

# Plan de Vigilance 2021

Amazon France Logistique S.A.S.



*Ce plan de vigilance, publié en juin 2022, a été élaboré conformément aux exigences de la loi française relative au devoir de vigilance (Code de Commerce français, loi no. 2017-399 du 27 mars 2017, Art. L. 225-102-4) pour l'année civile 2021.*



# Table Des Matières

<b>1. Introduction</b>	<b>1</b>
1.1. À Propos de ce Plan	1
1.2. Engagement Public à Respecter les Droits Humains	1
1.3. Engagement Auprès des Parties Prenantes	1
1.4. À Propos D'Amazon France Logistique S.A.S.	2
1.5. Structure de Gouvernance Pour les Droits Humains, La Santé et la Sécurité, et L'environnement	3
<b>2. Cartographie Des Risques</b>	<b>4</b>
2.1. Méthodologie	4
2.2. Identification et Hiérarchisation des Risques	4
<b>3. Processus De Diligence Raisonnable en Place</b>	<b>5</b>
3.1. Horaires de Travail et Heures Supplémentaires	5
3.2. Salaires et Avantages Sociaux	5
3.3. Discrimination au Travail	6
3.4. Accidents du Travail et Stress au Travail	7
3.5. Gestion des Déchets Solides	8
<b>4. Évaluation des Fournisseurs et des Prestataires de Services</b>	<b>11</b>
<b>5. Mécanismes D'Alerte ou de Plainte</b>	<b>12</b>
<b>6. Aborder les Impacts sur la Santé de la COVID-19</b>	<b>14</b>

# 1. Introduction

## 1.1 À Propos de ce Plan

Amazon France Logistique S.A.S. (AFL) est une filiale d'Amazon.com, Inc. (Amazon). Ce plan de vigilance pour AFL a été élaboré conformément aux exigences de la loi française relative au devoir de vigilance des entreprises (loi n° 2017-399 du 27 mars 2017, Code de commerce français, art. L. 225-102-4) pour l'année civile 2021. AFL n'a aucune entité affiliée dans le champ d'application de la loi sur le devoir de vigilance. En outre, des informations sont incluses sur la réponse d'AFL à la pandémie du nouveau coronavirus (COVID-19).

Conformément à la loi sur le devoir de vigilance, ce plan prend en compte les contributions des parties prenantes internes et externes d'AFL et fournit des informations sur les droits humains, la santé et la sécurité, et l'environnement liées aux opérations d'AFL et aux opérations pertinentes de ses sous-traitants ou fournisseurs. Il comprend des informations sur la cartographie et l'évaluation des risques, les rapports et le suivi, et les mesures prises par AFL pour prévenir et atténuer ces problèmes afin de maintenir des lieux de travail sûrs, respectueux et inclusifs.

## 1.2 Engagement Public à Respecter les Droits Humains

Amazon et AFL s'engagent à respecter les droits humains et à agir conformément à toutes les lois et réglementations applicables, y compris la loi française sur le devoir de vigilance des entreprises.

AFL s'engage à respecter les politiques mondiales et les **normes en matière de chaîne d'approvisionnement** d'Amazon mentionnées dans cette section et à veiller à ce que les personnes et les communautés prenant en charge l'ensemble de sa chaîne de valeur soient traitées avec dignité et respect. Amazon s'efforce de garantir que les produits et services qu'elle fournit sont développés dans le respect des droits humains reconnus à l'échelle internationale. Les politiques et les normes en matière de chaîne d'approvisionnement d'Amazon s'inspirent des normes internationales. Amazon respecte et soutient les Principes directeurs des Nations Unies

relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux du travail. Amazon a codifié son engagement en faveur des droits humains dans ses **Principes relatifs aux droits humains internationaux**, qui soulignent l'importance accordée à l'intégration du respect des droits humains dans l'ensemble de ses activités. Amazon examine régulièrement les normes en matière de chaîne d'approvisionnement par rapport aux politiques des associations professionnelles. En outre, fin 2021, Amazon a signé les Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies, renforçant ainsi son engagement à promouvoir l'équité des sexes et l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail et dans les communautés.

Le **code de conduite professionnelle et éthique** d'Amazon exige que, dans l'exercice de leurs fonctions, tous les salariés d'Amazon, y compris ceux d'AFL, agissent toujours de manière légale, éthique et dans le meilleur intérêt d'Amazon. Les salariés, y compris ceux d'AFL, peuvent utiliser la ligne d'alerte éthique Amazon pour poser des questions ou signaler des violations présumées du code de conduite professionnelle et éthique.

## 1.3 Engagement Auprès des Parties Prenantes

AFL s'engage à renforcer ses efforts pour améliorer le dialogue et l'engagement avec les parties prenantes. Ces liens actifs avec les parties prenantes internes et externes sont importants pour le travail d'AFL visant à évaluer en permanence ses opérations et sa chaîne de valeur. AFL collabore avec les experts et les personnes concernées, le cas échéant, pour les informer des efforts entrepris en vue d'atténuer les risques liés aux droits humains notamment, et s'assurer qu'ils sont efficaces. Pour ce plan de vigilance, AFL a travaillé avec un cabinet de conseil externe spécialisé en développement durable et droits humains et a intégré les retours d'un groupe diversifié de parties prenantes internes et externes

à travers les opérations d'AFL et les opérations des partenaires avec lesquels AFL a des relations commerciales établies. Ce groupe comprenait des salariés d'AFL, des travailleurs temporaires, des salariées femme, des directeurs généraux, des gestionnaires des opérations de transport et la société civile.

AFL communique en direct avec ses salariés afin de surveiller en permanence les risques liés aux droits humains, à la santé et à la sécurité et à l'environnement, et de prioriser les domaines clés dans lesquels AFL a le plus de chances d'avoir un impact positif sur les collaborateurs et les communautés (voir la section 5).

Comme indiqué dans ses Principes relatifs aux droits humains internationaux, Amazon respecte le droit de ses salariés d'adhérer ou non à un syndicat, d'en former un/ou de former toute autre organisation légale de leur choix sans crainte de représailles, d'intimidation ni de harcèlement. Les salariés d'AFL bénéficient de la convention collective nationale du transport et de la logistique, applicable à la société AFL. Les salariés sont représentés par un comité social et économique central au niveau de l'entreprise (CSEC) et par des comités sociaux et économiques d'établissement (CSEE) au niveau de chaque site, qui comprennent des commissions de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Des CSEE sont présents sur chaque centre de distribution d'AFL, et les représentants du personnel sont des parties prenantes importantes pour aider à identifier et à évaluer les sujets liés aux conditions de travail. AFL entretient un dialogue social soutenu avec les membres des CSE et les représentants syndicaux de l'entreprise, ce qui permet à AFL de discuter avec eux des sujets liés aux attentes des salariés et d'améliorer les conditions de travail via des négociations sur des thèmes obligatoires et facultatifs.

En 2021, AFL a négocié quatre accords collectifs d'entreprise avec les organisations syndicales représentatives. Deux en mai et juin 2021 : concernant la négociation annuelle obligatoire sur les salaires et le temps de travail (NAO) et le télétravail pour les encadrants. Un accord sur la qualité de vie au travail (accord QVT) et l'égalité professionnelle d'AFL a été signé en juillet 2021 et approuvé par un référendum auprès des salariés (plus de 95% de votes favorables) en septembre

2021. AFL a également mené une négociation sur la gestion de l'emploi, le parcours de carrière et la formation professionnelle (GEPP), encourageant les possibilités de formation externes (par le biais d'incitations financières) et internes qui a conduit à un accord minoritaire.

En outre, AFL s'engage à renforcer les communautés où vivent et travaillent ses salariés. En 2021, AFL a soutenu plus de 100 organisations caritatives locales répondant aux besoins des personnes sous-représentées vivant autour de ses sites, allant de la faim et de l'itinérance à la santé et à l'éducation.

#### **1.4 À Propos D'Amazon France Logistique S.A.S.**

Soutenu par des technologies innovantes de premier plan, le réseau mondial Amazon de centres de distribution, de centres de tri et d'agences de livraison, est au service des clients Amazon et aide les petites entreprises tierces qui utilisent les services comme Expédié par Amazon, à livrer leurs clients. AFL fournit des prestations logistiques de stockage, de retrait, de conditionnement et de traitement des commandes au profit d'autres entités Amazon. Dans les centres de distribution AFL, le stock provient des fabricants, des fournisseurs et des partenaires de vente et est expédié directement aux clients. D'autres entités Amazon ou des tiers effectuent ensuite le tri et le transport vers les clients. AFL opère huit centres de distribution en France.

En 2021, le nombre de salariés permanents d'AFL a augmenté de 3 900 personnes, pour atteindre un total de 11 750 salariés. En outre, pour soutenir les salariés permanents, AFL a également recours à des travailleurs temporaires pendant les périodes de forte activité vu la saisonnalité de l'activité.

Les centres de distribution d'AFL sont de grands centres logistiques dotés d'installations modernes, de politiques et de processus de sécurité rigoureux et de processus de tri, de conditionnement et d'expédition hautement technologiques. Ils fonctionnent grâce à plusieurs roulements d'équipes par jour, et nos salariés endossent plusieurs rôles, de la gestion d'équipes à l'expédition directe aux clients, en passant par la préparation des commandes. En 2021, les femmes représentaient 44,6% de la main-d'œuvre

d'AFL. En outre, en 2021, AFL a obtenu une note de 99/100 sur l'index d'égalité professionnelle du ministère français du Travail (contre 94/100 en 2020). La note d'AFL est le reflet de son engagement constant à accroître la représentation des femmes à tous les niveaux. En outre, AFL s'engage à ce que tous ses salariés bénéficient d'un salaire et d'avantages sociaux attractifs, d'un environnement de travail positif et d'opportunités d'évolution de carrière grâce à des programmes de formation, au mentorat ou à la prise en charge financière de formations reconnues par le gouvernement français. Tous les salariés d'AFL ont accès à des outils innovants ainsi qu'à des mécanismes de promotion et de mobilité interne. Par exemple, dans les centres de distribution d'AFL, le programme option de carrières (« Career Choice ») propose de prépayer jusqu'à 95% des frais de scolarité liés aux programmes de formation pendant quatre ans maximum, et le programme Ecole Amazon permet aux salariés de valoriser leur expérience en logistique pour obtenir un diplôme certifié par l'Etat.

Pour la troisième année consécutive, en janvier 2022, Amazon a été certifié « Top Employer » par le Top Employer Institute en France. La certification « Top Employer » distingue les employeurs qui offrent des conditions d'évolution optimales à leurs salariés. AFL emploie diverses catégories de travailleurs, ayant tous types de parcours personnels et professionnels, et offre également des opportunités d'emploi à des personnes sans diplôme ni expérience préalable en logistique. AFL travaille en partenariat avec des entités nationales et locales pour l'emploi – *Pôle Emploi*, des missions locales, *Cap Emploi* et des communautés urbaines – pour placer des demandeurs d'emploi ayant des antécédents professionnels non traditionnels dans des emplois stables et favoriser l'inclusion des jeunes adultes par le biais de l'emploi. AFL a signé un nouvel accord avec *Pôle Emploi* en soutien à la campagne « Tous mobilisés pour l'emploi », par lequel elle réitère son engagement en faveur de la diversité et de l'égalité des chances dans le recrutement, avec un soutien particulier aux jeunes des quartiers prioritaires de la ville.

### **1.5 Structure de Gouvernance Pour les Droits Humains, la Santé et la Sécurité, et L'environnement**

Le Conseil d'administration d'Amazon nomme des comités chargés de superviser des aspects spécifiques. Le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise supervise les politiques et initiatives mondiales d'Amazon en matière d'environnement, de responsabilité sociétale des entreprises (y compris en ce qui concerne ses activités et sa chaîne d'approvisionnement) et de gouvernance d'entreprise. Le Comité supervise et surveille également les politiques et initiatives d'Amazon relatives aux droits humains et aux pratiques commerciales éthiques. Le Comité de rémunération et de développement du leadership supervise les stratégies et politiques mondiales de gestion du capital humain d'Amazon. Le Conseil d'administration au complet étudie régulièrement les rapports de la direction sur les risques connexes et les stratégies pour y remédier. Les membres de la direction d'Amazon approuvent formellement les politiques d'Amazon, y compris celles répertoriées ci-dessus. Les équipes mondiales d'Amazon basées en Europe et en Amérique du Nord gèrent au quotidien, aux côtés des équipes françaises, les politiques et procédures mondiales régissant les droits humains, la santé et la sécurité ainsi que les risques environnementaux au sein des opérations d'AFL afin de mettre en œuvre les normes conformément aux exigences nationales et régionales. Ce plan a été rédigé avec la participation des équipes mondiales susmentionnées, et les politiques, procédures et programmes mis en œuvre par ces équipes sont décrits en détail dans les sections qui suivent.

En 2022, AFL s'engage à continuer de surveiller et d'évaluer l'efficacité des mesures mises en œuvre conformément à ce plan de vigilance et à évaluer si la conformité et les autres fonctions d'AFL sont dotées de ressources appropriées.

## 2. Cartographie des Risques

### 2.1 Méthodologie

AFL, avec le soutien d'un cabinet de conseil tiers en matière de développement durable et de droits humains, a identifié et évalué les risques potentiels associés aux opérations d'AFL sur la base des trois piliers de la loi française sur le devoir de vigilance des entreprises et des principaux instruments internationaux relatifs au travail et aux droits humains, y compris les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP), la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, les principales conventions de l'OIT et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Pour identifier les risques importants, les impacts négatifs actuels et potentiels au sein des opérations d'AFL ont été évalués en fonction des critères suivants, tels que décrits par les UNGP : l'ampleur, la portée et le caractère réparable des impacts, en plus de leur probabilité.

Dans le cadre de l'évaluation, les commentaires d'un groupe de diverses parties prenantes internes et externes ont été pris en compte. L'évaluation s'est concentrée sur les impacts potentiels sur les individus dans l'ensemble des opérations d'AFL (travailleurs directs et indirects, membres de la communauté et clients dans les zones où se trouvent les centres de distribution AFL) et sur les opérations des partenaires avec lesquels AFL a des relations commerciales établies (l'entreposage ; les services auxiliaires tels

que l'entretien, le nettoyage et la restauration ; le transport et la logistique ; et l'emballage).

L'évaluation des risques comprenait un examen des rapports d'organisations internationales et locales, d'organisations de la société civile et des syndicats, ainsi que des politiques et procédures d'AFL, et une série d'entretiens avec des représentants de fonctions clés au sein des équipes pertinentes de l'entreprise et de la région dans laquelle AFL opère de façon directe ou indirecte. Les fonctions clés comprenaient : la santé et la sécurité au travail, les relations avec les salariés, les ressources humaines, la durabilité, l'environnement, le droit et la gestion. En outre, l'évaluation incluait deux visites sur place dans les centres de distribution AFL. Ces visites sur place comprenaient des entretiens avec un échantillon représentatif de cadres, de salariés et de travailleurs temporaires d'AFL, y compris des salariées, des personnes issues de communautés sous-représentées et des travailleurs migrants. Le cabinet de conseil ayant réalisé l'analyse a également pu interroger un représentant extérieur membre d'une organisation de la société civile française.

### 2.2 Identification et Hiérarchisation des Risques

L'évaluation des risques s'est concentrée sur les domaines indiqués dans le tableau ci-dessous.

À la suite de l'exercice de cartographie d'AFL, les risques prioritaires identifiés en 2021 étaient la discrimination au travail, les accidents du travail et le stress au travail, ainsi que la gestion des déchets solides.

Droits Humains	Santé et Sécurité	L'Environnement
Salaires et Avantages Sociaux	Accidents du Travail et Stress au Travail	Gestion des Déchets Solides
Horaires de Travail et Heures Supplémentaires	Effets de la COVID-19 sur la Santé	Consommation d'Énergie et Impacts du Changement Climatique
Discrimination au Travail		Impacts sur la Biodiversité
Droits Syndicaux		
Droits des Travailleurs Migrants		
Accès aux Mécanismes de Règlement des Plaintes		

## 3. Processus de Diligence Raisonnable en Place

Ce plan de vigilance traite des mesures et des actions d'AFL visant à atténuer les risques et à prévenir les atteintes graves aux droits humains, à la santé et à la sécurité, ainsi qu'à l'environnement, qui peuvent résulter des activités d'AFL ou des activités de sous-traitants et de fournisseurs avec lesquels AFL entretient une relation commerciale établie.

### 3.1 Horaires de Travail et Heures Supplémentaires

Les conditions de travail d'AFL sont régies par la convention collective nationale du transport et de la logistique (la CCN). Les salariés d'AFL travaillent 7 heures par jour. Les pauses et jours de repos sont intégrés dans le planning de chaque salarié. Les salariés à temps plein travaillent 35 heures par semaine en moyenne annuelle, et peuvent être invités à effectuer jusqu'à 13 heures supplémentaires par semaine. AFL fournit une compensation supplémentaire pour les équipes de nuit allant au-delà des exigences de la convention collective Transports et Logistique. Les ressources humaines et les directeurs de site sont informés si un salarié risque d'atteindre le nombre maximal d'heures de travail afin d'effectuer des ajustements nécessaires. La direction du site et les canaux de signalement et de communication des RH sont à la disposition des salariés qui souhaitent faire part de leurs préoccupations concernant leur poste, leurs heures de travail ou leurs congés (voir la section 5).

AFL a des politiques et des accords collectifs pour gérer proactivement les risques liés au temps de travail et aux heures supplémentaires, inhérents à toute entreprise, et AFL a mis en œuvre des mesures supplémentaires notamment en 2021 pour traiter et atténuer ces risques. Par exemple, AFL a récemment négocié un accord QVT sur la qualité de vie au travail et mis en œuvre de nouvelles politiques principalement liées à la conciliation travail-vie personnelle, notamment pour les parents. Ces mesures comprennent, entre autres, la réduction des heures de travail à partir du cinquième mois de grossesse sans condition d'ancienneté, la possibilité étendue pour les salariés

de se faire don de jours de congé et des congés payés supplémentaires pour les parents d'enfants en situation de handicap. En outre, AFL facilite la pose de congés pour les parents qui le souhaitent lors de la rentrée scolaire et offre une plus grande flexibilité aux managers qui peuvent télétravailler jusqu'à trois jours par semaine. AFL a également mis en place un congé parental payé de deux mois environ incluant le congé paternité, et les salariés proches aidants peuvent bénéficier de quatre mois de congé payé sous conditions.

D'autres mesures adoptées en 2021 clarifiaient qu'il était facultatif d'accepter les demandes de travailler le dimanche pendant les périodes de forte activité. En outre, AFL a également renouvelé la politique selon laquelle les salariés peuvent avoir 3 jours d'absence non justifiées et non rémunérées par an.

En 2022, AFL mettra en œuvre des mesures visant à accroître la visibilité et la compréhension des politiques mises à jour sur la qualité de vie au travail et l'importance du bien-être. AFL discutera également avec les représentants des salariés pour continuer à améliorer les politiques et les processus de surveillance afin de suivre la résolution des préoccupations des salariés concernant les horaires de travail et les heures supplémentaires. AFL prendra des mesures supplémentaires pour améliorer l'accessibilité des centres de distribution afin d'optimiser le temps que les salariés passent au travail et en dehors. Par exemple, AFL collaborera avec des entreprises locales de transport public pour optimiser les horaires des équipes de travail. En outre, AFL continuera à étudier les processus visant à faciliter les déplacements autour des sites et à dialoguer avec les représentants des salariés sur les mesures potentielles visant à améliorer le temps passé par les salariés au travail et en dehors.

### 3.2 Salaires et Avantages Sociaux

AFL s'engage à faire en sorte que tous les salariés bénéficient de salaires et d'avantages sociaux attractifs. AFL propose une complémentaire santé à tous ses salariés (jusqu'à 70% couverts par l'employeur), et les salariés d'AFL

reçoivent une rémunération supérieure au salaire minimum français dès l'embauche. Ils ont également rapidement accès à différents avantages, notamment une prime de 13<sup>e</sup> mois, la possibilité de posséder des actions Amazon, une indemnité transport. Les conditions de travail et la rémunération d'AFL sont régies par les conventions collectives du secteur des transports et de la logistique, la rémunération des shifts de nuit sont supérieures aux exigences légales. Les équipes d'AFL examinent les salaires et les avantages sociaux chaque année pour garantir une rémunération compétitive aux salariés. Lors de la négociation annuelle obligatoire de 2021 sur la rémunération, AFL a attribué une augmentation générale du salaire de base de 2% et une prime Q4 de 150 €. Elle a également mis en place un système d'avances de paiements en matière de prévoyance. En cas de congé parental, AFL maintient la contribution de l'employeur à l'assurance maladie des salariés. En novembre 2021, AFL a confirmé qu'elle doublerait le montant de l'indemnité inflation en France et a offert une allocation totale de 200 € nets à tous les salariés éligibles, payée en décembre 2021, afin de soutenir leur pouvoir d'achat face à l'inflation.

En 2022, AFL continuera de communiquer avec les représentants des salariés sur les salaires et avantages annuels, y compris dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (ou NAO).

### 3.3 Lutte Contre la Discrimination

Les Principes d'Amazon relatifs aux droits humains internationaux précisent clairement la politique d'Amazon en matière d'égalité des chances. Amazon s'engage à faire en sorte que tous les salariés soient traités sur un pied d'égalité, et ne tolère pas la discrimination, fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la religion, la croyance, le handicap physique, sensoriel ou mental, l'âge, les opinions politiques, la grossesse, la citoyenneté, le statut de migrant, le statut d'ancien combattant, l'ethnie, l'ascendance, la caste, le statut matrimonial ou familial ou autre statut juridiquement protégé dans ses pratiques de recrutement ou de travail (candidatures, promotions, missions, formations, salaires, avantages sociaux, licenciements, etc.). L'objectif d'Amazon est de veiller à ce que les

décisions et actions en matière d'emploi soient fondées uniquement sur des considérations d'ordre professionnel, en s'attachant uniquement à la capacité d'une personne à exécuter le travail, et non à ses caractéristiques individuelles. Comme indiqué dans le code de conduite professionnelle et éthique, Amazon ne tolère pas la discrimination, les comportements violents et menaçants, ni le harcèlement à l'encontre de toute personne, y compris les salariés d'AFL, les travailleurs temporaires et les partenaires commerciaux. Tout salarié qui estime avoir été victime de discrimination, de harcèlement ou de représailles pour avoir signalé une discrimination ou un harcèlement doit le faire savoir à son responsable, à tout membre de la direction, aux ressources humaines ou à la ligne d'éthique, qui est gérée par un tiers indépendant et disponible en 165 langues. Dès réception de la plainte, Amazon procédera rapidement à une enquête et prendra les mesures correctives qui s'imposent, le cas échéant. Amazon ne tolérera ni ne permettra à aucun salarié de subir des représailles de quelque nature que ce soit, ni de subir des mesures disciplinaires suite à une plainte pour discrimination ou harcèlement.

AFL continue de diversifier ses effectifs et de renforcer sa culture d'inclusion conformément à l'engagement d'Amazon en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Amazon estime que les emplois de qualité pour les femmes se traduisent par des impacts positifs pour les communautés et suit également la représentation des femmes (et des communautés sous-représentées), car la diversité permet de créer de meilleures équipes axées sur la clientèle mondiale d'Amazon et qui la représentent mieux. En 2021, les femmes représentaient 44,6% du nombre total de salariés d'AFL, et la note d'AFL sur l'indice d'égalité des sexes du gouvernement français est passée de 94 à 99/100.

Une série de mesures de lutte contre la discrimination a été incluse dans l'accord d'entreprise sur la qualité de vie sur le lieu de travail notamment. Parmi ces mesures, on peut citer l'égalité d'accès aux programmes de développement professionnel et de formation pour les salariés qui reprennent le travail après un congé parental et des mesures visant à assurer l'équité dans le recrutement, telles que la publication



d'offres d'emploi non sexistes et la sensibilisation des salariés chargés du recrutement dans ces domaines. En outre, AFL offre une subvention de 500 € aux familles après l'arrivée d'un enfant et a créé des salles d'allaitement dans chaque centre de distribution.

En ce qui concerne l'inclusion des personnes en situation de handicap, chaque site s'efforce de renforcer son inclusion professionnelle, que ce soit par le biais de programmes pour les salariés handicapés existants ou en recrutant des salariés handicapés permanents et temporaires. AFL a également conclu un accord de partenariat avec *l'Association des Paralysés de France* ; 200 salariés de sites d'AFL travaillent actuellement grâce à des contrats spécifiques encouragés par le gouvernement (*CDD Tremplin*). Les sites d'AFL soutiennent également les associations et les entités locales pour promouvoir la diversité et l'inclusion par d'autres moyens. Par exemple, les sites qui reçoivent des fonds gouvernementaux pour recruter et embaucher des travailleurs de moins de 26 ans ou issus de quartiers mal desservis transmettent régulièrement des incitations aux associations et entités locales.

Amazon compte 13 groupes d'affinité gérés par des salariés, composés de plus de 100 000 salariés répartis dans des centaines de sections à travers le monde, qui ont un impact passionné et positif sur l'entreprise. Chaque groupe d'affinité a des sponsors exécutifs qui les aident à s'engager à tous les niveaux de l'entreprise. Les groupes incluent Amazon People with Disabilities ; Amazon Women in Engineering ; Asians@Amazon ; Black Employee Network ; Body Positive Peers ; Families@Amazon ; Glamazon (pour les salariés et alliés LGBTQIA+) ; Indigenous@Amazon ; Latinos@Amazon ; Mental Health and Well-Being ; Warriors@Amazon ; Women@Amazon et Women in Finance Initiative. Amazon engage et consulte ses dirigeants et sollicite leurs idées pour améliorer les efforts d'inclusion en interne et en externe.

Conformément à l'engagement continu d'Amazon en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, AFL reconnaît encore des marges de progression. Par exemple, les femmes étaient moins représentées parmi les cadres (salariés de niveau 4 et supérieur) en 2021, avec 356 femmes cadres contre 491 hommes cadres. En outre, alors que

certains sites AFL ont recruté plus de 6% de personnes en situation de handicap, d'autres centres de distribution restent en dessous du seuil de 6%, et la proportion de salariés en situation de handicap représente 4,4% pour l'année 2021.

En 2022, AFL continuera de développer des mesures visant à combler l'écart entre les sexes parmi les cadres, et veillera à ce que chaque site en dessous du seuil de 6% pour l'inclusion des personnes en situation de handicap se fixe un objectif afin d'atteindre ou de dépasser ce ratio, y compris par le biais du recrutement et en s'associant à des entreprises d'inclusion sur le lieu de travail. En outre, pour sensibiliser les salariés à la manière de soulever des préoccupations liées à la discrimination sur le lieu de travail, AFL mettra en œuvre des mesures visant à accroître la visibilité et la compréhension de la ligne d'éthique dans les centres de distribution.

### 3.4 Accidents du Travail et Stress au Travail

**La sécurité** fait partie intégrante de toutes les activités d'Amazon, au quotidien, dans toutes les opérations et dans tous les pays. En France, AFL a établi des normes détaillées de santé et de sécurité au travail, ainsi qu'un plan proactif de santé et de sécurité pour évaluer, prévenir et corriger les risques liés aux accidents du travail et au stress au travail. Les principes et systèmes de santé et de sécurité d'AFL s'appliquent à tous les salariés, y compris les salariés temporaires. Les responsables des sites AFL donnent l'exemple en ce qui concerne le respect des normes de sécurité les plus strictes. De l'encadrement à la formation en ergonomie en passant par l'utilisation sécurisée des processus et des équipements sur le lieu de travail, ils vérifient de façon proactive le respect des protocoles de sécurité. Des équipes de sécurité indépendantes de chaque établissement sont chargées des enquêtes sur les incidents, des métriques et des audits. La structure de gestion des équipes comprend des ingénieurs spécialistes qui approfondissent les problèmes, gèrent les métriques de santé et de sécurité, et soutiennent les responsables sur les questions de sécurité liées à leurs routines quotidiennes, ainsi que des infirmières, qui en plus de leurs tâches spécifiques sont responsables des inspections de sécurité et des évaluations ergonomiques.

En 2021, AFL a continué de se concentrer sur l'ergonomie au niveau du site, en identifiant et en mettant en œuvre des solutions sur les sites pour réduire tout risque de troubles musculo-squelettiques (TMS). Par exemple, cela comprenait des améliorations de l'équipement des sites AFL avec des tables à hauteur réglable sur les postes de travail des salariés afin de soulager les efforts des opérateurs, ainsi qu'une analyse ergonomique 2021 couplée à une allocation budgétaire spécifique pour améliorer les postes de travail pour les salariés handicapés. AFL a également signé un accord QVT sur la qualité de vie sur le lieu de travail, qui couvre la prévention des risques ergonomiques et l'élaboration d'un plan d'ergonomie du poste de travail. AFL s'est également concentrée sur la prévention des risques de blessures graves. Sur tous les sites, AFL a poursuivi une campagne visant à prévenir les blessures dues aux accidents d'escalier et un programme d'amélioration de la sécurité pour éviter les interactions entre les piétons et les camions industriels motorisés en utilisant des barrières physiques pour assurer la séparation des zones de travail ou en suivant les directives de l'UE si une ségrégation complète n'est pas possible. Les technologies de sécurité de pointe qu'utilise AFL chaque jour sont conçues pour protéger et promouvoir la santé des salariés. AFL teste et affine constamment ses processus afin d'améliorer les conditions de travail sur ses sites.

En ce qui concerne le stress au travail, AFL s'est concentrée sur l'atténuation des risques psychosociaux en prenant des mesures pour améliorer le sentiment de bien-être et de sécurité des salariés sur le lieu de travail. AFL a sollicité les salariés sur les conditions de travail ainsi que sur la rapidité et l'efficacité des réponses de la direction aux problèmes de sécurité. AFL a également mis en place un service externe de travailleur social externe présent au moins un jour par semaine sur les huit sites pour fournir une assistance personnalisée et aider à préserver la santé psychologique des salariés dans les domaines de la santé, de la famille ou des questions économiques. Cette assistance est gratuite pour les salariés et tous les échanges sont confidentiels.

Une liste des innovations et technologies Amazon supplémentaires utilisées pour aider les salariés, solliciter leurs commentaires et rendre leurs lieux de travail plus sûrs, est partagée ci-dessous :

- Les salariés sont régulièrement sondés dans le cadre du programme « Leadership Index ». Chaque mois, une série de questions leur est posée. Leurs réponses servent à mesurer leur perception de la sécurité sur chaque site. Voici un exemple de question posée : « Votre responsable se soucie-t-il de votre sécurité et de celle de votre équipe ? ». Les réponses permettent de repérer rapidement les problèmes potentiels et de les corriger.
- Le programme « Safety Saves » renforce l'implication des salariés en identifiant les dangers et en le corrigeant avant qu'un accident ne se produise ou qu'une personne soit blessée. Des employés signalent un danger et les autres salariés en sont informés en temps réel.
- « Safety Campus » est un programme de formation en réalité augmentée offert à tous les nouveaux salariés dans le cadre de leur intégration qui leur permet de faire des « chasses aux dangers » dans un centre de distribution virtuel afin qu'ils puissent connaître les dangers qui peuvent exister.
- Les salariés du site Amazon Robotics d'AFL portent des « Robotic Tech Vests », qui permettent aux unités robotisées de détecter les salariés et de planifier un autre itinéraire de déplacement pour éviter les interactions.
- Le processus d'examen mensuel des équipes de sécurité indépendantes rassemble les responsables de la sécurité pour l'ensemble d'AFL afin d'examiner les métriques, comparer les sites, partager des informations sur les bonnes pratiques et tenir les équipes des directeurs de site responsables du suivi.

À l'avenir, certains risques de blessures professionnelles et de stress sur le lieu de travail, tels que l'ergonomie et l'exposition au bruit, sont priorisés pour une amélioration continue grâce à des systèmes de gestion solides.

Pour continuer à y remédier, en 2022, AFL mettra en place des processus de surveillance robustes pour suivre les examens médicaux des salariés, surveiller l'exposition au bruit et veiller à ce que les mesures correctives répondent aux impacts négatifs de tout incident et soient suivies jusqu'à leur résolution. AFL utilisera également l'analyse

ergonomique de 2021 pour développer des prototypes de chariots et de postes de travail pour la prévention des TMS et étendra leur déploiement sur les sites, conformément aux commentaires reçus des partenaires sociaux. AFL s'engage également à poursuivre le dialogue social avec les représentants des salariés afin d'améliorer les mesures de prévention et d'atténuation mises en place pour les accidents du travail et le stress au travail dans les centres de distribution.

### 3.5 Gestion des Déchets Solides

Amazon s'engage à construire une entreprise durable pour ses clients et la planète. En 2019, Amazon a cofondé « The Climate Pledge », un engagement qui vise à réduire les émissions de carbone de toutes ses activités à zéro d'ici 2040, soit dix ans avant l'Accord de Paris. Dans le cadre de cette promesse, Amazon a pris des engagements ambitieux pour atteindre cet objectif, notamment en lançant « The Climate Pledge Fund » pour soutenir le développement de technologies et de services durables visant à réduire les émissions de carbone qui permettront à Amazon et à d'autres entreprises d'atteindre les objectifs fixés par « The Climate Pledge ». Ce programme d'investissement dédié, doté d'un financement initial de 2 milliards de dollars, investira dans des entreprises visionnaires dont les produits et les solutions faciliteront la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. En décembre 2021, le fonds avait investi dans 13 entreprises, plus récemment des entreprises développant une technologie de recharge des véhicules électriques, une société dotée d'une technologie permettant de fabriquer des boîtes sur mesure qui éliminent le besoin de plastique à usage unique et une entreprise qui fabrique des carburants électriques à très faible teneur en carbone. Dans le cadre du vaste plan d'Amazon visant à faire face aux risques environnementaux, Amazon revoit également ses emballages afin de réduire les déchets.

Le plan d'AFL pour réinventer et simplifier ses options d'emballage durable repose sur une approche scientifique qui combine tests en laboratoire, machine learning, science des matériaux et partenariats de fabrication pour mettre en œuvre un changement durable sur toute la chaîne d'approvisionnement de l'emballage et

réduire les déchets solides. Les initiatives d'Amazon en matière d'emballage durable réduisent les déchets et facilitent le retrait des produits de leur emballage pour les clients. Les programmes Déballer sans s'énerver encouragent les fabricants à emballer leurs produits dans un emballage facile à ouvrir, 100% recyclable et prêt à être expédié aux clients, sans carton Amazon supplémentaire. Pour que les produits puissent être certifiés Déballer sans s'énerver, Amazon aide les fabricants à innover et à améliorer leurs emballages. En testant les produits dans un laboratoire dédié, à la pointe de la technologie, à Seattle et dans ses centres de distribution à travers le monde, Amazon identifie les mesures spécifiques que les fabricants peuvent prendre pour améliorer leurs emballages et garantir la protection des produits jusqu'à la porte du client. En juin 2021, Amazon a réduit le poids des emballages sortants de plus de 36% et éliminé plus d'un million de tonnes de matériaux d'emballage depuis 2015, soit l'équivalent de deux milliards de cartons d'expédition. Amazon a également accru son utilisation d'enveloppes souples à base de papier dans toute l'Europe, réduisant ainsi considérablement l'utilisation de plastique dans les matériaux d'emballage en 2021.

**Amazon.fr Second Chance** réduit les déchets générés par les retours dans les installations AFL en fournissant des informations aux clients sur la façon de réparer les appareils et les produits Amazon. Amazon gère une **page web** sur son site en français pour aider les clients à recycler des articles tels que des produits électroniques et des appareils, des batteries et des emballages, garantissant ainsi aux clients Amazon les informations les plus utiles et les plus récentes sur la façon de recycler en France. En août 2021, AFL a annoncé le programme de classement et de revente Expédié par Amazon (« FBA »), qui permet aux marchands de revendre les produits retournés à des prix inférieurs en les indiquant « d'occasion ».

De plus, AFL effectue une évaluation du programme environnemental des nouveaux sites afin de réduire le risque environnemental global avant leur lancement et a créé une initiative similaire pour les sites existants en 2022 afin d'assurer leur réussite à long terme. Nombre des problèmes de durabilité intersectoriels prioritaires pour Amazon sont améliorés grâce à des

partenariats et des initiatives de collaboration avec des partenaires industriels crédibles, compétents et innovants. AFL s'associe à un nombre croissant d'organisations caritatives nationales et locales pour augmenter les dons de produits via les dons Expédié par Amazon. Les dons Expédié par Amazon automatisent le processus pour les partenaires vendeurs qui utilisent Expédié par Amazon pour faire don de leurs articles en surstock ou retournés. En 2021, AFL a fait don de plus de 850 000 articles à des organismes de bienfaisance, dont le *Secours Populaire Français* et la *Croix-Rouge Française*. En outre :

- AFL élabore et met en œuvre des procédures relatives aux déchets pour une gestion sûre et conforme des déchets conformément aux permis opérationnels des sites (*arrêtés préfectoraux*).
- Des procédures environnementales mondiales sont disponibles pour développer et exécuter des programmes environnementaux au niveau local.
- AFL met en œuvre des formations sur la gestion des déchets ainsi que sur l'utilisation de « Waste Tracker », un outil interne pour enregistrer et surveiller la production et les expéditions de déchets dangereux.
- AFL encourage les moyens de transport plus écologiques via un forfait de « mobilité durable » qui compense les salariés utilisant des modes de transport moins polluants ou non polluants pour les trajets domicile-travail.
- Deux centres de distribution AFL en France ont été construits sur d'anciennes bases militaires afin de réduire l'impact sur les communautés voisines.

Vous trouverez de plus amples informations sur le plan d'Amazon pour créer une entreprise durable sur le site Amazon **Durabilité**.

Malgré l'engagement d'Amazon en faveur du développement durable, des risques environnementaux demeurent. Par exemple, alors que tous les centres de distribution AFL ont éliminé l'utilisation de matériaux plastiques et sont passés à des emballages entièrement en papier, certains génèrent des emballages et des déchets plastiques qui ne sont pas recyclés ou recyclables, notamment en raison de la façon dont ils reçoivent certains produits ou du fait que certains matériaux ne sont pas recyclables via les programmes communautaires de recyclage disponibles.

En 2022, AFL s'engage à augmenter les canaux de recyclage et de tri pour atteindre au moins 85% de déchets recyclés sur chaque site, en mettant en œuvre des politiques cohérentes dans tous les centres de distribution AFL concernant la gestion des déchets, y compris le tri, la collecte et les canaux de traitement des déchets.

## 4. Évaluation des Fournisseurs et des Prestataires de Services

AFL engage des fournisseurs qui offrent des produits soutenant ses opérations, tels que l'équipement, les emballages, les étiquettes, les fournitures et les consommables, et des services qui incluent la construction, la sécurité, le travail temporaire, le nettoyage, les services professionnels et les services publics.

Amazon s'engage à garantir que ses produits et services sont fournis dans le respect des droits humains et de l'environnement. Les contrats d'achat et de prestation de services standard d'Amazon conclus avec les fournisseurs et prestataires de services d'Amazon exigent le respect des normes en matière de chaîne d'approvisionnement. Les équipes mondiales d'Amazon collaborent étroitement avec les fournisseurs autour des normes en matière de chaîne d'approvisionnement d'Amazon et aident les fournisseurs à renforcer leur capacité à offrir des environnements de travail sûrs et respectueux des droits humains et de l'environnement. Afin de s'assurer que ces normes sont respectées tout au long de la chaîne d'approvisionnement, AFL attend de ses fournisseurs qu'ils obligent leurs sous-traitants et leurs agences de placement à respecter les normes et pratiques énoncées dans les normes en matière de chaîne d'approvisionnement d'Amazon. Si un non-respect de ces normes est constaté, AFL exige des fournisseurs et des prestataires de services qu'ils mettent en œuvre des plans pour y remédier et apporter des améliorations.

Amazon utilise une approche fondée sur l'analyse des risques pour évaluer les fournisseurs et les prestataires de services et veiller à la conformité et à l'amélioration continues de la chaîne d'approvisionnement mondiale d'Amazon. Amazon s'associe à EcoVadis, une société internationale tierce d'évaluation de la durabilité, pour réaliser une cartographie des risques et des auto-évaluations des performances des fournisseurs sur des sujets liés à l'environnement, au travail et aux droits humains, à l'éthique et aux approvisionnements durables. Les évaluations sont menées auprès

des fournisseurs de premier niveau de biens et de services non liés à la marchandise pour les opérations d'Amazon dans l'UE, y compris les centres de distribution gérés par AFL. Alors que tous les fournisseurs d'AFL sont basés en Europe et sont jugés faibles en termes de risque quant au pays, la cartographie des risques a identifié les fournisseurs de services de construction, de services de collecte et de recyclage des déchets, d'adhésifs et d'emballages parmi ceux présentant les risques sociaux et environnementaux les plus élevés au niveau du secteur. Les fournisseurs d'AFL et les prestataires de services identifiés comme étant à haut risque et/ou stratégiques sont invités à effectuer une auto-évaluation EcoVadis de leurs systèmes de gestion de la durabilité. Lorsque les fournisseurs et les prestataires de services ne parviennent pas à effectuer une évaluation ou démontrent des performances constamment faibles, les équipes d'approvisionnement d'Amazon ne leur accordent plus la priorité ou n'interagissent plus avec eux. Amazon cherche à donner la priorité aux fournisseurs hautement performants et conformes lors des appels d'offres et une fois qu'ils sont inclus dans la base des fournisseurs. Les fournisseurs d'AFL ont réalisé 227 auto-évaluations EcoVadis en 2021, dont 207 ont obtenu des scores élevés ou moyens ; 25 des fournisseurs AFL à haut risque qui ont réalisé des auto-évaluations ont été sélectionnés pour des audits sur place en 2021.

## 5. Mécanismes D'Alerte ou de Plainte

Dans le cadre du travail d'AFL visant à évaluer en permanence ses opérations et sa chaîne de valeur afin d'identifier, d'évaluer et de traiter les risques liés aux droits humains, à la santé et à la sécurité, et à l'environnement, AFL communique directement avec les salariés pour suivre attentivement en permanence les commentaires et hiérarchiser les domaines clés où AFL a la plus grande opportunité d'avoir un impact positif sur les salariés et les communautés. Cela passe par la compréhension des attentes des salariés d'AFL au moyen d'une communication directe avec les équipes des ressources humaines, d'un dialogue social soutenu avec les représentants du personnel et des sondages anonymes réguliers auprès des salariés sur leurs conditions de travail.

L'équipe juridique d'Amazon chargée de la conduite professionnelle et de l'éthique surveille les problématiques soulevées par les salariés et travailleurs temporaires d'AFL au travers de la ligne d'assistance téléphonique éthique d'Amazon et signale les allégations de violation du code de conduite professionnelle et éthique au comité d'audit d'Amazon. Les salariés à temps plein, à temps partiel et en contrat temporaires peuvent poser des questions ou signaler des violations présumées du code de conduite professionnelle et éthique via la ligne d'éthique d'Amazon. Gérée par un tiers indépendant, la ligne d'éthique Amazon reçoit des alertes par téléphone ou via Internet et les signale sous forme anonyme.

Pour assurer une sensibilisation continue des salariés à la ligne d'éthique, AFL continuera à mettre en œuvre des mesures visant à accroître la visibilité et la compréhension de la ligne d'éthique, et également à dialoguer avec les représentants des salariés et les syndicats sur les différents canaux de réclamation disponibles pour améliorer leur efficacité.

Grâce à une communication constante, honnête et ouverte, les salariés d'AFL peuvent faire part de leurs préoccupations à leurs responsables. AFL améliore ainsi sans cesse son environnement de travail et l'expérience de ses salariés. Les directeurs

généraux d'AFL s'engagent à répondre aux plaintes et à se mettre à la disposition des salariés sur place. Voici quelques-unes des nombreuses façons dont AFL s'engage auprès de ses salariés :

- **Philosophie de la porte ouverte :** Amazon estime qu'une communication franche et constructive dans un environnement de respect mutuel est essentielle à la réussite collective d'AFL. AFL adopte la politique de la « porte ouverte » en accueillant et en encourageant tous les salariés à faire part de leurs suggestions, préoccupations ou avis à leur responsable, à un membre des ressources humaines ou à tout autre membre de l'équipe de direction.
- **« Connections »** est un mécanisme de retour d'information en temps réel, à l'échelle de l'entreprise, conçu pour écouter les salariés et en tirer des leçons afin d'améliorer leur expérience. Chaque jour, ce dispositif envoie des questions aux salariés d'Amazon sur un ordinateur, un poste de travail ou un scanner portable. Les salariés peuvent choisir de répondre ou non aux questions, et leurs réponses sont regroupées avant d'être communiquées aux responsables de l'équipe afin de préserver la confidentialité de chacun. « Connections » analyse les réponses afin que les responsables et dirigeants puissent prendre des mesures lorsqu'ils détectent un problème ou identifient des opportunités d'amélioration. Les sujets des questions sur Connections posées à AFL en 2021 comprenaient des améliorations de la sécurité, l'inclusion au travail et la COVID-19. Jusqu'en octobre 2021, les salariés d'AFL ont continué de recevoir quatre questions liées à la COVID-19 par semaine dans le but d'identifier les possibilités d'améliorer les protocoles de sécurité. En outre, Connections déploie l'indice de leadership en matière de sécurité à AFL, dans lequel les données d'intervention sont examinées tous les mois, et, lorsque les scores sont faibles, les directeurs sont invités à répondre en temps opportun en présentant un plan d'action pour résoudre le problème.



- Des tableaux d'expression, physiques ou virtuels, sont disponibles dans les centres de distribution Amazon du monde entier afin d'offrir aux salariés un moyen de communiquer au quotidien leurs avis, leurs préoccupations et leurs questions à la direction, avec la possibilité de le faire de façon anonyme si l'salarié le souhaite. Les équipes de direction répondent directement aux questions, en favorisant le dialogue et en remédiant efficacement aux problèmes.
- **Réunions régulières en personne.** A travers des réunions de tous les salariés avec les directeurs généraux, des réunions avec les supérieurs directs et des tables rondes régulières avec la direction, les salariés d'AFL ont tous les jours l'occasion de dialoguer avec leur hiérarchie, de soulever des problématiques et de faire des suggestions pour améliorer continuellement leur environnement de travail.
- Dans les centres de distribution d'AFL, ces mécanismes, y compris les tableaux d'expression, les tables rondes et d'autres mécanismes, ont collectivement fait surface et résolu une série de problèmes sur le lieu de travail en 2021, y compris les problèmes liés aux installations et aux services communs, à la COVID-19, à l'engagement, au temps de travail et à la sécurité.

## 6. Aborder les Impacts sur la Santé de La COVID-19

Face à la pandémie de la COVID-19, la priorité d'Amazon est de veiller à la santé et la sécurité de ses salariés. Amazon a investi plus de 1,2 milliard de dollars dans le monde dans des mesures telles que des contrôles de la température, des masques, des gants, un nettoyage et une désinfection améliorés, la vaccination sur place, des options de rémunération et d'avantages sociaux étendues, des tests sur site, etc. Au début de la pandémie, AFL a évalué les risques pour la santé liés à la COVID-19 dans ses opérations d'exécution des commandes et a examiné tous les processus afin de mettre en œuvre des précautions. Il s'agissait notamment de la mise en œuvre de plus de 150 nouveaux processus, notamment des mesures de distanciation physique, la fourniture et l'utilisation obligatoire d'équipements de protection, le contrôle de la température à chaque entrée sur le site par caméra thermique, la diffusion d'informations, des formations et des sondages demandant aux salariés d'AFL de fournir anonymement leurs avis sur les mesures contre la COVID-19 (capacité à respecter la distanciation physique, par exemple) et leurs observations sur l'utilisation appropriée des équipements de protection. Des équipes spécifiques (« Safety Angels ») ont aidé à maintenir la vigilance et l'application de la distanciation sociale et le port correct des masques. À l'exception du contrôle de la température, ces précautions se sont poursuivies tout au long de 2021.

AFL a continué à fournir du temps supplémentaire aux salariés pendant les pauses afin de permettre le respect des mesures sanitaires liées à la COVID-19. AFL a suivi la réglementation liée à la COVID-19 du gouvernement français qui s'appliquait à ses centres de distribution, y compris celles relatives à la fourniture d'informations et à la consultation des organes représentatifs des salariés. AFL a également négocié avec les syndicats des centres de distribution et a prolongé un accord interne relatif aux mesures de prévention en place. Dans le cadre de cet accord et jusqu'en septembre 2021, AFL a invité les CSE à des visites hebdomadaires des bureaux et des installations afin de solliciter des commentaires sur la mise en œuvre des mesures

de sécurité et la conformité. En outre, AFL a mis à disposition la vaccination sur place dans tous les établissements pendant tous les quarts de travail et a offert un congé payé (quatre heures par dose) aux salariés qui ont choisi de se faire vacciner ailleurs et pour toute absence liée à la COVID-19. AFL a également encouragé le travail à domicile pour tous les postes qui le permettaient, et a effectué des audits internes et des contrôles de gestion des mesures liées à la COVID-19 sur chaque site à une cadence hebdomadaire pendant les six premiers mois de 2021 et mensuellement par la suite.

En 2022, AFL distribuera des auto-tests pour la COVID-19 aux salariés, au fur et à mesure que le besoin se fera sentir, et ajustera également les mesures liées à la COVID-19 d'Amazon pour s'adapter à l'évolution des directives gouvernementales tout en maintenant la santé des salariés comme priorité. Par exemple, AFL supprimera les exigences en matière de distanciation sociale et de port du masque, lorsque cela sera autorisé conformément aux directives du gouvernement.

Des mises à jour quotidiennes sur les efforts déployés par Amazon pour lutter contre la COVID-19 sont disponibles [ici](#).

Ce plan a été signé par

David Lewkowitz  
Président, Amazon France Logistique S.A.S.

Fred Pattje  
Directeur du Service Client Amazon en France, Italie et Espagne

Frédéric Duval  
Country Manager, Amazon France