

Avenant de l'Accord Social entre Geopost & UNI Global Union

CH

RB

Sc *YD* *JM*

Avenant à l'Accord de 2017 Geopost – UNI Global Union

1- Préambule

Les Parties conviennent, aux fins du présent Avenant que les termes suivants :

- « Salarié » et « Représentant des salariés » désignent les personnes travaillant et rémunérées directement par Geopost SA ou par les filiales de Geopost, quelle que soit la forme d'emploi (CDI, CDD, temps plein, temps partiel, stages, apprentissages).
- « Partenaire » désigne toutes les sociétés et entités fournissant des services pour ou pour le compte de Geopost, par un contrat commercial direct, telles que les fournisseurs, les sous-traitants, les plateformes indépendantes, les agences d'intérim et les partenaires individuels que sont les travailleurs qui peuvent fournir des services externalisés.

Le présent Avenant s'applique à toutes les filiales du Groupe Geopost opérant dans le monde entier et à toutes les sociétés ou plateformes exerçant des activités pour le compte de la société par contrat direct, en tant que « Partenaires » au sein de la chaîne de valeur et à tous les « Salariés » désignés dans le cadre de leur travail pour Geopost.

L'accord existant entre Geopost et UNI Global Union et cet avenant visent à établir une base pour l'amélioration des relations de travail chez Geopost, ainsi qu'entre Geopost et les « Partenaires » avec notamment l'intention de contribuer au développement durable et à la performance de Geopost.

Geopost a pour ambition de devenir la référence internationale en matière de livraison durable et s'efforce d'assurer son avenir sur le long terme en protégeant les personnes, les communautés, l'environnement tout en permettant des performances compétitives et durables.

Pour atteindre cet objectif, Geopost doit disposer d'un fort potentiel économique et social afin de poursuivre ses efforts pour renforcer sa position sur les marchés où l'entreprise opère. Elle ne pourra réaliser son ambition qu'en se donnant les moyens de répondre aux exigences de qualité de service.

Afin d'atteindre et de maintenir le plus haut niveau de satisfaction client, Geopost attache de la valeur à tous les « Salariés » et « Partenaires » qui partagent ses ambitions et ses valeurs, quel que soit leur statut.

Dans un contexte d'accélération du réchauffement climatique, de réglementations plus strictes au niveau mondial (Green Deal européen par exemple) et au niveau local avec des restrictions d'accès aux centres-villes, nos clients et la société en général attendent de plus en plus que nous déployons des stratégies environnementales ambitieuses pour limiter notre impact sur la planète.

Grâce à la contribution de ses « Salariés » et des « Partenaires », Geopost continue de se développer à l'international, d'innover dans de nouveaux services et de s'engager pour un avenir durable. Geopost relie les personnes et les communautés locales à travers son activité de livraison qu'elle souhaite durable et numérique. Geopost opère de manière éthique avec une attention portée aux « Salariés » et aux « Partenaires » tout en offrant un lieu de travail sûr et inclusif. Geopost agit comme entité mondiale et multi-locale, en capitalisant sur son multiculturalisme et en s'appuyant sur l'innovation et l'esprit d'entreprise de ses équipes. Geopost promeut l'égalité des chances, favorise la promotion

CA
JM RB W SC

sociale et offre des opportunités de carrière transparentes et flexibles. Geopost valorise le leadership collaboratif et l'autonomie des « Salariés » et ses dirigeants s'engagent fortement à rendre cela possible. Geopost valorise la coopération avec les syndicats et s'engage à améliorer les conditions de travail.

Depuis de nombreuses années, Geopost a entrepris des initiatives significatives pour réduire son impact environnemental, en étant pionnier en matière de neutralité carbone, depuis 2012, en compensant toutes ses émissions restantes sans surcoût pour ses clients. Depuis le 1er Janvier 2024, nous nous concentrons sur la décarbonisation à travers notre ambition SBTi. Conformément à la motion de l'Union Postale Universelle sur le changement climatique (Résolution 07. Rev1 C17/2021¹), fondée sur l'Accord de Paris de 2015, à réduire les émissions de 30 % avant 2030 et de 85 % avant 2050, Geopost accélère et met en place un programme ambitieux visant à intégrer davantage la durabilité dans son modèle et à sécuriser sa capacité à opérer à long terme. Les principales priorités porteront sur la réduction de l'impact environnemental de ses activités en atteignant sa trajectoire SBTi Net zéro d'ici 2040, dix ans avant l'Accord de Paris. Geopost souhaite être reconnue « Leader en matière de la qualité de l'air », se positionnant comme une référence en matière d'économie circulaire et à cette fin, Geopost intègre le développement durable dans ses processus de gouvernance et de prise de décision. Geopost s'engage avec tous les « Salariés », « Partenaires » et les Organisations Syndicales sur cette trajectoire à faire progresser ces objectifs.

À cet égard, le présent Avenant complète l'ensemble des accords et déclarations antérieurs adoptés conjointement avec UNI Global Union et vise à confirmer et développer l'engagement volontaire de Geopost sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), critères qui auront un impact sur sa notation extra-financière. L'Avenant vient compléter l'Accord mondial Geopost de 2017, reconnu par ses signataires comme précurseur de la croissance et de l'évolution de Geopost en matière de relations sociales dans le secteur.

2. CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent Avenant s'appliquent à Geopost, ainsi qu'à toutes ses filiales, aux « Salariés », aux « Partenaires » tels que définis dans le Glossaire et dans l'Avenant.

Lorsque Geopost ne possède pas de participation majoritaire ou ne peut pas exercer de contrôle effectif pour des raisons de législation locale, Geopost mettra tout en œuvre pour assurer le respect des normes énoncées dans l'Accord mondial précité et dans le présent Avenant, notamment en intégrant ces dispositions dans les contrats avec les « Partenaires » et dans son dialogue social avec les organisations syndicales locales.

Ces dispositions sont de la responsabilité de Geopost, relèvent de son domaine de compétence, et sont conformes aux obligations découlant du cadre légal applicable, notamment la loi sur le devoir de vigilance. Par conséquent, Geopost et UNI Global Union s'accordent que les résultats de Geopost par rapport à la loi de 2017 sur le devoir de vigilance² seront présentés pour discussion au minimum chaque année au Comité de Pilotage. Ce Comité de Pilotage couvrira la préparation et la mise en œuvre de la contribution de Geopost à un plan de vigilance tout au long du calendrier de travail.

La présentation portera exclusivement sur les engagements définis par l'Accord de 2017 ainsi que par le présent Avenant en matière de Droits Humains, de dialogue social et de santé et sécurité au travail.

¹ Résolution 07. Rev1 C17/2021 : Volonté de réduire les émissions de 30 % avant 2030 et de 85 % avant 2050

² Prévu par la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (ci-après, la « loi relative au devoir de vigilance »).

A cet égard, les membres du comité de pilotage peuvent formuler des observations et des suggestions. Celles-ci seront transmises à Geopost qui pourra les prendre en compte dans le cadre de la revue de sa contribution à un plan de vigilance.

La contribution à ce plan de vigilance comprend les éléments suivants issus du Code du commerce³ français :

- Cartographie des risques, pour leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation.
- Politique d'évaluation des filiales, sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels une relation commerciale établie est maintenue au regard de la cartographie des risques.
- Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves.
- Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans ladite société.
- Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

Geopost, conformément à la loi, s'efforce de déployer cette démarche au sein de ses filiales. Les actions sont conçues et mises en œuvre, au bénéfice des « Salariés », des « Partenaires », ainsi que des clients et des autres parties prenantes de Geopost.

3. PRINCIPES

Les parties s'engagent à respecter le présent Avenant et à reconnaître la liberté syndicale, au sein des filiales de Geopost. Pour les « Salariés » et « Partenaires individuels », quel que soit leur lieu de travail, ils ont le droit de former une organisation syndicale ainsi que d'adhérer à l'organisation syndicale de leur choix, conformément aux lois locales.

Geopost respecte les droits établis par les conventions fondamentales du travail de l'OIT et les applique conformément au présent accord dans la mesure où cela est légalement possible. Cela inclut les droits des « Salariés » et des « Partenaires individuels » à la liberté syndicale, à l'adhésion à des syndicats, ainsi que le droit des syndicats d'être reconnus aux fins de négociation collective.

Conformément aux lois locales, afin de permettre à ses « Salariés » et « Partenaires individuels » d'exercer leur droit à la liberté syndicale et en l'absence de syndicats préexistants au sein de la structure, Geopost invitera les responsables des « Partenaires » à des réunions de sensibilisation communes avec les organisations syndicales qui sont soit affiliées à UNI Global Union, soit dans une procédure d'affiliation.

Les signataires peuvent convenir que les dispositions de l'avenant qui vont au-delà des exigences législatives ou des accords existants au niveau local, feront l'objet d'un déploiement progressif sous forme de « projets pilotes » afin que les parties puissent œuvrer ensemble au succès de l'Accord de 2017 et de son Avenant.

Concrètement, cela signifie que les dispositions concernant les droits d'accès et les réunions de sensibilisation communes à destination des responsables des « Partenaires » et des organisations syndicales feront l'objet de discussions au sein du comité de pilotage. Les parties conviendront de la mise en œuvre spécifique des « projets pilotes » dans le cadre des réunions du Comité de Pilotage.

Les signataires s'accordent à faciliter l'engagement syndical de bonne foi et le dialogue social là où il n'existe pas encore au niveau national. Le présent Avenant pourra être utilisé pour développer une vision commune de l'amélioration des relations de travail au niveau de Geopost et de ses « Partenaires ». Le présent Avenant continue de s'inscrire dans des relations de travail existantes et vise à les améliorer y compris dans un esprit de responsabilité et de coopération dans la résolution des conflits.

³ De l'article L. 225-102-4-1

WD
om
CA
RB
SL

Dans le cadre du Comité de Pilotage, Geopost s'engage à travailler avec UNI Global Union et ses affiliés à la mise en place d'un mécanisme de griefs⁴ (fondé sur l'article 31 des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (annexe 3)) afin d'assurer un recours concernant l'existence de risques et/ou de violations des droits humains ; mécanisme accessible à tous ses « Salariés » et « Partenaires ».

Cet engagement viendra compléter, en priorité, le dispositif d'alerte déjà existant (outil de whistleblowing Safecall (annexe 4))

Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies en 2016 et contributeur aux objectifs 2030 de la stratégie mondiale de développement durable, Geopost s'engage à respecter les droits fondamentaux et rend compte chaque année dans sa communication des progrès réalisés. Geopost veille à l'application rigoureuse des dispositions légales relatives aux droits de l'homme, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité et à la protection de l'environnement, notamment celles prévues par la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et les sociétés donneuses d'ordre (ci-après, la « loi relative au devoir de vigilance »).

3.1. SANTÉ ET SÉCURITÉ

3.1.1. Salariés

Tous les engagements de l'Accord de 2017 liés à la santé et à la sécurité au travail sont toujours en vigueur

Geopost continuera à la fois, de fournir un lieu de travail sûr et sain à tous ses « Salariés », et à offrir un large éventail de formations et de possibilités de développement.

Geopost confirme son engagement à respecter :

- Toutes les lois nationales du travail, les conventions collectives, les réglementations en matière de santé et de sécurité telles que la garantie d'un environnement sûr et sain, la remise d'EPI conformes aux normes de sécurité en vigueur, la protection et la formation des « Salariés ».
- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ; Geopost s'engage à mettre en place les mécanismes nécessaires pour prévenir tout risque de harcèlement moral ou sexuel.

3.1.2. Partenaires

Geopost confirme que la prévention de la santé et la sécurité est une priorité comme mentionné dans la Charte des Achats Responsables de 2022 (Annexe 5) :

- Fournir des consignes de sécurité claires.
- Intégrer les normes de sécurité dans toutes les relations avec les « Partenaires ».

Les incidents liés à la santé et à la sécurité doivent être traités localement. Geopost partagera les enseignements tirés d'incidents significatifs et des éléments de benchmarks lors du groupe de travail prévu et au sein du Comité de Pilotage.

3.2. TRAVAIL ET DROITS HUMAINS

3.2.1. Salariés

Tous les engagements pris dans le cadre de l'Accord de 2017 en matière de droits de l'Homme restent en vigueur. Geopost s'engage à respecter :

⁴ Guide juridique de la CSI pour la mise en place d'un mécanisme de règlement des griefs au niveau opérationnel pour le monde du travail dans le contexte des entreprises et des droits de l'homme.

- Les principes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies
- La Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Toutes les lois nationales du travail, les conventions collectives, les réglementations en matière de santé et de sécurité ainsi que les lois applicables et les droits de l'Homme internationalement reconnus, les lois dans tous les marchés sur lesquels Geopost opère. Geopost s'engage à mettre en place et à déployer une Politique des Droits Humains pour tous ses « Salariés », alignée sur son Code de Conduite. Geopost s'engage également à établir des protocoles pour signaler et traiter tout problème ou incident relatif aux droits humains.
- Les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ; Geopost s'engage à offrir des horaires de travail adaptés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que des conditions de travail dignes dans l'ensemble des filiales. Conformément à ses engagements en faveur d'une rémunération décente pour tous ses « Salariés », Geopost s'engage à offrir des salaires décents égaux ou supérieurs au salaire minimum national lorsqu'il existe.

Dans un effort de progrès continu : depuis 2022, chaque année, Geopost réalise un Baromètre de l'Engagement auprès de ses « Salariés » afin de recueillir des retours d'expérience dans le cadre professionnel. Ce baromètre permet de mettre en évidence les bonnes pratiques et d'identifier les domaines d'amélioration.

Une présentation annuelle du questionnaire, de ses résultats et des plans d'actions mis en place sera partagée et discutée dans le cadre du présent Avenant au sein du Comité de Pilotage.

3.2.2. Partenaires

Tous les engagements pris dans le cadre de l'Accord 2017 en matière de droits de l'Homme restent en vigueur. Geopost s'engage à les respecter dans les relations avec les « Partenaires ».

Geopost confirme ses engagements :

- Les principes de la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies
- La Déclaration de l'Organisation Internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Toute loi et réglementation locale en matière de santé et de sécurité dans tous les marchés sur lesquels Geopost opère. Geopost s'engage à mettre en place et à déployer une Politique de Droits Humains.

Dans un effort de progrès continu : Geopost mènera, dans un premier temps, une enquête de satisfaction auprès des « Partenaires » européens afin de recueillir des commentaires sur différents aspects de la relation Geopost-Partenaire. Cette enquête permettra de mettre en évidence les bonnes pratiques et d'identifier les domaines d'amélioration.

Une présentation annuelle du questionnaire, de ses résultats et des plans d'actions mis en place sera partagée dans le cadre du présent Avenant au sein du Comité de Pilotage.

3.3 RELATIONS AVEC LES PARTENAIRES

Geopost et UNI Global Union conviennent du développement des principes suivants conformément aux lois et réglementations applicables.

Dans une démarche continue et progressive, Geopost s'engage à mettre en place une politique de limitation du recours à la sous- traitance à un seul niveau de sous- traitance sous réserve de spécificités locales. Dans un esprit de coopération et de confiance mutuelle, les signataires s'engagent à faciliter l'engagement de bonne foi et un dialogue social en la matière.

Geopost s'engage à réduire son impact environnemental en se fixant des ambitions audacieuses et en agissant au quotidien aux côtés des « Salariés » et des « Partenaires ». Geopost attend d'UNI Global Union et des organisations syndicales signataires qu'ils soutiennent cette ambition et collaborent dans l'atteinte des objectifs définis.

Geopost vérifie l'application de la Charte des Achats Responsables de 2022.

- **Tarifs des prestations** : Geopost encouragera à promouvoir des salaires décentes supérieurs au salaire minimum national, là où ils existent :
 - o En incluant dans le dialogue avec les « Partenaires », l'importance que leurs travailleurs doivent recevoir des salaires supérieurs au salaire minimum local.
 - o En l'absence de législation sur le salaire minimum, Geopost encouragera les « Partenaires » à proposer des conditions d'emploi décentes.
 - o Dans la mesure du possible, effectuer des vérifications indépendantes sur les modalités d'emploi des « Partenaires » dans le respect des réglementations sur l'évaluation des Tiers.
- **Structure de paiement transparente** : Geopost communiquera clairement la structure de paiement aux « Partenaires », afin de faciliter leur compréhension de la manière dont ils seront rémunérés pour leur travail.
- **Canaux de communication clairs** : Geopost s'engage à maintenir des canaux de communication ouverts et efficaces avec ses « Partenaires », afin qu'ils puissent facilement demander de l'aide, des conseils ou signaler tout problème ou préoccupation.
- **Résolution équitable des conflits** : Geopost s'engage à utiliser les mécanismes de griefs développés comme mentionné ci-dessus (cf. Chapitre 3) pour résoudre les conflits entre les « Partenaires » et Geopost dans le respect des lois et réglementations locales.
- **Une répartition équitable de la charge de travail** : l'ambition de Geopost est de répartir équitablement le travail entre les « Partenaires ». Geopost encourage à mettre en place des systèmes de répartition de la charge de travail.
- **Horaires de travail raisonnables** : Geopost confirme son engagement à encourager ses « Partenaires » à offrir des conditions de gestion et de travail respectueuses. Geopost recommandera à ses « Partenaires » d'offrir à leurs travailleurs un horaire raisonnable permettant un repos adéquat et un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Geopost fera tout ce qui est en son pouvoir pour que ses « Partenaires » se conforment aux lois et réglementations locales du travail en ce qui concerne les heures maximales de travail et les pauses.
- **Accès aux avantages** : conformément aux lois locales, Geopost étudiera les possibilités d'accroître la sensibilisation des « Partenaires » à l'accès à des avantages tels que des réductions sur l'assurance maladie, l'assurance automobile, etc.,

Amélioration continue : Geopost mènera, dans un premier temps, une enquête de satisfaction des « Partenaires » européens afin de recueillir des commentaires sur différents aspects de la relation Geopost-Partenaire. Ces retours aideront à identifier les domaines dans lesquels des améliorations sont nécessaires, agiront comme un mécanisme d'alerte précoce et aideront à prendre des décisions fondées sur des données pour améliorer les processus internes de Geopost et renforcer les stratégies d'engagement des « Partenaires ».

4. PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE

Les parties signataires reconnaissent que les principes de mise en œuvre ci-dessous visent à promouvoir et soutenir en permanence les ambitions communes de progrès social et environnemental.

Par conséquent, les parties proposent conjointement d'établir des domaines de compétences pour continuer à développer leurs discussions constructives et innovantes dans le respect du déploiement de l'Accord de 2017 et de l'Avenant.

4.1. Domaines de compétences

- Droits Humains
- Conditions préalables à une participation effective
- Non-discrimination et égalité des genres
- Santé et sécurité au travail incluant la prévention des risques
- Liberté d'association et droit de négociation collective
- Travail forcé et travail des enfants
- Droit de recours
- Benchmark sur la rémunération décente et les conditions de travail des « Salariés »
- Benchmark sur le tarif des prestations et les conditions de travail des « Partenaires »
- Sécurité de l'emploi
- Corruption
- « Partenaires »
- Protection et utilisation des données des « Salariés » et « Partenaires »
- L'environnement
- Un mécanisme de résolution des différends
- Baromètre de l'Engagement des « Salariés » de Geopost
- Enquête de satisfaction des « Partenaires » de Geopost

Sous réserve d'un accord mutuel, les signataires pourront étendre le champ d'application de la liste des domaines de compétences conformément à l'évolution de la réglementation liée au Devoir de vigilance.

4.2. Organisation

Un Comité de Pilotage, composé des signataires et de la délégation de représentants syndicaux nommés par UNI Global Union, se réunit au moins deux fois par an dans le cadre de l'Accord de 2017. Le Comité de Pilotage est responsable de la bonne mise en œuvre de l'Accord de 2017 et de son Avenant, ainsi que de la possibilité de soulever des questions structurelles, dans l'intérêt des « Salariés » et « Partenaires » de Geopost.

Geopost met à la disposition du Comité de Pilotage tous les moyens nécessaires à la bonne exécution de ses missions.

Des experts supplémentaires peuvent être invités à assister et à participer aux réunions du Comité de Pilotage si les membres du Comité de Pilotage le décident à l'unanimité. Le Comité de Pilotage proposera des thèmes de travail notamment en lien avec le 4.1. Le Comité de pilotage produira un rapport annuel de ses activités qui comprendra des indicateurs sociaux et environnementaux.

Le Comité de Pilotage peut décider, d'un commun accord entre Geopost et UNI Global Union, en cas de problèmes urgents et très importants de créer des groupes de travail techniques afin d'examiner

ck
JM RB SC

de manière plus approfondie les thématiques de travail découlant des domaines de compétence susmentionnés relatifs au respect du devoir de vigilance.

Les moyens alloués et engagés pour le bon fonctionnement et la mise en œuvre du présent Avenant sont précisés dans Annexe 2. Le présent Avenant et la mise en place des groupes de travail susmentionnés abrogent et remplacent de fait les articles 2 et 8 de l'Accord mondial de 2017.

4.3. Processus de gestion des litiges et conflits

4.3.1.

Les problèmes locaux doivent être traités en priorité au niveau local. Tout litige doit d'abord être traité au niveau local entre la direction locale et les représentants locaux des « Salariés » et des « Partenaires », conformément à la législation et aux procédures locales, ainsi qu'aux conventions collectives existantes, le cas échéant.

Si l'une des parties au présent Avenant a connaissance d'un conflit réel ou potentiel au niveau local, l'autre partie doit en être informée dès que possible afin d'en prévenir de nouveaux. Les deux parties s'engagent à sensibiliser leurs organisations au dialogue social et à l'esprit du présent Avenant en vue de résoudre ledit conflit.

Si le problème n'est pas résolu au niveau local, il peut être officiellement soulevé auprès du Comité de pilotage. Le Comité de Pilotage examinera tout problème qui lui sera soumis, y compris tout document à l'appui, dans le but de résoudre le problème le plus rapidement possible et d'éviter que de nouveaux problèmes ne surgissent. Le Comité de Pilotage élaborera des propositions appropriées afin de permettre une éventuelle résolution locale. Si l'un des signataires déclare qu'une question est importante et urgente, il peut la soumettre immédiatement au Comité de Pilotage et une réunion physique ou virtuelle sera organisée dans les 14 jours.

4.3.2.

Si les parties ne parviennent pas à résoudre un conflit concernant l'application de l'Accord de 2017 ou du présent Avenant après discussion au Comité Pilotage, la question peut, d'un commun accord, être soumise et orientée vers à un médiateur neutre afin de trouver une solution par la voie de la médiation et /ou de la négociation.

Si le conflit en question n'a pas été résolu par la médiation, ou par d'autres voies, chaque partie peut demander un règlement définitif et contraignant par arbitrage conformément au Règlement international d'Arbitrage et de Conciliation du travail (« Règlements ILAC » annexe 6).

Par souci de clarté, la procédure de règlement des conflits susmentionnés ne s'applique pas aux conflits qui - directement ou indirectement - concernent, affectent ou impliquent une convention collective et/ou tout autre accord local. Ces conflits seront résolus conformément aux procédures de règlement des conflits énoncées dans les conventions collectives et/ou les accords locaux concernés.

4.4. Mise en œuvre

Les signataires communiqueront le présent Avenant et l'Accord de 2017 à l'ensemble de leurs organisations respectives. Geopost s'engage à communiquer l'Accord et l'Avenant, à ses filiales et « Partenaires » dans la langue en usage dans les pays concernés.

4.5 Engagements

En outre, Geopost confirme son engagement à mettre en œuvre des actions, notamment des formations destinées à faciliter et créer les conditions nécessaires au déploiement du présent Avenant à l'intention des Responsables de ses filiales dans le pays concerné. Ces sessions de formation porteront sur l'Accord de 2017, son Avenant et les relations de travail au niveau local. Le Département Poste et Logistique d'UNI Global Union contribuera de manière constructive à toute formation ou matériel d'appui à la demande de Geopost et en accord avec les deux parties. Le contenu des formations fera l'objet de mises à jour régulières.

Le Département Poste et Logistique d'UNI Global Union invitera, dans la mesure du possible, les Responsables du Siège de Geopost et/ou des filiales, à leurs forums et/ou autres événements afin de développer en permanence ses relations et ses échanges sur les relations de travail et le dialogue social au sens large.

UNI Global Union et ses affiliés s'efforceront de régler tout conflit par des moyens pacifiques en suivant la procédure de résolution des conflits (cf.4.3) afin de ne pas perturber le service à la clientèle ou de nuire à la réputation de Geopost. UNI Global Union s'abstiendra de communiquer publiquement jusqu'à ce que Geopost ait été informée du problème avec suffisamment de précision pour pouvoir appliquer la procédure de résolution des conflits (cf.4.3) et s'engage à encourager ses affiliés à épuiser la communication de bonne foi et les procédures locales de règlement des conflits locaux avant de s'engager dans des actions syndicales, des campagnes médiatiques ou des campagnes d'entreprises.

Geopost et UNI Global Union s'engagent à communiquer en interne l'Avenant à leurs affiliés respectifs et Responsables des filiales et aux « Partenaires ». Les deux parties s'engagent à communiquer en externe et à publier l'Accord de 2017 et son Avenant ainsi que les relations et activités qui en découlent.

Le présent Avenant à l'Accord de 2017 est régi par le droit français. Il pourra être modifié d'un commun accord entre les parties signataires. Si une disposition du présent Avenant à l'Accord de 2017 est déclarée inapplicable, les parties signataires s'efforceront de remplacer ladite proposition par une disposition applicable qui soit aussi proche que possible de la disposition initiale.

Dans un délai de 36 mois, les signataires se réuniront pour procéder à un examen complet de l'application de l'Accord de 2017 et son Avenant. Il sera notamment question de traiter l'élargissement de son périmètre d'application et de refléter le développement de Geopost, en vue de négocier un nouvel accord-cadre international.

La version originale du présent Avenant a été rédigée en français. En cas de divergence entre la version originale et sa traduction dans d'autres langues, la version française fait foi.

Toute notification officielle relative à l'Avenant doit être faite par écrit et envoyée aux adresses mentionnées ci-dessous ou à toute autre adresse indiquée par écrit aux autres parties.

cm RB SC

ARTICLE 5- Formalités de dépôt

Un exemplaire original du présent avenant sera notifié par l'employeur par remise en main propre contre décharge, à chaque signataire du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales, le texte de l'avenant sera déposé en ligne sur la plateforme TéléAccords, afin d'être transmis à la DRIETS compétente et publié dans la base de données nationale.

Un exemplaire de l'avenant sera également transmis au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes.

Ainsi convenu à Paris, le 22 Juillet 2024.

Pour Geopost



Yves Delmas
Directeur Général

Pour UNI Global Union



Christy Hoffman
Secrétaire Générale

Au nom des affiliés français d'UNI Poste & Logistique :

Pour la CGT- FAPT



Romain Boillon
Membre du Secrétariat Fédéral de la CGT FAPT

Pour CFDT-F3C



Jérôme Morin
Secrétaire Général

Pour FO- COM



Christine Simon
Responsable Secteur Poste

Annexe 1 - Glossaire

Geopost SA : désigne Geopost SA, société anonyme au capital de 900.000.000€, sis 26 rue Guyemer – 92130 Issy- les- Moulineaux, et enregistrée au RCS de Nanterre sous le numéro 340.012.392.

GEOPOST désigne le groupe composé du siège de Geopost et de toutes ses filiales.

Filiale : désigne toute société personne morale directement ou indirectement contrôlée – au sens de l’art. L.233-3 du Code de Commerce – par Geopost SA

Partenaire désigne toutes les sociétés et entités fournissant des services pour ou pour le compte de Geopost, par un contrat commercial direct, telles que les fournisseurs, les sous-traitants, les plateformes indépendantes, les agences d’intérim et les partenaires individuels que sont les travailleurs qui peuvent fournir des services externalisés.

Salarié désigne les personnes travaillant et rémunérées directement par Geopost SA ou par les filiales de Geopost, quelle que soit la forme d’emploi (CDI, CDD, temps plein, temps partiel, stages, apprentissages, etc...)

Annexe 2

Les parties signataires du présent Accord de 2017 s'engagent à discuter des moyens octroyés pour son bon fonctionnement et sa mise en œuvre. A cet égard, les parties signataires s'engagent à allouer du temps de délégation aux membres des organisations syndicales du Groupe La Poste. Le Groupe Geopost s'engage à faciliter la participation des membres des syndicats affiliés à UNI Global Union issus d'entreprises dans lesquelles le Groupe Geopost détient une participation minoritaire dans le respect du Pacte d'Actionnaire. Geopost s'engage à fournir des ressources financières et temporelles adéquates pour les réunions du Comité de Pilotage et du Groupe de Travail Technique. Ces moyens financiers couvrent les frais liés aux réunions, à savoir le transport, les frais d'hôtel, la restauration, les frais de réservation de salles, l'interprétation et la traduction des documents de travail en deux langues (français et anglais), assurant ainsi le bon déroulement des réunions prévues dans le cadre le présent Avenant. Geopost s'engage également à fournir les ressources nécessaires à la rédaction du rapport annuel et aux traductions nécessaires (en français et en anglais).

Geopost s'engage à respecter l'indépendance d'UNI Global Union quant à la composition des représentants présents aux réunions susmentionnées. UNI Global Union s'engage à son tour à respecter l'indépendance de Geopost dans la composition de sa délégation et décidera soit rédiger les points d'action, soit de déléguer cette tâche à un rédacteur pour les réunions du Comité de Pilotage et de groupes de travail technique (en français & en anglais).

Annexe 3 Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l’Homme référence paragraphe 3.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf (en français)

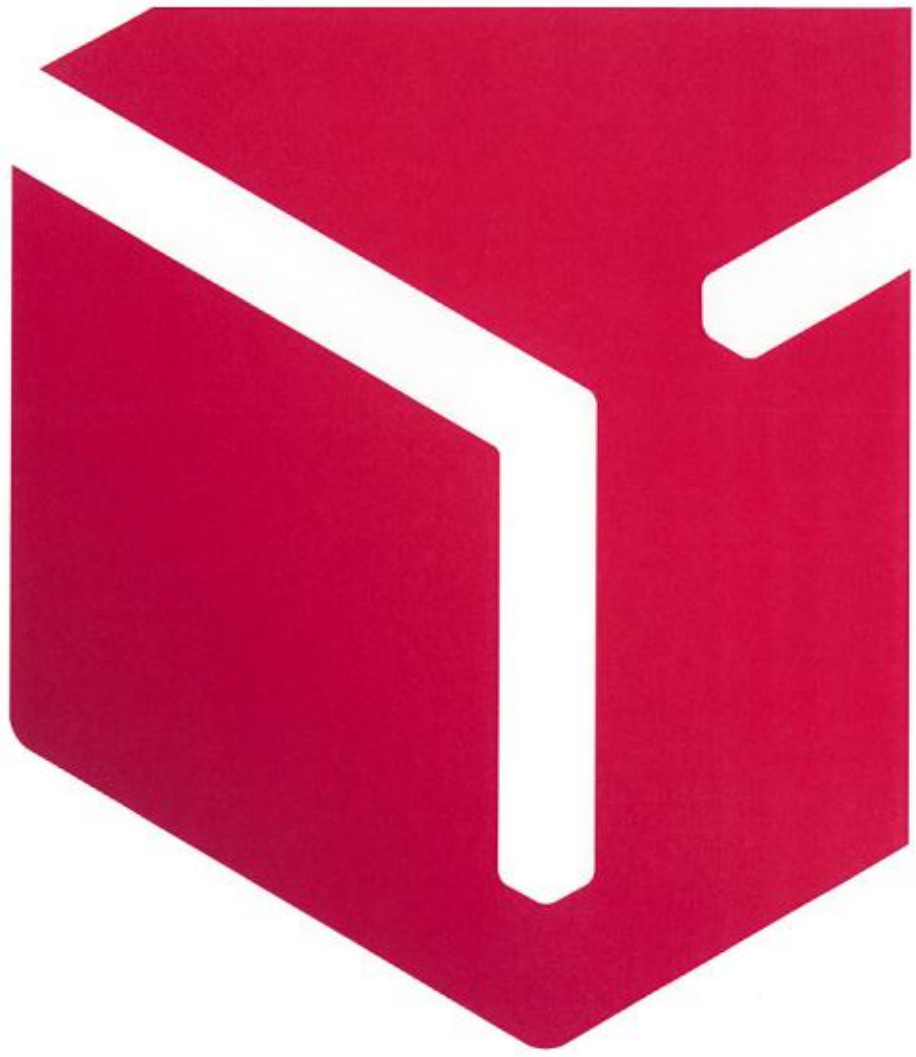
Annexe 4 « Safecall- Système d’alerte » référence paragraphe 3.

<https://app.safecall.co.uk/fr/file-a-report>

Annexe 5 « Charte des Achats Responsables de Geopost de 2022 » (en pièce jointe) référence paragraphe 3.1.2.

Annexe 6 « Règlement ILAC » référence paragraphe 4.3.2.

<https://ilac.org/publications-and-resources/ilac-rules-series/>



Charte des Achats Responsables

GeoPost/DPDgroup

Septembre 2022



sc
JM
RB
G

Notre ambition est d'être l'acteur de référence de la livraison durable dans le contexte d'accélération du e-commerce. Dans le cadre de nos engagements en matière de développement durable, comme en témoigne notre adhésion au Pacte mondial des Nations Unies, GeoPost/DPDgroup œuvre à respecter et à promouvoir les principes relatifs aux droits humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption, dans ses activités et dans sa sphère d'influence.

Nous affirmons également, en toutes circonstances, appliquer les principes internationaux applicables au travail et aux droits humains tels que définis par la Charte internationale des droits de l'homme, les Principes directeurs de l'OCDE, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, les Principes directeurs des Nations Unies et les objectifs de développement durable.

Notre Code de Conduite définit les comportements attendus de nos salariés à ce titre dans le cadre de leur activité professionnelle.

En tant qu'acteur du transport et de la livraison et donneur d'ordre responsable, nous portons la responsabilité de respecter et de promouvoir les principes énoncés ci-dessus tout au long de notre chaîne de valeur.

Nous attendons de nos fournisseurs et prestataires qu'ils fassent de même en menant leurs activités de manière éthique et responsable.

La présente Charte formalise ces principes en vue d'être mise en œuvre conjointement par GeoPost/DPDgroup et ses fournisseurs et prestataires, dans le cadre d'une relation contractuelle responsable et engagée. Elle a vocation à s'appliquer à toute entreprise qui fournit des biens ou des services à GeoPost/DPDgroup, et notamment aux prestataires de transport.

Nous appelons nos fournisseurs et prestataires à œuvrer à nos côtés en :

- Respectant les lois et réglementations applicables ;
- Adhérant à l'ensemble des principes édictés par la Charte ;
- Veillant au respect des principes de la Charte à tous les niveaux de leurs chaînes de valeur.

1. Principes réciproques

1.1. Respecter et promouvoir les droits humains

- Respecter les principes du Pacte mondial des Nations Unies et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail.
- Ne tolérer aucune forme de pratiques d'esclavage moderne et de travail forcé, de travail des enfants et toute autre pratique assimilable.
- Ne pratiquer aucune forme de discrimination et promouvoir l'égalité de traitement professionnel, la diversité, l'équité et l'inclusion.
- Développer un management et des conditions de travail respectueux de la dignité humaine et des droits sociaux.
- Respecter la législation sociale et notamment celle relative aux heures de travail, à une rémunération équitable, à la formation, et à la liberté syndicale.
- Identifier, évaluer et réduire les risques d'atteintes aux droits humains liés à son activité.

1.2. Respecter la santé et la sécurité au travail

- Favoriser un environnement de travail sécurisé, incluant la sécurité routière pour tous les salariés, et le respect des règles de santé, d'hygiène et de sécurité au travail notamment en cas d'intervention dans les sites de GeoPost/DPDgroup.

1.3. Agir pour protéger l'environnement

- Identifier, évaluer et réduire les risques environnementaux liés à son activité.
- Déployer des actions pour réduire son impact environnemental, en particulier en termes de réduction du CO₂, des émissions de gaz à effet de serre, de polluants atmosphériques et de production de déchets.

1.4. Prévenir et gérer les conflits d'intérêts

- Informer GeoPost/DPDgroup de tout risque de conflit d'intérêts (intérêt personnel qu'il soit financier ou de toute autre nature) avec un salarié GeoPost/DPDgroup qui pourrait influencer ou paraître influencer sur l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses activités professionnelles.
- Prévenir et gérer de manière proactive les conflits d'intérêts.

1. Principes réciproques

1.5. Respecter les règles en matière de données personnelles et propriété intellectuelle

- Respecter la confidentialité et les règles sur la protection des données personnelles, ainsi que la propriété intellectuelle.

1.6. Respecter les règles d'une concurrence loyale

- S'interdire toute pratique commerciale illégale ou déloyale.

1.7. Lutter contre la corruption et le trafic d'influence

- Prévenir la survenance d'actes de corruption en mettant en place les mesures nécessaires et rejeter toute forme de corruption, en appliquant ces trois principes clés : Tolérance Zéro, Tous concernés, Tous vigilants.
- S'interdire d'offrir ou de solliciter, directement ou indirectement des cadeaux, des invitations, des promesses, des dons ou des avantages quelconques dans le but d'obtenir ou pour avoir obtenu un contrat ou toute autre décision favorable.

L'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation par un salarié de GeoPost/DPDgroup est encadrée par la politique Cadeaux et Invitations de GeoPost/DPDgroup.

2. Mise en œuvre de la Charte

2.1. Démarche d'amélioration continue

Notre volonté est d'évoluer ensemble par un dialogue constant et une confiance mutuelle.

Pour développer des relations commerciales de qualité, GeoPost/DPDgroup et ses fournisseurs et prestataires organisent des échanges périodiques dans le respect de leurs obligations contractuelles et permettant la mise en place, si nécessaire, de plans de progrès concertés pour prévenir les éventuelles difficultés et/ou y remédier.

Les fournisseurs et prestataires acceptent de faire l'objet d'audits externes, pour vérifier l'application de ces principes et, si nécessaire, de mettre en œuvre des mesures correctives.

Dans le cas où les principes de la Charte ne seraient pas respectés, GeoPost/DPDgroup se réserve le droit de mettre fin à la relation avec les fournisseurs et prestataires concernés conformément aux dispositions contractuelles régissant leurs relations.

2.2. Dispositif d'alertes professionnelles

Les fournisseurs et prestataires de GeoPost/DPDgroup ont accès à un dispositif d'alertes professionnelles permettant de signaler tout manquement aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement et aux autres principes énoncés ci-dessus, constaté dans le cadre de l'exécution de leur contrat, ainsi que tout acte de corruption. Les modalités d'accès au dispositif d'alerte de chacune des entités de GeoPost/DPDgroup sont précisées dans leurs contrats respectifs.

Les fournisseurs et prestataires veillent à informer leur personnel de l'existence du dispositif d'alertes professionnelles en lien avec la relation entretenue avec GeoPost/DPDgroup, et à leur permettre d'y accéder.

Date et signature :

Nom de la société :

Nom et fonction
du signataire :

Annexe

les 8 Conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail

La Convention n°29 sur le
travail forcé de 1930

La Convention n°105 sur
l'abolition du travail forcé de
1957

La Convention n°87 sur
la liberté syndicale et la
protection du droit syndical
de 1948

La Convention n°111 sur la
discrimination de 1958

La Convention n°98 sur le
droit d'organisation et de
négociation collective de
1949

La Convention n°138 sur
l'âge minimum d'admission
à l'emploi de 1973

La Convention n°100 sur
l'égalité de rémunération de
1951

La Convention n°182 sur les
pires formes de travail des
enfants de 1999

Annexe

les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies

Les entreprises sont invitées à :

Droits de l'Homme

1. Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme

Normes internationales du travail

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

Environnement

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Lutte contre la corruption

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin



CH JM
RB W SC