



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Communication annuelle sur les progrès



LE GROUPE LA POSTE

“ Notre plan stratégique fixe cinq priorités et deux règles de vie : le respect de notre modèle social et le développement durable ”



Je souhaite, au nom des 277 000 postiers et postières, renouveler l'engagement du Groupe La Poste sur les 10 principes du Global Compact auxquels nous adhérons depuis 2003.

La politique de développement durable continue de se structurer au sein des différentes entités du Groupe.

La Poste a ainsi adopté un plan stratégique structuré autour de cinq priorités : Ambition 2015.

Ces priorités sont :

La pleine exécution par l'entreprise de ses quatre missions de service public (service universel postal, transport et distribution de la presse, accessibilité bancaire et aménagement du territoire), autant de missions essentielles placées au cœur de la vie quotidienne des Français. La loi du 9 février 2010 a réaffirmé le cahier des charges de chacune de ces missions.

La performance durable et responsable du Groupe dans tous les secteurs, combinant croissance du chiffre d'affaires consolidé, maîtrise des coûts, amélioration de la rentabilité opérationnelle, développement des partenariats, meilleure satisfaction des clients.

La qualité de service, applicable à l'ensemble de ses activités, notamment au travers de la relation client. Une volonté d'ores et déjà illustrée par ses engagements clients (amélioration du traitement des réclamations et de l'information, réduction de l'attente en bureaux de poste...), par la généralisation de son nouveau concept de bureau de poste, la qualité du conseil de La Banque Postale et par la mise en œuvre au quotidien de l'esprit de service des postiers.

L'innovation, avec le développement de nouveaux services (Digiposte, lettre hybride, nouveau service de ColiPoste, offre de téléphonie mobile, développement du multicanal et du service en ligne à La Banque Postale...).

Le développement d'activités nouvelles dans la chaîne de valeur des Métiers et la recherche de nouveaux marchés en Europe. Cette priorité se traduit notamment par des objectifs de croissance externe.

*Pour mener à bien ces cinq priorités, La Poste se fixe deux règles de conduite du changement. Dans un contexte exigeant de concurrence sur l'ensemble de ses marchés et de transformation de son métier traditionnel du courrier, la conduite du plan stratégique de l'entreprise se fera dans le cadre de son **modèle social**, fondé notamment sur l'absence de plan de départs imposés, sur des embauches s'appuyant sur l'alternance et favorisant l'égalité des chances, sur le développement des compétences, sur le souci permanent de la qualité de vie au travail, de la sécurité et de la sûreté des postiers ou encore sur le partage des fruits de la réussite.*

Seconde règle fixée par La Poste : **le développement durable.**

Fil conducteur de l'entreprise à travers ses grands projets en matière de véhicules électriques, de transports de marchandises, de gestion énergétique des bâtiments... mais surtout à travers des démarches au quotidien telles que l'éco-conduite, l'utilisation responsable du papier, le recours à des achats plus responsables. Le Groupe s'attache à intégrer les préoccupations environnementales et sociétales dans les décisions, dans les pratiques opérationnelles et managériales, dans un souci d'écoute et de collaboration avec ses parties prenantes.

Ces règles de vie sont avant tout de formidables leviers de différenciation par rapport à nos concurrents, des sources d'inspiration pour notre innovation, des facteurs de cohésion sociale et d'implication des postières et des postiers et la condition de notre réussite économique.

Aussi, Le Groupe la Poste s'engage notamment à

- Réduire les émissions de CO2 liées aux transports,
- Réduire les émissions de CO2 liées aux bâtiments,
- Utiliser de manière responsable la ressource papier,
- Améliorer les pratiques de tri et de valorisation des déchets,
- Développer la valeur ajoutée environnementale, sociale et sociétale des produits et services,
- Accroître la part des achats responsables,
- Améliorer la satisfaction des clients,
- Être un partenaire du développement durable des territoires,
- Intégrer le développement durable dans le management du Groupe,
- Maîtriser le risque de discrimination, développer l'égalité des chances et promouvoir le modèle social,
- Renforcer l'éthique et la déontologie,
- Rendre compte de nos résultats aux parties prenantes du Groupe.

De plus, l'intégration d'objectifs de responsabilité sociale et environnementale dans les feuilles de route des managers et leur formation au développement durable et à la diversité se généralisent progressivement au sein de La Poste, gages d'une responsabilisation de la ligne managériale autour de ces enjeux.

C'est donc en s'appuyant sur ces nouveaux objectifs que le plan «Ambition 2015» sera déployé. Mes équipes restent à votre disposition pour toute information complémentaire.

Avec tout mon engagement,

Jean-Paul BAILLY,
Président-directeur général



Sommaire

Profil et description de l'activité	p 7
Communication sur les progrès	p 8
Droits de l'homme	p 11 à 13
Normes du travail	p 15 à 19
Environnement	p 21 à 25
Lutte contre la corruption	p 27 à 29



PROFIL

Contact	Patrick WIDLOECHER
Fonction	Conseiller du Président et du Délégué Général Développement Responsable - Déontologie
Coordonnées	+ 33 1 55 44 01 99 patrick.widloecher@laposte.fr
Adresse	LA POSTE HEAD OFFICE 44 Boulevard de Vaugirard - CP V 507 75757 Paris Cedex France
Date d'adhésion	Février 2003
Secteur	Transport, banque, services

PROFIL ET DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ

Chiffre d'Affaires

20 939 millions d'euros

Nombre de collaborateurs

276 555 collaborateurs

Organisation

Corporate: Directions supports

4 métiers :

- Courrier (52% du CA)
- Colis (Coliposte/Geopost) (23% du CA)
- L'Enseigne (réseau de bureaux de poste) (0,2% du CA)
- La Banque Postale (24,8 % du CA)

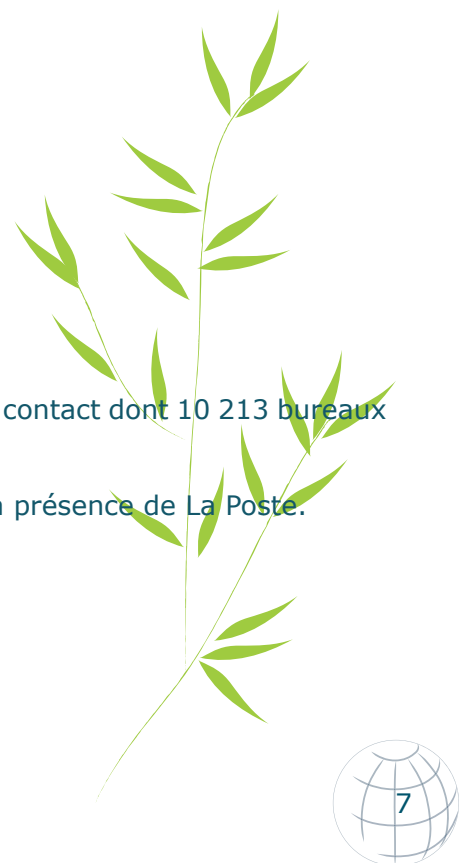
Présence territoriale

En France, La Poste est le 1er réseau de proximité avec **17 079** points de contact dont 10 213 bureaux de poste et 6 866 points de contact gérés en partenariat.

A l'international, **250 filiales** dans 40 pays sur 4 continents assurent la présence de La Poste.

Le Groupe sur le marché

15% de son chiffre d'affaires réalisé à l'international.
100% de son activité en concurrence.



Intégrer la culture du Développement Responsable dans le Groupe

Le Groupe la Poste a intégré dans son plan stratégique « Ambition 2015 », l'objectif d'une performance durable en respectant deux règles de vie : le développement durable et le respect du modèle social. Ce modèle social original est basé sur le respect et la considération des personnes. Le Groupe La Poste s'engage donc sur un développement responsable.

Les actions entreprises pour mettre en œuvre un développement responsable :

Une commission spécialisée du Conseil d'Administration est mise en place pour orienter et examiner les résultats du Groupe sur ses engagements de développement responsable.

Chaque Business Unit a pris des engagements chiffrés sur l'atteinte d'objectifs de développement responsable.

Le développement responsable a été traduit dans un modèle managérial appelé l'identité managériale, les managers du Groupe doivent-être :

- Performants, tournés vers la culture du résultat et responsables, prenant en compte les conséquences humaines, environnementales,
- Novateurs, osant penser et faire autrement tout en restant fidèles aux valeurs et à l'identité de notre Groupe,
- Coopératifs tirant parti de la force du collectif et attentifs à la singularité de chacun,
- Courageux s'engageant et prenant les décisions qui s'imposent, respectueux des Hommes et des Femmes.

Pour mettre en œuvre cette nouvelle culture managériale : un dispositif d'animation des 400 Top Managers du Groupe est mis en place, basé sur 2 conventions annuelles et un programme de développement des compétences managériales (formation et sessions expérientielles).

Tous les cadres stratégiques et dirigeants bénéficient d'une formation au développement responsable à leur prise de fonction. Une mise à jour de cette formation est prévue à l'été 2011. Ainsi 200 cadres stratégiques sont formés au développement durable chaque année.

Les Assises du Développement Responsable en 2011 et 2012, auront pour thème « Manager Responsable » et seront consacrées à une réflexion sur la conciliation des piliers économiques, sociaux et environnementaux, ainsi que sur le processus de décision et la notion de responsabilité, incluant également une après-midi consacrée à des ateliers d'échanges sur des bonnes pratiques.

L'évaluation de ces tops managers intègre des objectifs de responsabilité sociale et environnementale. Ils intègrent aussi progressivement l'évaluation de leurs collaborateurs.

Depuis 2009, une prime d'intéressement est octroyée à l'ensemble des employés du Groupe, les critères d'attribution de cet intéressement outre les résultats intègrent des critères de responsabilité sociale.

Les filières professionnelles marketing, communication, achat ont été dotées de référentiels leur permettant d'intégrer les critères développement responsable dans leur pratique professionnelle.

Au Courrier, 90% des offres en chiffre d'affaires ont été évaluées au travers du référentiel à fin 2010 et assorties d'axes de progrès. La Banque Postale valide le niveau de responsabilité de ses offres de la conception à la distribution.

Une sensibilisation du personnel de La Poste est effectuée en 2010 et 2011 sur la non-discrimination et au respect de l'environnement dans leur pratique professionnelle.

La stratégie et la Direction Financière intègrent progressivement des critères développement responsable dans l'évaluation des investissements. Le tableau de bord mensuel du président intègre en 2011 des résultats développement responsable.



LES 8 CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'OIT

- La convention n°29 sur le travail forcé de 1930, ratifiée en 1939
- La Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948, ratifiée en 1951
- La Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949, ratifiée en 1951
- La Convention n°100 sur l'égalité de rémunération de 1951, ratifiée en 1953
- La Convention n°105 sur l'abolition du travail forcé de 1957, ratifiée en 1969
- La Convention n°111 sur la discrimination de 1958, ratifiée en 1981
- La Convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi de 1973, ratifiée en 1990
- La Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants de 1999, ratifiée en 2001.



LES 10 PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ; et
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Droit du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ; et
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



LE GROUPE LA POSTE

Charte d'achats responsables entre le Groupe La Poste et ses prestataires

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies en Février 2003, le groupe La Poste s'est engagé à respecter et à promouvoir dans ses activités et sa sphère d'influence dix principes relatifs aux Droits de l'Homme, au Droit du Travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Les principes directeurs de la démarche de Développement Durable du Groupe ont été définis en déclinaison de ces principes. Ainsi, et afin de prolonger les valeurs d'ouverture, d'équité, de solidarité et de développement sociétal propres à La Poste, nous invitons nos prestataires à s'engager et à agir à nos côtés à travers l'adhésion à cette charte.

Engagements du Groupe La Poste :

La contribution à la lutte contre le changement climatique :

Le groupe La Poste prend en compte les défis du changement climatique et contribue aux objectifs nationaux et européens de réduction des émissions de GES. Il oriente ses choix immobiliers, industriels et commerciaux, il adapte ses organisations et fait évoluer ses modes de fonctionnement en cohérence avec cet objectif. Le Groupe fait du transport son axe prioritaire de diminution des émissions de CO₂.

Une politique papier responsable :

Parce qu'il considère que l'écrit est un vecteur formidable de communication et d'émotion, le groupe La Poste agit auprès et avec ses clients, ainsi qu'avec les acteurs de la chaîne de valeur du media papier, pour promouvoir une utilisation responsable de celui-ci. Par ailleurs, par souci d'exemplarité, il maîtrise ses consommations et recourt au papier recyclé ou issu de forêts gérées durablement, de façon systématique pour ses besoins internes et de manière ciblée pour la fabrication de ses produits.

Une politique diversité exemplaire :

Le groupe La Poste s'engage à favoriser la mixité, garantir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans le recrutement et les parcours professionnels. Il valorise les profils des postiers, leur créativité et leurs différences. Il crée les synergies et les conditions pour mieux accueillir ses clients et développe une offre de services innovante et adaptée à leur diversité.

Le groupe La Poste considère que sa démarche d'achats responsables contribue fortement au succès de ses engagements de développement durable.

Intégrer les enjeux du développement durable dans les produits et services achetés, conçus et commercialisés par le Groupe, constitue donc l'un des leviers essentiels lui permettant d'atteindre les niveaux de performance qu'il s'est fixés en matière de réduction des émissions de GES, de déploiement d'une politique papier responsable et d'une politique exemplaire de diversité.

Les acheteurs de La Poste se sont engagés, dans le cadre du code de déontologie aux achats, à respecter les principes d'équité de traitement des prestataires, de transparence et d'indépendance vis-à-vis des prestataires, et les orientations définies par le Groupe dans le domaine du Développement Durable.

Engagements du prestataire :

En signant cette charte, le prestataire s'engage à :

- Respecter les principes du Pacte Mondial, les 8 Conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), et la Déclaration de l'OIT relative aux droits fondamentaux du travail,
- Respecter les réglementations sociale et environnementale pertinentes, et mettre en place des actions visant à se rapprocher des meilleures pratiques de sa profession,
- Mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de s'assurer du respect des principes énoncés dans cette charte dans toute sa chaîne d'approvisionnement y compris dans les pays non signataires des conventions de l'OIT où il serait amené à travailler.

Démarche d'amélioration commune

Le groupe La Poste souhaite associer ses prestataires à une démarche de progrès commune, afin d'identifier les points faibles de la chaîne de production et les évolutions souhaitables en matière de protection de l'environnement, des Droits de l'Homme et des conditions de travail.

La Poste souhaite que soient mis en place des échanges de bonnes pratiques afin de pouvoir bénéficier des progrès accomplis par chacun des prestataires de sa chaîne de production, et souhaite également que chacun des prestataires diffuse cette charte auprès de ses propres sous-traitants.

Le prestataire dressera un bilan annuel des actions de progrès qu'il aura entreprises afin de se conformer aux principes envers lesquels il s'est engagé, lors des réunions de suivi de contrats avec La Poste.

A défaut, il acceptera la possibilité de recevoir des auditeurs externes ou internes, chargés de vérifier le respect de ces principes, et, le cas échéant, mettra en place des actions correctives.

Pour

Le

Signature





Droits de l'homme

- 1 Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence**
- 2 Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme**

Nos engagements ou politique

Le Groupe s'est engagé à respecter les droits de l'homme tant à la maison mère que dans les filiales. Le modèle social du groupe est basé sur l'emploi de qualité (temps choisi, contrat à durée indéterminée, santé et conditions de travail), le développement des compétences, l'égalité des chances. En tant qu'opérateur public, il s'engage auprès de l'état et des collectivités territoriales dans des actions de sensibilisation du public en particulier sur la non-discrimination et l'égalité des chances.

Il s'engage à ce que ses fournisseurs et sous-traitants respectent les droits de l'homme au travers de sa politique d'achats responsables.

Actions mises en place en 2009, 2010 ou planifiées pour 2011

Santé

La poste maison mère a lancé en 2010 un nouveau plan santé et sécurité au travail, visant la prévention des risques importants tels que les risques psychosociaux, les risques routier, les risques de chute de plein pied ou les troubles musculo-squelettiques.

Au courrier : 14 Forums pour une initiation aux bons gestes et aux bons usages des matériels. La démarche des « palmes » de la prévention Santé, Sécurité au travail, permet de structurer l'action des managers et d'organiser la participation active des agents.

A l'Enseigne : Des formations d'aide à la gestion des incivilités basées sur des mises en situation organisées dans 450 bureaux de poste prioritaires.

Dans tous les Métiers de La Poste, la prévention santé et sécurité fait l'objet d'une approche co-construite entre experts et managers de terrain et de plans d'actions complets portant sur les comportements, les équipements et l'organisation du travail.

Formation

Les actions pour améliorer le développement des compétences ont été nombreuses :

Plan de formation « satisfaction clients », « service gagnant » pour les managers et les guichetiers. Au Courrier, mise en place d'une formation destinée aux encadrants « L'Ecole des Managers » permet une formation sur 3 niveaux de cursus : diplômant, qualifiant ou brevet.

En 2011, d'autres formations aux nouvelles pratiques managériales viendront enrichir la palette de formations destinées cette fois aux managers des fonctions supports et opérationnelles.

Une nouvelle école verra le jour : « L'Ecole des Ventes » proposera aux commerciaux un véritable cursus d'intégration et de développement.

Mediapost poursuit sa démarche de validation des Acquis d'Expériences auprès de ses employés.

A l'Enseigne, les managers ont la possibilité de se familiariser avec les enjeux de la satisfaction clients en temps réel et les guichetiers de se former à l'esprit de service, au conseil bancaire et à l'usage multicanal.

Au Courrier, les encadrants se voient proposer de s'engager dans un cursus diplômant ou qualifiant à l'école des managers. Ce dernier a dû répondre aux dispositions d'un cahier des charges basé sur 5 axes obligatoires.

Développement professionnel

Les principes définis dans la charte de la Mobilité deviennent une réalité et l'occasion pour tous d'accéder à de nouvelles possibilités d'évolution. La transparence de l'offre de poste est assurée par le portail de la Mobilité.

Le portail de la Mobilité réservé aux postiers leur permet de se connecter chaque jour par intranet ou internet, pour postuler en ligne et/ou découvrir les possibilités d'évolution vers la fonction publique ou encore s'informer sur le dispositif d'aide à la création d'entreprise.

Un numéro vert « Mobilité Fonction Publique » permet d'accompagner et d'offrir à tous les postiers qui le souhaitent de s'informer rapidement et simplement.

Des achats responsables

La Poste a souhaité choisir des fournisseurs et sous traitants engagés dans le respect des droits de l'homme. Ce point est intégré dans la politique d'achat responsable définie par la direction des Achats du Groupe en s'appuyant sur l'expertise de la Direction du Développement Durable. Elle développe les outils nécessaires à sa mise en place au sein des différentes entités (cartographie des risques, guides, formations, ...) ainsi qu'un référentiel de 23 questions, qui vont du besoin du prescripteur à l'engagement du fournisseur en passant par la performance RSE des produits (obtention de labels notamment).

La Poste et ses filiales françaises favorisent l'emploi des personnes vulnérables (handicap, chômeur de longue durée) en développant les achats auprès des secteurs adaptés et protégés et au secteur de l'insertion. Pour aller plus loin La Poste a participé à la création de la fondation Pas@Pas et a co-construit la plate forme Internet commune qui met les entreprises adhérentes en relation avec les entreprises du secteur protégé ou de l'insertion. 7500 entreprises des secteurs adaptés, protégés et de l'insertion sont accessibles par le biais de la plateforme web Pas@Pas.

Résultats mesurables

Santé

755 palmes de bronze, 41 palmes d'argent et 12 palmes d'or ont été décernées en 2010.

6300 agents formés à la prévention et à la gestion des incivilités avec un taux de satisfaction exceptionnel.

Formation

A l'Enseigne, c'est 2300 managers qui se forment aux enjeux de la satisfaction clients en temps réel, et 9000 guichetiers suivent la formation «service gagnant» qui les initie à l'esprit de service, au conseil bancaire et à l'usage multicanal.

A la Banque Postale, 18000 personnes ont été formées au crédit à la consommation.

Au Courrier 1813 Managers Courrier engagés en 2010 dans la démarche «L'École des Managers».

Taux de réussite :

- 84% pour le cursus diplômant
- 93% pour le cursus qualifiant
- 90% pour le cursus brevet

Chez Médiapost, en 2009, c'est l'ensemble des responsables de plates-formes engagé dans la démarche de Validation des Acquis d'Expérience qui ont obtenu leur diplôme.

Développement professionnel

4000 postiers se connectent chaque jour à la bourse d'emploi, 7000 offres d'emplois ont été proposées en 2010 soit 80% de plus qu'en 2009.

L'entreprise a accompagné 508 postiers souhaitant rejoindre la fonction publique et 202 nouveaux créateurs d'entreprise.

Des achats responsables

Une charte d'achats responsables a été signée par 7632 fournisseurs à fin 2010 depuis sa création en 2008.

En 2010, c'est 73 % des Acheteurs du Groupe qui ont suivi la formation «achats responsables», sur deux jours.

La part de ces achats de fonctionnement à ces secteurs est en progression et dépasse 1% du montant total des achats pour la maison mère.



Normes du travail



INVESTOR IN PEOPLE



- 3 Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective**
- 4 L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire**
- 5 L'abolition effective du travail des enfants**
- 6 L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession**

Nos engagements ou politique

Liberté d'association et négociation collective

La Poste et ses filiales françaises respectent le droit français relatif à la liberté d'association et le droit à la négociation collective.

L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire et l'abolition effective du travail des enfants

Le Groupe La Poste respecte les choix de vie et de carrière de ses collaborateurs. Il respecte l'âge légal d'accès à l'emploi, et ne prends en stage que les étudiants inscrit dans un parcours scolaires. Ces stages sont rémunérés dès qu'ils sont supérieurs à 1 mois.

Lutte contre les discriminations en matière d'emploi et de profession

La Poste s'engage résolument pour l'égalité des chances. Il s'agit de compenser le handicap, lever les freins, trouver les leviers pour que chacun (client, postier, fournisseur) soit traité avec équité. Signataire de la charte de la diversité, La Poste s'est engagé à refléter dans ses effectifs et à tous les échelons, la diversité sociale, culturelle et ethnique de la société française.

Description des process ou des dispositifs existants

Des accords sociaux cadrent les moyens octroyés aux organisations syndicales pour assurer la défense des intérêts des postiers.

Par ailleurs, des associations de postiers existent pour faire entendre la voix des postiers les plus vulnérables comme l'association des postiers handicapés (I'ATHA), ou l'association des postiers malades de longue durée (APCLD). Dans le cadre de l'action sociale au sein d'un organisme paritaire ces associations se voient attribuer un budget pour faciliter leurs actions.

La Poste n'emploie pas de travailleurs indépendants sur les fonctions d'exécution et contrôle l'emploi et la rémunération des stagiaires.

Les processus de recrutement ont été revus pour limiter les risques de discrimination. Une bourse d'emploi réservée aux agents déjà en poste est en place afin de favoriser l'accès à l'offre interne. La négociation sociale est régulière sur ces sujets.

Actions mises en place en 2009, 2010 ou planifiées pour 2011

La Poste et ses filiales françaises ont signé des accords ou à défaut d'accord des plans d'action sur la diversité (handicap, égalité femme/homme, Gestion des âges). En particulier La Poste s'est fixé comme objectif d'atteindre pour chaque Métier au moins 40% de chacun des sexes.

Les différentes procédures de gestion ont été revisitées et un guide de recrutement a été diffusé ainsi que des outils de suivi.

Une instance de recours et d'information sur la discrimination a été créée afin d'accueillir et de traiter toute question ou requête relative à l'égalité des chances, au handicap, l'incapacité ou à des faits discriminatoires.

La Poste réalise depuis 2009 un rapport diversité qui fait l'objet d'une table ronde avec les organisations syndicales.

Au cœur des préoccupations de l'entreprise, l'insertion des publics éloignés de l'emploi se traduit par la diversification des canaux de recrutement, la création de différents partenariats et la participation à des manifestations dédiées au recrutement.

Par ailleurs, la 14ème édition de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées avec plus de 60 actions a mobilisé tous les services, Métiers et filiales du Groupe. Ces actions sont allées des forums emploi aux ateliers de dégustation dans le noir en passant par des parcours découverte en fauteuil et par l'initiation à la langue des signes.

La Poste est fortement engagée dans l'insertion des jeunes en difficulté issus des quartiers sensibles, sévèrement touchés par le chômage et l'exclusion sociale. C'est pourquoi La Poste a renouvelé son partenariat pour la seconde année consécutive avec le «Train pour l'emploi et l'égalité des chances» afin d'aller à la rencontre de ces personnes.

En 2010, la Banque Postale et ses organisations syndicales représentatives ont signé à l'unanimité un accord prévoyant des moyens renforcés pour l'insertion et la formation des personnes en situation de handicap.

Le nouveau trophée Handdifférences, lancé en novembre 2010 par Le Groupe a pour objectifs de recueillir, valoriser et diffuser des bonnes pratiques.

Résultats mesurables

La Poste est détentrice du label Diversité et du label Égalité. Ces labels, sont décernés par AFNOR Certification.

Plusieurs accords sociaux sont négociés par an.

Depuis 2009, cinq accords majeurs ont été signés entre La Poste et les Organisations Syndicales :

- 1 Accord intéressement (juin 2009)
- 2 Avenants à l'accord Prévoyance et Santé (novembre 2009 et avril 2010)
- 2 Accord salariaux (décembre 2009 et 2010)
- 1 Accord logement (mars 2011)
- 1 Accord Égalité professionnelle (avril 2011)

Le rapport diversité montre une répartition des postiers conforme à la population active française tant en ce qui concerne l'égalité homme/femme, que la répartition par âge, ou encore des personnes habitant dans les quartiers sensibles où vivent les populations issues de l'immigration.

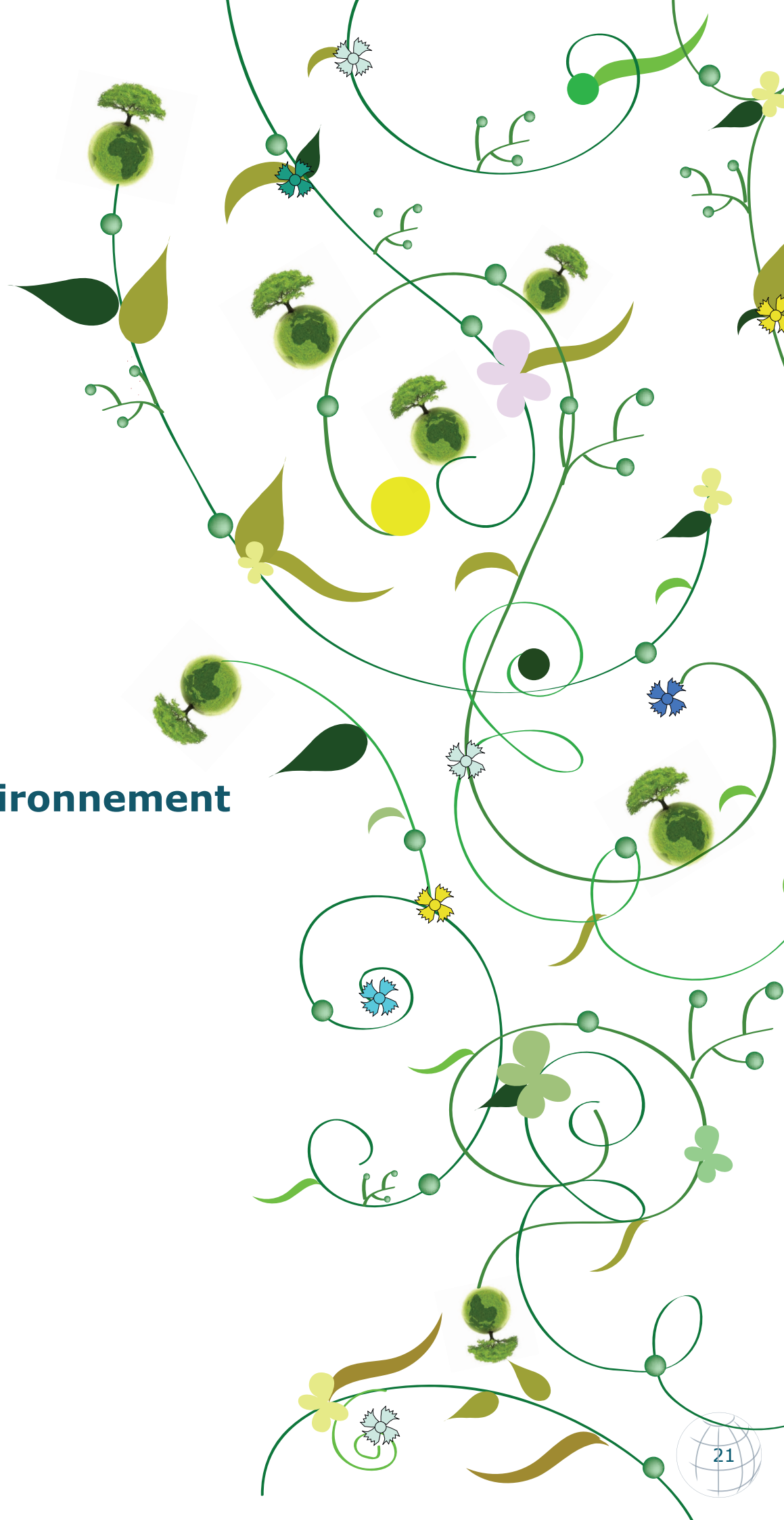
Les actions en faveur de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées menées par La Poste ont permis de faire progresser régulièrement le taux de bénéficiaires de l'obligation d'emplois dans l'entreprise pour atteindre en 2010 le taux de 5,48%.

Développer le recrutement dans les quartiers sensibles est aussi un défi relevé en 2010 par La Poste.

17,51% ont été recrutés en CDI.



Environnement



- 7** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- 8** A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 9** A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Nos engagements ou politique

Contribuer au plan climat en réduisant notre empreinte carbone de nos transports et de nos bâtiments.

Agir pour favoriser la consommation responsable en réduisant, entre autre, la production de déchets et en contribuant à la préservation de la bio diversité.

Description des process ou des dispositifs existants

La Poste suit son empreinte carbone et s'est fixé des objectifs de réduction de -15% à 2015 (par rapport à 2008).

Autre objectif : 100% de papier responsable à l'horizon 2012.

Des marchés ont été passées pour s'assurer de la qualité approvisionnement papier.

A l'Enseigne, et avec le concours de Poste Immo, c'est tout un programme de rénovation thermique des bureaux de poste patrimoniaux qui sera déployé à partir de 2011.

Poste Immo, filiale en charge de la politique immobilière du Groupe La Poste, a pour première mission de dimensionner le parc au plus près des besoins des Métiers et de réduire les consommations d'énergie.

Actions mises en place en 2009, 2010 ou planifiées pour 2011

Coliposte déploie également un système de management environnemental et a obtenu la certification ISO 14001 sur plusieurs de ses plates-formes.

La réduction de l'empreinte carbone de nos transports

Le groupe La Poste utilise plusieurs leviers pour réduire son empreinte carbone :

- Réflexion sur la composition de la flotte de véhicules : introduction de véhicules électriques
- Introduction de véhicule Hybride
- Réduction des liaisons aériennes
- Utilisation de camion double pont
- Développement des liaisons ferrées
- Utilisation des transports en commun

Coliposte déploie également un système de management environnemental et a obtenu la certification ISO 14001 sur plusieurs de ses plates-formes.

La réduction de l'empreinte carbone de nos transports

Le groupe La Poste utilise plusieurs leviers pour réduire son empreinte carbone :

- Réflexion sur la composition de la flotte de véhicules (introduction de véhicules électriques)
- Introduction de véhicule Hybride
- Réduction des liaisons aériennes
- Utilisation de camion double pont
- Développement des liaisons ferrées
- Utilisation des transports en commun

Action sur les trajets des collaborateurs en signant des plans de déplacements urbains, un appui au co voiturage est aussi en cours de développement. La Poste a développé une formation à l'éco-conduite qu'elle déploie sur l'ensemble de ses collaborateurs. Elle a déployé un marquage «Éco-conduite» sur sa flotte de véhicules en plus du marquage environnemental qui intègre le logo du WWF. Les postiers formés arborent quant à eux un badge spécifique valorisant leur éco-conduite.

Chronopost a équipé l'espace de livraison urbaine Paris-Concorde de véhicules propres. A Madrid, Seur, filiale de Geopost s'adapte aux restrictions de circulation et de parking pour satisfaire ses clients. Les petits colis sont apportés à pied avec un chariot électrique Seur City. Les colis volumineux pour leur part sont livrés sur rendez-vous pour limiter le temps de stationnement. Les grands comptes bénéficient d'une livraison après 23 heures.

La transmission des savoir-faire de La Poste fait progresser la mobilité durable. Un an après sa création, Mobigreen, filiale spécialisée dans la formation à l'éco-conduite, a formé plus de 1500 stagiaires de collectivités locales ou de grandes entreprises.

Mission «Bailly»

La mission «Bailly», pilotée par le Président Directeur Général du Groupe La Poste, vise à fédérer les besoins en véhicules électriques des entreprises et des collectivités pour atteindre la masse critique et faire émerger une filière française compétitive et fiable.

Après s'être accordé sur un cahier des charges, les 20 acteurs privés(1) et publics(2) participant à la démarche essaient de réunir sur une première commande 50 000 véhicules électriques minimum à partir de fin 2011.

Constitué le 13 avril dernier, ce groupement de commandes est piloté par le PDG de La Poste à la demande de l'Etat.

L'état a désigné l'UGAP (Union des Groupements d'Achats Publics) comme coordonnateur, chargé de procéder à l'organisation de l'ensemble des opérations. Son statut de centrale d'achat et sa qualité de pouvoir adjudicateur (cf. art. 8 du code des marchés publics) fait d'elle l'entité apte à pouvoir opérer sur cette mission.

(1) Les adhérents du groupement sont : ADP, Air France, Areva, Bouygues, EDF, ERDF, Eiffage, France Télécom Orange, GDF-Suez, GRT Gaz, GrDF, La Poste, RATP, SAUR, SNCF, SPIE, Suez Environnement, UGAP, Vinci et Véolia.
 (2) Les collectivités sont à ce jour Rouen, Bordeaux, Aix-en-Provence, Rennes, Grenoble et Strasbourg mais leur nombre peut s'étendre.

La réduction de l'empreinte carbone liée aux bâtiments

Tous les bâtiments construits visent le niveau de performance du label « Bâtiments Basse Consommation » (BBC), soit un gain de 50% par rapport à un bâtiment classique et intègrent la démarche Haute Qualité Environnementale (HQE).

Un bail vert est proposé aux métiers du Groupe pour garantir la performance environnementale dans l'utilisation du bâtiment.

Des audits énergétiques menés sur 132 immeubles stratégiques (1 million de m²) a permis de déterminer une consommation de référence appelée « point zéro » et de préparer des plans de rénovation à dix ans (isolation, façades, équipements thermiques, ...).

Les Métiers se mobilisent à travers divers actions, horloge de programmation du chauffage, rénovation thermique, détecteurs de présence, relamping.

Le Groupe La Poste a proposé d'étudier un dispositif de compensation carbone au groupe de travail Développement Durable de l'UPU. Ce projet pourrait permettre à des postes internationales volontaires de compenser tout ou partie de leurs émissions carbone en finançant des projets bénéficiant au secteur postal en utilisant les dispositif existants (MDP, MOC, ...)

Agir pour diminuer la consommation des ressources naturelles, la production de déchet, améliorer le taux de recyclage des déchets et en contribuer à la préservation de la bio diversité

Toutes les entités sont mobilisées pour privilégier le recours à du papier plus responsable (papier recyclé, éco labellisé ou issu de forêts gérées durablement). Les équipes achats mènent depuis trois ans un travail de fond pour accroître le référencement de papier responsable pour les imprimés utilisés en bureaux de poste et dans les catalogues d'achats internes de fournitures de bureau.

Tous les papiers jugés « non responsables » sont progressivement sorti du référencement des catalogues d'achat interne et remplacés par une gamme étendue de papiers issus de forêts gérées durablement, éco-labellisés ou recyclés.

La Poste agit aussi auprès de ses parties prenantes pour promouvoir l'utilisation responsable de cette ressource. Les opérateurs de la filière papier ont sous l'impulsion du Groupe La Poste créé l'association « Culture Papier » pour améliorer le bilan environnemental de la filière et sensibiliser au rôle économique, social et culturel du papier.

La signature d'un partenariat avec la fédération des parcs régionaux permettra d'aider ces territoires à se développer économiquement tout en préservant la richesse de leur culture et la biodiversité.

La Poste est aussi partenaire de Planète Urgence et des bénévoles postiers contribuent à la préservation de la biodiversité dans différents pays dans le monde.

Résultats mesurables

15 plates-formes Colisposte ont reçu la certification iso 14001 de leur système de Management environnemental, entraînant une meilleure gestion des déchets, une réduction des consommations d'énergie et d'eau et la prévention des risques de pollution. Avec l'acquisition de 4700 vélos à assistance électrique, 140 voitures et 100 quads électriques supplémentaires en 2010, le parc électrique est désormais composé au total de 8310 véhicules, avec l'objectif d'atteindre 10530 véhicules fin 2011.

Le Courrier s'est également doté de 14 camions à double pont, permettant de réduire le trafic et les émissions de CO₂ d'environ 35%. 30 camions de ce type seront mis en service d'ici à 2012.

La Poste a inauguré, en 2010, le transport du courrier publicitaire par fret ferroviaire. La mise en place de cette nouvelle logistique permettra d'acheminer à terme 2 milliards de plis par an par voie ferroviaire, soit 50% du courrier publicitaire.

60 021 collaborateurs formés à l'éco-conduite, en 2010. Mais aussi, 80 éco-formateurs, 400 facteurs formés par semaine permettant d'économiser environ 6% de carburant.

Médiapost, filiale du Courrier, a pour sa part, formés ses 630 collaborateurs disposant d'un véhicule d'entreprise.

En 2010, La Poste utilise 79% de papier responsable dont :

- papier éco-labellisé (25%)
- papier issu de forêts gérées durablement (45%)
- papier recyclé (9%)





The background of the page is a decorative pattern of dark blue swirling lines. Interspersed among these swirls are various elements: stylized flowers in shades of purple, pink, and blue; leaves in purple and green; and several currency symbols including the Euro (€) in green, orange, and pink, and the Dollar (\$) in blue and red. The overall aesthetic is modern and artistic.

Lutte contre la corruption

- 10** Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Nos engagements ou politique

De par les métiers de La Banque Postale, le groupe est exposé aux risques de blanchiment de capitaux et de financements d'activité terroriste.

La Banque Postale est soumise au code monétaire et financier (article L561-1 et s.) qui obligent les personnes qui, dans l'exercice de leur profession, réalisent, contrôlent ou conseillent des opérations entraînant des mouvements de capitaux, et sont tenues de déclarer au procureur de la République les opérations dont elles ont connaissance et qui portent sur des sommes qu'elles savent provenir d'infractions.

Pour coller aux dispositions prévues par la loi, elle a choisi des outils performants et s'est engagée dans une politique de formation ambitieuse afin d'impliquer les personnes sur le terrain et faire que ces engagements se traduisent dans les réflexes quotidiens des collaborateurs de la Banque Postale ou travaillant pour le compte de La Banque Postale.

Description des process ou des dispositifs existants

La Banque Postale et l'Enseigne (réseau des bureaux de postes), bénéficient déjà du travail et de l'expertise de deux déontologues.

Un déontologue «Groupe» a été nommé en 2008 et a assuré la formalisation du référentiel déontologie pour le Groupe. Il sera déployé courant 2011 jusqu'au 1er trimestre 2012.

Dans sa démarche de lutte contre le blanchiment d'argent et de financement des activités terroristes, La Banque Postale s'est dotée des outils les plus performants afin que les engagements pris puissent être traduits efficacement sur le terrain.

Par ailleurs, La Banque Postale continue d'accompagner ses collaborateurs.

Dans le cadre de l'évolution des procédures douanières, La Poste effectue aujourd'hui, le dédouanement des objets en propre, c'est à dire qu'elle calcule et collecte les montants des droits et taxes dûs par le client à l'état.

Actions mises en place en 2009, 2010 ou planifiées pour 2011

Depuis 2008 et jusqu'à 2010, une formation «lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme» a été déployée auprès de l'ensemble des 80 000 collaborateurs de La Banque Postale ou travaillant pour le compte de La Banque Postale.

Cette formation, développée par La Banque Postale, a été conçue pour :

- décrire les risques de blanchiment et de corruption pouvant émerger dans les métiers bancaires,
- présenter les outils et les leviers pour manager ces risques.

Actions mises en place en 2009, 2010 ou planifiées pour 2011

Le E-learning a été adopté pour sa rapidité de déploiement et son efficacité, ainsi que pour l'automatisation de son suivi.

Cette formation en ligne se conclue par une auto-évaluation pour que le collaborateur évalue ses propres points de progrès et de vigilances.

Des formations de mise à jour sont prévues tous les trois ans afin d'accompagner les équipes dans le temps.

Ainsi en 2011, l'ensemble du personnel pourra poursuivre sa mise à niveau.

A L'Enseigne, plusieurs guides déontologiques ont été réactualisés en 2010 par fonction pour permettre de fournir les grands principes d'actions aux équipes de «terrain».

Afin de pouvoir suivre correctement le versement des montants des droits et taxes dûs par le client à l'état et d'éviter toutes interprétations ou tentations de corruption (paiement d'une somme inférieure directement au porteur) lors de la remise au client, La Poste a décidé d'informatiser l'ensemble de la chaîne de distribution (près de 17000 points de contacts) et de **former pres de 100 000 facteurs à la collecte juste et responsable** de ces montants.

Résultats mesurables

80 000 personnes formées en 3 ans, soit 94% du personnel.



LE GROUPE LA POSTE

DIRECTION DEVELOPPEMENT RESPONSABLE
DEONTOLOGIE
44 BD DE VAUGIRARD - 75757 PARIS CEDEX 15
Tél. : +33 (0)1 55 44 00 00

www.laposte.fr