

Charte Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

Les présents engagements sont pris par et pour nos agents. Ils tendent à démontrer dans quelles mesures le GIP FORINVAL est responsable.

Nos engagements vis-à-vis de notre capital Humain

Lutter contre toute forme de discrimination

- Une « charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations » a été instaurée au sein du GIP FORINVAL : celle-ci s'applique à toutes les étapes de la vie professionnelle de nos collaborateurs : embauche, évolution salariale ou de carrière.

Favoriser le bien-être au travail

- L'aménagement des postes de travail s'effectue en lien avec un ergothérapeute de la médecine du travail suite à la demande de l'agent ;
- Le bâtiment est attesté conforme aux respects des règles d'accessibilité aux personnes en situation de handicap ;
- L'aménagement de l'espace de travail des agents tend à favoriser le bien-être au travail : achat de ventilateurs, remplacement de certains ordinateurs, installation d'une cuisine équipée, embellissement de l'environnement de travail, mise à disposition d'une fontaine à eau ;
- Une charte télétravail a été mise en place.
- Le GIP FORINVAL est garant du droit à la déconnexion au travail ;
- L'agent peut concilier vie professionnelle et vie privée grâce à des plages horaires qui permettent une certaine souplesse dans la gestion du temps de travail.

Protéger la santé et l'intégrité physique de nos collaborateurs

- Les agents du GIP FORINVAL sont formés aux gestes qui sauvent. : Sauveteur Secouriste du Travail (SST) ;
- Des exercices d'évacuation de personnes sont organisés chaque année ;
- Un protocole sanitaire spécifique au COVID a été mis en place (masques, gel hydro alcoolique, gestes barrières, plexiglass).

Valoriser et former nos collaborateurs

- L'entretien professionnel réalisé chaque année est l'occasion pour nos responsables hiérarchiques d'échanger avec leurs collaborateurs sur l'année écoulée, sur les réussites et les difficultés rencontrées et de déterminer conjointement les actions et formation à mettre en place pour l'année suivante ;
- Une politique de formation est mise en œuvre. Un plan de développement des compétences (PDC) est établi chaque année avec un recensement en amont des besoins collectifs et individuels en formation, et pour cela 1.5% de la masse salariale est consacré au PDC.

Promouvoir le dialogue social

- La représentation des agents est assurée au sein d'un Comité Technique-CHSCT et du Conseil d'Administration (CA). Ces instances sont autant de lieux d'échanges et de concertation qui contribuent à maintenir au sein du GIP FORINVAL un climat social de qualité.

Nos engagements vis-à-vis de l'environnement

Tri sélectif et revalorisation des déchets

- Les bouteilles en plastique sont triées puis déposées à l'extérieur du bâtiment dans les containers prévus à cet effet ;
- Les bouchons sont récupérés et déposés à une association ;
- Les toners usagers sont collectés dans des cartons prévus à cet effet ;
- Les piles sont triées et déposées dans des centres de recyclage ;
- Des bacs destinés au tri papier et cartons sont disponibles à l'extérieur du bâtiment dans des containers prévus à cet effet ;
- Les téléphones portables professionnelles sont recyclés par l'opérateur.

