

## Politique RSO 2023-2024 du Greta Oise

Cette politique est la déclinaison de la charte RSO du Greta Oise. Elle permet de vérifier lors d'une revue annuelle, à l'aide d'indicateurs, si les engagements pris dans les 4 volets de la charte sont tenus. Ces indicateurs peuvent être atteints sur la période 2023-2024, en adéquation avec la stratégie de développement en région académique et le contrat d'objectifs signé avec la Rectrice. Un plan d'action annuel complètera cette politique et la rendra opérationnelle. La commission du personnel est chargée du suivi de la mise en œuvre de cette politique, dont l'état de réalisation sera présenté lors de chaque assemblée générale.

### CHARTER RSO

#### Gouvernance

- Piloter conformément aux principes de la RSO
- Communiquer sur nos résultats en matière de RSO
- Améliorer nos pratiques en matière de RSO

#### Social

- Favoriser l'intégration des nouveaux personnels et/ou des nouvelles fonctions
- Informer les personnels sur la réglementation et la politique ressources humaines du Greta
- Favoriser l'entraide, développer le travail collaboratif
- Favoriser la qualité de vie au travail des personnels

#### Environnemental

- Sensibiliser les personnels aux enjeux environnementaux
- Diminuer la consommation de papier
- Contribuer à diminuer les déplacements des stagiaires

#### Sociétal

- Favoriser l'égalité femme homme au travers de nos formations
- Favoriser l'accès des personnes en situation de handicap à nos formations

## Politique RSO 2023-2024 du Greta Oise

### Gouvernance

#### Piloter conformément aux principes de la RSO

- Existence d'une charte
- Existence d'une politique
- Existence d'un plan d'action annuel
- Existence d'une cartographie des parties prenantes
- Procédure de pilotage de la RSO

#### Communiquer sur nos résultats en matière de RSO

- Point à chaque commission du personnel et à chaque AG
- Revue annuelle
- Bilan social annuel

#### Améliorer nos pratiques en matière de RSO

- Existence de procédure de traitement des questions relatives à la RSO
- 100 % des questions sont traitées et ont des réponses

### Social

#### Favoriser l'intégration des nouveaux personnels et/ou des nouvelles fonctions

- 100 % des nouveaux personnels bénéficient d'un parcours d'intégration

#### Informers les personnels sur la réglementation et la politique ressources humaines du Greta

- Existence d'un guide RH

#### Favoriser l'entraide, développer le travail collaboratif

- Existence d'outils favorisant l'entraide et le travail collaboratif
- Mise en place d'action de communication.

#### Favoriser la qualité de vie au travail des personnels

- Note moyenne annuelle du baromètre ZEST à 4/5

### Environnemental

#### Sensibiliser les personnels aux enjeux environnementaux

- 100% des personnels formés/sensibilisés aux enjeux environnementaux
- 1 action par an par agence sur la gestion des déchets

#### Diminuer la consommation de papier

- Réduire de 20% notre consommation de papier

#### Contribuer à diminuer les déplacements des stagiaires

- 80% de nos formations réalisables en partie à distance
- Ratio d'information collective réalisé à distance

### Sociétal

#### Favoriser l'égalité femme homme au travers de nos formations

- Faire le suivi du ratio femme/homme par filière
- Mise en place d'actions de communication

#### Favoriser l'accès des personnes en situation de handicap à nos formations

- Existence d'une charte d'amélioration de l'accueil des personnes en situation de handicap