



CONFORTITÉ

PLAN DE VIGILANCE

2024

SOMMAIRE

Le plan de vigilance a été publié dans le Document d'enregistrement universel (DEU), déposé le 9 avril 2025 auprès de l'AMF, en sa qualité d'autorité compétente au titre du règlement (UE) 2017/1129.

1 CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE ET GOUVERNANCE

P.3

- Loi sur le devoir de vigilance appliquée au groupe La Poste
- Périmètre et champ d'application
- Modèle d'affaires du groupe La Poste
- Engagements sociaux, sociétaux et environnementaux de longue date
- Gouvernance et pilotage de la conformité
- Dialogue avec les parties prenantes
- Synthèse des faits marquants 2024

2 CARTOGRAPHIE DES RISQUES

- 2.1 Méthodologie d'analyse des risques
- 2.2 Résultats consolidés pour les activités en propre et externalisées

3 MESURES DE PRÉVENTION ET D'ATTÉNUATION DES RISQUES PRIORITAIRES POUR LES ACTIVITÉS EN PROPRE

- 3.1 Ligne métier Transport, logistique et livraison
- 3.2 Ligne métier Services de proximité
- 3.3 Ligne métier Banque et assurance

4 MESURES DE PRÉVENTION ET D'ATTÉNUATION DES RISQUES PRIORITAIRES POUR LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

P.28

- 4.1 Engagements en matière d'achats responsables
- 4.2 Mesures de prévention et d'atténuation des risques transverses à toutes les catégories d'achat
- 4.3 Mesures spécifiques de prévention et d'atténuation relatives aux risques bruts prioritaires des principales catégories d'achat
- 4.4 Mesures individuelles d'évaluation et de suivi des fournisseurs et sous-traitants

P.9

5 MÉCANISME D'ALERTE ET DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS

P.36

6 FORMATION ET SENSIBILISATION

P.38

P.21

7 DISPOSITIF DE SUIVI DES MESURES MISES EN OEUVRE ET D'ÉVALUATION DE LEUR EFFICACITÉ

P.38

8 COMPTE-RENDU DE MISE EN OEUVRE

P.38

PLAN DE VIGILANCE

1 Contexte réglementaire et gouvernance

Loi sur le devoir de vigilance appliquée au groupe La Poste

Conformément à la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance (DDV) des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (ci-après, la « loi vigilance »), le groupe La Poste établit chaque année un plan de vigilance. Il veille au respect des dispositions légales relatives aux trois thématiques du DDV : droits humains et libertés fondamentales, santé et sécurité des personnes, et protection de l'environnement. La préparation de ce plan fait chaque année l'objet d'échanges avec les organisations syndicales représentatives et d'autres parties prenantes.

Le groupe déploie une politique sur le DDV qui fait l'objet d'un plan de contrôle. Cette politique rappelle l'absence d'appétence aux risques de non-conformité et la volonté d'exemplarité du groupe. Elle établit les attentes et fixe les principes directeurs de chacune des cinq mesures relatives au plan de vigilance qui doit prévoir :

1. une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;
2. des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, au regard de la cartographie des risques ;
3. des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;
4. un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements en cas de suspicion ou de réalisation d'une atteinte grave, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives ;
5. un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

Il appartient à chacune des entités⁽¹⁾ et à leurs dirigeants de prendre les dispositions pour que la politique mise en œuvre y soit conforme. Les filiales du groupe implantées à l'étranger doivent également prendre en compte la législation locale à laquelle elles sont soumises. Si les exigences réglementaires locales sont moins contraignantes, toute entité doit mettre en place un dispositif conforme aux principes fixés par le groupe.

Cette politique s'articule de manière complémentaire avec les autres engagements et politiques du groupe sur les trois thématiques du DDV. En 2024, le groupe a notamment révisé la politique Climat et pollution, qui complète la politique Énergie. LBP AM⁽²⁾ a déployé en 2024 sa propre politique droits humains en complément de celle du groupe, diffusée fin 2021.

Par ailleurs, le groupe La Poste effectue une veille réglementaire régulière afin de tenir compte des actualités législatives et jurisprudentielles et ainsi se conformer à ses obligations. À ce titre, il porte un grand intérêt aux évolutions réglementaires à venir, notamment à la directive européenne n°2024/1760 sur le DDV des entreprises en matière de durabilité qui est actuellement en attente de transposition dans les pays de l'Union européenne.

Enfin, en application des dispositions de la loi vigilance, le groupe La Poste a établi et publié sept plans de vigilance depuis 2018.

Périmètre et champ d'application

Le plan de vigilance du groupe La Poste couvre :

- les activités de La Poste SA qui intègrent celles des branches Services-Courrier-Colis(BSCC)et Grand Public et Numérique(BGPN) ;
- les activités des filiales du groupe, détenues directement ou indirectement, et contrôlées au sens de l'article L. 233-16-II du Code de commerce⁽³⁾ ;
- les activités des fournisseurs et sous-traitants avec lesquels le groupe et les filiales entretiennent une relation commerciale établie ;
- les activités de financement et d'investissement de La Banque Postale.

Afin de mieux rendre compte des risques et impacts potentiels du groupe selon la nature des activités, les résultats de la cartographie des risques ainsi que les mesures de prévention et d'atténuation en découlant seront présentés par ligne métier dans les sections 2 « Cartographie des risques », 3 « Mesures de prévention et d'atténuation des risques prioritaires pour les activités en propre » et 4 « Mesures de prévention et d'atténuation des risques prioritaires pour les activités fournisseurs et sous-traitants ».

Modèle d'affaires du groupe La Poste

Grand groupe de proximité humaine, La Poste s'appuie sur un modèle multiactivités. L'engagement du groupe au service de l'intérêt général s'inscrit dans la continuité de ses missions de service public. Le groupe La Poste accompagne les transitions qui impactent la société, l'environnement et les territoires. Il réalise 44,6% du chiffre d'affaires à l'international (dont 26,5% dans l'Union européenne⁽⁴⁾ et 18,1% dans le reste du monde). Il est présent dans plus de 60 pays, sur cinq continents.

Le groupe La Poste a depuis toujours intégré l'engagement sociétal dans son modèle d'affaires (voir ci-après).

Engagements sociaux, sociétaux et environnementaux de longue date

La mise en place de la politique de Responsabilité sociale et environnementale (RSE) du groupe La Poste se concrétise depuis le début des années 2000 par l'élaboration de plusieurs plans stratégiques. C'est dans ce cadre que la direction de l'engagement sociétal (alors dénommée direction RSE) du groupe a été créée début 2011 et que la politique RSE du groupe a été définie et validée par le Comité exécutif en septembre 2011. Le groupe La Poste publie depuis, chaque année, un rapport de développement durable, dans lequel il rend compte de ses principaux engagements. Le groupe La Poste est par ailleurs signataire du pacte des Nations Unies, depuis février 2003, et publie chaque année sa *Communication On Progress* (COP), dans laquelle il détaille les progrès réalisés en matière de RSE.

(1) La Poste SA (y compris les branches Services-Courrier-Colis et Grand Public et Numérique) et toutes les filiales contrôlées directement ou indirectement au sens des articles L. 233-1 et L. 233-3 du Code de commerce.

(2) LBP AM est la filiale de gestion d'actifs de La Banque Postale, qui regroupe LBP AM et La Financière de l'Échiquier.

(3) Cf. Organigramme simplifié du groupe présenté en introduction du chapitre 1 « Activités du groupe ».

(4) Hors France.

Un modèle d'affaires créateur de valeur

MUTATIONS DE NOTRE SOCIÉTÉ

- Transition écologique et énergétique
- Transition numérique
- Transition démographique et sociale
- Transition territoriale

ÉVOLUTIONS MACROÉCONOMIQUES

- Normalisation de l'inflation
- Faible croissance
- Baisse des taux d'intérêt

RESSOURCES

Capital humain

- 226 800 collaborateurs :
 - dont 22,9% à l'international
 - dont près de 10 000 dans les métiers de l'IT (data/IA)

Capital industriel et commercial

- Plus de 110 000 véhicules, dont 38% de véhicules électriques⁽¹⁾
- Plus de 11 000 bâtiments, alimentés à 89,3% en électricité d'origine renouvelable
- Infrastructures numériques (hébergement, data lakes)
- La Banque Postale : 12^e bancassureur de la zone euro⁽²⁾

Capital sociétal et relationnel

- 1^{er} réseau de services de proximité, humain et numérique, en France
- 152 000 points de service, relais commerçants et consignes dans le monde
- Une politique relations fournisseurs et achats responsables labellisée RFAR⁽³⁾
- 6,5 M d'identités numériques La Poste certifiées par l'ANSSI⁽⁴⁾

Capital financier

- Actionnariat stable et de long terme (100% capitaux publics)
- 23,4 Mds€ de capitaux propres part du groupe

Capital intellectuel

- Image de confiance, proximité
- Portefeuille de marques
- Innovation (ex. 3 fonds de corporate ventures : La Poste Ventures, 115K et Open CNP)

⁽¹⁾ Véhicules électriques : véhicules utilitaires légers, Staby, VAE, chariots, poids lourds.

⁽²⁾ Source : total des actifs 2022 publiés sur un panel de 20 banques de la zone euro.

⁽³⁾ Label Relations Fournisseurs et Achats Responsables obtenu par La Poste SA et trois filiales.

⁽⁴⁾ Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information.

La Poste 2030, engagée pour vous

Une raison d'être forte

Un modèle multimétier porté par 4 branches

- Services-Courrier-Colis
- Geopost
- La Banque Postale
- Grand Public et Numérique

4 dynamiques portées par les branches

- Défendre le socle des activités historiques
- Accélérer les moteurs de croissance
- Construire la croissance de demain
- Accroître l'exigence en termes de rentabilité et de taille critique

4 leviers d'action transverses

- Satisfaction client
- Engagement social et environnemental
- Pacte social et culture managériale
- Digitalisation et innovation

1 objectif de croissance rentable et responsable

en France et à l'international

Quatre missions de service public

 Service universel postal⁽⁵⁾

 Transport et distribution de la presse

 Aménagement du territoire

 Accessibilité bancaire

⁽⁵⁾ Avec notamment le lancement de la nouvelle gamme courrier depuis le 1^{er} janvier 2023.

MUTATIONS STRUCTURELLES DES MÉTIERS

Baisse des volumes
du Courrier

Baisse de fréquentation
des bureaux de poste

Forte pression
concurrentielle
sur le Colis

Contraintes
environnementales
croissantes

La Poste, une entreprise à mission



Au service de tous, utile à chacun,
La Poste, entreprise de proximité humaine
et territoriale, développe les échanges et
tisse des liens essentiels en contribuant aux
biens communs de la société tout entière.

En lien avec sa raison d'être, La Poste a défini quatre engagements inscrits dans ses statuts :

- Œuvrer à l'accélération de la transition écologique pour tous
- Promouvoir un numérique éthique, inclusif et frugal
- Favoriser l'inclusion sociale
- Contribuer au développement et à la cohésion des territoires

Une entreprise durablement rentable et responsable

Notre ambition

Poursuivre notre transformation pour être une entreprise durablement rentable et responsable et développer des activités commerciales à forte utilité sociétale tout en œuvrant pour des transitions justes.

Agir pour l'avenir de l'entreprise

Considérer les transitions et l'ESG comme des opportunités et en faire des leviers de réinvention pour assurer une création de valeur durable.

Agir avec et pour les collaborateurs

Agir en entreprise attentive, qualifiante et engagée dans l'innovation sociale et la performance.

Agir pour la société et l'avenir des territoires

Développer des produits et services pour contribuer aux transformations de la société en générant de l'impact pour tous et partout.

Accomplir nos missions de service public

CRÉATION DE VALEUR

Pour la planète

Trajectoire carbone du groupe La Poste compatible avec l'Accord de Paris (année de référence : 2021)

- **-43,6%** sur les scopes 1 et 2 et **-25%** sur le scope 3 à 2030
- Zéro émission nette à 2040
- Réduction des émissions de polluants atmosphériques (flotte interne, depuis 2021) :
 - **-37,5%** d'oxyde d'azote
 - **-33,1%** de CO

Pour les territoires

- En France, **97%** de la population à moins de 5 km ou 20 minutes en voiture d'un point de contact
- **5,8 Mds€** de production annuelle de crédits auprès des collectivités locales
- **426 000** emplois directs, indirects et induits dans les territoires

Pour nos clients

- Plus de **14 Mds** d'objets livrés en 2024
- De nombreux utilisateurs des sites web et applications numériques du groupe :
 - 22,4 M par mois sur laposte.fr
 - 29 M sur myDPD, depuis son lancement
 - 5,5 M par mois sur labanquepostale.fr
- **10 M** de clients bancaires actifs
- **36 M** d'assurés protection des biens et des personnes
- **13 M** d'assurés épargne/retraite

Pour nos collaborateurs

- Index d'égalité professionnelle de La Poste : **94/100**
- Formation au numérique, IA, data
- Fort niveau d'engagement des postiers mesuré dans le baromètre annuel : **63%**

Pour nos fournisseurs

- **80%** de TPE/PME/ETI parmi les fournisseurs et sous-traitants

Pour nos actionnaires et investisseurs

Notations extra-financières :

- CDP : **Leadership CDP Climate Change**, Top 2% tous secteurs ;
- EcoVadis : **Top 1%** du secteur activités postales, courrier et transport multimodal de marchandises ;
- Moody's ESG Solutions : **n°1 dans le monde**, tous secteurs

Notations financières :

S&P Global **A** ; Fitch Ratings **A+**

Les initiatives au niveau du groupe infusent également au sein de ses filiales : en 2017, Geopost, filiale du groupe La Poste, dédiée à la livraison de colis, et l'UNI Global Union⁽¹⁾, fédération syndicale internationale, ont signé un accord mondial, pionnier dans ces engagements en matière de progrès social, dont les droits humains et la liberté d'association. Cet accord a été co-signé par la CGT, la CFDT et FO, toutes trois affiliées à l'UNI Global Union.

En 2021, le groupe La Poste a dévoilé un nouveau plan stratégique « La Poste 2030, engagée pour vous » décrivant l'ambition du groupe d'être la première plateforme européenne du lien et des échanges, humaine et digitale, verte et citoyenne, au service de ses clients dans leurs projets et de la société tout entière dans ses transformations. Ce plan comprend notamment la concrétisation des engagements sociaux, sociétaux et environnementaux du groupe et encourage sa transition vers la qualité d'entreprise à mission. Dès novembre 2020, le groupe La Poste a donc créé, en anticipation, un Comité de mission, composé d'entrepreneurs, de professeurs, d'experts de la transition écologique, de géographes, d'économistes, d'acteurs de l'économie sociale et solidaire et de membres du Conseil d'administration, afin d'assurer le suivi des engagements RSE du groupe.

Fort de ses engagements, La Poste est devenue le 8 juin 2021 la première entreprise publique à adopter la qualité d'entreprise à mission. Elle s'est ainsi dotée d'une raison d'être qui transcrit le sens fondamental de son action et synthétise l'essence et la finalité de ses activités au service de la société : « Au service de tous, utile à chacun, La Poste, entreprise de proximité humaine et territoriale, développe les échanges et tisse des liens essentiels en contribuant aux biens communs de la société tout entière ».

La raison d'être et les quatre engagements sociaux et environnementaux irriguent chacune des priorités du plan stratégique et l'écosystème social et sociétal de l'entreprise, avec une volonté d'impact positif et d'entraînement de l'ensemble des parties prenantes. La démarche de transformation en entreprise à mission est transmise par ailleurs aux filiales du groupe : La Banque Postale est également devenue entreprise à mission en février 2022.

Les engagements sociaux, sociétaux et environnementaux sont au cœur de l'ADN du groupe La Poste, et sans attendre les obligations légales, le groupe s'est attaché de longue date à agir sur les trois thématiques visées par la loi vigilance.

Gouvernance et pilotage de la conformité

La conformité est portée au plus haut niveau par les instances dirigeantes du groupe La Poste. Chaque dirigeant du groupe et membre du Comité exécutif s'engage formellement à respecter le référentiel de politiques de conformité du groupe à travers la

signature d'une lettre d'engagement. Par cet acte, les dirigeants souscrivent « au plan de vigilance du groupe La Poste visant à prévenir et à atténuer ces risques » et s'engagent à le décliner dans leurs entités. Le déploiement des mesures se fait de manière adaptée et proportionnée aux spécificités de leurs activités et de leur exposition aux risques.

Ces enjeux sont partagés avec les actionnaires du groupe La Poste. Les thématiques de conformité sont intégrées dans les ordres du jour du Comité exécutif (Comex) et du Comité d'audit. Le Comité de coordination de la conformité, regroupant les dirigeants en charge de la conformité dans les branches et entités du groupe, partage les enjeux stratégiques liés à la conformité, la feuille de route et les indicateurs de suivi.

Gouvernance relative au devoir de vigilance

Le groupe La Poste s'est doté d'une gouvernance de la conformité qui s'appuie sur différentes instances :

- le Comité d'audit et le Comex, qui sont régulièrement informés des dispositifs mis en œuvre au titre de la conformité dont celle portant sur le DDV et des alertes majeures éventuelles ;
- le Comité de coordination de la conformité du groupe, qui définit les orientations stratégiques de conformité du groupe ;
- le Comité des Directeurs de conformité du groupe, qui met en œuvre les dispositifs de conformité au sein du groupe, nouvelle instance qui se réunira à partir de 2025 ;
- les comités de pilotage par domaine, dont celui sur le DDV qui pilotent le dispositif de vigilance. En 2024, ce comité s'est réuni deux fois. Il comprend les correspondants des branches, filiales et directions fonctionnelles (cf. infographie ci-dessous). Il veille au déploiement effectif des mesures du plan de vigilance (campagne annuelle de cartographie des risques, mise en place de mesures de prévention et d'atténuation des risques, plan de contrôle, etc.) ;
- en complément, la direction de la conformité du groupe organise des ateliers thématiques et des échanges avec les parties prenantes qui ont porté notamment en 2024 sur l'établissement de la cartographie des risques ;
- par principe de subsidiarité, le déploiement du dispositif de vigilance est décliné par les branches et filiales de rang 1 qui en ont la responsabilité aux bornes de leur périmètre dans leurs instances propres.

Sur le plan opérationnel, l'élaboration et la mise à jour du plan de vigilance relève de la responsabilité de la direction de la conformité du groupe qui est rattachée au Directeur général adjoint, secrétaire général du groupe. Le plan de vigilance est validé au plus haut niveau du groupe.

(1) UNI Global Union est une fédération syndicale internationale qui représente 20 millions de travailleurs du secteur des services, dont 2,5 millions de travailleurs des postes et de la logistique, dans 150 pays différents.

Comité de pilotage du devoir de vigilance



Dialogue avec les parties prenantes

Le groupe La Poste échange de longue date avec de nombreuses parties prenantes tant internes qu'externes afin de connaître leurs attentes, partager des bonnes pratiques, approfondir la connaissance des collaborateurs et ainsi mieux identifier les risques. En 2024, dans le cadre de la mise en œuvre de la Corporate Sustainability Reporting Directive⁽¹⁾ (CSRD), une analyse de double matérialité s'est fondée sur un processus de consultation interne et externe. Une cinquantaine d'entretiens ont été menés pour apprécier la matérialité d'impact. Une session dédiée à la démarche d'analyse de double matérialité et au processus de consultation des parties prenantes correspondantes a été organisée lors d'une Commission Dialogue Social Paritaire (CDSP) qui s'est tenue le 16 septembre 2024.

L'articulation cohérente entre cet exercice⁽²⁾ et la cartographie des risques du DDV a reposé sur :

- la prise en compte des risques au titre du DDV dans la définition des principaux enjeux et impacts ;
- l'alignement du barème de cotation de la matérialité d'impact de l'exercice de double matérialité avec celui de la cartographie des risques DDV⁽³⁾ ;
- la cotation des impacts par la direction de la conformité et la réalisation d'entretiens mutualisés de notation des enjeux ;
- le contrôle de cohérence de la cotation des impacts avec celle de la cartographie des risques DDV ;
- l'intégration des résultats du DDV dans l'exercice de double matérialité.

Typologie des parties prenantes consultées



(1) Corporate Sustainability Reporting Directive. Directive européenne imposant aux grandes entreprises de publier un état de durabilité, décrivant les impacts de l'entreprise sur l'environnement et la société, ainsi que la manière dont les enjeux de durabilité affectent l'entreprise.

(2) Cf. DEU, section 3.1.1 « Informations générales | ESRS 2 ».

(3) Cf. section 2.1 « Méthodologie d'analyse des risques », paragraphe « Mise à jour de la méthodologie ».

Focus sur le dialogue avec les parties prenantes rencontrées au titre du devoir de vigilance

Une CDSP s'est tenue le 6 février 2024 pour présenter le plan de vigilance et le bilan de l'année 2023, comme chaque année depuis 2018. Des discussions bilatérales complémentaires ont été proposées courant 2024 afin d'échanger sur les résultats de cartographie des risques et les mesures de prévention et d'atténuation en résultant. Trois réunions bilatérales avec des organisations syndicales ont ainsi été tenues en 2024. Elles ont notamment permis de mieux échanger sur l'identification et l'évaluation des risques bruts prioritaires (*scenarii* de risques, causes, conséquences, parties prenantes impactées, éléments de maîtrise des risques et mécanisme d'alerte). À la suite des élections professionnelles d'octobre 2024, une présentation du projet de plan de vigilance 2024 a eu lieu à l'occasion du Comité social et économique central (CSE-C) du 29 janvier 2025 et du 6 mars 2025.

Geopost et UNI Global Union ont signé en 2024 un avenant à l'accord social mondial, en prolongement de l'accord initial de 2017. Geopost renforce ainsi ses ambitions en matière de durabilité sur les questions environnementales et sociales et soutient son engagement envers ses employés et ses partenaires économiques sur les droits de l'homme, les conditions de travail, la transparence et la responsabilité. Cet accord démontre et valorise la démarche de Geopost au DDV, présent dans plus de 50 pays dans le monde. Sur la base d'un dialogue constructif et d'une collaboration étroite entre la direction de Geopost et les partenaires sociaux⁽¹⁾, des objectifs clairs et des actions concrètes ont été établis pour asseoir l'engagement de Geopost en matière de DDV à la hauteur des attentes de ses parties prenantes. Les efforts se concentrent sur les droits de l'homme, des conditions de travail dignes, la transparence et la durabilité. Grâce aux deux programmes Employeur de Référence et Partenaire de Référence, Geopost est engagée dans une démarche de progrès social continu.

Comité de mission

En sa qualité d'entreprise à mission, La Poste a mis en place un Comité de mission⁽²⁾, en complément des instances de gouvernance existantes. Ce comité a pour vocation de valider le respect des engagements statutaires pris par La Poste et le groupe vis-à-vis de la société civile. Il renforce le dialogue avec les parties prenantes sur leurs besoins et attentes notamment dans le cadre de la stratégie du groupe sur les enjeux sociaux et environnementaux.

En 2024, le groupe La Poste a organisé un échange spécifique sur le DDV avec les experts de ce comité. Ces échanges ont porté notamment sur la cartographie des risques au titre du DDV en présentant la démarche, les résultats et les travaux détaillés d'identification des risques issus de cette cartographie.

Le groupe dialogue également avec plusieurs organisations de la société civile tant dans le domaine environnemental que social. À titre d'exemple, en 2024, le groupe a échangé avec les organisations mentionnées ci-après.

Entreprises pour les Droits de l'Homme – EDH

Cette association organise régulièrement des échanges d'experts et de bonnes pratiques sur la mise en œuvre de la loi vigilance. Les référents conformité du groupe en lien avec les experts achats ont notamment participé à une étude de cartographie des risques réalisée par EDH sur les prestations de transports, à l'instar de celle réalisée en 2022 sur les prestations de services nomades (*facility management*).

Agence de notation référente sur le climat – CDP⁽³⁾

Le groupe La Poste est engagé depuis plusieurs années de façon proactive, auprès du CDP, organisation internationale référente sur l'évaluation des entreprises sur les engagements en faveur du climat. Le dispositif d'évaluation annuelle de cet organisme sur la gestion des risques climatiques permet au groupe d'être challengé sur l'ensemble des leviers de la politique (gouvernance, *scenarii* de risques, plan de transition, trajectoire de réduction des émissions, planification financière et engagements vis-à-vis de la chaîne de valeur).

Worldwide Fund for Nature (WWF)

Le partenariat engagé depuis plusieurs années est articulé principalement sur les enjeux liés au climat et la biodiversité. Concrètement, le WWF est consulté sur la stratégie du groupe sur la décarbonation visant Zéro émission nette à 2040. Le WWF, tout comme France Nature Environnement et l'Institut pour l'Économie du Climat, échange avec La Poste sur les meilleurs choix d'intégration d'énergie bas carbone pour le transport et notamment des alternatives biocarburant, biogaz, électrique ou hydrogène.

En 2024, un dialogue a été noué plus spécifiquement sur les enjeux au titre du DDV. Il a permis d'affiner l'analyse des risques auxquels le groupe est exposé, par exemple sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre ou de la pollution.

Experts de la société civile

Le groupe a échangé avec des experts de la société civile sur le DDV à l'instar de François Gemenne, expert coauteur du sixième rapport du GIEC et spécialisé dans les questions environnementales et notamment Président de l'Alliance de décarbonation de la route, dont La Poste est partenaire fondateur.

(1) Les membres affiliés français d'UNI Poste & Logistique (CGT, CFDT, FO) et leurs secrétaires généraux respectifs étaient également présents pour signer l'accord.

(2) Cf. DEU, Rapport intégré (page 7) et section 5.1.2 « Comité de mission ».

(3) Anciennement appelé Carbon Disclosure Project, CDP est une organisation internationale à but non lucratif, référente sur l'évaluation des entreprises en matière de changement climatique.

Synthèse des faits marquants 2024

Reflète d'une démarche d'amélioration continue, l'année 2024 a été marquée par les principales avancées suivantes :

Avancées

Renforcement du dialogue avec les parties prenantes

- En complément de la CDSP de février 2024 et des CSE-C de janvier et mars 2025, tenue d'ateliers bilatéraux avec des organisations syndicales et échanges avec des acteurs de la société civile (comme le WWF) et certains membres du Comité de mission.
- Signature d'un avenant à l'accord social mondial entre Geopost et l'UNI Global Union, portant notamment sur les droits humains (liberté d'association, salaires décents, horaires de travail adaptés).

Cartographie des risques plus granulaire

- Déclinaison des trois critères (ampleur/échelle/irrémediabilité) d'évaluation d'impact sur les quatre niveaux de risques par thématique afin de mieux objectiver l'appréciation de la matérialité d'impact.
- Description détaillée des risques bruts selon leurs *scenarii*, causes, conséquences et les parties prenantes potentiellement impactées.
- Travaux d'arrimage et de cohérence avec la matrice de double matérialité exigée par la CSRD.
- Organisation de plus de 60 ateliers, pilotés par les directions de la conformité et des achats, de cartographie des risques pour les activités en propre et les activités fournisseurs et sous-traitants.
- Présentation des résultats consolidés du groupe sur les quatre lignes métier pour les activités en propre et externalisées.

Formation et sensibilisation

- Formation sur le traitement des alertes et sensibilisation sur le déploiement des systèmes d'alertes dans le groupe.

Renforcement du dispositif de suivi

- Déploiement d'un plan de contrôle permanent, avec la définition de onze points de contrôle sur les piliers de la politique DDV groupe adoptée en 2023.
- Déploiement du Hub e-conformité fournisseurs^(a) avec plus de 2 777 fournisseurs de La Poste évalués.

(a) Hub e-conformité fournisseurs : dispositif de contrôle et d'évaluation des tiers fournisseurs sur l'ensemble des champs de conformité (sanctions internationales et embargo, loi anticorruption, RGPD, DDV) et sur leur maturité RSE.

Point sur l'assignation et le jugement du 5 décembre 2023

La Poste a pris acte de la décision rendue le 5 décembre 2023 par le tribunal judiciaire de Paris. Ce jugement est consécutif à trois mises en demeure par le syndicat portant sur des plans de vigilance différents puis à l'assignation fin 2021 de La Poste concernant le plan de vigilance de 2020.

Sur le fond, la décision du tribunal judiciaire de Paris est fondée sur les plans de vigilance de 2019 et 2020. Si le tribunal judiciaire de Paris a enjoint à La Poste de compléter la cartographie des risques,

d'adapter les procédures d'évaluation des sous-traitants en résultant et de publier un réel dispositif de suivi des mesures de vigilance, les juges ont débouté le syndicat SUD-PTT de toutes ses demandes relatives aux mesures de sauvegarde et de vigilance complémentaires concernant la sous-traitance, la lutte contre le harcèlement, les risques psycho-sociaux ainsi que la lutte contre le travail dissimulé.

Le 8 mars 2024, La Poste a fait appel de certaines des dispositions du jugement aux fins de clarification de certains points d'interprétation et d'application de la loi vigilance.

2 Cartographie des risques

Le groupe mène chaque année un exercice de cartographie des risques dont les résultats sont présentés aux organisations syndicales représentatives de La Poste, au Comité exécutif du groupe et au Comité d'audit du Conseil d'administration. Cette section présente les résultats à date des cartographies établies par le groupe en 2024 sur la base de *scenarii* et d'analyses des risques. En tant

qu'entreprise en mouvement, évoluant dans un environnement très dynamique, la cartographie des risques est mise à jour régulièrement pour refléter les changements et les nouveaux défis. Le contexte actuel reste malgré tout porteur de facteurs exogènes non prévisibles et non maîtrisables par le groupe.

2.1 Méthodologie d'analyse des risques

La cartographie s'appuie sur le référentiel de risques présenté ci-dessous et couvre les trois thématiques du devoir de vigilance (DDV). Il est élaboré par la direction de la conformité du groupe en se fondant sur les principaux traités et conventions internationales (par exemple : la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du

travail, l'Accord de Paris sur le climat). Il est mis à jour en s'appuyant sur le dialogue avec les parties prenantes, l'analyse des résultats de cartographie de l'année précédente et des évolutions des activités du groupe. Chaque entité peut compléter ce référentiel selon les risques spécifiques liés à ses activités ou implantations géographiques.

Référentiel de risques utilisé pour la cartographie des risques

Thématiques	Domaines	Exemples de description des risques
Droits humains et libertés fondamentales	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect de l'âge minimum d'accès à l'emploi
	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> • Travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine, sanction • Travail forcé de migrants pouvant être abusés du fait de leur condition
	Conditions d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Non-paiement des heures supplémentaires • Non-respect de la durée légale de travail ou temps de travail excessif • Conditions d'emploi inéquitable
	Liberté d'association et droit de négociation collective	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect du droit des travailleurs à créer ou intégrer un syndicat • Non mise en œuvre du dialogue social avec les représentants du personnel
	Discrimination	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination en fonction du genre, de l'âge, de l'état de santé ou du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'origine, des convictions politiques, syndicales ou religieuses
Santé et sécurité des personnes	Accidents	<ul style="list-style-type: none"> • Accident de la route • Accident de manutention • Atteinte physique (morsure)
	Produits toxiques	<ul style="list-style-type: none"> • Atteinte à la santé du fait de la manipulation de produits chimiques*
	Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Violence et agression en bureau de poste • Violence ou agression des chauffeurs/livreurs • Incivilité • Harcèlement moral et/ou sexuel • Risques psycho-sociaux (RPS) et troubles musculo-squelettiques (TMS)
Environnement	Pollutions	<ul style="list-style-type: none"> • Émissions de polluants atmosphériques comme les émissions d'oxydes d'azote dans l'atmosphère liées aux activités de transport et de livraison • Risque de fuite de produits chimiques toxiques, fuite d'huile ou de déversement de produits dangereux
	Émissions de gaz à effet de serre (GES)	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect de la trajectoire de réduction des émissions de GES du fait des émissions de GES des activités de transport, livraison et services numériques en propre
	Biodiversité	<ul style="list-style-type: none"> • Risque d'atteinte à la biodiversité (ex. : artificialisation des sols)

* Exemple : activité imprimerie de Philaposte.

Chaque entité peut compléter ce référentiel selon les risques spécifiques de leurs activités ou implantations géographiques respectives. En 2024, La Banque Postale Asset Management (LBP AM) a identifié des risques spécifiques aux financements et aux investissements plus granulaires que l'année précédente. Quelques exemples :

- les risques d'atteintes à la vie privée et à la liberté d'expression (utilisateurs, communautés locales et parties prenantes affectées, défenseurs des droits, etc.);
- les risques d'impacts négatifs sur les communautés locales et sur les populations autochtones : consentement libre, informé et préalable, droit à l'auto-détermination, droit à un logement décent, droit à l'eau et à une alimentation saine, accès aux ressources naturelles, etc. ;
- les risques d'impacts négatifs sur les droits liés à la sécurité et à la qualité des produits et services : impacts potentiels sur le droit à la santé, le droit à la vie, etc. ;

- les risques d'impacts liés aux opérations ou matériaux issus de zones de conflits ou à haut risque ;
- les risques d'impacts liés à l'utilisation inappropriée des produits ou services par les clients des entreprises investies ;
- les risques de discrimination et/ou d'impact sociétal négatif des produits et services.

Processus de cartographie des risques

La cartographie permet d'obtenir chaque année une évaluation des risques en vue de les hiérarchiser puis d'établir les actions de prévention et d'atténuation. La cartographie repose sur une démarche en quatre étapes : les deux premières permettent d'établir la cartographie des risques bruts et les deux suivantes permettent d'évaluer les risques nets résiduels après la prise en compte des dispositifs de maîtrise des risques et plans d'action mis en œuvre par le groupe.

Étape 1 : Identifier et décrire les risques

Sur la base du référentiel, la mise à jour de l'inventaire des risques est réalisée chaque année par les entités selon leurs activités et leur environnement interne et externe par le biais d'ateliers collaboratifs et d'entretiens. Le recensement des risques repose sur l'identification des éléments suivants :

Scenarii de risques	Causes	Conséquences	Parties prenantes impactées
Lister les différents <i>scenarii</i> de risques, <i>i.e</i> circonstances dans lesquelles le risque peut se matérialiser ou advenir.	Cartographier les éléments à l'origine de chaque scenario de risque.	Recenser les conséquences de chaque scenario de risque aussi bien pour les personnes que pour l'environnement.	Parties prenantes internes, externes à l'entreprise, et l'environnement.

L'identification des risques se fonde également sur les pays dans lesquels le groupe est présent, en tenant compte des risques identifiés par le référentiel EcoVadis⁽¹⁾. En 2024, le groupe a identifié les pays prioritaires en termes d'exposition aux risques sur le DDV. Dans ce cadre, une forte attention est portée aux risques pays compte tenu du développement des activités internationales du groupe, en particulier par Geopost et dans une moindre mesure par La Banque Postale, via CNP Assurances.

Étape 2 : Évaluer les risques bruts

Les risques dits bruts sont des risques théoriques, qui ne sont pas spécifiques au groupe La Poste. Ce sont des risques potentiels qui sont communs à toutes les entreprises ayant des activités identiques ou similaires à celles du groupe La Poste. Leur évaluation sur les parties prenantes impactées et l'environnement repose sur deux critères :

- l'impact du risque sur les parties prenantes (touchées directement ou indirectement) et l'environnement, évalué selon quatre niveaux : faible, modéré, élevé, très élevé ;
- la probabilité de survenance du risque, évaluée selon quatre niveaux : très improbable, possible, probable, très probable.

Le croisement de ces niveaux de probabilité et d'impact permet d'obtenir l'évaluation des risques bruts afin d'établir les plans d'actions de prévention et d'atténuation prioritaires⁽²⁾.

À ce stade, l'évaluation de ces risques ne tient pas compte des actions de prévention et d'atténuation mises en œuvre par le groupe La Poste. Le présent plan de vigilance restitue les résultats en application de cette méthodologie.

Pour faciliter cet exercice et garantir une cohérence méthodologique à travers le groupe, des outils d'analyse ont été élaborés et mis à disposition par la direction de la conformité du groupe⁽³⁾.

Étape 3 : Évaluer les mesures du dispositif de maîtrise des risques et les contrôles associés

Pour chaque risque évalué, les entités identifient les dispositifs de maîtrise des risques, *i.e*. l'ensemble des mesures de prévention et d'atténuation des risques mises en place. Elles évaluent ensuite la maturité de ces dispositifs et des contrôles associés pour déterminer le risque net.

Étape 4 : Assurer le suivi à travers une revue régulière des risques

Les entités assurent un suivi des risques au regard des mesures mises en place. Il appartient à chaque entité de décliner, si nécessaire, un plan d'action pour améliorer la maîtrise des risques et de vérifier leur niveau de déploiement et leur efficacité. Ces plans font l'objet de contrôles⁽⁴⁾ pour s'assurer de leur bonne mise en œuvre.

Mise à jour de la méthodologie

En 2024, le groupe a enrichi la méthodologie de cartographie des risques en associant les experts concernés par thématique.

Révision des critères d'impact pour tenir compte des natures de risques selon leur thématique d'affiliation

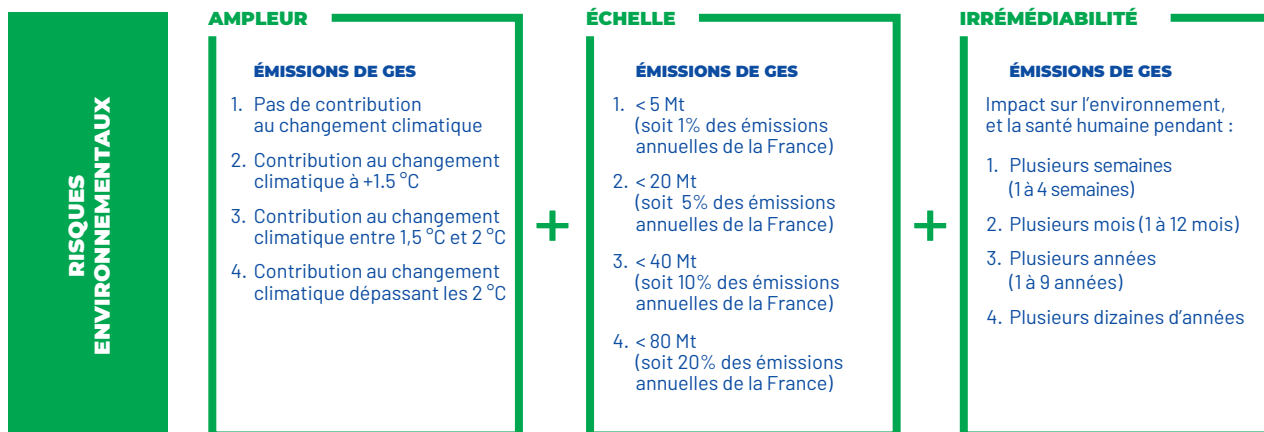
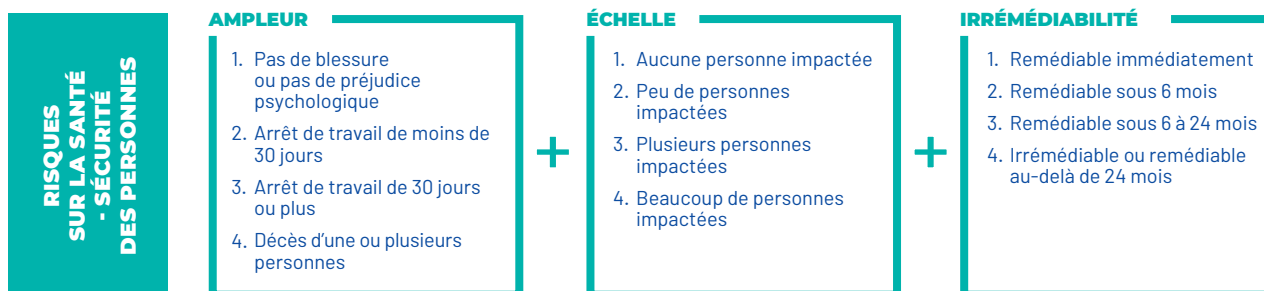
La méthodologie repose sur trois critères d'évaluation de l'impact des risques alignés sur les standards internationaux de l'OCDE (ampleur, échelle, caractère irrémédiable du risque) selon qu'ils relèvent des droits humains et des libertés fondamentales, de la santé-sécurité des personnes ou de l'environnement, afin de mieux restituer leur matérialité d'impact. À titre d'illustration sur les risques santé-sécurité des personnes et sur les risques d'émissions de GES, les critères spécifiques pour les quatre niveaux ont été définis comme suit :

(1) Le référentiel EcoVadis utilisé fournit des données annualisées sur les risques détaillés par secteur et pays.

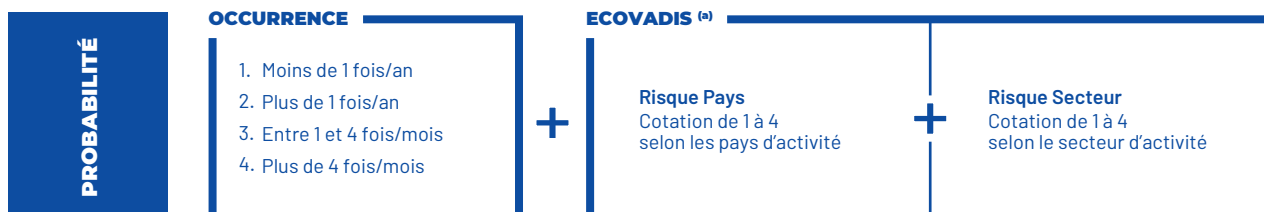
(2) Cf. sections 3 « Mesures de prévention et d'atténuation des risques prioritaires pour les activités en propre » et 4 « Mesures de prévention et d'atténuation des risques prioritaires pour les activités des fournisseurs et sous-traitants ».

(3) Cf. section 2.1 « Méthodologie d'analyse des risques », paragraphe « Mise à jour de la méthodologie ».

(4) Les contrôles de niveau 1, opérationnels ou managériaux, sont intégrés dans les opérations. Les contrôles de niveau 2 sont effectués par des collaborateurs indépendants de la filière contrôle et, de manière régulière pour vérifier la bonne exécution des contrôles de niveau 1. Un plan de contrôle permanent piloté par la direction des risques et des contrôles sont également déployés auprès des entités contrôlées.



Pour rappel, l'évaluation de la probabilité brute relève des sous-critères ci-dessous étant précisé que l'échelle d'occurrence est alignée avec la méthodologie de cartographie des risques du groupe et est commune à tous les domaines de conformité.



(a) La consolidation des cotations EcoVadis est calculée sur une moyenne maximale. Il n'existe ni cotation pays pour les GES et NO_x ni secteur d'activité.

Renforcement des sources et exemples de typologies de facteurs aggravants

Ces facteurs aggravants ont été identifiés par les entités lors de la réalisation ou de la mise à jour de la cartographie car ils affectent à la hausse la probabilité de survenance du risque. Ce sont par exemple des facteurs de risque liés aux conditions d'emploi (comme le travail illégal), des activités dans un pays à risque ou la structure complexe de la chaîne de valeur.

Représentation concrète de la notion d'atteinte grave

Cette notion est exprimée par la législation au travers d'une approche orientée sur les risques prioritaires issus de la cartographie des risques. Ces risques bruts prioritaires figurent dans les cadrans jaunes (en haut à droite) de chaque matrice de cartographie présentée ci-après (zones de risques à traiter en priorité).

2.2 Résultats consolidés pour les activités en propre et externalisées

Une approche plus granulaire sur les quatre lignes métier

Comme introduit précédemment, quatre lignes métier ont été définies pour rendre compte de la matérialité des risques consolidés du groupe selon un ensemble homogène, apportant une granularité supplémentaire par rapport à 2023 qui en comportait deux.

Caractéristiques des quatre lignes métier retenues pour la cartographie des risques du devoir de vigilance

TRANSPORT, LOGISTIQUE ET LIVRAISON

- **Activités en propre** : courriers, colis comprenant la livraison BtoB/BtoC à domicile et hors domicile en points relais/consignes et spécialisée comme pour l'alimentaire, solutions logistiques, etc.
- **Principaux métiers internalisés** :
 - Fonctions tertiaires
 - Facteurs, livreurs, chauffeurs
 - Manutentionnaires
- **Part des activités externalisées** :
 - Transport longue distance : importante
 - Livraison : modérée à la BSCC, importante chez Geopost

BANQUE & ASSURANCE

- **Activités en propre** : banque de détail, assurance, banque des entreprises et du développement local, banque de financement et investissements, banque de patrimoine et gestion d'actifs.
- **Principaux métiers internalisés** : fonctions tertiaires.
(Les conseillers financiers en bureau de poste sont affectés à la ligne métier « services de proximité ».)
- **Part des activités externalisées** :
 - Faible sur les activités cœur de métier
 - Modérée sur les prestations informatiques, de télécommunications et intellectuelles

- **Activités en propre** : édition de logiciels, identité numérique, e-recommandé, coffre-fort numérique, Pronote, facture et vote électroniques, hébergement de données, marketing digital (solutions *print/digital*), services aux acteurs de l'e-commerce opérés par ESW (filiale d'Asendia), prestation audit/conseil, ingénierie IT, services de santé numériques, etc.
- **Principaux métiers internalisés** : fonctions tertiaires
- **Part des activités externalisées** : modérée sur les prestations informatiques, de télécommunications et intellectuelles

- **Activités en propre** : distribution des offres postales, bancaires et assurantielles dans plus de 17 000 points de contact, services Santé & Autonomie, nouveaux services de logistique de proximité (ex : portage de repas, Recygo pour l'économie circulaire, audit de voierie, recensement de population, efficacité énergétique, etc.), BU Média de Mediaposte, etc.
- **Principaux métiers internalisés** : facteurs, force de vente et chargés de clientèle en bureau de poste, autres fonctions tertiaires et opérations, production pour l'imprimerie Philaposte
- **Part des activités externalisées** : faible

SERVICES NUMÉRIQUES

SERVICES DE PROXIMITÉ

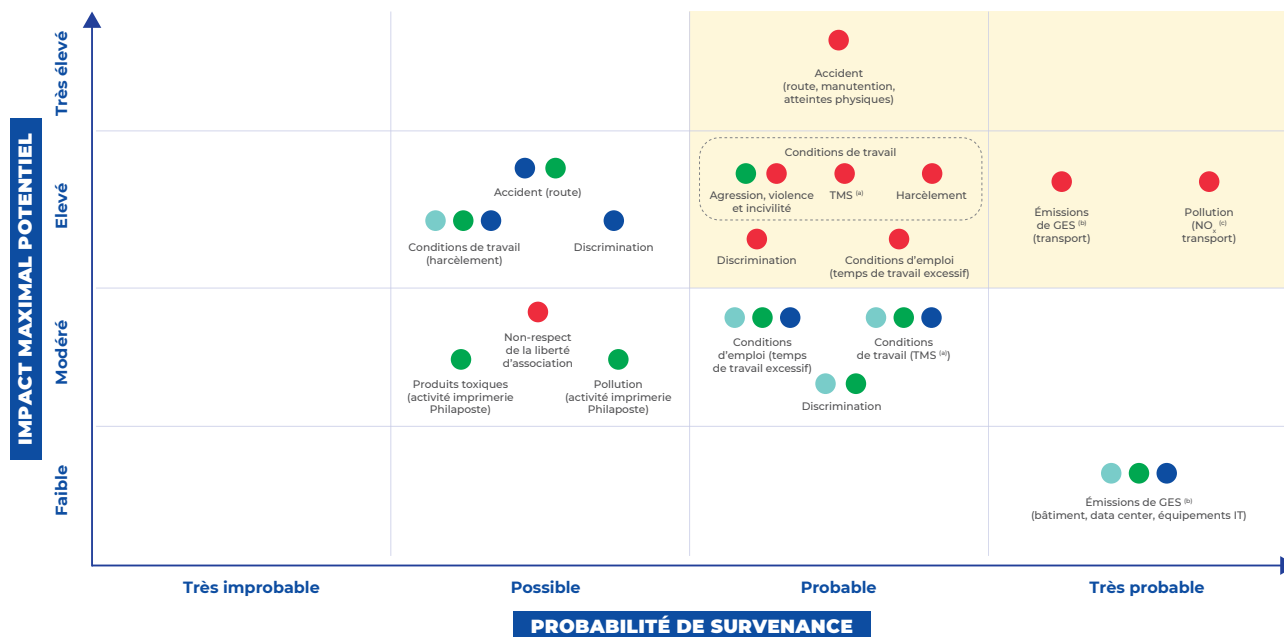
La ligne métier Transport, logistique et livraison, qui comprend l'activité de Geopost, représente 58% du chiffre d'affaires consolidé du groupe. Elle est réalisée à l'international pour plus de la moitié, principalement en Europe⁽¹⁾.

Par ailleurs, 54% des achats du groupe concernent la sous-traitance de la ligne métier Transport, logistique et livraison.

(1) Cf. DEU, Rapport intégré, section « Profil ».

Les résultats de la cartographie pour les activités en propre

Cartographie consolidée des risques bruts du groupe par lignes métier



4 LIGNES MÉTIER :

- **Transport, logistique et livraison**
 - **Banque et assurance**
 - **Services numériques**
 - **Services de proximité**
- Zone de risques à traiter en priorité

- (a) Troubles musculo-squelettiques.
- (b) Gaz à effet de serres.
- (c) Oxydes d'azote.

Il convient de noter que :

- il n'existe pas de hiérarchie entre les risques positionnés au sein d'un même cadran : leurs niveaux d'impact et de probabilité sont équivalents ;
- les risques bruts prioritaires du groupe, *i.e.* les plus impactants et les plus probables (*i.e.* évalués au minimum à plus de trois sur quatre en impact brut et en probabilité brute), figurent dans le cadran jaune. Toutefois, tous les risques présents dans la cartographie font l'objet de mesures de prévention et d'atténuation qui ne sont pas détaillées dans le présent document ;
- le travail forcé et celui des enfants n'ont pas été positionnés dans la cartographie consolidée des risques bruts car leur probabilité brute est extrêmement faible (donc hors champ de la cartographie) dans le cadre des activités postales, de transport et de distribution de colis ;
- le risque brut de non-respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective est plus prégnant pour les entités postales situées dans les pays qui n'ont pas ratifié les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
- le risque brut d'atteinte à la biodiversité n'a pas été jugé matériel du point de vue de l'impact, en cohérence avec l'exercice de double matérialité réalisé en 2024⁽¹⁾.

Ainsi, les risques bruts prioritaires identifiés par le groupe sont :

- les risques d'accidents, aussi bien de la route que de maintenance, ainsi que les atteintes physiques (morsures de chiens, chutes et glissades par exemple) ;
- les risques liés aux conditions de travail avec des *scenarii* plus exhaustifs sur les agressions, violences et incivilités, le harcèlement et les troubles musculo-squelettiques ;
- le risque lié aux conditions d'emploi avec le scénario de temps de travail excessif lors des pics d'activité, essentiellement en fin d'année ;
- le risque de discrimination ;
- les risques de contribution au changement climatique du fait des émissions de GES et de pollution NO_x, liées aux moyens de transport (ex. : transport routier longue distance).

Ces risques bruts prioritaires concernent quasi exclusivement la ligne métier Transport, logistique et livraison, sauf pour le risque d'agressions, violences et incivilités qui s'applique également à la ligne métier Services de proximité, majoritairement pour les bureaux de poste implantés dans les quartiers les plus sensibles de la politique de la Ville.

(1) La biodiversité est ressortie non matérielle suite à l'analyse de double matérialité. Cf. DEU, section 3.1.1.4. « Gestion des impacts, risques et opportunités », paragraphe « Informations complémentaires concernant l'identification et l'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels liés aux normes thématiques ».

Description détaillée des risques bruts consolidés prioritaires

Le groupe La Poste présente ci-après une description détaillée des risques bruts consolidés prioritaires, figurant dans le cadran jaune de la cartographie des risques ci-dessus, en commençant par la thématique santé et sécurité des personnes, étant donné que le risque d'accidentologie est le plus prégnant.

▼ SANTÉ ET SÉCURITÉ DES PERSONNES

Scenarii	Causes	Conséquences	Parties prenantes impactées	
ACCIDENT DE LA ROUTE				
Accident causé par le collaborateur	<ul style="list-style-type: none"> Non-respect du Code de la route (ex. : limites de vitesse) 	<ul style="list-style-type: none"> Décès ou invalidité Arrêts de travail liés aux blessures 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborateurs Tierces victimes impliquées (dégâts physiques ou matériels) 	
Accident causé par un tiers	<ul style="list-style-type: none"> Défaut de formation ou d'expérience Consommation d'alcool ou de stupéfiants Inattention et/ou fatigue Non-respect des temps de pause Défaut de vérification du permis de conduire Délais pour passer le contrôle technique chez les garagistes Défaut de signalétique sur site postal 	<ul style="list-style-type: none"> Blessures superficielles Perte ou suspension du permis de conduire Dégâts matériels Risque de contentieux Perte d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Famille et proches des victimes Témoins Employeurs (managers, RH, instances représentatives du personnel) 	
Accident causé par l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> Météo et/ou événements climatiques conduisant à un accident (ex. : grêle) Mauvaise qualité de la chaussée 		<ul style="list-style-type: none"> Police, gendarmerie et/ou préfecture 	
ACCIDENT DE MANUTENTION				
Chute, coupure ou accident lors de la manutention (ex. : manipulation de colis en entrepôt)	<ul style="list-style-type: none"> Non-respect ou défaut de mise en œuvre des règles et procédures de sécurité Défaut de contrôle du respect des règles et des procédures de sécurité Absence et/ou retard de formation ou de sensibilisation du personnel avant la prise de poste Non mise à disposition ou non-utilisation des équipements de protection individuelle Pic d'activité insuffisamment anticipé, manque de matériel 	<ul style="list-style-type: none"> Invalidité Inaptitude Arrêt de travail consécutif à des blessures Troubles musculo-squelettiques 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborateurs Famille et proches des collaborateurs Clients Témoins Employeurs (managers, RH, instances représentatives du personnel) Personnel des sous-traitants présents sur site 	
ATTEINTE PHYSIQUE				
Risque canin	Causes communes : <ul style="list-style-type: none"> Non-respect des procédures 	<ul style="list-style-type: none"> Chien errant ou à l'intérieur de la propriété non maîtrisé 	<ul style="list-style-type: none"> Invalidité Inaptitude Arrêt de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborateurs Famille et proches des collaborateurs
Chutes et glissades pendant la tournée	<ul style="list-style-type: none"> Défaut de formation 	<ul style="list-style-type: none"> Météo défavorable : neige, verglas, fortes pluies Voie publique en mauvais état Utilisation de chaussures non-adaptées. 	<ul style="list-style-type: none"> Risques psycho-sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> Clients Employeurs (managers, RH, instances représentatives du personnel)

Scenarii	Causes	Conséquences	Parties prenantes impactées
AGRESSION, VIOLENCE ET INCIVILITÉ			
Agression du chauffeur/ livreur (ex. : tentative de vol des marchandises) Violence physique commise par le chauffeur/livreur	<ul style="list-style-type: none"> Contexte exogène lié à la criminalité ; Liaisons de transport plus sensibles en raison de flux migratoires Manque de formation/prévention (ex. : comportement à adopter) Fatigue et temps de travail excessif Consommation d'alcool et/ou de stupéfiants Relations commerciales houleuses Retard pris dans le parcours 	<ul style="list-style-type: none"> Invalidité Inaptitude Arrêt de travail Stress post-traumatique 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborateurs Famille et proches des victimes Tierces personnes Clients Témoins Instances représentatives du personnel Autorités publiques Riverains
Incivilité ou agression d'un collaborateur, d'un client ou d'un tiers en bureau de poste	<ul style="list-style-type: none"> Absence ou faille dans les dispositifs de prévention des incivilités (ex. : formation) et/ou dans les dispositifs de mesures d'urgence et procédures d'escalade Incompréhension par le client concernant les procédures bancaires et postales Panne informatique Files d'attente Communication insuffisante sur les fermetures de bureau Manque de sécurisation des locaux (ex. : accès non sécurisé, absence d'agents de sécurité) Causes exogènes : contexte social, culturel et économique, illectronisme des clients, temps d'attente 	<ul style="list-style-type: none"> Invalidité Inaptitude Arrêt de travail Stress post-traumatique 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborateurs Famille et proches des victimes Clients Témoins Instances représentatives du personnel Autorités publiques Riverain
HARCÈLEMENT			
Harcèlement moral ou sexuel entre collaborateurs du même niveau hiérarchique ou de différents niveaux hiérarchiques	<ul style="list-style-type: none"> Non-respect des règles de vie au travail Manque de formation notamment sur les signaux faibles Intensification des missions Réorganisations Isolement 	<ul style="list-style-type: none"> Invalidité Inaptitude Arrêt de travail Stress post-traumatique 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborateurs Témoins Famille et proches des collaborateurs
TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES			
Troubles musculo-squelettiques liés aux gestes et postures	<ul style="list-style-type: none"> Défaut de formation Absence de procédures ou non-application des procédures notamment dans l'application des sanctions Non-respect du port des équipements de protection individuelle Défaut de maintenance sur les sites de travail Défaut de suivi par la médecine du travail Non-respect des temps de repos Gestes répétitifs 	<ul style="list-style-type: none"> Maladie professionnelle Arrêts de travail répétés Invalidité Inaptitude 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborateurs Famille et proches des collaborateurs Employeurs (managers, RH, instances représentatives du personnel) Clients
▼ DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES			
TEMPS DE TRAVAIL EXCESSIF LORS DES PICS D'ACTIVITÉ			
Temps de travail excessif	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation ponctuelle de la demande lors des périodes de fêtes de fin d'année et autres événements spéciaux comme les soldes, qui augmentent considérablement le volume des livraisons Manque de personnel pour faire face à la hausse temporaire de la charge de travail Pression pour respecter les délais dans un contexte d'attentes élevées de la part des clients pour des livraisons rapides 	<ul style="list-style-type: none"> Accident du travail Arrêt de travail Troubles musculo-squelettiques Risques psycho-sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborateurs Famille et proches des collaborateurs Employeurs (managers, RH, instances représentatives du personnel) Clients

Scenarii	Causes	Conséquences	Parties prenantes impactées	
DISCRIMINATION				
Discrimination à l'embauche	Causes communes : <ul style="list-style-type: none"> Méconnaissance ou mauvaise application des règles édictées par La Poste 	<ul style="list-style-type: none"> Mauvaise rédaction des offres d'embauche Formation insuffisante des recruteurs 	<ul style="list-style-type: none"> Atteinte à l'égalité des chances Conditions de travail et d'emploi défavorables pouvant entraîner une atteinte au développement économique (niveau d'emploi, de rémunération...) 	<ul style="list-style-type: none"> Collaborateurs Famille et proches de l'employé Collaborateurs témoins Associations Instances représentatives du personnel
Discrimination à la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Insuffisance de contrôle interne ou externe Défaut ou insuffisance d'information ou de formation des managers, des employés, des services RH 	<ul style="list-style-type: none"> Éloignement du service Restrictions d'employabilité (handicap, inaptitude) 	<ul style="list-style-type: none"> Risques psychosociaux Restrictions d'employabilité 	
Discrimination à la promotion		<ul style="list-style-type: none"> Éloignement du service Restrictions d'employabilité (handicap, inaptitude) Corpus réglementaire inadapté sur le changement de grade Maturité managériale disparate (détection des potentiels/ accompagnements des projets professionnels) 		
Discrimination entre collaborateurs (y compris managers et dirigeants) sur le lieu de travail		<ul style="list-style-type: none"> Incivilités internes 		
Discrimination de la part d'un client envers un collaborateur		<ul style="list-style-type: none"> Incivilités de clients ou tiers Incivilités de sous-traitants ou prestataires 		
▼ ENVIRONNEMENT				
CONTRIBUTION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE DU FAIT DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES)				
Non-respect de la trajectoire de réduction des émissions de GES certifiée SBTi liées aux activités de transport	<ul style="list-style-type: none"> Défaut dans la mise en œuvre des leviers de décarbonation 	<ul style="list-style-type: none"> Réchauffement et dérèglement climatique Augmentation des catastrophes naturelles Dégradation de la santé et sécurité des personnes 	<ul style="list-style-type: none"> Environnement Populations ONG et défenseurs des droits Actionnaires et investisseurs 	
POLLUTION DU FAIT DES ÉMISSIONS D'OXYDES D'AZOTE (NO_x)				
Non-respect de la trajectoire de réduction des émissions de NO_x liées aux activités de transport	<ul style="list-style-type: none"> Défaut dans la mise en œuvre de la stratégie de réduction des émissions 	<ul style="list-style-type: none"> Dégradation de la santé des populations Impact néfaste sur la biodiversité 	<ul style="list-style-type: none"> Environnement Populations ONG et défenseurs des droits Actionnaires et investisseurs 	

Les autres risques bruts identifiés dans la cartographie font également l'objet d'un travail d'analyse similaire en identifiant les *scenarii*, causes, conséquences et les parties prenantes potentiellement impactées.

Les résultats de la cartographie pour les activités fournisseurs et sous-traitants

Les achats de biens et services auprès des fournisseurs et sous-traitants sont réalisés par la direction des achats du groupe pour La Poste SA et Véhiposte, et ils sont réalisés par les autres filiales du groupe (Geopost, La Banque Postale, CNP Assurances, etc.) sur leur propre périmètre respectif.

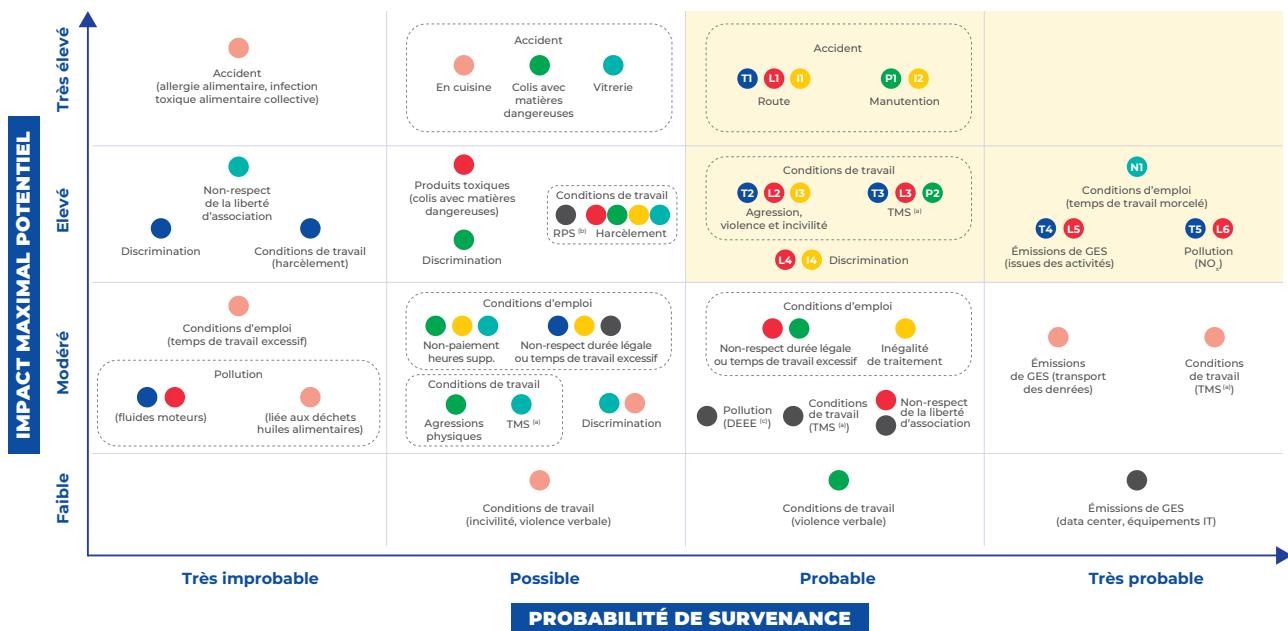
En 2024, sur le périmètre des achats du groupe, sept catégories d'achat prioritaires ont été identifiées en prenant en compte le volume total des dépenses achat, qui s'élèvent au global à 15,8 milliards d'euros (hors charges opérationnelles)⁽¹⁾ et le risque sectoriel fondé sur le référentiel EcoVadis. Les sept catégories d'achat prioritaires représentent plus de 60% des dépenses achats du groupe et sont les suivantes :

- transport routier, livraison et prestations logistiques, qui sont les trois catégories d'achat cœur de métier de la ligne Transport, logistique et livraison, pèsent pour près de 8,6 milliards d'euros, soit 54% des dépenses achats du groupe. À l'international, celles-ci relèvent exclusivement des activités de Geopost ;

- l'intérim, qui pèse pour environ 800 millions d'euros et concerne à plus de 80% les métiers de facteurs et agents de distribution en France ;
- trois catégories support pour les quatre lignes métier, à savoir les prestations informatiques et télécoms, la restauration collective et le nettoyage, qui représentent plus de 300 millions d'euros de dépenses.

En 2024, plus de 40 ateliers de cartographie des risques ont été organisés en associant les prescripteurs, les équipes achats et les référents conformité des entités concernées. Ils ont permis d'approfondir l'analyse et l'évaluation des risques sur ces sept catégories d'achat. Sur le plan méthodologique, les risques bruts des activités fournisseurs et sous-traitants ont été évalués par catégorie d'achat, en s'appuyant sur le référentiel groupe⁽²⁾ et sur les mêmes critères d'impact et de probabilité bruts. Enfin, un contrôle de cohérence à dire d'experts a été réalisé avec les activités en propre.

Cartographie consolidée des risques bruts du groupe par catégories d'achat



CATÉGORIES D'ACHAT AYANT FAIT L'OBJET D'ATELIERS :

- Transport routier ● Livraison ● Prestations logistiques ● Intérim ● Nettoyage ● Restauration collective
- Prestations IT (xx) Code d'identification attribué au risque brut prioritaire
- Zone de risques à traiter en priorité

- (a) Troubles musculo-squelettiques.
- (b) Risques psychosociaux.
- (c) Déchets d'équipements électriques et électroniques.

Il n'existe pas de hiérarchie entre les risques positionnés au sein d'un même cadran : leurs niveaux d'impact et de probabilité sont équivalents.

Le travail illégal n'a pas été positionné dans la cartographie consolidée des risques bruts car il est traité comme un facteur aggravant de risque de violation des droits humains.

Les risques bruts prioritaires du groupe figurent dans le cadran jaune en haut à droite. Un code d'identification (composé d'une lettre et d'un numéro) leur a été attribué afin de faciliter la lecture, en particulier dans le tableau descriptif ci-dessous ainsi qu'en section 4 « Mesures de prévention et d'atténuation des risques prioritaires pour les activités fournisseurs et sous-traitants ». Toutefois, toutes les mesures de prévention et d'atténuation liées aux risques présentés dans cette cartographie ne sont pas détaillées dans le présent document.

(1) Cf. DEU, note 9 figurant en section 6.1 « Etats financiers consolidés ».
 (2) Cf. section 2.1 « Méthodologie d'analyse des risques », paragraphe « Référentiel de risques utilisé pour la cartographie des risques ».

Les risques prioritaires des trois catégories d'achat cœur de métier transport, livraison et prestations logistiques sont analogues à ceux des activités en propre pour la ligne métier couvrant ces activités. En effet, qu'ils soient collaborateurs du groupe ou salariés

de sous-traitants, le risque brut ne varie pas car le cadre d'activité est identique. Ce constat ressort également de l'analyse des risques prioritaires de la catégorie d'achat intérim puisqu'elle correspond à une modalité de contractualisation.

Description détaillée des risques bruts consolidés prioritaires

Sur ces sept catégories d'achat analysées, les résultats 2024 font ressortir les risques bruts prioritaires ci-dessous :

▼ SANTÉ ET SÉCURITÉ DES PERSONNES			
Scenarii	Causes	Conséquences	Parties prenantes impactées
ACCIDENT DE LA ROUTE POUR LES CATÉGORIES D'ACHAT TRANSPORT ROUTIER, LIVRAISON ET INTÉRIM (identifiés T1, L1 et I1 sur la cartographie)			
Accident causé par le chauffeur	<ul style="list-style-type: none"> Non-respect du code de la route (ex : limites de vitesse, utilisation du téléphone, etc.) Défaut de formation ou d'expérience Consommation d'alcool ou de stupéfiants Inattention et/ou fatigue Non-respect des temps de pause Défaut de vérification du permis de conduire ou licence de transport Véhicule non conforme Délais pour passer le contrôle technique chez les garagistes Défaut de signalétique sur site postal provoquant un accident Méconnaissance ou non-respect du plan de prévention et/ou de protocole de sécurité établi 	<ul style="list-style-type: none"> Décès ou invalidité de personnels ou de tiers Arrêts de travail liés aux blessures Blessures superficielles Dégâts matériels Perte ou suspension du permis de conduire 	<ul style="list-style-type: none"> Gérant et ses salariés des sous-traitants Agence d'intérim/intérimaires Tierces victimes impliquées (dégâts physiques ou matériels) Famille et proches des victimes Témoins Instances représentatives du personnel Police, gendarmerie et/ou la préfecture
Accident causé par un tiers	<ul style="list-style-type: none"> Météo et événements climatiques (ex. : grêle) Travaux et mauvaise qualité de la chaussée 		
Accident causé par l'environnement			
ACCIDENT DE MANUTENTION POUR LES CATÉGORIES D'ACHAT PRESTATIONS LOGISTIQUES ET INTÉRIM (identifiés P1 et I2 sur la cartographie)			
Chute, coupure ou accident lors de la manutention pour les intérimaires et les agents de prestation logistique travaillant dans les entrepôts	<ul style="list-style-type: none"> Non-respect ou défaut de mise en œuvre des règles et procédures de sécurité Absence de transmission des règles de sécurité par le donneur d'ordre sous-traitants/intérimaires Défaut de contrôle du respect des règles et des procédures de sécurité Absence et/ou retard de formation ou de sensibilisation du personnel avant la prise de poste Non mise à disposition ou non-utilisation des équipements de protection individuelle 	<ul style="list-style-type: none"> Invalidité Inaptitude Arrêt de travail consécutif à des blessures Troubles musculo-squelettiques 	<ul style="list-style-type: none"> Gérant et salariés Agence d'intérim/intérimaires Tous personnels La Poste dont manager, RH en charge du pilotage des contrats d'intérim Familles et proches des victimes Instances représentatives du personnel Médecine du travail du prestataire Témoins Clients

Scenarii	Causes	Conséquences	Parties prenantes impactées
AGRESSION, VIOLENCE ET INCIVILITÉ POUR LES CATÉGORIES D'ACHAT TRANSPORT ROUTIER, LIVRAISON ET INTÉRIM (identifiés T2, L2 et I3 sur la cartographie)			
Agression sur le chauffeur routier/le livreur par un tiers	<ul style="list-style-type: none"> Contexte exogène lié à la criminalité 	<ul style="list-style-type: none"> Invalidité Inaptitude 	<ul style="list-style-type: none"> Gérant et salariés des sous-traitants
Violence commise par le chauffeur/livreur	<ul style="list-style-type: none"> Liaisons de transport plus sensibles en raison de flux migratoires Manque de formation/prévention (ex : comportement à adopter) Fatigue et temps de travail excessif Consommation d'alcool et/ou de stupéfiants Relations commerciales houleuses Retard pris dans le parcours 	<ul style="list-style-type: none"> Arrêt de travail Stress post-traumatique, <i>burn-out</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Agence d'intérim/intérimaires Famille et proches des victimes Clients Témoins Instances représentatives du personnel Autorités publiques Riverains
TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES POUR LES CATÉGORIES D'ACHAT TRANSPORT, LIVRAISON ET PRESTATIONS LOGISTIQUES (identifiés T3, L3 et P2 sur la cartographie)			
Maux de dos liés à la posture	<ul style="list-style-type: none"> Posture de la fonction 	<ul style="list-style-type: none"> Maladie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> Gérant et salariés des sous-traitants
Douleurs aux membres, aux articulations	<ul style="list-style-type: none"> Gestes répétitifs Fatigue, manque de repos et temps de travail excessif Charge plus ou moins adaptée (livraison et prestation logistiques) 	<ul style="list-style-type: none"> Arrêt de travail Invalidité Inaptitude 	<ul style="list-style-type: none"> Médecine du travail du sous-traitant Famille et proches du sous-traitant Instances représentatives du personnel du sous-traitant
▼ DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES			
TEMPS DE TRAVAIL MORCELÉ POUR LA CATÉGORIE D'ACHAT NETTOYAGE (identifié N1 sur la cartographie)			
Changement des horaires de travail sans préavis/sans accord du salarié	<ul style="list-style-type: none"> Absence ou non-respect du contrat de travail du salarié Changement d'organisation de dernière minute (planning modifié) 	<ul style="list-style-type: none"> Risques psycho-sociaux (<i>burn-out</i>) ou risque sur la santé de l'employé 	<ul style="list-style-type: none"> Salariés des prestataires, des sous-traitants ou des intérimaires
Temps de travail morcelé entre différents sites clients (pas de travail en continu ou en journée)	<ul style="list-style-type: none"> Demande exprimée par le client impactant le planning 	<ul style="list-style-type: none"> Risques d'accident du travail Risque d'arrêt de travail Heures excessives de travail portant atteinte à la qualité de vie au travail et/ou de la vie familiale 	<ul style="list-style-type: none"> Managers, filière RH des prestataires, des sous-traitants ou des intérimaires Instances représentatives du personnel Administration et autorités publiques Famille et proches de l'employé Personnes témoins du risque Communautés (ex. : migrants) Collaborateurs de La Poste

Scenarii	Causes	Conséquences	Parties prenantes impactées
DISCRIMINATION POUR LES CATÉGORIES D'ACHAT LIVRAISON ET INTÉRIM (identifiés L4 et I4 sur la cartographie)			
Discrimination lors de l'embauche Discrimination lors de l'évolution de carrière ou dans le choix de l'intérimaire pour une mission à La Poste Discrimination dans le traitement des intérimaires (ex. obtention d'un CDI intérimaire, bénéficiaire d'un accompagnement spécifique, financement de formation...)	<ul style="list-style-type: none"> Défaut ou insuffisance de dispositif de lutte contre la discrimination (politique, formation, campagne de sensibilisation...) Mauvais paramétrage des outils de recrutement, renforcé avec le développement de l'IA Présence de biais culturels dans les processus de recrutement Absence de contrôle/test des process et du personnel chargé de recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> Risques psychosociaux Perte d'opportunité économique pour la personne discriminée Atteinte à l'égalité des chances Conditions d'emploi défavorables pouvant entraîner une atteinte à l'égalité professionnelle et au développement économique (niveau d'emploi, de rémunération...) Absence de déclaration de la situation de handicap de certains collaborateurs Inégalités professionnelles liées à une discrimination (promotion, rémunération, tâches, formations...) 	<ul style="list-style-type: none"> Gérant et salariés du sous-traitant Personnel des agences d'intérim/intérimaires Tous personnels La Poste dont manager, RH et médecin du travail en charge du pilotage des contrats d'intérim Instances représentatives du personnel Famille et proches du sous-traitant Témoins
▼ ENVIRONNEMENT			
GAZ À EFFET DE SERRE POUR LES CATÉGORIES D'ACHAT TRANSPORT ROUTIER ET LIVRAISON (identifiés T4 et L5 sur la cartographie)			
Non-respect de la trajectoire de réduction des émissions de GES certifiée SBTi	<ul style="list-style-type: none"> Défaut dans la mise en œuvre des leviers de décarbonation Retard de livraison des véhicules à faibles émissions du fait des tensions d'approvisionnement du marché 	<ul style="list-style-type: none"> Réchauffement et dérèglement climatique Augmentation de catastrophes naturelles Dégradation de la santé et sécurité des personnes 	<ul style="list-style-type: none"> Environnement Populations ONG et défenseurs des droits Actionnaires et investisseurs
ÉMISSIONS DE NO_x POUR LES CATÉGORIES D'ACHAT TRANSPORT ROUTIER ET LIVRAISON (identifiés T5 et L6 sur la cartographie)			
Émissions de NO_x liées aux activités de transport des marchandises	<ul style="list-style-type: none"> Défaut dans la mise en œuvre de la stratégie de réduction des émissions ; Retard de livraison des véhicules à faibles émissions du fait des tensions d'approvisionnement du marché. 	<ul style="list-style-type: none"> Dégradation de la santé des personnes ; Impact néfaste sur la biodiversité. 	<ul style="list-style-type: none"> Environnement ; Populations ; ONG et défenseurs des droits ; Actionnaires et investisseurs.

3 Mesures de prévention et d'atténuation des risques prioritaires pour les activités en propre

Pour chaque risque identifié et évalué dans la cartographie, les entités mettent en place des dispositifs de maîtrise des risques, *i.e* des mesures de prévention et d'atténuation avec des contrôles associés. Elles évaluent ensuite la maturité de ces dispositifs et assurent un suivi des risques au regard des mesures mises en place. Il appartient à chaque métier de décliner, si nécessaire, un plan d'actions pour améliorer la maîtrise de ces risques. Ces plans font l'objet de contrôles internes ou d'audits pour s'assurer de leur bonne mise en œuvre.

Le groupe La Poste présente ci-après les mesures mises en œuvre sur les risques prioritaires identifiés en section 2 « Cartographie des risques » pour les activités en propre, en les détaillant par ligne de métier.

3.1 Ligne métier Transport, logistique et livraison

Santé et sécurité des personnes

Le groupe La Poste met en œuvre des dispositifs adaptés à la diversité de ses métiers pour garantir des conditions de travail de qualité, réduire les causes d'accidentologie et de maladies professionnelles. Les politiques de prévention privilégient la prévention primaire, qui vise à traiter directement les causes à

l'origine du risque. La prévention des risques intègre l'ergonomie et la sécurité des équipements et des modes de locomotion, l'organisation et l'environnement de travail, ainsi que la formation aux bons gestes.

En ce qui concerne le risque d'accidents, la ligne managériale de La Poste est très mobilisée afin de les prévenir et d'agir en cas de survenance auprès des victimes. Les indicateurs d'accidentologie font l'objet d'un pilotage renforcé par la ligne managériale à différents niveaux, comme l'*obeya*⁽¹⁾ en établissement. La prévention des accidents fait pleinement partie des exigences de santé et sécurité au travail, et est intégrée à toute décision d'aménagement de l'organisation du travail. Une filière prévention assiste les établissements dans les territoires sur l'évaluation des risques et le rappel des bons gestes afin d'agir sur l'accidentologie, quelle qu'en soit la cause.

Mesures spécifiques sur le risque d'accident de la route pour les activités de livraison

Le personnel de livraison doit faire l'objet d'une habilitation à la prise de poste, afin de s'assurer, entre autres, qu'il possède les connaissances nécessaires en termes de conduite (vérification du permis de conduire, visite médicale, prise de connaissance du règlement intérieur et des consignes de sécurité, formation de prise en main du véhicule et à la sécurité routière, accompagnement en binôme les premiers jours, etc.). Par ailleurs, des formations à la prévention du risque routier et à l'éco-conduite sont disponibles et doivent être renouvelées tous les cinq ans.

De telles mesures de sensibilisation sont également déployées par Geopost. À titre d'exemple, DPD UK dispense des formations d'une durée de trois à dix jours selon le niveau d'expérience du chauffeur et le type de véhicule, qui portent essentiellement sur les meilleures pratiques de conduite et la familiarisation avec le véhicule et le matériel. Au Brésil, l'aspect sécurité est intégré dès le recrutement des collaborateurs au sein de Jadlog, avec notamment des formations dédiées à la conduite sécurisée et un suivi médical annuel en adéquation avec l'activité opérationnelle exercée. Par ailleurs, via son programme stratégique Employeur de référence, Geopost porte une attention continue à la prévention de la santé et de la sécurité au travail. En 2024, le dispositif de pilotage a été renforcé par le déploiement de revues sur l'accidentologie avec chaque dirigeant de filiale.

Pour faire face aux risques d'accident en lien avec la consommation de stupéfiants ou d'alcool, La Poste s'engage dans la prévention des addictions pour tous les postiers, avec une attention particulière portée à ceux qui exercent certaines activités :

- conduite d'un véhicule dans l'exercice de leur fonction ;
- tournée de distribution ;
- utilisation d'un équipement ou de produits susceptibles d'être dangereux lorsque leur utilisation n'est pas maîtrisée.

Concernant la vérification de la conformité des véhicules et leur entretien, des partenariats ont été noués avec des garagistes. Un travail est en cours pour améliorer les délais de prise en charge de ces entretiens. Des contrôles de premier niveau sont également réalisés sur l'état des véhicules utilisés et, en 2024, les « contrôles sorties parking » ont été instaurés afin de s'assurer qu'aucun véhicule de livraison ne quitte l'établissement postal dans un état générant un risque pour le postier. En complément, des contrôles

de type tour de contrôle opérationnel (TCO) sont réalisés afin de vérifier que ces vérifications de base sont réalisées, ainsi que sur la réalisation des formations de prise en main des véhicules. Par ailleurs, un dispositif de prévention spécifique est mis en place en cas d'intempéries, avec des campagnes de communication régulières pendant la *peak period*⁽²⁾ ou pendant l'été. La Poste effectue un suivi national et local des alertes météo et applique les directives données par les autorités en cas d'événement climatique extrême (tempête, inondation, etc.).

Enfin, au niveau local, en cas d'accident, une analyse des risques est réalisée afin de déterminer les causes de l'accident et de définir des actions à mettre en œuvre pour prévenir la survenue d'un accident semblable dans le futur.

Mesures spécifiques sur le risque d'accident de manutention pour les activités de logistique

Les accidents de manutention sont le premier risque en termes d'occurrence.

De même que pour le personnel de livraison, la branche Services-Courrier-Colis (BSCC) organise un accueil sécurité pour les nouveaux arrivants dans des fonctions de manutention, afin qu'ils prennent connaissance des règles de sécurité et de prévention sur site. Elle dispense aussi des formations avant la prise de poste sur le port de charges (colis et contenants), la manipulation des conteneurs et le chargement et déchargement des véhicules. Ces formations visent à prévenir et limiter le risque d'accident (ex. : blessure, coupure, chute de colis impactant le collaborateur), ainsi que les troubles musculo-squelettiques (cf. section 6 « Formation et sensibilisation »). Des équipements de protection individuelle (EPI) sont distribués à chaque manutentionnaire (ex. : gants, chaussures de protection) et des rappels à l'ordre sont effectués si le collaborateur oublie ou ne porte pas les équipements. Une attention particulière est portée à la sensibilisation des collaborateurs au moment de la *peak period*, notamment pour les agents en CDD, moment où un plus grand nombre de colis sont traités, accroissant le risque d'accident. En parallèle, des contrôles opérationnels hebdomadaires, réalisés par les agents et les managers, permettent de s'assurer de la disponibilité du matériel et de son état de fonctionnement. Les contrôles de conformité santé et sécurité permettent de vérifier le port des EPI. Ils sont effectués dans 88,8% des établissements de la BSCC.

Geopost et ses filiales déploient une variété de mesures visant à prévenir le risque d'accident dans leurs activités de manutention. À titre d'exemple, en Italie, BRT forme chaque collaborateur en matière de santé et sécurité au travail, de façon spécifique à leur activité. Ces formations s'inscrivent dans un système de gestion de la sécurité régulièrement évalué et certifié ISO 45001 depuis 2018, lequel fait l'objet d'audits au sein de chaque site opérationnel de BRT. De même, DPD Suisse déploie un dispositif en matière de santé et sécurité au travail certifié par la Commission fédérale suisse de coordination pour la sécurité au travail (EKAS) intégrant des formations et contrôles dédiés. Ce dispositif prévoit par exemple que chaque dépôt compte au minimum un collaborateur spécifiquement formé à ces enjeux.

(1) Méthode de management visuel consistant à regrouper et mettre à jour en collaboration dans un même lieu toutes les informations utiles à la compréhension d'une activité d'une équipe ou d'un projet. Elle permet d'améliorer la coordination et l'efficacité des équipes en communiquant sur les indicateurs d'accidentologie pour la mise en œuvre des mesures appropriées.

(2) Haute saison pour l'activité logistique comprise entre novembre et décembre avec des capacités quotidiennes augmentées de 325 000 à 500 000 colis triés et réexpédiés lors des journées les plus fortes.

Mesures spécifiques concernant les risques physiques

Les agents de livraison sont confrontés quotidiennement à des risques physiques en tournée, consubstantiels à l'activité, tels que les chutes sur la voie publique ou à l'intérieur des propriétés des destinataires, ou les attaques de chiens non tenus en laisse. Ces risques d'accident sont adressés dans les dispositifs en matière d'accidentologie et font l'objet d'actions de prévention, sensibilisation et échange avec la ligne managériale. À titre d'exemple, lors des briefings d'équipe, une sensibilisation régulière est effectuée auprès des facteurs sur les dangers en cours de tournée, notamment les chemins non stabilisés et le risque canin. Ce dernier risque est également traité dans des formations dispensées à différents niveaux : en présentiel, en *e-learning* ou en *quick learning*. De plus, les établissements disposent de supports de communication permettant d'alerter les clients destinataires et les institutionnels des dangers auquel le facteur fait face aux abords de leur propriété : chien non tenu en laisse, raccordement postal avec un accès dangereux, etc. L'établissement peut aller jusqu'à suspendre la distribution à l'adresse si les conditions de distribution ne permettent pas de garantir la sécurité physique du facteur.

Mesures spécifiques sur le risque d'agression ou de violence sur les livreurs

Le personnel de livraison est particulièrement exposé aux risques d'agression physique et/ou verbale, compte tenu du contact avec de nombreux clients destinataires. Le bilan des incivilités réalisé en 2023 par la direction de la sécurité globale du groupe (DSGG) montrait par ailleurs que les agressions graves étaient en augmentation chaque année⁽¹⁾. Toutefois, les agressions commencent à baisser à La Poste grâce au programme Tolérance Zéro, alors que les agressions continuent d'augmenter au plan national, selon les statistiques du ministère de l'Intérieur. Ce programme de tolérance zéro contre les agressions est intégré à tous les niveaux de la ligne managériale, avec notamment une attention particulière portée par les établissements au traitement des incivilités et un suivi mensuel des incivilités subies dans les établissements au niveau des directions exécutives (DEX). Des plans d'action spécifiques visent certains sites plus particulièrement exposés à des incivilités. Les agents reçoivent également des formations sur les postures à adopter en cas d'agression et sont encouragés à déclarer les agressions qu'ils subissent à la fois à leur ligne managériale mais aussi sur les outils de déclaration des incidents mis à leur disposition. Les managers sont formés à l'accompagnement de leurs agents lorsqu'ils sont victimes d'incivilités. Des actions de communication régulières sont réalisées, comme « On fait bloc contre les incivilités », ainsi que des sensibilisations spécifiques à l'approche de la *peak period*.

En cas d'agression, en collaboration avec la DSGG et la direction juridique, un dispositif rôdé d'accompagnement soutient le postier victime : soutien psychologique, dépôt de plainte, etc.

Enfin, dans certains cas exceptionnels, La Poste peut décider de ne pas livrer certains destinataires, si ceux-ci constituent une menace pour la sécurité des agents.

Mesures spécifiques concernant le risque de harcèlement

La Poste lutte contre toutes les formes de violence entre les personnels, les agissements sexistes, les agressions sexuelles, le harcèlement moral et sexuel au travail, qui ne peuvent être tolérés. Elle associe à cet effet tous les acteurs concernés, en particulier les managers, les DRH et RH, les services de prévention et santé au travail, les assistants sociaux et les représentants du personnel et syndicaux. En complément des mesures relatives au sexisme

détaillées dans la partie ci-dessous sur le risque de discrimination, un dispositif de prévention et de traitement des situations de harcèlement moral ou sexuel est mis en œuvre. Ce dispositif est piloté par le DRH en territoire, qui est le référent désigné par l'entreprise pour informer, orienter, et accompagner les collaborateurs :

- il est mené avec le concours d'un réseau national d'experts formés sur ces sujets ;
- la procédure disciplinaire est enclenchée dès que les faits sont établis pour sanctionner les auteurs ;
- il est déployé dans le respect des prérogatives des Instances représentatives du personnel ;
- il concerne les postiers, qu'ils soient personnels permanents ou en CDD. Il concerne aussi les personnels des entreprises extérieures (intérimaires, sous-traitants...), les personnes en formation ou en stage à La Poste, les candidats à un recrutement, un stage ou une formation en entreprise dans leurs relations avec les postiers.

Ce dispositif fait l'objet d'actualisation régulière, la dernière mise à jour ayant été réalisée en 2024 pour intégrer la mise en place du Comité social et économique (CSE) à La Poste SA.

Mesures spécifiques concernant le risque de troubles musculo-squelettiques (TMS)

La Poste déploie la démarche TMS Pro de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM) dans 66 entités. Celle-ci consiste à réaliser des études de poste ou de chantiers en conditions réelles de travail pour renforcer la prévention des risques. Des diagnostics ergonomiques sont également réalisés et partagés en CSE et en Commission nationale santé sécurité au travail.

Pour prévenir les risques de troubles musculo-squelettiques, La Poste promeut les bons gestes afin de réduire les postures sollicitantes. Des expérimentations d'équipements innovants de prévention, tels que les exosquelettes, sont menées. Une attention particulière est également portée au bon réglage des matériels et des véhicules selon la morphologie des utilisateurs. Des ergonomes interviennent en appui des établissements. Des exercices de contrôle quotidien *via* des tours terrain (contrôle managérial sur site) et des points d'observation santé et sécurité au travail (POSST) permettent de corriger des postures dans un dialogue constant.

Des actions sont menées avec les personnes en charge de la prévention, comme la mise en place des boucles piétonnes (Distri'boucle), afin de réduire le nombre de montées et descentes de véhicules pendant les tournées. Afin d'améliorer l'ergonomie des postes de travail et réduire les risques de TMS liés aux activités Courrier, le classement sur table avec des casiers cinq colonnes a été déployé.

Droits humains et libertés fondamentales

Mesures spécifiques sur le risque de temps de travail excessif lors des pics d'activité

La Poste prend des mesures spécifiques afin de prévenir les risques potentiels associés aux temps de travail excessifs des collaborateurs pendant les périodes de forte activité. Ces mesures portent principalement sur le renforcement des équipes, par le recrutement temporaire d'intérimaires et la qualité de la planification des activités. L'utilisation d'outils de gestion des ressources permet d'optimiser les horaires et la répartition de la charge de travail des personnels.

(1) Cf. section 8 « Compte-rendu de mise en œuvre ».

Mesures spécifiques sur le risque de discrimination

La Poste SA et sa ligne managériale promeuvent depuis plusieurs années des politiques de prévention et de lutte contre toutes les formes de discrimination à toutes les étapes de la carrière (recrutement, évolution professionnelle, promotion...) en déclinaison des politiques du groupe. En 2024, La Poste a élaboré une nouvelle politique Diversité, inclusion et égalité des chances⁽¹⁾, avec un engagement sur la lutte contre les discriminations et les stéréotypes comme socle de l'action en faveur de l'inclusion.

Parmi les mesures de prévention et d'atténuation des risques vis-à-vis de toutes formes de discrimination, outre la formation⁽²⁾ et le système d'alerte⁽³⁾, sont en place les accords et dispositifs suivants :

- 8^e accord en faveur du maintien en emploi des personnes en situation de handicap 2023-2025, accord unanime agréé par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS). Il prévoit le recrutement de 350 personnes en situation de handicap entre 2023 et 2025, dont 150 CDI, l'adaptation des postes de travail, l'accès à la formation grâce à des adaptations spécifiques, des opportunités de carrière et un budget de 11 millions d'euros pour le déploiement des mesures prévues par l'accord. Un réseau de plus de 130 référents handicap accompagne les collaborateurs dans tous leurs métiers sur l'ensemble du territoire français. La Poste accompagne également les postiers ayant un handicap psychique et a créé un groupe de postiers testeurs en situation de handicap afin d'améliorer l'accessibilité des produits et services pour ses clients et des collaborateurs ;
- 5^e accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022-2025. Il réaffirme l'ambition d'accroître la parité jusqu'aux plus hauts niveaux de l'entreprise (ex. : 40% de femmes cadres dirigeantes à fin 2025) et de développer la mixité des métiers. Des candidatures féminines qualifiées sont recherchées pour chaque poste vacant ayant le statut de cadre supérieur stratégique ou dirigeant. Les espaces Mobilité et Recrutement du groupe et les conseillers en évolution et développement professionnel sont sensibilisés et mobilisés lors des recrutements et des projets de mobilité des postiers. Pour maintenir l'égalité salariale, La Poste a alloué en 2024 une enveloppe de 600 000 euros en cas d'éventuels écarts. Des actions de prévention et de lutte contre le sexisme sont menées : autodiagnostic, enquête sur le sexisme à La Poste, guide de prévention et de lutte contre le sexisme, affiche dans les établissements, signature de la Charte StoPe au sexisme en entreprise ;
- La Poste, en tant que membre de OneInThreeWomen et signataire de la Charte contre les violences faites aux femmes, soutient plusieurs centaines de postières par an par l'intermédiaire de 170 assistants sociaux internes à l'entreprise en lien avec des associations spécialisées partout sur le territoire⁽⁴⁾. Des ateliers de sensibilisation ont été organisés en novembre 2023 à destination de 20 000 managers et 5 000 RH de La Poste et, en novembre 2024, à travers un webinar pour rappeler la politique, les engagements de La Poste, le rôle dans l'accompagnement des victimes de violences familiales. Le premier guide d'accompagnement des victimes de violences familiales a été créé et diffusé aux acteurs de la filière RH. Depuis décembre 2023, les locaux affichent les numéros d'urgence et les acteurs internes pouvant accompagner les postiers victimes de violences familiales ;
- Geopost organise chaque année une Semaine internationale de l'Inclusion, réunissant 34 filiales opérant en Europe et à l'international et mettant à l'honneur plus de 180 initiatives et bonnes pratiques. En 2024, cet événement a permis de mettre l'accent sur l'égalité professionnelle et la prévention des micro-agressions auprès de l'ensemble des salariés de Geopost. De plus, les engagements de Geopost en matière de diversité se sont renforcés par la signature de la Charte Diversité en janvier 2024 ;
- La Poste, signataire de la Charte de la parentalité depuis 2008, prévoit des possibilités d'évolution de carrière identiques pour les hommes et les femmes. Les femmes qui reviennent de congés maternité peuvent bénéficier d'augmentation salariale, comme leurs collègues. Elles sont promues de la même manière. La Poste veille également à proposer des services de gardes d'enfants ou de soutien scolaire pour accompagner les parents postiers. Par ailleurs, à La Poste, la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est présentée en Conseil d'administration tous les ans. En 2024, ces engagements permettent à La Poste d'afficher des résultats très proches de la parité avec un taux de 51,5% de femmes dans l'entreprise, de 53,5% de femmes dans l'ensemble de l'encadrement et de 39,6% parmi les cadres stratégiques et dirigeants⁽⁵⁾ ;
- La Poste, La Banque Postale et CNP Assurances sont signataires de la Charte de L'Autre Cercle pour l'inclusion des personnes LGBT+ en entreprises. La Poste a intégré un volet LGBT+ dans l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022 permettant aux personnes LGBT+ de disposer des mêmes droits liés à la parentalité que les autres postiers⁽⁶⁾. La Poste accompagne une à deux personnes en transition par an via le réseau d'assistants sociaux et responsables RH de proximité. La Poste a participé pour la troisième fois au Baromètre LGBT+ de L'Autre Cercle en 2024⁽⁷⁾ : 91% des collaborateurs considèrent La Poste comme « LGBT-friendly » vs 89% en 2022) ;
- le groupe La Poste a fait du maintien dans l'emploi des personnes de plus de 50 ans un enjeu majeur (ceux-ci représentent 49% des postiers). À ce titre, La Poste et La Banque Postale ont signé en 2022 le premier acte d'engagement interentreprises des plus de 50 ans en entreprise, à l'initiative du Club Landoy et du groupe L'Oréal. Geopost a également signé la Charte 50+ en mai 2024. Pour les collaborateurs de plus de 55 ans, il est possible par exemple de bénéficier d'un jour de télétravail supplémentaire et les heures supplémentaires ne peuvent s'effectuer que sur la base du volontariat. Les filiales prennent des mesures similaires (ex. : La Poste Immobilier permet la mise en place de temps partiel). Concernant le recrutement, La Poste est l'une des entreprises qui recrutent et intègrent le plus de nouveaux collaborateurs de plus de 50 ans. En 2024, 2 678 personnes de plus de 50 ans ont intégré La Poste en CDI ou en CDD ;
- accord permettant aux collaborateurs aidants de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle 2024-2026, qui apporte plus de flexibilité aux postiers aidants dans leur organisation du travail (horaires aménagés, télétravail, absences rémunérées...) et leur permet de bénéficier de dons de jours de solidarité. La Poste a mis en place depuis 2017 un certificat « aidant » pour donner un statut interne reconnu à ces postiers. La Poste est le premier employeur de collaborateurs aidants avec 5 000 postiers accompagnés à fin 2024 ;

(1) Cf. DEU, État de durabilité, section 3.1.3.1 « Personnel de l'entreprise | S1 », paragraphe « Diversité et inclusion ».

(2) Cf. section 6 « Formation et sensibilisation ».

(3) Cf. section 5 « Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements ».

(4) Soutien psychologique, conseils pour l'accès aux droits, aides financières, jours d'absence rémunérés pour accomplir des démarches médicales ou administratives (porter plainte), changements de lieux de travail et aide au logement pour les victimes et leurs enfants.

(5) Périmètre pour l'ensemble de ces données : La Poste SA.

(6) Congés parentaux pris en charge à 100% pour le second parent, jour de congés, lutte contre les stéréotypes liés à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

(7) Du 22 janvier au 14 février, 2 182 collaborateurs de La Poste ont répondu à ce baromètre, dont 240 postiers LGBT+. 74% des postiers LGBT+ sont au moins visibles par un membre de leur entourage professionnel (vs 69% en 2022).

- enfin, La Poste et ses filiales ont mis en place des procédures d'alerte à tous les niveaux pour permettre le signalement de situations potentiellement discriminatoires, le traitement efficient (neutralité, rapidité, confidentialité) et l'accompagnement des éventuelles victimes. Le système de gestion des alertes est explicité dans le règlement intérieur.

Environnement

Mesures spécifiques sur les émissions de GES et polluants atmosphériques

Face à l'accroissement et l'accélération des effets du changement climatique, le plan d'actions 2024 du groupe La Poste a été marqué par le renforcement conjoint de la gouvernance et des engagements au niveau du groupe, des cartographies des risques de transition et d'adaptation, des programmes et plan d'actions sur les risques prioritaires.

Le renforcement de la gouvernance est marqué par la création de nouvelles instances et le renforcement des engagements. Le Comité climat et pollution, réunissant trimestriellement l'ensemble des acteurs clés sur ces sujets, a permis notamment d'établir de nouveaux socles, dont la révision des ambitions groupe, et l'évaluation de l'impact des risques climatiques. La mise à jour de la politique climat et pollution, avec la participation de parties prenantes externes (WWF, François Gemenne de l'Alliance pour la décarbonation de la route, La Fabrique Écologique ainsi que les membres du Comité de mission), a été présentée au Comité qualité développement durable le 7 novembre 2024. Parmi les avancées de cette nouvelle politique climat groupe, toujours portée par le triptyque mesurer – réduire – s'adapter, il faut noter notamment les engagements en ce qui concerne l'adaptation, afin d'anticiper les impacts négatifs en matière de santé sécurité, dommages sur les sites et de continuité d'activité.

La Poste accélère la décarbonation du patrimoine immobilier, avec la signature en octobre 2023 d'un partenariat stratégique de long terme avec EDF, visant à offrir une solution énergétique globale. Cette dernière comprend :

1. l'élaboration d'une feuille de route globale 2030, optimisant les performances énergie/carbone du parc ;
2. un vaste programme de travaux d'efficacité énergétique et de décarbonation ;
3. la création de Terseren, co-entreprise entre La Poste Immobilier et EDF, chargée du pilotage du programme. L'objectif est de réduire de 20% la consommation énergétique et de 35% les émissions de CO₂ entre 2027 et 2030. Pour atteindre ces objectifs, La Poste prévoit d'investir 400 millions d'euros.

Le groupe La Poste a mis en place des démarches de certification Science Based Targets initiative⁽¹⁾ (SBTi) des trajectoires de réduction de GES compatible avec l'objectif de limitation du réchauffement climatique planétaire à 1,5 °C-2 °C, couvrant 85% du chiffre d'affaires du groupe⁽²⁾. Le pilotage des plans d'actions et objectifs s'est renforcé en 2024. Il est notamment supporté par un outil de pilotage stratégique : le budget carbone, décliné sur toutes les branches du groupe et filiales de moyen (Véhiposte et La Poste Immobilier). Le lien étroit établi entre la direction financière et la direction de l'engagement sociétal permet au groupe de mettre en cohérence les programmes d'investissements et d'actions avec la trajectoire de décarbonation du groupe dans un environnement contraint. Cette valorisation financière permet de quantifier les effets des leviers de décarbonation, tant en CAPEX qu'en impact sur l'EBIT.

(1) Science-Based Targets initiative.

(2) Cf. DEU, section 3.1 « État de durabilité ».

(3) Cf. section 8 « Compte rendu de mise en œuvre ».

Pour les activités de livraison en France, la réduction des émissions de GES repose sur plusieurs programmes et mesures :

- le renforcement de l'électrification de la flotte de véhicules de la BSCC en France par l'acquisition de 8 000 véhicules électriques et 1 000 vélos-cargos d'ici 2025. Au total, cette branche dispose de 22 945 véhicules électriques en propre, soit 42,3% de la flotte totale, en progression de 5 points vs 2023 ;
- la nouvelle gamme courrier prévoyant un acheminement des lettres vertes en J+3 depuis 2023, a permis de cesser tout transport de courriers par avion dans le territoire métropolitain (hors liaison continent – Corse) ;
- la poursuite des formations sur l'éco-conduite (cf. section 6 « Formation et sensibilisation »).

Pour les activités de transport routier, La Poste déploie les mesures de réduction des émissions suivantes :

- l'inclusion dans le parc de véhicules de transport longue distance de véhicules adaptés à des énergies alternatives (biogaz, biocarburant, électricité et, à terme, hydrogène), afin de porter la part des solutions alternatives de transport de ligne à 50% d'ici 2030 (100% en 2040) ;
- le renouvellement de la flotte prend en considération les normes d'émission. Ainsi, en 2024, 95% de véhicules sont aux normes Euro 6 et 5% aux normes Euro 5 (flotte interne de véhicules - VUL et poids lourds) ;
- un meilleur remplissage des camions et l'impression des e-Lettres rouges au plus près du destinataire constituent d'autres leviers qui permettront d'atteindre ces objectifs d'économie.

En termes de résultats, en 2024, 11% des liaisons de transport routier longue distance sont en mode bas-carbone, en sensible progression par rapport à 2023 où cette part était de 3%. Cela représente donc environ 30 millions de kilomètres qui ont été réalisés à partir de carburants bas carbone (principalement biogaz et biodiesel) et, dans une moindre mesure, de poids lourds électriques.

Geopost renforce les flottes de véhicules à faibles émissions, notamment les flottes de livraison/collecte et d'acheminement par poids-lourds, et passe à l'énergie renouvelable sur les sites opérationnels. À fin 2024, 15% de la flotte de livraison est à faibles émissions ainsi que 16,3% des véhicules d'acheminement longue distance. 61,5% de l'énergie utilisée sur les sites est renouvelable (80% pour l'électricité). Geopost déploie également des infrastructures de recharge, essentielles au déploiement de véhicules électriques, sur les sites et a publié un guide pratique de solutions pour les filiales, qui partage des bonnes pratiques notamment de DPD Suisse, DPD Irlande, DPD UK, DPD Allemagne et DPD France.

Concernant la lutte contre la pollution atmosphérique, le groupe s'est fixé de nouveaux objectifs de réduction, soit -81% de NO_x, -26% de CO, PM10 < 350 tonnes/an entre 2021 et 2030. Ce suivi concerne les activités des premiers et derniers kilomètres ainsi que celles du transport longue distance, sur la flotte propre et celles sous-traitées⁽³⁾. Les métiers du transport et de la logistique mettent en place des plans d'action visant à :

- optimiser les schémas logistiques ;
- électrifier le premier et dernier kilomètre *via* la révision du mix énergétique ;
- décarboner l'acheminement longue distance (biogaz, biocarburant HVO et ferroutage).

Les actions sur le renouvellement du parc automobile permettent de réduire les émissions de polluants atmosphériques. D'autres mesures sont également mises en œuvre concernant la qualité de l'air :

- par la mesure de la qualité de l'air en équipant de capteurs certains des véhicules et bâtiments. En France, Geoptis accompagne les collectivités dans la collecte de données d'émissions de polluants atmosphériques territoriales, alimentant les politiques publiques sur la qualité de l'air. En 2024, à l'international, 28 villes européennes bénéficient de données similaires grâce aux capteurs que Geopost dispose sur les véhicules de livraison, les entrepôts et points pick-up et qui permettent de produire des cartographies dynamiques pour aider les autorités à prendre des décisions, notamment en matière de zones à trafic limité ;
- avec 19 accords de coopération en cours avec les métropoles françaises. Ces accords servent à l'élaboration de plans d'action concertés en vue de développer une logistique urbaine plus vertueuse (évolutions réglementaires locales des usages de la voirie, mesures de soutien à la cyclologistique, installation d'infrastructures de recharge, etc.). Cette collaboration soutient le verdissement des flottes et le développement de l'ensemble des opérateurs du groupe intervenant en logistique urbaine (BSCC, Colissimo-Logissimo, Geopost, Chronopost, Pickup).

En complément, le groupe a procédé à une évaluation de l'impact actuel et futur du réchauffement climatique sur l'ensemble des activités, et développe et déploie en conséquence une politique climat qui prend en compte deux volets :

- un volet atténuation : le groupe contribue à la lutte contre le changement climatique et travaille sur la réduction de ses émissions de GES à travers un plan de transition (décarbonation

des flottes, de l'immobilier, etc.). Ce volet a constitué jusqu'ici le cœur de la politique climat du groupe mise en œuvre de longue date et déployée en synergie avec les enjeux de réduction de la pollution de l'air (ex. : électrification des flottes) ;

- un volet adaptation : le changement climatique apparaît désormais inéluctable et potentiellement plus important que prévu par les accords de Paris. Un réchauffement au-delà de 1,5° sera porteur d'événements climatiques extrêmes potentiellement plus fréquents et plus forts incluant épisodes de fortes chaleurs et canicules, vents et tempêtes, précipitations et inondations... qui sont porteurs de risques pour les actifs du groupe (ex. : bâtiments) et aussi pour les femmes et les hommes mobilisés pour les activités du groupe. Le groupe fait partie des premières entreprises mobilisées sur le sujet.

Dès 2024, des premiers travaux ont permis de qualifier et valoriser les enjeux d'adaptation et les risques potentiels (notamment sur les actifs et sur la santé/sécurité/qualité de vie au travail des collaborateurs). Des travaux complémentaires seront engagés dans la foulée en vue de définir le premier plan d'adaptation pour le groupe pour la fin 2025.

Une réflexion est en parallèle entamée sur les évolutions à prévoir en termes d'organisation, conditions et rythmes de travail afin d'anticiper les enjeux sur la santé et la sécurité au travail des collaborateurs lors de très fortes chaleurs supérieures à 35 degrés. L'amplification du programme Climat+Territoires vise à l'accompagnement de plus de 50 projets d'adaptation des territoires français au changement climatique. Enfin, le groupe a réalisé en 2024 une étude visant l'objectif de séquestration des 10% restants d'émissions résiduelles en 2040.

3.2 Ligne métier Services de proximité

Santé et sécurité des personnes

Mesures spécifiques sur le risque de violence et d'incivilité en bureau de poste

La Poste est mobilisée contre les violences faites envers les postiers en relation avec les clients. La prévention et la lutte contre les agressions et d'une façon générale toutes les incivilités sont l'une des priorités avec des actions articulées autour de plusieurs axes :

- des mesures de prévention, avec une politique de tolérance zéro vis-à-vis des auteurs d'incivilités les plus graves à l'égard des collaborateurs des bureaux de poste. Une affiche sur cette tolérance zéro a été déployée afin qu'elle soit visible et comprise des clients. De plus, La Poste renforce la sécurisation des locaux par l'installation de caméras de surveillance, la présence d'agents de sécurité, l'utilisation de mobilier adapté et l'installation de grilles de protection. Enfin, La Poste engage des actions de formation couplées à un programme de sensibilisation des équipes les plus exposées au risque d'incivilités. Cette formation a permis de réduire les incivilités de toute nature de 2,6% et les agressions envers les collaborateurs des bureaux de poste de 10,9% en 2024. Les 4 400 collaborateurs des 300 bureaux de poste les plus exposés ont été formés en 2024 au risque de violence et d'incivilités. Les intérimaires qui travaillent dans ces bureaux bénéficient également de cette formation au même titre que les collaborateurs ;

- des mesures de remédiation incluant des actions à l'encontre des auteurs des incivilités et un accompagnement des victimes. À cet égard, un outil est mis à la disposition des postiers pour signaler les incivilités subies. Pour les plus graves, le manager reçoit systématiquement un mail décrivant les actions à mettre en œuvre (exemple : clôture de compte pour les clients de La Banque Postale). La victime est incitée à déposer plainte, accompagnée en cela par l'entreprise (manager, équipes de la direction de la sécurité globale et de la direction juridique), notamment dans les relations avec les forces de l'ordre et au travers de la mise à disposition systématique d'un avocat. Le dépôt de plainte est effectué au nom de l'entreprise à chaque fois que les conditions juridiques le permettent. Ces actions ont permis une nette augmentation du taux de dépôt de plaintes. En effet, le taux de signalement d'incivilités graves, avec au moins une plainte déposée, s'établissait à 71% à fin 2024. Suite à ces plaintes, au 31 décembre 2024, 116 condamnations ont été obtenues depuis 2021, incluant des peines de prison ferme et avec sursis, des interdictions de se rendre dans certains bureaux de poste, des dommages et intérêts, ainsi que des rappels à la loi. Le plan de lutte contre les incivilités a également permis d'atteindre un taux de clôture des comptes des clients incivils de La Banque Postale de 74%, contre 60% en 2023. L'ensemble de ces mesures a conduit, pour la première fois, à la baisse du nombre d'agressions physiques sous le seuil des 600 en 2024 (alors qu'il était supérieur à 900 en 2021) ;
- un partenariat avec France Victimes a aussi été signé début 2024, afin de renforcer le dispositif déjà en place d'écoute et de soutien psychologique en ligne 24 h/24 des postiers victimes.

3.3 Ligne métier Banque et assurance

Les travaux de cartographie des risques montrent que cette ligne métier n'est pas concernée par des risques considérés comme prioritaires à l'échelle du groupe. Toutefois, dans le cadre de ses engagements Banque et Citoyenne, La Banque Postale met en place des dispositifs sur les droits humains et libertés fondamentales ainsi que sur l'environnement, décrits ci-dessous.

Droits humains et libertés fondamentales

LBP AM a adopté en 2023 une politique Droits Humains. Plus spécifiquement, elle s'engage au respect des droits humains internationalement reconnus dans ses activités d'investissement⁽¹⁾ et à attendre une conduite similaire des entreprises dans lesquelles elle investit. À cette fin, LBP AM met en œuvre une diligence raisonnable au sens des Principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'Homme et des Principes directeurs de l'OCDE à l'attention des entreprises multinationales.

La politique droits humains de LBP AM précise et décline opérationnellement cet engagement, notamment par :

- l'intégration des enjeux saillants en matière de droits humains, parmi lesquels les risques liés aux travailleurs des chaînes de valeur dans les outils d'aide à la décision de la gestion. Cela permet d'identifier, de sélectionner et de suivre les entreprises, les États ou tout autre émetteur, sur leur capacité à prévenir, atténuer et remédier aux impacts graves sur les personnes et les droits humains ;
- une démarche d'analyse de durabilité des investissements intégrant les droits humains et les libertés fondamentales⁽²⁾ par le biais de seuils minimaux d'investissements durables établis pour les produits Article 8 et Article 9⁽³⁾. Afin de s'assurer qu'un investissement contribuant à un objectif de durabilité au sens de *Sustainable Finance Disclosure Regulation* (SFDR) ne cause pas de préjudice important à tout objectif d'investissement durable sur le plan social, l'analyse de durabilité assure un contrôle systématique sur les pratiques de l'émetteur relatives aux droits humains, son exposition à des risques d'impacts sévères et/ou à des controverses ;
- la mise en œuvre d'une politique d'exclusion liée aux violations des droits humains et des normes éthiques fondamentales. LBP AM peut exclure les entreprises pour lesquelles il existe un risque inacceptable qu'elles causent, auquel elles contribuent ou qu'elles soient liées à des violations particulièrement graves de leurs normes éthiques fondamentales. L'exclusion constitue alors le moyen le plus efficace de réduire le risque de violations continues des normes. Cette politique d'exclusion normative, appliquée à l'ensemble des fonds ouverts, ainsi qu'à tout ou partie des fonds dédiés ou mandats selon le choix des investisseurs, permet ainsi de prévenir et d'atténuer les risques d'impact négatif sur les droits humains en lien avec ses activités d'investissements ;
- la mise en œuvre d'une politique d'engagement axée sur la prévention, l'atténuation et la remédiation des impacts négatifs sur les droits humains. L'engagement actif auprès des sociétés

investies a pour objectif de les inciter et les soutenir dans la mise en œuvre d'une diligence raisonnable en matière de droits humains et la maîtrise de leurs impacts sur les personnes. LBP AM mène ainsi avec ces sociétés un dialogue régulier, bilatéral ou collectif.

Par ailleurs, LBP AM s'engage à consulter, autant que possible, des parties prenantes externes et des experts en matière de droits humains.

Environnement

Mesures relatives aux émissions de GES en lien avec les activités de financement ou d'investissement

S'agissant plus spécifiquement des atteintes potentielles à l'environnement et à la biodiversité du fait des financements ou des investissements, La Banque Postale s'est engagée à continuer de financer des projets énergétiques basés sur les énergies renouvelables. De plus, elle vise une sortie complète des énergies fossiles à l'horizon 2030⁽⁴⁾ à travers des politiques sectorielles spécifiques.

La Banque Postale est par ailleurs membre fondateur de la *Net Zero Banking Alliance* qui rassemble des banques du monde entier, engagées à aligner leurs portefeuilles de prêts et d'investissement sur Zéro émission nette d'ici 2050. Ces principes sont intégrés dans les processus opérationnels par le biais de :

- la Politique de maîtrise des risques (PMR) et la Charte de financement et d'investissement responsable : ces documents détaillent les engagements de La Banque Postale en matière de secteurs sensibles qui font l'objet d'exclusions volontaires (exemple : tabac, pesticides...);
- la gestion des controverses : la Charte de financement et d'investissement responsable de La Banque Postale précise également que La Banque s'engage à exclure les contreparties faisant l'objet de controverses graves et/ou répétées. En ce sens, un Comité de controverses et d'exclusions a été créé avec pour objet la gestion des controverses ESG.

Ces principes sont intégrés dans le dispositif de contrôle et de surveillance de La Banque Postale avec la production d'un reporting semestriel sur l'exposition éventuelle aux entreprises visées par la liste d'exclusion (exposition brute) et l'exposition résiduelle pour donner suite à la prise en compte des dispositions d'exception mentionnées dans la PMR.

LBP AM, conformément à l'Accord de Paris sur le climat, a l'ambition de rendre les investissements compatibles avec un développement bas carbone et résilient au changement climatique (article 2.1). En 2022, une trajectoire de décarbonation des portefeuilles d'investissement⁽⁵⁾⁽⁶⁾ a été définie, avec les points d'étape suivants :

- d'ici à 2030, l'objectif d'aligner 80% des encours totaux gérés sur une trajectoire carbone compatible avec l'atteinte des objectifs de l'Accord de Paris ;
- d'ici à 2040, l'ambition d'aligner 100% des encours totaux gérés ;
- d'ici à 2050, l'ambition d'atteindre la neutralité carbone des encours.

(1) Liquides (actions, obligations, convertibles) et illiquides (dette privée corporate, immobilier et infrastructure).

(2) LBP AM est soumise à la mise en œuvre du Règlement européen sur la divulgation en matière de finance durable (SFDR) ayant pour objectif de promouvoir une plus grande transparence et une plus grande homogénéité dans la communication en matière de durabilité des produits financiers. Les enjeux relatifs aux droits humains sont intégrés à la sélection d'actifs.

(3) Les produits de ces articles promeuvent respectivement des produits ayant des caractéristiques environnementales ou sociales et des produits ayant pour objectif l'investissement durable, au sens du Règlement SFDR.

(4) Aucun financement ne sera octroyé pour les secteurs charbon, pétrole et gaz d'ici 2030, sauf pour les entreprises disposant d'un plan de transition.

(5) Portefeuille d'investissement des deux sociétés de gestion, LBP AM et La Financière de l'Échiquier, incluant les fonds ouverts et dédiés sur toutes les classes d'actifs éligibles à cette métrique.

(6) La mesure et la définition de cet objectif sont fondées sur le cadre volontaire de la méthodologie établie par la SBTi for Financial Institutions. Le périmètre d'application n'est pas exhaustif car il ne couvre pas les investissements en dette souveraine et assimilés et le financement de certains projets d'infrastructures.

La mise en œuvre de cette ambition de transition écologique sur l'ensemble des portefeuilles s'appuie notamment sur une politique systématique et transparente de gestion des allocations dans les énergies fossiles (politiques sectorielles sur le charbon thermique, le pétrole et le gaz). Ces politiques décrivent les objectifs climatiques et les critères par lesquels ces expositions sont gérées via des leviers de sélection, d'engagement et d'exclusion, pour l'ensemble des encours sous gestion.

S'agissant de CNP Assurances, l'entreprise a pour objectif la transition du portefeuille vers Zéro émission nette de GES à 2050 au travers de la mise en œuvre d'une démarche d'investissement responsable. À fin 2024, 82% des investissements de CNP Assurances

sont gérés avec des filtres environnementaux, sociaux et de gouvernance sur le périmètre des portefeuilles en euros et en unités de compte. CNP Assurances applique également des politiques d'exclusion sectorielles (ex. : aucun nouvel investissement direct dans une entreprise dont plus de 5% du chiffre d'affaires est lié au charbon). Au-delà de ces exclusions, elle a engagé un dialogue actionnarial exigeant avec les entreprises du secteur pour les accompagner dans leur transition énergétique et leur demander notamment d'arrêter tout nouveau projet d'exploration ou de production de pétrole ou de gaz fossile (conventionnel ou non conventionnel).

4 Mesures de prévention et d'atténuation des risques prioritaires pour les activités fournisseurs et sous-traitants

Le groupe La Poste présente ci-après les mesures de prévention et d'atténuation mises en œuvre sur les risques prioritaires identifiés en section 2 « Cartographie des risques » pour les activités des fournisseurs et sous-traitants en les détaillant pour chaque catégorie d'achat concernée. Ces mesures portent principalement sur :

- des engagements en matière d'achats responsables, avec un corpus constitué notamment d'une politique conformité achat et d'une Charte achats responsables et éthique précisant les attentes vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants ;

- des mesures transverses pour prévenir et atténuer les risques relatifs au devoir de vigilance (DDV) ;
- des mesures spécifiques pour prévenir et atténuer les risques sur les catégories d'achat priorisées ;
- des mesures individuelles propres aux fournisseurs identifiés les plus à risque selon les résultats d'évaluation issus du Hub e-conformité fournisseurs.

4.1 Engagements en matière d'achats responsables

Le groupe dispose depuis 2022 d'une politique achats responsables et éthiques, qui repose sur quatre piliers :

1. Faire respecter les droits fondamentaux et les promouvoir tout au long des chaînes d'approvisionnement ;
2. Diminuer l'impact négatif des achats et des fournisseurs et sous-traitants sur l'environnement et encourager les impacts positifs ;
3. Favoriser l'inclusion sociale et contribuer au développement du tissu économique et social des territoires à travers les achats ;
4. Consolider les relations responsables et éthiques avec les fournisseurs et sous-traitants.

Les actions intègrent pleinement les trois thématiques du DDV et s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue des dispositifs mis en œuvre, afin d'identifier, prévenir et atténuer les risques relatifs aux fournisseurs et sous-traitants.

À cet égard, en 2023, La Poste SA et trois de ses filiales (La Poste Immobilier, La Banque Postale et CNP Assurances) ont reçu le label Relations fournisseurs et achats responsables (RFAR) aux côtés d'une centaine d'organisations françaises labellisées à ce jour. Ce label témoigne des engagements collectifs et responsables de La Poste et des filiales concernées dans la mesure où il évalue les cinq domaines suivants :

1. Engagement et gouvernance de l'organisation dans une démarche d'achats responsables ;
2. Conditions de la qualité des relations avec les fournisseurs et les sous-traitants ;

3. Respect des intérêts des fournisseurs et des sous-traitants ;
4. Intégration de la responsabilité sociétale dans le processus achats ;
5. Impact des achats sur la compétitivité économique de l'écosystème.

Aligné à la norme ISO 20400, il est attribué pour une période de trois ans. Le Label a été reconduit suite à la mise sous revue annuelle et ce jusqu'en septembre 2025.

Geopost s'est également dotée d'une charte des achats responsables, publiée en 2022 et qui décrit les attendus vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants au travers d'engagements les enjoignant à respecter et promouvoir les droits humains, la santé et la sécurité au travail et la protection de l'environnement. Déployée au sein de chaque filiale, cette charte s'applique à tous les fournisseurs et sous-traitants et s'ajoute aux engagements sociaux et environnementaux de Geopost du programme stratégique Partenaire de référence. Enfin, Geopost a également mis en place une démarche innovante de baromètre des partenaires, invitant ses sous-traitants à s'exprimer sur leur satisfaction et éventuelles attentes au regard de leur relation de prestataire direct pour le compte de Geopost.

4.2 Mesures de prévention et d'atténuation des risques transverses à toutes les catégories d'achat

La direction des achats du groupe a renforcé le pilotage de son dispositif de maîtrise des risques. À titre d'exemples, en 2024 :

- dans le cadre de la sélection de fournisseurs ou sous-traitants, avec l'intégration plus systématique de critères liés au DDV ou RSE dans le cadre des consultations, à hauteur de 10% de la notation globale. Ces critères sont définis en fonction des risques identifiés au préalable. À fin 2024, 66% des consultations ont fait l'objet d'une notation intégrant ce critère d'évaluation ;
- sur l'évaluation des fournisseurs, grâce au déploiement du *Hub e-conformité fournisseurs*⁽¹⁾ évoqué dans les plans de vigilance des années précédentes. À fin 2024, plus de 2 777 fournisseurs sont intégrés au dispositif. Cet outil permet notamment d'assurer la conformité documentaire d'une part via un contrôle des pièces (immatriculation, Urssaf, liste des salariés étrangers, etc.) et réglementaire d'autre part à travers l'évaluation des fournisseurs. Ces derniers feront l'objet de diligences plus ou moins approfondies en fonction de leur niveau de risque évalué par l'outil. Si l'évaluation reste insuffisante, alors certains dispositifs peuvent être enclenchés : plan de progrès, audits sur pièces et/ou sur place. En cas de non-conformité grave ou en l'absence de progrès, la rupture de la relation contractuelle est étudiée ;
- sur la sensibilisation aux enjeux DDV, une formation obligatoire au *Hub e-conformité fournisseurs* est venue enrichir l'offre de modules *e-learning* existants à l'attention des collaborateurs de la direction des achats du groupe (qui inclut déjà un module dédié au DDV) ;
- sur la transmission des documents et signature de chartes, la direction des achats du groupe transmet une Charte achats responsables et éthiques dédiée à chacune des parties prenantes suivantes : les fournisseurs sous-contrats, les prescripteurs des principales consultations et les membres de la filière achats.

En parallèle, le dispositif d'alerte est toujours promu notamment dans la Charte achats responsables et éthiques du groupe La Poste (signée par le fournisseur ou sous-traitant) et les Conditions générales d'achat (CGA). Il est également accessible *via* le site institutionnel du groupe dans la rubrique « Espace fournisseurs ».

Geopost s'appuie sur un dispositif de suivi de la sous-traitance, couvrant divers aspects clés de la relation à ses fournisseurs et sous-traitants, tels que l'efficacité opérationnelle, la qualité de service et la sécurité. L'un des piliers de ce dispositif est la santé et la sécurité au travail, qui inclut notamment les questions relatives aux droits humains et à la promotion de l'accès au système d'alerte éthique. Ce dispositif de suivi permet à Geopost de veiller au bon déploiement de la Charte des achats responsables, conformément aux normes en vigueur et de s'assurer de la mise en œuvre d'un environnement de travail sécurisé, dans un processus d'amélioration continue. En appui de ce système de suivi de la sous-traitance, Geopost a mis en place son programme stratégique Partenaire de Référence pour améliorer continuellement ses relations avec ses fournisseurs et sous-traitants tout en valorisant son positionnement sur le marché d'acteur de référence. Ce programme vise notamment à :

- mettre en place des outils et des ressources pour former et sensibiliser ses partenaires au DDV ;
- promouvoir les droits fondamentaux, la liberté d'association et de négociation collective pour tous les travailleurs de ses filiales et sous-traitants ;
- adapter les horaires de travail à l'équilibre vie professionnelle et vie privée, et proposer des conditions de travail dignes, en particulier dans les filiales implantées dans les pays les plus à risque ;

- agir en faveur d'une rémunération décente pour ses collaborateurs ;
- évaluer les performances de ses partenaires de référence et apporter des améliorations continues.

Ce programme se décline en différentes initiatives à déployer dans toutes les *Business Units* (BU) en Europe et repose notamment sur le partage de bonnes pratiques. Ces initiatives couvrent notamment la gestion des risques liés aux conditions de travail des sous-traitants :

- sur la santé et sécurité des personnes : avant de conclure des accords avec des sous-traitants, les filiales doivent suivre les procédures requises de vérification de la validité de la couverture d'assurance et des permis de conduire. À titre d'exemple, DPD Allemagne a mis en place un processus de préqualification pour ses sous-traitants de livraison⁽²⁾ ;
- sur le respect des droits fondamentaux, la liberté d'association et de négociation collective : conformément à la Politique droits humains du groupe, Geopost déploie des actions d'accompagnement spécifiques pour ses fournisseurs et sous-traitants ;
- sur les aspects sociaux et droits humains, Geopost fait l'objet d'une évaluation annuelle par EcoVadis. En 2024, celle-ci a progressé de 10 points par rapport à 2022, atteignant 70 points sur 100.

De plus, la conformité de la sous-traitance est intégrée aux dispositifs de contrôle interne de Geopost, de revue régulière avec l'ensemble de ses BU, ainsi qu'au plan d'audit interne.

Enfin, dans le cadre des activités externalisées et dans le but de prévenir de manière transverse les risques liés aux conditions d'emploi pouvant être aggravés par le travail illégal, tous les sous-traitants sous contrat avec La Poste acceptent les CGA qui mentionnent :

- dans l'article Respect des dispositions légales et réglementaires, que le sous-traitant doit s'assurer être en conformité avec l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires qui lui sont applicables, à compter de leur entrée en vigueur ;
- dans l'article Travail illégal, l'obligation de fournir les documents réglementaires légaux : immatriculation, Urssaf, liste nominative des travailleurs étrangers, en application de l'obligation de vigilance ;
- dans l'article Audits, que des audits sur site sont possibles en cas de besoin pour s'assurer que le sous-traitant respecte ses obligations ;
- la possibilité de mettre fin à la relation commerciale en cas de non-respect par le sous-traitant des exigences fixées par La Poste.

Pour s'assurer du respect des dispositions contractuelles présentées ci-dessus, La Poste a mis en place des contrôles documentaires. Chaque sous-traitant a l'obligation de transmettre un certain nombre de documents permettant de s'assurer de sa conformité, parmi lesquels :

- un document attestant de l'identité du gérant et de l'immatriculation de l'entreprise (ex. : extrait K-bis), afin de s'assurer qu'elle a une existence reconnue par l'administration avec un siège social ;
- l'attestation Urssaf, qui est un document clé dans la lutte contre le travail dissimulé puisqu'il permet de vérifier (i) que le sous-traitant est à jour dans le règlement des cotisations sociales et (ii) si le nombre d'employés déclarés est le même que celui indiqué sur le site de l'Urssaf. Des justifications sont demandées en cas d'écart pour s'assurer qu'il n'y ait pas de travail non déclaré ;
- la liste nominative de tous ses salariés étrangers soumis à une autorisation de travail, afin de prévenir le risque de travailleurs sans papiers. Une déclaration complémentaire est exigée en cas de recours à des travailleurs détachés ;
- l'attestation de régularité fiscale ;

(1) Plateforme permettant de contrôler et d'évaluer un fournisseur sur l'ensemble des champs de conformité, d'identifier l'existence d'un risque et le niveau de gravité, et d'accompagner le fournisseur pour une mise en conformité de la relation.

(2) Cf. section 4.3 « Mesures spécifiques de prévention et d'atténuation relatives aux risques bruts prioritaires des principales catégories d'achat » de la catégorie d'achat Transport routier, paragraphe « Mesures relatives au risque d'accident de la route ».

- pour les activités de transport :
 - la licence de transport, qui permet de vérifier que l'entreprise a l'autorisation d'exercer une activité de transport sur ce marché réglementé et qu'elle remplit tous les critères (honorabilité professionnelle, capacité financière et professionnelle, etc.),
 - l'attestation de détention des copies conformes des licences permet de s'assurer que le sous-traitant dispose d'autant de copies de la licence de transport que de véhicules affectés aux prestations effectuées pour le compte de La Poste et qu'une licence numérotée est présente dans chaque véhicule,
 - pour la livraison, ces vérifications documentaires sont réalisées via un dispositif dédié (Approcheck) permettant aux établissements prescripteurs (Directeur d'établissement) de vérifier la cohérence globale des informations par rapport à la prestation demandée (ex. : le nombre de personnes affectées à l'exécution des prestations pour La Poste versus la masse salariale renseignée pour la période de déclaration donnée). Les sous-traitants y ont également accès pour faciliter la transmission des pièces. Cela réduit le risque que le sous-traitant déclare moins de personnel que celui effectivement mobilisé pour la prestation à réaliser pour La Poste. Afin de s'assurer que ces vérifications documentaires soient bien effectuées, des contrôles de deuxième niveau sont réalisés chaque mois par la BSCC consistant à vérifier que chaque établissement tient bien à jour la documentation afférente aux sous-traitants et la dépose dans cet outil afin de pouvoir en faire le suivi. Le cas échéant, la BSCC procède à des relances des établissements (ex. : des licences de transport qui seraient manquantes).

De plus, La Poste est engagée dans une démarche d'amélioration continue de la détection de la fraude documentaire. Ainsi, des contrôles renforcés sont mis en place pour accéder aux sites, tels que :

- les sociétés de livraison et de prestations logistiques doivent envoyer à l'établissement la déclaration préalable à l'embauche 48 heures avant l'arrivée de leurs salariés sur site. En complément, pour les établissements situés en Île-de-France (territoire considéré comme le plus à risque), La Poste s'est équipée d'un outil

spécifique permettant de procéder à la vérification de l'authenticité des pièces d'identité, du permis de conduire et du titre de séjour (ou du récépissé le cas échéant) via des liens uniques cryptés générés dans l'application. Après vérification des documents et de leur authenticité, les salariés des sous-traitants sont autorisés à accéder aux sites. En cas de non-conformité, un courrier de mise en garde signifiant le refus d'accès aux sites est transmis au sous-traitant. La Poste se réserve également le droit de rompre le contrat ;

- sur site, un second contrôle visuel des papiers est effectué pour s'assurer que la personne qui exécute la prestation est bien celle déclarée par son employeur. Ce dispositif reste à généraliser à l'ensemble des sites à risque ;
- des contrôles aléatoires inopinés des documents peuvent également être effectués.

Geopost déploie également en France et à l'international un certain nombre de mesures faisant l'objet de contrôles sur site :

- s'agissant de la vérification des documents officiels, chaque filiale renforce continuellement son dispositif de contrôle pour faire face aux nouvelles formes de fraude. À titre d'exemple, en France, Chronopost a déployé un document cadre regroupant un ensemble de lignes directrices destiné aux agences et hubs. En cas de document suspect, les collaborateurs en charge doivent solliciter le correspondant sûreté territorialement compétent. Des formations par une société spécialisée dans ce domaine ont ainsi été dispensées à l'ensemble des collaborateurs concernés au sein de la région Île-de-France ;
- à l'international, des contrôles de même nature sont déployés : ainsi, DPD Belgium et SEUR, par exemple, subordonnent l'octroi du scanner permettant d'assurer la livraison des colis à la présentation par le livreur de sa pièce d'identité, de son permis de conduire et de son numéro de Sécurité sociale. Des plateformes de gestion documentaire intégrant des systèmes de relance automatique et d'alerte en cas de documents manquants sont également mis en place (ex. : DPD Switzerland).

4.3 Mesures spécifiques de prévention et d'atténuation relatives aux risques bruts prioritaires des principales catégories d'achat

Pour rappel, sept catégories d'achat évaluées prioritaires au titre du DDV⁽¹⁾ ont fait l'objet d'un travail de cartographie spécifique avec les acheteurs, les prescripteurs et les experts du groupe. Ci-dessous figurent les principales mesures déployées par le groupe pour prévenir et atténuer les risques prioritaires identifiés pour ces catégories d'achat. À noter que les mesures liées à l'intérim ont été détaillées dans les catégories d'achat concernées.

Pour le transport routier

Mesures relatives au risque d'accident de la route

Risque T1 sur la cartographie

Afin de prévenir le risque d'accident de la route dans le cadre des activités de transport routier, le groupe La Poste procède dans les systèmes de qualification à des vérifications en amont de la sélection des sous-traitants et de la contractualisation à travers des contrôles documentaires. Elle s'assure notamment que les sociétés de transports disposent bien d'une licence de transport en cours de validité, sauf si les véhicules utilisés par la société n'en nécessitent pas. Cette licence permet d'attester des compétences légales exigées pour la profession. Si elle n'est plus valide, cela

conduit à la non-qualification ou résiliation du contrat. En complément, les transporteurs doivent transmettre une attestation d'assurance responsabilité civile professionnelle. Enfin, La Poste intègre dans ses contrats l'obligation pour les transporteurs de dispenser tous les cinq ans à leurs chauffeurs des formations continues obligatoires de 35 heures renouvelables sur les sujets de santé et sécurité, y compris routière.

Au-delà des vérifications précontractuelles et dispositions insérées dans les contrats évoquées ci-dessus, des mesures communes aux activités de transport routier et de livraison visant à prévenir et atténuer le risque d'accident de la route sont déployées telles que :

- dans les appels d'offres, les contraintes de temps de travail et de temps de repos sont calculées et prévues pour déterminer les délais de transport/livraison afin de prévenir le risque d'accident ;
- des plans de prévention, protocoles de sécurité et signalétiques (aériennes, marquage au sol) adaptés pour réduire le risque d'accident sur les sites postaux sont communiqués aux sous-traitants, tout comme le règlement intérieur de l'établissement. Des contrôles existent afin de s'assurer que ces plans leur ont bien été communiqués ;

(1) Cf. section 2.2 « Résultats consolidés pour les activités en propre et externalisées ».

- des contrôles sont effectués tous les jours sur site avec une tolérance zéro sur le port des chaussures de sécurité, sans quoi l'accès au site est refusé. Comme le prévoit le contrat, des contrôles sur les caractéristiques des véhicules sont aussi effectués afin de vérifier leur conformité à la réglementation transport et au code de la route (normes Euro, vignette Crit'air...). Un questionnaire relatif à l'état de leur flotte de véhicules (ex. : ancienneté) est envoyé aux sous-traitants ayant un contrat sur le moyen/long terme. La Poste peut, le cas échéant, demander aux sous-traitants de se mettre en conformité sur la base des réponses reçues. De plus, l'état des véhicules fait aussi l'objet de contrôles visuels sur site (ex. : pneus lisses, pare-chocs sur le point de tomber, véhicule fumant, rétroviseurs/feux cassés ou absents) afin de prévenir le risque d'accident ;
- tout manquement relevé lors des contrôles visuels peut amener à effectuer des signalements auprès du gérant ou des directions des sociétés concernées en cas de comportement non conforme d'un de leurs employés sur les sites (ex. : non-port des équipements de protection individuelle, suspicion d'état d'ébriété ou d'usage de stupéfiants), voire à ne pas leur confier la marchandise dans les cas graves. Si le sous-traitant déclare ne pas pouvoir y remédier, des pénalités sont appliquées et une lettre signalant le manquement aux obligations du contrat est envoyée. En cas de manquement grave ou récurrent de la part du sous-traitant, la résiliation du contrat est mise en œuvre ;
- en cas d'accident, La Poste et le transporteur échangent des informations, notamment relatives aux causes et conséquences. Si l'accident a lieu sur site postal, La Poste et le transporteur se réunissent pour comprendre les circonstances de l'accident et définir d'éventuelles actions complémentaires, si nécessaire, pour y remédier. Ces actions peuvent venir ainsi compléter le plan de prévention ou les protocoles de sécurité afin d'empêcher la reproduction de ce type d'accident.

Au niveau de Geopost, avant de conclure des accords avec des sous-traitants, les filiales effectuent les vérifications documentaires requises, afférentes notamment à la validité de la couverture d'assurance et des permis de conduire. À titre d'exemple, DPD Allemagne a mis en place un processus de préqualification dans le cadre duquel les sous-traitants de livraison doivent être certifiés par un tiers sur plusieurs points, tels que la conformité sociale et fiscale, avant de pouvoir travailler avec la Société. De plus, un certain nombre de filiales utilisent un logiciel de planification des tournées qui calcule et planifie les vitesses de circulation afin de réduire le risque d'accident. Les préparatifs de la période de pic d'activité garantissent une montée en puissance adéquate pour faciliter les volumes prévus. Afin de prévenir la durée excessive des temps de conduite, Geopost a mis en place pour les filiales implantées dans l'Union européenne un dispositif de prévention du dépassement des durées légales de travail, dont les résultats participent à la définition de plans d'actions auprès de partenaires sous-traitants. Des formations à la conduite sont également dispensées par les filiales. Ainsi, DPD UK dispense une formation portant sur la réglementation et les procédures internes applicables aux chauffeurs, outre une familiarisation avec le véhicule et le matériel. DPD UK évalue régulièrement la conduite des chauffeurs, en plus d'une évaluation spécifique du chauffeur après la survenance d'un incident adaptée à la nature de l'incident. Enfin, les sous-traitants sont tenus de communiquer les accidents survenus dans le cadre du contrat avec Geopost. DPD Allemagne, par exemple, a mis en place un système de gestion de crise permettant à toutes les fonctions concernées de réagir de manière concertée en fonction de la gravité de l'accident.

En outre, dans le cadre du programme stratégique Partenaire de référence, Geopost promeut le développement de bonnes pratiques de conduite avec ses partenaires sous-traitants. Par exemple,

Geopost organise chaque année un temps fort de reconnaissance sous la forme d'un concours, le *delivery excellence challenge*, avec la participation de filiales du monde entier. Ce concours associe des chauffeurs-livreurs employés et sous-traitants et valorise les engagements de Geopost pour le transport et la distribution telles que la sécurité des personnes, la conduite éco-responsable et le respect des réglementations routières par exemple. Il permet aussi d'intégrer de nouveaux enjeux correspondant aux orientations stratégiques de Geopost, comme la gestion de la livraison hors domicile. En 2024, cette compétition internationale a rassemblé 22 BU européennes et deux BU hors Europe.

Mesures relatives au risque d'agression, de violence et incivilité

Risque T2 sur la cartographie

Concernant les activités de transport routier, afin de prévenir le risque d'agression des chauffeurs, certaines liaisons potentiellement dangereuses sont évitées par la mise en place d'un itinéraire bis. En cas de survenance du risque, il est traité au travers du dispositif d'alerte mis en place par La Poste. Si l'agression du chauffeur avait pour but de commettre un vol des marchandises contenues dans le véhicule, alors toutes les mesures sont prises par La Poste afin de comprendre notamment les causes de l'agression (localisation, circonstances...) et ainsi mettre en œuvre des mesures complémentaires visant à limiter leur survenance future (ex. : mise en place d'un itinéraire bis afin d'éviter la zone où a eu lieu l'agression).

Mesures relatives au risque de troubles musculo-squelettiques

Risque T3 sur la cartographie

Lors de la sélection des sous-traitants, La Poste prend en compte les causes des troubles musculo-squelettiques (TMS) et leur fixe des objectifs de délais de transport qui sont raisonnables et tiennent compte des temps de repos légaux. Cette disposition a pour effet de limiter la posture assise des chauffeurs de façon trop prolongée et ainsi de limiter le risque de TMS liés à la conduite. De plus, les camions sont équipés de sièges à suspension qui réduisent les vibrations pouvant devenir source de douleurs à long terme pour les chauffeurs.

Par ailleurs, le risque de TMS liés aux opérations de chargement et de déchargement par les chauffeurs est circonscrit puisqu'ils ne s'en chargent pas et sont réalisés par des manutentionnaires⁽¹⁾ sur environ 99% des flux.

Mesures relatives au risque émissions de GES et de polluants atmosphériques (NO_x, PM)

Risques T4 et T5 sur la cartographie

Le groupe La Poste mesure les émissions de GES liées aux activités de sous-traitance (*scope 3*) et s'est fixé des objectifs de réduction de ces émissions. Pour y parvenir, La Poste déploie plusieurs mesures auprès des sous-traitants :

- critères de choix : les sous-traitants sont sélectionnés en fonction de la feuille de route de décarbonation du groupe La Poste. Ainsi, des exigences environnementales et sociales sont intégrées dans les cahiers des charges portant sur le type de motorisation et l'efficacité énergétique de leur parc de véhicules. Ces critères comptent pour 25 à 30% de la notation globale. Il convient de préciser qu'un sous-traitant ne respectant pas les normes liées aux zones à faibles émissions (ZFE) ne peut pas être sélectionné. En dehors des ZFE, sauf exception, un sous-traitant ne peut pas être sélectionné si ses camions ne respectent pas, au minimum, la norme Euro 6 sur le réseau national et Euro 5 sur le réseau régional. La norme Euro 4 est tolérée exceptionnellement mais représente statistiquement une part marginale des kilomètres parcourus (moins de 1%).

(1) Cf. section 4.3. « Mesures spécifiques de prévention et d'atténuation relatives aux risques bruts prioritaires des principales catégories d'achat » de la catégorie d'achat Prestations logistiques, paragraphe « Mesures relatives au risque de troubles musculo-squelettiques ».

D'autres critères de sélection entrent en compte comme les formations d'éco-conduite dispensées par les sous-traitants ou encore le fait de parcourir du kilométrage à vide ;

- optimisation de l'emport de marchandises avec du « vrac » ou du « vrac rangé » (100% du réseau national colis - 58% du réseau régional) afin de réduire le nombre de trajets et donc d'émissions réalisés. Le chargement en vrac rangé plutôt qu'en conteneur permet de doubler la capacité d'emport des véhicules ;
- optimisation des trajets avec la mise en place de la fonction *hub* dans les plateformes de colis qui a permis d'optimiser le nombre de liaisons de transport routier et en conséquence de réduire le nombre de kilomètres parcourus ;
- incitations : La Poste propose des durées de contrat d'une année supplémentaire pour les sous-traitants mettant à disposition des camions roulant au biogaz (voire à l'électricité) par rapport aux sous-traitants disposant de véhicules roulant au gazole. La Poste met également à disposition des sous-traitants un guide sur le biogaz et sur son système de prix afin de les encourager à passer à cette énergie ;
- mise en place de partenariats : un partenariat a été conclu avec Iveco pour faire bénéficier aux sous-traitants de prix négociés sur le biogaz. Un autre partenariat expérimental est mis en place avec Engie concernant l'ouverture d'une station de biogaz avec des prix négociés ;
- sensibilisation : des actions de formation et de sensibilisation ont lieu auprès des acheteurs de transports, notamment sur les enjeux de la transition, des différents types de carburant (biocarburant, gaz et gazole) ainsi que les normes Euro et émissions associées ;
- éco-conduite : La Poste incite les sous-traitants à s'auto-sensibiliser sur le sujet et ils déclarent tous former leurs chauffeurs sur la question.

Enfin, Geopost s'est engagé à convertir l'ensemble de la flotte de poids lourds en véhicules zéro émission en phase de roulage d'ici 2040 dans le cadre de l'initiative internationale EV100+, qui regroupe des entreprises internationales ayant à cœur d'accélérer dans cette transition.

Pour la livraison

Mesures relatives au risque d'accident de la route

Risque L1 sur la cartographie

En complément des mesures communes aux activités de transport routier et de livraison visant à prévenir et atténuer le risque d'accident de la route citées ci-dessus dans la catégorie d'achat Transport routier, les mesures spécifiques suivantes sont également déployées au regard des activités de livraison.

Dans les appels d'offres :

- les contraintes de production sont inscrites dans les contrats pour respecter le temps de travail et la réglementation en droit social mais aussi pour prévenir le risque d'accident routier ;
- il est demandé au sous-traitant de fournir des éléments de réponse quant aux formations et sensibilisations organisées pour son personnel sur les questions de santé, sécurité et sécurité routière.

Des contrôles documentaires complémentaires sont organisés pour s'assurer que le sous-traitant dispose bien d'une assurance sur les véhicules, notamment contre les dommages causés aux tiers. L'extension de la couverture assurantielle des sous-traitants peut également faire l'objet d'une négociation dans le cadre des appels d'offres.

En début de prestation contractuelle, toutes les sociétés de livraison reçoivent en main propre ou par mail, un kit comprenant un courrier sur la vigilance (horaires, emports...), une affiche sur le dispositif d'alerte couvrant les thématiques sur le DDV, un flyer sur les bonnes pratiques en livraison et une fiche de sécurité pour les biens et les personnes.

En cas de pics d'activité, des communications sont mises en place pour permettre aux sous-traitants de s'organiser et d'adapter leurs moyens en conséquence. Le cas échéant, des contrats complémentaires sont signés avec d'autres sous-traitants lorsque les sous-traitants réguliers n'ont pas la capacité de répondre à la demande.

Enfin, une importante campagne de sensibilisation à la cyclo-logistique est également dispensée par La Poste afin d'accompagner les sous-traitants vers la mobilité douce.

L'intérim

Risque I1 sur la cartographie

Afin de prévenir les risques d'accident de la route pour les intérimaires, des mesures spécifiques à cette catégorie de travailleurs ont été mises en place :

- des questions spécifiques sur la prévention, le suivi et le traitement des accidents de la route sont posées lors des consultations de mise à disposition de personnel intérimaire afin de vérifier le processus mis en place par les agences d'intérim sélectionnées pour travailler avec La Poste ;
- des actions de prévention : formation sur la prise en main du véhicule, jours de doublement avec un conducteur postier, vérification du permis de conduire avant la prise de poste, sensibilisation grâce à des communications dédiées auprès des intérimaires, etc. ;
- des actions de suivi : système d'alerte de remontée des accidents *via* les agences d'intérim, analyse de la fréquence des accidents grâce à un reporting contenant des indicateurs dédiés et suivi des actions correctives mises en place ;
- des actions transverses : les dispositifs d'alerte de La Poste et des agences d'intérim sont communiqués auprès des intérimaires. Des points réguliers entre La Poste et les agences d'intérim sont organisés plusieurs fois dans l'année aux niveaux national et local. Lors de ces échanges, les sujets santé et sécurité, dont les accidents de la route, sont évoqués et analysés afin de mettre en place des mesures dédiées si nécessaire.

Mesures relatives au risque de violences et d'agressions

Risque L2 sur la cartographie

Le risque de violences et d'agressions peut se matérialiser de deux manières dans les activités de livraison, puisque le livreur peut aussi bien en être victime qu'à l'origine. Dans les deux cas, des mesures de prévention et d'atténuation de ce risque sont mises en place par La Poste :

Cas d'agression sur un livreur

De façon préventive, le cahier des Charges Livraison fourni aux sous-traitants intègre une fiche intitulée « Sûreté - Recommandations et réflexes en cas d'agression éventuelle ». Le sous-traitant de livraison se doit de distribuer cette fiche à chacun de ses salariés afin de les aider à éviter les situations à risque et/ou à réagir de façon adéquate en cas d'agression. En cas d'agression, La Poste incite le livreur victime à porter plainte et ce point fait l'objet d'un paragraphe dédié dans la fiche intitulée « Sécurité des biens et des personnes » annexée au contrat. Le dispositif d'alerte de La Poste est également disponible et communiqué auprès des sous-traitants.

Cas d'agression de collaborateurs et/ou de clients par un livreur

Dans le contrat signé avec les sociétés de livraison, il est exigé des livreurs un comportement mesuré et compatible avec les valeurs de La Poste (conformément au règlement intérieur et au plan de prévention). Les collaborateurs sont formés à la non-réaction en cas d'agression (« ne pas surenchérir, aller chercher le responsable, ne pas s'isoler, couper le dialogue au bout de trois minutes, etc. ») et aux réflexes à avoir. En cas d'agression, avec ou sans violence, celle-ci est formalisée par écrit, ce qui entraîne la convocation du gérant de la société de livraison. La Poste peut également décider d'interdire à ce livreur l'accès aux sites postaux. En parallèle, la victime de l'agression est incitée à porter plainte.

L'intérim

Risque I3 sur la cartographie

Afin de prévenir les risques de violences et d'agressions des intérimaires, des mesures spécifiques à cette catégorie de travailleurs ont été mises en place. Lors des points d'échanges organisés régulièrement aux niveaux national et local entre La Poste et les entreprises de travail temporaire, les sujets santé et sécurité, dont les risques de violences et d'agressions, sont évoqués. À titre exceptionnel, lorsque l'agression est caractérisée TZ, c'est-à-dire avec un coup porté, La Poste peut octroyer la protection fonctionnelle à la victime.

Mesures relatives au risque de troubles musculo-squelettiques

Risque L3 sur la cartographie

Le cahier des Charges Livraison intègre un article dédié au risque de TMS qui exige que le sous-traitant s'engage à faire bénéficier ses livreurs de formations liées à la prévention des TMS. Par ailleurs, la signature de la Charte achats responsables et éthiques fournisseurs, via la signature des contrats de livraison, impose notamment des engagements des sous-traitants sur l'interdiction de toute forme de travail qui pourrait porter atteinte à la santé ou la sécurité du livreur et sur le respect de la législation en matière de gestion des horaires de travail et de travail forcé (référence aux conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail - OIT). Une clause contractuelle permet de résilier le contrat en cas de non-respect de la charte.

Mesures relatives au risque de discrimination

Risque L4 sur la cartographie

L'accord-cadre Livraison 2024 met en évidence le respect des principes d'égalité, de laïcité et de neutralité et souligne les obligations du prestataire dans le cadre du respect des principes d'égalité, de laïcité et de neutralité. La Charte achats responsables et éthiques du groupe La Poste précise que le sous-traitant ne doit « pratiquer aucune forme de discrimination et promouvoir l'égalité de traitement professionnel ». Cette charte est signée par chaque nouveau sous-traitant afin de rendre cet engagement contraignant et une clause contractuelle permet de résilier le contrat en cas de non-respect. Le cahier des charges Livraison contient également un article Développement responsable qui rappelle un des piliers de la Politique achats responsables de La Poste et précise la nécessité de « faire respecter les droits fondamentaux et les promouvoir tout au long des chaînes d'approvisionnement ». Ce pilier fait notamment référence au strict respect de l'égalité de traitement et à la prohibition de toute forme de discrimination. Le règlement intérieur de La Poste contient aussi un paragraphe dédié sur la discrimination et ce document est porté à la connaissance des sociétés de livraison, afin de les engager encore davantage. En complément, tous les sous-traitants sous contrat acceptent les CGA, qui mentionnent dans l'article 7 l'exigence de « Respect des dispositions légales et réglementaires » par le sous-traitant afin d'être en conformité avec l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires qui lui sont applicables, à compter de leur entrée en vigueur.

Enfin, les livreurs ont la possibilité de porter à la connaissance du groupe tout cas de discrimination via le dispositif de réception et de traitement des alertes, qui fait l'objet :

- d'un article dans les CGA ;
- d'une question dans le questionnaire RSE (envoyé lors de chaque consultation) afin de savoir comment le sous-traitant entend sensibiliser et communiquer sur le dispositif d'alerte vigilance ;
- d'affichettes sur tous les sites courriers colis (ACP, PFC, PPDC...) avec un QR code intégré.

L'intérim

Risque I4 sur la cartographie

Au-delà des éléments déjà précisés ci-dessus, les entreprises de travail temporaire (ETT) se doivent également de démontrer les mesures qu'elles mettent en place pour prévenir et atténuer le risque de discrimination sur leur périmètre lorsqu'elles mettent à disposition des intérimaires. À ce titre, plusieurs éléments ont été mis en place lors de la dernière consultation et dans les contrats parmi lesquels :

- le cahier des charges de la consultation inclut un article dans le paragraphe « Démarche qualité et développement durable » mentionnant : « Les exigences de La Poste vis-à-vis du prestataire portent sur (...) le respect des conditions de travail et d'emploi telles que décrites dans les conventions de l'OIT : discrimination (origine, sexe, orientation sexuelle, âge, situation de famille, caractéristique génétique, conviction religieuse, apparence physique, état de santé, handicap, etc.), travail forcé, représentation du personnel, etc. » ;
- dans la consultation, lors de la phase de choix des candidats, la question suivante est posée : « Comment vous assurez-vous de la non-discrimination de l'intérimaire pendant le recrutement ? ». Les réponses des ETT ont été contractualisées et portent notamment sur la mise en place d'annonces non discriminantes, de tests de non-discrimination, de formations des permanents sur le sujet, de sensibilisations sur les personnes en situation de handicap et/ou d'insertion, etc. ;
- des points semestriels sont montés entre La Poste et les ETT afin de faire des bilans en cours d'année, de passer en revue les points marquants et de donner de la visibilité sur les besoins à venir ;
- enfin, au même titre que La Poste a mis en place un dispositif d'alerte, les ETT ont également rendu opérationnel leur propre dispositif d'alerte. L'intérimaire sait également que les contacts privilégiés dans l'établissement sont le manager de l'équipe dans laquelle il travaille ainsi que le Responsable RH de l'établissement.

Mesures relatives au risque émissions de GES et de polluants atmosphériques (NO_x, PM)

Risques L5 et L6 sur la cartographie

La Poste utilise plusieurs leviers pour réduire les émissions des sociétés de livraison :

- l'introduction de critères de sélection spécifiques, à l'image des consultations dans les cinq villes avec une ZFE en France métropolitaine. La sélection des sous-traitants équipés en flottes de véhicules électriques ou en vélos électriques et vélos cargos vise à assurer, fin 2024, des livraisons de colis 100% décarbonées à Paris. Pour les autres villes concernées par le verdissement des flottes, si le sous-traitant ne peut pas assurer le besoin en vélos cargo et/ou en véhicules électriques et que le contrat porte sur des véhicules fonctionnant au diesel, il ne sera pas prolongé/renouvelé ;
- un plan de décarbonation a été mis en place pour le verdissement des flottes des sous-traitants pour certaines zones (ex. : contrat de quatre ans, promotion de dispositifs alternatifs tels que Movivolt) ;

- la sensibilisation des sociétés de livraison, sur les aides à la décarbonation proposés par l'État français et sur les possibilités de location de véhicules moins émissifs. Deux autres sensibilisations ont également été mises en place, sur l'éco-conduite et sur la cyclo-logistique afin de les accompagner vers de l'efficacité sur les mobilités douces.

Geopost a défini des objectifs de réduction des émissions carbone à court terme (-43% à 2030 vs 2020) et à long terme (-90% à 2040 vs 2020) approuvés par l'initiative SBTi. Le plan couvre le *scope 3* en outre des *scopes 1* et *2*. Afin que les sociétés de transport s'équipent également de véhicules à faibles émissions, Geopost met à disposition des infrastructures de recharge des véhicules sur les sites européens et promeut l'usage des véhicules électriques auprès des sous-traitants. Depuis 2022, un événement annuel est organisé par Geopost : le *Delivery Excellence Challenge*, qui est l'occasion de montrer la reconnaissance de Geopost pour les talents des livreurs et des sous-traitants de transport. C'est aussi l'occasion de souligner les engagements pris en matière de sécurité, de développement durable et d'expérience client. En 2024, l'événement a réuni 24 filiales.

Pour les prestations logistiques

Mesures relatives au risque d'accident de manutention

Risque P1 sur la cartographie

Afin de prévenir les risques d'accident de manutention pour les agents de prestation logistique et les intérimaires, des mesures spécifiques ont été mises en place :

- le cahier des charges et les contrats de cette prestation rappellent de façon spécifique que :
 - « Le Prestataire est tenu de veiller dans l'exécution des prestations à la prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail des salariés »,
 - « Le Prestataire doit fournir à son personnel les équipements de protection individuelle (gants, chaussures de sécurité, gilet haute visibilité) dont le port est obligatoire »,
 - une question est également posée afin de savoir comment l'entreprise s'assure que ses salariés portent les équipements de protection individuelle (EPI). L'entreprise doit aussi préciser les actions de prévention menées afin de limiter le risque lié au non-port des EPI ;
- une visite préalable du site (appelée inspection commune) est organisée avant l'arrivée d'un nouveau sous-traitant. Un processus d'arrivée est également établi avec montée en cadence et compétence des nouveaux agents de prestation logistique ;
- toutes les entreprises de prestation logistique sont reçues par le Directeur d'établissement et les instances représentatives du personnel pour transmission du règlement intérieur, du plan de prévention et du document unique intégrant l'Évaluation des risques professionnels (EVRP) ;
- des contrôles sont effectués tous les jours sur site avec une tolérance zéro sur le port des chaussures de sécurité, sans quoi l'accès au site est refusé. En cas de constatation d'un état d'ébriété ou de suspicion de prise de stupéfiants, La Poste se réserve le droit d'appeler les forces de l'ordre en cas de doutes sérieux et en présence du représentant du salarié ;
- une tournée de personnes en charge de la prévention est organisée sur les sites postaux afin de s'assurer de la bonne application des règles internes, notamment celles relatives à la santé et sécurité du personnel interne comme externe (vérification du port des EPI, règles de sécurité, bonnes postures) ;
- les dispositifs d'alerte de La Poste et des sous-traitants sont communiqués auprès des agents de prestation logistique au moyen d'affichettes sur les sites, incluant un QR code renvoyant

directement sur le site d'alerte du groupe La Poste. Des points réguliers entre La Poste et les sous-traitants sont organisés plusieurs fois dans l'année aux niveaux national et local. Lors de ces échanges les sujets santé et sécurité, dont les risques d'accident de manutention, sont évoqués et analysés afin de mettre en place des mesures dédiées si nécessaire ;

- en cas d'accident, une réunion est organisée entre La Poste, les représentants syndicaux, le CSE et le représentant du sous-traitant visant à comprendre les circonstances de l'accident et définir d'éventuelles actions complémentaires si nécessaire, pour y remédier. Ces actions peuvent venir ainsi compléter le plan de prévention ou les protocoles de sécurité afin d'empêcher la reproduction de ce type d'accident.

Geopost a aussi mis en place un ensemble de mesures visant à prévenir le risque d'accident de manutention, notamment pour les travailleurs intérimaires au même titre que pour les employés. Ainsi, des panneaux de sécurité sont apposés dans les sites opérationnels de ses filiales. BRT en Italie intègre les activités sous-traitées dans son système de gestion de la sécurité régulièrement évalué et certifié ISO 45001. De même, des mesures spécifiques peuvent être déployées en concertation avec les sociétés partenaires. À titre d'exemple, DPD France établit un plan de prévention en coordination avec les sociétés de manutention partenaires, incluant notamment un protocole de sécurité pour les opérations de chargement et de déchargement. Des filiales, telles que DPD UK, organisent des campagnes d'information sur la santé et sécurité au travail à destination des agents opérant dans les sites d'exploitation, tout comme SEUR qui a mis en place des programmes de formation et de sensibilisation aux règles de sécurité à destination des employés et des sous-traitants de transport.

L'intérim

Risque I2 sur la cartographie

Du fait de l'expérience relative des métiers de la manutention par certains agents d'intérim, des dispositions spécifiques ont été mises en place pour leur permettre d'appréhender au mieux les gestes, les bonnes postures et les risques, notamment via :

- la contractualisation des procédures de prévention, des actions de sensibilisation et de formation dans les contrats des ETT ;
- la sensibilisation au port des EPI avec un paragraphe dédié dans le cahier des charges sur les exigences de La Poste sur la sous-traitance, où il est clairement précisé que les EPI doivent être fournis par l'entreprise d'intérim. La Poste communique pour chaque type de poste la liste des EPI à fournir ;
- une montée en compétences progressive des intérimaires qui s'étale sur leurs cinq premiers jours de travail ;
- l'obligation pour les ETT d'avoir mis en place un dispositif d'alerte.

Mesures relatives au risque de troubles musculo-squelettiques

Risque P2 sur la cartographie

Lors de la phase de sélection des sous-traitants, des mesures sont prises pour remédier aux risques de TMS, entre autres :

- lors des consultations, La Poste veille à ce que les objectifs qu'elle fixe soient raisonnables au regard du cadre légal et réglementaire. Ainsi, le sous-traitant se doit de proposer une organisation adéquate afin de limiter le risque de TMS pour ses salariés ;
- un article du cahier des charges stipule que « Le Prestataire est tenu de veiller dans l'exécution des prestations à la prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail des salariés, notamment aux troubles musculo-squelettiques (ex. : port des équipements de protection individuelle, bonne posture de manipulation des colis, préservation à l'exposition à une matière dangereuse...) » ;

- une annexe RSE du cahier des charges demande explicitement aux sous-traitants s'ils forment leurs salariés aux bonnes postures et à la prévention des risques de TMS pour les opérateurs logistiques. Ainsi, les sous-traitants sont amenés à communiquer leurs actions mises en place pour limiter le risque (ex : fiches Bons gestes/bonnes postures proposées par les sous-traitants) et La Poste peut être amenée à les questionner sur ces aspects-là.

Pour le nettoyage

Mesures relatives au risque de temps de travail morcelé et/ou de changement des horaires de travail sans préavis ou sans accord du salarié

Risque N1 sur la cartographie

Ce risque est traité de façon préventive avec plusieurs moyens :

- le cahier des charges Nettoyage indique que les horaires d'intervention seront proposés par le prestataire en fonction des contraintes d'exploitation du site qui lui auront été indiquées par La Poste lors de la mise en concurrence pour l'attribution des sites, selon un modèle annexé au cahier des charges et intitulé Modèle de descriptif des contraintes d'exploitation. Dans ce document, il est indiqué que les usages « favoriseront dans la mesure du possible, le travail continu en journée ». Cette indication a pour objectif d'éviter le travail morcelé entre différents sites clients. Ainsi, le personnel de ménage pourra travailler sur un même site plusieurs heures en continu afin d'éviter de découper ses heures de travail sur plusieurs sites clients ;

- l'article Horaires de l'accord-cadre signé avec le prestataire prévoit un délai de deux mois au minimum pour modifier les horaires d'un point de nettoyage. Un préavis de même durée est également prévu dans l'accord-cadre pour prévenir des fermetures et changements d'organisation qui peuvent survenir sur site. De ce fait, les prestataires de nettoyage disposent du temps nécessaire pour réaffecter les équipes en prenant en compte les contraintes de leurs équipes. De plus, le processus de signature contractuel intègre automatiquement la signature de la Charte achats responsables et éthiques fournisseurs. Cette charte impose notamment les engagements des prestataires sur les éléments suivants : le développement d'un management et des conditions de travail respectueux de la dignité de l'Homme, l'interdiction de toute forme de travail qui pourrait porter atteinte à la santé ou la sécurité et le respecter la législation en matière de gestion des horaires de travail et de travail forcé (référence aux conventions fondamentales de l'OIT). Une clause contractuelle permet de résilier le contrat en cas de non-respect de la charte ;
- de façon opérationnelle, le planning d'intervention fait partie des documents obligatoires à remettre à chaque site (carnet de liaison), afin que toutes les parties disposent du même niveau d'information ;
- enfin, le dispositif de recueillement et de traitement des alertes mis en place par le groupe est accessible à tous les salariés du prestataire. Il est communiqué de manière dédiée aux prestataires par newsletter et fait également l'objet d'affichettes dans certaines plateformes de la BSCC avec QR Code intégré renvoyant vers le dispositif d'alerte.

4.4 Mesures individuelles d'évaluation et de suivi des fournisseurs et sous-traitants

En complément des mesures transverses et spécifiques présentées ci-dessus, chaque fournisseur sous contrat fait l'objet d'une évaluation et d'un suivi individuel tout au long de la relation d'affaires.

À cet égard, La Poste SA, La Poste Immobilier, Docaposte, Viaposte et La Banque Postale ont recours à un dispositif d'évaluation et de suivi des tiers fournisseurs déployé depuis 2023 : le *hub* e-conformité fournisseurs. Au sein de Geopost, ce dispositif d'évaluation des tiers sera déployé à compter de 2025, à commencer par les filiales exerçant en France, Chronopost, DPD France et Pickup.

Le dispositif vise la conformité documentaire, notamment l'obligation de vigilance par la collecte obligatoire de pièces (justificatif d'immatriculation, attestation de vigilance, liste nominative des salariés étrangers) et la conformité réglementaire. Cette dernière s'appuie sur l'évaluation des fournisseurs qui s'effectue en première approche par un *scoring* des risques pays-secteur d'activité. Les fournisseurs sont classés par niveau de risque qui

entraîne une évaluation plus ou moins approfondie sur plusieurs domaines de conformité, dont le DDV. La périodicité de mise à jour de l'évaluation est définie en fonction du *scoring* attribué au fournisseur. À l'issue de ces étapes, si l'évaluation reste insuffisante, alors certains dispositifs peuvent être enclenchés : plan de progrès, audits sur pièces et/ou sur place. Si le risque persiste à la fin du processus d'évaluation, en l'absence de progrès ou en post-audit, ou qu'un risque critique survient, les instances se réservent la possibilité d'interrompre ou suspendre la relation commerciale au titre des CGA. Sur la maturité RSE, le *Hub* e-conformité adresse automatiquement aux fournisseurs sous contrat un questionnaire dédié. Les fournisseurs (à l'exception des TPE) sont également invités à effectuer leur parcours EcoVadis, afin d'obtenir une notation. Si un fournisseur dispose déjà d'une évaluation EcoVadis, celle-ci est intégrée automatiquement dans le dispositif interne d'évaluation fournisseurs. À fin décembre 2024, plus de 2 777 fournisseurs sous contrat sont monitorés par cet outil sur le périmètre France.

5 Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

213 entités du groupe disposent d'un mécanisme d'alerte. Ce dispositif est accessible à 97% des collaborateurs du groupe et aux parties prenantes externes. Il est disponible en plusieurs langues, ouvert 7j/7 et 24h/24. Il permet notamment de signaler au déontologue tout comportement contraire au code de conduite du groupe : corruption, fraude, conflit d'intérêts, devoir de vigilance (DDV), RGPD, etc., dont les problématiques relatives au harcèlement et à la discrimination.

Consultation des instances de dialogue social

Le dispositif d'alerte du groupe a fait l'objet d'échanges permanents depuis sa création avec les organisations syndicales, en particulier :

- dans le cadre des réunions spécifiques de la CDSP consacrées chaque année à l'examen du plan de vigilance, notamment le 6 février 2024 pour présenter le projet de plan de vigilance et le bilan de l'année 2023 ;
- trois réunions bilatérales avec des organisations syndicales ont été tenues sur le devoir de vigilance en 2024 ;
- à la suite de la création des CSE en octobre 2024, une présentation du projet de plan de vigilance 2024 a eu lieu à l'occasion des CSE-C du 29 janvier 2025 et du 6 mars 2025.

Tout au long de l'année 2023, à la suite des évolutions introduites par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 (dite Wasserman) visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte, le dispositif d'alerte du groupe a fait l'objet d'une consultation des organisations syndicales au travers des instances de dialogue social. L'article 3-1 du décret d'application de la loi Wasserman précise que « Les entités (...) établissent leur procédure interne de recueil et de traitement des signalements conformément aux règles qui régissent l'instrument juridique qu'elles adoptent, après consultation des instances de dialogue social. »

Dans ce cadre, la procédure mise à jour a fait l'objet, avant son annexion au règlement intérieur, d'une info consultation des institutions représentatives du personnel en 2023. Les raisons de l'évolution du dispositif d'alerte et les dispositions nouvelles prévues par la loi, ont été présentées dans différentes instances :

- la Commission nationale santé et sécurité au travail a été consultée le 30 mars 2023 ;
- 525 Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont été réunis dans les établissements de La Poste entre les mois d'avril et de juillet 2023 ;
- un Comité technique national a clos le 18 juillet 2023 ce cycle de consultation des institutions représentatives du personnel ;
- le dispositif d'alerte a été évoqué à nouveau lors du Comité technique national du 30 novembre 2023 portant sur la refonte du code de conduite du groupe puisque le dispositif en fait partie intégrante.

Accès au dispositif d'alerte

Le dispositif du groupe est accessible *via* une adresse internet unique, www.alerte-ethique.laposte.fr, et *via* les moteurs de recherche. Il est notamment mentionné dans le code de conduite du groupe La Poste (accessible sur le site institutionnel du groupe), dans de nombreux supports de communication interne, ainsi que dans la documentation fournisseurs (Conditions générales d'achat et Charte achats responsables et éthiques du groupe La Poste).

Geopost et CNP Assurances, compte tenu de leur implantation à l'international ont respectivement choisi un dispositif spécifique : Safecall pour Geopost, et Integrity Line pour CNP Assurances⁽¹⁾.

Pour faciliter l'identification des alertes réalisées par des personnes extérieures à CNP Assurances, le dispositif d'alerte interne de CNP Assurances a été complété par une plateforme additionnelle accessible sur le site institutionnel www.cnp.fr dans la partie Éthique des affaires ou par le biais du moteur de recherche : <https://groupecnp.integrityline.app>. Cette plateforme externe disposant d'un système de traduction intégré, les signalements, outre les six langues usitées dans CNP Assurances, peuvent être rédigés dans n'importe quelle langue. Le corpus documentaire (code de conduite, clause spécifique dans les conventions et contrats, règlement intérieur) a été mis à jour ainsi que la procédure de traitement des alertes qui a été présentée aux instances représentatives du personnel en décembre 2023. La communication de l'existence d'un dispositif d'alerte pour les personnes externes à CNP a été réalisée fin février 2024 par l'envoi d'une lettre circulaire adressée aux tiers en relation d'affaires (fournisseurs, sous-traitants), elle a été accompagnée d'une procédure de recueil et traitement des alertes pour l'externe, ainsi qu'un guide support lanceur d'alerte. Pour les nouvelles entrées en relation et en cas de renouvellement de conventions et contrats, une nouvelle clause DDV a été ajoutée au clausier conformité. Le déontologue (Directeur de la conformité) et le responsable du pôle déontologie et éthique de la direction de la conformité groupe CNP Assurances sont chargés du traitement de ces alertes. Ils ont signé une lettre d'engagement portant sur les règles de déontologie.

Geopost a déployé auprès de ses filiales, un dispositif d'alerte spécifique Safecall accessible aux collaborateurs et aux tiers *via* une plateforme en ligne et une ligne téléphonique. Chaque filiale y dispose d'un accès réservé (URL spécifique, langue adaptable, page de garde dédiée). Les filiales Geopost communiquent à leurs collaborateurs et tiers les modalités d'accès respectives au dispositif d'alerte. Les filiales adaptent leur communication en fonction de leurs activités, par exemple en apposant dans leurs dépôts des affiches pour promouvoir le dispositif d'alerte tant auprès des collaborateurs que des sous-traitants de transport. S'agissant de Geopost SA, le dispositif est accessible en langue française et anglaise⁽²⁾. Geopost SA y fait référence notamment dans son code de conduite, sa procédure d'alerte et ses CGA.

Ces trois plateformes permettent de recueillir et de traiter les signalements de toutes les parties prenantes du groupe La Poste (signalements en provenance des collaborateurs et ceux des tiers externes). Le nombre d'entités couvertes et le nombre de signalements sont en augmentation depuis leur mise en place, démontrant la connaissance et confiance dans les dispositifs.

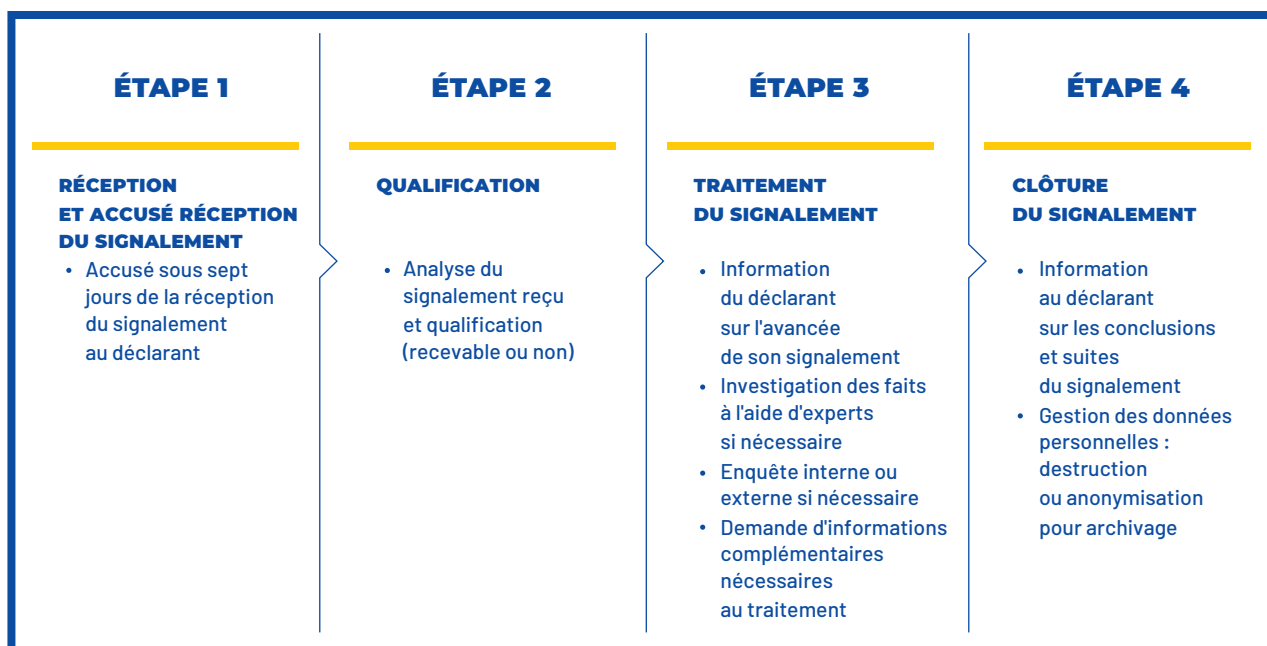
Le dispositif est ouvert à tous les collaborateurs et aux personnes externes au groupe :

- aux membres du personnel, aux personnes dont la relation de travail s'est terminée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation, et aux personnes qui se sont portées candidates à un emploi au sein de l'entité concernée, lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature ;
- aux actionnaires, aux associés et aux titulaires de droits de vote au sein de l'Assemblée Générale de l'entité ;
- aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance ;
- aux collaborateurs extérieurs et occasionnels ;
- aux cocontractants, aux clients, aux fournisseurs, aux sous-traitants ou, lorsqu'il s'agit de personnes morales, aux membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants ainsi qu'aux membres de leur personnel.

(1) Pour les collaborateurs, le lien est le suivant : www.cnp.integrityline.app/ ; en externe le lien est www.groupecnp.integrityline.app/.

(2) Depuis l'adresse URL : www.safecall.co.uk/clients/geopost.

Procédure de traitement des alertes en quatre étapes



Personnes impliquées dans le traitement des alertes

Les alertes sont traitées au sein du groupe La Poste, selon la source de leurs signalements :

- en provenance des collaborateurs relevant du siège, par la déontologue du groupe ;
- émis par les collaborateurs des branches ou filiales, par les déontologues et/ou les responsables de traitement des alertes des filiales ;
- émis par les parties prenantes externes, par la déontologue du groupe qui, après avoir analysé le signalement le transmet le cas échéant au déontologue et/ou le responsable de traitement des alertes de l'entité concernée. Le déclarant est informé du transfert de son signalement et des suites qui lui sont données.

Cette organisation permet au groupe La Poste de garantir une prise en charge des signalements adaptée à la taille du groupe et des entités.

Les déontologues ainsi que les responsables du traitement des alertes dans les filiales reçoivent une formation obligatoire, dispensée par la déontologue du groupe. Les déontologues et les responsables de traitement des alertes sont sensibilisés aux enjeux liés au traitement des signalements, au respect des règles de confidentialité et à la protection des lanceurs d'alertes. Ils signent une lettre d'engagement par laquelle ils s'engagent à respecter la procédure de traitement des signalements reçus, les règles de confidentialité des signalements et de l'identité de leurs auteurs.

Ils disposent, par leur positionnement ou leur statut, de la compétence, de l'autorité et des moyens suffisants à l'exercice de leurs missions conformément aux obligations légales. Ils se doivent d'être neutres et impartiaux.

Pour les appuyer dans le traitement des signalements, ils peuvent solliciter des experts qui comme eux doivent signer une lettre d'engagement aux respects des règles de traitement et de confidentialité des alertes.

Garanties de confidentialité du dispositif

La plateforme permet de garantir la confidentialité des échanges entre le déclarant et la personne en charge du traitement du signalement. La confidentialité des données personnelles de tous les acteurs impliqués dans le signalement est assurée. La plateforme permet de sécuriser les données et le déontologue en charge du signalement s'assure du respect des règles de confidentialité.

Dans le respect du Règlement général sur la protection des données (RGPD), les personnes impliquées sont systématiquement informées de leurs droits en matière de protection et d'accès aux données.

Geopost a défini des exigences minimales en matière de dispositif d'alerte tout au long du processus de traitement et d'investigation des alertes pour mise en œuvre par les filiales. Ces exigences sont déclinées notamment dans la procédure d'alerte que chaque filiale doit élaborer. Le processus de traitement des alertes, depuis leur réception jusqu'à leur clôture, est assuré par les filiales sur leurs périmètres respectifs. Dans les situations plus sensibles, telles que les cas de harcèlement, les filiales remontent les signalements à Geopost pour suivi et pilotage.

6 Formation et sensibilisation

Le groupe La Poste poursuit la mise en place de dispositifs de sensibilisation⁽¹⁾ et de formation. Ces mesures visent à promouvoir une culture d'entreprise orientée vers la réduction des risques.

La formation spécifique au devoir de vigilance (DDV) a été suivie par plus de 9 500 collaborateurs depuis 2022. Un module de sensibilisation sur le sujet des droits humains complète également ce dispositif.

La direction de l'engagement sociétal a redéfini, en lien étroit avec la direction des ressources humaines, des parcours de formation. Une compétence RSE fait partie du socle des quatre compétences obligatoires de tous les collaborateurs, intégré dans le référentiel RH en 2024⁽²⁾. Le plan de formation⁽³⁾ comprend :

- un dispositif d'acculturation pour l'ensemble des postiers, avec une liste des essentiels de la RSE pour tous, qui intègrent les formations sur le DDV, les droits humains, etc. Près de 42 450 apprenants uniques se sont formés *via* cette *playlist* en 2024 et 5 900 personnes ont choisi de s'y abonner pour recevoir des actualités sur les modules ;

- un module de sensibilisation aux enjeux RSE dans les parcours de prise de poste des nouveaux dirigeants et cadres stratégiques du groupe ;
- une démarche métier par métier, branche par branche sur leurs besoins spécifiques.

En complément, la sensibilisation des collaborateurs se déploie également à travers :

- la Fresque du Climat ;
- des programmes comme « Tous mobilisés ! » et semaines européennes (dont celle sur l'environnement) ;
- des campagnes de communication régulières pour souligner l'engagement de La Poste en faveur de l'inclusion et de toutes les diversités, avec des prises de parole lors d'événements emblématiques telles que la journée des droits des femmes, la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, les journées des aidants, etc. ;
- des campagnes de communication sur la lutte contre les discriminations.

7 Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité

En 2024, l'exercice d'auto-évaluation annuel a été remplacé par un plan de contrôle sur pièces, piloté par la direction des risques et mis en place par les branches. Il poursuit le même objectif d'évaluation de la déclinaison opérationnelle de la politique DDV. Lancé en avril 2024 par le Directeur des risques du groupe, ce contrôle a couvert les branches et les filiales de premier rang du groupe : la BSCC, la BGNP, Geopost, LBP, La Poste Immobilier et Véhiposte et les filiales faisant l'objet d'un suivi rapproché.

Un guide à l'usage des contrôleurs, détaillant les constats à opérer ainsi que les documents justificatifs à collecter pour évaluer les onze points de contrôle du plan a été transmis aux responsables de la filière Risques et contrôle de chacune des entités concernées. Ces derniers se sont assurés du déploiement du dispositif complet jusqu'à la transmission des résultats de contrôle *via* la nouvelle application intégrée de gestion des risques, du contrôle et des incidents. Ce nouveau système d'information des risques

opérationnels du groupe (SIROP), administré par la direction des risques du groupe, permet d'élever le niveau d'exigence et de renforcer les contrôles de fiabilité des évaluations opérées par les entités, notamment par :

- la gestion documentaire intégrée et les contrôles automatisés pour rendre obligatoire l'ajout de justificatifs et de commentaires ;
- les facultés de personnalisation permettant de s'assurer de l'indépendance du contrôleur/contrôlé.

La synthèse de ces travaux sera présentée par la direction des risques du groupe en début d'année 2025 afin d'intégrer ces résultats au bilan du management des risques. Elle sera ensuite présentée au Comité exécutif puis au Comité d'audit en avril 2025, conformément aux éléments décrits dans le paragraphe « Gouvernance et pilotage de la conformité »⁽⁴⁾.

8 Compte-rendu de mise en œuvre

Performance extra-financière

En 2024, les agences de notation extra-financière ont à nouveau salué le haut niveau de performance extra-financière du groupe La Poste⁽⁵⁾. En septembre 2024, EcoVadis a récompensé le renforcement des pratiques durables du groupe dans l'ensemble de ses opérations par une médaille d'Or et un score de 79/100, en augmentation de deux points par rapport à 2023. En novembre 2024, l'agence Moody's ESG

Assessment lui a décerné le score de 81/100, en progression de quatre points par rapport à l'évaluation précédente de 2021, positionnant ainsi le groupe au 1^{er} rang de son classement international tous secteurs confondus. Enfin, la notation CDP classe le groupe dans la liste A récompensant les entreprises les plus avancées en matière de gestion des risques climatiques.

(1) Les intranets Conformité, Ressources humaines, Engagement sociétal et Achats de l'entreprise comportent des informations sur le devoir de vigilance et les actions menées.

(2) Les compétences comportementales socles définies concernent la coopération et l'ouverture, la culture RSE, l'orientation cliente et l'orientation résultats.

(3) Cf. section 8 « Compte-rendu de mise en œuvre » pour le dispositif de formation.

(4) Cf. section 1 « Contexte réglementaire et gouvernance ».

(5) Cf. DEU, Rapport intégré, section « Performances financière et extra-financière ».

Synthèse du dispositif d'alerte

Déploiement du dispositif d'alerte

	2022	2023 ^(a)	2024
Nombre d'entités couvertes	71	187 ^(a)	213
Nombre d'alertes reçues dans l'année	726	1 003	914 ^(c)
Poids des alertes hors France ^(b)	nd	nd	29%

(a) Le protocole de reporting a été révisé en 2024 et intègre toutes les filiales y compris celles de moins de 50 salariés.

(b) Données relatives à Geopost et à La Banque Postale.

(c) Les modalités de reporting de La Banque Postale et de ses filiales ont évolué en 2025 pour être en cohérence avec celles des autres entités du groupe.

En 2024, 27% des signalements reçus via le dispositif d'alerte relèvent d'une thématique du DDV, dont notamment :

- les signalements pour harcèlement sont traités avec l'appui des experts RH, conformément à la procédure RH en vigueur. Après analyse dans le cadre d'un entretien de préqualification avec la victime présumée et lorsque la situation justifie l'ouverture d'un protocole, des écoutes approfondies avec la personne désignée et des éventuels témoins sont réalisées. En cas de situation de harcèlement avéré, des sanctions disciplinaires sont prononcées contre leurs auteurs et des mesures sont mises en place pour protéger les victimes ;
- les signalements pour discrimination sont également traités avec l'appui des experts RH et ont notamment permis de sanctionner les auteurs de propos sexistes ou racistes et d'organiser dans certaines entités des ateliers destinés à prévenir toutes les formes de discrimination et favoriser la diversité.

Évolution de la part en pourcentage des signalements liés aux thématiques du devoir de vigilance reçus via le dispositif d'alerte

Toutes les alertes reçues ne sont pas avérées et ne peuvent pas toutes être qualifiées d'atteinte grave.

Thématiques	2024		2023
		dont à l'international	
Harcèlement	15%	39%	9%
Santé et sécurité au travail	4%	46%	6%
Discrimination	4%	6%	4%
Rupture d'égalité de traitement	2%	80%	3%
Droits humains et libertés fondamentales	2%	88%	0%
Droit de l'environnement	0%	50%	0%

Mesure de la connaissance du dispositif

Le groupe La Poste réalise chaque année un baromètre du climat éthique mesurant le niveau de sensibilisation des collaborateurs à l'éthique et à la déontologie (perception globale de l'éthique de l'entreprise, connaissance des grands principes, comportements, dispositif d'alerte...).

En 2024, 20 769 collaborateurs ont été invités par Ipsos à participer à l'enquête (12 916 collaborateurs sur la base d'un échantillon représentatif des branches et 7 853 collaborateurs des filiales). Au total, 3 381 collaborateurs ont répondu à l'enquête.

Ce sondage a permis au groupe La Poste de constater une évolution dans la notoriété du dispositif d'alerte. À la question « Au sein du groupe La Poste, savez-vous qu'il existe un dispositif d'alerte qui permet de demander un conseil en matière d'éthique ou de conformité ou de signaler un fait en cas de manquement au code de conduite de l'entreprise ? », 77% des sondés ont répondu par l'affirmative (vs 75% en 2023, 74% en 2022 et 70% en 2021).

Des campagnes de communication sont régulièrement menées auprès des collaborateurs du groupe afin de renouveler l'information sur l'importance du dispositif d'alerte, les rassurer sur les garanties de confidentialité et sur l'absence de représailles.

Synthèse du déploiement du dispositif de formation

Le dispositif de formations dispensées à La Poste, dans les branches et entités du groupe⁽¹⁾ au service de l'atténuation des risques prioritaires de la cartographie, vise tant les lignes managériales que les opérationnels.

SANTÉ ET SÉCURITÉ	DROITS HUMAINS ET LIBERTÉS FONDAMENTALES	ENVIRONNEMENT
<p>Risque d'accident de la route : 3 147 postiers ont été formés à la prévention du risque routier en 2024. Des formations Sécurité routière sont également dispensées par des filiales de Geopost (DPD France, DPD Suisse, DPD UK par exemple) avec des formations à destination des livreurs.</p> <p>Risque d'agression, violence et incivilités : La Poste engage des actions de formation couplées à un programme de sensibilisation des équipes les plus exposées aux risques d'incivilité. 4 400 collaborateurs des 300 bureaux de poste les plus exposés ont été formés en 2024 au risque de violence et d'incivilités. Des formations en <i>e-learning</i> sur un dispositif de protection juridique et financier des victimes d'agression seront déployées en 2025 auprès des responsables RH de proximité de la branche Services-Courrier-Colis (BSCC).</p>	<p>Risque de non-respect des Droits humains et libertés fondamentales : Un module de formation spécifique a été créé en septembre 2024 par La Banque Postale. Il a été suivi par 273 collaborateurs de La Banque Postale.</p> <p>Risque de discrimination : Module en <i>e-learning</i> « S'engager pour l'égalité professionnelle et contre le sexisme ». 13 168 collaborateurs formés en 2024 (23 495 depuis le lancement de cette formation). La Poste a formé, en 2024, 35 835 personnes sur la diversité, 2 941 sur le handicap et 1 415 sur « recruter sans discriminer » (respectivement 59 590, 14 452 et 4 920 depuis le début de ces formations).</p> <p>Risque de troubles musculo-squelettiques (TMS) : En 2024, 14 368 postiers ont été formés à la prévention des risques liés à la manutention et aux postures.</p> <p>Risque sur la gestion des activités sous-traitées : Un dispositif de formation^(a) a permis en 2024 de former plus de 1 000 collaborateurs BSCC (acheteurs, chefs d'équipe, directeurs d'établissements, etc.).</p>	<p>Risque d'émission de gaz à effet de serre : En 2024, 13 861 collaborateurs BSCC ont été formés à l'éco-conduite, soit 49 708 personnes depuis janvier 2020 dont 58% de facteurs/livreurs. Plus de 25 000 collaborateurs du groupe formés à la Fresque du climat depuis 2022.</p> <p>Risque d'émission de polluants atmosphériques : Formation auprès des acheteurs de transports et de livraison, avec notamment en 2024 une formation à la qualité de l'air.</p>

(a) Les formations couvrent la gestion des relations avec les prestataires externes, la sécurisation des interventions d'entreprises extérieures, la gestion documentaire et les responsabilités des agents en contact avec les sous-traitants. Elles incluent des mises en situation pour le pilotage quotidien des prestataires, la gestion des relations avec les prestataires de production et des formations juridiques spécifiques à la sous-traitance.

(1) Il existe trois organismes de formation, tous certifiés Qualiopi : l'École de la Banque et du Réseau, l'Université Services-Courrier-Colis, l'Institut groupe (IG), cf. DEU, section 3.1 « État de durabilité ».

Synthèse des indicateurs droits humains et santé et sécurité en lien avec les risques prioritaires

Parmi les indicateurs de suivi⁽¹⁾, les taux de fréquence des accidents avec arrêt et taux de gravité sont partagés dans les instances du groupe et dans les comités de directions des branches, permettant d'échanger sur les moyens d'amélioration

complémentaires et de mobiliser le management. Cet indicateur d'accidentologie fait partie des critères extra-financiers retenus dans la rémunération variable des dirigeants et managers du groupe⁽²⁾.

	Périmètre	Unité	2024	2023	2022
Effectif (en équivalent agent annuel)	La Poste Groupe	Nombre	226 831	232 726	238 033
Travailleurs intérimaires ^(a) (équivalent temps plein)	La Poste Groupe	Nombre	23 824	20 891	21 343
ACCIDENTS					
Accidents de travail avec arrêt	La Poste Groupe ^(b)	Nombre	7 089	7 401	7 952
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	La Poste SA	En %	19,32	18,33	19,12
Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt	La Poste SA	En %	1,64	1,63	1,64
Accidents de la route	La Poste SA	Nombre	1 070	1 111	1 138
Dont avec décès	La Poste SA	Nombre	3	2	0
Accidents de manutention	La Poste SA	Nombre	1 429	1 254	1 348
AGRESSIONS/VIOLENCES/INCIVILITÉS					
Agressions physiques en bureau de poste	BGPN	Nombre	585	645	620
Agressions de facteurs	BSCC	Nombre	420 ^(c)	365	299
Taux de signalement des agressions « Zéro tolérance », avec plainte déposée	BGPN	En %	71	58	47
Taux de clôture des comptes des clients incivils	LBP	En %	74	60	ND
TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES					
Maladies professionnelles reconnues	La Poste SA	Nombre	423	441	404

(a) Cf. DEU, État de durabilité, section 3.1.3.1 « Personnel de l'entreprise | S1 », paragraphe « Métriques de santé et de sécurité [S1-14] ». Sur la base des dépenses comptabilisées en euros pour l'utilisation d'employés intérimaires par branche (source direction Financière LPSA), le nombre d'ETP est obtenu en divisant le montant total des dépenses mensuelles par le coût unitaire moyen calculé par branche.

(b) Les données 2023 et 2022 sont au périmètre La Poste SA et filiales du groupe en Europe.

(c) La politique de prévention des agressions et incivilités à la BSCC s'est accélérée en 2024 sous l'action de la direction de la sécurité globale du groupe. Cela se traduit notamment par une meilleure utilisation du système d'information INDIS, à l'origine de cette donnée.

(1) Cf. DEU, section 3.1.3.1 « Personnel de l'entreprise | S1 », paragraphe « Santé, sécurité et qualité de vie au travail ».

(2) Cf. DEU, section 3.1.1 « Informations générales | ESRS 2 », paragraphe « Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation ».

Synthèse des indicateurs environnementaux en lien avec les risques prioritaires

Sur le plan environnemental, le suivi des émissions de réduction des GES et de polluants atmosphériques est effectué annuellement par le Comité qualité développement durable (CQDD), qui évalue les performances de développement durable du groupe. Il fait l'objet d'un travail continu de l'ensemble des équipes RSE du groupe et de la direction de l'engagement sociétal piloté par le Comité climat et pollution du groupe, qui se réunit quatre fois par an. L'évolution des émissions de GES fait partie des critères extra-financiers retenus dans la rémunération variable des dirigeants et managers du groupe⁽¹⁾. Le Comité de mission veille à la bonne exécution des engagements climatiques puisqu'ils entrent dans le cadre des engagements pris en qualité d'entreprise à mission. Les engagements à moyen terme (2030) et à long terme (2040) ont été définis et validés depuis mars 2024 par SBTi et compatibles avec l'Accord de Paris⁽²⁾.

Le groupe La Poste vise :

- à horizon 2030 : une réduction de ses émissions de GES de 43,6% pour les scopes 1 et 2 et de 25% du scope 3, par rapport à 2021 ;
- Zéro émission nette à 2040 : une réduction de ses émissions de GES de 90% tous scopes confondus, par rapport à 2021. Pour ses activités bancaires, l'engagement est sous réserve que les États et les entreprises mettent en œuvre les actions nécessaires.

De nouvelles trajectoires de réduction des émissions de polluants atmosphériques du groupe, basées sur la trajectoire de décarbonation de la BSCC et de Geopost en Europe, ont été définies en 2024 et ciblent par rapport à 2021 :

- -81% de NO_x à l'horizon 2030 ;
- -26% de CO à l'horizon 2030 ;

de ne pas dépasser 350 tonnes/an d'émissions de PM10.

Contribution au changement climatique liée aux émissions de GES	Périmètre	Unité	2024	2023	2022
Consommations énergétiques	La Poste Groupe	MWh	2 650 543	2 437 707	2 781 216
Total des émissions de GES ^(a)	La Poste Groupe	Tonnes eq.CO ₂	5 480 257	5 708 785	2 392 988
Intensité des émissions de GES, basée sur la localisation (émissions totales de GES par revenu net) ^(b)	La Poste Groupe	Tonnes eq.CO ₂ /M€	206,1	215,5	ND
Parc de véhicules électriques ^(c)	La Poste Groupe	Nombre	26 016	22 810	19 402
Classement CDP <i>Climate change</i>	La Poste Groupe	Classement	Liste A ^(d)	A-	Liste A

(a) Cf. DEU, État de durabilité, section 3.1.2. « Informations environnementales », paragraphe « Mesures des émissions de GES » et section 3.1.2.1 « Changement climatique | E1 ». Depuis 2023, l'empreinte carbone groupe porte sur un scope 3, élargi, sur les 15 catégories telles que définies par le GHG Protocol. Les données s'entendent hors empreinte des portefeuilles La Banque Postale et ses filiales LBP AM, CNP Assurances et Louvre Banque Privée.

(b) Tonnes eq.CO₂/millions d'euros de chiffre d'affaires.

(c) Inclus les véhicules utilitaires légers, les Stabys, exclus les vélos à assistance électrique, les chariots et véhicules de maintenance.

(d) Selon le classement du CDP paru en février 2025, le groupe La Poste figure parmi les entreprises List A sur le volet « Climate Change », comptant ainsi parmi les entreprises les mieux notées dans le monde. Cf. notations extra-financières du groupe La Poste, en page 51, du Rapport intégré situé en introduction du présent document.

Émission de polluants atmosphériques ^(a)	Périmètre	Unité	2024 (estimé)	2023	2020
Émissions d'oxydes d'azote (NO _x)	La Poste Groupe	Tonnes	2 205	2 297	3 528
Émissions de monoxyde de carbone (CO)	La Poste Groupe	Tonnes	408	425	609
Émissions de particules (PM10)	La Poste Groupe	Tonnes	259	259	291

(a) Cf. DEU, état de durabilité, section 3.1.2.3 « Pollution ».

(1) Cf. DEU, section 3.1.1.2.7 « Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation ».

(2) Cf. DEU, section 3.1.2.1 « Changement climatique | E1 ».

Synthèse des indicateurs en lien avec les risques sur les activités fournisseurs et sous-traitants ⁽¹⁾

Afin d'intégrer les impacts sociaux et environnementaux dans les achats, le dispositif de pilotage des fournisseurs et sous-traitants repose sur le renforcement du cadre contractuel, de la formation de la filière achat et de l'évaluation des fournisseurs *via* notamment le *hub* e-conformité fournisseurs.

Indicateurs	Périmètre	Unité	2024	2023	2022
Taux de couverture des clauses vigilance	La Poste SA	En %	100%	100%	100%
Taux de signature de la Charte achats responsables et éthiques par les fournisseurs sous-contrat	La Poste SA	En %	100%	100%	100%
Fournisseurs informés du dispositif d'évaluation	LP, LBP et LPI ^(a)	Nombre	3 203	2 887	2 108
<i>dont sous-traitants de livraison et logistique</i>	LP, LBP et LPI	Nombre	335	536	480
Questionnaires réalisés	LP, LBP et LPI	Nombre	1 202	652	462
<i>dont sous-traitants de livraison et logistique</i>	LP, LBP et LPI	Nombre	115	87	83
Fournisseurs et sous-traitants audités (contrôles documentaires)	LP, LBP et LPI	Nombre ^(b)	189	179	146
<i>dont sous-traitants de livraison et logistique</i>	LP, LBP et LPI	Nombre ^(b)	86	81	78
Fournisseurs et sous-traitants audités sur site	LP, LBP et LPI	Nombre ^(b)	20	16	8
<i>dont sous-traitants de livraison et logistique</i>	LP, LBP et LPI	Nombre ^(b)	17	13	5

(a) Dans l'ensemble de ce tableau, la direction des achats groupe couvre le périmètre La Poste, La Banque Postale et La Poste Immobilier.

(b) Données cumulatives depuis 2021.

Perspectives

L'année 2025 s'inscrit dans une démarche de progrès, avec la poursuite des actions sur les quatre grands axes ci-dessous :

Perspectives 2025

Renforcer le dialogue avec les parties prenantes

- Maintien de la qualité du dialogue social des nouvelles instances représentatives du personnel
- Poursuite des échanges avec le Comité de mission et des acteurs de la société civile
- Échanges de bonnes pratiques entre pairs dans le cadre du Global Compact, entre membres d'EDH sur une formation interentreprises, à destination des acheteurs/prescripteurs
- Poursuite chez Geopost du dialogue avec les organisations syndicales et représentants du personnel, dans le cadre de l'UNI, du Comité groupe européen et du Comité groupe France

Rendre la cartographie des risques plus granulaire

- Mise à jour du référentiel de risques de la cartographie
- Poursuite des ateliers d'identification des risques et de pilotage des plans de maîtrise avec les entités et la direction des achats

Développer les actions de formation et de sensibilisation

- Poursuite des actions de formation et de sensibilisation pour assurer la montée en compétences et la vigilance, notamment en faveur de :
 - la prévention des accidents, des agressions et incivilités, etc. ;
 - la formation des acheteurs et prescripteurs au devoir de vigilance et au respect des droits humains

Poursuivre le renforcement des plans de maîtrise des risques

- Sur les droits humains et libertés fondamentales, avec le déploiement et/ou la mise à jour des politiques (droits humains, diversité, inclusion et égalité des chances, etc.)
- Sur la santé et la sécurité des personnes, avec la poursuite de la sensibilisation, de la prévention, etc.
- Sur l'environnement, avec le suivi des objectifs de réduction des émissions GES et de polluants atmosphériques et l'établissement de plans d'adaptation et de transition, en déclinaison de la politique climat
- Sur les activités fournisseurs et sous-traitants, avec le déploiement du *hub* e-conformité fournisseurs à toutes les catégories d'achat et le renforcement du dispositif de maîtrise des risques par catégorie d'achat

(1) Non-respect des droits humains et libertés fondamentales, de la santé-sécurité ou de l'environnement par les fournisseurs et sous-traitants de rang 1.

LE GROUPE LA POSTE
9 rue du Colonel Pierre Avia -
75757 PARIS CEDEX 15
Tél : +33 (0)1 55 44 00 00
www.lapostegroupe.com

Mentions légales
SA au capital de 5 857 785 892 euros
356 000 000 RCS Paris

Siège social : 9 RUE DU COLONEL-PIERRE-AVIA
75 015 PARIS

Extraction du Plan de vigilance 2024 réalisé par la Direction de la conformité du groupe La Poste, à partir du Document d'enregistrement universel, conçu et réalisé par PWC.
Contact : fr_content_and_design@pwc.com

Crédits photos : Adobe stock

