United Nations Global Compact

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

Communication annuelle sur les progrès

LE GROUPE LA POSTE

Un nouveau projet stratégique :

“la confiance partagée”.

Je souhaite, **au nom des 266 618 postiers et postières, renouveler l’engagement du Groupe La Poste** sur les 10 principes du Global Compact auxquels nous adhérons depuis février 2003.

Le Groupe La Poste a adopté un nouveau **projet stratégique "La confiance partagée" pour 2013-2018.**
Ce projet a notamment été **co-construit par l’ensemble des parties prenantes.** Le Groupe a déployé de mars à mi-mai une démarche participative pour associer l'ensemble des postiers, les organisations syndicales, les actionnaires et les membres du conseil d'administration, mais également des élus locaux et des associations de consommateurs.
La consultation a rassemblé plus de **150 000 collaborateurs** de l'ensemble des Métiers et des filiales du Groupe. Lors de **23 000 ateliers**, ils ont exprimé leurs attentes et contribué à la construction du projet stratégique en émettant près de **45 000 idées.**

Pour prendre ce nouvel élan, le Groupe s’appuiera sur plusieurs axes de développement stratégique :

- la transformation numérique du Groupe,
- la conquête du marché des services de proximité et à domicile,
- la poursuite de la croissance de La Poste, notamment à l’international.

la confiance PARTAGÉE

Mettre en œuvre la stratégie numérique du Groupe
Sera créée une véritable «enseigne numérique» facilitant le parcours client. Que ce soit pour les contenus d’information, les services marchands et non-marchands, tous les sites Internet du Groupe et de ses filiales seront en interaction.
La Poste s’affirmera de plus comme «tiers de confiance» dans les échanges numériques.

Faire de La Poste le leader de la distribution de services de proximité et à domicile
Tirée par le développement très rapide du commerce électronique et par le vieillissement de la population française, la croissance de la demande de services de proximité est une opportunité pour La Poste. Le Groupe dispose en effet des outils nécessaires pour satisfaire cette demande : son réseau mobile de facteurs et de colipostiers qui passent tous les jours dans tous les foyers, son réseau physique de plus de 17 000 points de contact et 8 000 points-relais et son réseau numérique. Réussir la rencontre entre cette capacité de services unique en France et les nouveaux marchés implique la convergence de ces 3 réseaux pour les mettre au service de la distribution et des services de proximité.

A l’international, outre le courrier international avec le développement attendu de la co-entreprise Asendia créée avec la poste suisse en 2012, le Groupe veut conforter ses positions sur le marché du colis-express d’où la partie asiatique de l’Europe, au Moyen Orient, en Afrique du Nord, dans le Sud-Est asiatique et aux Etats-Unis.

Ce développement stratégique s’appuiera nécessairement sur la bonne santé économique, la qualité de vie au travail et la satisfaction des clients.

Le Groupe s'est donné comme objectif prioritaire la qualité de vie au travail qui se traduit par une **politique d'emploi responsable**. Cela implique de favoriser l'insertion des jeunes et l'inclusion sociale, d'adapter l'activité des seniors, de poursuivre la politique d'intégration en CDI de salariés recrutés sous contrat à durée déterminée mais aussi de confirmer enfin la volonté d'accueil et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou d'aptitude réduite.

Cette politique va de pair avec l'impulsion d'une **vraie dynamique de développement individuel et d'évolution professionnelle**. La qualité de vie au travail se traduit également par un nouveau modèle managérial, attentif à la situation personnelle des agents et sensible aux nouvelles formes de risques professionnels.
La satisfaction des clients de La Poste passe par **la qualité d'exécution de ses missions de service public**, le **respect des engagements** pris et, plus généralement, la **qualité de la relation de service**. Pour améliorer cette dernière, La Poste entend simplifier ses offres et ses gammes de produits et services et améliorer l'expérience du client.

La bonne santé économique est indispensable pour assurer la croissance durable du Groupe et de ses différents Métiers, maintenir un modèle social de qualité, soutenir une politique de développement et de modernisation des outils de production, poursuivre la bonne exécution des missions de service public et apporter une rémunération raisonnable aux actionnaires.

Enfin, par la politique de responsabilité sociale du Groupe, La Poste s'engage sur des «engagements citoyens» décrits dans le contrat de service public :

• réduire son impact sur l'environnement : réduction de 20 % des émissions directes de gaz à effet de serre entre 2013 et 2018, recyclage de 75 % des Déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) et déchets dangereux, multiplication par 4 de la part de papiers de bureau collectés puis recyclés, par rapport à 2013.

• améliorer l'inclusion sociale : lutte contre l'exclusion bancaire et le surendettement, lutte contre toutes les discriminations à l'embauche, développement de l'action solidaire du Groupe.

• participer au développement de l'économie responsable : appui et le soutien au développement des TPE/PME et des acteurs de l'économie sociale et solidaire, économie verte, économie collaborative, économie circulaire.

Le Groupe a consolidé en 2012 sa démarche éthique en mettant en place **un référentiel de déontologie** au niveau du Groupe, un **Comité d'Ethique** et **un système d'alerte**.
Un baromètre « Climat Ethique » permet de le mesurer chaque année en interne et en externe. Le déploiement de la démarche est assuré par les Déontologues du Groupe et des Métiers avec l'ambition **de développer la culture éthique.**

La Poste se réinvente pour construire un projet stratégique de croissance responsable, fondé sur ses valeurs de service public et ses engagements citoyens au profit de tous. Cette ambition, c'est celle de la construction avec toutes ses parties prenantes d'un avenir pour La Poste.
C'est celle de la confiance partagée.

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 13

Droits du Travail page 22

Environnement page 26

Lutte contre la corruption page 34

LA POSTE

PROFILE

Contact	Patrick WIDLOECHER
Role	Advisor to the CEO and to the Director of Responsible Development and Professional Ethics
Contact details	+ 33 1 55 44 01 99 patrick.widloecher@laposte.fr
Adress	LA POSTE SIEGE SOCIAL 44 Boulevard de Vaugirard - CP V 507 75757 Paris Cedex France
Joining date	February 2003
Sector	Transport, banking, services

PROFILE AND DESCRIPTION OF THE BUSINESS

Revenue

21.658 billion euros (17% from international business).

Number of employees

266,618 employees
15,000 new permanent jobs planned between 2012 and 2014.

Organisation

La Poste Group is structured around three main business areas:
Mail (50% of revenue)
Express parcel delivery (26% of revenue)
Banking services via La Banque Postale (24% of revenue).

No. 1 local network in France
No. 1 European mail operator (by revenue)
No. 2 European express parcel delivery operator (by revenue)
No. 1 French bank (in terms of social commitment to sustainable development, for the 4th consecutive year)

Reach

In France, La Poste is the leading local network with 17,075 public outlets, including approximately 10,000 post offices.
La Poste Group, which is based in over 40 countries spanning 4 continents, generates over 17% of its revenue - 3.68 billion euros - in the international arena due to the dynamism of its parcels business.
La Poste Group also has 270 subsidiaries in France and worldwide, 10 million active bank accounts

Internet

12,752,000 unique visitors per month to La Poste Group websites
Over 3 million downloads for La Poste Group mobile applications

The Group and the market

100% of its activities are open to competition.

Communication sur les progrès

Intégrer la culture du Développement Responsable dans le Groupe.

Le Groupe La Poste devra répondre, pour la période 2013-2018, aux défis majeurs, qui se dressent face à lui, et aux évolutions de la société. La raréfaction des ressources énergétiques non renouvelables, en particulier le pétrole, comme les modifications climatiques et environnementales, vont continuer à peser de tout leur poids sur les activités du groupe. Au plan social, les comportements et les attentes de tous les utilisateurs et clients de La Poste vont se diversifier et évoluer plus rapidement. L'expansion démographique, les conséquences des crises sociales et l'évolution de l'économie européenne, auront des impacts forts, tant sur le plan économique que stratégique, sur tous les Métiers du Groupe.

Les parties prenantes de La Poste (clients, grands comptes, collectivités, Etat, consommateurs, personnel, etc.) attendent du Groupe des réponses en termes de responsabilité sociale et environnementale, qui soient fiables. En effet, La Poste, « Entreprise symbolique aux yeux des Français, représentative du pays par sa présence et sa diversité », ne peut ignorer l'impact de ses activités sur l'environnement, ni ses conséquences sociales, en raison de sa taille et de son importance pour la population. Il lui appartient donc d'**inventer l'entreprise responsable de demain alliant profit, préservation de l'emploi et de l'environnement et satisfaction de son personnel et de ses clients.**

A la vue des ces trois types d'enjeux, qui modifient les hypothèses retenues dans le projet « Ambition 2015 », et en prenant compte des conclusions du rapport de la commission Kaspar, le président-directeur général a décidé de lancer des travaux pour un plan stratégique 2013-2018. Ces travaux ont permis d'élaborer, pour le Groupe La Poste, une liste de **5 résultats majeurs à atteindre avant fin 2018 :**

ÊTRE

1. **excellents dans la relation client ;**
2. **reconnus pour nos innovations et la transformation numérique ;**
3. **modernes dans l'exécution de nos missions de services publics ;**
4. **pionniers dans le bien-être au travail ;**
5. **performants, c'est-à-dire : rentables et responsables.**

Recy'go.

Aujourd'hui en France, 60 % des papiers de bureau ne sont pas recyclés. Soit 650 000 tonnes de papier qui sont ou brûlées, ou mises à la décharge, alors que les papetiers recycleurs français souffrent d'un manque d'approvisionnement.

Pour remédier à ce gâchis, en janvier 2012, le Groupe La Poste s'est lancé dans une nouvelle activité de collecte de papier de bureau à recycler.
Baptisée Recy'go, cette offre qui s'adresse aux TPE/PME et aux collectivités locales s'étend à l'ensemble de l'Hexagone.

Le principe est simple : Service 100% confiance, 100% simplicité, 100% social et local.
Au sein des entreprises, les collaborateurs sont équipés chacun d'une poubelle baptisée Ecobelle. Les facteurs collectent ensuite le papier de bureau à recycler lors de leur venue pour la récupération ou la remise du courrier. L'entreprise définit alors la fréquence de collecte en fonction des volumes. Le prix indicatif est de 810 euros HT par an pour une PME de 30 salariés par exemple.

Cet accord s'inscrit dans la mise en œuvre de la convention d'engagement volontaire signée par les acteurs de la filière graphique le 6 février 2012 sous l'impulsion du ministère de l'Écologie. Dans cette convention, l'ensemble des acteurs s'engagent à faire progresser le tonnage des papiers bureautiques recyclés de plus de 200 000 tonnes à horizon 2015.

Ce faisant, La Poste contribue à la création d'une filière territoriale de recyclage solidaire des papiers de bureau, aux côtés des acteurs engagés dans trois défis contemporains majeurs : la préservation des ressources naturelles primaires, par développement du recyclage ; le retour à l'emploi durable de populations faiblement diplômées en soutenant l'économie solidaire et sociale ; la dynamique économique locale, enfin, par la priorité donnée à la préservation et à la croissance de l'emploi dans les territoires français et en promouvant une économie circulaire rentable.

Résultats obtenus en 2012-2013

- 1 service test pour la première année
- 4 départements tests pour un pilote de 6 mois
- Un déploiement national en 3 vagues, par régions
- Un déploiement total mi 2012
- La Poste est exemplaire et met en œuvre l'approche dans ses propres sites.
- 100 tonnes de papier collecté & recyclé = 1 emploi d'insertion créé
- A la fin de l'année 2012: déjà plus de 730 clients et un million d'euros de chiffre d'affaires
- La Poste vise à recueillir 100 000 tonnes de papiers.

Infini Drive.

Infini Drive est un projet de recherche, de développement et d'innovation qui vise à concevoir un dispositif de recharge des nouvelles flottes de véhicules électriques.
Ce projet réunit aujourd'hui 8 partenaires complémentaires reconnus pour leur expertise : entreprises industrielles et de services, laboratoires et universités. Ces partenaires ne sont autres que : Le Groupe La Poste, G'Mobility, ERDF, Greenovia, Docapost BPO, Armines Paristech, Loria et I3M.

Infini Drive met à disposition des entreprises et des collectivités, un système intelligent et communiquant entre le véhicule, la borne, le réseau électrique et le système d'information existant.

Ce système est approprié à leur usage et environnement, au delà des aspects techniques. L'objectif du projet est donc de sécuriser la disponibilité d'infrastructure de recharge pour une conversion massive de flottes captives aux véhicules électriques. Il s'agit de s'assurer que les infrastructures de recharge qui seront déployées couvriront l'ensemble des besoins des exploitants de flotte, notamment les contraintes d'exploitation et la rentabilité économique, tout en faisant le meilleur usage des réseaux électriques et des moyens de production d'électricité. Cela permet d'étudier l'efficacité de la recharge du véhicule électrique dans le temps.

Résultats obtenus en 2012-2013

A l'occasion de la semaine européenne de la mobilité 2012, le projet a été lancé dans 4 villes : Paris Ile de France, Nantes, Nice, Grenoble.

Fin 2013, un bilan de cette expérimentation sera dressé avec notamment la publication d'un livre vert.
Ce document servira de référence pour les entreprises et les collectivités qui souhaiteront s'équiper en systèmes de recharge pour véhicules électriques.

Ethique et Déontologie.

Le comité exécutif du Groupe a adopté en avril 2011 un dispositif reposant sur l'idée que l'éthique et la déontologie favorisent la confiance des parties prenantes tant internes qu'externes et sont, à ce titre, un levier de performance pour l'entreprise. Complétant la démarche de responsabilité sociale et environnementale engagée en 2003 par l'entreprise, ce dispositif s'appuie sur 5 outils clés :

Un référentiel de déontologie précisant l'ensemble des règles de conduite individuelles et collectives à suivre. Ce référentiel est diffusé en mains propres à l'ensemble des collaborateurs du Groupe et annexé au règlement intérieur de La Poste.

Un comité d'éthique présidé par le délégué général du Groupe. Il est composé à ce jour des déontologues du Groupe, des Métiers et de la filiale immobilière Poste Immo, du directeur juridique, du directeur de l'audit et des risques, du correspondant Informatique et Libertés et de la directrice de la RSE. Mais compte tenu de l'évolution de l'organisation du Groupe, il accueillera parmi ses membres en 2013, la directrice de la direction des ressources humaines et des relations sociales (DRHRS).

Un système d'aide personnalisée (ou système d'alerte) pour répondre aux questions des collaborateurs, leur permettre de remonter, le cas échéant, des manquements graves au référentiel qu'ils pourraient constater et demander une médiation dans certains cas.

Un réseau de référents en déontologie, composé notamment d'un déontologue Groupe, de quatre déontologues Métiers et de déontologues dans les principales filiales.

Un programme de sensibilisation à travers des actions d'information, de communication et de formation.

Résultats obtenus en 2012-2013

• La diffusion du **référentiel de déontologie** initiée en décembre 2011 doit s'achever en 2013. Il a d'ores et déjà été remis aux 53 000 cadres du Groupe, accompagné d'une lettre du président du Groupe, Jean Paul Bailly, et d'un document réalisé par la direction des ressources humaines (DRH) en concertation avec les partenaires sociaux, intitulés « Faire vivre nos valeurs. Bonnes pratiques pour les cadres ». Il est également disponible en ligne sur l'intranet de La Poste et sur le site institutionnel de La Post pour les parties prenantes externes.

• **Le comité d'éthique** s'est réuni deux fois en 2012 pour étudier les cas éthiques remontés via les systèmes d'alerte, initier des plans d'action communs et s'informer sur les enjeux émergents (médias sociaux par exemple).

• Le Groupe a créé **un baromètre** du climat éthique pour mesurer ses évolutions mais aussi le degré de compréhension et d'appropriation de l'éthique par les collaborateurs. Un questionnaire a donc été réalisé, conjointement avec l'institut de sondage BVA et le Cercle Éthique des Affaires, et soumis en parallèle à un panel de grandes entreprises et à un panel d'employés du Groupe, dans un but comparatif. La première campagne a été menée en septembre 2012, la deuxième aura lieu en septembre 2013.

• En 2012, le Groupe a renforcé la culture éthique de ses collaborateurs via un certain nombre d'**outils et d'actions** :

- **un site intranet** informatif et collaboratif Éthique et Déontologie, accessible à l'ensemble des collaborateurs de La Poste a été mis en place pour faciliter l'accès aux documents de référence, au réseau de déontologues, à l'actualité sur le sujet ainsi qu'aux outils de sensibilisation aux bonnes pratiques ;

- **une lettre mensuelle d'informations NewsEthique** a été lancée en 2012. Plus de 550 déontologues et cadres stratégiques y sont « abonnées » et tout le personnel peut y avoir accès sur l'intranet ;

- en complément, **une publication trimestrielle et opérationnelle dédiée à l'éthique, Pratique Éthique**, a été créée pour accompagner les managers dans le déploiement de la culture éthique auprès de leurs équipes. Pratique Éthique approfondit des thématiques en apportant des solutions concrètes aux managers. Cette publication est désormais accompagnée de fiches d'illustrations Le petit Illustré, où chaque thématique est abordée avec humour;

- **un module de formation au management éthique** a été conçu et sera déployé en 2013 ; pour contribuer à la professionnalisation de la filière déontologie, le Groupe parraine également la promotion 2012-2013 du master Droit éthique des affaires de l'Université de Cergy-Pontoise.

• Début 2013, le premier rapport annuel de ses activités éthiques et déontologiques relatif à l'exercice 2012 a été délivré.

développement

dignité

travail

égalité

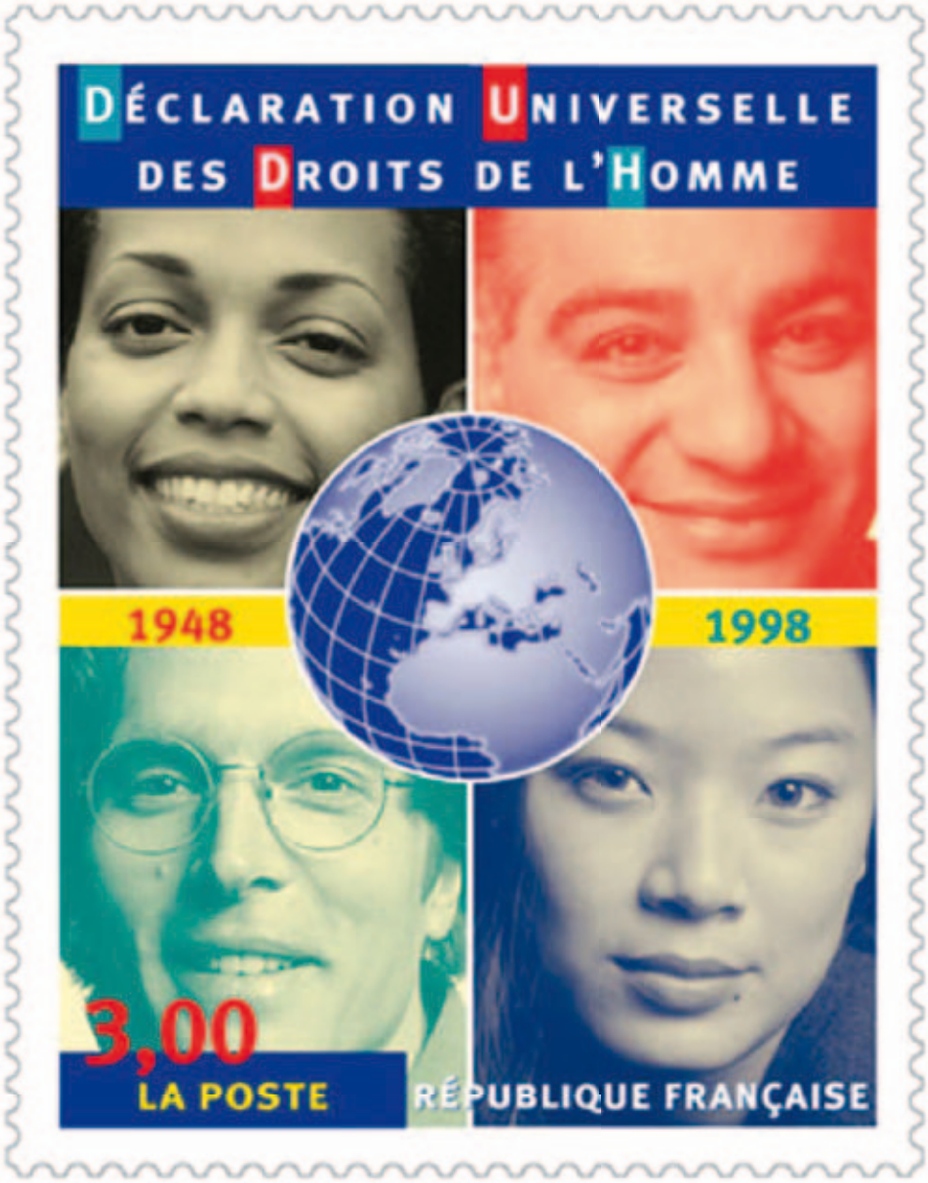
vie

santé

liberté

discrimination

Droits de l’homme


DÉCLARATION UNIVERSELLE
DES DROITS DE L'HOMME
1948
1998
3,00
LA POSTE
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

La prise en considération de l'être humain dans chaque décision est un pilier du développement responsable tel que le conçoit le Groupe. Et cette considération prend autant en compte sa liberté, que sa différence, sa qualité de vie et sa santé. Les sociétés du Groupe ont des politiques et des pratiques de respect de l'égalité des chances et d'absence de discrimination telles que définies dans les conventions de l'Organisation internationale du travail. Il en est de même du respect des personnes et de la liberté syndicale, comme de l'interdiction du travail des enfants ainsi que du travail forcé.

Concernant les enjeux du respect des droits de l'homme, la vigilance en termes de conformité se situe principalement sur la discrimination et l'égalité des chances, le bien-être au travail (accidentologie, maladies professionnelles, troubles musculo-squelettiques (TMS), risques psychosociaux), et la qualité de l'emploi.

Actions mises en place

Diversité Egalité 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.

De plus, il est important de noter que depuis 2006 La Poste détient le « label Égalitée».
Le Groupe La Poste s'est attaché à promouvoir la mixité à tous les niveaux de l'entreprise et plus particulièrement sur les fonctions d'encadrement supérieur.
La progression de la part des femmes au sein du Comité de management illustre parfaitement les progrès accomplis. Cette progression s'observe à tous les niveaux d'encadrement de l'entreprise et de ses directions d'activités.

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 règlementaires et piloter le risque de discrimination.

Résultats obtenus en 2012-2013

En 2013, en signant l'engagement pour l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère des Droits des femmes, La Poste poursuit son effort d'intégration des femmes dans ses instances dirigeantes en s'engageant notamment sur une présence de 30% de femmes au sein du Comité de management du Groupe (Top 300) à l'horizon 2015, contre 27.0% en 2012, et 25.7% en 2010.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes diminue également sur la période, et ce, pour les deux statuts. Fonctionnaires : 3.2% en 2012 contre 3.4% en 2010, et pour les salariés : 1.3% en 2012 contre 2.7% en 2010 (écart de rémunération entre les hommes et les femmes en faveur des hommes).

Concernant le maintien dans l'emploi des seniors, la part des 55 ans et plus dans l'effectif est en progression sur la période 2010-2012 : 21.6% en 2012 contre 18.6% en 2011.
La poste poursuit ses actions pour le maintien dans l'emploi des personnes âgées de 55 ans et plus, développant et valorisant leurs compétences dans l'entreprise.

La Poste développe également le recrutement dans les quartiers sensibles. Pour cette raison, La Poste a signé le 22 mars 2012, l'engagement national pour l'emploi des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Cette action sera renforcée notamment par le recrutement de 1 000 jeunes sous **contrats d'emploi d'avenir.**

Agir en faveur de l'emploi des personnes handicapées, La Poste l'a bien entendu, et pour se faire le 8 mars 2012, elle a conclu avec quatre organisations syndicales (CFTC, CGC-UNSA, FO et CFDT) un accord agréé renouvelant ses engagements en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans cette même optique d'intervenir en faveur des personnes possédant un handicap, l'accès des bureaux de poste est accessible à tous pour 70% en 2012 contre 49% en 2010.

Le contrat d'emploi d'avenir

L'emploi d'avenir est un contrat d'aide à l'insertion destiné aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique. Il comporte des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics, susceptibles de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle.
L'Etat soutient ainsi la création de 150 000 emplois d'avenir d'ici 2014.

Les personnes concernées ont entre 16 et 25 ans, sont sans emploi, sans diplôme ou à un niveau CAP/BEP et ont l'envie de travailler dans des métiers à forte utilité sociale ou environnementale et l'envie d'être formé tout en étant en emploi.

Santé au travail et Sécurité.

La santé au travail est au cœur des préoccupations du Groupe La Poste depuis sa création.

Inventif en ce qui concerne les matériels et les outils de travail, Le Groupe s'applique à les concevoir avec la participation des personnels et l'appui des médecins du travail et des ergonomes. Cela permet de faire développer des matériels adaptés à leurs conditions d'utilisation et à leurs utilisateurs. La Poste a lancé **en 2010 un nouveau plan santé sécurité au travail portant sur la période 2010- 2013.** Son objectif : **renforcer les actions de protection de la santé physique et mentale des collaborateurs**, à tous les niveaux de l'organisation, au quotidien et dans les changements. Ce plan se déploie dans l'ensemble des Métiers avec cinq priorités :

- une prise en compte renforcée des personnes en cas de changement important (prise en compte des situations individuelles, respect d'un délai d'au moins 24 mois entre deux changements d'organisation, association des services santé sécurité au travail dès la conception des projets, etc.) ;

- une plus grande association des personnels à la prévention santé et sécurité au travail (formation des managers et sensibilisation des agents à la prévention des risques de stress, d'incivilité ou d'agression, participation des postiers à l'analyse des causes des accidents de travail, etc.) ;

- ne prévention accrue des risques importants : qu'il s'agisse des risques psychosociaux, des risques routiers, de chute de plain-pied ou des TMS (troubles musculo-squelettiques);

- une prise en compte renforcée de la santé au travail par le management (points d'étape réguliers sur les résultats et les actions à tous les niveaux de l'entreprise, évaluation annuelle des risques professionnels dans chaque établissement, poursuite du recrutement de médecins du travail, etc.).

- un dispositif particulier pour faire face aux catastrophes naturelles sur le territoire français dans le cadre de ses obligations de service public, assorti d'un dispositif d'aides aux postiers touchés par ces phénomènes.

Résultats obtenus en 2012-2013

Taux :
Le taux d'absentéisme pour maladie reste globalement stable, 6.00% en 2012 contre 5.93% en 2010. La légère progression suit celle de l'âge moyen qui passe de 45.4 à 45.9 ans.
Après une baisse très importante du taux de fréquence en 2011, liée à la mise en place du plan «Santé sécurité au travail», une légère hausse des accidents de travail avec arrêt est constaté en 2012. Celle-ci est plus particulièrement liée aux intempéries du mois de février. Les chutes de plain-pied et les accidents de la route lors de la distribution sont les premiers types d'accidents. Ainsi on passe de 29.49 taux de fréquence des accidents du travail en 2010 contre 26.08 en 2011, et 26.42 en 2012.

Formations des managers à la Poste :
L'effort de formation des managers aux différentes dimensions de la santé et de la sécurité au travail (prévention des risques psychosociaux, des accidents de travail, évaluation des risques professionnels, présidence de CHSCT, maîtrise des obligations réglementaires) a été multipliée par 3,5 entre 2011 (3 775 managers formés) et 2012 où 13 349 ont suivi ces formations.
Cette démarche de formation facilite le déploiement des principaux engagements de La Poste dans ce domaine :
• mise en place d'objectifs et de critères d'évaluation pour les managers dans le domaine de la santé au travail ;
• mise en place de plans d'action « vie au travail » au niveau territorial, en concertation avec les postiers et les organisations syndicales (commissions de dialogue social de La Poste territoriales) ;
• mise en place d'actions de sensibilisation pour la prévention des risques de chute et d'accident de la route ;
• la recherche de nouveaux véhicules de distribution permettant à terme de supprimer l'utilisation des véhicules 2 roues motorisés pour réduire les risques d'accidents de trajet.

Le bien être au travail.

Un accord fondateur a été signé le 22 janvier 2013 sur la qualité de la vie au travail à La Poste avec les organisations syndicales CFDT, FO, CGC/ UNSA et CFTC. Cet accord, qui fait suite au Grand Dialogue mené au sein de l'entreprise en 2012, prend des engagements précis et novateurs pour l'amélioration de la vie au travail. Afin d'illustrer la volonté de l'entreprise et des organisations syndicales d'impulser dès maintenant un véritable changement, l'accord définit des mesures à effet immédiat, parmi lesquelles :

• la mise en place de dispositifs d'aménagement d'activité pour les seniors, fonctionnaires et salariés qui prennent en compte les éléments de pénibilité ;

• la mise en place du télétravail, sur la base du volontariat ;

• un dispositif d'alerte sociale relatif au respect des règles de dialogue social et des accords collectifs ;

• la formation des nouveaux managers dès leur prise de fonction ;

• l'intégration en CDI de 3 000 salariés en CDD avec des conditions de reprise d'ancienneté améliorées.

Cet accord prévoit par ailleurs d'importantes améliorations en matière d'organisation et de conditions de travail (mise en place d'organisations expérimentales de travail sur 5 jours), de dialogue social, de politique de l'encadrement et de développement de la fonction RH, de santé et sécurité au travail et de développement professionnel des postiers, qui feront l'objet d'un programme de négociations, débuté dès janvier 2013. D'une durée de trois ans, l'accord s'applique à l'ensemble du personnel de La Poste, quel que soit son statut.

Résultats obtenus en 2012-2013

Le 19 mars 2012, La Poste a décidé de lancer un Grand Dialogue sur la vie au travail au sein de l'entreprise.
Cette démarche s'est déroulée simultanément au niveau national et local : dès le 12 avril, dix mesures immédiates ont été prises, parmi lesquelles le déblocage d'un budget de 20 millions d'euros consacré aux mesures d'amélioration de la vie au travail et le recrutement de 1 000 personnes supplémentaires en 2012. A l'issue du grand dialogue le Président Directeur Général a ouvert avec les organisations syndicales une grande négociation sur la qualité de vie au travail à La Poste.

Développement de l'employabilité.

La gestion responsable du changement du Groupe est basée à la fois sur la volonté d'une réelle qualité de l'emploi et de la vie au travail et sur **le souci du développement de l'employabilité**, permettant la mobilité fonctionnelle. La méthode de conduite des changements organisationnels a été négociée au début de l'année 2012 puis testée pendant 6 mois. Son utilisation sera généralisée en mars 2013.
Un système d'alerte est en cours de préparation afin de signaler toute dérive sur le territoire.
Cette méthode de conduite du changement en 5 étapes permet, au travers d'un diagnostic, de partager avec les personnels les conséquences du changement, de partager les modalités de la mise en œuvre, de respecter les conditions d'un réel dialogue social.

Les 5 étapes de la méthode de conduite du changement :

1. lancement du projet auprès des parties prenantes concernées ;
2. écoute individuelle des personnels concernés ;
3. concertation/négociation OS ;
4. consultation des instances compétentes ;
5. bilan obligatoire.

L'engagement de ne pas faire de nouveau changement organisationnel avant une période de deux ans donne au personnel la garantie d'une période de stabilité dans ses fonctions. Pour développer l'employabilité et ainsi faciliter les évolutions nécessaires de l'entreprise, la définition de projets professionnels a été intégrée dans les processus d'appréciation et de management de la performance et des conseillers mobilité sont implantés à différents niveaux de La Poste.

À titre d'exemple :
La Poste a pris l'engagement d'au moins une formation par an et par agent. Il est décliné dans les objectifs opérationnels des différents Métiers aux trois niveaux de déconcentration.

Résultats obtenus en 2012-2013

Le taux élevé des personnes suivant une formation sur une période de deux ans est représentative de l'attention que porte La Poste à l'employabilité de son personnel. La Poste est particulièrement attentive au maintien de la qualification de ses personnels dans leur métier. A titre d'exemple, le lancement de La Poste Mobile est l'occasion d'un plan de formation des personnels des bureaux de poste.

A la Poste, en 2012 :

• 15 465 postiers ont ainsi bénéficié d'une promotion. Formation, mobilité professionnelle interne, mobilité vers la fonction publique, promotion, aide à la création d'entreprise, accompagnement d'un projet personnel extérieur à l'entreprise, sont autant d'opportunités offertes aux postiers souhaitant évoluer.

• 6 949 offres ont été publiées sur la bourse d'emploi du Groupe, 28 390 candidatures ont été déposées dans l'année.

• 16 588 mobilités géographiques ont été réalisées dont 77% dans les 30 kilomètres et 23% au-delà de 30km.

• 2 700 postiers ont bénéficié d'une mobilité vers les fonctions publiques et 97 % se déclarent satisfaits ou très satisfaits de leur évolution professionnelle.

•175 postiers porteurs d'un projet de création ou de reprise d'activité ont fait aboutir leur projet et 350 sont en cours d'accompagnement à fin 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 obtenus en 2012-2013

Le Groupe La Poste accompagne l'engagement solidaire de ses employés, à l'international, en soutenant financièrement deux associations partenaires : Planète Urgence (depuis 2006) et France Volontaires (depuis 2008). En 2012, 75 collaborateurs du Groupe sont partis en congés solidaires, portant à plus de 450 le nombre d'employés ayant offert leur temps et leurs compétences à des missions éducatives et socio-économiques.

Des achats responsables.

Avec 32 800 fournisseurs actifs, La Poste est fortement investie dans la maîtrise de sa chaîne d'approvisionnement et a mis en œuvre une batterie d'outils permettant d'intégrer, dans ses processus achats et sur l'ensemble des familles d'achats traitées, des critères responsables pour sélectionner les produits et prestations achetés. Tous les domaines d'achats sont aujourd'hui impactés par cette démarche, de la restauration collective, à l'entretien des matériels, en passant par le papier, les fournitures et mobiliers de bureaux, les achats de prestations et d'équipements informatiques, les transports, les bâtiments, les véhicules ou l'entretien des espaces verts.

La Poste développe les outils nécessaires à sa mise en place au sein des différentes entités (cartographie des risques, guides, formations, référentiel d'auto-évaluation « achats responsables », plate-forme « Provigis »...) 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).

Résultats obtenus en 2012-2013

LMai 2012 création de la plate-forme « Provigis ». Son but étant d'optimiser et de renforcer les processus permettant à La Poste de s'assurer que les fournisseurs auxquels elle fait appel n'embauchent pas de travailleurs en situation irrégulière.

A la fin 2012, 93 % des acheteurs, parmi les 300 acheteurs ciblés, ont suivi la formation de deux jours aux achats responsables.

En 2012, une formation spécifique a permis de fournir à 23 responsables achats les outils nécessaires à l'animation achats de leurs équipes, à la communication vers les prescripteurs internes et à l'élaboration de stratégies RSE par famille d'achat.
Cette formation leur fournit les clés pour :

- construire leurs stratégies achats en prenant en compte le développement durable ;
- identifier les leviers pour sensibiliser les prescripteurs, acheteurs et utilisateurs ;
- déployer au sein de leur équipe et auprès de leurs clients internes la démarche achats responsables.

LABEL
DIVERSITÉ
AFNOR CERTIFICATION
www.afnor.org

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**

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

Nos engagements

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

La Poste préside depuis 2006 le Comité européen de Dialogue Social pour le secteur postal. Ce comité qui trouve sa base légale dans les Traités de l'Union Européenne constitue un instrument de dialogue social autonome entre les partenaires sociaux européens au niveau sectoriel qui leur permet de développer des actions et de conduire des négociations sur des sujets d'intérêt commun. Il est composé des représentants des employeurs et des syndicats désignés au sein des 27 Etats membres de l'UE, par PostEurop pour les opérateurs postaux et par UNI europa Post & Logistics pour les syndicats.

Il a pour objectifs :

- de favoriser l'échange de bonnes pratiques sur des questions sociales clés telles que la régulation sociale du secteur, les programmes de formation innovants, la responsabilité sociale des entreprises et la santé et sécurité au travail,

- de sensibiliser l'ensemble des parties prenantes du secteur sur les enjeux sociaux de son évolution,

- de donner des avis à la Commission Européenne sur les évolutions de la politique européenne ayant une incidence sociale dans le secteur.

A travers ses quatre groupes de travail, le Comité couvre les principaux enjeux sociaux pour le secteur : la formation, la RSE, la prévention des accidents et l'évolution sociale du secteur. Sur l'ensemble de ces sujets, ont notamment été adoptées 6 déclarations communes qui présentent la vision des partenaires sociaux européens du secteur.

Résultats 2012-2013

La Poste est titulaire depuis 2006, du « label Egalitée » et a été l'une des premières entreprises à obtenir le Label diversité en 2009, pour l'ensemble de ses activités et sur la totalité de son périmètre. Ce label a été renouvelé en tout début 2013. La Poste édite chaque année un rapport diversité.

En 2009, le Comité a mis en place un Observatoire Social de l'évolution du secteur postal. Dans ce cadre-là trois projets successifs cofinancés par la Commission européenne ont été conduits en 2009, 2011 et 2013. Ils ont permis de suivre au sein de l'ensemble des Etats Membres la transformation du secteur et ses conséquences en matière de régulation sociale, de gestion du changement et de respect des obligations de service universel. L'échange de bonnes pratiques dans le cadre de ce projet a permis à La Poste d'obtenir une meilleure compréhension des principales évolutions sociales du secteur et mettre en perspective sa stratégie aux vues des politiques d'adaptation des autres opérateurs européens. Elle a également pu promouvoir son modèle social et sa politique d'accompagnement du changement au niveau européen.

Ces travaux ont donné lieu à la signature en 2012 d'une Déclaration Commune sur l'évolution social du secteur visant en particulier à identifier les grands principes d'accompagnement des évolutions :
anticipation des changements, développement de l'employabilité des salariés, adaptabilité de l'organisation de travail tout en rappelant le rôle du dialogue social dans ce processus.

En 2013 ont par ailleurs été signées par les partenaires sociaux européens des Conclusions Communes sur l'environnement qui formalisent leur engagement dans la lutte contre le réchauffement climatique. Elles mettent en avant les diverses façons dont ils contribuent à réduire l'impact environnemental des activités postales, notamment par la sensibilisation et la formation des salariés et le dialogue avec l'ensemble des parties prenantes.

En tant que Présidente du Comité, La Poste rencontre des parties prenantes clés du secteur telles que UNI Global Union, la DG Marché et la DG Emploi de la Commission Européenne et intervient lors de conférences internationales afin de présenter sa vision d'une transformation socialement responsable du secteur. Son rôle clé au sein du Comité lui permet de promouvoir son modèle social au niveau européen.

Environnement

7 **Les entreprises sont invitées 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

Pour conforter sa démarche de développement responsable, Le Groupe La Poste entend proposer demain, une offre encore plus juste et moderne. Or cette ambition ne peut se réaliser sans des pratiques internes exemplaires. Les personnels de chaque Métier et filiale devront pouvoir mettre à la disposition des 45 millions de clients particuliers et 3,5 millions de clients entreprises et professionnels, des offres toujours plus respectueuses des femmes et des hommes mais aussi de l'environnement, et bien sûr au prix du marché. Cette démarche, engagée il y a plusieurs années, implique donc le Groupe dans son intégralité.

Actions mises en place

L'eco conception.

Le Groupe La Poste suit son empreinte carbone et s'est fixé des objectifs de réduction de ses émissions de CO_2.
L'éco conception des emballages pré affranchis : tant au Courrier qu'au Colis, l'utilisation de papier issu de forêts gérées durablement et l'utilisation d'encres végétales se généralise pour devenir la norme en vigueur.

Timbre vert

La « lettre verte » du Courrier : lancée en octobre 2011, elle s'inscrit dans cette dynamique de conception responsable des offres.

Elaborée en étroite coopération avec les parties prenantes (notamment les associations de consommateurs et des ONG comme le WWF), elle permet de mieux répondre aux attentes des clients d'un J+2 fiable à 90 % (objectif du contrat de Service public), tout en contribuant à la réduction des émissions de CO2 du Courrier par la suppression de l'avion dans les moyens de transport utilisés en métropole.

Réduire les impacts environnementaux des transports.

En 2012, La Poste a émis 624 291 tonnes de gaz à effet de serre pour ses activités de transport.

A isopérimètre par rapport à 2011, la réduction entre 2011 et 2012 est de 5 %, (en partie due à une mise à jour des facteurs d'émissions de CO2) malgré un trafic en hausse de 0,75 % pour ColiPoste et une augmentation des points de distribution de 2,22 % pour le Courrier.
Pour réduire ses émissions directes de CO2, La Poste actionne plusieurs leviers :

• un levier technologique, en intégrant progressivement des véhicules plus respectueux de l'environnement dans sa flotte interne ;

• l e levier du changement de modes de transport, par l'utilisation de moyens de transport plus écologiques ;

• le levier des sous-traitants transport, en exigeant d'eux de meilleures performances environnementales ;

• un levier logistique, en optimisant les tournées et les chargements.

La neutralité carbone pour tous.

Le Groupe La Poste offre à ses clients la neutralité carbone de ses offres courrier (physique et numérique), colis et express. Une démarche volontaire devenue un atout différenciant. Cette neutralité carbone intégrale est en vigueur depuis le 1er mars 2012 pour ColiPoste, le Courrier et ses filiales, qui proposent un marquage à leurs clients permettant de valoriser cette démarche dans leur dialogue avec leurs propres clients.

Par exemple, Coliposte a intégré une nouvelle base line sous ses logos : « Colissimo/So Colissimo, une livraison neutre en CO2 ».

Depuis le 1er juillet 2012, GeoPost a également mis en œuvre son programme « total zéro », qui concerne les émission de GES dues à l'ensemble des colis transportés par les filiales de GeoPost en France, Allemagne, Royaume-Uni, Belgique, Luxembourg, Pays- Bas et Suisse, et cela sans surcoût pour le client. Or ce sujet est de poids, puisque ces émissions représentent 8O % du volume de CO2 émis par les filiales de GeoPost.

Projet compensation secteur postal.

En octobre 2009, sur proposition de la France, le Conseil d'Administration de l'Union Postale Universelle (UPU – Agence spécialisée de l'ONU dédiée au secteur postal) a décidé de lancer une étude de faisabilité sur la mise en place d'un système de compensation carbone à l'échelle du secteur postal.
Ces études ont démontré d'une part la viabilité économique et la pertinence du projet et d'autre part la faisabilité effective d'un fonds postal de compensation. Après plus de deux ans d'études, le dispositif a été adopté au dernier Congrès de l'UPU à Doha en 2012 par les 192 pays membres de cette institution onusienne.

Ce fonds postal de compensation carbone permettra d'un côté, aux postes des pays « développés » souhaitant compenser leurs émissions de financer des projets au sein des postes de pays en développement ou des projets ayant un bénéfice pour la poste dans le pays dans lequel est financé le projet (énergies renouvelables, transports propres,…) ; et d'un autre côté, aux postes des pays en développement de recevoir des fonds afin de financer des projets postaux permettant de réduire les émissions de CO2 et d'agir en faveur du développement économique et social. Les projets postaux financés permettront de déployer des technologies moins polluantes de manière durable et de partager des savoir-faire au sein des postes.

Après avoir doté ce projet d'une structure juridique et d'une identité visuelle, les membres fondateurs du projet représentant une dizaine de pays de différents continents mettent en place un pilote afin de financer les premiers projets et tester leur mise en œuvre, leur faisabilité et leur pertinence au regard du secteur postal. L'objectif est d'élargir le fonds à tous les opérateurs postaux de l'UPU intéressés en capitalisant sur les mécanismes et méthodologies définies lors de cette phase pilote. Par ailleurs, une organisation capable de développer les projets et à terme gérer le fonds sera recrutée dès 2013, afin d'accompagner les postes participant au projet.

Cette initiative sectorielle répond à un souci de protection de l'environnement mondial, via la lutte contre le changement climatique, et contribue au développement local des pays en développement.
Le déploiement de technologies moins émettrices de CO2 dans les postes des pays en voie de développement favorisera un développement sobre en carbone par le financement de projets bénéficiant au secteur postal. Le but étant de lancer un mouvement de «solidarité climatique», impliquant les postes des différents continents confrontées aux mêmes enjeux.
En outre, beaucoup de postes de pays en voie de développement mènent des actions pour se doter de meilleures infrastructures dans le but de fiabiliser leurs installations électriques notamment, et remédier aux problèmes de coupures d'électricité qu'ils rencontrent souvent. Ainsi, l'amélioration de l'efficacité énergétique par le financement de projet via le fonds permettra à ces postes d'assurer une meilleure qualité de service auprès des populations locales et de développer leurs infrastructures de façon durable.

Diminution de la consommation d'énergie des bâtiments.

A fin 2012, avec un parc de 12 058 immeubles gérés par Poste Immo, soit 6,9 millions de m², dont 4,15 millions de m² en pleine propriété, les bâtiments représentent presque 18 % des émissions totales de CO2 du Groupe. Améliorer l'efficacité énergétique des bâtiments est donc un enjeu majeur, qui plus est dans un contexte réglementaire en pleine évolution depuis le Grenelle de l'Environnement, entraînant une mutation profonde des pratiques du secteur.

Le domaine du bâtiment connaît une forte évolution du contexte réglementaire avec le Grenelle de l'environnement. Dans ce contexte, le secteur immobilier connaît une mutation profonde des pratiques (construction, rénovation, exploitation).

Poste Immo se mobilise pour réduire les consommations d'énergie et les émissions de CO2 en activant un certain nombre de leviers d'action avec des effets différenciés, sur une échelle de temps plus ou moins longue :

- le juste dimensionnement du parc immobilier et son adéquation aux besoins et aux nouveaux usages ;
- l'amélioration du parc énergétique existant ;
- la construction aux meilleures normes du marché ;
- la promotion de pratiques éco-responsables ;
- le développement du recours aux énergies renouvelables.

Réduire les impacts environnementaux du système d'information.

Le Groupe La Poste a lancé un programme de réduction des émissions de CO2 liées à ses systèmes d'information et de communication. Dans le cadre de la politique d'achats responsables du Groupe, des spécifications visant à promouvoir le « Green IT », c'est-à-dire des systèmes d'information et de communication éco-responsables, s'ajoutent désormais aux cahiers des charges des fournisseurs et sous-traitants concernés.

Les exigences portent en particulier sur les labels écologiques et la performance énergétique des équipements informatiques et de télécommunication. En novembre 2011, la Direction des systèmes d'information du Groupe La Poste a signé un contrat avec une PME innovante, Dotgreen, afin de développer un outil d'évaluation de l'empreinte carbone des parcs informatiques.

La Poste dispose depuis juin 2012 d'une version opérationnelle de cet outil et réalisera l'évaluation de l'empreinte carbone de son parc informatique. L'outil d'évaluation est mis à la disposition des DSI de tous les Métiers, et pourra être utilisé par les acheteurs et techniciens informatiques afin de faire des simulations d'empreinte carbone pour comparer différentes solutions avant achat. En parallèle, une consultation pour le choix de solutions de gestion énergétique de parc informatique a été lancée fin 2011 avec succès. La solution sélectionnée est testée et sera déployée en premier lieu sur les 800 ordinateurs du siège au début 2013.

Gestion des déchets

Les activités exercées par Le Groupe La Poste génèrent des déchets d'une grande variété (déchets d'équipements électriques et électroniques, papier, carton, palettes, plastiques…). Le Groupe déploie progressivement des plans d'action pour le tri, le traitement et la valorisation de ses déchets.
Ainsi, le Courrier et ColiPoste généralisent progressivement les pratiques de tri et de valorisation sur les plates-formes industrielles où les quantités en jeu permettent d'optimiser la gestion des déchets. La certification ISO 14001 du système de management environnemental sur les 15 plates-formes de ColiPoste est le fruit d'une amélioration importante dans la gestion des déchets, qui a permis de réduire les consommations d'énergie et d'eau et de prévenir les risques de pollution.
En matière de traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE), La Poste remplit ses obligations.

En 2012, elle a valorisé 84 % des 804 tonnes de DEEE produits (hors dons et ventes), la directive européenne pour la gestion des DEEE fixant un seuil de 75 %. En mai 2011, le Groupe a fait évoluer le contrat cadre avec les prestataires de traitement des DEEE pour inclure dans leur prestation, le recyclage des déchets d'emballage (carton, papiers et plastiques usagés) générés par les centres techniques, et des prestations optionnelles comme le traitement des cartouches et toners séparés des appareils utilisés dans les services postaux, ou le recyclage des bicyclettes. En Ile-de-France, le contrat est assuré par un établissement d'insertion professionnelle.

Résultats 2012-2013

Engagement du déploiement en masse de véhicules électriques, 2 000 véhicules électriques déployés fin 2012 (10 000 le seront fin 2014), le maintien des formations à l'éco conduite avec 72 000 postiers formés depuis le début du projet et 1 000 nouvelles formations de perfectionnement en 2012, poursuite de l'optimisation des plans de transports...

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 au lieu des conteneurs, ce qui permet de mettre 3 fois plus de colis dans les camions et de diviser par deux le nombre de camions en circulation.

La politique de voyages et de déplacements professionnels du Groupe encourage explicitement les collaborateurs à limiter autant que possible leurs déplacements en privilégiant l'audioconférence, la visioconférence et la webconférence, et le train plutôt que l'avion quand cela est possible.

En 2012, la plate-forme industrielle Courrier de Rennes Armorique a été la première plateforme du groupe à recevoir les certifications HQE et BBC. Les filiales de GeoPost s'engagent aussi dans cette démarche, avec par exemple la mise en activité en janvier 2012 du nouveau centre de tri d'Exapaq, certifié HQE, au Coudray-Montceaux (Essonne).

Le Courrier a développé un référentiel d'écogestes, assorti d'une grille d'autoévaluation à destination de tous les établissements Courrier. Cette Charte a pour but d'aider les managers à évaluer la performance de leurs sites, et préparer les plans d'actions du site pour contribuer aux réductions des émissions de CO2 inscrites dans les plans de progrès des directions territoriales (DOTC). Plus de la moitié des économies d'énergies envisageables sont effectivement celles que l'on obtient par une exploitation/maintenance et un usage adaptés.

Poste Immo a créé en 2011 une filiale, Arkasolia, dédiée au développement de projets photovoltaïques sur le parc du Groupe. Le développement des sources d'approvisionnement en énergies renouvelables (EnR) des projets de construction est systématiquement étudié. Poste Immo a poursuivi en 2012 l'installation de centrales photovoltaïques sur 22 sites. Une phase 2 de ce déploiement est prévue en 2013.

LA POSTE

Véhicule électric
zéro émissio
de CO2
La Poste s'engag
pour un courrie
responsabl

LA POSTE
Pour votre courrier...
FRANCE
759A
...la voiture jaune
se met au VERT.
La Poste
FRANCE
LETTRE PRIORITAIRE 20g

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

Le Groupe a défini une politique de lutte contre la corruption faisant référence aux conventions internationales anti-corruption de l'OCDE et de l'ONU. Le référentiel déontologie du Groupe traite de la corruption active ou passive, directe ou indirecte, de la part d'une personne privée comme dépositaire de l'autorité publique. Il est intégralement intégré au dispositif déontologique mis en place par le Groupe.

Le référentiel rappelle également que le blanchiment constitue un délit. Des campagnes de formation au recueil de déontologie et aux luttes anti-blanchiment et anti-terrorisme ont été déployées auprès de la majorité des collaborateurs. De plus, La Banque Postale lutte contre l'évasion fiscale en respectant scrupuleusement les règles et les dispositifs de prévention en vigueur. La surveillance des activités des clients en termes de conformité fiscale est effectuée dans le cadre de la lutte contre le blanchiment des capitaux, le financement du terrorisme et la fraude. Un dispositif de contrôle des opérations internationales entre la France et les pays « à risque » a été mis en place.

Actions mises en place

La lutte contre le blanchiment et contre le financement du terrorisme est un processus bancaire sur lequel la responsabilité de La Banque Postale est pleine et entière. Un dispositif dédié s'articulant sur trois niveaux (national, régional, local) lui permet d'assumer cette responsabilité aussi bien sur les opérations qu'elle réalise en propre que sur celles qui sont réalisées en son nom et pour son compte par l'Enseigne La Poste.

L'Enseigne La Poste a la responsabilité de mettre en oeuvre les moyens nécessaires à la bonne exécution des opérations qu'elle réalise au nom et pour le compte de La Banque Postale. Ces moyens sont notamment décrits dans le « socle de coopération LAB-FT » mis à jour en août 2010. Ce document précise les obligations réciproques de l'Enseigne La Poste et de La Banque Postale.

Résultats obtenus 2012-2013

Au cours des trois dernières années ont reçu une formation lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme :

94 % des collaborateurs des Centres financiers de La Poste,
93 % des collaborateurs de l'Enseigne La Poste,
67 % des collaborateurs de La Banque Postale.

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

La Poste - Société Anonyme au capital de 3 400 000 000 euros - 356 000 000 RCS PARIS - Siège social : 44 BOULEVARD DE VAUGIRARD - 75757 PARIS CEDEX 15