



LE GROUPE LA POSTE

Communication sur les Progrès Le Groupe La Poste 2016

**Les 21 critères
du niveau Advanced Level
et
les nouvelles questions relatives aux ODD**



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

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.

Critères pour atteindre le niveau de différenciation « GC Advanced » du Global Compact

Cette traduction a été fournie par le réseau, Global Compact Network France.

Mises à jour le 31 décembre 2015.

1. Veuillez indiquer le titre lors de la soumission de votre communication

COP LE GROUPE LA POSTE 2016

2. La Communication sur le Progrès (COP) est sous le format suivant:

- ☐ Un document autonome
☒ Un document qui fait partie d'un rapport sur la responsabilité sociale de l'entreprise
☐ Un document qui fait partie d'un rapport financier annuel

3. Quelle est la période couverte par votre COP?

Année 2015

4. Est-ce que votre COP contient une déclaration de soutien continu au UN Global Compact et ses principes, de la part du président-directeur général (du propriétaire ou du président dans le cas d'une petite entreprise) ?

O/N

Oui

5. Est-ce que votre COP contient une description des politiques ou des actions mises en oeuvre par votre société dans les domaines ci-dessous?

Droits de l'homme	Droit du travail	Environnement	Lutte contre la corruption
<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui
<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non	<input type="checkbox"/> Non

6. Est-ce que votre COP contient des indicateurs pour mesurer les résultats ? O/N

- ☒ Oui
☐ Non

7. Veuillez indiquer comment votre organisation partage son COP avec ses parties prenantes?

- ☒ A travers le site web de UN Global Compact
☒ La COP est facilement accessible à toutes les parties intéressées (par exemple via son site internet)
☐ La COP est distribuée activement à toutes les parties prenantes clés (par exemple les investisseurs, les employés, les consommateurs, et la communauté locale)
☐ La COP est facilement accessible à toutes les parties intéressées et est distribuée activement à toutes les parties prenantes clés

8. Comment l'exactitude et le périmètre des informations dans votre COP est-elle évaluée par un tiers crédible?

Le Global Compact reconnaît qu'il y a de nombreuses options en termes d'évaluation externe. L'évaluation externe de haute qualité devrait idéalement englober des informations qualitatives et quantitatives et des données de performance dans la COP, aussi bien qu'une explication des systèmes de gestion et des processus qui favorisent leur crédibilité. Un tiers crédible est défini comme des groupes ou des individus externes à

l'organisation qui sont manifestement compétents sur le sujet et peuvent fournir une rétroaction fondée sur le principe de neutralité. Pour plus d'informations, vous pouvez vous référer à la publication, « Your Guide to External Assessment » (en Anglais).

- ☐ La COP décrit une action que l'entreprise planifie d'entreprendre afin d'évaluer en externe la crédibilité des informations de sa COP, y compris des objectifs, plannings, mesures et ressources humaines dédiées. Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en oeuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.
- ☐ Les informations sont passées en revue par de multiples parties prenantes (par exemple, les représentants de groupes prioritaires dans l'analyse de partie prenante)
- ☐ Les informations sont passées en revue par un panel de pairs (par exemple, les membres de la même industrie, des concurrents, des leaders évalués, ou d'autres organisés par le Réseau Local du Pacte Mondial).
- ☐ Les informations sont assurées par des assureurs indépendants (par exemple, cabinet analytique ou de conseil) utilisant leur propre méthodologie
- ☒ 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 normes nationale ou spécifique à une industrie)

Les informations extra financières suivantes, fournies dans le document de référence du Groupe font l'objet d'un rapport du cabinet d'audit KPMG qui a conduit ses travaux selon la norme ISAE 3000 :

- Indicateurs sociaux : Effectif total réparti par genre, par âge et par type de contrat, Nombre d'embauches en CDI, Nombre de licenciements, Part de l'effectif à temps partiel, Nombre total d'accords sociaux signés, Nombre de journées d'absence pour maladie, Nombre de journées d'absence pour accidents de travail et de trajet ou maladies professionnelles, Taux de fréquence, Taux de gravité, Nombre totale d'heures de formation, Part des collaborateurs ayant suivi au moins une formation dans l'année, Part des femmes au sein du comité de management.
- Indicateurs environnementaux : Consommations énergétiques des bâtiments, Émissions de gaz à effet de serre liées aux transports et aux bâtiments, Consommation de papier, Pourcentage de papier responsable, Tonnes de papier collecté par les facteurs en vue de recyclage (Offre Recy'Go).
- Informations qualitatives : L'organisation du dialogue social notamment les procédures d'information, de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci, Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées, Les conditions de santé et de sécurité au travail, Impact territorial, économique et social de l'activité de la société en matière d'emploi et de développement régional, et sur les populations riveraines ou locales, L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale.

Cf. DR 2015, page 110

- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes :

9. Votre COP intègre-t-elle des hauts standards de transparence et divulgation suivant:

- ☒ Appliquer les lignes directrices du GRI ([Global Reporting Initiative](#))
- ☐ Être en conformité avec l'option «critères exhaustifs» du GRI G4
- ☒ Être en conformité avec l'option «critères essentiels» du GRI G4
- ☐ Appliquer des éléments du [Cadre de référence international portant sur le reporting intégré](#)
- ☒ Fournir des informations sur le profil et le contexte opérationnel de l'entreprise
Statut juridique, structure du groupe et de propriété; pays d'opération; marchés servis

(géographiques, secteurs, types de clients); marques/produits/services principaux ; Valeur économique directe et indirecte générée pour les parties prenantes.

Cf. RRSE

Structure du Groupe, implantation, marchés : pages 4 à 15

Parties prenantes et répartition de la valeur ; pages 17 à 27

Analyse de matérialité ; pages 30 à 32

Résumé de critères

Planter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Critère 15: La COP décrit les contributions du coeur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Critère 16: La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de philanthropie

Critère 17: La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

Critère 18: La COP décrit des partenariats et une action collective

Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Critère 19: La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

Critères, meilleures pratiques et explication

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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 *Cette option est destinée aux entreprises qui n'ont pas encore commencé à mettre en oeuvre ce critère, mais divulguent d'une manière transparente leur plan de progrès pour ce domaine.*

☒ 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 : le comité d'audit (créé en 2001), le comité stratégique et des investissements (créé en 2004), le comité des rémunérations et de la gouvernance (créé en 2010) et le comité qualité et développement durable (créé en 2004 sous la dénomination « comité qualité client », il a pris cette appellation en 2007).
- Le comité qualité et développement durable assiste le conseil d'administration dans l'analyse de la qualité des services fournis aux clients ainsi que dans le cadre des analyses des performances économiques, environnementales, sociales et de gouvernance de La Poste et de toutes les entreprises du Groupe.

Cf. RRSE 2015 page 45

- Chacune des branches du Groupe et un certain nombre de ses filiales ont mis en place leurs propres directions RSE pour définir leurs approches à l'égard des enjeux économiques, environnementaux et sociaux et pour suivre les plans d'actions opérationnels afin de veiller à ce que le développement durable fasse partie intégrante de leurs processus et de leur gestion. Au niveau local, les représentants RSE sont désignés par chaque division et par les filiales, lorsque cela est justifié par leur taille et leur structure organisationnelle. Ces représentants sont soutenus par les délégations régionales du Groupe (DRG) qui assurent la liaison entre les établissements locaux des branches et des filiales et les parties prenantes locales.
- La DRSE du Groupe apporte des informations sur les priorités stratégiques et les démarches de communication, les événements nationaux, les initiatives des branches et des DRG. Elle fournit les expertises et les outils de communication utiles et travaille sur l'articulation avec les différents acteurs de la RSE en interne et en externe.

Cf. RRSE 2015 page 54

☒ Aligner les stratégies, objectifs, et formes d'incitation de toutes les filiales et unités opérationnelles avec la stratégie de développement durable

- Une analyse de matérialité a été conduite par le Groupe et dans chaque branche pour définir les priorités d'action sur les deux engagements du Groupe (Un groupe exemplaire dans son engagement sociétal, Un groupe qui contribue au développement économique durable des territoires et à l'emploi local) à l'horizon 2020, et pour accompagner le Groupe dans sa démarche de transformation.
- Cette analyse des priorités d'action s'inscrit dans le cadre de deux référentiels internationaux majeurs : la norme ISO 26000 (identification des domaines d'action propre au Groupe La Poste) et le Global

Reporting Initiative (GRI), version 4 (classement des domaines d'action en fonction de leur importance). L'importance de chacun des 36 domaines d'action a été déterminée, d'une part selon le niveau d'attente des parties prenantes, d'autre part selon son importance pour le Groupe évaluée sur son niveau de contribution à la stratégie du Groupe La Poste « La Poste 2020 : Conquérir l'avenir », son impact financier et le niveau de risque qu'il représente pour le Groupe.

Cf. RRSE pages 29 et suivantes

Cf. Objectifs du Groupe page 34

- La direction RSE du Groupe anime un comité branche RSE réunissant chacune des divisions d'activité de La Poste et holdings de filiales du Groupe. Ce comité suit le déploiement des plans d'actions dans le Groupe. Quatre réunions se sont tenues en 2015. Elle anime aussi un comité RSE Groupe composé des représentants des filières fonctionnelles du Groupe qui contribuent aux différents reportings au niveau du Groupe et intègre les préoccupations RSE dans les pratiques professionnelles des filières fonctionnelles. Chaque année, la DRSE anime un certain nombre d'ateliers thématiques.

Cf. RRSE page 54

☒ Attribuer la responsabilité en matière de développement durable à un individu ou un groupe dans chaque unité ou filiale

- Le secrétaire général du Groupe est le référent RSE pour le comité exécutif. Il communique chaque année au comité exécutif un rapport d'avancement sur le déploiement de la politique RSE dans le Groupe. La mise en place de nouveaux membres suite au renouvellement du conseil d'administration est l'occasion de réexaminer le contenu du travail de ce comité.
- Pour promouvoir sa politique RSE et les valeurs de l'entreprise, la filière achats (rassemblant les 500 acheteurs, responsables achats, approvisionneurs du Groupe) a défini un ensemble de règles d'achats responsables applicables à l'ensemble des dépenses externes de l'entreprise.

Cf. RRSE page 120

- Dans le cadre de la mise en oeuvre du plan stratégique du Groupe La Poste, le président-directeur général du Groupe délègue ses pouvoirs pour des projets prioritaires spécifiques portant sur des sujets économiques, environnementaux et sociaux, à certains membres du comité exécutif en fonction de leur expertise respective dans ces domaines. Ainsi parmi les cinq projets prioritaires communs ont été confiés comme suit : transition énergétique : Philippe Dorge, directeur général adjoint en charge de la branche Services-Courrier-Colis ; logistique urbaine : Paul-Marie Chavanne, directeur général adjoint, président de GeoPost ;

Cf. RRSE page 33

- Tous les managers du Groupe, des membres du comité exécutif aux chefs d'équipe, ont dans leur feuille de route des objectifs intégrant une série d'aspects économiques, environnementaux et sociaux. En 2015, comme dans les deux années précédentes, il est obligatoire de fixer des objectifs visant à améliorer la qualité de vie au travail.
- Parmi les autres sujets faisant fréquemment l'objet d'objectif : promotion des produits et services responsables proposés par La Poste, réductions des émissions de gaz à effet de serre, achats solidaires, égalité des sexes en matière d'embauche et de salaire. Par exemple, les directeurs territoriaux (DSCC) sont objectivés sur les indicateurs RSE suivants : la réduction des émissions de GES de la flotte, la santé et sécurité au travail (taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail), le déploiement de la formation.
- Les performances des managers sur l'ensemble de ces indicateurs RSE déterminent une partie importante de leur rémunération variable.

☒ Concevoir une stratégie pour multiplier les synergies entre et parmi les domaines clés et pour gérer les compromis

- Le Groupe La Poste a élaboré une politique ambitieuse en matière de responsabilité sociétale (RSE) adossée à sa stratégie baptisée « La Poste 2020 : Conquérir l'avenir ». Le Groupe souhaite répondre aux attentes de ses parties prenantes (accélérer son développement, assurer et moderniser ses missions de service public, développer de nouvelles missions d'intérêt public, construire un pacte social, accroître sa compétitivité et retrouver sa bonne santé économique) en intégrant une dimension de développement durable dans toutes ses activités et ses projets.

- 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.
- Le comité se concentre en particulier sur les domaines suivants :
 - l'étude de la satisfaction des clients du Groupe La Poste ;
 - l'analyse de la qualité des services fournis aux clients du Groupe La Poste ;
 - l'examen des bonnes pratiques en matière de services fournis aux clients du Groupe La Poste
 - l'examen des bonnes pratiques en matière de développement durable et de responsabilité sociale du Groupe La Poste.
- Le secrétaire général du Groupe est le référent RSE pour le comité exécutif. Il communique chaque année au comité exécutif un rapport d'avancement sur le déploiement de la politique RSE dans le Groupe. La mise en place de nouveaux membres suite au renouvellement du conseil d'administration est l'occasion de réexaminer le contenu du travail de ce comité.
- Le Groupe La Poste a créé une direction RSE (DRSE) en 2011 en lui donnant pour objectif d'intégrer les enjeux économiques, sociaux, sociétaux et environnementaux dans la stratégie, les politiques et les plans d'actions et dans les comportements des personnels du Groupe. Une des missions de la DRSE est de définir la politique de responsabilité sociale et environnementale (RSE) du Groupe et en assurer le pilotage, en concertation avec les directions du siège et les directions de branches d'activité. À ce titre, la DRSE rend compte au comité exécutif et au comité qualité et développement durable du conseil d'administration du Groupe.

Cf. RRSE page 53

☒ S'assurer que les différentes fonctions de l'entreprise se coordonnent étroitement pour maximiser la performance et éviter les impacts négatifs non désirés.

- Chacune des branches du Groupe et un certain nombre de ses filiales ont mis en place leurs propres directions RSE pour définir leurs approches à l'égard des enjeux économiques, environnementaux et sociaux et pour suivre les plans d'actions opérationnels afin de veiller à ce que le développement durable fasse partie intégrante de leurs processus et de leur gestion. Au niveau local, les représentants RSE sont désignés par chaque division et par les filiales, lorsque cela est justifié par leur taille et leur structure organisationnelle. Ces représentants sont soutenus par les délégations régionales du Groupe (DRG) qui assurent la liaison entre les établissements locaux des branches et des filiales et les parties prenantes locales.

Cf. RRSE page 54

- La RSE est intégrée dans la cartographie des risques du Groupe. Le Groupe met régulièrement à jour son référentiel juridique relatif à ces préoccupations et la matrice annuelle d'autoévaluation du contrôle interne inclut des questions relatives à la RSE. Des audits internes spécifiques à la RSE ou comportant un volet RSE ont lieu chaque année tant au niveau du Groupe que des branches.

Cf. RRSE page 57

- La direction RSE du Groupe anime un comité branche RSE réunissant chacune des divisions d'activité de La Poste et holdings de filiales du Groupe. Ce comité suit le déploiement des plans d'actions dans le Groupe. Quatre réunions se sont tenues en 2015. Elle anime aussi un comité RSE Groupe composé des représentants des filières fonctionnelles du Groupe qui contribuent aux différents reportings au niveau du Groupe et intègre les préoccupations RSE dans les pratiques professionnelles des filières fonctionnelles. Chaque année, la DRSE anime un certain nombre d'ateliers thématiques. En 2015, la DRSE du Groupe La Poste a poursuivi ses travaux en coordonnant et en renforçant la mise en œuvre de la RSE dans le Groupe. Quatre comités se sont ainsi tenus au cours de l'année, réunissant les représentants de toutes les activités de La Poste et holdings de filiales, complétés par un certain nombre de réunions axées sur le développement de l'approche et le partage d'expériences ayant trait aux mesures déjà mises en œuvre.

☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère (*expliquer dans le cadre dédié*)

- Le Groupe La Poste a mis en place des sensibilisations spécifiques à sa stratégie RSE pour une majorité de ses collaborateurs. Des réunions d'équipe régulières, baptisées au sein de La Poste ETC (Espaces temps communication) sont des moments privilégiés d'information et d'écoute des collaborateurs, notamment autour des problèmes de RSE. Chaque branche organise également des campagnes de sensibilisation axées sur ses propres enjeux et réalisations.
- En 2015, Le Groupe La Poste et la Caisse des dépôts ont conçu pour leurs collaborateurs un guide de sensibilisation aux bonnes pratiques en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC). Objectif : économiser du CO2 grâce à un meilleur usage des postes de travail.
- La COP21 a été l'occasion au travers des médias internes de sensibiliser l'ensemble des postiers aux enjeux du climat.
- Il est prévu en 2016, une refonte globale des formations des managers et la conception d'un espace numérique visant à la mobilisation des postiers sur la RSE, avec une généralisation en 2017.
- L'animation des correspondants RSE de chaque branche est prise en charge par la direction RSE ou DD de chaque branche. Des réunions téléphoniques ou digitales et une à deux fois par an des réunions physiques en sont le support.

Cf.RRSE page 54

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

Ici, le terme «chaîne de valeur» se réfère aux partenaires professionnels en amont (dont fournisseurs et sous-traitants) et en aval (par exemple, transport des produits finis)

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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

☒ Analyse attentive de chaque segment de la chaîne de valeur, en amont et aval, en dressant la carte de risques, opportunités et impacts

- Le Groupe encourage des comportements responsables d'un bout à l'autre de sa chaîne de valeur, et en particulier chez ses fournisseurs et leurs sous-traitants. En 2015, La Poste a conduit avec ses acheteurs et la direction des risques une analyse du risque fournisseur lié à la RSE sur chaque nature d'achat de La Poste, afin d'établir une cartographie des risques juridiques RSE par nature d'achat. C'est la première étape permettant d'établir le plan de maîtrise des risques RSE dans les achats qui voit le jour en 2016.

Cf.RRSE page 120

☒ Communiquer les politiques et attentes envers les fournisseurs et les autres partenaires Professionnels

- La direction des achats a élaboré son propre référentiel de déontologie des achats, lequel décline le 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.
- Depuis janvier 2008, le Groupe invite ses fournisseurs à s'engager et à agir à ses côtés, à travers l'adhésion à sa charte des achats responsables. Elle engage le Groupe et le prestataire à respecter les textes fondamentaux et règles internationales. Elle permet au Groupe La Poste de partager les valeurs d'ouverture, d'équité, de solidarité et de développement sociétal qui lui sont propres et d'associer ses prestataires à une démarche de progrès commune.
- La charte favorise les échanges de bonnes pratiques et parfois la contractualisation de plans de progrès. En la signant, le prestataire retenu s'engage à respecter les principes du Pacte mondial et les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).
- Il doit non seulement être en conformité avec les réglementations sociales et environnementales pertinentes, mais aussi mettre en place des actions visant à se rapprocher des meilleures pratiques de sa profession.

- Le fournisseur s'engage également à veiller au respect de ces principes dans toute sa chaîne d'approvisionnement, y compris dans les pays non-signataires des conventions de l'OIT où il serait amené à travailler.

Cf. RRSE Page 120

☒ 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

- Lors des appels d'offres, une analyse est faite sur la capacité du prestataire à couvrir ses charges et à exécuter ses prestations de façon responsable en cohérence avec le prix proposé. Chaque donneur d'ordres qui a recours à de la sous-traitance exige du prestataire tous les documents attestant du respect de ses obligations sociales : extrait K-bis datant de moins de six mois, attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions, attestation de toutes les assurances requises, licence de transport en cours de validité, etc. La validité de ces documents est vérifiée par le prestataire Provigis. Des réunions sont organisées plusieurs fois par an entre le donneur d'ordres et le directeur de la société prestataire sur la qualité de la prestation réalisée au regard des engagements réciproques.
- Le Groupe La Poste a mis en place des outils pour suivre ses fournisseurs. Un référentiel d'autoévaluation achats responsables, élaboré à l'issue d'un travail collaboratif de deux ans impliquant l'ensemble de la filière achats du Groupe, permet à l'acheteur d'évaluer grâce à différents critères RSE le caractère responsable de son achat.
- En 2015, un travail de révision du référentiel d'autoévaluation a été finalisé, il intègre désormais des exigences plus précises en matière de RSE applicables à 187 natures d'achats. Il recense des bonnes pratiques ou labels applicables plus nombreux.
- En 2015, des groupes de travail ont réuni les directions achats des différentes branches et filiales du Groupe pour définir les indicateurs pertinents pour un suivi global de la démarche d'achats responsables. Il s'agit pour le Groupe tant de connaître l'état du déploiement de sa démarche que de mesurer sa performance. En anticipation de l'entrée en vigueur de la loi sur le devoir de vigilance, le Groupe prévoit l'aboutissement de ces travaux en 2016.

Cf. RRSE page 120

☒ Sensibilisation, formation et autres types de renforcement des compétences avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels

- 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 à forts enjeux économiques, environnementaux et/ou sociaux, des rencontres sont organisées avec les prestataires afin d'identifier les pistes de progrès mutuels.
- 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 dix engagements pour des achats responsables. Cette charte est intégrée dans le référentiel de déontologie achat.
- La Poste attache un soin particulier à tisser des relations durables avec ses fournisseurs et prestataires. La pérennité et la qualité de ces relations sont indispensables pour le Groupe qui doit pouvoir s'appuyer sur des partenaires qui connaissent ses métiers et garantissent une bonne qualité de service.

Cf. RRSE page 123

☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère

(expliquer dans le cadre dédié)

- À l'initiative du Groupe La Poste, le premier marché de biens et services du secteur adapté, Handi Market Grand Ouest, a vu le jour à Rennes en mars 2015. Ce salon professionnel destiné aux responsables et prescripteurs des achats des entreprises, associations et collectivités territoriales et responsables RH a permis à près de 70 ESAT et établissement d'IAE de se présenter comme des partenaires économiques naturels et de renforcer leur réseau d'affaires.

Cf. RRSE page 126

Politiques et procédures fiables concernant les Droits de l'homme

Les critères et les meilleures pratiques dans la mise en oeuvre des Droits de l'homme ont été modifiés pour refléter les Principes directeurs sur les entreprises et les Droits de l'homme : Mise en oeuvre du cadre des Nations unies "Protection, Respect et Correction" aussi bien que les Principes directeurs pour les Droits de l'Homme dans la COP.

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

- ☐ 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.
- ☐ Engagement de se conformer à toutes les lois en vigueur et de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, partout où l'entreprise opère (Déclaration Universelle des Droits de l'homme etc.)
- a. *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.*
- ☒ 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

Extrait du mot du président : « Le Groupe avait adhéré, en 2003, au Pacte mondial des Nations unies en faveur des droits humains.

Notre engagement pour l'application de ses principes demeure sans faille et nous nous impliquons activement pour faire progresser les 17 objectifs du développement durable redéfinis par l'ONU en septembre 2015, notamment dans le secteur postal. »

Cf.RRSE page 3

- ☐ 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
- ☒ Déclaration d'engagement disponible publiquement, communiquée en interne et externe à tout le personnel, les partenaires professionnels ou autres parties prenantes
- <http://legroupe.laposte.fr/profil/les-engagements-rse/la-politique-rse-du-groupe-la-poste>
- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère
(expliquer dans le cadre dédié)

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

- ☐ 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
- ☒ Processus pour s'assurer que les droits de l'homme internationaux sont respectés

- La Poste et ses filiales françaises sont régies par le droit du travail français, qui applique la protection des droits de l'homme, conformément aux conventions fondamentales de l'OIT. Le bureau d'inspection du travail est tenu de vérifier la conformité en France. Un tiers des membres du conseil d'administration sont élus par les employés du Groupe. En 2015, le Groupe la Poste conscient de la complexité des problématiques liées aux pays à risques et à la sous-traitance a impulsé un groupe de travail sur le sujet au sein du collège des directeurs du développement durable (c3d). La Poste a adhéré à edH (entreprises pour les droits de l'homme).
- Un certain nombre de documents tels que des référentiels, chartes, politiques et procédures ont été établis par le Groupe, ses branches et ses filiales pour définir les principes et les normes de

comportements que leurs collaborateurs doivent adopter dans l'exercice quotidien de leurs activités et s'étendent pour la plupart à sa chaîne de valeur.

- Des travaux ont également été menés en 2015 pour doter Le Groupe La Poste d'une charte data, approuvée par le comité exécutif et le conseil d'administration depuis avril 2016

Cf. RRSE page 48

- A destination des collaborateurs, un dispositif de saisine centralisé par e-mail « Soutien postier » est mis en place depuis 2011 ainsi qu'un dispositif d'alerte déontologique.
- Une médiatrice de la vie au travail existe depuis 2012. En 2015, la médiatrice de la vie au travail a traité 195 cas dont entre 15 % et 20 % portaient sur le handicap. L'item « racisme » est apparu dans et au cours du traitement d'un dossier dans les Dom. L'ensemble de ces saisines ont été traitées ou sont en cours de traitement, la faiblesse du nombre de cas montre la pertinence des plans d'actions engagés.

Cf. RRSE pages 19 et 88

☐ «Due diligence» continue qui inclut l'évaluation des impacts réels et potentiels sur les droits de l'homme. *Les Principes directeurs suggèrent que l'évaluation :*

o Inclut le risque d'impacts pour lesquels l'entreprise peut être impliquée par ses propres activités, ses relations professionnelles, le pays et/ou le secteur d'activité

o Implique la consultation significative avec des groupes potentiellement affectés et d'autres parties prenantes pertinentes pour évaluer des impacts réels et potentiels aussi bien que les risques

o Soit continue et évolutive, adaptée à la taille et la complexité, et inclut dans les systèmes de gestion des risques

☒ Sensibilisation interne et formation sur les droits de l'homme pour la direction et les Employés

- La première Journée de l'éthique à La Poste a été co-construite avec des collaborateurs des branches. Organisée le jeudi 26 novembre 2015, elle a traité, à travers trois tables rondes et trois interviews en face à face, des enjeux majeurs de l'éthique pour les entreprises : les risques d'un comportement non éthique en matière d'image et de coûts, le management éthique, l'intégration des valeurs dans la prise de décisions, l'éthique et les jeunes générations, le management éthique... Enfin, le président Philippe Wahl a répondu aux questions et propositions d'une douzaine de collaborateurs toutes branches confondues sur l'éthique et la déontologie. Grâce à la présence d'un studio radio accessible physiquement à tous les collaborateurs du siège du Groupe ou de passage sur le site, environ 200 personnes ont assisté à ces tables rondes et près d'un millier de collaborateurs ont suivi cette journée à distance avec leur smartphone ou en se connectant à l'intranet du Groupe. Après la journée, l'ensemble des débats et des interviews reste disponible à tous en podcasts accessibles sur l'application déontologie sur smartphone.

Cf. RRSE page 50

- La Poste mène une politique active de promotion de l'égalité des chances et de la diversité depuis plusieurs années. Cet engagement est réaffirmé au plus haut niveau de l'entreprise et est notamment déployé à travers un réseau de référents diversité dans les structures territoriales. Le Groupe encourage la diversité au sein de ses branches qui, par leurs activités, reflètent la diversité de la société dans laquelle il évolue. Par ailleurs, La Poste sensibilise à la diversité l'ensemble de ses collaborateurs. En 2015, une campagne de communication particulièrement remarquée sur la diversité a été mise en place pendant la Semaine du handicap. 100% des cadres supérieurs nommés en 2015 ont été formés à la diversité et à l'égalité des chances. 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 ans. Ce label récompense l'ensemble des engagements et des bonnes pratiques de l'entreprise en faveur de l'égalité des chances et contre les discriminations. En mai 2015 a été signé le sixième accord en faveur de l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, sur la période 2015-2017
- Signataire de la charte de la diversité depuis 2006, elle dispose d'un référentiel de déontologie et d'un règlement intérieur de l'entreprise qui précisent ses engagements du Groupe en matière de lutte contre les discriminations. Le Groupe La Poste s'est également doté d'une charte de recrutement en 2010. À travers cette charte, le Groupe s'engage notamment en matière d'égalité des chances, de considération

de toutes les candidatures, d'objectivité et de respect dans le cadre des recrutements.

- Un référentiel de déontologie est annexé au règlement intérieur de La Poste, qui précise l'ensemble des règles de conduite individuelles et collectives à suivre.

Cf. RRSE page 88

☒ Mécanismes de plainte au niveau opérationnel pour les parties prenantes potentiellement impactées par les activités de l'entreprise

- En 2011, Le Groupe La Poste a approuvé la mise en oeuvre d'un dispositif éthique et déontologie qui comprend aujourd'hui qui comprend notamment un système d'alerte pour répondre aux questions des collaborateurs, leur permettre de remonter, le cas échéant, les manquements en matière d'éthique qu'ils pourraient constater ou, dans certains cas, demander une médiation. Ce dispositif éthique et déontologie a favorisé la pénétration et la diffusion d'une culture de l'éthique partagée au sein du Groupe, qui s'est solidement ancrée au cours des cinq dernières années.
- Nombre de plaintes déposées auprès du médiateur national défenseur des droits concernant : – le handicap (1 en 2015, 3 en 2014) ; – la santé (1 en 2015, 2 en 2014, dont 1 sur la grossesse) ; – les syndicats (0 en 2015, 1 en 2014) ; – l'origine ethnique (0 en 2015, 1 en 2014) ; En 2015, la médiatrice de la vie au travail a traité 195 cas dont entre 15 % et 20 % portaient sur le handicap. L'item « racisme » est apparu dans et au cours du traitement d'un dossier dans les Dom. L'ensemble de ces saisines ont été traitées ou sont en cours de traitement, la faiblesse du nombre de cas montre la pertinence des plans d'actions engagés.

Cf. RRSE page 88

☒ Attribution des responsabilités pour traiter efficacement les impacts sur les droits de l'homme

- A destination des collaborateurs, un dispositif de saisine centralisé par e-mail « Soutien postier » est mis en place depuis 2011 ainsi qu'un dispositif d'alerte déontologique.
- La Poste mène une politique active de promotion de l'égalité des chances et de la diversité depuis plusieurs années. Cet engagement est réaffirmé au plus haut niveau de l'entreprise et est notamment déployé à travers un réseau de référents diversité dans les structures territoriales. Signataire de la charte de la diversité depuis 2006, elle dispose d'un code de déontologie et d'un règlement intérieur de l'entreprise qui précisent les engagements du Groupe en matière de lutte contre les discriminations. Le Groupe la Poste s'est également doté d'une charte de recrutement en 2010. À travers cette charte, le Groupe s'engage notamment en matière d'égalité des chances, de considération de toutes les candidatures, d'objectivité et de respect dans le cadre des recrutements.
- Par ailleurs, la Poste sensibilise à la diversité l'ensemble de ses collaborateurs. En 2015, 100 % des cadres supérieurs nouvellement nommés ont été formés et sensibilisés aux concepts de diversité et d'égalité des chances ; des campagnes d'information et de communication ont également été réalisées sur ces thèmes.

Cf. DR page 248

- En janvier 2016, le comité exécutif de La Banque Postale a validé le lancement d'une charte de financement responsable qui encadre l'activité d'octroi de crédit aux personnes morales. La charte stipule qu'un certain nombre de secteurs, jugés trop risqués d'un point de vue extra-financier (jeux de hasard et d'argent, pornographie, tabac, établissement de nuit, industrie du charbon), ainsi que les organisations et entreprises qui ont violé la législation, les codes de conduite ou les conventions de manière sérieuse et répétée (violation de la législation sur l'environnement, violation des codes et conventions internationaux, violation des droits fondamentaux relatifs au travail) se verront refuser leurs demandes de crédits.

Cf. RRSE page 52

☐ Processus de prise de décision en interne, budget et surveillance pour répondre efficacement aux impacts sur les droits de l'homme

☐ 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

☒ Processus ou programmes en place pour soutenir les droits de l'homme par: le coeur de métier; investissement stratégique/philanthropique/social; engagement public; partenariats

- La Poste et ses filiales ont pris de nombreux engagements pour la lutte contre les discriminations. La Poste a d'ailleurs récemment adhéré à la plate-forme contre le racisme initiée par le défenseur des droits.

Cf. DR page 98

- Le Groupe est membre de Association française des managers de la diversité (AFMD), espace d'échange et de partage d'expérience autour du management de la diversité, réunissant des managers, des responsables diversité et ressources humaines.

Cf. RRSE page 24

- Investissement philanthropique : Voir RRSE pages 129 et suivantes
- La vigilance a été accrue sur un certain nombre de valeurs à forts risques extra-financiers, enfreignant les conventions internationales et les principes du Pacte mondial, fréquemment sujet à controverse. Par ailleurs, les fonds de matières premières agricoles sont exclus du périmètre des instruments financiers autorisés. En janvier 2016, le comité exécutif de La Banque Postale a validé le lancement d'une charte de financement responsable qui encadre l'activité d'octroi de crédit aux personnes morales. La charte stipule que les organisations et entreprises qui ont violé la législation, les codes de conduite ou les conventions de manière sérieuse et répétée (violation de la législation sur l'environnement, violation des codes et conventions internationaux, violation des droits fondamentaux relatifs au travail) se verront refuser leurs demandes de crédits.

Cf. RRSE page 52

et/ou d'autres formes d'action collective

☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère

(expliquer dans le cadre dédié)

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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

☒ Système pour surveiller l'efficacité et la mise en oeuvre des politiques de droits de l'homme, avec des mesures quantitatives et qualitatives, y compris dans la chaîne logistique

- Un certain nombre de documents tels que des référentiels, chartes, politiques et procédures ont été établis par le Groupe, ses branches et ses filiales pour définir les principes et les normes de comportements que leurs collaborateurs doivent adopter dans l'exercice quotidien de leurs activités et s'étendent pour la plupart à sa chaîne de valeur. Au niveau du Groupe :
 - le référentiel RSE ;
 - la charte des achats responsables ;
 - Le code déontologique des achats ;
 - la charte des fournisseurs ;
 - le code de communication responsable

Cf. RRSE page 48

- **Un système d'alerte** pour répondre aux questions des collaborateurs, leur permettre de remonter, le cas échéant, les manquements en matière d'éthique qu'ils pourraient constater ou, dans certains cas, demander une médiation. Ce dispositif éthique et déontologie a favorisé la pénétration et la diffusion d'une culture de l'éthique partagée au sein du Groupe, qui s'est solidement ancrée au cours des cinq dernières années.

- Le Groupe encourage la diversité au sein de ses branches qui, par leurs activités, reflètent la diversité de

la société 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 ans. Ce label récompense l'ensemble des engagements et des bonnes pratiques de l'entreprise en faveur de l'égalité des chances et contre les discriminations. Par ailleurs, La Poste sensibilise à la diversité l'ensemble de ses collaborateurs. En 2015, une campagne de communication particulièrement remarquée sur la diversité a été mise en place pendant la Semaine du handicap. En 2015, 100% des cadres supérieurs nommés en 2015 ont été formés à la diversité et à l'égalité des chances.

- ☐ Suivi des retours d'informations internes et externes incluant les parties prenantes affectées
- ☐ Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats

☒ Processus pour gérer les incidents que l'entreprise a causés ou auxquels elle a contribué pour les parties prenantes internes et externes



- 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.
- La RSE est intégrée dans la cartographie des risques du Groupe. Le Groupe met régulièrement à jour son référentiel juridique relatif à ces préoccupations et la matrice annuelle d'autoévaluation du contrôle interne inclut des questions relatives à la RSE. Des audits internes spécifiques à la RSE ou comportant un volet RSE ont lieu chaque année tant au niveau du Groupe que des branches.
- Le Groupe La Poste a créé une direction RSE (DRSE) en 2011, qui succédait à sa direction développement durable établie en 2003, en lui donnant pour objectif d'intégrer les enjeux économiques, sociaux, sociétaux et environnementaux dans la stratégie, les politiques et les plans d'actions et dans les comportements des personnels du Groupe.
- En 2015, le Groupe a renforcé le volet de lutte contre la corruption dans son dispositif éthique et déontologie. Le président du comité exécutif a commandé un audit de Groupe afin de recenser les procédures et les actions déjà mises en œuvre et de repérer les axes de progrès.
- Les PME ont la possibilité de s'adresser à un médiateur au sujet d'une difficulté rencontrée avec un acheteur ou un prescripteur dans le cadre du processus d'achat. 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 dix engagements pour des achats responsables. Cette charte est intégrée dans le référentiel de déontologie achat.

Cf. RRSE page 123

☐ Mécanismes de plainte légitimes, accessibles, réguliers, équitables, transparents, compatibles avec la loi, sources d'apprentissage continu, basés sur l'engagement et le dialogue

☒ Résultats de l'intégration des principes relatifs aux droits de l'homme

o **Les résultats de processus de « due diligence » :**

Indicateur GRI suggéré (G3): HR2  Pourcentage de fournisseurs et de sous-traitants majeurs dont le respect des droits de l'Homme a fait l'objet d'un contrôle ; mesures prises. HR10  Pourcentage et nombre total d'opérations qui ont été soumises à un examen ou une évaluation d'impact relatifs aux droits de l'homme

o **Le reporting externe et formel d'opérations ou de contextes d'exploitation qui posent des risques d'impacts majeurs sur les droits de l'homme.**

o **Divulgaration des principaux incidents impliquant l'entreprise**

o **Résultat des processus de résolution d'impacts négatifs sur les droits de l'homme**

Nombre de plaintes déposées auprès du médiateur national défenseur des droits concernant :

- le handicap (1 en 2015, 3 en 2014) ;
- la santé (1 en 2015, 2 en 2014, dont 1 sur la grossesse) ;

- les syndicats (0 en 2015, 1 en 2014) ;
- l’origine ethnique (0 en 2015, 1 en 2014) ;

En 2015, la médiatrice de la vie au travail a traité 195 cas dont entre 15 % et 20 % portaient sur le handicap. L’item « racisme » est apparu dans et au cours du traitement d’un dossier dans les Dom. L’ensemble de ces saisines ont été traitées ou sont en cours de traitement, la faiblesse du nombre de cas montre la pertinence des plans d’actions engagés.

en mai 2015 a été signé le sixième accord en faveur de l’emploi des collaborateurs en situation de handicap, sur la période 2015-2017.

☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l’omission de ce critère (*expliquer dans le cadre dédié*)

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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

☒ Référence aux conventions internationales pertinentes (*Conventions de l’OIT*) et à d’autres normes internationales dans les politiques d’entreprises

Bien que les 10 principes du Global Compact soient basés sur des conventions internationales, les entreprises sont encouragées à faire référence directement à ces documents pour démontrer leur compréhension détaillée de la signification sous-jacente des principes du Pacte Mondial.

La Poste et ses filiales françaises sont régies par le droit du travail français, qui applique la protection des droits de l’homme, conformément aux conventions fondamentales de l’OIT. Le bureau d’inspection du travail est tenu de vérifier la conformité en France. Les conditions de santé et de sécurité au travail sont définies pour La Poste et ses filiales françaises dans le cadre du droit du travail et font l’objet de négociations régulières.
Cf . RRSE pages 52 et 83

La Poste est l’un des premiers acteurs du marché de l’emploi en France. Elle mène une politique d’emploi responsable dans une conjoncture et un environnement difficiles, marqués par la diminution des volumes de courrier et la baisse de fréquentation des bureaux de poste. Elle met notamment au coeur de sa politique d’emploi deux grandes thématiques : elle favorise les contrats permanents (94,8 % des effectifs en 2015) et elle promeut des recrutements respectueux de l’égalité des chances.

Cf . RRSE page 81

Signataire du Pacte mondial des Nations unies et de l’engagement des PDG pour l’égalité femmes-hommes dans le monde, La Poste a signé en 2015 le sixième accord égalité qui porte sur la période 2015-2017.

Cf . RRSE page 89

Depuis janvier 2008, le Groupe invite ses fournisseurs à s’engager et à agir à ses côtés, à travers l’adhésion à sa charte des achats responsables. Elle engage le Groupe et le prestataire à respecter les textes fondamentaux et règles internationales. En la signant, le prestataire retenu s’engage à respecter les principes du Pacte mondial et les huit conventions fondamentales de l’Organisation internationale du travail

(OIT) . Il doit non seulement être en conformité avec les réglementations sociales et environnementales pertinentes, mais aussi mettre en place des actions visant à se rapprocher des meilleures pratiques de sa profession.

Le fournisseur s’engage également à veiller au respect de ces principes dans toute sa chaîne d’approvisionnement,

y compris dans les pays non-signataires des conventions de l’OIT où il serait amené à travailler.

Cf . RRSE page 120

- ☐ Réflexion sur la pertinence des principes relatifs aux normes du travail pour l'entreprise
- ☒ 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)

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 le pacte social, volet social du plan stratégique « La Poste 2020 : Conquérir l'avenir » présenté en 2014.

Le pacte social comprend quatre axes majeurs :

- la formation ;
- l'évolution professionnelle ;
- la santé et la qualité de vie au travail ;
- le développement managérial et la transformation de la filière RH.

L'année 2015 a vu l'aboutissement des négociations engagées en mai 2014 entre le management et les partenaires sociaux : trois accords majoritaires ont été signés le 5 février 2015, attestant de la volonté partagée d'accompagner la transformation de l'entreprise au bénéfice de tous les postiers.

Cf.RRSE page 77

- ☐ Intégration de références aux principes contenus dans les normes internationales du travail dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents

- ☒ 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'oeuvre (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 engagée depuis 2008 en faveur de l'emploi des jeunes des quartiers à travers l'Engagement national pour l'emploi des jeunes dans les quartiers (2008), la charte entreprises et quartiers (2013-2014), le partenariat signé le 14 avril 2015 avec le ministère de la Ville pour la période 2015-2016.

Signataire du Pacte mondial des Nations unies et de l'engagement des PDG pour l'égalité femmes-hommes dans le monde, La Poste a signé en 2015 le sixième accord égalité qui porte sur la période 2015-2017. Cet accord vise à favoriser la mixité des recrutements et de l'emploi, garantir une évolution professionnelle équivalente entre les femmes et les hommes, garantir des niveaux de rémunération et des évolutions de carrière équivalents, garantir l'égal accès à la formation, sensibiliser et communiquer auprès des salariés et développer la conciliation vie professionnelle-vie personnelle.

Cf.RRSE page 89

- ☒ 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)

Le Groupe adhère à plusieurs associations telles que l' Association française des managers de la diversité (AFMD), l'ORSE, le Club du Collège des directeurs du développement durable (C3D), Le Groupe a également adhéré à Entreprises pour les droits de l'homme(EDH), l'ANDRH .

La Poste française est présidente du Cercle activités de responsabilité sociale des entreprises (Carse).

L'objectif principal du Carse est de permettre aux membres de PostEurop d'assurer la mise en oeuvre de leur responsabilité sociale sous toutes ses facettes. Le panel de domaines couvre tant la capacité à garantir un emploi de qualité par le développement des ressources humaines à travers la formation à la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) que la limitation de l'impact des opérateurs postaux sur l'environnement.

- ☐ Engagement structurel avec un syndicat international, éventuellement via un accord-cadre mondial

- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère

(expliquer dans le cadre dédié)

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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

☒ Evaluations des risques et impacts concernant les normes du travail

La RSE est intégrée dans la cartographie des risques du Groupe. Le Groupe met régulièrement à jour son référentiel juridique relatif à ces préoccupations et la matrice annuelle d'autoévaluation du contrôle interne inclut des questions relatives à la RSE. Des audits internes spécifiques à la RSE ou comportant un volet RSE ont lieu chaque année tant au niveau du Groupe que des branches.

Cf. RRSE page 57

☒ Mécanismes de dialogue avec les syndicats pour discuter régulièrement et vérifier les progrès de l'entreprise relatifs aux normes du travail

- 2015 : Signature par La Poste et les organisations syndicales de trois accords majoritaires pour faire des postiers les acteurs et les bénéficiaires de la transformation de La Poste. Signature du sixième accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap à La Poste.
- L'ensemble des accords font l'objet d'une commission de suivi qui se réunit au moins 1 fois par an. Cette commission donne lieu à une présentation de la mise en oeuvre des dispositions aux organisations syndicales signataires.

Cf. RRSE pages 80,96

- Les filiales françaises de La Poste respectent le droit français relatif à la représentation du personnel et les relations avec les partenaires sociaux. 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, République tchèque, Pays-Bas, Estonie, Lettonie et Lituanie. Le CEE compte au total une quinzaine de membres : des représentants du personnel élus (dont le nombre varie en fonction de l'effectif de salariés du pays), des représentants de l'entreprise, ainsi que le président et le DRH de GeoPost. Le CEE se réunit au moins une fois par an.

Cf. RRSE page 94

- la Poste a institué un dispositif d'alerte sociale qui permet aux organisations syndicales de saisir le directeur local, puis si nécessaire la DRH du Groupe, de tout manquement qu'elles estimeraient constater dans la mise en oeuvre de ces engagements de dialogue social, de conduite du changement et de respect des accords signés.

☒ Attribution des responsabilités relatives aux normes du travail dans l'organisation

- L'accord du 5 février 2015 « Un avenir pour chaque postier » prévoit la mise en place de l'École RH sur la durée du plan stratégique. Fondée en 2015, pour l'ensemble des acteurs de la filière RH, son objectif est de promouvoir les pratiques, outils et compétences au service des managers et des postiers ainsi qu'une culture commune et des comportements adaptés à l'évolution de l'environnement et des activités de la fonction RH.
- Cf. RRSE page 82

- 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 pour permettre au manager : 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.
- Près de 1 100 responsables RH de proximité ont été déployés et formés dans tous les territoires et dans chacune des branches de La Poste. Plusieurs des filiales du Groupe ont également retenu ce principe. Leur

activité, réalisée au bénéfice de chaque manager (qu'ils rencontrent au moins deux fois par an) et chaque collaborateur (qu'ils rencontrent au moins une fois tous les deux ans), recouvre deux grandes dimensions : la gestion RH de proximité orientée vers la mise en oeuvre auprès des managers opérationnels, de l'animation du dialogue social et de la conduite du changement au niveau local ; la relation RH de proximité orientée vers les personnes met à disposition des collaborateurs des 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.

Cf. RRSE page 82

☒ Sensibilisation interne et formation sur les normes du travail pour les dirigeants et les Employés

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 pour permettre au manager :

- 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.

D'une durée de deux jours, cette formation est obligatoire et dispensée avant ou dès la prise de poste effective.

En complément, La Poste désigne désormais un référent expérimenté pour chaque nouveau manager, afin de l'accompagner dans les premiers mois de sa prise de poste.

3 380 managers ont été formés à leur rôle RH en 2015.

Cf. RRSE page 82

☒ Engagement actif avec les fournisseurs concernant les défis relatifs aux normes du travail

La charte achats responsables : En la signant, le prestataire retenu s'engage à respecter les principes du Pacte mondial et les huit conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Il doit non seulement être en conformité avec les réglementations sociales et environnementales pertinentes, mais aussi mettre en place des actions visant à se rapprocher des meilleures pratiques de sa profession.

Le fournisseur s'engage également à veiller au respect de ces principes dans toute sa chaîne d'approvisionnement, y compris dans les pays non-signataires des conventions de l'OIT où il serait amené à travailler. (Ces conventions portent sur le travail forcé, la liberté syndicale et la protection du droit syndical, le droit d'organisation et de négociation, l'égalité de rémunération, l'abolition du travail forcé, la discrimination, l'âge minimal d'admission à l'emploi et la lutte contre les pires formes de travail des enfants.)

La Poste recommande ainsi à ses partenaires de diffuser la charte auprès de leurs propres sous-traitants. À ce jour, la charte a été signée par 99 % des fournisseurs de La Poste (<http://legroupe.laposte.fr/fournisseurs>).

Cf. RRSE page 120

☒ 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

La Poste a institué un dispositif d'alerte sociale qui permet aux organisations syndicales de saisir le directeur local, puis si nécessaire la DRH du Groupe, de tout manquement qu'elles estimeraient constater dans la mise en oeuvre de ces engagements de dialogue social, de conduite du changement et de respect des accords signés.

Cette méthode de conduite de changement, mise en oeuvre tout au long de l'année 2015, permet d'assurer le partage du sens et la concertation autour des projets, l'information continue des organisations syndicales et des collaborateurs sur leur avancement, l'écoute individuelle des collaborateurs sur leurs préoccupations, au plan professionnel en matière de conditions de travail et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Cf. RRSE page 82

Les collaborateurs ou leurs représentants ont aussi la possibilité de saisir directement la médiatrice via le travail ou d'utiliser le dispositif de saisine centralisé par e-mail « soutien-postier ».

Cf. RRSE page 19

☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère
(expliquer dans le cadre dédié)

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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

☒ Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance Standardisées

INDICATEURS RH ET RAPPORT SOCIAL

Le Groupe a défini les modalités de pilotage de sa démarche extra-financière en classant les domaines d'action en trois niveaux de performance souhaitée en fonction de leur importance. Ce classement tient compte de l'importance de chaque domaine d'action pour tenir les deux engagements du Groupe La Poste :

- innovation : les domaines d'action clés pour le Groupe et qui supposent une exigence ambitieuse : innover et se différencier ;
- exemplarité : les domaines d'action dans lesquels une amélioration continue des résultats est attendue ;
- conformité : les domaines d'action pour lesquels

Le Groupe La Poste se conforme aux lois et règlements. Parmi les domaines d'action pour lesquels le Groupe La Poste s'est fixé un niveau de performance élevé : innovation, de nombreux domaines d'action RH émergent comme les plus importants : la santé et sécurité au travail, la formation, l'évolution professionnelle, la qualité de vie au travail, les conditions d'emploi et le cadre de travail notamment dans leurs aspects légaux.

Les 4 objectifs stratégiques RH pour 2020 font l'objet d'un suivi page 77 du RRSE. Les nombreux indicateurs RH peuvent être consultés dans le chapitre 6 du RRSE.

Enfin, le rapport social 2015 de La Poste présente les principaux résultats des politiques et plans d'action de l'entreprise dans le domaine social. Le rapport social est organisé en deux parties. Une première partie présente les principaux résultats obtenus dans le domaine social autour de sept thématiques : l'emploi, l'évolution professionnelle, la formation, la santé et la qualité de vie au travail, la diversité et l'égalité des chances, les activités sociales et le dialogue social. La seconde partie présente les valeurs atteintes par les indicateurs sociaux de l'entreprise en 2015 et leur évolution sur les trois dernières années.

<http://le-groupe-la-poste.publispeak.com/rapport-social-2015/#/pageNumber=1>

☒ Dialogues avec les représentants des organisations de travailleurs pour vérifier régulièrement les progrès effectués et identifier conjointement les priorités pour l'avenir

Au moins 91 % des personnels du Groupe sont représentés dans les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT).

Cf. RRSE page 94

☐ Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer les normes du travail des entreprises dans la chaîne logistique, en ligne avec les normes du travail internationales

☐ 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

☐ Résultats de l'intégration des principes relatifs aux Normes du travail

Divulguer des principaux incidents impliquant l'entreprise, déclaration de l'entreprise selon laquelle aucun abus concernant les normes du travail dans l'année passée.

Indicateurs GRI suggérés: LA4, HR4-7

☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère

(expliquer dans le cadre dédié)

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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

☒ Référence aux conventions internationales pertinentes et à d'autres dispositifs internationaux (par exemple la Déclaration de Rio sur l'Environnement et le Développement)

- Au niveau international, le Groupe s'est engagé à se conformer aux conventions fondamentales de l'OIT, à la déclaration des droits de l'homme, à la norme Iso 26000, aux principes directeurs de l'OCDE, au Global Compact. elle a adhéré en 2015, au Re100 (engagement pour le développement des énergies renouvelables, initiative mondiale portée par « the climate group » pour engager, soutenir et mettre en valeur les entreprises influentes qui se sont engagées à utiliser 100 % d'énergie renouvelable).

Cf. DR 2015 page 95

- Le Groupe a notamment rejoint l'initiative RE100 (voir page 111), publié ses objectifs sur la plateforme Nazca (registre des engagements pris par les entreprises en marge des conférences de Lima et de Paris) et signé le manifeste français pour le climat aux côtés de 39 entreprises – une initiative du ministère français des Affaires étrangères.

Cf. RRSE 2015 page 100

- Du 30 novembre au 12 décembre 2015, la COP21 s'est tenue afin d'obtenir un accord international pour la préservation du climat. Le Groupe La Poste s'est fortement engagé dans la préparation de cet événement et pendant son déroulement. En amont, le Groupe a édité le timbre officiel (éco-conçu) de la conférence et une série collector de huit timbres sur le thème du climat, et a fait la promotion de la conférence à travers le marquage de véhicules, d'emballages colis, de boîtes aux lettres. Le Groupe a également participé à de nombreux événements tels que ceux organisés par Solutions COP21 (groupes de travail, événements, partenariats médias), EcoAct (quatre conférences sur le climat), le Conseil économique, social et environnemental, Sciences Po Paris (simulation de la conférence lors du Make it Work), etc. Pendant la conférence, La Poste était présente dans la zone des négociations au Bourget : un bureau de poste temporaire proposait des prestations de services (courrier, change...) à l'usage des délégations. En partenariat avec ArjoWiggins, le Groupe a fourni le papier recyclé support de la conférence, mais aussi collecté, trié et recyclé le papier usagé. Dans le cadre de son partenariat avec Solutions COP21, La Poste était également présente au Grand Palais avec un stand pédagogique présentant ses solutions pour le climat.

Cf. RRSE page 100

☒ Réflexion sur la pertinence de la gestion durable de l'environnement pour l'entreprise

Cf. Analyse de matérialité pages 31 et suivantes

Suite à cette analyse, le Groupe a défini les modalités de pilotage de sa démarche extra-financière en classant les domaines d'action en trois niveaux de performance souhaitée en fonction de leur importance. Ce classement tient compte de l'importance de chaque domaine d'action pour tenir les deux engagements du Groupe La Poste : • innovation : les domaines d'action clés pour le Groupe et qui supposent une exigence ambitieuse : innover et se différencier ; • exemplarité : les domaines d'action dans lesquels une amélioration continue des résultats est attendue ; • conformité : les domaines d'action pour lesquels Le Groupe La Poste se conforme aux lois et règlements. Les domaines d'action liés au changement climatique, pour lesquels le Groupe s'est fixé un niveau de performance élevé, sont parmi les enjeux environnementaux, les domaines d'action portant sur l'énergie, les émissions de gaz à effet de serre (GES) et l'adaptation aux changements climatiques.

Pour le Groupe la Poste, une offre responsable, c'est permettre à ses clients de consommer des produits et

services respectueux des personnes et de l'environnement. depuis leur conception jusqu'à leur distribution, ses offres intègrent les préoccupations environnementales et sociales.

Cf. Engagements de La Poste à 2020 Cf. RRSE, pages 32- 34

Cf. Mise en œuvre de la politique RSE au sein des branches pages 35 et suivantes

Cf. Chapitre 7 Réduire l'empreinte environnementale du Groupe et accompagner la transition énergétique

☒ Politique d'entreprise écrite sur la gestion durable de l'environnement

- En France, l'État a fait de la transition énergétique et du développement des énergies renouvelables des priorités nationales. Conséquence de ces engagements politiques, l'évolution du cadre réglementaire aura un impact substantiel sur l'activité et la stratégie de La Poste, car la livraison de courriers et de colis, l'utilisation d'un vaste parc immobilier et le déploiement de sites Internet et d'autres services numériques exigent une grande quantité d'énergie. La consommation d'énergie représente en outre une part importante des dépenses du Groupe. Les mesures mises en place pour réduire ces consommations, privilégier une énergie issue de sources renouvelables et compenser les émissions de gaz à effet de serre liées à une grande partie de l'offre de produits et services ont déjà permis d'atténuer l'empreinte environnementale du Groupe et ses dépenses opérationnelles. Mais ce n'est pas tout : elles ont également ouvert la voie à une multitude d'innovations commerciales, véritable relais de croissance à l'image des services de mobilité responsable ou de logistique inversée. C'est pourquoi la transition énergétique constitue un axe prioritaire fondamental de la politique énergie-climat du Groupe La Poste, qui œuvre également à la préservation des ressources naturelles en réduisant sa consommation de matières et en encourageant l'économie circulaire.

Cf. RRSE pages 99 et suivantes

- A travers les engagements :
 - « Exemplarité dans le domaine du climat et des polluants atmosphériques », Le Groupe s'est fixé les objectifs suivants à 2020 : Réduction des émissions de GES des activités de La Poste de 15 % par rapport à 2013 ; Détention d'une des premières flottes mondiales de véhicules électriques dont 10 000 véhicules utilitaires légers ; Desserte des 15 principales métropoles françaises par des dispositifs à faibles émissions ; Approvisionnement en électricité 100 % renouvelable à horizon 2020 sur le périmètre des bâtiments gérés par Poste Immo
 - et « S'adapter aux nouveaux modes et usages de consommation » : l'objectif à 2020 consiste dans le développement du chiffre d'affaires de l'offre de nouveaux services en adéquation avec les enjeux de société (transition énergétique, Silver économie...) du Groupe

Cf. RRSE pages 99 et 117

☒ Intégration de standards environnementaux minimums dans les contrats avec les fournisseurs et autres partenaires professionnels pertinents

- Le Groupe a pris part à la journée dédiée au transport dans le cadre de la conférence : Transport Day du 6 décembre 2015 et est signataire aux côtés d'autres grandes entreprises de la déclaration universelle en faveur de l'électromobilité.

Cf. RRSE page 100

- L'engagement à diminuer de 15 % les émissions de GES de La Poste SA entre 2013 et 2020 englobe donc les sous-traitants de l'activité du courrier et de colis.
 - L'engagement de GeoPost de diminuer de 10 % entre 2013 et 2020 ses émissions par colis transporté englobe de la même manière les sous-traitants.
 - Dans le cadre de sa signature de la charte « Objectif CO2 : les transporteurs s'engagent », La Poste s'est fixée pour objectif de réduire de 6,5 % les émissions de GES dont 1,5 % est lié à sa sous-traitance sur la période 2014 à 2017. 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).

Cf. RRSE page 104

- Depuis janvier 2008, le Groupe invite ses fournisseurs à s'engager et à agir à ses côtés, à travers l'adhésion à sa charte des achats responsables. En la signant, le prestataire retenu doit non

seulement être en conformité avec les réglementations sociales et environnementales pertinentes, mais aussi mettre en place des actions visant à se rapprocher des meilleures pratiques de sa profession. Le fournisseur s'engage également à veiller au respect de ces principes dans toute sa chaîne d'approvisionnement, y compris dans les pays non-signataires des conventions de l'OIT où il serait amené à travailler.

Cf. RRSE page 120

☒ Engagements spécifiques et objectifs pour des années déterminées

Voir Engagements du Groupe RRSE, page 99

La réduction des émissions liées au transport est donc un enjeu majeur pour le Groupe, dont une part importante est issue de la sous-traitance des activités colis et express (Importance de la sous-traitance, dont les émissions de GES sont estimées à près de 80 %). L'engagement à diminuer de 15 % les émissions de GES de La Poste SA entre 2013 et 2020 englobe donc les sous-traitants de l'activité du courrier et de colis.

- L'engagement de GeoPost de diminuer de 10 % entre 2013 et 2020 ses émissions par colis transporté englobe de la même manière les sous-traitants.
- Dans le cadre de sa signature de la charte « Objectif CO2 : les transporteurs s'engagent », La Poste s'est fixée pour objectif de réduire de 6,5 % les émissions de GES dont 1,5 % est lié à sa sous-traitance sur la période 2014 à 2017.

RRSE pages 104, 107

Ainsi, le périmètre des engagements du Groupe La Poste couvre les scopes 1, 2 et la sous-traitance qui est une partie du scope 3.

Pour mettre en oeuvre ces objectifs, le Groupe s'appuie sur les plans d'actions de ses branches et a mis en place trois programmes transversaux, les « projets prioritaires communs », dont la mission est de catalyser les compétences et de permettre les synergies nécessaires pour apporter des réponses concrètes et efficaces aux enjeux du Groupe dans la société en mutation. Ces trois projets prioritaires communs sont détaillés dans ce document aux pages suivantes : transition énergétique, logistique urbaine, modernisation de l'action publique .

CONTRIBUER À L'OBJECTIF DE RÉDUCTION DE L'INTERNATIONAL POST CORPORATION (IPC)

L'objectif à long terme de réduction de 20 % des émissions par lettre ou par colis entre 2013 et 2025 pris par IPC, et auxquels l'ensemble de ses membres contribue, a été approuvé et certifié par le Science Based Targets (SBT) et est cohérent et aligné avec les niveaux de réduction d'émissions requis afin de limiter le réchauffement climatique à 2 °C. Le SBT est une initiative conjointe du CDP, du Pacte mondial des Nations unies, du World Resources Institute et du WWF qui vise à accompagner les entreprises dans la définition de leurs objectifs climat.

Cf. RRSE page 104

☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère

(expliquer dans le cadre dédié)

La branche Services-Courrier-Colis, avec la collaboration de La Banque Postale, a signé en 2015 un partenariat avec le groupement d'intérêt public interrégional pour le développement du Massif central (GIP Massif central) pour financer le programme Climat + territoires. Il s'agit de la mise en place d'une gestion durable et vertueuse des forêts alliant leur adaptation au changement climatique, le stockage supplémentaire de carbone dans les arbres, la dynamisation des filières sylvicoles locales et la création d'emplois non délocalisables.

Cf. RRSE page 35

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

- ☐ 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

☒ Evaluations des risques et impacts environnementaux

La direction des risques du Groupe, rattachée au directeur de l'audit et des risques, lui-même rattaché au Président directeur Général, élabore le projet de cartographie des risques majeurs, en liaison avec les parties concernées, prépare les travaux du comité des risques et du comité exécutif pour ce qui est du management des risques et anime la filière « risques/ assurances et contrôle interne ». L'identification et l'évaluation des risques majeurs, ainsi que la définition des plans de maîtrise de ces risques, se font à partir des travaux menés dans chaque branche, filiale et domaine fonctionnel, d'entretiens avec les principaux dirigeants du Groupe et d'une veille permanente menée au sein de différents services et instances spécialisées. Parmi les facteurs de risque auxquels le Groupe la Poste est confronté, figurent les risques liés au contexte juridique, réglementaire et environnemental dans lequel s'exercent ses activités et missions.

Cf. DR page 128

Cf. Analyse de matérialité dans les 5 branches.

Les activités du Groupe n'ont pas nécessité en 2015 de provisions significatives pour risques en matière d'environnement, ni suscité d'actions ou décisions judiciaires dans ce domaine.

☒ Evaluations de l'impact du cycle de vie des produits, assurant des politiques de gestion Ecologiques

Le Groupe s'appuie sur la démarche d'éco-conception de l'offre de service, démarche à laquelle il a intégré des préoccupations liées aux droits humains et à l'accessibilité de tous. Cela va de la conception jusqu'au SAV, en travaillant notamment sur les points de vente, la communication, et des canaux digitaux responsables. Les directions marketing de la Poste mettent en oeuvre les orientations du Groupe en matière de Rse. Une liste de 19 critères RSE couvrant la conception, la distribution et l'accompagnement des clients fait partie du dossier de décision de mise en marché de tout nouveau produit de la banque Postale.

Cf. DR 2015 page 99

L'évaluation de l'empreinte carbone du parc informatique

Le Groupe La Poste a développé la solution Greenargile avec Dotgreen/Systancia (1), pour évaluer l'empreinte carbone du parc informatique en tenant compte des trois phases du cycle de vie (production, usage, fin de vie). Cette solution permet aussi aux directeurs des services informatiques, acheteurs ou encore techniciens informatiques de comparer l'empreinte des équipements avant tout achat.

En 2015, après une phase de recensement du parc informatique, la première empreinte carbone du parc informatique du Groupe a été calculée sur le périmètre de La Poste SA, La Banque Postale, Poste Immo, Véhiposte, Chronopost SA, Mediapost SA et Docapost.

Cf. RRSE page 112

☐ Attribution des responsabilités dans l'organisation

☒ Sensibilisation interne et formation sur la gestion durable de l'environnement pour la direction et les employés

En 2015, Le Groupe La Poste et la Caisse des dépôts ont conçu pour leurs collaborateurs un guide de sensibilisation aux bonnes pratiques en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC). Objectif : économiser du CO2 grâce à un meilleur usage des postes de travail.

En 2015, un module de formation en e-learning « Tous acteurs et ambassadeurs de notre RSE » a été intégré dans les parcours qualifiants des facteurs et des encadrants et est également disponible pour tous les postiers de la branche Services Courrier Colis. Une formation en présentiel sur le management du carbone a été lancée en avril 2015, à l'attention des managers opérationnels en territoires et des directions financières.

En 2015, La Banque Postale a construit deux modules de formation RSE : le premier aborde les fondamentaux du développement durable et de la RSE et le second se focalise sur comment être acteur et déployer la politique RSE de La Banque Postale.

En 2015, les équipes se sont notamment mobilisées lors de la treizième Semaine européenne de la mobilité pour sensibiliser et informer les postiers sur les moyens alternatifs existants pour rester mobile en consommant moins d'énergie et en polluant moins.

Cf. RRSE pages 54 et 55

☐ Mécanismes de plainte, canaux de communication et autres procédures (par exemple mécanismes de dénonciation) pour rapporter des préoccupations ou demander conseil concernant les impacts environnementaux

☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère
(expliquer dans le cadre dédié)

Face aux deux enjeux majeurs que représentent la transition numérique et la transition écologique, Le Groupe La Poste et cinq grandes entreprises françaises – Renault, Pôle emploi, SNCF, IT-CE (Groupe BPCE), SoLocal Group (Pages Jaunes) – ont fondé en 2014 le Club Green IT.

En 2015, le Club Green IT a élaboré un référentiel regroupant les 60 bonnes pratiques pour réduire l'empreinte environnementale, sociale, et économique du système d'information des grandes entreprises privées et publiques. D'autres outils opérationnels sont en cours de préparation, notamment un benchmark Green IT qui, dès le premier trimestre 2016, permettra aux grandes organisations françaises d'évaluer leur potentiel d'amélioration pour un système d'information plus responsable.

Cf. RRSE page 113

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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

☒ Système pour tracer et mesurer la performance basé sur des mesures de performance Standardisées

- Standards de reporting de la note méthodologique : La démarche de reporting social, environnemental et sociétal du Groupe est conduite conformément aux dispositions prévues par les articles L. 225-102-1 et R. 225-104 à R. 225-105 du Code de commerce. Les indicateurs sociaux sont élaborés selon la méthodologie employée pour le bilan social. Les indicateurs environnementaux s'appuient sur des référentiels reconnus. Référentiels nationaux : méthodologie de l'outil Bilan Carbone de l'Ademe, pour le calcul des émissions de la majorité des énergies hors électricité à l'étranger ; les facteurs d'émissions et autres sources de la Base Carbone. Référentiels internationaux : GHG Protocol pour la définition des scopes 1, 2 et 3 ; les lignes directrices pour le reporting de développement durable G4 de la Global Reporting Initiative (GRI 4) ; les facteurs de consommations ou d'émissions fournis par l'Agence internationale de l'énergie (AIE) (rapport 2014) pour le calcul des émissions liées aux consommations.

Cf. RRSE page 161

- ISO 14001 : 33 sites du Groupe, l'imprimerie des timbres et des valeurs fiduciaires (ITVF), le siège de ColiPoste, ses cinq structures régionales et ses 15 plates-formes colis, 8 sites de Docapost et 3 sites de Sefas sont certifiés ISO 14001. Le système de management de l'environnement (SME) mis en place contribue à la maîtrise opérationnelle des consommations d'énergie, d'eau, à la diminution des déchets et à la prévention des risques de pollution.
- EFQM/ISO 26000 (Afnor/EFQM) : 31 entités ont réalisé l'évaluation initiale et quatre ont réalisé leur évaluation de suivi avec succès. Ainsi 97 000 collaborateurs sont impliqués dans la démarche de la branche. Ces évaluations ont été réalisées sous la supervision Afnor/EFQM.

Cf. RRSE page 107

- Enfin, pour les nouvelles constructions neuves d'immeubles tertiaires, Poste Immo prévoit de s'engager sur un label bâtiment à énergie positive (Bepos). Depuis 2015, les travaux de grosses réparations et gros entretiens (GRGE) font l'objet de prescriptions méthodologiques et techniques pour appliquer un niveau de performance énergétique compatible 2050.

Cf. RRSE page 110

☒ Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats

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 de renforcer cette démarche par le déploiement de systèmes de management dont les normes ISO 14001 et AFAQ 26000.

Cf. RRSE page 107

Le Groupe ayant fixé, en déclinaison de ses engagements, 14 objectifs de développement durable à atteindre en 2020, les résultats 2015 font l'objet d'une présentation devant le CQDD.

Cf. RRSE page 57

L'analyse du reporting annuel et du point d'avancement de la politique Rse du Groupe permet de définir les objectifs qui sont validés par le comité exécutif. Ces objectifs font l'objet d'un suivi régulier dans le tableau de bord du Président. Chaque branche décline ces objectifs lorsque cela est pertinent.

Cf. DR page 89

☒ Processus pour gérer les incidents

Les risques et incidents qui seraient liés à la gestion durable de l'environnement sont intégrés à la gestion de crise du Groupe. Voir processus d'adaptation au changement climatique ds le RRSE.

☒ Audits ou autres mesures pour contrôler et améliorer la performance des entreprises de la chaîne logistique concernant les impacts environnementaux.

- Face aux deux enjeux majeurs que représentent la transition numérique et la transition écologique, Le Groupe La Poste et cinq grandes entreprises françaises – Renault, Pôle emploi, SNCF, IT-CE (Groupe BPCE), SoLocal Group (Pages Jaunes) – ont fondé en 2014 le Club Green IT. En 2015, le Club Green IT a élaboré un référentiel regroupant les 60 bonnes pratiques pour réduire l'empreinte environnementale, sociale, et économique du système d'information des grandes entreprises privées et publiques. D'autres outils opérationnels sont en cours de préparation, notamment un benchmark Green IT qui, dès le premier trimestre 2016, permettra aux grandes organisations françaises d'évaluer leur potentiel d'amélioration pour un système d'information plus responsable.

Cf. RRSE page 113

- Le Groupe La Poste a lancé, le 26 mai 2014, Start'inPost, filiale dédiée à un programme complet d'incubation, d'accélération et d'accompagnement des start-up innovantes : prise en charge de tests de concepts, soutien industriel et commercial au développement, conseil et accès au réseau de La Poste, et, dans certains cas, financement de la croissance. Les entités opérationnelles du Groupe La Poste jouent un rôle de sponsors industriels auprès des start-up, notamment pour la réalisation des tests en conditions réelles de marché. Start'inPost a été capitalisée à hauteur de cinq millions d'euros et ambitionne d'accueillir 24 start-up par an en régime de croisière. En dix-huit mois d'activité, Start'inPost a permis la mise en relation de près de 65 start-up avec des managers dans les entités opérationnelles du Groupe La Poste.

Cf. RRSE page 127

☒ Résultats de l'intégration des principes relatifs à l'environnement

Les activités du Groupe n'ont pas nécessité en 2015 de provisions significatives pour risques en matière d'environnement, ni suscité d'actions ou décisions judiciaires dans ce domaine.

Cf. DR page 88

Divulguer les principaux incidents impliquant l'entreprise ou rapporter que votre entreprise n'a pas eu d'accident en matière d'environnement dans l'année écoulée satisfait cette bonne pratique. Indicateurs GRI suggérés : EN 1-3 ; 5-6 ; 8 ; 10 ; 13 ; 16 ; 18-20 ; 26-27

☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère
(expliquer dans le cadre dédié)

Implanter les 10 principes dans la Stratégie et les Opérations: Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Politiques et procédures fiables concernant la lutte contre la corruption

Les critères et bonnes pratiques pour la lutte contre la corruption ont été modifiés pour refléter le [Guide de reporting anti-corruption](#) (en anglais).

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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

☒ Soutien de la direction envers la lutte contre la corruption

Le 18 mai 2015, le comité exécutif a bénéficié d'une session de formation spécifique à la prévention de la corruption. À l'issue de cette formation, le président du comité exécutif a commandé un audit de Groupe afin de recenser les procédures et les actions déjà mises en œuvre et de repérer les axes de progrès.

Cf. RRSE page 51

Au sein de la branche services courrier colis, le comité de prévention et de lutte contre la fraude et la corruption se réunit six fois par an en vue de s'assurer de l'existence et de la mise en œuvre au sein de la branche et de ses filiales de dispositifs efficaces en matière de prévention et de lutte contre la fraude et la corruption.

La direction des affaires juridiques de GeoPost pilote la diffusion de l'information relative à la conformité, notamment en matière de réglementation anti-blanchiment et anticorruption, ainsi que la déclinaison de référentiels dans ces domaines auprès des filiales. Chaque filiale est responsable de leur application en lien avec la réglementation locale. S'agissant de l'éthique des affaires, GeoPost a initié une démarche d'identification des risques de corruption auprès de ses filiales, qui se traduit par le lancement d'un programme de sensibilisation adapté.

Au sein de la Banque Postale, la lutte contre le blanchiment et contre la corruption est quant à elle prise en charge par la direction de la sécurité des opérations financières qui est rattachée à la direction de la conformité et du contrôle permanent

Cf. DR page 480 et suiv.

☒ Politique formelle et publique de tolérance-zéro pour la corruption

- Le référentiel de déontologie du Groupe intègre la prévention de la corruption comme l'un de ces principes éthiques. En 2015, le Groupe a renforcé le volet de lutte contre la corruption dans son dispositif éthique et déontologie avec deux initiatives fortes : Une formation du comité exécutif et l'élaboration d'une politique « cadeaux et invitations ».
- Politique « cadeaux et invitations » : Sa formalisation par le pôle déontologie du Groupe a conduit à l'élaboration de deux documents : la politique elle-même et un mode d'emploi pour la France, permettant à chacun de se poser les bonnes questions. Adoptée en septembre 2015 par le comité exécutif, la politique a été diffusée avec une lettre d'accompagnement du secrétaire général du Groupe aux 700 principaux managers.

Cf. RRSE pages 51-52

☒ 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

Certaines ONG et associations sont devenues des partenaires de La Poste, à la suite de communications publiques ou d'un apport d'expertise dans des domaines spécifiques à enjeu pour le Groupe. Le partenariat avec Transparency International pour la prévention de la corruption s'inscrit clairement dans cette logique.

Le Groupe La Poste joue un rôle actif dans les travaux d'organismes de premier plan du domaine de l'éthique : il siège notamment au conseil d'administration du Cercle d'éthique des affaires (CEA), travaille en collaboration avec l'organisation non gouvernementale Transparency International France, organisation anticorruption d'envergure internationale, et a été partenaire de l'European Business Ethics Forum.

- ☐ Déclaration de soutien aux structures légales régionales et internationales pertinentes (par exemple la Convention des Nations Unies contre la corruption)
- ☐ Politiques détaillées pour les zones à hauts risques de corruption

☒ Politique anti-corruption concernant les partenaires professionnels

Une session de formation et de travail réunie en janvier 2015 a permis de partager les enjeux et les risques relatifs aux cadeaux et invitations reçues ou offerts au regard des réglementations en matière de lutte contre la corruption et de dessiner les grandes lignes d'une politique « cadeaux et invitations ». Sa formalisation par le pôle déontologie du Groupe a conduit à l'élaboration de deux documents : la politique elle-même et un mode d'emploi pour la France, permettant à chacun de se poser les bonnes questions.

Cf. RRSE page 51

- ☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère
(expliquer dans le cadre dédié)

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

- ☐ 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

☒ Réalisation d'évaluation des risques pour les potentielles zones de corruption

En 2015, le Président a commandé un audit de Groupe permettant de recenser les procédures et les actions mises en oeuvre, mais aussi de repérer les manques pour prémunir le Groupe de pratiques non conformes en la matière.

Cf. DR page 97

L'évaluation des risques est intégré au plan de contrôle interne du Groupe.

☒ Procédures des Ressources humaines qui soutiennent l'engagement ou la politique anticorruption, incluant communication et formation pour tous les employés

Adoptée en septembre 2015 par le comité exécutif, la politique « cadeaux » a été diffusée avec une lettre d'accompagnement du secrétaire général du Groupe aux 700 principaux managers. Ces managers ont ensuite la charge de porter cette politique et de la relayer auprès de leurs équipes.

Le 18 mai 2015, le comité exécutif a bénéficié d'une session de formation spécifique à la prévention de la corruption.

Cf. RRSE page 51

☒ Séparation des pouvoirs en interne pour assurer la cohérence avec l'engagement anticorruption

Les activités de management, d'achats, de contrôle de gestion sont séparées dans les processus. Par exemple, à l'initiative du pôle déontologie Groupe, une session de formation et de travail a réuni en janvier 2015 une vingtaine de personnes du Groupe et des branches (représentants de la déontologie, de la communication, de la DRH, de l'audit, des achats, des relations institutionnelles, des directions commerciales, etc.). Cette session a permis de partager les enjeux et les risques relatifs aux cadeaux et invitations reçues ou offerts au regard des réglementations en matière de lutte contre la corruption et de dessiner les grandes lignes d'une politique « cadeaux et invitations ».

☐ Actions prises pour encourager les partenaires professionnels à prendre des engagements anti-corruption

☒ Responsabilité de la direction pour mettre en oeuvre les engagements et politiques anticorruption

En 2015, le Groupe a renforcé le volet de lutte contre la corruption dans son dispositif éthique et déontologie avec deux initiatives fortes : une formation du comité exécutif et l'élaboration d'une politique cadeaux et invitations.
Cf. RRSE page 51 et infra

☒ Canaux de communication (signaux d'alerte) et mécanismes de suivi pour rapporter les préoccupations ou demander conseil

Les parutions internes du Groupe, notamment News Éthique, Pratique Éthique et Le Petit Illustré, fournissent régulièrement des informations à jour au sujet de la corruption, dans le but de sensibiliser les managers et les autres membres du personnel. Ces parutions sont diffusées aux 800 principaux managers du Groupe et accessibles à tous les postiers sur l'intranet éthique et déontologie.

Un système d'alerte est en place pour répondre aux questions des collaborateurs, leur permettre de remonter, le cas échéant, les manquements en matière d'éthique qu'ils pourraient constater ou, dans certains cas, demander une médiation. Pour faciliter le questionnement des postiers, le dispositif d'alerte est déployé dans chacune des branches. Il permet à tout collaborateur de s'adresser au déontologue du Groupe ou de sa branche (une adresse e-mail sécurisée pour chaque déontologue). Seuls les déontologues ont accès aux alertes et l'anonymat des lanceurs d'alerte est ainsi préservé. Le dispositif d'alerte est aujourd'hui bien connu des salariés de La Poste : 59 % en ont connaissance (+ 7 points par rapport à 2014). Le niveau de confiance des collaborateurs dans le dispositif reste élevé : 94 % des postiers (contre 89 % des salariés des grandes entreprises) seraient prêts à lancer une alerte pour remonter un dysfonctionnement ou un manquement éthique.

Cf. RRSE pages 49 et 51

☐ Comptabilité interne et procédures d'audits concernant l'anti-corruption

☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère

(expliquer dans le cadre dédié)

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

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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

☒ Examen de la direction pour contrôler et améliorer les résultats

En 2015, les directions de la déontologie du Groupe et des branches se sont concentrées sur deux sujets majeurs : la diffusion d'une culture éthique et la prévention de la corruption.

Le Comex a été formé à la prévention de la corruption. À l'issue de cette formation, le Président a commandé un audit de Groupe permettant de recenser les procédures et les actions mises en oeuvre, mais aussi de repérer les manques pour prémunir le Groupe de pratiques non conformes en la matière.

En matière de lutte contre la corruption, la politique « cadeaux et invitations » a été élaborée et adoptée par le comité exécutif du Groupe la Poste en septembre 2015.

Cf. DR page 97

☐ Processus pour gérer les incidents

☐ Cas judiciaires publics concernant la corruption

☐ Utilisation d'assurance externe indépendante pour les programmes anti-corruption

☐ Résultats de l'intégration des principes relatifs à la lutte contre la corruption

o *Résultats de l'évaluation de la corruption potentielle et des canaux de communication,*

résultats des procédures soutenant la procédure anti-corruption, rapporter que votre entreprise n'a eu aucun accident en matière de lutte contre la corruption ans l'année écoulée.

Indicateurs GRI suggérés: SO2-4

☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère
(expliquer dans le cadre dédié)

Le Groupe La Poste joue un rôle actif dans les travaux d'organismes de premier plan du domaine de l'éthique : il siège notamment au conseil d'administration du Cercle d'éthique des affaires (CEA), travaille en collaboration avec l'organisation non gouvernementale Transparency International France, organisation anticorruption d'envergure internationale, et a été partenaire de l'European Business Ethics Forum.

Cf. RRSE pages 17, 49

Agir pour soutenir les objectifs plus larges des Nations Unies

Critère 15: La COP décrit les contributions du coeur de métier aux objectifs et problématiques plus larges de l'ONU

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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

☒ Aligner la stratégie du coeur de métier avec un ou plusieurs Objectifs des Nations Unies pertinents

Le Groupe La Poste développe des offres qui apportent des réponses aux enjeux sociétaux actuels : transition énergétique, numérisation de la société, vieillissement de la population, etc. (voir page 123). Chaque année, cette offre est enrichie et repensée pour l'adapter aux évolutions des besoins et des attentes, avec l'intégration constante des dimensions environnementales et sociales.

Cf. RRSE page 62

Le Groupe La Poste joue un rôle actif dans les travaux d'organismes de premier plan du domaine de l'éthique : il siège notamment au conseil d'administration du Cercle d'éthique des affaires (CEA), travaille en collaboration avec l'organisation non gouvernementale Transparency International France, organisation anticorruption d'envergure internationale, et a été partenaire de l'European Business Ethics Forum.

Cf. RRSE pages 17, 49

Lors de l'analyse de matérialité, l'influence de chaque domaine d'actions sur les attentes et les décisions des parties prenantes a été évaluée en tenant compte des priorités politiques à différents niveaux (mondial, européen et national), ainsi que des attentes des parties prenantes. Au niveau mondial ont été pris en compte les objectifs du Millénaire.

☒ Développement de produits, services et de modèles d'entreprises qui contribuent aux objectifs et thèmes des Nations Unies

Le Groupe La Poste conçoit ses produits et services avant tout sur la base de l'analyse des besoins de tous ses clients, et sur la base de la satisfaction des besoins essentiels. Pour leur développement, le Groupe s'appuie sur une démarche d'écoconception, à laquelle il a intégré une dimension sociale avec la prise en compte des enjeux liés aux droits humains et à l'accessibilité pour tous. Cette démarche couvre les étapes depuis la conception jusqu'au service après-vente (SAV) et intègre notamment les points de vente, la communication et les canaux de distribution.

Pour La Banque Postale, cette démarche intègre l'ESG. Ainsi une liste de 19 critères RSE couvrant la conception, la distribution et l'accompagnement des clients fait partie du dossier de décision de mise en marché de tout nouveau produit depuis 2009.

Cf. RRSE page 62 et suivantes

☐ Adopter ou modifier les procédures opérationnelles pour maximiser la contribution aux objectifs et thèmes des Nations Unies

☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère
(expliquer dans le cadre dédié)

Critère 16: La COP décrit des investissements stratégiques sociaux et de Philanthropie

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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

☒ 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.

Schéma de répartition de la valeur page 27

Cf. RRSE page 129 Chiffres clés de l'action en faveur des communautés

- Le Groupe est convaincu que pour un développement durable des territoires, il est fondamental d'améliorer la qualité de vie de ses habitants et leur inclusion dans la société. Pour ce faire, le Groupe crée, anime et soutient des initiatives de solidarité dans l'objectif de désenclaver les zones rurales et les quartiers défavorisés des villes, prévenir toute forme d'exclusion financière, de détérioration du lien social, d'éloignement de l'emploi...

Il met l'accent sur deux leviers : l'accès des personnes vulnérables à la culture et à l'éducation et la création d'emplois de proximité. Le Groupe ou directement ses branches et ses filiales soutiennent des associations et créent avec elles des solutions innovantes.

Partout à La Poste, l'engagement bénévole des postiers est facilité, qu'ils souhaitent donner du temps ou des compétences, au bénéfice des causes de leur choix.

Cf. RRSE page 129 et suivantes

- L'accompagnement des jeunes et des personnes vulnérables vers l'emploi : Le Groupe La Poste s'implique pour l'emploi des personnes vulnérables en s'appuyant sur l'expertise de ses partenaires (Nos quartiers ont des talents, les Écoles de la deuxième chance, L'Envol, le campus de la Banque Postale, etc.)

Cf. RRSE page 130

- Le musée de La Poste, dont les collections ont l'appellation « musée de France », est un lieu de présentation, de conservation et de diffusion du patrimoine postal. Il expose le patrimoine historique, artistique, philatélique et scientifique postal. Il a pour volonté de favoriser l'accès à ses collections au plus grand nombre, et notamment aux personnes peu familières des institutions culturelles, aux publics scolaires et leurs enseignants. Le musée s'engage pour l'accès de tous à la culture, avec le soutien de l'Agence nationale de la lutte contre l'illettrisme (ANLCI) en offrant aux associations franciliennes et à leurs groupes la gratuité pour toutes ses prestations et offres culturelles : mallettes pédagogiques, ateliers créatifs, formation. 1 740 personnes dont 228 jeunes des Écoles de la deuxième chance d'Île-de-France ont bénéficié en 2015 de ces programmes.

Cf. RRSE page 134

- Le Comité pour l'Histoire regroupe des postiers et des universitaires. Le CHP accompagne et encourage les recherches sur l'histoire des Postes, diffuse la connaissance, noue des relations avec des associations et organismes de même nature, aussi bien dans d'autres entreprises françaises qu'à l'étranger. Parmi ses objectifs : orienter, favoriser et provoquer des recherches en attribuant des bourses aux étudiants de master et de doctorat, ainsi qu'à des recherches postdoctorales, promouvoir la recherche en histoire postale en organisant des colloques et des journées d'études, ou en y participant et diffuser et publier les travaux intéressants l'histoire de La Poste.
- Enfin, la Fondation d'entreprise La Poste se veut à la fois culturelle et sociale, a pour objet de soutenir l'expression écrite – dans la mesure où s'y incarnent les valeurs du Groupe La Poste – et en particulier la proximité, la confiance, l'innovation et la solidarité. En 2015, la Fondation a financé 118 initiatives qui illustrent les valeurs du Groupe et son engagement citoyen. En particulier, 46 associations ont bénéficié du soutien de la Fondation La Poste pour mettre en place des initiatives en faveur de l'écriture pour tous : animation d'ateliers d'écriture au profit de détenus dans les prisons, d'adolescents en travail thérapeutique, de malades du cancer et de leur entourage, de jeunes

déscolarisés souhaitant reprendre leurs études, de personnes résidant en maison de retraite et de leur personnel soignant, ou encore activités ludiques au bénéfice d'élèves du CP ayant des fragilités en écriture et en lecture... L'accès à l'écriture ou à la lecture est utilisé sous toutes ses formes pour aider chacun à trouver ou retrouver sa place dans la société, ou un lien avec lui-même et les autres.

Cf. RRSE page 135

- Lutte contre les fragilités financières : La Banque Postale a créé en octobre 2012 un club de réflexion et d'action afin de développer de nouvelles pratiques pour répondre aux besoins des clientèles en situation de fragilité financière, appelé « L'Initiative contre l'exclusion bancaire ». En 2015, deux associations, l'Association nationale des directeurs de mission locale. et Solidaire pour l'habitat ont rejoint ce club qui accueille les acteurs du monde social, associatif et bancaire qui souhaitent développer de nouvelles initiatives contre l'exclusion bancaire et financière.

☒ Coordonner ses efforts avec d'autres organisations et initiatives pour amplifier- et ne pas nier ou dupliquer- les efforts d'autres contributeurs

- Dans le cadre d'un partenariat lancé en 2008 avec le World Wildlife Fund (WWF), La Poste avait dans un premier temps procédé à une évaluation des risques environnementaux liés aux activités courrier. En 2013, cet accord a été reconduit pour une durée de trois ans et se concentre à présent principalement sur un mécénat en soutien aux actions de conservation du WWF et notamment ses actions en faveur de la reforestation et de la ville durable.
- Accompagnement des jeunes vers l'emploi : En septembre 2015, Le Groupe La Poste a renouvelé pour trois ans son partenariat avec l'association Nos Quartiers ont des Talents qui organise notamment le parrainage des jeunes diplômés bac + 3, bac + 4 par des cadres de haut niveau afin de les aider à trouver un emploi. Aujourd'hui, le périmètre d'action est étendu à tout jeune de condition modeste : quartiers, zones rurales, ou personnes en situation de handicap. 61 parrains postiers ont déjà suivi 174 jeunes ; le Groupe a contribué et participé au livre blanc sur le parrainage remis à l'automne 2015 au président de la République française.

Cf. RRSE page 130

- E2C Ecole de la deuxième chance : Désormais membre de la fondation du réseau des E2C, La Poste et le réseau des Écoles de la deuxième chance (E2C), qui représente 43 écoles et 14 385 jeunes de moins de 26 ans sortis du système scolaire, ont renouvelé leur partenariat pour trois ans en mars 2015. Dans la même optique, des partenariats régionaux ont été passés avec l'Épide et en Île-de-France avec les Cafés de l'avenir.
- L'Envol : Pour favoriser le parcours de jeunes élèves talentueux issus de milieux modestes, urbains comme ruraux, et accompagner les élèves dans leur diversité de parcours et l'excellence des formations, L'Envol, le campus de La Banque Postale a créé en 2015 le programme voie professionnelle en complément du programme général d'accompagnement des élèves en lycée général et technologique.

Cf. RRSE page 131

☒ 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

(expliquer dans le cadre dédié)

En décembre 2015, le Réseau La Poste a remporté le prix spécial du jury pour l'engagement des postiers bénévoles auprès des clientèles vulnérables. Une récompense qui distingue les différentes actions engagées par la direction RSE du Réseau en lien avec La Banque Postale, et surtout l'engagement des postières et postiers bénévoles qui assurent des missions de pédagogie bancaire et d'entrepreneuriat régulières auprès des bénéficiaires des associations partenaires.

Cf. RRSE page 132

Afin de promouvoir encore plus le bénévolat et valoriser les postiers bénévoles, le Groupe a organisé la première semaine du bénévolat en avril 2015. Les régions ont organisé des actions de bénévolat pour les postiers, des rencontres entre associations et postiers souhaitant s'engager, des débats, etc. Avec près de 70 opérations sur tout le territoire et une forte participation, le succès de cette première opération témoigne de la volonté des postiers de s'engager. Cette opération permet notamment la valorisation des associations de personnel.

Cf. RRSE page 133

Dans une démarche de solidarité climatique, Le Groupe La Poste choisit dans ses programmes de compensation carbone des projets permettant le développement économique et social des communautés locales qui les portent. La Poste participe au fonds Livelihoods, créé en 2011 à l'initiative de Danone, et depuis rejoint par plusieurs grandes entreprises. Livelihoods est un fonds d'investissement dédié à la compensation carbone au service des communautés rurales des pays en développement. Le fonds soutient et organise des projets qui profitent aux populations défavorisées et à l'environnement à travers le monde.

Cf. RRSE Page 66

Critère 17: La COP décrit une prise de position et un engagement en matière de politique publique

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

- ☐ 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
- ☒ Engagement public sur l'importance d'agir sur un ou plusieurs objectif(s)/thème(s) des Nations Unies

Cf. Engagements du Groupe sur les objectifs du millénaire et voir la partie ODD du questionnaire.

Le Groupe La Poste entend faire bénéficier les opérateurs publics de ses savoir-faire dans trois domaines : présence territoriale et services aux citoyens, administration générale, politiques publiques.

Première action : les Maisons de services au public La Poste et le ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité ont signé en 2015 un partenariat visant à accélérer le déploiement des Maisons de services au public (MSAP). Pour améliorer la proximité et la qualité des services publics, 500 bureaux de poste à faible activité seront transformés et s'ajouteront aux Maisons de services au public existantes. Ils permettront d'atteindre l'objectif gouvernemental de créer 1 000 MSAP un an plus tôt que prévu, soit dès la fin de l'année 2016.

Des dirigeants du Groupe La Poste ont été auditionnés par des parlementaires, afin de contribuer à leurs réflexions, sur différents sujets : l'avenir du réseau des ruralistes, le financement des collectivités et la résolution du problème des emprunts toxiques, les assiettes fiscales et les modalités de recouvrement de l'impôt à l'heure de l'économie numérique, le projet de loi de finances pour 2016 (budget des Postes), l'économie collaborative, l'enseignement immersif des langues régionales, la mise en place de services publics itinérants.

Cf. RRSE page 118

- ☒ 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

Membre actif de l'UPU, le Groupe La Poste assure pour le compte de la France la présidence du groupe de projet développement durable à l'Union postale universelle (UPU) et prépare entre autres les orientations stratégiques 2016-2020 dans ce domaine.

En 2015, le président-directeur général du Groupe s'est rendu à Bruxelles et à Strasbourg pour rencontrer les décideurs européens :

- participation à la rencontre des présidents-directeurs généraux des postes européennes avec le commissaire au marché unique numérique et le commissaire au marché intérieur, à l'industrie, à l'entrepreneuriat et aux petites et moyennes entreprises (16 avril 2015) ;
- rencontre du représentant permanent de la France auprès de l'Union européenne (16 avril 2015) ;
- invitation des députés européens français à un dîner débat sur l'évolution du secteur postal et les dossiers européens l'impactant, dans les locaux du Parlement de Strasbourg (29 avril 2015).

Cf. RRSE pages 22 et 25

- ☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère
(expliquer dans le cadre dédié)

Avec l'appui de Transparency International pour son élaboration, le comité exécutif a adopté en février 2015 une charte de la représentation d'intérêts, fixant les principes régissant les relations que les collaborateurs

du Groupe La Poste sont amenés à nouer avec les représentants des pouvoirs publics nationaux et européens. Cette charte est articulée autour de trois points : le respect des lois et règlements, l'intégrité et la confiance dans les relations avec les parties prenantes. Les règles qui y sont édictées s'appliquent également aux cabinets externes qui peuvent être amenés à agir pour le compte de La Poste auprès des pouvoirs publics pour la représentation de ses intérêts. La réflexion et les travaux avec les membres de Transparency International France se sont poursuivis en 2015 avec pour objectif de favoriser une pratique homogène de déclarations des dépenses consacrées au lobbying dans les registres.

Cf.RRSE page 22

Critère 18: La COP décrit des partenariats et une action collective

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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

☒ 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»

Plusieurs groupes de travail fonctionnent sur les domaines suivants : santé, affaires sociales, formation, suivi social (sociétal), environnement.

Pour mieux accompagner ses clients en situation de vulnérabilité, le Groupe travaille avec quatre partenaires nationaux (La Croix-Rouge, la Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale (Fnars), Unis-Cité et la Fondation agir contre l'exclusion (Face)) et plusieurs associations locales.

Certaines ONG et associations sont devenues des partenaires de La Poste, à la suite de communications publiques ou d'un apport d'expertise dans des domaines spécifiques à enjeu pour le Groupe. Les partenariats avec le World Wildlife Fund (WWF) pour la protection de l'environnement ou avec Transparency International pour la prévention de la corruption en sont l'exemple.

Cf.RRSE pages 9-71

☒ 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 assure pour le compte de la France la présidence du groupe de projet développement durable à l'Union postale universelle (UPU) et prépare entre autres les orientations stratégiques 2016-2020 dans ce domaine, qui seront discutées au prochain congrès de l'UPU, à Istanbul, à l'automne 2016.

Le Groupe contribue à l'objectif de réduction de GES de l'International Post Corporation (IPC) :

L'objectif à long terme de réduction de 20 % des émissions par lettre ou par colis entre 2013 et 2025 pris par IPC, et auxquels l'ensemble de ses membres contribue, a été approuvé et certifié par le Science Based Targets (SBT) et est cohérent et aligné avec les niveaux de réduction d'émissions requis afin de limiter le réchauffement climatique à 2 °C. Le SBT est une initiative conjointe du CDP, du Pacte mondial des Nations unies, du World Resources Institute et du WWF qui vise à accompagner les entreprises dans la définition de leurs objectifs climat.

Cf.RRSE page 104

La Poste française est présidente du Cercle activités de responsabilité sociale des entreprises (Carse). L'objectif principal du Carse est de permettre aux membres de PostEurop d'assurer la mise en œuvre de leur responsabilité sociale sous toutes ses facettes. Le panel de domaines couvre tant la capacité à garantir un emploi de qualité par le développement des ressources humaines à travers la formation à la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) que la limitation de l'impact des opérateurs postaux sur l'environnement.

Cf.RRSE page 25

☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère
(expliquer dans le cadre dédié)

III. Gouvernance et leadership de la RSE

Gouvernance et leadership de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Critère 19: La COP décrit l'engagement du Président et de la direction

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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 Président délivre un engagement public explicite, démontre un leadership personnel concernant le développement durable et l'engagement envers le Pacte Mondial

Cf. Mot du président RRSE page 3

À l'occasion de l'examen par le Parlement du projet de loi pour la croissance et l'activité (loi no 2015-990 du 6 août 2015), La Poste a soutenu le projet du gouvernement d'ouvrir la possibilité à des organismes agréés d'assurer l'épreuve de l'examen théorique du permis de conduire.

☒ Le Président promeut des initiatives améliorant la durabilité du secteur d'activité de l'entreprise et conduit le développement de standards pour l'industrie

En 2015, le président-directeur général du Groupe s'est rendu à Bruxelles et à Strasbourg pour rencontrer les décideurs européens :

- participation à la rencontre des présidents-directeurs généraux des postes européennes avec le commissaire au marché unique numérique et le commissaire au marché intérieur, à l'industrie, à l'entrepreneuriat et aux petites et moyennes entreprises (16 avril 2015) ;
- rencontre du représentant permanent de la France auprès de l'Union européenne (16 avril 2015) ;
- invitation des députés européens français à un dîner débat sur l'évolution du secteur postal et les dossiers européens l'impactant, dans les locaux du Parlement de Strasbourg (29 avril 2015).

Cf. RRSE page 22

Le Groupe a obtenu la normalisation de la formation à l'écoconduite (avec l'AFNOR) et soutenu l'ouverture de la formation à l'écoconduite dans le cadre professionnel à d'autres opérateurs que les auto-écoles.

☒ 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

Pour l'exercice de ses missions, le conseil d'administration s'est doté de quatre comités spécialisés chargés d'examiner et de préparer en amont certains dossiers avant leur présentation en séance plénière, soit en tant que point à l'ordre du jour, soit à travers le compte rendu des travaux fait par leur Président. Le comité qualité et développement durable, assiste le conseil d'administration dans l'analyse de la qualité des services fournis par la Poste et les sociétés du Groupe à leurs clients, ainsi que du développement durable au sein de la Poste et des sociétés du Groupe.

Au cours de l'année 2015, le comité a notamment examiné le rapport de la médiation de la vie au travail, le rapport 2014 sur l'éthique et la déontologie, le bilan 2014 de la concertation avec les associations de consommateurs, la politique RSE du Groupe.

Cf. DR page 234

☒ 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

Les directeurs territoriaux (DSCC) sont objectivés sur les indicateurs RSE suivants : la réduction des émissions de GES de la flotte, la santé et sécurité au travail (taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail), le déploiement de la formation.

Les performances des managers sur l'ensemble de ces indicateurs RSE déterminent une partie importante de leur rémunération variable.

Le dispositif d'intéressement en vigueur à La Poste depuis 2007 se base sur un résultat économique complété par des résultats de qualité de service et de développement responsable.

Un nouvel accord d'intéressement a été signé en 2015, pour trois ans.

☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère
(expliquer dans le cadre dédié)

Critère 20 : La COP décrit l'adoption par le Conseil d'administration et la surveillance

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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 (ou équivalent) assume la responsabilité et la surveillance de la stratégie et de la performance long terme de la RSE

Le conseil d'administration s'est doté de quatre comités spécialisés : le comité d'audit (créé en 2001), le comité stratégique et des investissements (créé en 2004), le comité des rémunérations et de la gouvernance (créé en 2010) et le comité qualité et développement durable (créé en 2004 sous la dénomination « comité qualité client », il a pris cette appellation en 2007).

Le comité qualité et développement durable assiste le conseil d'administration dans l'analyse de la qualité des services fournis aux clients ainsi que dans le cadre des analyses des performances économiques, environnementales, sociales et de gouvernance de La Poste et de toutes les entreprises du Groupe. Pour plus de détail, voir page 234 du document de référence 2015.

☒ 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 assiste le conseil d'administration dans l'analyse de la qualité des services fournis par la Poste et les sociétés du Groupe à leurs clients, ainsi que du développement durable au sein de la Poste et des sociétés du Groupe.

Le comité a ainsi pour mission de préparer les travaux du conseil d'administration et de formuler à son adresse toute recommandation utile sur toute question concernant la qualité des relations entre la Poste, ou les sociétés du Groupe, et leurs clients ainsi que le développement durable, notamment dans les domaines suivants :

- l'étude de la satisfaction des clients de la Poste et de son Groupe ;
- l'analyse de la qualité des services fournis aux clients de la Poste et du Groupe ;
- l'examen des bonnes pratiques en matière de services fournis aux clients de la Poste et du Groupe ;
- l'examen des bonnes pratiques en matière de développement durable et de responsabilité sociale d'entreprise.

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.

Au cours de l'année 2015, le comité a notamment examiné :

- le rapport de la médiation de la vie au travail ;
- le déploiement de la politique de qualité au sein de la branche services-courrier-colis ;
- le rapport 2014 sur l'éthique et la déontologie ;
- le bilan 2014 de la concertation avec les associations de consommateurs ;
- la qualité au sein de la banque Postale ;
- la politique Rse du Groupe.

Cf . Document de référence 2015

☐ Le Conseil (ou le Comité), où cela est possible, approuve le reporting formel en matière de RSE (Communication sur le Progrès)

☐ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère
(expliquer dans le cadre dédié)

Critère 21 : La COP décrit l'implication des parties prenantes

Indiquer laquelle ou lesquelles des bonnes pratiques suivantes sont décrites dans votre COP:

☐ 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

☒ Responsabilité de l'entreprise publiquement reconnue pour ses impacts sur les parties prenantes internes et externes.

S'engageant à l'international pour faire évoluer les pratiques pour un secteur postal exemplaire, Le Groupe La Poste assure pour le compte de la France la présidence du groupe de projet développement durable à l'Union postale universelle (UPU) et prépare entre autres les orientations stratégiques 2016-2020 dans ce domaine, qui seront discutées au prochain congrès de l'UPU, à Istanbul, à l'automne 2016.

Cf. RRSE page 25

Cf. RRSE pages 16 et suivantes Les relations entre le Groupe et les parties prenantes et notamment :

La Poste est partenaire de l'AMF, de l'ARF, AMGVF, AMRF, ANEM, OFII, délégations interministérielles, FNPR.

La Poste est partenaire ou adhère à de nombreux groupements d'employeurs : EpE, AFMD, CDDEEP, Avere-France, Afep-Medef, CGPME, NQT, IMS

A des contacts réguliers depuis plusieurs années avec FNE, WWF, PU, FNH, France terre d'asile, Transparency International, E2C, NQT et de multiples partenaires territoriaux

Relation institutionnelle ou convention de mécénat pluriannuelle ou adhésions : Comité 21, Institut de l'économie circulaire, ORSE, E2C, Orée...

☒ 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'anti-corruption. 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 La Poste considère comme prioritaire l'implication des parties prenantes dans sa stratégie de développement et sa transformation. Des rôles et des responsabilités précisément établis à tous les niveaux de l'organisation en matière de responsabilité sociétale sont nécessaires pour donner au Groupe la capacité de relever les nouveaux défis et de prendre les décisions en optimisant ses propres intérêts ainsi que ceux de ses parties prenantes. Pour élaborer son nouveau plan stratégique « La Poste 2020 : Conquérir l'avenir », Le Groupe La Poste avait associé en 2013 l'ensemble de ses parties prenantes avec les conférences citoyennes, une démarche de consultation inédite à cette échelle en France.

Le contrat d'entreprise avec l'État français pour la période de 2013-2017 a fait l'objet de son deuxième comité de suivi de haut niveau avec les parties prenantes sur les résultats 2014. Ce comité est présidé par le ministre français de l'Économie et est composé de représentants des organisations syndicales, des associations de consommateurs, du régulateur du secteur postal, de Philippe Wahl et des dirigeants du Groupe.

Cf. Tableau des parties prenantes - RRSE pages 18 à 21

Cf. RRSE page 23

Cf. Liste des associations dont le Groupe est membre et les sujets de réflexion partagés. RRSE page 24

Cf ; Prise en compte des Parties prenantes RRSE page 26

☒ Consulter les parties prenantes concernant les dilemmes et défis de mise en oeuvre et les inviter à prendre activement part à l'examen de la performance

Le comité qualité et développement durable a pour mission de préparer les travaux du conseil d'administration et de formuler à son adresse toute recommandation utile sur toute question concernant la qualité des relations entre la Poste, ou les sociétés du Groupe, et leurs clients ainsi que le développement durable, notamment dans l'examen des bonnes pratiques en matière de développement durable et de responsabilité sociale d'entreprise.

Depuis 2013, le conseil d'administration a ajouté aux domaines de compétence du comité l'examen du bien-vivre au travail à la Poste et des bonnes pratiques en la matière.

☒ 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»

Le Groupe a conduit une analyse de matérialité dans le Groupe et dans chaque branche pour définir les priorités d'action et s'est entouré d'associations telles que le C3D, l'ORSE, le Comité 21, Orée, l'IMS et la FNE. Il s'est aussi appuyé sur les diverses enquêtes et baromètres mesurant la satisfaction des clients et des collaborateurs et sur les principales insatisfactions exprimées dans les médias et dans les rencontres physiques ayant lieu avec les divers managers du Groupe.

Cf. RRSE pages 30 et suivantes

Voir aussi dans le chapitre 2, les structures principales et processus clés pour chaque partie prenante

☒ Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère
(expliquer dans le cadre dédié)

- Innovation participative : La mobilisation des personnels s'appuie notamment sur l'innovation participative qui rencontre un vrai succès auprès des collaborateurs. Les trophées qualiades permettent de mettre en valeur et de démultiplier les bonnes pratiques. Une réflexion est en cours pour compléter le dispositif de mobilisation des postiers autour de la RSE. En 2015, 4752 idées ont été déposées.

Cf RRSE page 59

- Le programme d'intrapreneuriat « 20 projets pour 2020 » vise à créer un esprit d'initiatives et d'innovation en interne, véritable levier managérial pour l'ensemble des transformations du Groupe.. Avec 231 dossiers de grande qualité, dont 39 venus de filiales internationales, la deuxième édition du concours confirme l'énergie entrepreneuriale des postiers et révèle leur nouvelle orientation business.

Cf. DR 2015 page 125

- Concertation au sein des CDPPT commissions départementales de présence postale territoriale (CDPPT) : en département, la commission départementale de la présence postale territoriale (CDPPT), composée de huit élus représentant les communes et les communautés, les conseils généraux et les conseils régionaux, garantit la cohérence de l'offre postale sur son territoire et est chargée de veiller au respect par la Poste de la norme d'accessibilité à l'aménagement du territoire. En 2015, près de 279 réunions de CDPPT se sont tenues.

Cf. DR 2015 page 86

Nouvelles questions sur les Objectifs de Développement Durables (ODD)

Parmi les ODD lequel(s) a(ont) été intégrés à votre COP ?

☒ ODD 1 : Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde

La Poste s'est vu confier la mission de service public d'accessibilité bancaire.

La Banque Postale joue ainsi un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion bancaire par son action quotidienne en faveur de l'accès du plus grand nombre à des services bancaires de qualité et l'accompagnement des clientèles en situation de fragilité financière.

Depuis février 2014, les clients en situation d'exclusion bancaire du fait de leur faible solvabilité se voient présenter le dispositif de microcrédit accompagné et sont orientés vers un partenaire pour obtenir ce financement. En 2015, 32 nouvelles conventions ont été signées. Désormais, l'offre de

La Banque Postale est proposée dans 75 départements (contre 68 en 2014).

En 2015, 52 acteurs associatifs oeuvrent aux côtés de la Banque pour développer les crédits « précarité énergétique » des microcrédits personnels destinés à financer les travaux réduisant la précarité énergétique du logement, les travaux d'adaptation ou d'accessibilité du logement occupé par une personne âgée ou handicapée ou encore les travaux de résorption de l'habitat insalubre.

La Banque Postale soutient également l'Action Tank Entreprise et pauvreté, association dont l'objectif est de favoriser le développement de projets expérimentaux d'entreprises ayant un impact sur la réduction de la pauvreté et de l'exclusion en France. En 2015, La Banque Postale a participé à la définition d'une offre « forfait mobilité » et participé aux réflexions de l'Action Tank Entreprise et pauvreté, pour construire une offre multirisque habitation adaptée aux clientèles fragiles.

En outre, Le Groupe La Poste s'engage à faciliter l'accès et l'utilisation de ses services à tous les publics – personnes handicapées, en situation de pauvreté, migrantes ou ayant des difficultés à lire ou à écrire –, grâce à des informations facilement accessibles et compréhensibles, ainsi que des services personnalisés, lorsque cela est nécessaire.

Cf. RRSE pages 68 à 73

ODD 2 : Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir l'agriculture durable

Cibles :

2.4 D'ici à 2030, assurer la viabilité des systèmes de production alimentaire et mettre en œuvre des pratiques agricoles résilientes qui permettent d'accroître la productivité et la production, contribuent à la préservation des écosystèmes, renforcent les capacités d'adaptation aux changements climatiques, aux phénomènes météorologiques extrêmes, à la sécheresse, aux inondations et à d'autres catastrophes et améliorent progressivement la qualité des terres et des sols

2.5 D'ici à 2020, préserver la diversité génétique des semences, des cultures et des animaux d'élevage ou domestiqués et des espèces sauvages apparentées, y compris au moyen de banques de semences et de plantes bien gérées et diversifiées aux niveaux national, régional et international, et favoriser l'accès aux avantages que présentent l'utilisation des ressources génétiques et du savoir traditionnel associé et le partage juste et équitable de ces avantages, ainsi que cela a été décidé à l'échelle internationale

La politique restauration de La Poste a pour objet de proposer aux postiers une restauration de qualité respectant les obligations en matière de santé et de sécurité sanitaire, et un équilibre nutritionnel et répondant aux exigences de qualité gustatives des convives. Elle a notamment pour objectif de réduire l'impact de l'activité de restauration sur l'environnement, développer les compétences et l'employabilité des salariés, participer au développement de l'économie en s'appuyant sur les initiatives innovantes.

En 2015 a été lancé un nouvel appel d'offres pour la restauration collective concédée à La Poste (2 866 646 repas par an sur près de 80 points de restauration) qui a permis la sélection d'un prestataire à l'automne 2015,

sur les critères ci-dessous : accessibilité du lieu et du service pour les personnes handicapées ; des produits alimentaires et textiles bio ; des produits issus de circuit court ; des produits locaux ; des produits de saison ; des produits alimentaires et textiles issus du commerce équitable ; des produits sanitaires écoconçus et ayant un impact environnemental faible , etc...

☒ ODD 3 : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge

Cible :

3.4 D'ici à 2030, réduire d'un tiers, par la prévention et le traitement, le taux de mortalité prématurée due à des maladies non transmissibles et promouvoir la santé mentale et le bien-être

Le contrat de filière Silver économie signé par le Groupe avec le ministère du Redressement productif et le ministère des Personnes âgées et de l'Autonomie a été l'occasion de développer de nouveaux services. Une chef de projet Silver économie a été nommée en 2015 pour développer cette offre. À l'occasion de la troisième édition du Salon Silver économie en novembre 2015, La Poste a pu exposer sa vision de l'évolution des enjeux de la Silver économie, et présenter les services déployés auprès des acteurs de la filière au bénéfice des seniors. Le Groupe La Poste a également développé avec des partenaires (Tikeasy, Bayard Presse et Archos) une tablette numérique appelée Ardoiz, commercialisée dans 100 bureaux de poste des Pays de la Loire depuis 2015. Simple d'utilisation, elle facilite l'accès aux services et au lien social. Pour aller plus loin, La Poste entend proposer directement aux populations isolées ou vieillissantes des services leur permettant de les maintenir en contact avec leurs proches et de préserver leur bien-vivre au quotidien. Des services sont en test et devraient être déployés d'ici 2017. La Banque Postale a mis en place un site destiné aux aidants (www.vivreenaidant.fr). La Poste développe depuis plusieurs années des services de proximité opérés par le facteur dont Proxi courses : service de portage à domicile de biens culturels, de médicaments ou divers produits à la demande – contribue à désenclaver les foyers les plus isolés, notamment les personnes à mobilité réduite ; Proxi equip : installation à domicile par le facteur d'équipements simples ou accompagnement à leur prise en main – contribue à réduire la fracture numérique et à déployer davantage de services à domicile ; Proxi vigie : visite aux personnes isolées, fragiles en relais des aidants ; Proxi data : identification pour le compte de la collectivité des personnes fragiles...

Cf. RRSE pages 122 à 124

En interne, La Poste a mis en place un plan d'action de gestion des âges, afin de favoriser l'intégration, l'employabilité et le développement des compétences des jeunes et des seniors et a signé le 22 janvier 2014 un accord avec les organisations syndicales sur le sujet. Ce contrat de génération, qui prévoit une attention accrue aux échanges entre générations et à l'équité intergénérationnelle, vise à répondre à trois enjeux :

- l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Cf. RRSE pages 91

☒ ODD 4 : Assurer l'accès équitable de tous à une éducation de qualité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

Cibles :

4.3 D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable

Pour favoriser le parcours de jeunes élèves talentueux issus de milieux modestes, urbains comme ruraux, et accompagner les élèves dans leur diversité de parcours et l'excellence des formations, L'Envol, le campus de La Banque Postale a créé en 2015 le programme voie professionnelle. Destiné aux élèves en lycée professionnel suivant les filières des métiers de bouche, d'art et de la métallurgie, il complète le programme général d'accompagnement des élèves en lycée général et technologique dans la réalisation de leur potentiel en favorisant leur accès aux filières générales et technologiques d'excellence, grâce à un suivi individualisé.

4.4 D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat

Présente sur tout le territoire français, La Poste s'est engagée au niveau national pour l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers, en contribuant à leur offrir des perspectives de développement des compétences, un accès à l'emploi ou la création d'entreprises et en favorisant leur lien avec le monde professionnel.

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. Sur la période 2013-2015, malgré un contexte difficile, l'engagement de recruter au moins 12 000 contrats d'alternance a été dépassé : respectivement 4 481 (en 2015), 4 201 (en 2014) et 5 106 (en 2013) jeunes ont bénéficié d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

La Poste est engagée depuis 2008 en faveur de l'emploi des jeunes des quartiers à travers l'Engagement national pour l'emploi des jeunes dans les quartiers (2008), la charte entreprises et quartiers (2013-2014), le partenariat signé le 14 avril 2015 avec le ministère de la Ville pour la période 2015-2016.

Désormais membre de la fondation du réseau des E2C, La Poste et le réseau des Écoles de la deuxième chance (E2C), qui représente 43 écoles et 14 385 jeunes de moins de 26 ans sortis du système scolaire, ont renouvelé leur partenariat pour trois ans en mars 2015.

Cf. RRSE pages 82, 129 -130

☒ ODD 5 : Parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

Cible :

5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles

5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique

Signataire du Pacte mondial des Nations unies et de l'engagement des PDG pour l'égalité femmes-hommes dans le monde, La Poste a signé en 2015 le sixième accord égalité qui porte sur la période 2015-2017. Cet accord vise à favoriser la mixité des recrutements et de l'emploi, garantir une évolution professionnelle équivalente entre les femmes et les hommes, garantir des niveaux de

rémunération et des évolutions de carrière équivalents, garantir l'égal accès à la formation, sensibiliser et communiquer auprès des salariés et développer la conciliation vie professionnelle-vie personnelle.

Cf. RRSE page 89

- ODD 6 : Garantir l'accès de tous à l'eau et à l'assainissement et assurer une gestion durable des ressources en eau

☒ ODD 7 : Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables, modernes et abordables

Cible :

7.1 D'ici à 2030, garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables et modernes, à un coût abordable

Le Groupe a engagé une démarche d'écoconception logicielle pour améliorer l'efficacité des applications informatiques. En 2015, les branches Numérique et Services-Courrier-Colis ont co-créé un guide d'écoconception à destination des développeurs (logiciels internes et sites Web) du Groupe. La démarche permet le gain d'espace de stockage, des économies sur la puissance des serveurs et sur les consommations d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre (GES) associées. Elle permet également la fluidification des parcours clients : les temps moins importants passés en ligne sont moins consommateurs d'énergie.

Cf. RRSE pages 39 et 112

La consommation d'énergie représente en outre une part importante des dépenses du Groupe. Les mesures mises en place pour réduire ces consommations, privilégier une énergie issue de sources renouvelables et compenser les émissions de gaz à effet de serre liées à une grande partie de l'offre de produits et services ont déjà permis d'atténuer l'empreinte environnementale du Groupe et ses dépenses opérationnelles. Mais ce n'est pas tout : elles ont également ouvert la voie à une multitude d'innovations commerciales, véritable relais de

croissance à l'image des services de mobilité responsable ou de logistique inversée. C'est pourquoi la transition énergétique constitue un axe prioritaire fondamental de la politique énergie-climat du Groupe La Poste, qui œuvre également à la préservation des ressources naturelles en réduisant sa consommation de matières et en encourageant l'économie circulaire.

Cf. RRSE pages 99 et suivantes

☑ ODD 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

8.3 Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent des activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel, y compris par l'accès aux services financiers

La Poste est l'un des premiers acteurs du marché de l'emploi en France. Elle mène une politique d'emploi responsable dans une conjoncture et un environnement difficiles, marqués par la diminution des volumes de courrier et la baisse de fréquentation des bureaux de poste. Elle met notamment au coeur de sa politique d'emploi deux grandes thématiques :

- elle favorise les contrats permanents (94,8 % des effectifs en 2015). L'engagement pris sur la période 2013-2015 de recruter 3 000 personnes ayant préalablement travaillé en CDD a été rempli avec 3 658 collaborateurs embauchés en CDI sur la période ;
- elle promeut des recrutements respectueux de l'égalité des chances.

Sur la période 2013-2015, malgré un contexte difficile, l'engagement de recruter au moins 12 000 contrats d'alternance a été dépassé

Cf. RRSE pages 81- 82

Le Groupe La Poste a lancé, le 26 mai 2014, Start'inPost, filiale dédiée à un programme complet d'incubation, d'accélération et d'accompagnement des start-up innovantes : prise en charge de tests de concepts, soutien industriel et commercial au développement, conseil et accès au réseau de La Poste, et, dans certains cas, financement de la croissance. À travers Start'inPost, le Groupe a pour objectif de soutenir le développement de start-up capables de dynamiser l'activité sur les marchés actuels et futurs de La Poste et de ses filiales.

En dix-huit mois d'activité, Start'inPost a permis la mise en relation de près de 65 start-up avec des managers dans les entités opérationnelles du Groupe La Poste.

Cf. RRSE page 127

☑ ODD 9 : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation

Cibles :

9.1 Mettre en place une infrastructure de qualité, fiable, durable et résiliente, y compris une infrastructure régionale et transfrontière, pour favoriser le développement économique et le bien-être de l'être humain, en mettant l'accent sur un accès universel, à un coût abordable et dans des conditions d'équité

9.c Accroître nettement l'accès aux technologies de l'information et de la communication et faire en sorte que tous les habitants des pays les moins avancés aient accès à Internet à un coût abordable d'ici à 2020

Composantes essentielles de l'identité du Groupe La Poste, les missions de service public confiées à La Poste sont l'expression de sa contribution au développement des politiques d'intérêt général. Service universel postal, contribution à l'aménagement du territoire, transport et distribution de la presse et accessibilité bancaire : ces quatre missions de service public contribuent au maintien et à l'amélioration des liens sociaux caractéristiques de la société française.

« Le Réseau La Poste favorise l'accès à une offre de services adaptés aux clients dans toute leur diversité à travers un maillage territorial dense offrant une qualité d'accueil et de conseil adaptée partout et pour tous y compris aux clientèles vulnérables. Il promeut également des produits et services plus responsables tels que les offres courrier et colis neutres en carbone, les services bancaires adaptés, ou les offres de la gamme verte lancée avant la COP21, ou encore des services innovants comme l'Ardoiz pour les seniors...»

Cf.RRSE page 118

☐ ODD 10 : Réduire les inégalités au sein des pays et d'un pays à l'autre

☒ ODD 11 : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables

Cible :

11.b D'ici à 2020, accroître considérablement le nombre de villes et d'établissements humains qui adoptent et mettent en œuvre des politiques et plans d'action intégrés en faveur de l'insertion de tous, de l'utilisation rationnelle des ressources, de l'adaptation aux effets des changements climatiques et de leur atténuation et de la résilience face aux catastrophes, et élaborer et mettre en œuvre, conformément au Cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe (2015-2030), une gestion globale des risques de catastrophe à tous les niveaux

Le Projet prioritaire commun « logistique urbaine » est un enjeu important pour La Poste. Un enjeu économique, car elle va permettre d'étendre les activités existantes de La Poste, de conforter sa position d'acteur de référence de la livraison durable en ville, de développer des activités nouvelles et rentables. C'est également un enjeu environnemental, car le transport de marchandises en villes représente 20 % des véhicules, 30 % des émissions de gaz à effet de serre, 40 % des émissions de particules fines, 10 millions de livraisons ou d'enlèvements par jour, en France, en zone urbaine.

Fort de sa connaissance de l'écosystème des cœurs de villes, La Poste entend devenir l'acteur de référence de la distribution à faibles émissions dans les grandes villes et répondre aux attentes des collectivités locales :

- en apportant des solutions moins polluantes et moins bruyantes qui contribuent à décongestionner les centres-villes ;

- en maintenant l'attractivité des centres urbains ;

- en assurant ses engagements de services vis-à-vis de ses clients particuliers et professionnels, des élus, des citoyens...

Le Groupe La Poste a ainsi pris l'engagement de desservir les centres-villes des 40 métropoles et grandes villes françaises par des moyens à faibles émissions (piétons, vélos, véhicules électriques, GNV, essence Euro 6).

À fin 2015, des résultats concrets ont déjà été obtenus avec 15 métropoles et 25 grandes villes lancées, des dispositifs complets de livraison en mode propre à Bordeaux, Lyon et Toulouse, l'installation de 182 consignes (stations Pickup) dans le Réseau La Poste et dans les services publics ou parapublics, le lancement du premier hôtel logistique urbain (agence de livraison située en ville et mutualisée entre plusieurs opérateurs effectuant leurs opérations à des heures différentes) à Lyon, ou encore, la mise à disposition de modèles types d'appels d'offres et contrats qui intègrent des exigences à l'égard des sous-traitants pour livrer avec des moyens à faibles émissions.

☒ ODD 12 : Établir des modes de consommation et de production durables

Cible :

12.2 D'ici à 2030, parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles

12.4 D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement

12.5 D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation

Le Groupe favorise le réemploi de ses équipements, après leur durée de vie postale. Ainsi, Véhiposte a mis en place la vente de véhicules d'occasion dont La Poste n'a plus l'usage, auprès de professionnels et des collaborateurs du Groupe.

De plus, dans le cadre du partenariat Véhiposte-Renault : véhicules solidaires, une partie des 10 000 véhicules restitués chaque année par La Poste à l'issue de la période de location est revendue via un réseau de garages solidaires.

La Poste intègre de plus en plus des démarches de réemploi de ses mobiliers lors de déménagement ou de fermeture de sites postaux. Les équipements sont alors principalement redéployés au sein de l'entreprise ou donnés à des structures de l'économie sociale et solidaire.

Cf.RRSE page 114

Lancée début 2012 auprès des TPE-PME et des collectivités locales, l'offre Recy'go de collecte des papiers de bureau en vue de leur recyclage est désormais déployée partout en France. La gamme de Recy'go s'est enrichie début 2015 de solutions de désarchivage et de destruction de papiers confidentiels grâce à un contenant dédié et de collecte d'emballages carton. Recy'go devrait tester en 2016 une collecte multisite des papiers à recycler dédiée au secteur public.

Cf.RRSE page 125

☒ ODD 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions

Cibles :

13.2 Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales

13.3 Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide

Dans le cadre de la signature (en 2013) de la charte pour l'efficacité énergétique des bâtiments tertiaires publics et privés, Poste Immo s'est engagée à réduire de 25 % de 2011 à 2020 les consommations énergétiques de plus de 120 bâtiments patrimoniaux de plus de 5 000 mètres carrés. Les bâtiments concernés représentent 20 % de la surface du parc et 22 % de la consommation totale. À fin 2015, la réduction enregistrée est de 19 %, en ligne avec l'objectif.

Depuis le 1er octobre 2015, Le Groupe La Poste a souscrit des contrats de fourniture d'électricité d'origine renouvelable pour approvisionner 1 300 sites majeurs, représentant 66 % de la consommation électrique des bâtiments gérés par Poste Immo. De plus les filiales de Viapost, VLC, STP et Neolog sont passées aussi en

électricité d'origine renouvelable. Par ailleurs, ce dispositif permet à La Poste d'alimenter sa flotte de véhicules électriques en électricité d'origine renouvelable et de diminuer l'empreinte carbone du parc informatique du Groupe sur la phase d'usage

Fort de cette réalisation effective dès le 1er octobre 2015, Le Groupe La Poste s'est associé fin octobre à l'initiative RE100 portée par « The Climate Group »

Cf. RRSE pages 110-112

- ODD 14 : Conserver et exploiter de manière durable les océans, les mers et les ressources marines aux fins du développement durable

☑ ODD 15 : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité

Cibles :

15.2 D'ici à 2020, promouvoir la gestion durable de tous les types de forêt, mettre un terme à la déforestation, restaurer les forêts dégradées et accroître considérablement le boisement et le reboisement au niveau mondial

15.3 D'ici à 2030, lutter contre la désertification, restaurer les terres et sols dégradés, notamment les terres touchées par la désertification, la sécheresse et les inondations, et s'efforcer de parvenir à un monde sans dégradation des sols

Afin de répondre à un enjeu stratégique de création de valeur socio-environnementale en France,

La Poste et La Banque Postale ont développé en 2015 un nouveau programme Climat + territoires. Il vise à soutenir des projets innovants en France, avec un triple objectif : réduire l'empreinte environnementale locale, favoriser l'adaptation au changement climatique et créer

de la valeur dans les territoires.

Cette ambition se concrétise grâce au partenariat signé entre La Poste, La Banque Postale, également financeur, les régions, à travers leur groupement d'intérêt public interrégional pour le développement du Massif central (GIP Massif central), le Centre national de la propriété forestière (CNPF) et des forestiers du Massif central.

Avec l'objectif de dépasser le scénario traditionnel de gestion des forêts : des groupes de forestiers s'engagent à gérer leurs forêts de manière à en maximiser les services environnementaux (protection de la biodiversité, captation et séquestration du carbone, lutte contre l'érosion des sols, filtration des eaux) et économiques (production de bois, d'énergie, de bois d'œuvre, pérennisation et développement des emplois autour de la filière bois).

Cf. RRSE page 119

☑ ODD 16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous

16.4 D'ici à 2030, réduire nettement les flux financiers illicites et le trafic d'armes, renforcer les activités de récupération et de restitution des biens volés et lutter contre toutes les formes de criminalité organisée

En janvier 2016, le comité exécutif de La Banque Postale a validé le lancement d'une charte de financement responsable qui encadre l'activité d'octroi de crédit aux personnes morales. La charte stipule qu'un certain nombre de secteurs, jugés trop risqués d'un point de vue extra-financier (jeux de hasard et d'argent, pornographie, tabac, établissement de nuit, industrie du charbon), ainsi que les organisations et entreprises qui ont violé la législation, les codes de conduite ou les conventions de manière sérieuse et répétée (violation de la législation sur l'environnement, violation des codes et conventions internationaux, violation des droits fondamentaux relatifs au travail) se verront refuser leurs demandes de crédits.

Cf. RRSE page 52

16.5 Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes

À l'initiative du pôle déontologie Groupe, une session de formation et de travail a réuni en janvier 2015 une vingtaine de personnes du Groupe et des branches (représentants de la déontologie, de la communication, de la DRH, de l'audit, des achats, des relations institutionnelles, des directions commerciales, etc.).

Cette session a permis de partager les enjeux et les risques relatifs aux cadeaux et invitations reçues ou offerts au regard des réglementations en matière de lutte contre la corruption et de dessiner les grandes lignes d'une politique « cadeaux et invitations ». Sa formalisation par le pôle déontologie du Groupe a conduit à l'élaboration de deux documents : la politique elle-même et un mode d'emploi pour la France, permettant à chacun de se poser les bonnes questions. Adoptée en septembre 2015 par le comité exécutif, la politique a été diffusée avec une lettre d'accompagnement du secrétaire général du Groupe aux 700 principaux managers. Ces managers ont ensuite la charge de porter cette politique et de la relayer auprès de leurs équipes.

Cf.RRSE page 51

☒ ODD 17 : Renforcer les moyens liés à la mise en oeuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

LE GROUPE LA POSTE, PARTENAIRE DE LA CONFÉRENCE PARIS CLIMAT 2015 (COP21)

Du 30 novembre au 12 décembre 2015, la COP21 s'est tenue afin d'obtenir un accord international pour la préservation du climat. Le Groupe La Poste s'est fortement engagé dans la préparation de cet événement et pendant son déroulement. La COP21 a également été l'occasion pour le Groupe de s'engager formellement dans certaines initiatives majeures au service du climat. Il a notamment rejoint l'initiative RE100, publié ses objectifs sur la plate-forme Nazca (registre des engagements pris par les entreprises en marge des conférences de Lima et de Paris) et signé le manifeste français pour le climat aux côtés de 39 entreprises – une initiative du ministère français des Affaires étrangères.

Cf.RRSE page 100

Pages 22 à 25 : Voir les actions de partenariat et de lobbying du Groupe

Concernant les actions de votre entreprise pour faire avancer les ODD, votre COP décrit :

Les opportunités et responsabilités que représentent un ou plusieurs ODD pour votre entreprise

o Ex : nouvelles opportunités de croissance ; profils de risque ; amélioration de la confiance des parties prenantes ; renforcer l'acceptabilité de vos opérations ; réduction des risques de réputation, juridiques et d'autres risques pour l'entreprise ; anticipation des coûts et des obligations imposées par de futures législations.

- Quelles sont les priorités de l'entreprise au regard d'un ou plusieurs ODD

o Mener une évaluation des impacts de vos activités sur les ODD dans la chaîne de valeur, que ces impacts soient positifs ou négatifs, réels ou potentiels, peut vous aider à définir les priorités de l'entreprise.

- Les objectifs et indicateurs fixés par votre entreprise en lien avec un ou plusieurs ODD

o La définition d'objectifs spécifiques, mesurables et dans un délai déterminé contribue à favoriser des priorités partagées tout en étant un facteur de performance. Concrètement : définition du périmètre des objectifs et sélection des indicateurs clés de performance (ICP ou KPI) ; définition d'une référence et sélection du type d'objectifs ; fixation du niveau d'ambition ; annonce de l'engagement envers les ODD ; choix des indicateurs et collecte de données.

- Les conséquences et impacts (attendus) de vos activités par rapport aux ODD

o Ex : Mise en place par une entreprise d'une école de formation s'adressant en priorité aux personnes sorties du système scolaire. L'entreprise peut mesurer le nombre de personnes formées, c'est le résultat. La conséquence est le taux de formation parmi la population locale. L'impact est alors la contribution de l'entreprise à la cible 4.3. de l'ODD 4 : « D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient

tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable ».

- *Si les activités de l'entreprise en lien avec les ODD sont menées en collaboration avec d'autres parties prenantes*
 - o Ex : Agences des Nations Unies, société civile, gouvernements, autres entreprises*
 - *Autres bonnes pratiques établies ou naissantes, ou cause de l'omission de ce critère (expliquer dans le cadre dédié).*