



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 268 822 postiers et postières, renouveler l'engagement du Groupe La Poste sur les 10 principes du Global Compact auxquels nous adhérons depuis 2003.



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 oeuvre 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.

Le modèle social de la Poste, restera construit sur les principes et valeurs auxquels l'entreprise est attachée. Cela signifie l'absence de plan de départs imposés, un accompagnement des mobilités fonctionnelles ou géographiques, le développement des compétences et un renforcement de la sécurité et de la sûreté des postiers et pour finir le partage des fruits de la croissance.

Ensuite, le Développement Durable ré-affirmé comme un fil conducteur de l'entreprise dans l'ensemble de ses grands projets.

Le COMEX du 26 septembre 2012 a défini dans ce cadre la politique de responsabilité sociale et environnementale du Groupe avec l'ambition d'être créateur de valeur et de lien social et avec deux engagements à horizon 2015 :

- **exercer nos activités de façon toujours plus responsable** (c'est-à-dire une amélioration continue de nos processus et comportements pour qu'ils améliorent notamment l'environnement, l'inclusion sociale, le respect des droits fondamentaux),

- **être un acteur investi dans une performance durable partagée en mobilisant les acteurs de la société** (impulser et soutenir de nouveaux modèles économiques plus respectueux des hommes et de la planète).

Ceci suppose :

1) développer l'employabilité avec la réduction de l'accidentologie, un accroissement de la diversité à chaque niveau de qualification. Un meilleur accès de tous à la formation,

2) de réduire nos émissions de CO₂ liés à notre activité sur l'ensemble de la chaîne de valeur (CO₂ transport, CO₂ bâtiment, CO₂ lié à l'exploitation informatique, ...

3) de diminuer l'empreinte environnementale du papier (part du papier responsable), taux du papier (pour le papier responsable) recyclage du papier de bureau,

4) proposer au client une offre responsable en particulier sur l'offre de produits bancaires,

5) de parfaire notre gouvernance en développant l'éthique et la déontologie, en déclinant des objectifs RSE tout au long de la ligne managériale,

6) de favoriser le développement économique par la pleine exécution de nos missions de service publique, notre action sociétale et notre puissance d'achat que permet le développement de la filière professionnelle (véhicule électrique, coton équitable, papier responsable, ...)

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.

La réussite d'«Ambition 2015» passe par le développement responsable qui permet de fédérer les énergies, la notre et celles de nos parties prenantes pour une relation durable et équilibrée. 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 page 7

Communication sur les progrès page 8

Droits de l'Hommes page 11

Normes du Travail page 17

Environnement page 21

Lutte contre la corruption page 27



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 SIEGE SOCIAL 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

21,3 milliards d'euros

Nombre de collaborateurs

268 822 collaborateurs

Organisation

Le Groupe la Poste est organisé autour de 3 activités majeures : Courrier (51,1% du CA), Colis Express (24,1% du CA), La Banque Postale (24,4% du CA).

Son chiffre d'affaire dépasse 21 milliards d'euros (soit une croissance de 1,9%).

- 1er réseau de proximité en France
- 2ème opérateur européen de courrier (en chiffre d'affaires)
- 2ème opérateur européen de colis-express (en volume et en chiffre d'affaires)
- 3ème banque en France (en terme d'encours)

Présence territoriale

En France, La Poste est le 1er réseau de proximité avec **17 064** points de contact dont **9955** bureaux de poste et **7069** points de contact gérés en partenariat.

A l'international, un chiffre d'affaires en 2011 équivalent à **16,25%** soit 3,47 milliards d'euros. 40 pays sur 4 continents dont la présence de La Poste est assurée par ses filiales.

Le Groupe sur le marché

100% de son activité en concurrence.

Communication sur les progrès

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.

Au coeur de cette stratégie : la politique de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE). Adoptée fin 2011, elle définit l'ambition de faire du Groupe La Poste un créateur de valeur et de lien social à long terme pour chacune de ses parties prenantes.

Deux engagements forts la caractérise :

- exercer ses activités de façon toujours plus responsable en intégrant à chaque étape des processus et dans les comportements quotidiens des postiers la Responsabilité Sociale et Environnementale,
- être un acteur majeur et investit dans une performance durable partagée. Comment ?
En mobilisant chaque partie prenante à la réussite de ses projets collectifs et de ses ambitions.

Afin d'ancrer la Responsabilité Sociale et Environnementale à tous les niveaux de décision de l'entreprise le Groupe s'est doté de plusieurs instances dont un Comité Qualité et Développement Durable qui examine les orientations stratégiques et suit les réalisations.

La Direction Responsabilité Sociale et Environnementale Groupe créé début 2011, anime un comité RSE Métiers et un comité Corporate. Ces différents Comités s'assurent du bon déploiement de la politique et des plans d'action et de l'intégration des critères RSE dans les pratiques professionnelles de tous (filières fonctionnelles comprises).

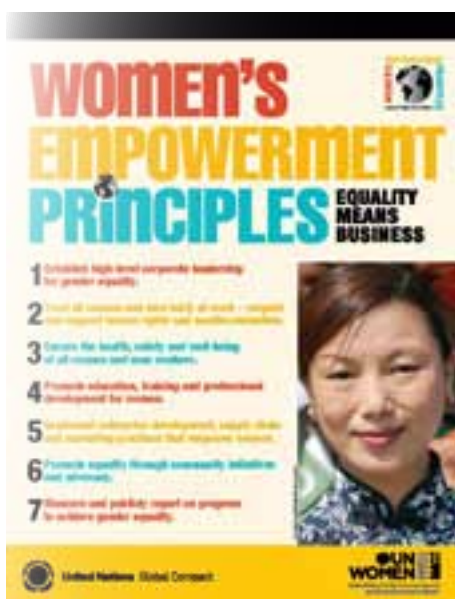
Localement, des correspondants «Délégué au développement régional» ont été désignés et sont soutenus par 22 délégués régionaux, chargés de coordonner actions et implantations.

Diversité Égalité des chances

A la fin de l'année 2010, Le Président du Groupe La Poste a signé l'engagement des C.E.O proposé par le Pacte Mondial des Nations Unies en faveur de la promotion de l'égalité des sexes (Women's Empowerment Principles - Equality means Business). La Poste a signé le 11 avril 2011 avec 4 organisations syndicales un nouvel accord national sur l'égalité femme/homme. Son objectif est de renforcer la mixité sur les emplois, de faciliter l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle et de lutter contre les stéréotypes. Médiapost a fait de même. La promotion de l'égalité des genres a amené un partenariat avec le Women's Tribune, l'observatoire de la parentalité et la Poste du Maroc.

Début 2011, une Direction Diversité Égalité des Chances a été créée au sein de la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales.

Elle est chargée du pilotage de la politique diversité de La Poste en matière RH, de la mission handicap au niveau national et de l'animation d'un Comité de pilotage inter-Métiers et de référents diversités (au niveau des structures territoriales).



Il s'agit de :

- mettre en oeuvre les engagements de l'accord égalité entre les femmes et les hommes,
- améliorer le traitement de l'inaptitude, de signer et mettre en oeuvre l'accord handicap,- piloter et suivre le plan d'actions gestion des âges,
- garantir la conformité aux exigences légales et réglementaires et piloter le risque de discrimination.

Santé Sécurité au Travail

A La Poste, dans la continuité du plan «Santé Sécurité au travail 2010-2013» qui veille à renforcer son action pour la protection de la santé des postiers, de nouveaux Comités d'Hygiène de Sécurité et de conditions de Travail ont été mis en place en 2011, et 5000 managers ont été formés à la prévention des risques psychosociaux. Les filiales françaises du Groupe ont toutes lancé des négociations sur les risques psychosociaux qui ont abouti à 1 accord à Médiapost et à la mise en place à GéoPost d'un travail en CHSCT local et la mise en place d'une «ligne verte 24/24».

Ethique et Déontologie



Un autre temps fort de cette année 2011 : la mise en place d'une démarche éthique au sein du Groupe.

Ce nouveau dispositif est basé sur un «Référentiel de déontologie» partagé par l'ensemble des collaborateurs du Groupe La Poste.

Le rôle de ce document est de fournir un ensemble de règles de conduite individuelles ou collectives, fondées sur les 6 valeurs de La Poste (l'ouverture, la considération, l'équité, l'accessibilité, la proximité et le sens du service).

Il procure des recommandations pratiques à chacun et constitue le premier réflexe lorsqu'une situation délicate ou à risque se présente.

Pour encadrer cette démarche, un Comité d'Éthique, présidé par le Délégué général du Groupe et complété entre autres par le Déontologue Groupe et les Déontologues de chaque métiers, se réunit à minima deux fois par an pour échanger et travailler sur les axes et modalités de progrès continus à déployer.

En décembre 2011, les 53 000 managers du Groupe ont été sensibilisés à cette nouvelle disposition en recevant à domicile un courrier du Président accompagné du «Référentiel déontologie», les enjoignant à remettre à chacun de leurs collaborateurs ce même document en mains propres.

Par ailleurs, un site intranet dédié à ce sujet a été inauguré en mai 2012, et est accessible à tous les postiers. Tous peuvent, par exemple, avoir accès directement au déontologue de leur choix par le biais d'une adresse mail réservée à cet usage.

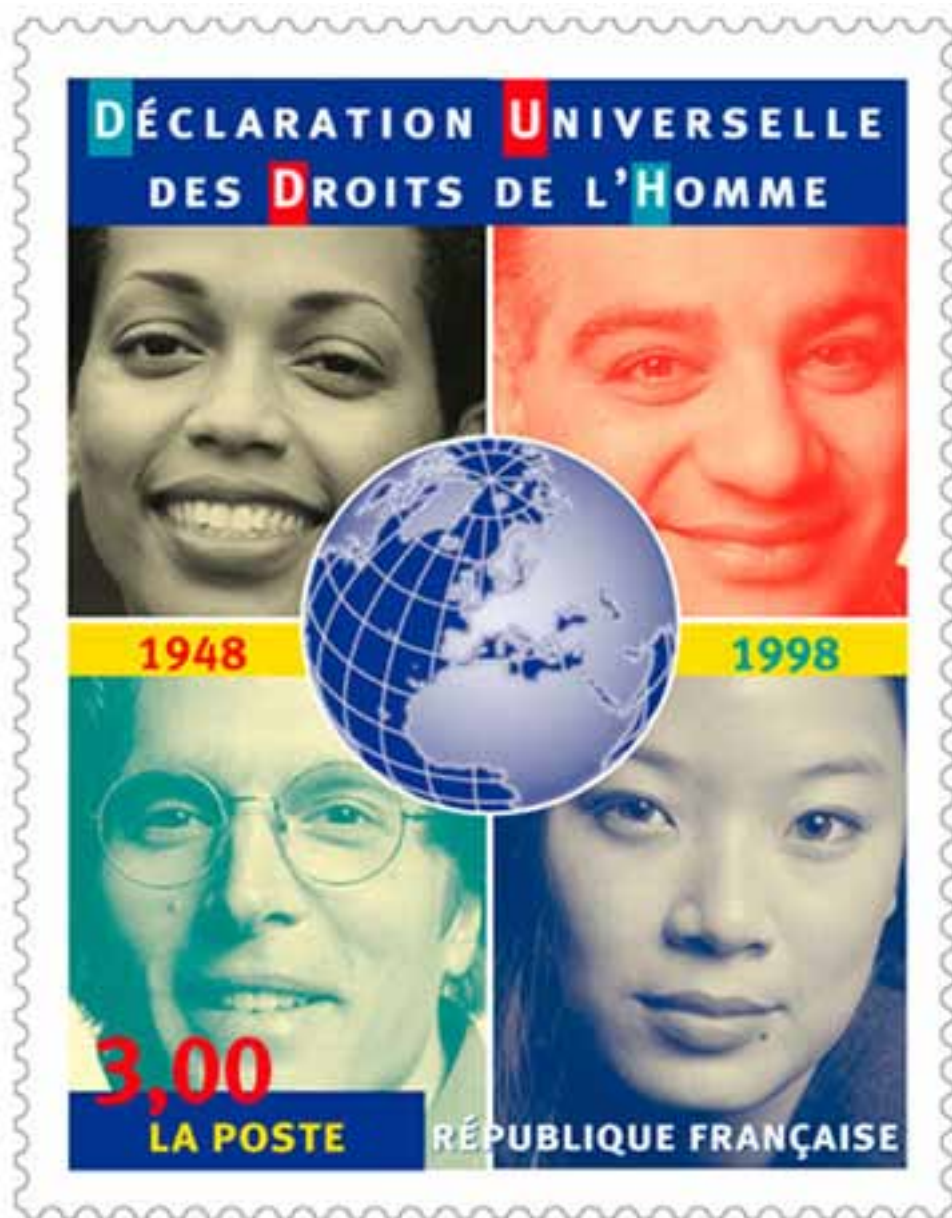
Une campagne d'information a été organisée sur l'ensemble du territoire, et d'ici la fin de l'année 2012, une formation «Manager éthique» sera programmée.



développement
dignité
travail
égalité
vie
santé
liberté
discrimination



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. La gestion responsable du changement est basée sur la qualité de l'emploi (CDI, temps choisi, gestion par les compétences, ...), le bien être au travail et le développement de l'employabilité. Le Groupe La Poste veille également à ce que le choix de ses partenaires et fournisseurs se fasse dans le respect de ses valeurs et de ses engagements au Global Compact.

Actions mises en place depuis 2011 ou planifiées pour 2012 et résultats obtenus

Santé

La Poste a lancé en 2010 un nouveau plan santé et sécurité au travail.
Objectif : renforcer son action pour la protection de la santé physique et mentales des postiers.

Ce plan est décliné en 4 points principaux :

- 1) Prise en compte renforcée et accompagnement des agents pour tout changement important intervenant dans l'organisation de l'entreprise (respect d'au moins 18 mois consécutifs minimum entre deux changements d'organisation, prise en compte des situations individuelles de chacun, mobilisation des services de santé et sécurité au travail dès la conception du projet, ...).
- 2) La mise en place de formation pour les managers et une sensibilisation accrue des agents à la prévention des risques liés au stress, aux incivilités, aux agressions, ...
- 3) Une prévention plus ciblée des risques importants tels que les risques psycho-sociaux, risques routiers, chutes, troubles musculo-squelettiques.
- 4) La prise en compte de la santé au travail par le management induisant un suivi régulier des résultats et des actions à tous les niveaux de l'entreprise, le recrutement de médecins du travail, ...

Résultats

Formations de 4900 managers à la prévention des risques psycho-sociaux et aux pratiques managériales (soit 2500 managers de plus qu'en 2010).

Développement de l'employabilité

La définition de projets professionnels a été intégrée dans les processus d'appréciation et de management de la performance pour la Poste, La Banque Postale et Médiapost.

Des formations diplômantes ont été mises sur pied pour permettre de développer des compétences supplémentaires donnant accès à une évolution de carrière.

Par exemple, à Médiapost, une des filiales du Groupe La Poste, se sont 600 personnes qui ont obtenu depuis 2007, le certificat de formation générale et en 2011, tous les étudiants se sont vu attribuer le titre de «Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique» dans le cadre d'une «Validation des Acquis Professionnels». D'autres ont reçu une licence professionnelle en marketing relationnel.

Développement professionnel

A La Poste, 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 sur les postes ouverts dans les Métiers 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.



Résultats

Chaque jour, se sont plus de 5100 postiers qui se connectent à la Bourse d'emploi de La Poste.

9400 offres ont été publiées en 2011.

L'entreprise a également accompagné 437 postiers souhaitant rejoindre la fonction publique avec un taux de satisfaction atteignant 97%, et 227 nouveaux créateurs d'entreprise.

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 RSE. 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 plateforme 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

Une charte d'achats responsables a été signée par 9965 fournisseurs à fin 2011 depuis sa création en 2008.

Fin 2011, 80 % des Acheteurs parmi les 300 acheteurs ciblés ont suivi la formation «achats responsables », sur deux jours.

De plus, 16 responsables achats ont suivi une formation spécifique leur permettant d'accéder aux outils indispensables à l'animation de leurs équipes. Ils ont par ailleurs été bien préparés à la communication vers les prescripteurs internes et aux stratégies RSE à mettre en place par famille d'achat.

Dans le secteur adapté et protégé, le montant total des achats a avoisiné les 7 millions d'euros.

Intéressement



Le dispositif d'intéressement, en vigueur à La Poste depuis 2007, prend en compte le résultat économique, ceux de la qualité de service et développement responsable. Sa distribution est uniforme pour tous les postiers.

Résultats

Au titre de l'exercice de l'année 2011 il s'est élevé à 54,3 millions d'euros et de 58,6 millions d'euros pour l'année 2012.

Solidarité Internationale

Le Groupe La Poste accompagne également l'engagement solidaire de ses collaborateurs volontaires, en soutenant financièrement deux associations engagées et partenaires (Planète Urgence et France Volontaire). En effet, les agents qui le désirent participent à des actions solidaires internationales en apportant leurs compétences et leurs savoir-faire et partent sur leurs congés auprès de pays réclamant de l'aide dans des domaines tels que l'éducation, l'environnement, la formation professionnelle, la biodiversité ...

Résultats

En 2011, 83 collaborateurs sont partis en congés solidaires.



Normes 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

6

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Nos engagements ou politique

La Poste et ses filiales françaises respectent le droit français relatif à la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Elle respecte les choix de vie et de carrière de ses collaborateurs et respecte l'âge légal d'accès à l'emploi. Elle ne prend en stage que les étudiants inscrits dans un parcours scolaire. Ces stages sont rémunérés dès qu'ils sont supérieurs à 1 mois.

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

Actions mises en place depuis 2011 ou planifiées pour 2012 et résultats obtenus

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 fixée 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.

Auparavant une instance de recours sur la discrimination a été créée afin d'accueillir et de traiter toute question ou requête relative à l'égalité des chances, au handicap, à l'inaptitude ou à des faits discriminatoires. En 2012, cette instance de recours disposera d'un nouveau mode de saisine «soutien aux postiers» et qui concerne tous les types de situations.

Par ailleurs, La Poste réalise depuis 2009 un rapport diversité qui fait l'objet d'une table ronde avec les organisations syndicales. Ce rapport présente un bilan quantitatif et qualitatif des actions de La Poste sur la diversité et l'égalité des chances en proposant un suivi particulier des populations dites sensibles pour lesquelles le risque de discrimination est plus à même de se produire : les femmes, les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés), les postiers de moins de 26 ans, les résidents en zones urbaines sensibles, les personnes nées dans les Départements d'Outre-Mer (DOM) et enfin les postiers de nationalité étrangère. La Poste fait ainsi partie des rares grandes entreprises à réaliser un rapport diversité.

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.

Au coeur des préoccupations du Groupe, 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. Le Groupe 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.

Par ailleurs, à l'occasion de la 15ème édition de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, la Direction RSE a proposé au Groupe une semaine de sensibilisation au handicap, à l'acceptation de la différence et au bien vivre ensemble en entreprise et plusieurs actions similaires ont été initiées au sein des Métiers et filiales du Groupe. Ces actions vont des forums emploi aux ateliers de sensibilisation à la langue des signes, la lecture dans le noir ou encore des expositions pour sensibiliser à la différence.

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 trophée Handdifférence a fêté sa deuxième remise de prix. Lancé en novembre 2010 par Le Groupe, il a pour objectif de sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise à l'intégration professionnelle de leurs collègues en situation d'inaptitude ou de handicap. Des bonnes pratiques sont ainsi recueillies et diffusées afin d'améliorer l'intégration des personnes handicapées et inaptes.

Résultats

La Poste est détentrice du label Diversité (qui sera renouvelé au cours de l'année 2012) et du label Égalité (renouvelé pour la seconde fois en 2011). Ces labels, sont décernés par AFNOR Certification.

Plusieurs accords sociaux ont été négociés ces dernières années à La Poste.

Depuis 2009, plusieurs 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),
- un plan d'action gestion des âges (décembre 2009) afin de prendre en compte l'ensemble des problématiques rencontrées par les postiers tout au long du parcours professionnel. Ce plan d'action vise à favoriser l'intégration et l'employabilité des jeunes et des seniors, à favoriser l'acquisition et le développement des compétences à tout âge et faciliter le maintien dans l'emploi dans de bonnes conditions de travail notamment pour les seniors (45 ans et plus),
- 2 Accord salariaux (décembre 2009 et 2010),
- 1 Accord logement (mars 2011),
- 1 nouvel Accord Égalité professionnelle (avril 2011) reprenant les engagements pris dans le précédent accord signé en 2006,
- 1 avenant au 4e accord national en faveur des travailleurs handicapés (novembre 2010).



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 en particulier 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.

Actions mises en place depuis 2011 ou planifiées pour 2012 et résultats obtenus

Empreinte carbone du Groupe

Le Groupe La Poste suit son empreinte carbone et s'est fixé des objectifs de réduction de ses émissions de CO₂.

Les émissions de CO₂ liés aux transports ont augmenté de 2,6% entre 2010 et 2011 du fait du développement du trafic colis express à l'international et à l'augmentation du nombre de point de distribution. L'optimisation des plans de transport, l'évolution du parc automobile, la baisse de consommation de la flotte interne (dû en partie à la formation des employés à l'Eco-conduite) ont contribué à limiter cette hausse.



En 2012, et pour faire suite à la «mission Bailly» groupement de commande du véhicules électriques, 1500 véhicules électriques seront mis en service.

A l'international, le projet Fonds de compensation carbone pour le secteur postal avance !

La France, qui préside le groupe de projet développement durable de l'Union Postale Universelle, a proposé, sous couvert de l'agence, de mettre en place un fonds de compensation carbone spécifique au secteur postal. Ainsi, les opérateurs postaux gros émetteurs de CO₂ pourront, uniquement sur la base du volontariat, abonder ce fonds avec l'équivalent en argent des émissions de CO₂ qu'ils souhaitent compenser. Cet argent mis à la disposition du fonds servira ensuite à financer des actions de développement durable dans les pays en développement.

Les trois objectifs principaux sont :

- annuler les émissions de CO₂ du secteur postal par un système de compensation carbone accessible à toutes les opérateurs postaux qui le souhaitent,
- partager les frais relatifs et éviter des initiatives de compensation isolées,
- stimuler l'activité postale grâce au financement de projets bénéficiant au secteur.

Ce fonds présente de nombreux avantages dont celui de positionner le secteur postal comme acteur engagé dans la lutte contre le changement climatique, compter parmi les premiers secteurs d'activité au monde à développer les outils de compensation existants (autrement dit aller plus loin que le simple achat de crédits carbone), lancer un réel mouvement de «solidarité climatique» impliquant tous les Pays-membres de l'UPU indépendamment de leur niveau d'expérience dans ce domaine. Le projet, sera présenté au vote lors du 25ème congrès de l'UPU qui se tiendra à l'automne à Doha au Qatar. Il a déjà le soutien de l'Irlande, du Costa-Rica, des Iles Salomon, de la Thaïlande, de la Suisse, de la Finlande.

Diminution de la consommation d'énergie des bâtiments

Le Groupe La Poste reste pro-actif dans ce domaine !

Il poursuit ses efforts quant à la réduction des impacts environnementaux des bâtiments. Depuis 2010, sept Bâtiments Basse Consommation (BBC) ont été livrés et la mise en place de Baux Verts s'est poursuivie en 2011.

En vue de faire diminuer la consommation énergétique des bureaux (la nuit et le dimanche en l'occurrence) 453 régulateurs de chauffage ont été installés permettant l'économie de 15% d'énergie.

Un programme «volet Développement Durable pour les aménagements des bureaux de poste» a été développé depuis 2010. Le cahier des charges définit et validé courant 2011, comprend l'isolation, l'éclairage, la ventilation et le confort d'été. Déploiement courant 2012.



Papier responsable

Pour ce qui concerne son engagement vis à vis du papier responsable, toutes les entités sont mobilisées pour favoriser l'utilisation de papier responsable (papier recyclé, éco-labellisé, issu de forêts gérées durablement, ...).

En 2011, la Poste atteint le total de 91 % de papier responsable et le Groupe 79%. L'objectif de 100% de papier responsable en 2012 est toujours d'actualité et reste à atteindre pour le Groupe.



En 2012, la Poste inaugure un service innovant : collecter les papiers usagés de bureaux de petites et moyennes entreprises (PME) à l'occasion du dépôt du courrier et confier leur traitement à «Nouvelle Attitude», entreprise d'insertion filiale du Courrier, proposant des parcours d'intégration à des personnes cumulant des difficultés sociales et professionnelles. Cette activité est génératrice en chiffre d'affaires pour le Groupe La Poste et créatrice de valeur pour la société.

Gestion des déchets



La gestion des déchets générés par les activités du Groupe (équipements électriques, électronique, papier, carton, palettes plastiques) a nécessité un plan d'action, actuellement en déploiement, pour traiter et valoriser ses déchets. A titre d'exemple, la certification du système de management environnemental ISO 14001 sur les 15 plates-formes de ColiPoste a permis d'améliorer la gestion des déchets, de réduire la consommation d'énergie et d'eau et de prévenir les risques de pollution.

Timbre vert

La gamme Courrier, pour donner encore plus de choix à ses clients, propose désormais «la lettre verte» incarnée par le nouveau timbre vert. Le pli est distribuée en 48 heures pour plus d'économie (0,57 centimes d'euros) et plus de respect de l'environnement, car ces plis ne prennent pas l'avion en France Métropolitaine.



«Mission Bailly»

Constitué en 2011, ce groupement de commande de véhicules électriques, piloté par le PDG de La Poste à la demande de l'Etat, a débouché sur une première commande groupée des acteurs économiques français associés à ce projet de 23 000 véhicules, dont 10 000 pour La Poste.

Résultats

Une flotte de 484 véhicules électriques (voitures, quadricycles et deux-roues) et 8387 vélos à assistance électrique.

Un transport ferroviaire privilégié par rapport au transport aérien.

L'optimisation des tournées et des chargements, avec 66% des liaisons nationales de ColiPoste utilisant la livraison en vrac.

Une formation à l'éco-conduite de ses agents, soit depuis 2007 un nombre de 71741 personnes.

La réduction de ses émissions globales carbone à hauteur de 1,69% par rapport à 2010.

L'amélioration constante de la performance énergétique du parc immobilier existant et la signature de 7 baux verts.





Lutte contre la corruption



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.

Actions mises en place depuis 2011 ou planifiées pour 2012 et résultats obtenus

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. Ce référentiel a été diffusé avec succès auprès de chaque postier en début d'année 2012. Chaque manager s'est vu responsabilisé quant à sa remise en mains propres aux équipes dont il a la charge.

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.



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.

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 a pu poursuivre sa mise à niveau.

A L'Enseigne, plusieurs guides déontologiques ont été réactualisés 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 près de 100 000 facteurs à la collecte juste et responsable de ces montants.

Résultats

80 000 personnes formées en 3 ans pour lutter contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, soit 94% du personnel ciblé.



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