United Nations Global Compact

NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Communication annuelle sur les progrès
Année 2015

LE GROUPE LA POSTE

LE GROUPE LA POSTE

COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS 2014

- ADVANCED LEVEL -

Septembre 2015

LES 10 PRINCIPES

Droits de l'Homme

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

Droit du travail

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

Environnement

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

Lutte contre la corruption

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

SOMMAIRE

A. RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT DU PRESIDENT 1
B. PROFIL 3
C. RÉFÉRENTIELS 4
D. VÉRIFICATION EXTERNE 5
E. LES PROGRÈS DE L'ANNÉE ET LES RÉSULTATS OBTENUS 5
I. Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations 5
o Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme 10
o Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail 15
o Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement 23
o Politiques et procédures fiables concernant la Lutte contre la corruption 28
II. Agir pour soutenir les objectifs des Nations-Unies 32
III. Gouvernance et leadership 38
F. CONTACT 42

A. RENOUVELLEMENT DE L'ENGAGEMENT DU PRESIDENT-DIRECTEUR GENERAL

Le Groupe La Poste veut faciliter l'accès de tous à toutes les formes de services afin de soutenir les échanges et contribuer ainsi au développement durable des territoires. Sur la période 2015-2020, Le Groupe ambitionne de devenir un acteur majeur de la distribution et des services de proximité et de faciliter l'accès de chacun aux biens.

En adhérant au Pacte Mondial des Nations-unies et à ses 10 principes universels dès février 2003, le Groupe La Poste montré que son action est bien en phase avec les objectifs des Nations-Unies, en particulier la lutte pour un meilleur climat.

Depuis, le Groupe La Poste n'a eu de cesse que de se développer autour de l'idée d'une croissance responsable qui construit une société plus juste et plus équilibrée, qui améliore encore la qualité de vie au travail de ses collaborateurs et qui vise à limiter au maximum son impact sur l'environnement et ses externalités négatives.

C'est pourquoi le Groupe La Poste est l'entreprise qui possède aujourd'hui le premier parc de véhicules électriques dans le monde avec plus de 30 000 unités (4, 3 et 2 roues). Conscient des enjeux majeurs de la planète, le Groupe La Poste a aussi fait de la transition énergétique un de ses principaux axes d'actions pour les années à venir.

Le Groupe La Poste cultive la proximité avec ses clients, les urbains comme les ruraux, les entreprises grandes ou petites, les fournisseurs et sous-traitants de toute taille, les collectivités locales. Il mobilise ses savoir-faire et ses intelligences au profit d'une économie plus solidaire, respectueuse des droits humains, à la fois ouverte sur le monde et solidement ancrée dans les territoires.

Le Groupe La Poste s'inscrit dans la lutte contre toutes les discriminations, pour l'égalité professionnelle hommes-femmes, pour l'insertion des travailleurs handicapés, pour l'accessibilité de tous aux produits et services de La Poste et contre le travail des enfants et la maltraitance des employés chez ses fournisseurs et sous-traitants.

En 2015, Le Groupe La Poste a confirmé deux engagements majeurs :

Être exemplaire en proposant une offre responsable, c'est-à-dire une offre utile et accessible à tous, tout en réduisant les externalités négatives des activités du Groupe.

Accompagner dans les territoires un développement économique au service de l'intérêt général, qui contribue à l'emploi, à l'autonomie, à l'inclusion sociale et qui améliore la qualité de vie des personnes.

Je souhaite être l'ambassadeur des 260 000 collaborateurs du Groupe La Poste en exprimant notre volonté commune de faire progresser les 10 principes du Pacte Mondial dans notre zone d'influence et de les intégrer dans la stratégie de notre Groupe, sa culture, et ses modes opératoires.

La publication annuelle d'une communication sur le progrès (COP) est un exercice de responsabilité et de transparence qui rend compte publiquement de nos résultats et actions en faveur de la bonne application des 10 principes du Pacte Mondial. Depuis 2004, le Groupe La Poste publie un rapport de responsabilité sociale et depuis 2012 un rapport « *Ethique & Déontologie* », démontrant ainsi son engagement continu de communication envers ses parties prenantes pour une société plus durable et plus éthique.

En conséquence, je suis particulièrement heureux de vous transmettre notre COP 2015 et notre dernière édition du rapport RSE. Nous y présentons les actions et progrès récemment accomplis en relation avec les 21 critères avancés du niveau de performance durable « *Advanced Level* ».

Philippe Wahl

B. PROFIL

Grand groupe de services, le Groupe La Poste figure aujourd'hui parmi les 25 premières entreprises françaises par le chiffre d'affaires. Il est aussi, après l'État, l'un des principaux employeurs de France et un acteur majeur du développement des territoires, comme en témoigne l'entrée de La Banque Postale, en 2012, sur le marché du financement des collectivités locales. Enfin, par sa longue histoire, La Poste a développé avec les Français une véritable proximité, s'inscrivant durablement dans leurs territoires, leur quotidien et leur imaginaire.

Quatre missions de service public lui ont été confiées par l'État :

- Le Service Universel Postal ;
- Le transport et la distribution de la presse ;
- La contribution à l'aménagement et au développement du territoire ;
- L'accessibilité bancaire.

Pleinement intégrées à ses activités, ces missions sont au cœur de l'identité du Groupe et de sa stratégie. Les conditions de leur exercice sont définies dans des contrats de service public conclus entre La Poste et l'État. Signé le 1er juillet 2013 pour la période 2013-2017, le contrat en cours permet à La Poste, tout en confortant ses missions de service public, de prendre des engagements citoyens. Le Groupe peut ainsi exprimer sa contribution d'entreprise publique au développement des politiques d'intérêt général.

Un opérateur unique en Europe

Le Groupe La Poste a développé un modèle économique original, unique en Europe, basé sur la synergie entre des activités de service complémentaires et sur un réseau d'une exceptionnelle densité. Pour construire sa croissance, il s'est doté d'une gouvernance forte, qui assure un pilotage responsable de sa stratégie.

Un grand groupe de service multisectoriel

Le Groupe La Poste a construit sa croissance sur le socle de ses deux activités historiques : la logistique (courrier et colis) et la banque. Depuis 2011, il a également développé une activité d'opérateur de téléphonie mobile virtuel.

Le Groupe La Poste est spécialisé dans cinq grands domaines d'activité : la logistique (traitement, tri, transport et livraison de courrier, colis et autres types d'envois), l'activité bancaire, les télécommunications et la gestion de l'information (téléphonie mobile, Internet haut débit et services proposés à travers un large éventail de solutions et de plates-formes numériques), la distribution multicanale (recouvrant les points de contact physiques et virtuels), et l'immobilier (comprenant la gestion du vaste parc immobilier du Groupe en appui à ses propres activités opérationnelles). Depuis plusieurs années, le Groupe s'appuie également sur sa solide réputation en France pour étendre ses activités à l'international, en particulier dans le secteur du colis express.

Logistique/Services courrier -colis- 23,5 milliards de plis distribués en 2014

Le courrier est le cœur de métier historique du Groupe La Poste qui est le deuxième opérateur postal européen en termes de chiffre d'affaires et de volumes avec 11,4 milliards d'euros de chiffre d'affaires et 23,5 milliards de plis livrés (tous plis confondus) en 2014. Le Courrier établit un contact quotidien avec les particuliers et les entreprises : il assure six jours sur sept la collecte, l'acheminement et la distribution du courrier en tous points du territoire. Par ailleurs, cette activité contribue également à la diffusion des opinions en assurant la distribution des matériels et documents électoraux et celle de près d'un tiers des volumes de presse. Principales holdings : Viapost (logistique), Mediapost (media courrier), Asendia (courrier international).

Banque - 10,7 millions de clients actifs

Créée le 31 décembre 2005, La Banque Postale propose aujourd'hui l'intégralité des produits et services d'une banque de détail ainsi que l'assurance (vie, prévoyance, dommages et santé) et la Gestion d'actifs (sociétés de gestion d'actifs et gestion privée). Depuis 2012, elle finance le secteur public local en proposant aux collectivités locales des offres de prêts court-terme et de prêts moyen/long terme à taux fixe ou taux révisable, pour des durées pouvant atteindre 15 ans. Principales filiales : La Banque Postale Assurance, Tocqueville Finances, La Banque Postale gestion privée.

Téléphonie/internet - 943 000 clients à fin 2013

Depuis mai 2011, La Poste Mobile propose une gamme complète d'offres de téléphonie mobile, forfaits avec ou sans engagement, avec ou sans mobile et formules prépayées. En 2013, La Poste Mobile a lancé une offre d'abonnement sans mobile et sans engagement à prix très compétitif. Depuis avril 2013, elle propose une offre ADSL basée sur la box de SFR. Elle peut s'appuyer, pour délivrer ces services, sur le réseau de service de proximité le plus dense du pays. Filiale : La Poste Mobile.

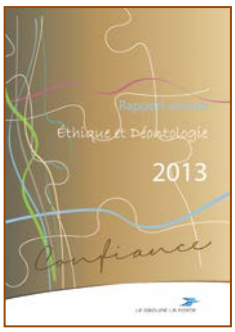
Immobilier - 23 600 baux gérés

Réparti sur l'ensemble du territoire, le parc immobilier du Groupe La Poste est, par sa taille, le deuxième parc national après celui de l'État. Totalement atypique, il est riche d'une grande diversité d'actifs tant par leur taille que par leur nature et leur destination. Il se compose ainsi de vastes plates-formes industrielles, de petites et moyennes surfaces commerciales et de locaux tertiaires. Pôle stratégique pour Le Groupe La Poste, l'immobilier est au cœur de ses principaux enjeux: développement de l'outil industriel des activités, accueil des clients, présence dans les territoires, conditions de travail des collaborateurs, impacts environnementaux mais aussi performance économique et financière. La Direction de l'immobilier du Groupe La Poste définit et pilote la politique immobilière du Groupe. Opérateur immobilier global, elle assume les responsabilités du propriétaire. Filiale : Poste Immo, filiale à 100% de La Poste, créée en 2005.

RÉFÉRENCE Rapport RSE 2013 : Profil – p. 1 à 5

C. RÉFÉRENTIELS

Publications de référence du Groupe La Poste



RSE = Rapport RSE 2014 http://legroupe.laposte.fr/Profil/Les-publications-institutionnelles/2014
DR = Document de référence 2014 http://legroupe.laposte.fr/Finance/Publications/(annee)/2014
RD = Référentiel Éthique et Déontologie du Groupe La Poste :
http://legroupe.laposte.fr/content/download/23060/173186/version/1/file/GroupeLaPoste_Referentiel_deontologie_2013.pdf.

Réalisation du Rapport RSE et de l'Essentiel de la RSE sur le périmètre du Groupe, incluant pour la première année une analyse de matérialité ainsi qu'une table de correspondance avec le référentiel international du Global Reporting Initiative (GRI) en version 4 également croisée avec les thématiques de l'Article 225 du Grenelle II et le PACTE MONDIAL des Nations-Unies.

RÉFÉRENCE Rapport RSE : Annexe 1

D. VÉRIFICATION EXTERNE

COP	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant des standards reconnus (par exemple, ISAE3000, AA1000AS, ou autre norme nationale ou spécifique à une industrie).	Trois démarches de vérification des résultats par les commissaires aux comptes du Groupe ont été réalisées en 2014 : • vérification des indicateurs publiés dans le rapport de gestion de 2013 en vue d'obtenir un « avis d'assurance modérée ». Cet avis a été émis sans aucune réserve. • pour la première fois, les émissions de CO_2 faisant l'objet d'une compensation ont été vérifiées en vue d'obtenir deux « avis d'assurance raisonnable » pour le Courrier d'une part, et pour ColiPoste d'autre part. • Au second semestre, le reporting de l'exercice 2014 a fait l'objet de travaux préparatoires. Le collège des commissaires aux comptes a émis le 26 février 2015 un avis d'assurance modérée sans aucune réserve pour le rapport de gestion 2014.	DR 2014 p ;552

E. LES PROGRÈS DE L'ANNÉE ET LES RÉSULTATS OBTENUS

I. Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

Critère 1 : La COP décrit l'intégration dans les fonctions stratégiques et les unités opérationnelles

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Donner la responsabilité exécutive de la stratégie de développement durable aux fonctions pertinentes (achats, affaires publiques, ressources humaines, juridique etc.), en s'assurant qu'aucune fonction ne soit en conflit avec les engagements et des objectifs de développement durable.	Le Conseil d'administration s'est doté de quatre Comités spécialisés dont le Comité qualité et développement durable (créé en 2004 sous la dénomination Comité qualité client, il a pris cette appellation en 2007). La Direction RSE Groupe anime un Comité RSE réunissant chacune des divisions d'activité de la maison mère et holdings de filiales du Groupe. Ce comité suit le déploiement des plans d'action dans le Groupe et intègre les préoccupations RSE dans les pratiques professionnelles des filières fonctionnelles.	RSE p.122-23
Aligner les stratégies, objectifs,	Le Groupe a mis en place un système de pilotage centré	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie de développement durable.	sur les priorités définies par le COMEX en octobre 2012. Ce dispositif prend en compte les normes du référentiel ISO 26000 et du GRI, dans un esprit d'amélioration continue.	
Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis.	Le Comité qualité et développement durable s'est réuni six fois en 2013 ; le taux moyen de participation des administrateurs s'est élevé à 79 %. Au cours des réunions, le Comité a notamment examiné le déploiement de l'esprit de service, les systèmes de mesure de la qualité réalisée et de la qualité perçue, la mise en œuvre de l'accord sur la qualité de vie au travail, la stratégie RSE et le dispositif éthique de La Poste.	
Attribuer la responsabilité en matière de développement durable à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale.	Le Délégué général du Groupe, garant de la cohésion du Groupe, est le référent RSE pour le Comité exécutif. Chaque année, un point d'avancement du déploiement de la RSE dans le Groupe est réalisé devant ce même Comité exécutif.	
S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance et éviter les impacts négatifs non désirés.	Chaque division d'activité et les filiales les plus importantes se sont dotées d'une Direction RSE pour définir leur politique et piloter le déploiement des plans d'actions opérationnels, intégrant ainsi le développement responsable dans leurs processus et leur management.	
Autres bonnes pratiques	Au niveau local, des correspondants RSE ont été désignés par chacune des divisions d'activité et, lorsque leur taille et leur organisation le justifie, par les filiales du Groupe. Ils sont soutenus dans leur démarche par les 22 Délégués régionaux qui coordonnent les actions au niveau des régions administratives de la France entre les implantations locales des divisions d'activité et des filiales, et les parties prenantes locales.	

Critère 2 : La COP décrit la mise en œuvre dans la chaîne de valeur

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	Pour inciter ses fournisseurs à adopter ses valeurs d'ouverture d'esprit, d'égalité des chances, de solidarité et de développement social, La Poste attend de ses fournisseurs qu'ils s'engagent activement à ses cotés en adhérant à sa Charte d'achats responsables. A ce jour la charte a été signée par 99 % des fournisseurs de La Poste (http://legroupe.laposte.fr/Fournisseurs). Elle intègre des critères RSE dans la sélection de ses fournisseurs de façon à favoriser, à prestation égale, les fournisseurs responsables. L'objectif de la filière achats vise à optimiser l'ensemble de ses conditions contractuelles afin de conserver la qualité des biens et services achetés, et à recenser les fournisseurs responsables et durables. A titre d'illustration, la politique d'achats responsables du Groupe prévoit une clause concernant les sous-traitants et leur obligation à respecter le droit du travail	RSE p.97 RSE p.105 et suiv.

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	et les valeurs de l'entreprise. En outre, le processus d'achats s'appuie sur un logiciel SAP et respecte les règles du dispositif de contrôle interne. Celles-ci garantissent également la séparation des rôles et responsabilités dans l'analyse des candidatures des fournisseurs aux appels d'offres et la sélection des fournisseurs. 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 écoresponsables, s'ajoutent désormais aux cahiers des charges des fournisseurs concernés. Les exigences portent en particulier sur les labels écologiques et la performance énergétique des équipements informatiques et de télécommunications. En 2014, dans la lignée du programme de transition énergétique, plusieurs actions prioritaires ont été mises en place. Il s'agit notamment de l'évaluation de la consommation d'énergie liée aux infrastructures informatiques (environ 120 000 postes de travail, 100 000 imprimantes, 10 datacenters, etc.) et de l'étude de solutions pour réaliser des économies d'énergie à l'échelle du Groupe.	
Analyse attentive de chaque segment de la chaîne de valeur, en amont et aval, en dressant la carte de risques, opportunités et impacts.	Pour les domaines d'achats à forts enjeux économiques, environnementaux et/ou sociaux, des rencontres sont organisées avec les prestataires afin d'évoquer des questions telles que le respect mutuel des conditions du contrat, les conditions de travail ou encore les attentes et avancées en matière de RSE. L'objectif est d'instaurer un dialogue dans la durée et d'identifier des champs de progrès mutuels. La Direction des systèmes d'information a mis en œuvre la solution GreenArgile, qui a pour vocation de calculer l'empreinte carbone du parc informatique de l'entreprise, tout au long de son cycle de vie, et de suivre son évolution. GreenArgile peut être utilisée à l'échelle des sites ou du Groupe La Poste dans son ensemble. • Les branches Services-Courrier-Colis et Numérique ont lance une démarche d'éco-conception logicielle. Cette démarche d'amélioration continue vise à concevoir, développer et exploiter nos logiciels de façon la plus efficiente possible. L'objectif est de consommer le moins de ressources informatiques tout en assurant un service constant. Un système d'évaluation et de suivi du niveau d'éco-conception de chaque site et logiciel web est en cours de déploiement.	
Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires professionnels.	Au-delà des évaluations menées dans le cadre de sa démarche d'achats responsables, le Groupe s'efforce d'accompagner ses fournisseurs dans la prise en compte des enjeux RSE. En accord avec son engagement pour le « Green IT », La Poste, à travers sa politique d'achats responsables,	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	donne la préférence aux équipements électriques et électroniques porteurs de l'éco-label « Energy Star ». Dans le processus de sélection, la notation des soumissionnaires intègre, chaque fois que le marché le permet, des critères RSE de façon à sensibiliser, a prestation égale, les fournisseurs à la RSE. Pendant la durée du contrat, La Poste s'efforce d'accompagner ses fournisseurs dans la prise en compte des enjeux RSE. Pour les domaines d'achats a forts enjeux économiques, environnementaux et/ou sociaux, des rencontres sont organisées avec les prestataires afin d'identifier les pistes de progrès mutuels. Cet engagement a été reconnu : La Poste et la Ville de Paris ont remporté, le 27 mars 2014, les premiers Trophées européens des achats publics de textile équitable.	
Mettre en œuvre des mécanismes de surveillance et d'assurance (audits, contrôles) pour la conformité des pratiques dans la sphère d'influence de l'entreprise.	Les équipes achats influent sur les partenaires en orientant leurs innovations en fonction des besoins du Groupe. Il peut s'agir d'innovations technologiques, sociales, environnementales ou encore d'amélioration des processus. Les revues fournisseurs et les comités de pilotage « produits » sont les moments privilégiés pour permettre ce type d'échange.	
Sensibilisation, formation et autres types de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels.	La Direction des achats a élaboré son propre référentiel de déontologie des achats, lequel s'inspire du référentiel du Groupe et s'articule autour des valeurs de l'entreprise et du respect des règles et des pratiques en matière de conduite des affaires. Ce référentiel a été diffusé à l'ensemble des acheteurs de La Poste, et tous les prescripteurs potentiels ont été informés de son existence. Le Groupe La Poste est signataire de la Charte des relations interentreprises, régissant les relations entre grands donneurs d'ordres et PME, créée par la Médiation du crédit et la Compagnie des dirigeants et acheteurs de France (CDAF), comprenant 10 engagements pour des achats responsables. Cette charte est intégrée dans le référentiel de déontologie achat. Le Groupe met également à disposition des acheteurs, 45 fiches achats responsables, reprenant les critères et enjeux RSE de chaque famille d'achats de La Poste. Cela permet aux acheteurs de mieux connaitre les capacités des marchés adressés par famille d'achats et de convaincre les prescripteurs, du caractère responsable, de la performance de ces fournisseurs et sous-traitants (en particulier dans le secteur adapté / protégé ou dans le secteur de l'insertion). En 2014, un travail de révision du référentiel d'autoévaluation a été initié. La matrice des enjeux et opportunités RSE des achats a intégré de nouvelles familles d'achats, bonnes pratiques et labels. En 2014 également, en partenariat avec Handeco, La	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	Poste a organisé 20 sessions de formation dans toute la France afin d'expliquer aux salariés des filières Achats les problématiques liées aux achats effectués auprès du secteur adapté et protégé. Depuis le début de cette initiative conjointe en 2013, Handeco a réalisé 38 sessions de formation au profit de 382 salariés de La Poste.	

o Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'Homme

Critère 3 : La COP décrit des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des Droits de l'Homme

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	L'ensemble des sociétés du Groupe a 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, de la liberté syndicale, de l'interdiction du travail des enfants ainsi que du travail forcé. Le Groupe La Poste a fait le choix d'un développement qui conjugue amélioration de la performance et attitude exemplaire aux plans sociaux, sociétal et environnemental. Ce développement responsable du Groupe passe par un modèle social fort, fondé sur l'égalité des chances et la diversité, et sur l'accompagnement des projets professionnels. Dans ce cadre, en 2014, La Poste a notamment poursuivi le déploiement des actions prévues par l'accord cadre Qualité de vie au travail, signé en janvier 2013. L'année 2014 a également été une année importante en matière de démocratie sociale, avec les élections professionnelles, qui se sont tenues en décembre, et sur le plan du dialogue social, avec notamment des négociations engagées en mai 2014 qui ont abouti à la signature de trois accords majoritaires le 5 février 2015. La Poste poursuit ses actions de sensibilisation à la diversité auprès de ses managers, de la filière RH et de l'ensemble de ses collaborateurs. En 2014, plus de la moitié des collaborateurs cadres supérieurs nouvellement nommés ont été formés et sensibilisés aux concepts de diversité et d'égalité des chances. Début 2015, sous les auspices du Collège des Directeurs du Développement Durable (C3D), organisme rassemblant une centaine de directeurs du développement durable d'entreprises du secteur privé et d'organismes publics ainsi que d'autres experts du domaine, Le Groupe a lancé un groupe de travail en collaboration avec d'autres membres du C3D pour échanger des informations sur les droits de l'homme et discuter des mesures prises par Le Groupe La Poste et d'autres grandes sociétés dans le domaine	RSE p.37 et 66 DR p.545 RD P.6
Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'Homme internationalement reconnus,	La stratégie de développement responsable du Groupe La Poste est basée sur le respect de la diversité de ses clients et marchés, la qualité de l'emploi et la préservation de l'environnement. Six valeurs	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
partout où l'entreprise opère (Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, etc.).	fondamentales font partie de l'histoire du Groupe et guident l'ensemble de ses actions : l'ouverture, la considération, l'équité, l'accessibilité, la proximité, le sens du service. Ces valeurs, qui sont le socle sur lequel Le Groupe La Poste a toujours développé son activité, donnent du sens et un objectif aux activités quotidiennes de tous les collaborateurs du Groupe et les inscrivent dans les territoires français et au-delà. Les implantations du Groupe se trouvent très majoritairement en Europe de l'Ouest. Cependant le Groupe est également présent dans quelques pays potentiellement sensibles en matière de droits humains et/ou de corruption, notamment en Afrique du Sud, au Maroc, en Pologne, en Roumanie, en République tchèque et en Russie. Il est explicitement précisé dans le référentiel de Déontologie que la démarche du Groupe en la matière s'appuie sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'ONU.	
Les Principes directeurs suggèrent que cela doit inclure un engagement, par exemple de traiter le risque de causer ou contribuer à de graves violations des Droits de l'Homme comme une question de conformité légale partout où la société opère.	Fin 2014, Chronopost International Maroc (CIMA) a obtenu le label de la Confédération générale des entreprises du Maroc. La Poste française l'a accompagné pour sa mise à niveau. Elle a également continué la formation RSE de la poste marocaine (actionnaire de CIMA) en abordant les thèmes de l'égalité hommes-femmes, de la transition énergétique et de l'éco-mobilité.	
Déclaration d'engagement intégrée ou séparée pour le respect et le soutien des droits de l'Homme, approuvée au plus haut niveau de l'entreprise.	L'engagement du président est exprimé dans le Référentiel de Déontologie, annexé au règlement intérieur de La Poste, qui précise l'ensemble des règles de conduite individuelles et collectives à suivre.	
Déclaration d'engagement stipulant les attentes concernant les droits de l'Homme envers le personnel, des partenaires et autres parties prenantes directement liés aux opérations, produits ou services .	La prise en considération dans chaque décision de l'être humain, de sa liberté, de sa différence, de sa qualité de vie et de sa santé est un pilier du développement responsable tel que le conçoit Le Groupe La Poste.	
Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires professionnels ou autres parties prenantes.	La diffusion du Référentiel de Déontologie, initiée en décembre 2011, s'est achevée en 2013. Le Référentiel est disponible en ligne sur l'intranet dédié à l'éthique et à la déontologie, sur l'intranet de La Poste (en français et en anglais) et sur le site institutionnel du Groupe La Poste pour les parties prenantes externes. Il est distribué à chaque nouveau collaborateur intégrant l'entreprise.	

Critère 4 : La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes des Droits de l'Homme

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	L'ensemble des sociétés du Groupe a 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, de la liberté syndicale, de l'interdiction du travail des enfants ainsi que du travail forcé. Tous les managers du Groupe ont dans leur feuille de route des objectifs couvrant une série d'aspects sociaux comme l'égalité des sexes ou la qualité de vie sur le lieu de travail. Les performances des managers par rapport à ces indicateurs fixent une partie de leur rémunération variable. Les impacts sociaux sont systématiquement analysés lors de l'évaluation de tous les projets considérés comme importants en termes de montants ou d'enjeux. Les points clés d'analyse sont transmis aux chefs de projet.	RSE p.41-42 DR 5.4.5.1 P94
Processus pour s'assurer que les droits de l'Homme internationaux sont respectés.	Les sociétés du Groupe développent progressivement des politiques et des pratiques en faveur des droits humains qui font partie intégrante du référentiel RSE du Groupe et sont analysées au cours du diagnostic biennal initié en 2012. La Poste en 2006, Mediapost S.A.S. en 2010 et La Banque Postale en 2013 sont signataires de la charte de la diversité. La Poste est signataire de la Charte Entreprises et Quartiers pour les années 2013/2014 et, à la fin de l'année 2010, le président du Groupe La Poste a signé l'engagement 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).	
« Due diligence » continue qui inclut l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits de l'Homme.	Une étude récente sur l'évaluation des impacts sur les droits de l'Homme a été conduite au Maroc et a permis l'élaboration d'une charte RSE commune pour ABB, filiale de Poste Maroc, La Poste et CIMA (filiale commune Groupe La Poste et Poste Maroc) et la création d'un service RSE et déontologie au sein de La Poste au Maroc.	
Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'Homme pour la direction et les employés.	L'engagement du Groupe en matière de protection des Droits de l'Homme est exprimé dans le Référentiel de Déontologie, diffusé à l'ensemble des collaborateurs.	
Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise.	Le Comité exécutif du Groupe a adopté en avril 2011 un dispositif éthique. Le dispositif éthique comprend également un système d'aide personnalisée (ou système d'alerte) pour répondre aux questions des collaborateurs, leur permettre de remonter le cas	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	échéant des manquements graves au Référentiel de Déontologie qu'ils pourraient constater ou dans certains cas, demander une médiation. Ce dispositif d'alerte assure la protection des parties prenantes l'utilisant en respectant les dispositions de la CNIL en matière de protection des données personnelles et garantissant la confidentialité à ses utilisateurs.	
Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'Homme.	Le Comité exécutif du Groupe.	
Processus de prise de décision en interne, budget et surveillance pour répondre efficacement aux impacts sur les droits de l'Homme.	Le Comité exécutif du Groupe dispose de moyens dédiés pour que les prises de décision intègrent les éventuels impacts sur les droits de l'Homme. Le conseil d'administration se réserve le droit de demander une évaluation spécifique en cas de doute.	
Processus pour fournir ou coopérer dans la résolution d'impacts négatifs sur les droits de l'Homme que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué.	Le développement responsable du Groupe passe par un modèle social fort, fondé sur la qualité de vie au travail, le respect des droits humains, sur l'égalité des chances et la promotion de la diversité et sur l'accompagnement du changement.	
Processus ou programmes en place pour soutenir les droits de l'Homme par le cœur de métier ; investissement…	A la suite du grand dialogue mené en 2012, au cours duquel plus de 125000 postiers se sont exprimés, huit chantiers de transformation sociale ont été préconisés : dialogue social, organisation du travail, conduite du changement, santé et sécurité au travail, modèle social, fonction Ressources Humaines, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, reclassement. La Poste a engagé une négociation sociale globale qui a débouché sur l'accord-cadre Qualité de vie au travail signé le 22 janvier 2013.	
…stratégique/philanthropique/social ; engagement public; partenariats et/ou d'autres formes d'action collective.	La DRSE a préparé et développé un partenariat pour agir contre le racisme avec l'European Network Against Racism (ENAR), réseau européen qui fédère 800 associations antiracistes en Europe, dans le but de promouvoir les droits humains en Europe, l'égalité de traitement et des droits, de favoriser la coopération dans la lutte contre le racisme, faciliter les travaux de recherche et projets, ainsi que l'échange d'informations sur les développements européens concernant ces questions. En 2013, un recueil de bonnes pratiques en Europe a été établi avec l'ENAR, soutenu par la Commission européenne, puis avec la structure paritaire mise en place par la Commission pour organiser la concertation européenne sur le secteur postal.	

Critère 5 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux droits de l'Homme

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que	Concernant les enjeux du respect des droits de l'Homme, la vigilance en termes de conformité se situe	RSE P.39 DR 5.4.5.1 P94

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	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.	DR Annexe 3 P506
Système pour surveiller l'efficacité et la mise en œuvre des politiques de droits de l'Homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives, y compris dans la chaîne logistique.	La Poste a paraphé en juin 2010 la charte des relations interentreprises, régissant les relations entre grands donneurs d'ordres et PME, et la charte de la médiation du crédit et de la CDAF comprenant 10 engagements pour des achats responsables. Cette charte est rappelée aux acheteurs dans le Référentiel Déontologie Achats. Chaque année un reporting global des alertes reçues au niveau du Groupe et des Branches est réalisé permettant de contrôler l'émergence éventuelle de nouvelles problématiques en matière de droits de l'Homme et ainsi d'évaluer l'efficacité des politiques de prévention. Le dispositif éthique comprend également un baromètre du climat éthique pour mesurer la sensibilité à l'éthique, le degré de compréhension et d'appropriation de l'éthique par les collaborateurs	
Suivi des retours d'informations internes et externes incluant les parties prenantes affectées.	La Poste met en accès libre ses conditions générales d'achats en téléchargement sur le site www.laposte.fr, dans l'espace « Fournisseurs ». Elle publie également toute opération d'achat supérieure au seuil européen au Journal officiel de l'Union européenne (JOUE), voire, pour des familles d'achats spécifiques, dans des médias professionnels. Pour les PME, le site du Pacte PME relaie automatiquement depuis 2012 l'ensemble des opportunités publiées sur le site. Les acheteurs sont aussi sensibilisés à l'existence de la plate-forme Pas@Pas qui leur permet de publier leurs consultations d'achats vers le secteur adapté et protégé et le secteur de l'insertion par l'activité économique.	
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.	Le Comité exécutif du Groupe a adopté en avril 2011 un dispositif éthique. Ce dispositif comprend un Référentiel de Déontologie et un Comité d'éthique présidé par le Délégué général du Groupe et composé des Déontologues du Groupe et des principaux directeurs fonctionnels de l'entreprise. Le Comité d'éthique s'est réuni deux fois en 2013 pour faire le point sur l'avancée du dispositif de déploiement. De plus, au plus haut niveau, le Comité qualité et développement durable du Conseil d'administration examine les orientations stratégiques et suit les réalisations. Il prépare le terrain pour les discussions du Conseil d'administration et adresse toute recommandation utile sur toute question ayant trait à la qualité des relations que La Poste et l'ensemble des filiales du Groupe entretiennent avec leurs clients, ainsi que sur les sujets portant sur le développement durable et le respect des Droits de l'Homme.	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes internes et externes.	Le dispositif éthique comprend également un système d'aide personnalisée (ou système d'alerte) pour répondre aux questions des parties prenantes, leur permettre de remonter le cas échéant des manquements graves au Référentiel de Déontologie qu'ils pourraient constater ou dans certains cas, demander une médiation.	
Mécanismes de plaintes légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue.	Voir indicateur précédent.	
Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'Homme.	La RSE est intégrée dans le dispositif de contrôle interne et de management des risques du Groupe : un référentiel juridique de la RSE a été élaboré et la grille d'autocontrôle annuel comprend des questions RSE.	

o Politiques et procédures fiables concernant les Normes du travail

Critère 6 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine des normes du travail

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	La Direction des Ressources Humaines du Groupe a pour mission de définir les politiques et les règles du domaine des ressources humaines, pour l'ensemble de La Poste, de garantir leur mise en œuvre ainsi que le respect des règles et des accords s'appliquant à tous les postiers en lien avec la stratégie et les valeurs du Groupe La Poste, qui seront déployées et déclinées dans les différentes branches et dans les activités transverses. La Direction des Ressources Humaines du Groupe assure la conception et le pilotage des principales orientations stratégiques et des politiques des différents domaines des ressources humaines : politique de l'emploi, évolution professionnelle et du développement des compétences, formation, politique salariale, actions et relations sociales, gouvernance du système d'information du domaine, organisation du travail, santé et sécurité au travail… Afin de poursuivre ce développement responsable dans un environnement en forte évolution et de faire de chaque collaborateur l'acteur et le bénéficiaire de la transformation de l'entreprise, La Poste a bâti en 2014 le pacte social, qui est le volet social du plan stratégique « La Poste 2020 : conquérir l'avenir ». Il comprend quatre axes majeurs : • la formation, pour répondre aux besoins d'adaptation liée à l'évolution des activités et aux attentes de développement des collaborateurs ;	RSE p.66 RSE p.69 RSE p.71 RSE p.76 à 78 DR 2.5.2 P473 RD P.6

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	• l'évolution professionnelle, pour éclairer les collaborateurs sur leur avenir, pour gérer et accompagner la mobilité et mieux accompagner les situations de reclassement ; • la santé et la qualité de vie au travail, pour construire un environnement plus sûr et mieux prendre en compte le vieillissement ; • le développement managérial et la transformation de la filière RH.	
Référence aux conventions internationales pertinentes (Conventions de l'OIT) et à d'autres normes internationales dans les politiques d'entreprises.	Les sociétés du Groupe développent progressivement 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, de la liberté syndicale, de l'interdiction du travail des enfants ainsi que du travail forcé. Par ailleurs, il est explicitement précisé dans le Référentiel de Déontologie que la démarche déontologique du Groupe s'appuie les Conventions fondamentales de l'OIT.	
Réflexion sur la pertinence des principes relatifs aux normes du travail pour l'entreprise.	La cartographie des risques majeurs relatifs aux ressources humaines est validée par le Comité des projets des Ressources Humaines puis présentée au Comité des risques du Groupe. Pour chacun des risques majeurs identifiés, des porteurs et des contributeurs sont nommés, des plans d'action formalisés et suivis en Comité de pilotage des Ressources Humaines. Un plan de maîtrise des risques a été élaboré.	
Politique d'entreprise écrite pour respecter les droits du travail nationaux, respecter les standards internationaux dans les activités internationales, et engager le dialogue avec les représentants d'organisation d'employés (internationales, nationales ou sectorielles).	La Direction des Ressources Humaines du Groupe est garante des valeurs, des principes et des règles qui fondent la responsabilité sociale du Groupe La Poste. À ce titre, elle a pour mission de définir les politiques et les règles du domaine des ressources humaines, pour l'ensemble de La Poste, de garantir leur mise en œuvre ainsi que le respect des règles et des accords s'appliquant à tous les postiers en lien avec la stratégie et les valeurs du Groupe La Poste, qui seront déployées et déclinées dans les différentes branches et dans les activités transverses. Les grands principes de ces politiques s'appliquent également aux filiales du Groupe. Un système documentaire interne « Mémoscope » récapitule tous les textes notamment Ressources Humaines pour aider les managers dans leur fonction. Un référentiel juridique a également été diffusé à la filière RSE. Le Code de déontologie du Groupe La Poste ainsi que le règlement intérieur de l'entreprise résument les engagements du Groupe en matière de lutte contre les discriminations. La Poste est signataire de plusieurs chartes : Charte de l'apprentissage (depuis 2005), de la diversité, de	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	l'Engagement national pour l'emploi des jeunes dans les quartiers (2008) et charte Entreprise et quartiers (2013). Pour l'ensemble de ses activités, La Poste est détentrice du Label Diversité (obtention en 2009), qui lui a été attribué pour la seconde fois en 2013 pour une durée de quatre années.	
Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.	La Poste propose une charte à ses fournisseurs notamment pour le respect des droits humains, les critères de sélection des fournisseurs intègrent des critères relatifs aux normes du travail.	
Engagements spécifiques et politiques de ressources humaines alignés avec les priorités de développement national ou les priorités de travail décent dans les pays d'opération. Exemples : - Intégration de groupes vulnérables/discriminés dans la main-d'œuvre (par exemple, personnes atteintes de handicap, d'origine étrangère, atteintes du VIH/SIDA, âges, jeunes, femmes) ;- salaire égal pour travail égal; - Contribution aux stratégies nationales pour éliminer le travail forcé ou le travail des enfants	La Poste est signataire de plusieurs chartes : Charte de l'apprentissage (depuis 2005), de la diversité, de l'Engagement national pour l'emploi des jeunes dans les quartiers (2008) et charte Entreprise et quartiers (2013). 2012, La Poste a signé avec l'État une convention de recrutement de 1 000 emplois d'avenir d'ici au 31 décembre 2014. La Direction de La Poste et quatre organisations syndicales, CFDT, CFTC, CGC/UNSA et FO, ont signé le 8 mars 2012 un nouvel accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. En 2005, signature d'un accord-cadre en faveur de l'égalité des chances, puis en 2006 obtention du label Égalité renouvelé depuis 2011. Signature par La Poste et cinq organisations syndicales d'un accord Contrat de Génération le 22 janvier 2014. Depuis 2011, au sein de la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales, une Direction diversité égalité des chances est chargée du pilotage de la politique diversité de La Poste en matière RH, de la mission handicap au niveau national ainsi que de l'animation d'un Comité de pilotage inter-branches et de référents diversité dans les structures territoriales. Signé le 22 janvier 2013 au sein de La Poste, l'accord Qualité de vie au travail vise à améliorer significativement et durablement les conditions d'emploi et de vie au travail de l'ensemble des postiers. Par ailleurs, plusieurs accords majeurs portant sur l'égalité des chances sur le lieu de travail et la promotion des personnes handicapées dans l'entreprise ont été signés en 2015. Des actions sont mises en œuvre pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et plus de 2 000 collaborateurs ont bénéficié d'au moins une action d'aménagement de poste entre 2012 et 2014, d'une participation au financement de prothèses auditives ou d'orthèses, d'une aide au transport adapté, d'un accès facilité aux formations ou bien encore d'une assistance dans leur vie	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	professionnelle. Au cours des trois dernières années, les dépenses liées à l'intégration des personnes handicapées ont été supérieures à 34 millions d'euros. Cette politique volontariste a permis à l'entreprise d'atteindre un taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 4,11 % en 2014. Ce taux était de moins de 2% en 2011. L'entreprise compte désormais plus de 8 000 collaborateurs ayant une reconnaissance du handicap. Conformément à la convention signée avec l'État, 1 000 jeunes, pas ou peu qualifiés, ont bénéficié sur la période 2013-2014 d'une période d'acquisition de compétences ou d'une qualification reconnue. La Poste s'est engagée à pérenniser en CDI l'emploi de ces jeunes dès lors qu'ils satisfont aux critères de l'emploi sur lequel ils ont été formés en CDD. Convaincue que l'alternance constitue un moyen adapté et performant de préparation à la vie professionnelle et d'intégration dans le monde du travail, La Poste s'est résolument engagée depuis de nombreuses années dans une politique d'insertion des jeunes dans l'emploi à travers le développement de l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation). Concrètement, cette politique se traduit par la volonté de proposer sur la période 2013-2015 au moins 7 500 contrats d'alternance. En 2013 et en 2014, malgré un contexte difficile, respectivement 5 106 et 4 201 jeunes ont bénéficié d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. l'écart salarial est très faible entre les femmes et les hommes, et se réduit. Il est de 3,19 % d'écart en défaveur des postières fonctionnaires et de 1,03 % d'écart en défaveur des postières salariées en 2014. En 2014, l'effectif de La Poste était féminin à 51,8 %. 25 106 femmes occupait des postes d'encadrants et managers, soit 47.2% des encadrants et managers.	
Participation et leadership dans les efforts plus larges des organisations d'employeurs (niveau international et national) pour relever collectivement les défis concernant les normes du travail dans les pays d'opération, éventuellement dans une approche tripartite (entreprises, syndicats, gouvernements).	En 2010, le Président du Groupe La Poste a signé l'engagement 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). C'est pourquoi La Poste s'est engagée en novembre 2014 avec Valeurs et développement et IMS-Entreprendre pour la cité, avec la participation d'autres grandes entreprises, pour initier un programme de recherche sur les stéréotypes et les générations. Ce programme permettra d'élaborer un outil général d'optimisation des politiques de gestion des âges et réaliser un benchmark interentreprises.	
Engagement structurel avec un syndicat international,	La Poste est membre et soutient les actions du Syndicat des Opérateurs Postaux dans le cadre des activités de la	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
éventuellement via un accord-cadre mondial.	régulation postale. Dans le cadre d'une initiative organisée par les Nations Unies avec l'UPU et IPC, un groupe de travail co-présidé notamment par un représentant de La Poste a été créé ; ces travaux ont conduit à deux accords européens de régulation sociale. Par ailleurs, GeoPost dispose d'un comité européen de concertation sociale.	

Critère 7: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs au travail

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	La direction des Ressources Humaines du Groupe pilote et contrôle la mise en œuvre des politiques au sein des branches et des activités transverses. Elle détermine les règles et élabore les dispositifs et outils communs à l'ensemble des branches et assure la responsabilité du reporting social. L'activité de la fonction RH de proximité recouvre deux grandes dimensions : • la gestion RH de proximité orientée vers la mise en œuvre, auprès des managers opérationnels, de l'animation du dialogue social et de la conduite du changement au niveau local ; • la relation RH de proximité, davantage orientée vers les personnes, qui se traduit concrètement par la mise à disposition des collaborateurs d'interlocuteurs RH généralistes, capables d'aborder, en premier niveau, tous les aspects de la vie professionnelle, dans le respect de la confidentialité et de la liberté d'expression des personnes. Près de 1 100 responsables RH de proximité ont été déployés dans tous les territoires et dans chacune des branches de La Poste.	RSE p.72 RSE p.80 RSE p.85-86 DR 2.5.7 P479
Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail.	La Poste a poursuivi son action en matière de prévention des accidents de travail, des risques psychosociaux et de la pénibilité physique. L'ensemble des actions menées par l'entreprise en 2014 pour prévenir les accidents du travail a fait l'objet d'une synthèse et de réflexions en Commission nationale Santé et sécurité au travail le 30 octobre et le 17 décembre 2014.	
Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail.	Les filiales françaises de La Poste respectent le droit français relatif à la représentation du personnel et les relations avec les partenaires sociaux. Les élections professionnelles se sont tenues du 1er au 4 décembre 2014, pour la première fois exclusivement par vote électronique. Lors de ce scrutin, les collaborateurs ont élu leurs représentants aux Comités techniques (CT), Commissions Administratives Paritaires (CAP) ou Commissions Consultatives Paritaires (CCP). Les représentants du personnel élus qui forment le Comité technique nomment les représentants du personnel des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Au niveau européen, le comité d'entreprise européen (CEE) de GeoPost regroupe les filiales de GeoPost présentes dans les pays suivants : France, Allemagne, Angleterre, Irlande, Espagne, Pologne, Portugal,	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	République tchèque, Pays-Bas, Estonie, Lettonie et Lituanie.	
Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation.	La Direction des Ressources Humaines du Groupe est garante des valeurs, des principes et des règles qui fondent la responsabilité sociale du Groupe La Poste. La Direction diversité-égalité des chances (DDEC) pilote la politique diversité de La Poste en matière RH. La DDEC anime un Comité interbranches ainsi qu'un réseau de référents diversité dans les structures territoriales pour déployer des actions en matière de diversité et d'égalité des chances sur l'ensemble du Groupe.	
Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les employés.	Depuis le 22 décembre 2011, dans le cadre du renforcement de son dialogue social, Le Groupe La Poste avait mis en place une instance de dialogue social et d'information au niveau du Groupe, appelée «commission d'échange sur la stratégie du Groupe La Poste» (CESG). Conformément à l'accord qualité de vie au travail, cette instance a été remplacée par une instance de groupe couvrant l'ensemble des filiales. Treize journées nationales de formation à destination des RH de proximité ont été déployées de novembre 2013 à avril 2014 pour leur permettre de : • acquérir une vision commune du rôle et activités RH de proximité ; • partager des éléments de méthode ; • bénéficier d'une sensibilisation à la détection des situations sensibles ; • développer les échanges entre pairs. Par ailleurs, afin d'apporter appui et soutien aux nouveaux managers, une formation obligatoire spécifique portant sur le rôle RH du manager a été mise en place en 2013. De novembre à avril 2014, les RH de proximité à travers toute la France ont reçu une journée de formation dédiée pour leur permettre : • de savoir exercer son rôle dans l'accompagnement de ses collaborateurs, et en particulier dans l'accompagnement de leur évolution professionnelle ; • d'accompagner son collectif dans les processus de changement ; • de savoir créer les conditions individuelles et collectives de la qualité de vie au travail au sein de son équipe. En 2014, plus de la moitié des collaborateurs cadres supérieurs nouvellement nommés ont été formés et sensibilisés aux concepts de diversité et d'égalité des chances. En complément du dispositif de formation des nouveaux managers et afin de les accompagner dans les premiers mois de leur prise de poste, La Poste désigne désormais un référent expérimenté pour chaque nouveau manager.	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail	La Direction des achats centrale met en œuvre le dispositif de contrôle interne pour les achats effectués pour le compte des entités supports et transverses et pour l'ensemble du Groupe quand ses acheteurs élaborent des contrats valant pour l'ensemble du Groupe.	
Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) disponibles pour les employés afin de rapporter des préoccupations, faire des suggestions ou demander conseil, conçus pour et fonctionnant en accord avec les représentants des organisations de travailleurs.	Principaux canaux de dialogue avec les collaborateurs et leurs représentants : • Instances de représentation du personnel ; • Baromètre social, baromètre RSE ; • Enquêtes diverses, groupes qualitatif ; • Espaces Temps Communication, publications du Groupe dont Forum mag pour tous les personnels du Groupe, intranet avec notamment forum web ; • Association à la conception des matériels, à l'amélioration des processus. • Mécanisme d'alerte professionnelle pour les manquements en matière d'éthique et de déontologie	

Critère 8 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés aux normes du travail

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	Sur le plan social, le Groupe a pour ambition, au-delà du respect des droits humains partout où il est implanté, de développer la qualité de vie de ses salariés par une meilleure prise en compte de leur environnement personnel et de leurs aspirations à participer à la vie de l'entreprise. Outre les engagements et plans d'action « Ressources Humaines » pris dans le cadre du pacte social, le Groupe propose aux postiers de s'engager à ses côtés dans des actions solidaires et complétera l'action sociale auprès des postiers en situation de vulnérabilité.	DR Annexe 3 P504 DR17.6.1 P220 DR 17.10 P227 DR ANNEXE3 P494
Système pour tracer et mesurer la performance, basé sur des mesures de performance standardisées.	Les trois sociétés prises en compte, La Poste, La Banque Postale et Mediapost SAS, représentent 87 % des effectifs en équivalent temps plein. Les indicateurs sociaux sont élaborés selon la méthodologie employée pour le bilan social. Une synthèse des informations sociales et des indicateurs de performance est présente dans le document de référence au chapitre 17.10.	
Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir. d. Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes du travail des entreprises dans la chaine logistique, en ligne avec les	La Commission d'Échanges sur la Stratégie de La Poste (CESP) permet de présenter les grandes évolutions du Groupe La Poste aux organisations représentatives (OS) au niveau national. La CESP est présidée par le Président de La Poste (ou son représentant) et composée des membres du COMEX (comité exécutif), du Directeur Délégué des Ressources Humaines et des Relations Sociales et de représentants des organisations syndicales représentatives au national. Au niveau européen, le comité d'entreprise européen (CEE) de GeoPost regroupe les filiales du Groupe	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
normes du travail internationales.	présentes dans les pays suivants: France, Allemagne, Angleterre, Irlande, Espagne, Pologne, Portugal, République tchèque, Pays-Bas, Estonie, Lettonie et Lituanie. Le CEE se réunit plusieurs fois par an.	
Processus pour impliquer positivement les fournisseurs pour aborder les défis (approche de partenariat plutôt que corrective) par des systèmes pour améliorer les pratiques sur les lieux de travail.	La Poste prend en compte dans ses contrats d'achat les enjeux sociaux et environnementaux, et prend en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants leur Responsabilité Sociale et Environnementale en proposant à la signature de ses fournisseurs une charte d'engagements. Elle contribue au développement de l'emploi local en favorisant l'accès à ses marchés aux prestataires de l'insertion, du secteur adapté et protégé et des PME et TPE. Elle développe aussi l'accès à l'emploi à travers ses partenariats avec des sociétés d'intérim, pour les personnes en insertion ou handicapées. Elle a rédigé un code des marchés.	
Résultats de l'intégration des principes relatifs aux normes du travail.	Une vérification est faite auprès des fournisseurs sur leurs engagements dans le respect de la politique du travail du Groupe La Poste. Les principes relatifs aux normes du travail sont enseignés aux nouveaux managers, ils sont inclus dans le référentiel juridique et dans le référentiel de déploiement de la politique RSE du Groupe. Ils sont partie intégrante de la réputation du Groupe et de ce fait font partie des thèmes de communication et d'enquêtes. Ils sont au centre de la politique ressources humaines.	

o Politiques et procédures fiables concernant la Protection de l'environnement

Critère 9 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine du respect de l'environnement

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	La Poste s'est engagée de façon volontaire à réduire de 15 % les émissions de gaz à effet de serre (de types 1 à 3, comprenant les sous-traitants) liées aux activités opérationnelles de La Poste entre 2013 et 2020, et souhaite consommer une électricité 100 % renouvelable d'ici à 2020 dans ses bâtiments en France. De plus, Le 18 décembre 2014, La Poste a signé la charte « Objectif CO2 – Les transporteurs s'engagent » portée par l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME). La Poste s'est ainsi engagé à réduire ses émissions de CO2 de 6,5 % au cours des trois prochaines années Pour s'en donner les moyens, Le Groupe La Poste a lancé deux projets prioritaires : • le projet de transition énergétique visant un triple objectif : réduire la consommation d'énergie en	RSE p.91

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	encourageant une utilisation rationnelle de celle-ci, développer l'utilisation des énergies renouvelables et créer de nouveaux services énergétiques. Ce projet est porté par le directeur général adjoint en charge de la branche Services-Courrier-Colis ; • le projet de logistique urbaine, dont l'objectif est de réduire l'impact environnemental et le coût des livraisons et des collectes de courriers et colis en ville. Il est piloté par le directeur général adjoint de GeoPost. La Poste s'équipe de 10 000 véhicules légers électriques, aujourd'hui le plus grand parc de véhicules électriques au monde.	
Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux (par exemple la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement).	Les indicateurs environnementaux s'appuient sur les lignes directrices pour le reporting de développement durable G3.1 du Global Reporting Initiative, la méthodologie de l'outil Bilan Carbone® de l'Ademe, les facteurs de consommations ou d'émissions fournis par certains opérateurs de transport et l'Agence Internationale de l'Électricité.	
Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise.	Les rejets dans l'air (autres que les gaz à effet de serre), l'eau et les sols ne font pas l'objet d'indicateurs de suivi. Cependant, par nature, les activités du Groupe n'induisent pas de rejets significatifs d'éléments polluants autres que ceux liés à l'utilisation des véhicules thermiques ou à l'occupation des sols et présentent un risque très limité de pollution de l'eau et des sols.	
Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement.	Les engagements du Groupe La Poste sont présentés dans le document RSE et le document de référence.	
Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents.	Les cahiers des charges d'achat de sous-traitance transport du Groupe intègrent depuis plusieurs années des critères environnementaux. Dans la grille de notation, ces critères - comme la consommation de carburant, les normes Euro - sont pondérés à plus de 10 %. Dans la suite du processus, d'autres critères sont appréciés comme (l'âge des matériels, la formation à l'éco-conduite).	
Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées.	Le management du carbone est aujourd'hui au cœur de la stratégie de développement durable du Groupe et s'inscrit en lien avec le plan stratégique Groupe à horizon 2020. Le courrier, le colis et le colis express représentent 90 % des émissions du Groupe. Le Groupe La Poste souhaite aujourd'hui gagner en compétences sur la connaissance et la maîtrise des impacts environnementaux autres que le CO2. Dans ce cadre, la BSCC a signé pour sa branche, en 2013, une convention de partenariat avec l'association France Nature Environnement pour travailler sur les sujets de	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	pollutions atmosphériques et de nuisances sonores, en particulier sur le domaine des transports, et favoriser le partage des points de vue sur la diffusion d'imprimés publicitaires.	

Critère 10: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la gestion de l'environnement

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	Le Groupe La Poste réduit l'impact environnemental de sa flotte grâce à plusieurs leviers. Le remplacement de véhicules thermiques par des véhicules électriques et l'utilisation de moyens de transport à moindre impact. Avec un parc de 11 847 immeubles gérés, Poste Immo se mobilise pour réduire les consommations d'énergie et les émissions de CO_2. Fin octobre 2013, Poste-Immo a signé la Charte pour l'efficacité énergétique des bâtiments tertiaires publics et privés. Le Groupe déploie progressivement des plans d'action pour le tri, le traitement et la valorisation de ces déchets. Les entités du Groupe sont mobilisées pour privilégier le recours à l'utilisation de papier responsable pour leur consommation propre (papier recyclé, éco-labellisé ou issu de forêts gérées durablement). Une démarche de management des émissions de carbone a été mise en place pour les activités de la Branche Services-Courrier-Colis et de GeoPost, qui représentent aujourd'hui 90 % des émissions de CO2 du Groupe. Elle prévoit notamment de : • anticiper les émissions par une démarche de conception responsable des offres Courrier, Colis et Numérique ; • mesurer les émissions de CO2 générées par les activités opérationnelles ; • réduire ces émissions par la mise en place de mesures particulières ciblant les activités les plus émissives, comme le transport, la consommation d'énergie des bâtiments et des systèmes d'information ; • compenser, de manière volontaire, les émissions restantes pour les offres Courrier, Numérique et le transport pour le Colis et Colis Express international.	RSE p.92
Évaluations des risques et impacts environnementaux.	Les transports représentent les ¾ des émissions de GES de La Poste, et l'essentiel des émissions de particules et de nuisances sonores. La forte évolution du contexte réglementaire avec le Grenelle de l'environnement entraîne une mutation profonde des pratiques du secteur immobilier. Les activités exercées par Le Groupe La Poste génèrent essentiellement trois types de déchets : déchets d'équipements électriques et électroniques, déchets en papier et d'emballage. L'utilisation responsable du papier constitue un enjeu pour le Groupe qui est, du fait de ses activités, un consommateur et un transporteur de papier majeur sur ce marché.	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Évaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion écologique.	Depuis 2013, le Courrier-Colis-Services au domicile demande à ses prestataires les consommations unitaires des véhicules utilisés, afin de pouvoir affiner son propre pilotage des émissions de GES des prestations de transport.	
Attribution des responsabilités dans l'organisation.	Au niveau de chaque territoire, il existe un directeur des risques, de la qualité, de la sûreté et de l'environnement qui a pour responsabilité de garantir au directeur opérationnel que les risques significatifs de son entité et de l'ensemble des établissements qui lui sont rattachés sont identifiés et font l'objet d'actions de couverture appropriées, que les activités sont exercées en conformité avec les lois, règlements et normes juridiques, environnementales, déontologiques et professionnelles qui les régissent.	
Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés.	Le levier comportemental et le pilotage sont également des points majeurs : depuis 2007, 82 220 collaborateurs ont été formés à l'éco-conduite. Par ailleurs, Mobigreen, filiale de la branche Services-Courrier-Colis, forme les employés des entreprises et collectivités à l'éco-conduite, à la prise en main des véhicules électriques et à la sécurité routière. Pour sa part, Greenovia propose depuis 2014 une prestation globale de conseil sur la mise en place d'un pilotage durable de la consommation des flottes captives.	
Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures pour rapporter des préoccupations ou demander conseil concernant les impacts environnementaux.	Le médiateur de La Poste recueille les plaintes auprès des consommateurs et aucune plainte concernant les questions environnementales n'a été remontée. Les élus partagent également des informations sur les plaintes des riverains (notamment sur le bruit et la pollution) qui par ailleurs saluent les actions faites pour la mise en place de véhicules électriques. « Soutien Postiers » est une initiative gérée par la direction de la sécurité du Groupe. Cette plateforme recueille surtout des demandes d'information sur les impacts environnementaux mais pas de doléance. Par ailleurs, le mécanisme d'alerte professionnelle permet à tous les collaborateurs de signaler les problèmes liés à l'environnement.	

Critère 11 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à la gestion durable de l'environnement

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	En raison de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires (résultant notamment du Grenelle de l'environnement), Le Groupe La Poste mène une action de veille et d'analyse des obligations qui peuvent impacter ses activités. Ces obligations peuvent toucher les clients ou les territoires sur lesquels Le Groupe La Poste est présent, et nécessitent une adaptation du Groupe ; c'est pourquoi le Groupe a élaboré un référentiel juridique à destination de la filière RSE pour partager ce cadre. Le Groupe La Poste a érigé sa politique de responsabilité sociale et environnementale en catalyseur de son plan stratégique « La Poste 2020 : conquérir l'avenir », et a choisi pour référence la norme ISO 26000. À ce jour, 24 entités (qui emploient plus de 60 000 collaborateurs, soit 23 % de l'effectif du Groupe) ont fait l'objet d'une évaluation ISO 26000 sur leurs engagements et leurs pratiques RSE.	RSE p.92 DR 5.4.5.1 P94 DR ANNEXE 3 P494 et 500
Système pour tracer et mesurer la performance, basé sur des mesures de performance standardisées.	La Direction Technique a développé un ensemble d'outils permettant le pilotage et l'optimisation des charges véhicules : simulateur budgétaire, carnet de santé du véhicule, guide mémento avec les bonnes pratiques en matière de gestion des véhicules, etc. Une alerte visuelle permet aux directeurs d'établissement d'avoir une vision instantanée des véhicules du parc les plus consommateurs en énergie. Les collaborateurs peuvent consulter, dans le carnet de santé du véhicule, l'historique des dépenses et consommations des véhicules ainsi identifiés et agir au plus tôt pour corriger le comportement des conducteurs ou identifier une dérive technique. Les émissions de gaz à effet de serre, la consommation énergétique et la consommation de papier sont actuellement contrôlées de manière chiffrée. La classification des émissions est effectuée selon la méthodologie du GHG Protocol.	
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.	La responsabilité environnementale est intégrée au pilotage (revues de performance, tableau de bord du Président) et représente dans la rémunération des collaborateurs un des critères de l'intéressement et, lorsque cela est pertinent, de leur part variable.	
Processus pour gérer les incidents.	Le Groupe La Poste a référencé les principaux risques environnementaux engendrés par les produits et services proposés, les matériels, les transports et les bâtiments utilisés. En 2013, ces éléments sont intégrés au dispositif de contrôle interne et de reporting. Les moyens consacrés à la prévention des risques	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	environnementaux et des pollutions sont détaillés dans l'annexe 3 du document de référence. La Poste dispose d'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'aide aux postiers touchés par ces phénomènes. Les activités de La Poste n'ont pas nécessité en 2013 de provisions ou garanties pour risques en matière d'environnement, ni suscité d'actions ou décisions judiciaires dans ce domaine.	
Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant les impacts environnementaux.	Le respect de nouvelles normes de progrès est exigé auprès des sous-traitants de transport avec notamment un engagement vers l'achat de véhicules électriques. Entre 2008 et 2012, le nombre de kilomètres parcourus a baissé de 4,7 % du fait de la simplification du réseau des centres de tri. Entre 2012 et 2013, cette baisse s'est poursuivie avec 1,7 % de baisse supplémentaire. Cette massification a également permis d'optimiser la taille des véhicules en remplaçant par exemple 3 camions par un semi-remorque et un petit camion. Le Courrier-Colis-Services au domicile s'efforce de diminuer le recours au transport aérien et développe le transport ferroviaire, notamment le ferroutage avec l'utilisation de caisses mobiles. En 2013, 12 liaisons par caisse mobile sont en service.	
Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement. Divulguer les principaux incidents impliquant l'entreprise ou rapporter que votre entreprise n'a pas eu d'accident.	Les émissions de gaz à effet de serre diminuent de 9,7 % à isopérimètre par rapport à 2013, soit pour La Poste, La Banque Postale et Mediapost SAS. Sur le périmètre élargi à Geopost, les émissions liées aux bâtiments diminuent fortement, – 22 % entre 2013 et 2014, conséquence de la douceur climatique, qui explique 80 % de la variation, mais aussi de la diminution des surfaces gérées. Les émissions liées aux transports diminuent de 2 % malgré la croissance de l'activité de GeoPost	

o Politiques et procédures fiables concernant la Lutte contre la corruption

Critère 12 : La COP formule des engagements, stratégies ou politiques précis dans le domaine de l'anticorruption

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	Le Comité exécutif du Groupe a adopté en avril 2011 un dispositif éthique. Le Groupe a en particulier identifié les différentes formes de corruption : Ce code a été décliné dans les différentes sociétés du Groupe et traduit en anglais pour les sociétés étrangères. Un focus spécifique a été initié en 2013 sur la corruption, édition d'un document de sensibilisation et test d'une	DR 5.4.7.4 P98 DR Annexe 1 P457, 465 et 468 DR Annexe 3 P506

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	formation à l'attention des managers. En 2015, plusieurs orientations stratégiques ont été prises en matière de lutte contre la corruption : • Une politique régulant l'offre ou la réception de cadeaux et d'invitations pour les collaborateurs de l'ensemble du Groupe a été adoptée par le Comité Exécutif. • Une Charte de la représentation d'intérêts a été validée en Comité Exécutif, venant ainsi fixer des normes en matière de lobbying. A plus grande échelle, un plan de prévention de la corruption global est en cours de mise en place au sein du Groupe dans son ensemble. Le Délégué général du Groupe, et Président du Comité d'éthique, a souhaité qu'un axe sur la déontologie/corruption soit intégré dans le nouveau risque majeur suivi par le Comité Exécutif et le Conseil d'Administration, intitulé « G11 - Risque de défaut d'adaptation du Groupe aux enjeux environnementaux et sociétaux ». Le risque de corruption a été intégré à La Poste comme premier niveau du risque de non adaptation aux évolutions environnementales et sociétales.	
Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption. Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption.	Le Pôle Éthique et Déontologie du Groupe travaille en synergie avec la direction de la conformité pour diffuser les règles et règlements à ce sujet, notamment en matière de réglementation anti blanchiment et anticorruption, et pilote la déclinaison de référentiels dans ces domaines auprès de La Poste et de ses filiales. Chaque filiale a la responsabilité de faire appliquer ces derniers en lien avec la règlementation locale. Pour la politique anti-blanchiment et anti-terrorisme, La Banque Postale a une direction dédiée qui assure la surveillance des flux financiers et fait les déclarations des anomalies via Tracfin. Le référentiel de déontologie du Groupe énonce de manière explicite qu'il est interdit d'utiliser un quelconque moyen ou ressource de l'entreprise à des fins de corruption.	
Engagement de se conformer à toutes les lois relatives à la corruption, mise en place de procédures pour connaître la loi et surveiller ses évolutions.	En 2014, Le Groupe continuera à développer et renforcer les principales actions menées dans le domaine de l'éthique et de la déontologie.	
Déclaration de soutien aux structures légales régionales et internationales pertinentes (par exemple la Convention des Nations Unies contre la corruption).	En adhérant au Pacte mondial des Nations Unies en février 2003 et à la Charte des relations interentreprises du 28 juin 2010, Le Groupe La Poste s'est engagé à respecter et promouvoir les principes relatifs notamment à la lutte contre la corruption et aux achats responsables.	
Politiques détaillées pour les	Les politiques et procédures du Groupe doivent être	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
zones à hauts risques de corruption.	appliquées par l'ensemble des collaborateurs, même ceux présents dans les zones à hauts risques de corruption.	
Politique anticorruption concernant les partenaires professionnels.	Depuis janvier 2008, Le Groupe La Poste invite ses fournisseurs à s'engager et à agir à ses côtés à travers l'adhésion à la Charte d'achats responsables qui les engage à respecter ces mêmes principes.	

Critère 13: La COP décrit les systèmes de management en place pour intégrer les principes relatifs à la lutte contre la corruption

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	Le Comité exécutif du Groupe a adopté en avril 2011 un dispositif éthique. Ce dispositif comprend un Référentiel de Déontologie, distribué à tous les collaborateurs et accessible en permanence sur l'intranet du Groupe. Annexé au règlement intérieur de La Poste, il précise l'ensemble des règles de conduite individuelles et collectives à suivre. Un Comité d'éthique présidé par le Délégué général du Groupe et composé des Déontologues du Groupe et des principaux directeurs de l'entreprise, un réseau de référents en déontologie et un baromètre pour mesurer chaque année la sensibilité à l'éthique, le degré de compréhension et d'appropriation de l'éthique par les collaborateurs . La Politique Cadeaux et Invitations et la Charte de la représentation d'intérêts décrivent des processus de management précis pour prévenir les risques de corruption. A noter que tous les postiers sont engagés via la réalisation d'une prestation de serment, reprenant certains principes propres à la prévention de la corruption.	RSE p.36
Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption.	Chaque branche doit travailler sur la détection des risques spécifiques et la définition d'un plan d'actions en 2014 et 2015.	
Procédures des Ressources Humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anti-corruption, incluant communication et formation pour tous les employés.	En 2014, une formation de prévention de la corruption a été dispensée par le cabinet Ethic Intelligence, à une vingtaine de personnes occupant des fonctions stratégiques dans différentes directions du Corporate ou des branches. L'objectif de cette formation : comprendre et évaluer le risque de corruption en matière de cadeaux et d'invitations, analyser des textes réglementaires et de la jurisprudence en la matière, et s'approprier les bonnes pratiques. Plusieurs parutions internes du Groupe, notamment NewsEthiques, Pratique Éthique et Le Petit Illustré, ont traité de la corruption par le biais de numéros spéciaux ou fournissent régulièrement des informations à jour à ce sujet, dans le but de sensibiliser les managers et les autres membres du personnel. Ces parutions sont	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	diffusées aux 800 principaux managers du Groupe.	
Séparation des pouvoirs en interne pour assurer la cohérence avec l'engagement anticorruption.	Un réseau de référents en déontologie composé notamment d'un Déontologue Groupe, de six Déontologues des Branches et de Déontologues dans les principales filiales se réunit une fois tous les trimestres pour échanger sur les cas à traiter et co-construire les outils de sensibilisation des personnels (intranet, lettre mensuelle d'information, module de formation au management éthique, etc…). Les thèmes traités en 2014 étaient la corruption, et plus particulièrement la problématique des cadeaux et invitations, le conflit d'intérêts et la régulation du lobbying. Le Directeur du pôle éthique et déontologie a, par ailleurs, le Président du Groupe pour supérieur direct, afin d'éviter les intermédiaires.	
Actions prises pour encourager les partenaires professionnels à prendre des engagements anticorruption.	Avec plus de 30 200 fournisseurs actifs, La Poste a mis en œuvre une batterie d'outils permettant d'intégrer dans son 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 couverts. Dans le cadre, de la Charte de la représentation d'intérêts, il est explicitement mentionné que tous les intermédiaires sont concernés par ces prescriptions. De même pour la Politique Cadeaux et Invitations, régulant ce type d'actes entre la totalité des collaborateurs et tous leurs partenaires de travail.	
Responsabilité de la direction pour mettre en œuvre les engagements et politiques anticorruption.	Un Comité d'éthique présidé par le Délégué général du Groupe et composé des Déontologues du Groupe, des branches et de Poste Immo, ainsi que de directions fonctionnelles (Direction des Ressources Humaines, Audit, RSE, Juridique et Conformité, et du Correspondant Informatiques et Libertés du Groupe La Poste). Les directions de la Conformité et de la Déontologie sont toutes deux responsables de la prévention de la corruption au sein de l'entreprise.	
Canaux de communication (signaux d'alerte) et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil.	Le dispositif d'alerte professionnelle permet à tous les collaborateurs de signaler aux différents déontologues du Groupe tous faits de corruption. Leur confidentialité est garantie lors de l'utilisation de ce mécanisme.	
Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anticorruption.	L'anticorruption fait partie des thèmes suivis par l'audit de Groupe. Le risque de corruption est clairement identifié par la direction du contrôle interne dans la cartographie des risques. Chaque année, un reporting des alertes en matière de corruption permet de mesurer la progression, ou non, du phénomène. En 2015, un audit global, à l'échelle du Groupe entier a été déclenché par le Comex, afin d'évaluer les	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	procédures existantes au sein de l'entreprise.	

Critère 14 : La COP décrit les mécanismes de contrôle et d'évaluation en place pour l'intégration des principes liés à l'anticorruption

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	Pour l'exercice 2014, le Groupe a établi son troisième rapport annuel « Éthique et Déontologie », qui a été présenté au Comité exécutif du Groupe puis au Conseil d'administration.	RSE p.36
Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats.	Le Comité d'éthique s'est réuni deux fois en 2014 pour faire le point sur les actions à entreprendre en matière de lutte contre la corruption. La mise en place de la Politique Cadeaux et Invitations et de la Charte de la représentation d'intérêts y a notamment traitée avant leur examen et leur validation par le Comité Exécutif.	
Processus pour gérer les incidents.	En cas de détection d'incidents au sein de l'entreprise, un service d'enquête interne peut être chargé d'enquêter sur les faits .	
Cas judiciaires publics concernant la corruption.	Aucun cas de corruption avéré.	
Utilisation d'assurance externe indépendante pour les programmes anticorruption.	Le Groupe a en projet de se faire accompagner pour vérifier et challenger son plan de prévention de la corruption.	
Résultats de l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption.	Un baromètre annuel du climat éthique est mis en place chaque année par le pôle Déontologie du Groupe pour mesurer la sensibilité à l'éthique, le degré de compréhension et d'appropriation de l'éthique par les collaborateurs et recenser ainsi les risques éthiques. La troisième campagne du baromètre a eu lieu fin septembre 2014. De nouvelles questions centrées sur la prévention de la corruption ont notamment fait leur apparition au cours de cette session.	

II. Agir pour soutenir les objectifs des Nations-Unies

Critère 15 : Les contributions du cœur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	Le Groupe La Poste, assumant la présidence du groupe de projet développement durable de l'UPU (Union Postale Universelle : agence spécialisée des Nations Unies pour le secteur postal qui regroupe 192 États de la planète), contribue activement à la réalisation et à l'animation, par continent, de séminaires pour sensibiliser les différentes Postes au développement durable et les aider à	RSE p.52/57

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	construire leur stratégie en la matière. Ces séminaires débouchent sur un plan d'action développement durable pour chaque Poste concernée. Depuis 2004, le Groupe a ainsi cofinancé et animé dix séminaires dans toutes les régions du monde. En novembre 2014, Le Groupe La Poste a animé un séminaire pour les Caraïbes, qui a réuni tous les prestataires de services postaux de la région. Les représentants du séminaire ont échangé leurs idées, leurs solutions et leurs meilleures pratiques, notamment en ce qui concerne la gestion des catastrophes naturelles, la gestion de la diversité, ainsi que le développement de nouveaux produits et services qui prennent en compte le développement durable.	
Aligner la stratégie du cœur de métier avec un ou plusieurs objectifs des Nations Unies pertinents.	Lors du dernier congrès de l'UPU qui s'est tenu à Doha (Qatar) à l'automne 2012, un projet de mise en place d'un dispositif sectoriel de compensation carbone nomme « Postal Carbon Fund » a été lancé au niveau du secteur postal sur la proposition de La Poste française. Le Postal Carbon Fund (PCF) est donc devenu le premier fond de compensation carbone sectoriel dans le monde. Son but exprimé est de permettre aux postes des pays développés d'investir dans des projets de compensation postaux dans les postes des pays en développement. En 2014 et 2015, le Groupe La Poste a orienté de manière très importante sa stratégie globale autour de la prévention de la corruption sous toutes ses formes. Plusieurs documents officiels ont vu le jour (comme la Politique Cadeaux et Invitations ou la Charte de la Représentation d'Intérêts) et les décisions prises en Comité Exécutif ont pour objectif de faire de l'entreprise un des leaders français en matière de lutte contre la corruption.	
Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies.	Le Memorandum of Understanding (M.O.U) signé avec Japan Post Services, la Poste japonaise, a été renouvelé, en 2012, pour trois ans sur plusieurs thèmes dont la philatélie et la mobilité durable. Il aura donné lieu à deux « rencontres-séminaires » en 2013 avec un accent tout particulier sur le dossier des véhicules électriques. Un autre M.O.U a été signé à la toute fin 2012 avec Correios do Brasil, la Poste du Brésil. Il comporte un certains nombres de points intéressant la RSE. La DRSE avait accueilli en 2012 La Poste polynésienne, membre de l'Office des postes et télécommunications (OPT) de Polynésie. A cette occasion, le Groupe, en tant qu'expert sur plusieurs sujets sociaux et environnementaux, avait pu conseiller son homologue polynésien et l'aider à identifier des pistes d'actions en matière de développement durable. Depuis, La Poste polynésienne a développé une stratégie sociale et environnementale et s'est attelée à plusieurs chantiers tels que l'adoption de véhicules électriques ou d'outils l'aidant à améliorer sa	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	performance énergétique. Sur le plan interne, les offres intègrent, depuis leur conception jusqu'à leur distribution, des préoccupations environnementales et sociales. Le Groupe La Poste s'appuie sur la démarche d'écoconception, démarche à laquelle il a intégré le respect des droits humains et l'accessibilité à tous du produit ou du service (éco-socio-conception). Les préoccupations environnementales, sociales et sociétales sont donc intégrées aux différentes étapes d'élaboration des offres.	
Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies.	Afin de contribuer aux objectifs globaux des Nations Unies en matière postale, plusieurs cadres du Groupe La Poste ont directement pour mission de se consacrer au développement de l'UPU. Ainsi, ils sont régulièrement détachés de leurs activités et lieux de travail habituels pour intervenir en toute liberté lors des conférences et assemblées de l'institution.	

Critère 16 : Des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	Sur le plan sociétal, le Groupe poursuit ses actions encourageant le développement de filières économiques qui contribuent à l'emploi et au développement durable des territoires et qui facilitent l'accès des personnes en situation de vulnérabilité aux biens essentiels.	
Rechercher des investissements sociaux et des contributions philanthropiques liés au cœur de métier ou au contexte opérationnel de l'entreprise, en tant que partie intégrante de sa stratégie de développement durable.	Le Groupe s'attache à faciliter l'accès des clientèles en situation de vulnérabilité (personnes handicapées, personnes migrantes, personnes en difficulté financière, en difficulté vis-à-vis de la lecture et de l'écriture, etc.) à ses offres de services par une information simple et accessible, un accueil personnalisé et, si besoin, un accompagnement lors d'une première utilisation ou au cours de la prestation, par exemple en cas de souscription d'un crédit.	
Coordonner ses efforts avec d'autres organisations et initiatives pour amplifier- et ne pas nier ou dupliquer- les efforts d'autres contributeurs.	Pour accompagner les clients en situation de vulnérabilité, Le Réseau La Poste a développé une politique de partenariat actif avec quatre associations nationales (Croix-Rouge, FNARS – Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale, Unis-Cité et FACE – Fondation Agir Contre l'Exclusion) et des associations locales. Ce partenariat vise à faciliter, pour ces publics fragiles, la compréhension des démarches postales (compréhension des formulaires, aide à la rédaction, etc.) et l'utilisation des automates. La Poste et les élus locaux se sont engagés dans 65 départements pour améliorer l'accès des personnes en situation de vulnérabilité dans le cadre du contrat de présence postale 2011-2013. Le Groupe a élaboré un plan de mise en accessibilité de ses locaux ouverts au public afin qu'au 1er janvier 2015, les établissements ouverts au public soient accessibles aux personnes en situation de handicap. Fin 2013, environ 82 % des sites étaient accessibles aux personnes à mobilité réduite (PMR).	
Assumer la responsabilité pour les effets intentionnels ou non des investissements, respecter les coutumes locales, traditions, religions et priorités des individus et des groupes des parties prenantes.	Près de 150 partenariats ont été conclus en 2012 sur des actions de médiation sociale, de formation et d'interprétariat au bénéfice des clients de 300 bureaux de poste en ZUS, sur 64 départements. Pour faciliter l'accès des personnes migrantes aux services bancaires et postaux, La Poste a signé en septembre 2012 un partenariat avec l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII).	

Critère 17 : Une prise de position et un engagement en matière de politique publique

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie	Par ses activités, le Groupe joue un rôle majeur au cœur des territoires. Il participe activement aux instances de réflexion des territoires et à l'élaboration de leurs	RSE p.91 DR 3.4 P14

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	politiques structurantes telles que les Schémas Régionaux Climat Air Énergie, les Plans Climat, les Agendas 21, les plans d'urbanisme, les schémas locaux d'accessibilité, etc.	
Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.	Le Groupe La Poste s'associe à la conférence des Nations unies sur le changement climatique (COP21), qui se tiendra à Paris en décembre 2015. À ce titre, il contribuera à deux séries de conférences et créera le timbre officiel de la COP21 à l'effigie de l'événement, ainsi qu'un collector de huit timbres autocollants Agissons pour le climat, commercialisé à partir du mois d'avril 2015.	
Encourager les dirigeants d'entreprises à participer à des sommets, conférences et autres importantes interactions au sujet des politiques publiques en relation avec un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies.	Le Groupe a accueilli un séminaire sur l'accueil des migrants au sein des 27 pays de l'Europe, démontrant la complémentarité des politiques publiques et des actions d'entreprise (emploi, accès à l'offre) pour une meilleure intégration des migrants.	

Critère 18 : Des partenariats et une action collective

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	L'accès aux biens essentiels, en particulier l'accès à l'emploi, l'accès à nos services, (médiation sociale, interprétariat), l'accès à l'éducation, la prévention de l'exclusion et l'intégration sociale est un objectif des partenariats noués par le Groupe et ses filiales. L'engagement bénévole des postiers est sollicité, notamment au travers d'actions de coaching et de parrainage dans le cadre de différents programmes comme « Nos Quartiers ont des Talents », « Écoles de la seconde chance », « IMS » ou « la Fondation Agir Contre l'Exclusion ».	
Développer et implémenter des partenariats avec des organisations publiques ou privés (entités des Nations Unies, Gouvernement, ONG ou autres) sur le cœur de métier, les investissements sociaux et/ ou « advocacy ».	Outre son appartenance à l'UPU, Le Groupe La Poste après une analyse des services rendus par les écosystèmes dans une plate-forme industrielle Courrier a initié en 2013 des partenariats pour la sensibilisation à la protection de la biodiversité : partenariat avec l'espace national de concertation pour la sensibilisation des scolaires, un partenariat avec la Fondation Nicolas Hulot pour l'information et la mobilisation de ses collaborateurs. 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). La Poste soutient l'initiative du WWF « Villes Durables ». Depuis quatre ans, La Poste soutient les travaux de Women's Tribune, une association qui promeut l'égalité des statuts des femmes et des hommes sur le continent	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	africain et au proche orient. En 2013, le forum n'a pu se tenir du fait du contexte politique local. Les travaux du forum 2014 ont été préparés avec l'institut Ethique et Diversité. Le thème général retenu est la régionalisation « au féminin » ou la décentralisation des pouvoirs au service de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de ce forum, La Poste Française a organisé une table ronde consacrée à l'engagement sociétal. La Poste est également un membre actif de Transparency International, spécialiste de la lutte contre la corruption, et du Cercle d'Ethique des Affaires, référence française en la matière, et a notamment accueillie plusieurs réunions de ces deux organisations au sein de son siège social. La Banque Postale soutient l'association Institut pour l'éducation financière du public (IEFP) et l'association Entreprise et Pauvreté. En juillet 2014, Mediapost SAS et l'Épide ont ainsi signé une convention de partenariat pour lequel Mediapost SAS a obtenu le prix dans la catégorie «Formation et Tutorat», lors des neuvièmes Trophées de la diversité. En 2013, La Poste et cinq entreprises ont fondé l'association BA'-A '-Ba Solidarité afin de lutter contre l'illettrisme chez les salariés des sociétés prestataires de ménage en renforçant leur maîtrise du français et des savoir-faire de leur métier. Le projet comprend des cours formels assurés par un organisme de formation, complétés par une aide individualisée sous forme de tutorat proposée par des bénévoles de La Poste.	
Rejoindre des pairs de l'industrie, des entités des Nations Unies et/ou des parties prenantes sur des initiatives contribuant à la résolution des défis communs et des dilemmes au niveau local ou global, avec un accent sur les initiatives prolongeant l'impact positif de l'entreprise sur sa chaîne de valeur (cf. critère 2).	Le Groupe La Poste a participé à un des groupes de travail de la conférence environnementale 2013, piloté par l'Espace national de concertation pour l'éducation et la formation au développement durable (ENC), missionné pour faire des propositions sur l'éducation au développement durable. La stratégie carbone du Groupe et la préparation de la COP21 (conférence mondiale pour le climat accueillie à Paris en 2015) s'inscrivent dans cette thématique. Un partenariat visant à travailler sur les sujets du bruit et de la qualité de l'air a été lancé en 2013 avec France Nature Environnement, qui fédère plus de 3000 associations françaises de protection de la nature et de l'environnement. Fin 2012, La Poste a rejoint le Fonds d'investissement carbone Livelihoods. Il a pour vocation d'investir dans 3 types de projets : La restauration et la préservation d'écosystèmes naturels, l'agroforesterie et la restauration des sols par des pratiques agricoles durables, L'accès à l'énergie rurale réduisant la déforestation.	

III. Gouvernance et leadership

Critère 19 : L'engagement du Président et de la direction

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	La direction de la Société est assurée, sous sa responsabilité, par le président du Conseil d'administration, qui assume également la fonction de directeur général. Le Président-directeur général est nommé par décret, parmi les administrateurs, sur proposition du Conseil d'administration. Lors du Conseil des ministres du mercredi 25 septembre 2013 et sur proposition du gouvernement, Philippe Wahl a été nommé par le Président de la République, Président-directeur général de La Poste SA.	DR 10.1.1.1 P136
Le Président délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant le développement durable et l'engagement envers le Global Compact.	L'engagement de M. Philippe WAHL, Président-directeur général du Groupe La Poste, est exprimé dans la note qui accompagne cette COP 2015.	
Le Président promeut des initiatives améliorant la durabilité du secteur d'activité de l'entreprise et conduit le développement de standards pour l'industrie.	La promotion des initiatives liées au respect des principes du Global Compact par le Président du Groupe est assurée à travers ses nombreuses marques d'engagement écrites. En effet, le référentiel de Déontologie est introduit et signé par le Président. C'est également le cas des rapports annuels concernant la RSE et la Déontologie, marquant son intérêt et le suivi qu'il accorde à ces sujets.	
Le Président mène l'équipe de direction exécutive dans la conception de la stratégie de développement durable, définissant les buts et surveillant leur mise en œuvre.	L'intégration de critères de développement responsable dans le dispositif de pilotage du Groupe est aujourd'hui une réalité. Les objectifs en matière de RSE font l'objet d'un suivi régulier dans le tableau de bord du Président et lors des revues de performances avec chacun des directeurs opérationnels du Comex. La page « Développement responsable » du tableau de bord du Groupe a fait l'objet de nombreuses contributions en 2014, pour présenter les résultats des campagnes de reporting, mais aussi les autres actions menées (résultats du baromètre 2014 du développement durable, adoption de la Charte de la représentation d'intérêts, discussions autour du renforcement de la prévention de la corruption…).	
Intégrer les critères de développement durable et les principes du Global Compact aux objectifs et programmes d'intéressement pour le PDG et l'équipe de direction.	Tous les managers, des membres du Comex jusqu'au chef d'équipe, comptent dans leur feuille de route au moins un objectif RSE : celui qui porte sur la qualité de vie au travail. Celui-ci influe sur le montant de leur part variable.	

Critère 20 : L'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	Le Conseil d'administration s'est doté de quatre Comités spécialisés. Le commissaire du gouvernement et le chef de la mission de contrôle économique et financier assistent aux séances de chacun de ces Comités.	DR 1.3.3 P450 DR Annexe 3 P506
Le Conseil d'administration (ou équivalent) assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE.	Une de ces instances est le Comité qualité et développement durable (créé en 2004 sous la dénomination Comité qualité client, il a pris cette appellation en 2007).	
Le Conseil d'administration établit, où cela est possible, un Comité de suivi ou attribue la RSE à un membre du Conseil.	Le Comité qualité et développement durable examine les orientations stratégiques, suit les réalisations et prépare les travaux du Conseil dans l'analyse de la qualité des services fournis par La Poste et les sociétés du Groupe à leurs clients, le développement durable ainsi que le bien vivre au travail et la responsabilité sociale au sens large. Le Comité peut par ailleurs être saisi de toute autre mission dans le domaine de la qualité et du développement durable, que lui confie le Conseil d'administration ; il peut, en outre, suggérer au Conseil de le saisir de tout point particulier lui apparaissant nécessaire ou pertinent.	
Le Conseil (ou le Comité), où cela est possible, approuve le reporting formel en matière de RSE (Communication sur le Progrès).	Il appartient au Conseil d'administration d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément aux référentiels, utilisées par la société dont un résumé figure dans le rapport de gestion et disponible sur demande au siège de la Société. Chaque année, un rapport sur la déontologie au sein du Groupe et de ses branches est également rédigé. Ce rapport est présenté au Comité qualité et développement durable du Conseil d'administration.	
Autres bonnes pratiques.	La Poste respecte le principe de mixité au sein de ses instances dirigeantes. Son conseil d'administration compte 8 femmes, soit 38% des sièges.	

Critère 21 : L'engagement des parties prenantes

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
Politiques, procédures et activités pertinentes que l'entreprise planifie d'entreprendre pour remplir ce critère, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées.	En 2013, le Groupe a souhaité s'engager dans un nouveau plan stratégique et se doter d'une organisation adaptée à son projet de développement. Représentés aux côtés de l'actionnaire au sein du conseil d'administration de La Poste et dans les comités spécifiques qui en sont issus, les élus, les consommateurs et les personnels ont été associés à cette démarche. Outre ses actionnaires, les hommes et les femmes du Groupe La Poste ont toujours été d'importantes parties prenantes pour le Groupe puisque leur bien-être et leurs	RSE p.42-47

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	capacités sont essentiels aux performances opérationnelles et à la création de valeur. Les clients du Groupe sont également des parties prenantes indispensables car leur contribution est vitale pour le développement de produits et de services qui font écho à leurs préoccupations et répondent à leurs critères de RSE. Plus récemment, le Groupe a identifié les fournisseurs et les sous-traitants comme étant des parties prenantes importantes dans leur engagement à l'égard des achats responsables. Par ailleurs, une série d'ONG et d'autres associations de loi 1901 sont devenues des partenaires du Groupe, suite à la communication d'opinions ou d'analyses sur le Groupe par le biais des médias ou d'autres canaux, ou lorsque le Groupe a estimé qu'une assistance experte fréquente dans des domaines spécifiques s'avérait profitable afin d'honorer ses engagements citoyens.	
Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes.	Le Groupe La Poste est de plus en plus sollicité par de grands groupes pour s'engager à leurs côtés dans les programmes mondiaux autour de différentes thématiques : réduction des émissions de gaz à effet de serre avec le « carbone disclosure project », droits de l'Homme notamment à notre respect de la communication annuelle sur nos progrès dans le cadre de notre engagement auprès du global compact, et sur le territoire français à la détention du label diversité, à nos actions sur l'accès à l'emploi des jeunes, des seniors et des chômeurs de longue durée.	
Définir les stratégies de développement durable, les objectifs et les politiques en consultation avec les parties prenantes clés. Consultation régulière des parties prenantes dans les domaines des Droits de l'Homme, des normes du travail, de l'environnement et de l'anticorruption. Liste des groupes de parties prenantes impliqués par l'entreprise. Développer un processus d'identification des parties prenantes clés et divulguer les résultats des consultations.	Le Groupe s'est largement appuyé sur la contribution des parties prenantes (Actionnaires, Clients et associations de consommateurs, Collaborateurs et leurs représentants, Élus locaux, collectivités et Fournisseurs et sous-traitants) pour imaginer le développement d'un groupe alliant profit, préservation de l'emploi et de l'environnement et satisfaction de son personnel et de ses clients. Il a également pris en compte les attentes de ses parties prenantes, qui lui demandent d'être acteur de la transformation des territoires et de développer des services d'intérêt public soutenables pour La Poste et la collectivité. C'est notamment à travers des présentations au Comité qualité et développement durable du Conseil d'Administration que les parties prenantes peuvent influer sur l'orientation de ces stratégies.	
Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en œuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance.	La Poste a dès 1989 organisé la concertation avec les associations de consommateurs. Le médiateur du Groupe pilote la concertation avec les associations nationales de consommateurs agréées. Celles-ci, au nombre de 17, sont issues de trois grands mouvements : le mouvement familial, le mouvement syndical et le mouvement consumériste et spécialisé. Impliquées dans de nombreux groupes de travail et réunions, elles jouent un rôle actif	

INDICATEURS	PROGRÈS	RÉFÉRENCE
	dans la vie du Groupe, via leurs adhérents et leur participation aux différents travaux de l'entreprise.	
Établir des canaux de communication pour s'engager avec les salariés et autres parties prenantes pour entendre leurs idées, aborder leurs préoccupations et protéger « les plaignants ».	Chaque année le baromètre RSE (depuis 2007) et le baromètre du climat éthique (depuis 2012) interrogent les personnels sur leurs opinions et leurs attentes. Pour élargir le dialogue avec tous les postiers, le Groupe déploie dans ses différentes entités des baromètres sociaux permettant de mesurer les attentes et la satisfaction des collaborateurs. Il a ainsi mis en place depuis juillet 2010 un baromètre de la réputation interne, réalisé chaque semestre par un institut de sondages indépendant. Tous les six mois, 2 000 collaborateurs sont interrogés. Objectif : analyser et suivre leur opinion à l'égard de l'entreprise, de sa stratégie, de ses orientations et des conditions de travail.	
Autres bonnes pratiques.	Pour construire son plan stratégique 2013-2018, le Groupe a développé une démarche participative interne. Avec plus de 150 000 participants, 23 000 ateliers réalisés et 45 000 idées émises, cette initiative a rencontré une forte adhésion des postiers, y compris au sein des filiales. Le Groupe favorise depuis longtemps l'innovation participative. Cette approche a continué à se développer en 2013 au sein de chaque entité, grâce à des intranets dédiés à la remontée et à la diffusion d'idées et à des challenges portant sur les attitudes clés de l'esprit de service. Plus de 12 318 idées ont été collectées en 2013.	

F. CONTACT

Groupe LA POSTE
CP F111 - 44 BOULEVARD DE VAUGIRARD, 75757 PARIS CEDEX 15
http://legroupe.laposte.fr/

PÔLE DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE ET DÉONTOLOGIE DU GROUPE
Patrick WIDLOECHER
Conseiller du Président pour le Développement Responsable et Déontologue du Groupe
Tél. : +33 (0)1 55 44 01 99
patrick.widloecher@laposte.fr

DIRECTION DE LA RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE
Christine BARGAIN
Directrice de la Responsabilité Sociale et Environnementale du Groupe La Poste
Tél. : +33 (0)1 55 44 24 24
christine.bargain@laposte.fr

LE GROUPE LA POSTE

DIRECTION DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE INTERNATIONAL
DÉONTOLOGIE
44 BD DE VAUGIRARD - 75757 PARIS CEDEX 15
Tel. : +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