Quevauvillers

03 22 90 33 90