

## Responsabilité Sociale et Environnementale

Afin de répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux, et éthiques devenus primordiaux dans notre société, le GRETA de la Marne est engagé dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale. La RSE est définie comme telle :

**« Le concept de responsabilité sociale des entreprises signifie essentiellement que celles-ci décident de leur propre initiative de contribuer à améliorer la société et rendre plus propre l'environnement »,**

**« La responsabilité sociale des entreprises est l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes ».**

**Source : Livre vert de l'Union européenne (2001)**

Les engagements du GRETA de la Marne sont regroupés dans une charte RSE, document de référence définissant les objectifs et rôles de chacun. Ces derniers sont répartis en trois thèmes :

- Ressources Humaines
- Environnement
- Impact économique

### Charte de Responsabilité Sociale et Environnementale

#### Partie 1 - RESSOURCES HUMAINES

Les principes de responsabilité sociale et éthique guident le GRETA de la Marne dans sa gestion des ressources humaines. Ces engagements guident sa politique RH orientée autour de 3 volets :

- **Diversité, égalité des chances**

La diversité est synonyme de richesse humaine et de croissance. Elle s'envisage au GRETA de la Marne comme un acquis à respecter, développer et promouvoir. Le groupement est en ce sens engagé dans une culture de développement de l'égalité des chances, de respect de l'autre et de ses différences.

Cet engagement s'applique dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines, telles que l'embauche, la formation, la promotion interne des collaborateurs. Il s'applique également dans son activité de formation continue et donc à l'ensemble des stagiaires et bénéficiaires.

Le GRETA de la Marne s'engage à permettre l'accès à l'emploi et à la formation aux personnes en situation de handicap. Il favorise également l'emploi et son maintien aux seniors, et facilite le dialogue intergénérationnel.

Convaincu de la richesse et de l'importance qu'offre la mixité professionnelle dans les emplois de l'organisation, le GRETA de la Marne s'engage à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, dans l'accès à l'emploi, la rémunération, l'évolution professionnelle et l'accès aux responsabilités.

- **Développement des compétences**

Le GRETA de la Marne favorise le parcours professionnel de ses collaboratrices et collaborateurs tout au long de leur carrière et valorise leurs compétences et leur développement notamment en favorisant l'accès à la formation. Il prend en compte leurs besoins et attentes identifiés lors de l'entretien annuel et met en œuvre un plan de formation adapté à ces derniers.

- **Equilibre vie professionnelle/vie privée**

Le GRETA de la Marne facilite la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle de ses collaborateurs. Ainsi, il permet à certains personnels un cumul de 49 jours de congés par an (congés payés + RTT) et une flexibilité des horaires (grâce à des tableaux de suivi horaires individualisés) dans le respect d'un cadre de fonctionnement et des obligations statutaires.

Le GRETA de la Marne reste à l'écoute des demandes individuelles pour les personnels formateurs.

## **Partie 2 - ENVIRONNEMENT**

Le GRETA de la Marne souhaite se positionner en tant qu'acteur éco-responsable. C'est pourquoi différentes pratiques visant à maîtriser et réduire son impact sur l'environnement ont été mises en œuvre.

- **Réduction et recyclage des déchets**

- rationalisation des impressions (impression en noir et blanc, systématisation de l'aperçu avant impression, impression en recto-verso),

- collecte des déchets en vue de les recycler (collecte du papier, des toner, des cartouches...),

- ré-utilisation du papier imprimé inutilement (bloc-notes, brouillons...).

- **Sensibilisation du personnel**

Le GRETA de la Marne souhaite minimiser l'impact de ses activités sur l'environnement en maîtrisant ses consommations.

Il implique donc l'ensemble du personnel dans la démarche RSE. Ainsi, chacun est informé de la ligne de conduite du groupement et sensibilisé pour agir à son échelle (éteindre les lumières, le matériel informatique...).

La sensibilisation se fait au moyen de notes internes, lors des réunions de rentrée... Les réunions par vidéoconférence sont favorisées ainsi que le covoiturage pour les déplacements.

### **Partie 3 - IMPACT ECONOMIQUE**

Le GRETA de la Marne veille à jouer un rôle citoyen et à favoriser la cohésion sociale.

Tout est mis en œuvre pour assurer la pérennité du groupement et son développement.

Par son cœur de métier, la formation continue, il agit en faveur du retour à l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels des bénéficiaires.

Il veille à ce que son offre de services apporte une valeur ajoutée à la société et intègre la dimension territoriale au développement de son activité (décentralisation, formations mises en place sur l'ensemble des territoires).

Le GRETA de la Marne favorise la satisfaction des clients et s'investit à ce titre dans une démarche d'amélioration continue (demande de labellisation EDUFORM en cours).

Enfin, les relations constructives, loyales et participatives sont privilégiées avec l'ensemble des parties prenantes.

Le Président du GRETA de la Marne

A blue ink signature, appearing to be 'P. Cellerosi', written in a cursive style.

Philippe CELLEROSI