



# Sommaire

Édito de Benoît Frette,  
Président de Chronopost

Chronopost en bref P. 04

Geopost : une démarche RSE  
globale et internationale P. 05

Notre démarche RSE inscrite  
dans la démarche groupe P. 06

Un engagement RSE reconnu  
et récompensé P. 07

L'éthique au cœur de l'ADN  
de Chronopost P. 08

## Nos collaborateurs

Avant-propos de Mourad Bouziane,  
directeur des Ressources Humaines P. 10

La mobilité interne au cœur  
de notre politique RH P. 11

Une politique de recrutement  
en adéquation avec la diversification  
d'activité P. 12

L'alternance, un des premiers leviers  
de recrutement P. 13

La formation interne : un pilier  
essentiel pour le développement  
de nos compétences P. 14

Notre feuille de route  
Santé-Sécurité P. 15

La Mission Handicap : un accord  
social fort et inclusif P. 16

Notre engagement pour l'égalité  
professionnelle femmes-hommes P. 17

P. 03

## Notre planète

P. 18

Avant-propos de Pascal Triolé,  
directeur Industrie & Achats,  
Lean & RSE P. 19

La collecte des hubs : vers  
des liaisons à faibles émissions P. 20

Notre engagement vers un  
acheminement plus durable P. 21

Une livraison plus vertueuse  
sur le dernier kilomètre P. 22

Rouen Petit-Couronne :  
le modèle d'agence de demain P. 23

Nos bâtiments fournis en énergie  
renouvelable P. 24

Plan de sobriété énergétique :  
un premier bilan positif P. 25

La RSE au cœur de notre politique  
d'achats P. 26

Le tri des déchets au cœur  
de nos préoccupations P. 27

Passer à l'action grâce  
à la sensibilisation P. 28

## Nos communautés

P. 29

Avant-propos de Stéphane  
Meysignac, directeur des  
Opérations Nationales P. 30

Imagine for Margo : un engagement  
solidaire envers les enfants malades P. 31

Carte de nos initiatives locales P. 32

Nos agences mobilisées pour Noël P. 33

Nos sites engagés auprès d'ESAT  
locaux P. 33

Les DROM en rose : mobilisation  
contre le cancer du sein P. 34

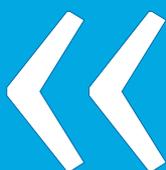
Notre service client engagé P. 35

Indicateurs RSE 2023

P. 36

# ÉDITO

**Benoît Frette**  
Président de Chronopost



Cette année, nous avons souhaité poursuivre nos efforts pour réduire significativement nos émissions de gaz à effet de serre. En 2040, notre engagement est clair : nous ciblons le net zéro. Pour l'atteindre, des objectifs ambitieux ont été définis : en 2030, 99,7 % de nos véhicules de livraison sur le dernier kilomètre et 61 % de nos liaisons routières seront à faibles émissions. Cette évolution est en phase avec celle de Geopost, dont la trajectoire carbone a été minutieusement examinée puis validée par l'initiative SBTi\* en février 2023.

Ces engagements ne sont atteignables que collectivement. Pour cela, nous travaillons au quotidien avec nos collaborateurs, quelles que soient les directions,

du support au métier, avec nos fournisseurs et nos clients, ces derniers ayant des préoccupations fortes sur les aspects environnementaux et sociaux. Nous avons cette année sensibilisé nos sites opérationnels au tri des déchets, à la sobriété énergétique, au déploiement de véhicules à faibles émissions, à des initiatives locales sociales et solidaires, à la santé et la sécurité. L'ensemble de ces sujets a été une priorité.

Nous continuerons à nous améliorer dans ces domaines afin de tenir nos engagements, comme nous le faisons déjà depuis plusieurs années.



\* SBTi : initiative Science Based Targets.

# Chronopost en bref

Chronopost est le premier acteur national de livraison express de colis jusqu'à 30 kg depuis 1985.

Membre du réseau Geopost, nous desservons l'ensemble du territoire français mais aussi plus de 230 pays dans le monde. Fort de notre réseau composé d'agences et de hubs, nous assurons chaque jour la livraison de près de 1 million de colis.

Depuis plusieurs années, nous avons entamé une stratégie de diversification, avec 3 offres qui complètent notre expertise historique : Chronofresh, portée par notre filiale du même nom, Chronopost Healthcare et toutes nos offres hors domicile dont Shop2Shop.

## Chiffres clés



**224 M**

de colis livrés  
en 2023



**134**

sites



**8 000**

tournées  
quotidiennes



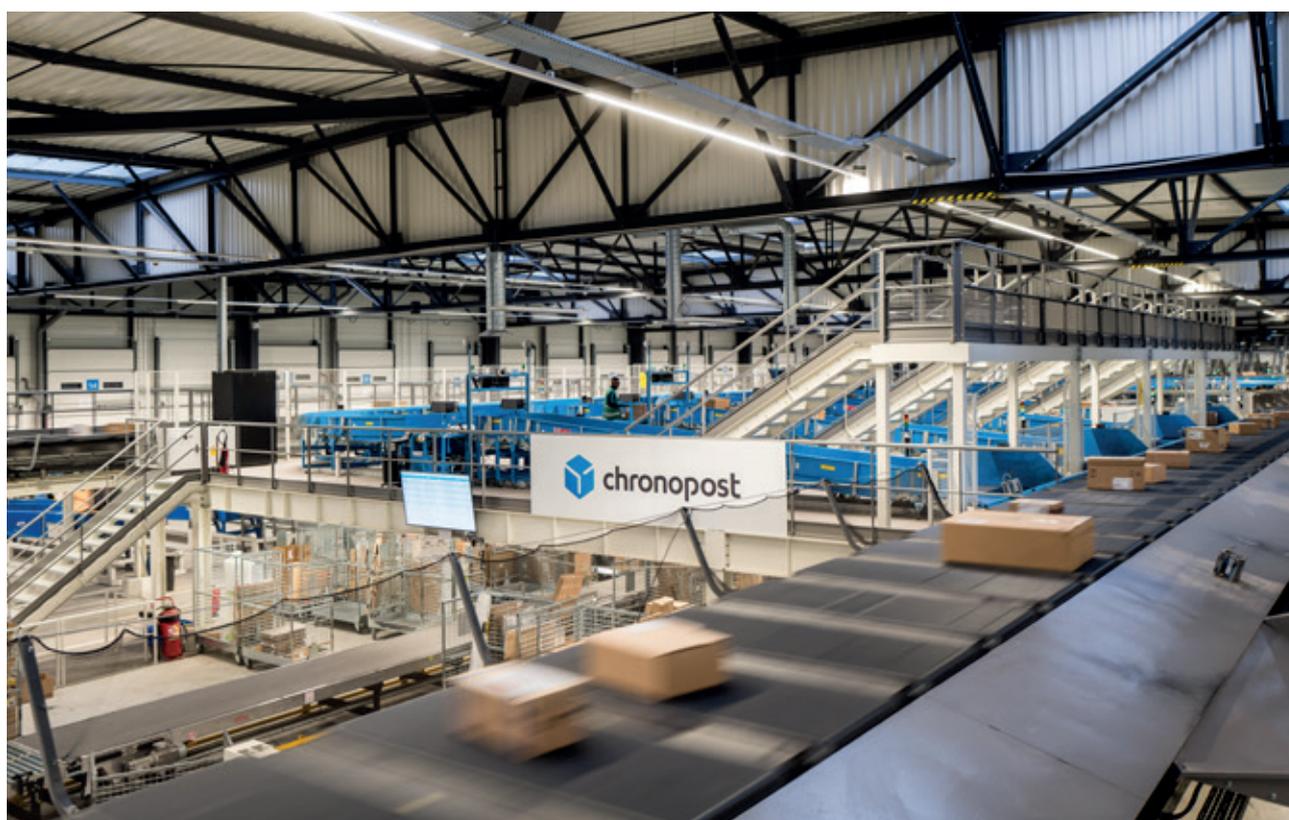
**25 000**

points de proximité  
en France



Depuis 2021, Chronopost est élue Marque préférée des Français dans la catégorie service de livraison express.

*Selon une étude OpinionWay réalisée en 2023 auprès d'un échantillon représentatif de 1 000 personnes de la population française de 18 ans et plus.*



# Geopost : une démarche RSE globale et internationale

## Chiffres clés

Livraison de plus de  
**2,1 milliards**  
de colis dans le monde en 2023

**108 000**  
points pickup dans le monde

Leader européen de la livraison de colis et de solutions pour l'e-commerce, Geopost est une holding du groupe La Poste.

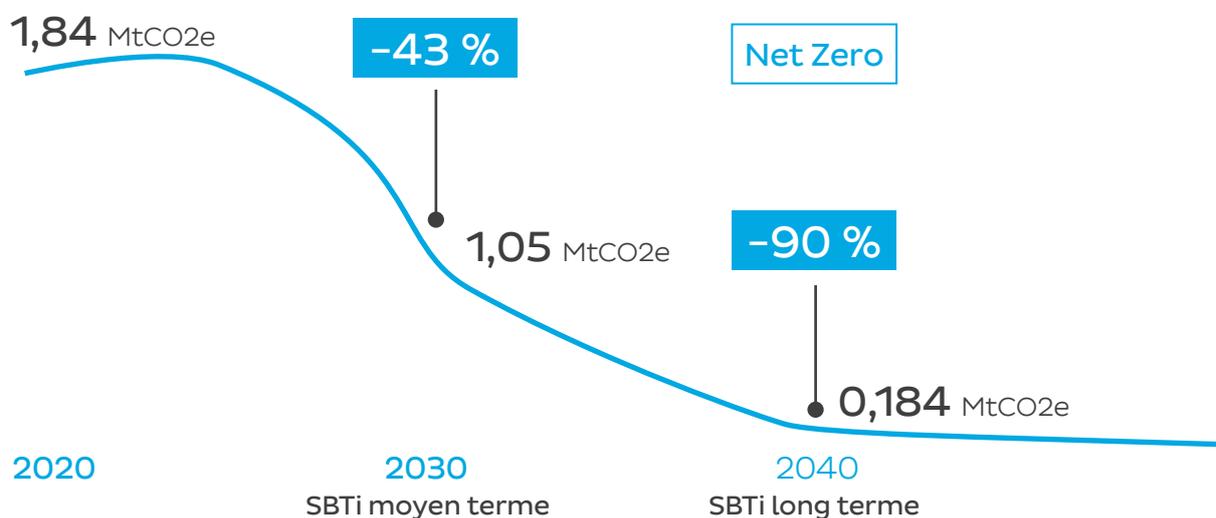
Présent dans plus de 50 pays, elle a pour objectif de rendre le commerce plus durable et pratique pour ses clients grâce à ses 57 000 collaborateurs. En 2023, plus de 2,1 milliards de colis ont été livrés par l'entreprise dans le monde.

## La trajectoire carbone de Geopost approuvée par l'initiative SBTi

Engagé depuis de nombreuses années pour réduire l'impact de ses activités sur l'environnement, le groupe est précurseur européen de la livraison en véhicules à faibles émissions. Afin de répondre aux objectifs fixés par l'accord de Paris, Geopost a été la première entreprise internationale de livraison à voir son objectif zéro émission nette d'ici à 2040 approuvé par l'initiative Science Based Targets (SBTi).

Cette approbation historique soutient, d'un point de vue scientifique, le plan de Geopost et place l'entreprise sur la bonne voie pour devenir la référence internationale en matière de livraison durable.

À court terme, l'entreprise s'engage à **réduire de 43 %** les émissions absolues de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 et les émissions absolues de gaz à effet de serre du scope 3 provenant des activités liées au carburant et à l'énergie, du transport et de la distribution en amont et des actifs loués en amont d'ici à 2030 par rapport à l'année de référence 2020.



# Notre démarche RSE inscrite dans la démarche groupe

Inscrits dans notre plan stratégique, nos engagements RSE sont structurés autour d'une politique appelée « Driving Change ».

Ces engagements se déclinent en trois piliers en lien avec notre cœur de métier mais aussi avec les Objectifs du développement durable (ODD) :



## Notre planète

Réduction de nos émissions de CO<sub>2</sub> grâce au déploiement d'une flotte à faibles émissions, construction de bâtiments plus durables et moins énergivores, amélioration de notre tri des déchets, sensibilisation de nos collaborateurs



## Nos collaborateurs

Renforcement de la mobilité interne, développement des compétences, maintien des meilleures conditions de travail possibles, emploi des jeunes et des seniors, promouvoir l'égalité professionnelle femmes-hommes



## Nos communautés

Développement de partenariats avec des associations, mobilisation autour de projets solidaires et collaboratifs, création d'initiatives locales environnementales et sociales

## La RSE ancrée dans l'ensemble de nos services

Chez Chronopost, la Responsabilité sociale et environnementale ne se résume pas à une seule équipe spécifique. Elle est mise en œuvre au quotidien dans l'ensemble des services de l'entreprise.



## « Question à... »



Mickael Cartron,  
responsable RSE&Lean

### Quelle est l'importance de la RSE dans une entreprise ?

Dans les entreprises, la RSE est prise en considération de manière à faire évoluer les pratiques et à s'adapter aux changements sociaux ou environnementaux. C'est uniquement possible si toutes les composantes de l'entreprise y contribuent collectivement et individuellement, quelle que soit leur fonction.

Notre responsabilité est aussi d'embarquer toutes les parties prenantes de l'entreprise (nos clients, nos fournisseurs, les collectivités, les associations...) afin de nous pousser à nous améliorer collectivement. Chronopost s'y engage quotidiennement afin d'assurer une performance résiliente et durable de notre activité. >>>

# Un engagement RSE reconnu et récompensé

Chaque année, Chronopost se soumet volontairement à l'évaluation de ses actions par EcoVadis, organisme indépendant de notation de la performance RSE des entreprises.

En 2024, l'entreprise a obtenu la note de 81/100, en progression de 3 points par rapport à la précédente notation. Chronopost a ainsi reçu la médaille platinum, la plaçant dans le Top 1% des entreprises de son secteur d'activité.

Début janvier, l'entreprise a aussi signé la Charte d'engagement « EVcom » du Programme EVE proposée par l'Ademe, démontrant ainsi sa volonté de diminuer ses émissions de gaz à effet de serre et polluants atmosphériques sur l'ensemble de ses activités de transport. Cette signature vient compléter le renouvellement de la Charte « Objectif CO<sub>2</sub> » obtenu en décembre 2022.

## 81/100

Note EcoVadis  
2024



## Notre certification ISO 14 001 renouvelée pour 3 ans

En 2023, nous avons renouvelé notre certification ISO 14 001 pour l'ensemble de nos sites. Cette norme définit une série d'exigences que doit satisfaire le système de management environnemental d'une organisation. Une politique environnementale venant compléter la démarche RSE a été définie afin de réussir cette certification.

En adéquation avec cette certification, plusieurs objectifs ont été fixés pour nos sites, sur 4 aspects : le déploiement de véhicules à faibles émissions, le tri des déchets, la sobriété énergétique et l'accompagnement des collaborateurs. Pour suivre ces indicateurs, un tableau de bord environnemental a été mis à disposition des sites afin de rendre visibles les effets des actions mises en œuvre sur les résultats. Enfin, un nouveau support d'analyse environnementale a été déployé, pour identifier les aspects environnementaux significatifs.



Chloé Férat,  
responsable Qualité Environnement

**« L'environnement est un des 5 axes de notre plan stratégique. Cette certification démontre la volonté de Chronopost de vouloir agir sur ses impacts environnementaux, en travaillant sur des actions concrètes avec les sites opérationnels. »**

# L'éthique au cœur de l'ADN de Chronopost

Chronopost s'appuie sur 5 valeurs fondamentales : **l'engagement, la solidarité, l'innovation, la responsabilité et l'agilité**. Une gouvernance solide, complétée par ces valeurs, est à la base de son approche de l'éthique.

## ○1 Éthique des affaires et déontologie

La pratique des affaires s'inscrit dans un engagement à tous les niveaux : au travers de l'adhésion des salariés à son Code de conduite et de l'adhésion de ses fournisseurs et partenaires à sa Charte des Achats responsables.

L'entreprise s'engage également, en toutes circonstances, à respecter les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies.

## ○2 Lutte contre la corruption

Conformément à la loi Sapin 2, nous sommes dotés d'un programme anticorruption, établi sur la base d'une cartographie des risques, que nous nous sommes engagés à respecter.

## ○3 Conformité – Concurrence

Chronopost s'est dotée d'un programme de Conformité – Concurrence que nous déployons de manière effective et que nous nous engageons à respecter. L'objectif est de sensibiliser au droit de la concurrence chacun des salariés afin de prévenir les pratiques illicites et détecter les éventuelles infractions.

## ○4 Conformité en matière de commerce international

Nous avons mis en place un programme de conformité afin notamment de nous assurer que l'ensemble des clients, partenaires et salariés ne figurent pas sur les listes de restriction ou ne sont pas placés sous embargo par les organisations nationales et internationales.

## ○5 Protection des données à caractère personnel

En conformité avec la réglementation en matière de protection des données à caractère personnel, l'entreprise poursuit ses actions en faveur de la protection des données :

- conduite du plan d'action en cohérence avec la politique RGPD auprès des parties prenantes ;
- implication de l'ensemble des directions de l'entreprise pour veiller à assurer la conformité du traitement des données collectées et traitées par l'entreprise ;
- formation à la réglementation applicable pour nos salariés, pour que le sujet soit compris et intégré dans l'entreprise.

Le délégué à la Protection des données poursuit ses missions de référent et coordinateur tant au niveau de Chronopost que de Geopost.



# Nos collaborateurs

Plus de  
**5 200**  
collaborateurs

**11**  
ans d'ancienneté  
moyenne chez  
Chronopost

Augmentation  
de l'effectif de  
**20 %**  
depuis 2020

# AVANT-PROPOS

## Mourad Bouziane

Directeur des Ressources Humaines



La diversité des sujets composant notre politique de Ressources Humaines est à l'image des valeurs que nous portons : responsabilité, engagement, innovation.

En 2023, nous avons poursuivi le développement des compétences de nos collaborateurs grâce à la mise en place de projets ayant pour objectif la digitalisation de nos outils, la fidélisation des talents et la réponse aux attentes de nos clients.

La santé et la sécurité de nos salariés ont aussi été au cœur de nos priorités. La diversification de nos activités entraîne de nouveaux défis que nous prenons en compte afin de maintenir les meilleures conditions de travail possibles pour l'ensemble de nos parties prenantes.

Autre enjeu important : l'évolution de la part des femmes sur les postes à responsabilités. À l'échelle de l'ensemble des collaborateurs, elles représentent 30 % de l'encadrement.

Nous avons notamment gagné un point cette année sur notre index égalité hommes-femmes. Nous poursuivrons ce qui a déjà été entrepris en 2024.

Enfin, nous travaillons aussi activement sur les enjeux de demain : l'emploi des seniors et l'emploi des jeunes. L'ensemble des thématiques traitées doit contribuer à renforcer la marque employeur de Chronopost qui illustre toute la richesse de l'entreprise : nos collaborateurs.



# La mobilité interne au cœur de notre politique RH

Présent sur l'ensemble du territoire national, nous offrons à nos salariés la possibilité de réaliser une mobilité transverse (siège social / sites opérationnels) et géographique.

Chez Chronopost, la mobilité interne est pleinement intégrée dans notre politique de recrutement. Elle permet à la fois de capitaliser sur des salariés présents et adhérant aux valeurs, favorisant ainsi la montée en compétences. Cette dynamique impulsée depuis longtemps permet à chacun de s'orienter s'il le souhaite vers de nouveaux métiers tout en assurant à l'entreprise une source importante de talents divers et déjà engagés.



## Chrono Talents a un an !

Notre plateforme de cooptation et de mobilité interne appelée Chrono Talents, lancée en 2023, permet de faciliter la mobilité interne mais aussi la fiabilisation des recrutements. Le premier bilan est prometteur :

- **1 460** annonces publiées ;
- **2 060** candidatures reçues, dont 50 % de candidatures internes ;
- **193** recrutements réalisés via la plateforme, dont 68 % dans le cadre de la mobilité interne.

## « 2 questions à... »



Chloé Cousteix-Vincent,  
cheffe d'agence de Lyon Décines

### Quelle mobilité interne avez-vous réalisée et pourquoi ?

Après 9 ans d'évolution au sein de la direction des projets, j'ai décidé de relever le défi d'explorer un aspect plus opérationnel en accédant au poste de cheffe d'agence. Mon objectif était de confronter mes compétences à la réalité du terrain et de sortir de ma zone de confort. Mon choix a été renforcé après avoir réalisé des journées sur le terrain, aux côtés de chefs d'agence qui m'ont totalement convaincue.

### Quel est selon vous le vrai atout d'une mobilité entre le siège social et un site opérationnel ?

Le poste de chef d'agence est complexe. Connaître les process métier et le fonctionnement de l'entreprise ont facilité ma prise de fonction. Je soulignerai que l'expérience sur le terrain s'avère indispensable pour faire face aux défis de notre entreprise. Il s'agit d'une profession à la fois captivante et formatrice ! >>



**300**

mobilités internes  
par an

# Une politique de recrutement en adéquation avec la diversification d'activité

Dans le but de répondre aux besoins et enjeux de plus en plus divers du marché, Chronopost ne cesse d'innover et répond à une demande spécifique du marché : la livraison sous température dirigée dans des camions adaptés avec des compartiments où la température est contrôlée en temps réel.

Chronofresh, filiale de Chronopost spécialisée dans la livraison alimentaire en température dirigée, et Chronopost Healthcare, spécialisée dans la livraison en température dirigée de produits de santé, sont la preuve de cette diversification d'activité.

Cette diversification est aussi l'occasion d'offrir à nos collaborateurs de nouveaux métiers en interne (manager température dirigée, métrologue, data scientist...), venant ainsi compléter les différentes compétences déjà présentes au sein de notre entreprise.



6

responsables régionaux  
température dirigée  
au niveau national

Plus de  
**500**

collaborateurs travaillant  
au quotidien pour Chronofresh  
et Chronopost Healthcare

## Une journée avec un Responsable Régional Température Dirigée

« J'accompagne les sites sur ma région afin de garantir la meilleure qualité de service possible à nos clients, notamment sur la traçabilité physique et thermique des produits sous température dirigée.

Cette notion est très importante car nous transportons des produits très sensibles, qu'il s'agisse de prélèvements biologiques ou de produits alimentaires frais, relevant tous deux de réglementations très exigeantes », explique Romain Guibal.



Romain Guibal,  
Responsable Régional  
Température Dirigée

Au quotidien, Romain s'assure à la fois de la mise en place des procédures définies pour la température dirigée, de la gestion des coûts et anime des plans de progrès avec chaque site de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

« Je trouve beaucoup de sens dans mon métier car je me sens utile. Au bout du réseau de transport, un patient attend un traitement qui lui est indispensable. Je pense que l'avenir est très prometteur dans ce domaine, les collaborateurs sont engagés et dynamiques ! »

# L'alternance, un des premiers leviers de recrutement

Inscrite au cœur de l'ADN de Chronopost, l'alternance est un atout pour l'entreprise et un passeport vers l'emploi pour nos jeunes. En contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ces derniers sont un des viviers de recrutement majeur de l'entreprise.

Nous avons mis en place depuis 2022 un séminaire d'intégration dans cinq régions afin de permettre à nos alternants d'apprendre à se connaître de manière ludique via des quiz et de mieux appréhender le fonctionnement de Chronopost. Des anciens alternants nouvellement recrutés viennent aussi témoigner, démontrant la possibilité d'un recrutement à la fin d'un contrat en alternance. Une sensibilisation accrue des tuteurs a aussi été menée en ce sens.

En 2023, 152 alternants ont décroché un CDI, un CDD ou un nouveau contrat en alternance répartis dans les fonctions supports ou métiers.



## « 2 questions à...



Alice Berger,  
chargée d'affaires



Objectif

## 1 alternant sur 2

se verra offrir une opportunité de poursuivre sa carrière chez Chronopost à la fin de son contrat



### Quel est votre parcours professionnel chez Chronopost ?

Après 2 ans de master en alternance lors desquels j'ai appris le métier de chargée de développement des ventes, j'ai décroché mon premier CDI en tant que chargée d'affaires. Cela a été possible grâce à une expérience très positive lors de mon alternance. Aujourd'hui, cela fait plus de 8 mois que je suis en poste.

### Quelles sont les forces de la politique d'alternance de Chronopost selon vous ?

Pour un alternant, l'accompagnement est primordial. Il peut être difficile de trouver son équilibre entre l'école et l'entreprise, mais j'ai eu un tuteur attentionné qui m'a permis de donner le meilleur de moi-même. On apprend énormément de choses parce qu'on nous fait confiance. >>

# La formation interne : un pilier essentiel pour le développement de nos compétences

La force de Chronopost réside dans la diversité de profils et de postes qui la composent. En effet, nous avons fait le choix depuis plusieurs années de donner la priorité à notre politique de développement des compétences au travers de la formation interne.

Au quotidien, nos formateurs internes accompagnent nos collaborateurs dans des domaines d'expertise très variés. De nombreux outils sont mis à leur disposition permettant la réalisation à la fois de formations en présentiel mais aussi en distanciel via des e-learning.

En 2023, de nombreux projets ont été lancés afin de continuer à enrichir les connaissances de nos collaborateurs et les faire monter en compétences :

- **Chronopost Management Academy**, notre école de formation interne destinée aux managers de Chronopost, a évolué afin de répondre aux contraintes opérationnelles. Notre objectif : poursuivre son développement afin de développer une école de formation interne globale touchant l'ensemble des métiers présents au sein de Chronopost.
- **Chrono Compétences**, notre nouvelle plateforme de formation interne conçue afin d'accompagner le développement des compétences de manière personnalisée selon les connaissances à acquérir.
- **Développement d'un module de formation** permettant aux collaborateurs travaillant à l'accueil de nos sites de répondre aux demandes de nos clients en toutes circonstances.



Plus de  
**6 500**  
stagiaires formés  
en 2023, soit 1 500  
de plus qu'en 2022

Budget annuel 2023  
de la formation

**3 M€**

**2**  
fois plus de personnes  
formées aux «gestes  
et postures», essentiels  
pour la santé-sécurité  
de nos opérateurs

## Chrono Compétences, la plateforme consacrée à la formation interne

Construit lors du second semestre 2023 et déployé en janvier 2024, Chrono Compétences permet de piloter la formation de manière plus personnalisée. Chaque manager a une visibilité sur les parcours de formation que leurs collaborateurs ont déjà réalisés et ceux à venir. De même, le collaborateur devient lui aussi acteur de sa montée en compétences en étant affecté automatiquement à divers types de formations obligatoires ou non liées à son métier.

# Notre feuille de route Santé-Sécurité

Chronopost met la santé et la sécurité au travail au tout premier plan grâce à un investissement humain et matériel fort.

En janvier 2023, nous avons établi une feuille de route dans le but d'améliorer notre politique de santé-sécurité et d'accompagner chacun de nos sites. Elle s'inscrit dans notre politique de prévention des risques et d'amélioration continue des conditions de travail. Deux objectifs clairs : réduire notre taux d'accidentologie et améliorer les conditions de travail.

De nombreuses actions ont été mises en œuvre au niveau national : formation des directeurs de site, animation de réunions de santé-sécurité, nomination de référents QHSE, développement d'indicateurs, mise en place de briefs sécurité menés par les Responsables d'Exploitation à chaque début d'activité...



## « 2 questions à... »



Adel Gbada,  
chef d'agence de Bobigny

### Quelles mesures ont été prises en termes de santé-sécurité sur votre site ?

Sur l'agence de Bobigny, nous avons un enjeu fort de santé-sécurité. La sensibilisation étant vraiment la clé d'une bonne culture sécurité, nous avons intégré la minute sécurité dans chacun des briefs quotidiens et mis en place de l'affichage. Grâce à cela, tout le monde s'est senti concerné par ce sujet. Sur le plan matériel, des investissements financiers importants ont été faits pour sécuriser et aménager le site.

### Quels sont les effets positifs que vous en retirez ?

Nous avons significativement amélioré notre taux de santé. À ce jour, nous sommes à presque 100 % de taux de présence, et le taux d'accidentologie est descendu à 0 % sur les derniers mois. Tous les salariés ont joué le jeu. >>



Plus de  
**200**  
personnes formées  
à la gestion et à la déclaration  
des accidents du travail

# La Mission Handicap : un accord social fort et inclusif

Allier sensibilisation et actions concrètes sont la clé pour permettre une prise de conscience globale.

Pour mieux lutter contre les préjugés, tout au long de l'année, nous avons organisé de nombreux ateliers sur le thème des troubles DYS, notamment dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, afin de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à ce handicap invisible. Un café signe<sup>(1)</sup> a aussi été proposé.

Portée par la Direction des Ressources Humaines et relayée par la communication interne, cette dynamique d'inclusion repose à la fois sur des actions de sensibilisation et sur le financement concret de matériels, de primes et de congés afin de garantir le maintien dans l'emploi de nombreux collaborateurs mais aussi leur bien-être.

Depuis 2009, nous nous engageons dans une politique sociale forte et inclusive en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, et, tous les 3 ans, nous renouvelons l'accord agréé afin de poursuivre et d'améliorer cette démarche.

*(1) Lieu de rencontre, entièrement conçu comme un temps d'échange et de communication entre les entendants, malentendants ou sourds.*



Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, un café signe a été organisé.

## Exemples de soutien financier



**Appareil auditif**



**Congé supplémentaire**  
pour des soins spécifiques



**Prime de nuit maintenue**  
lorsqu'un salarié passe d'un travail de nuit à un travail de jour



**Siège ergonomique**



**85 %**

de nos collaborateurs estiment que l'entreprise reconnaît et respecte la diversité des employés quel que soit leur profil (handicap, orientation sexuelle, genre, âge...)\*

**231**

collaborateurs Chronopost disposent d'une RQTH\*\* (5,91 %)

\* Baromètre 2022 d'engagement du groupe La Poste.  
\*\* RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

# Notre engagement pour l'égalité professionnelle femmes-hommes

Chez Chronopost, l'égalité professionnelle est prise en compte depuis de nombreuses années, et de multiples actions ont été mises en place afin de veiller à son respect. Quel que soit le métier, qu'il soit support ou opérationnel, nous considérons que nous devons garantir l'égalité d'accès aux postes à responsabilités pour toutes les femmes, et nous nous y employons.

Entreprise composée en majorité de salariés masculins pour les métiers très opérationnels, Chronopost s'est fixé comme objectif à fin 2023, pour la catégorie cadre, d'avoir au minimum 37 % de salariées féminines. En parallèle, afin d'englober l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, le taux d'augmentation salariale collectif ou individuel est automatiquement majoré de 20 %

pour les femmes ouvrières et/ou employées depuis de nombreuses années.

Parce que la sensibilisation des collaborateurs sur ce sujet est essentielle, nous organisons, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, des collectes, conférences ou autres supports de communication.



En 2023, les femmes représentent

**30 %**

de l'effectif total  
(+ 10 points par rapport à la moyenne de notre secteur d'activité)





# Notre planète

Plus de  
**1 400**  
véhicules à faibles  
émissions à fin 2023

**276**  
liaisons en véhicules  
à faibles émissions  
à fin 2023

**100 %**  
d'énergies renouvelables  
dans nos sites à 2030

# AVANT-PROPOS

## Pascal Triolé

Directeur Industrie & Achats, Lean & RSE



Cette année, nous avons souhaité aller encore plus loin dans nos engagements environnementaux. Les objectifs de réduction d'émissions de CO<sub>2</sub> de Geopost à 2030 ont été validés par SBTi, organisme mondialement reconnu. Notre ambition, en cohérence avec les accords de Paris, est la suivante : zéro émission nette à échéance 2040.

Afin de réduire notre impact, nous mettons en œuvre depuis 2019 une politique environnementale forte sur le dernier kilomètre. Plus de 20 % de notre flotte est composée de véhicules à faibles émissions. Dans l'idée de poursuivre cette démarche sur nos autres axes de transport, nous avons fortement accéléré la mise en œuvre de liaisons en poids lourds à faibles émissions pour nos acheminements nationaux mais également pour nos circuits de collecte.

Les premiers résultats sont déjà au rendez-vous : 15 % de ces liaisons sont en faibles émissions.

La consommation énergétique de nos bâtiments a aussi été un enjeu majeur de l'année 2023. De nombreuses actions ont été menées afin de mieux la mesurer, la réduire et la rendre plus vertueuse. À titre d'exemple, nous avons pris possession de nos premiers sites équipés de toitures photovoltaïques en autoconsommation, situés aussi bien en métropole que dans les départements et régions d'outre-mer.

Au-delà de notre cœur de métier, notre rôle en tant qu'entreprise citoyenne est de permettre une prise de conscience collective de nos collaborateurs. Pour cela, nous les sensibilisons de plus en plus à travers différentes animations telles que la Fresque du Climat ou des journées thématiques.

La lutte contre le réchauffement climatique doit être un objectif commun car c'est ensemble que nous gagnerons ce combat vital pour le devenir de la planète.



# La collecte des hubs : vers des liaisons à faibles émissions

**De l'acheminement routier à la livraison sur le dernier kilomètre, nous déployons depuis de nombreuses années une flotte de véhicules à faibles émissions de plus en plus importante.**

Depuis fin 2020, afin d'englober l'ensemble de la chaîne de livraison dans notre démarche RSE, les collectes effectuées chez nos clients, c'est-à-dire la première étape du transport du colis, sont réalisées de plus en plus en poids lourds à faibles émissions.

En 2023, grâce à un travail de fond mené par nos équipes, plus de 15 % des collectes ont été faites en poids lourds biocarburants et biogaz. Notre objectif : augmenter de 5 % chaque année cette flotte à faibles émissions.

*« Cela n'a pas été simple de lancer la démarche avec les prestataires. Nous avons une réticence, notamment par rapport aux coûts engendrés par le changement d'énergie. Ils ont cependant rapidement compris les attentes du marché et nous avons travaillé main dans la main avec eux pour les accompagner dans cette transition. À présent, nous privilégions, lors de nos appels d'offres, les prestataires proposant des véhicules biocarburants ou biogaz »,* explique Meera Alphonsus, responsable Collecte des hubs.

Les premières collectes en biocarburant ont été lancées en priorité sur nos hubs en Île-de-France et se déploient progressivement sur la région lyonnaise et sur Arras. Des collectes en biogaz devraient voir le jour dans les années à venir.



**120**

collectes réalisées en véhicules à faibles émissions à fin 2023



**48 %**

des collectes en poids lourds à faibles émissions réalisées en Île-de-France

# Notre engagement vers un acheminement plus durable

Dès 2020, Chronopost s'est fixé un objectif : mettre en place des liaisons d'acheminement durable venant compléter nos engagements sur le dernier kilomètre.

Cette année a marqué un tournant dans le déploiement de liaisons en véhicules à faibles émissions. Avec plus de 14 % de liaisons nationales à faibles émissions, nous avons dépassé nos objectifs en 2023. À cela s'ajoute une trajectoire de transformation des liaisons réalisées à l'international en faibles émissions, impliquant ainsi la prise en compte des conditions très spécifiques du transport à l'international (kilométrage plus élevé, réglementation...).

Inscrits dans la stratégie achat de l'entreprise, les prestataires ayant des poids lourds à faibles émissions sont priorisés lors des appels d'offres. En parallèle, des audits et des certificats sont réalisés afin de s'assurer de la fiabilité des informations données.

## 276

liaisons nationales réalisées en poids lourds biocarburants

Plus de  
**25 %**

de liaisons nationales réalisées en véhicules à faibles émissions en 2025



## Nos projets 2023

- Test réalisé et concrétisé sur les poids lourds électriques : 2 véhicules poids lourds électriques sont intégrés sur le réseau d'acheminement Île-de-France
- Passage de l'ensemble des poids lourds au gaz en biogaz afin de réduire les émissions de CO<sub>2</sub>
- Liaison entre Chilly-Mazarin et Turin (760 kilomètres en tout) réalisée en biocarburant depuis fin novembre 2023

# Une livraison plus vertueuse sur le dernier kilomètre

Chaque jour, plus de 6 000 véhicules Chronopost partent de nos agences partout en France afin de distribuer des colis. Pour rendre cette livraison plus durable, nous nous sommes engagés dès 2019 dans une transformation forte de notre flotte de véhicules.

À fin 2023, nous dénombrons plus de 1 400 véhicules électriques et vélo cargos, soit 20 % de notre flotte globale. En cohérence avec les engagements SBTi\* de Geopost, nous continuerons dans les années à venir à déployer des véhicules à faibles émissions, notamment avec 400 véhicules en plus en 2024.

Pour cela, nous nous tournons vers des véhicules de plus en plus autonomes en batterie et avec une capacité d'emport plus intéressante, nous permettant ainsi d'étendre la zone de livraison et le nombre de colis livrés. Nous avons acquis, en ce sens, cette année, 10 véhicules Ford Transit électriques.

\* SBTi : initiative Science Based Targets.



Objectif à 2030  
**99,7 %**  
de véhicules à faibles  
émissions au sein  
de notre flotte



Olivier Girard  
Directeur de l'Outre-mer

## ZOOM sur notre flotte de véhicules à faibles émissions dans les DROM/COM

« Comme en métropole, pour conserver notre position de leader en outre-mer, il nous a semblé essentiel de nous positionner comme un pionnier de la livraison durable. Fort de notre engagement RSE, 18 % de notre flotte en outre-mer est à faibles émissions à ce jour. Nous avons pour objectif d'atteindre 43 % de véhicules à faibles émissions d'ici à 2025 en fonction de l'évolution du marché. »

## Plus de véhicules au gaz comptabilisés dans notre flotte à faibles émissions ?

Dans une volonté de réduction des émissions de gaz à effet de serre, nous avons ajouté au fur et à mesure des années des véhicules au gaz et au biogaz au sein de notre flotte. Dans un souci de transparence, et en accord avec la réglementation, nous ne comptabilisons plus nos véhicules au gaz au sein de notre flotte à faibles émissions, et lorsque cela est possible nous les remplaçons par des véhicules électriques.



# Rouen Petit-Couronne : le modèle d'agence de demain

En juin 2023, une nouvelle agence Chronopost a ouvert à Rouen. Situé sur l'ancien site pétrolier de Petit-Couronne, le terrain de plus de 23 000 m<sup>2</sup> a été entièrement dépollué durant toute une année avant sa construction. Cette dépollution permet une meilleure protection de l'environnement, notamment de la gestion des eaux souterraines.

Afin de répondre à notre objectif de 10 bâtiments certifiés durables d'ici à 2025, l'agence de Rouen a été certifiée BREEAM niveau « Very Good ». Plusieurs actions environnementales ont été mises en place afin de répondre à cette certification :

- l'installation d'une centrale photovoltaïque de 1600 m<sup>2</sup> en autoconsommation avec revente du surplus de l'électricité produite ;
- la mise en place d'une gestion technique du bâtiment (GTB) afin de réaliser un suivi et une gestion complète du bâtiment tels que le pilotage des consommations en eau et en électricité (chauffage, éclairage, climatisation...);
- l'ajout d'un adoucisseur d'eau ainsi que d'un récupérateur d'eau pluviale pour une meilleure gestion de l'eau ;
- l'usage de processus innovants, avec, par exemple, l'utilisation d'un système de climatisation LOOP ayant des fluides réfrigérants reconditionnés provenant de nos chambres froides.

Preuve de la volonté de notre direction de construire des bâtiments durables et innovants : à l'avenir, l'ensemble des nouveaux bâtiments Chronopost seront certifiés BREEAM\* niveau « Very Good ».

\* Référentiel de certification environnementale britannique délivré par le BRE (Building Research Establishment).



## La biodiversité au cœur de nos préoccupations

Dans une volonté d'amélioration constante de notre démarche RSE, nous souhaitons mettre en place différentes actions en faveur de la protection de la biodiversité. Sur notre site de Rouen, nous avons installé des hôtels à insectes et délimité une zone de prairie fleurie. De nombreux sites Chronopost ont aussi lancé d'autres actions : écopâturage, installation de ruches, mise en place de nichoirs à oiseaux...



# Nos bâtiments alimentés en énergie renouvelable

Chaque jour, nos 134 sites Chronopost permettent la livraison express de vos colis. La consommation énergétique ayant un impact important sur notre planète, nous nous sommes engagés dès 2013 dans un contrat d'électricité renouvelable avec Enercoop pour nos Espaces logistiques urbains et Chrono City.

Depuis, la majorité de nos sites opérationnels sont alimentés en énergie renouvelable grâce à la mise en place de partenariats avec EDF et ENGIE mais aussi grâce à l'installation récente de panneaux solaires. En tout, à fin 2025, 10 sites Chronopost seront équipés en panneaux photovoltaïques.

## 99,7 %

de l'énergie que nous consommons est renouvelable

## 8

sites équipés en panneaux solaires en 2023

## Notre agence de Cayenne, pionnière dans l'énergie solaire

Ouverte en octobre 2022, l'agence de Cayenne bénéficie d'une installation photovoltaïque en autoconsommation. Les 76 panneaux photovoltaïques qui équipent le site produisent plus de 70 % de sa consommation électrique. Une boucle vertueuse est ainsi créée : les bornes de recharge électriques sont alimentées à l'énergie solaire et permettent ainsi de charger les véhicules électriques à 100 %, en énergie renouvelable.



Installation photovoltaïque du hub de Paris Santé Froid à Chilly-Mazarin.



## Enercoop, un réseau de coopératives françaises et engagées

Depuis plus de 15 ans, Enercoop tient la promesse de fournir à ses clients une électricité 100 % renouvelable, en ancrant sa démarche dans un cadre coopératif, local et citoyen.

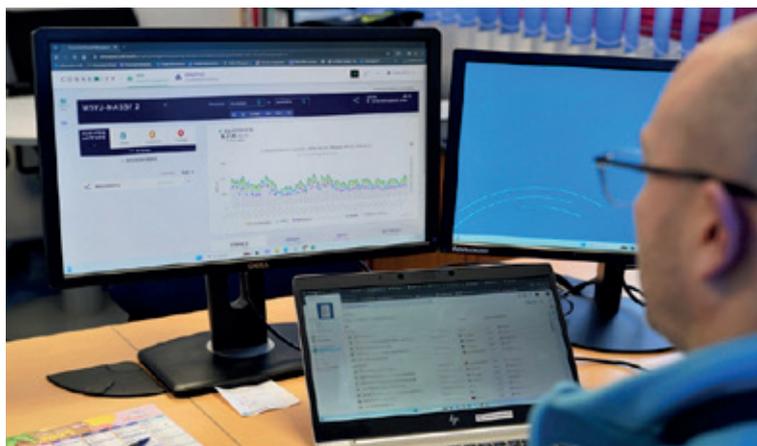
Fort de ce modèle unique, le réseau des coopératives Enercoop est devenu un acteur phare de la transition énergétique. Déployé sur l'ensemble du territoire français, son réseau est composé de plus de 450 sites de production à la fois hydroélectrique, éolienne, biomasse et solaire. Ainsi, cela nous permet d'alimenter nos sites opérationnels en énergie renouvelable 100 % française tout en participant au développement de producteurs locaux.

# Plan de sobriété énergétique : un premier bilan positif

Face à la hausse des prix de l'énergie que l'Europe a subie fin 2022, un large plan de sobriété énergétique national a été mis en place.

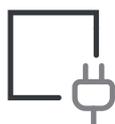
Ce plan de sobriété énergétique repose sur deux aspects complémentaires : la sensibilisation et la technique. Pour accompagner nos sites, des ateliers ont été organisés afin que ces derniers puissent partager leurs bonnes pratiques, et de nombreux supports ont été créés pour les aider à impliquer localement leurs équipes.

Venant compléter l'aspect sensibilisation, de nombreux projets techniques ont été menés : diminution de l'éclairage extérieur, installation de capteurs mesurant la consommation énergétique de manière détaillée, supervision des bornes de recharge électriques, contrôle de l'éclairage intérieur...



Les chefs d'agence supervisent en temps réel le détail de la consommation énergétique.

En 2023, grâce à l'engagement de tous, nous avons diminué de 12 % notre consommation énergétique, dépassant ainsi l'objectif initialement fixé de - 10 %.



Consommation  
énergétique en baisse de  
**12 %**

## Nos bonnes pratiques sur le terrain...

### Bonne pratique n° 1



Christian Raton,  
chef d'agence à Marne-la-Vallée

« J'ai intégré dès le mois de mai 2023 la sobriété énergétique et le tri des déchets dans mes briefs d'équipe.

Grâce à différents outils mis à disposition, j'ai pu ainsi sensibiliser mes équipes à la mise en place d'écogestes et aux gains engendrés. >>

### Bonne pratique n° 2



Arnaud Condomines,  
chef d'agence à Salon-de-Provence

« Mes managers terrain doivent s'assurer de l'extinction de la mécanisation dès la fin de notre première phase d'activité.

J'ai aussi nommé un référent l'après-midi qui doit s'assurer que tout l'éclairage est éteint au début et à la fin de l'activité.

Ainsi, ces derniers vérifient, en fonction des phases de production, qu'il n'y ait pas de consommation électrique non nécessaire, contribuant ainsi à réduire nos consommations d'énergie. >>

# La RSE au cœur de notre politique d'achats

Inscrit au sein de notre démarche RSE, nous visons à acheter mieux et de manière plus raisonnée. Pour cela, nous mettons en place depuis plusieurs années une politique d'achats responsables.

En 2023, en reconnaissance de notre engagement, et dans une volonté d'amélioration, nous avons signé, en accord avec le groupe La Poste, la Charte RFAR (Relations fournisseurs et Achats responsables). Cette charte vient compléter notre Charte Achats responsables envoyée systématiquement à nos fournisseurs.

Pour inciter nos collaborateurs à privilégier cette démarche, une large campagne de sensibilisation sur la prolongation de la durée de vie de nos outils de travail a été lancée. En passant de 4 ans à 7 ans la durée de vie de nos ordinateurs, nous limitons ainsi notre empreinte carbone et, lorsque les ordinateurs sont renouvelés, ils sont remplacés par des ordinateurs reconditionnés.

D'autres actions sont aussi menées afin d'intégrer la RSE dans notre politique d'achats : partenariat avec le réseau Gesat, contractualisation avec des entreprises adaptées pour les supports de nos terminaux mobiles, audit de fournisseurs stratégiques...

La RSE représente

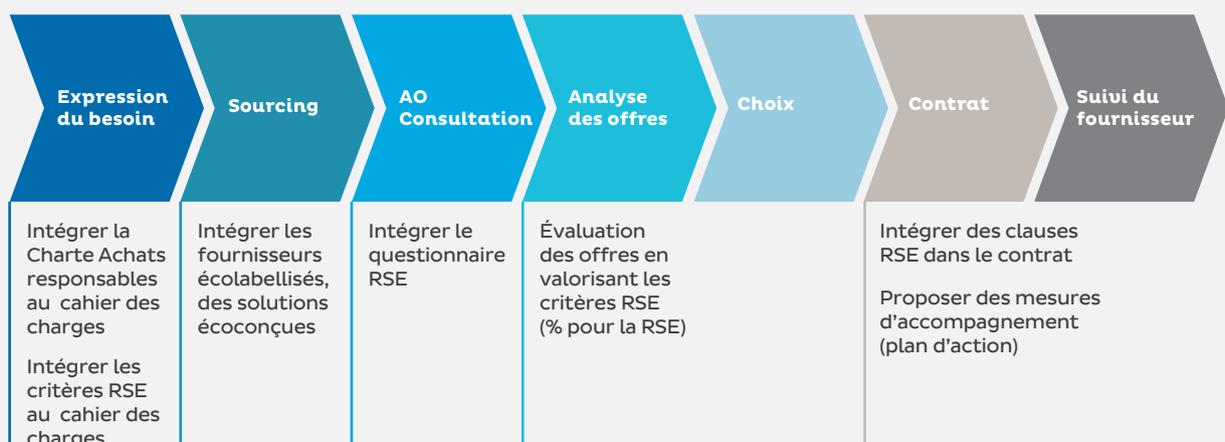
# 15 %

de la notation globale d'un achat



Pascal Triolé, directeur Industrie & Achats, Lean & RSE, a signé la Charte RFAR (Relations fournisseurs et Achats responsables).

## Une prise en compte de la RSE sur l'ensemble du process achats



# Le tri des déchets au cœur de nos préoccupations

Carton, plastique, déchets d'équipements électriques et électroniques, cartouches d'encre : chaque jour, des déchets sont générés par nos sites opérationnels. Pour pallier cela, de nombreuses prestations ont été mises en place, à la fois pour nos déchets opérationnels mais aussi de bureau. En tout, ce ne sont pas moins de 7 prestataires avec qui nous travaillons au quotidien et 8 flux de déchets qui sont gérés.

En 2023, un vaste plan d'action a été lancé afin d'accompagner les sites individuellement sur leurs problématiques de tri des déchets. De la création de signalétique au lancement d'appels d'offres sur des nouveaux flux de déchets, de nombreux projets ont été menés.

L'objectif pour 2024 est le suivant : limiter le mauvais tri à 4 % afin d'améliorer le tonnage de matières valorisées et réduire les coûts engendrés par les mauvais gestes de tri.



## « Question à...



Aminata Thiam,  
coordinatrice HSE sur le hub  
de Chilly-Mazarin

### Quelles actions ont été mises en place afin d'atteindre l'objectif national ?

Les hubs produisent la plus grande partie des déchets de l'entreprise et sont soumis comme tous les sites opérationnels à une obligation de tri. Des coordinateurs HSE sont présents sur ces derniers et travaillent au quotidien dans le but d'améliorer la gestion des déchets. Sur notre hub de Chilly-Mazarin, nous avons investi dans un premier temps dans du matériel pour pouvoir faciliter le tri tout en optimisant l'espace du local déchets.

Dans un second temps, nous avons procédé à une sensibilisation de toutes les équipes sur le tri des déchets, ce qui a grandement contribué à améliorer nos indicateurs. Nous avons également modifié notre organisation en ajoutant un opérateur chargé du tri des déchets sur la vacation de nuit.

Nous avons mené ce projet en contribution avec nos prestataires de maintenance et de déchets. Les résultats ont été probants fin 2023 : une baisse du coût de notre déclassement de 80 %, un taux de déclassement proche de 0 % et un taux de tri en augmentation de 5 % par rapport à 2022. >>

# Passer à l'action grâce à la sensibilisation

**Au-delà des objectifs stratégiques pour notre entreprise, nous avons aussi un rôle important à jouer dans la sensibilisation de nos collaborateurs aux enjeux environnementaux.**

Un collaborateur sensibilisé intégrera dans sa vie professionnelle et personnelle des pratiques ayant un impact positif sur l'environnement, participant ainsi aux actions RSE menées par Chronopost depuis de nombreuses années.

Pour cela, nous organisons chaque année de nombreux événements internes sur des thématiques environnementales. De la biodiversité à la mobilité durable, nous abordons une pluralité de sujets lors de nos ateliers, webinaires ou jeux concours. Des livrets et des newsletters mensuelles sont aussi partagés afin de sensibiliser à travers de la communication écrite.

En 2023, ce sont plus de 300 collaborateurs qui ont participé à ces différents événements, notamment lors de la Semaine européenne du développement durable.

## La Fresque du Climat, un levier fort de sensibilisation

Atelier ludique et collaboratif qui permet de comprendre les causes, les conséquences et les enjeux du réchauffement climatique, la Fresque du Climat est animée par notre équipe RSE depuis 2 ans. 53 collaborateurs ont déjà pris part à cette initiative, participant ainsi aux objectifs globaux fixés par Geopost et le groupe La Poste. Atelier accessible à tous, il permet une prise de conscience forte au sein de nos équipes et un moment d'échange privilégié autour des enjeux du climat.





# Nos communautés

Plus de

**10**

agences ont mené des actions en faveur de la biodiversité

**3**

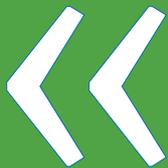
ans de partenariat avec Imagine for Margo

**1**

initiative RSE au minimum par site

# AVANT-PROPOS

**Stéphane Meyssignac**  
Directeur des Opérations  
Nationales



Les initiatives locales, soutenues par nos collaborateurs sur le terrain, sont complémentaires aux projets nationaux et elles jouent un rôle crucial dans notre démarche RSE. Elles permettent non seulement de mener des actions concrètes mais aussi de fédérer les collaborateurs autour de projets communs et de renforcer la cohésion interne. Ces actions, qu'elles soient en faveur de l'environnement, sociales ou solidaires, sont le reflet de notre engagement collectif. Elles démontrent un réel investissement de la part de toutes les équipes et sont un véritable catalyseur de notre stratégie RSE et des valeurs de Chronopost.

Tout au long de l'année, nous avons suivi de près la mise en place de ces actions. Nos sites opérationnels se sont distingués par leur dynamisme et leur créativité en matière de projets locaux.

Nous nous réjouissons de voir les initiatives sociales et environnementales se multiplier à tous les niveaux opérationnels. Elles sont la preuve que notre engagement en faveur de la RSE est partagé par l'ensemble des collaborateurs.

Continuons sur cette voie, ensemble, pour bâtir un avenir plus durable et solidaire. C'est grâce à ces efforts collectifs que nous pourrons atteindre nos objectifs et faire de Chronopost un modèle de responsabilité et de progrès.



# Imagine for Margo : un engagement solidaire envers les enfants malades

Depuis deux ans maintenant, nous sommes partenaires de l'association Imagine for Margo, qui soutient les enfants atteints d'un cancer.

Pour aider activement l'association, nous avons déployé plusieurs actions tout au long de l'année 2023 :

- un don de 10 000 euros a été réalisé en 2022 au profit de l'association ;
- pour la période de Pâques, 150 boîtes de chocolats ont été offertes aux enfants malades de l'hôpital Trousseau à Paris ainsi qu'aux soignants qui les accompagnent chaque jour ;
- en juin, un concours interne intitulé Chassez le papillon avec Imagine for Margo a été organisé dans le but de sensibiliser nos collaborateurs et aussi de promouvoir l'association en interne ;
- en septembre, lors de la grande course solidaire Enfants sans cancer, Chronopost a gracieusement transporté 500 colis contenant le nécessaire pour les coureurs (dossards...);
- courant novembre, à l'occasion de l'Éclair Day, la vente d'éclairs pâtisseries a été proposée au sein de notre restaurant d'entreprise. L'idée était la suivante : chaque boulangerie/pâtisserie participante sélectionnait un ou plusieurs de ses éclairs à vendre au profit de l'association, le montant récolté étant intégralement reversé à l'association.



Don de chocolats.



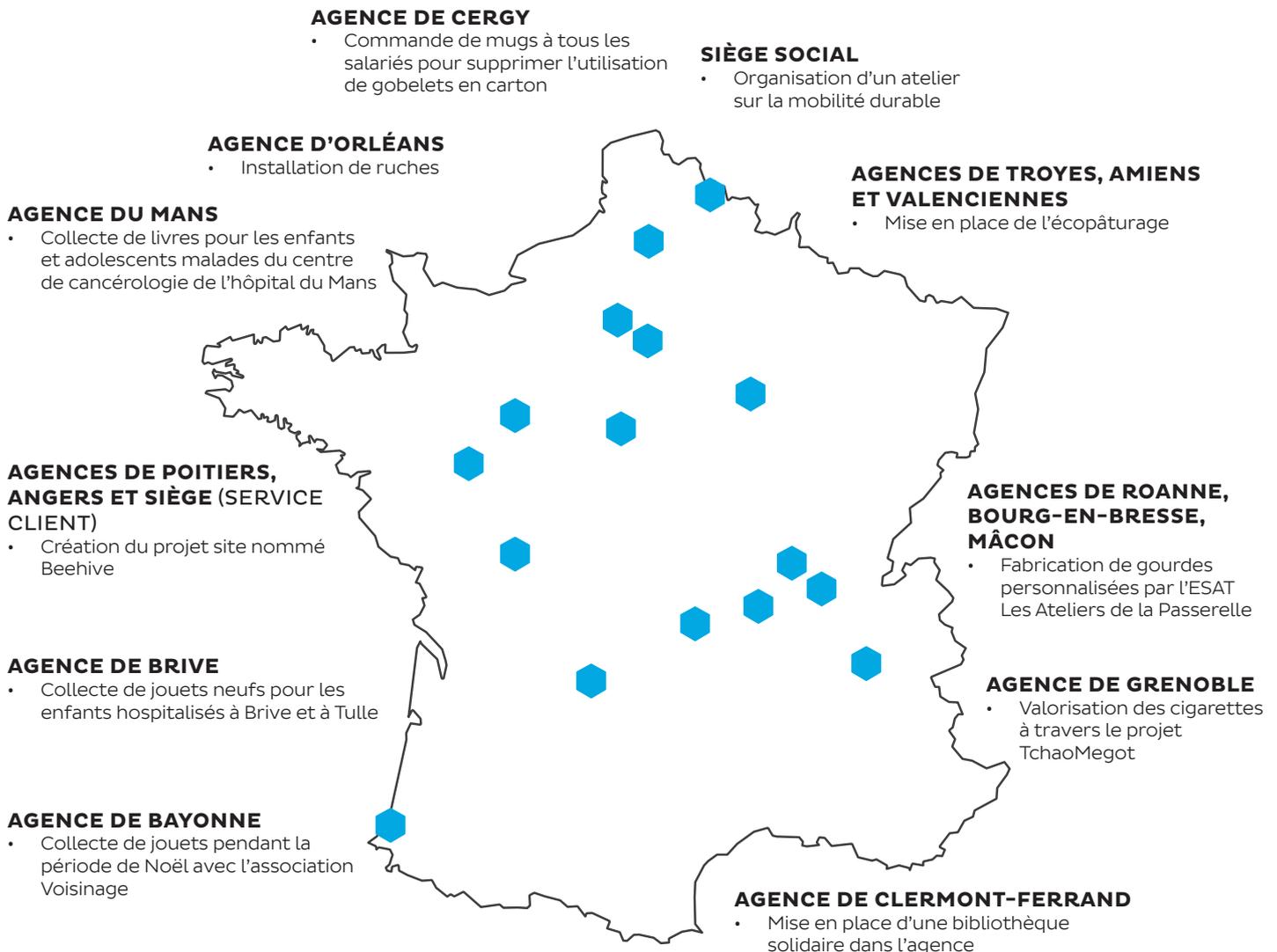
Éclair Day.



## Imagine for Margo en quelques mots...

Créée en 2011 par Patricia et Olivier Blanc à la suite du décès de leur fille Margo, l'association a pour ambition de soutenir les enfants atteints d'un cancer. En 10 ans, Imagine for Margo a permis d'améliorer la prise en charge des enfants et des adolescents, en accélérant l'accès à la médecine de précision et en contribuant au développement du nombre de nouveaux traitements possibles contre les cancers pédiatriques.

# Carte de nos initiatives locales



## DOM-TOM

- Guyane : atelier de palpation avec la ligue Octobre Rose pour sensibiliser à la lutte contre le cancer du sein
- La Réunion, Guadeloupe, Guyane, Mayotte : port du tee-shirt rose de la Ligue contre le cancer du sein et remise d'un chèque de 400 euros à la Ligue contre le cancer

## Nos agences mobilisées pour Noël

**Cette année encore, nos agences ont fait preuve de générosité au profit de plusieurs bénéficiaires.**

Dans la région Ouest, l'agence du Mans a organisé une collecte de livres pour les enfants et adolescents du centre de cancérologie de l'hôpital du Mans. Mise en place depuis 3 ans, cette année, la collecte a permis de récolter des livres, alimentant ainsi la bibliothèque de l'hôpital.

Deux autres agences ont également mis en place une action spécifique pendant la période de Noël : une collecte de jouets.



L'agence de Brive a rassemblé, avec le support de l'association Pour Nos P'tits Gaillards, qui a pour objectif d'améliorer le quotidien des enfants malades, hospitalisés en établissement de santé ou à domicile, de nombreux jouets neufs au profit de l'association, pour les enfants malades des hôpitaux de Brive et de Tulle.



De même, à l'agence de Bayonne, une collecte est organisée depuis 2 ans avec l'association Voisinage, qui s'adresse aux personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles. Les jouets collectés sont triés, valorisés et proposés à l'achat dans l'une de leurs deux boutiques Recyclerie à Soustons et Tyrosse.

## Nos sites engagés auprès d'ESAT locaux

**Chronopost a à cœur de participer à l'emploi de personnes en situation de handicap en travaillant avec des Établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).**

Dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, les agences de Mâcon, Bourg-en-Bresse et Roanne ont souhaité cette année faire appel aux Ateliers de la Passerelle, l'une des activités de l'ESAT Les Chenevières. À Noël, les agences ont offert une gourde personnalisée par l'ESAT avec le logo Chronopost ainsi que le nom de chaque salarié comme cadeau de fin d'année.



Au-delà de l'aspect social de cette initiative, grâce à ces partenariats, les agences participent à la réduction de leur empreinte environnementale en limitant l'utilisation de gobelets en carton jetables et difficilement recyclables.

De plus, depuis 5 ans, les agences de Narbonne et Perpignan ont recours au service de pressing des ESAT Joseph Sauvy et Paule Montalt. Pleinement satisfaites de la qualité du travail fourni, elles font régulièrement appel à leurs services.

### Pourquoi faisons-nous appel à des ESAT ?

**16 de nos agences font fréquemment appel aux services des ESAT et contribuent à leur activité, permettant ainsi aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé.**

# Les DROM en rose : mobilisation contre le cancer du sein

Chez Chronopost, plusieurs initiatives sont mises en place pour lutter contre le cancer du sein. À l'occasion de la journée de sensibilisation Octobre rose organisée par la Ligue contre le cancer, les agences d'outre-mer se sont mobilisées.

En octobre 2023, 200 collaborateurs et partenaires d'outre-mer se sont réunis afin d'être sensibilisés à la lutte contre le cancer du sein. Pour marquer cette journée, une action phare a été menée durant laquelle tous les agents et collaborateurs étaient vêtus du tee-shirt de la Ligue contre le cancer.

Cette initiative s'est concrétisée à travers diverses actions : la diffusion de brochures préventives auprès de nos employés, partenaires et clients, l'organisation d'un atelier de prévention spécifique, ainsi que la remise d'un chèque de 400 euros à la Ligue contre le cancer par Olivier Girard, directeur de l'Outre-Mer de Chronopost.

Bravo à nos agences d'outre-mer pour leur engagement sans faille chaque année !



Olivier Girard (au centre), M<sup>me</sup> Marie-Claude Lescourant (à la droite de M. Girard), administratrice du comité départemental de Guyane de la Ligue contre le cancer, et le docteur Michelle Monlouis Deva (à la gauche de M. Girard), présidente du Centre de dépistage des cancers de la Guyane.



Cécile François Dit Christophe, chargée d'affaires agence de Cayenne

Engagée depuis 2 ans dans cette cause, Cécile a participé à l'organisation de différentes actions de sensibilisation, notamment dans l'agence de Guyane.

« L'une de nos actions consistait à acheter les nouveaux tee-shirts de la Ligue contre le cancer pour l'ensemble des agences d'outre-mer, une somme versée intégralement à l'association. Floqués d'un logo Chronopost, les livreurs vêtus de leur tee-shirt symbolique ont reçu un très bon accueil de la part des clients, qui ont apprécié cette initiative.

Nous avons également organisé avec l'association un atelier de prévention sur l'autopalpation à l'agence de Guyane, une nouveauté cette année. Présenté par un médecin de la Ligue, cet atelier était ouvert à tous. Quelques clients volontaires ont notamment pu se prêter au jeu. >>

# Notre service client engagé

**Notre service client réalise régulièrement des projets pour ses 3 plateformes et ses équipes présentes au Siège.**

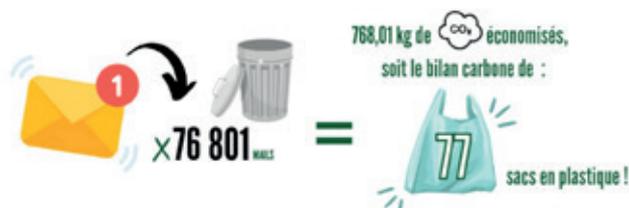
Cette année, le projet site nommé BEEHIVE, instauré pour une durée de 2 ans, vise à créer de la cohésion au sein du service en s'appuyant sur trois valeurs : harmonie, union et coopération, avec comme objectif final la satisfaction du client.

Pour fédérer l'ensemble des collaborateurs, le projet comprend deux piliers orientés sur la Responsabilité sociale et environnementale.

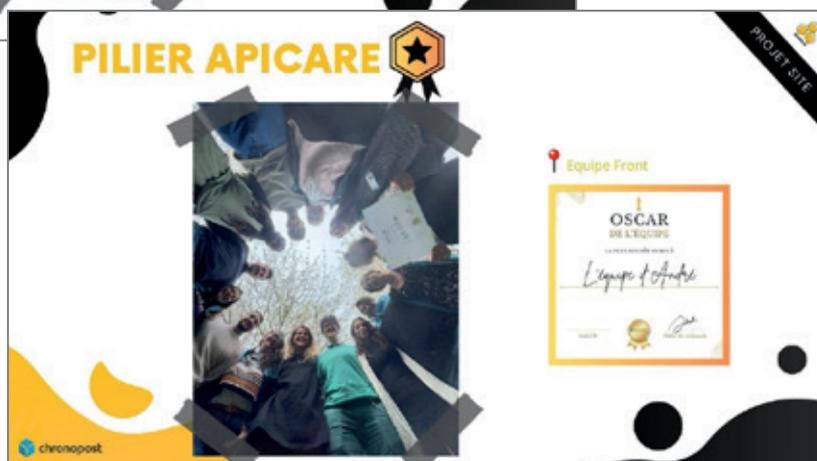
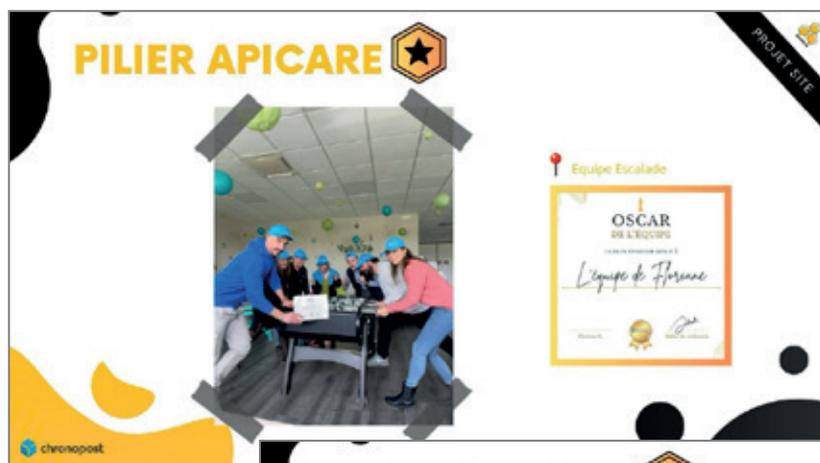
Le pilier phare, Apicare (abréviation de Apiculture et Care), est tourné vers la satisfaction et la valorisation des collaborateurs. Il se traduit par différentes actions : la reconnaissance des talents, l'amélioration de la communication interne et l'adoption d'une atmosphère de travail positive et stimulante.

Pour l'occasion, des Awards ont été attribués aux salariés dans différents domaines tels que « l'équipe la plus soudée » et « l'équipe la plus sportive ».

Le service client a également eu la volonté d'inclure un volet environnemental. Le pilier Greenhive (abréviation de ruche verte) s'inscrit dans une logique de durabilité et de protection de l'environnement à travers trois axes : la diminution de la pollution numérique, l'accompagnement vers les bons gestes de tri et la mise en avant de la seconde main.



Un challenge numérique a été notamment lancé en novembre 2023 dans le but d'encourager les collaborateurs à supprimer et à trier leurs e-mails. Au total, 76 801 e-mails ont été supprimés, soit une économie de 768,01 kg de CO<sub>2</sub>.



# Indicateurs RSE 2023

## Social

plus de  
**5 200**  
collaborateurs

**11**  
ans d'ancienneté  
moyenne

**300**  
mobilités internes

**30 %**  
de femmes  
collaboratrices

**3 M€**  
de budget pour  
la formation

plus de  
**6 500**  
stagiaires formés  
soit **1 500 de plus**  
qu'en 2022

**231**  
collaborateurs  
disposent d'une RQTH  
soit **5,91 %**

**152**  
alternants  
ont décroché un CDI,  
CDD ou nouveau  
contrat alternance

## Environnement

plus de  
**1 400**  
véhicules à faibles  
émissions sur  
le dernier kilomètre  
soit **20 %** de la flotte  
globale

**287 000**  
tonnes  
de CO<sub>2</sub> émis

**120**  
collectes réalisées  
en poids lourds  
à faibles émissions  
soit **15 %** des collectes

**276**  
liaisons nationales  
réalisées en poids lourds  
biocarburant  
soit **14 %** des liaisons

**99,7 %**  
de l'énergie  
consommée est  
d'origine renouvelable

**8**  
sites équipés  
en panneaux solaires

**12 %**  
de baisse de la  
consommation  
énergétique

**53**  
collaborateurs  
sensibilisés  
via la Fresque du Climat

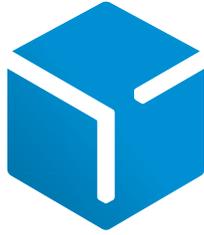
## Sociétal

**3 ans**  
de partenariat avec  
Imagine for Margo

**10**  
sites engagés  
en faveur  
de la biodiversité

**16**  
sites font appel  
fréquemment  
à des ESAT

**200**  
collaborateurs  
sensibilisés à la lutte  
contre le cancer  
du sein



<https://www.chronopost.fr/fr/notre-engagement-responsable> 