

# Amazon France Logistique

## **Plan de vigilance 2020**

---

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 (Code de Commerce français, loi n° 2017-399 du 27 mars 2017, Art. L. 225-102-4) pour l'année civile 2020. AFL n'a pas d'entités affiliées dans le cadre de la loi française relative au devoir de vigilance. Il comporte également des informations sur la réponse apportée par AFL face au nouveau coronavirus (COVID-19). Amazon et AFL s'engagent à respecter les droits de l'Homme ainsi que toutes les lois et réglementations applicables.

---

*Ce plan passe en revue les questions relatives aux droits de la personne, à la santé et à la sécurité et à l'environnement en lien avec les activités d'AFL. Il fournit également des informations sur les mesures prises par l'entreprise pour évaluer, prévenir et corriger ces problèmes et créer des lieux de travail sûrs, respectueux et inclusifs.*

### *À propos des opérations d'AFL*

Soutenu par des technologies innovantes de premier plan, le réseau mondial de centres de distribution, de centres de tri et d'agences de livraison d'Amazon est au service des clients Amazon et aide les petites entreprises indépendantes qui utilisent les services de distribution d'Amazon pour livrer leurs clients. AFL fournit des services logistiques de stockage, de consolidation, de conditionnement et de traitement des commandes au profit d'autres entités Amazon. Dans les centres de distribution d'AFL, les stocks proviennent des fabricants, des fournisseurs et des partenaires commerciaux et sont expédiés directement aux clients, même si AFL n'intervient pas dans le transport final à destination des clients. AFL opère sept centres de distribution en France. Il s'agit de grands centres logistiques dotés d'installations modernes, de politiques de sécurité rigoureuses et de processus de tri, de conditionnement et d'expédition hautement automatisés. Les centres de distribution fonctionnent quotidiennement grâce aux roulements de plusieurs équipes, et nos employés endossent plusieurs rôles, de la gestion d'équipes à l'expédition directe aux clients, en passant par la préparation des commandes.

Au cours des 20 dernières années, AFL s'est agrandi avec plus de 8 000 employés à temps plein engagés au sein de ses opérations. Dans nos centres de distribution, 6 % de nos employés sont des

personnes handicapées. AFL s'engage à promouvoir la diversité et l'inclusion. En 2020, les femmes représentaient plus de 46 % de ses effectifs, et en 2019, AFL a obtenu la note de 94/100 pour l'indice de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes défini par le ministère français du Travail. La note d'AFL est le reflet de son engagement constant à accroître la représentation des femmes à tous les niveaux. AFL s'engage à ce que tous ses employés 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 l'État. Tous les employés 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 Options de carrière propose d'avancer jusqu'à 95 % des frais de formation pendant une durée maximale de quatre ans. AFL a également lancé le programme Amazon School, permettant aux agents de faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en logistique pour obtenir un diplôme d'État.

Pour la deuxième année consécutive, en 2021 Amazon a été certifié « Top Employer » par le Top Employers Institute en France. La certification « Top Employer » distingue les employeurs qui offrent des conditions d'évolution optimales à leurs employés. AFL emploie diverses catégories d'agents, avec tous

---

les types de parcours personnels et professionnels, et offre également des opportunités d'emploi à des personnes sans diplôme ni expérience préalable en logistique. AFL s'engage à renforcer les communautés où ses employés vivent et travaillent. En 2020, AFL a soutenu plus de 150 œuvres de charité locales aidant les personnes touchées par la crise de la COVID-19, à savoir les jeunes et les personnes des communautés typiquement défavorisées. AFL travaille en partenariat avec des organismes locaux (Pôle Emploi, missions locales, Cap Emploi et communautés urbaines) pour embaucher des demandeurs d'emploi ayant des parcours professionnels non traditionnels, et favoriser l'inclusion des jeunes adultes par l'emploi. En 2018, AFL a mis en œuvre un programme de validation des acquis d'expérience pour permettre à ses collaborateurs d'obtenir un diplôme validant leur expérience professionnelle et favoriser ainsi leur employabilité.

## *Politiques et gouvernance*

### **Politiques**

Les politiques mondiales d'Amazon décrites dans cette section s'appliquent également à AFL.

Amazon s'engage à veiller à ce que les personnes et les communautés qui soutiennent l'ensemble de sa chaîne de valeur soient traités avec dignité et respect, et s'efforce de faire en sorte que les produits et services qu'Amazon fournit soient produits dans le respect des droits de la personne. L'approche d'Amazon s'inspire 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 au travail. Amazon a codifié son engagement en faveur des droits de l'Homme dans ses

**Principes relatifs aux droits humains internationaux** qui soulignent l'importance accordée à l'intégration du respect des droits de l'Homme dans l'ensemble de ses activités.

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

Les **Normes applicables à la chaîne d'approvisionnement** d'Amazon sont dérivées des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, de la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies, des Conventions fondamentales de l'OIT et de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Amazon évalue régulièrement ses Normes pour la chaîne d'approvisionnement par rapport aux politiques développées par les associations professionnelles.

### **Gestion et surveillance**

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 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 officiellement

les politiques d'Amazon, y compris les politiques énumérées 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 de l'Homme, 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 Amazon global corporate susmentionnées, et les politiques, procédures et programmes mis en œuvre par ces équipes sont décrits en détail dans les sections qui suivent.

### *Évaluation des thèmes prioritaires*

L'équipe Social Responsibility d'Amazon a passé en revue une évaluation des risques potentiels liés aux opérations et à la chaîne d'approvisionnement d'AFL sur la base des principaux instruments internationaux relatifs au travail et aux droits de l'Homme cités dans les [Principes relatifs aux droits humains internationaux](#) d'Amazon. L'évaluation portait sur l'impact des opérations d'AFL sur les parties prenantes (salariés et employés indirects, communautés des zones où se trouvent les centres de distribution d'AFL et partenaires avec lesquels AFL a établi des relations commerciales). L'évaluation des risques comprenait un examen des rapports d'organisations internationales et locales ainsi que des politiques et procédures d'AFL, et une série d'entretiens avec des représentants de fonctions clés, et pertinentes pour cette évaluation, au sein des équipes de l'entreprise, tant au niveau central qu'au niveau régional. Outre plusieurs thèmes non prioritaires, l'évaluation des risques s'est concentrée sur les thèmes suivants : heures de travail et heures supplémentaires, discrimination au travail, droits syndicaux, accidents du travail et stress au travail, et déchets solides.

Cette cartographie des risques n'est qu'une partie du travail effectué par AFL pour évaluer

en permanence ses opérations et sa chaîne de valeur afin d'identifier, d'évaluer et de traiter les risques liés aux droits de l'Homme, à la santé et à la sécurité, et à l'environnement. AFL communique en direct avec ses employés afin de surveiller en permanence les risques liés aux droits de l'Homme, à la santé et à la sécurité, 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. Cela passe par la compréhension des préoccupations des employés d'AFL au moyen d'un dialogue direct avec les équipes des ressources humaines, d'un dialogue continu avec les représentants syndicaux et d'enquêtes anonymes sur le lieu de travail. L'équipe Legal Business Conduct and Ethic d'Amazon surveille les problématiques soulevées par les salariés et intérimaires d'AFL par l'intermédiaire de la Ligne Éthique d'Amazon et signale les allégations de violation du Code de conduite et d'éthique professionnelle au comité d'audit d'Amazon.

### **Heures de travail et heures supplémentaires**

AFL a mis en place des politiques et des accords d'entreprise qui constituent son plan de gestion active des risques liés aux heures de travail et aux heures supplémentaires.

Les conditions de travail d'AFL sont régies par les conventions collectives du secteur des transports et de la logistique. Les employés d'AFL travaillent 7 heures par jour. Les pauses et jours de repos sont intégrés dans le planning de chaque employé. Les employés à temps plein travaillent 35 heures par semaine en moyenne annuelle, et peuvent être invités à effectuer jusqu'à 13 heures supplémentaires par semaine. La majoration des heures de nuit est supérieure aux obligations énoncées dans les conventions collectives du secteur des transports et de la logistique. AFL emploie des intérimaires pendant les périodes de forte activité.

---

Les ressources humaines et les responsables sont informés si un employé atteint le nombre maximal d'heures de travail afin d'effectuer les ajustements nécessaires. La direction du site et les canaux de réclamation et de communication des RH sont à la disposition des employés qui souhaitent faire part de leurs préoccupations concernant leur poste, leurs heures de travail ou leurs congés.

### **Discrimination au travail**

La politique anti-discrimination d'AFL s'inscrit dans le cadre de son plan de lutte contre les risques associés à la discrimination au travail. Amazon s'est toujours engagée et s'engagera toujours en faveur de la diversité et de l'inclusion en encourageant les employés à apporter leur authenticité, leur originalité et leur excellence au travail. Amazon, y compris AFL, garantit l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi et ne tolère aucune discrimination ni aucun harcèlement de quelque nature que ce soit. Les employés peuvent contacter la Ligne Ethique d'Amazon pour effectuer des signalements, et Amazon dispose d'une liste de programmes inclusifs visant à favoriser la diversité parmi les employés de sa communauté.

Les Principes Généraux d'Amazon relatifs aux droits de l'Homme précisent clairement la politique d'Amazon en matière d'égalité des chances. Amazon s'engage à faire en sorte que tous les travailleurs 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. Le Code de conduite et d'éthique professionnelle l'énonce clairement : Amazon ne tolère ni la discrimination, ni les comportements violents et menaçants, ni le harcèlement. Tout agent qui s'estime victime de discrimination ou de harcèlement ou de représailles pour avoir signalé un cas de discrimination ou de harcèlement doit le signaler à son responsable, à la direction d'Amazon ou aux ressources humaines. Dès réception de sa plainte, l'entreprise procédera rapidement à une enquête et prendra les mesures correctives qui s'imposent. Amazon ne tolérera ni ne permettra à aucun agent 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. AFL s'attache non seulement à recruter des dirigeants de tous horizons, mais aussi à les faire évoluer en interne. Amazon compte 12 groupes d'affinité dirigés par des employés, soit plus de 111 300 affiliations détenues par 78 858 Amazoniens, avec plus de 500 sections d'affinité à travers le monde. Les employés d'AFL disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée ont accès aux groupes d'affinité, notamment Amazon People with Disabilities, Black Employee Network (BEN) France, @Women et Glamazon (pour les employés et alliés LGBTQIA +). Ces groupes mènent des activités de renforcement communautaire, de mentorat et de sensibilisation à l'inclusion des clients.

### **Droits syndicaux**

Comme indiqué dans ses Principes Généraux relatifs aux droits de l'Homme, Amazon respecte le droit de ses employés d'adhérer ou non à un syndicat, d'en former un ou toute autre organisation légale de leur

choix sans crainte de représailles, d'intimidation, ni de harcèlement. Tous les employés d'AFL sont protégés par les conventions collectives nationales du secteur de la logistique et du transport. Les employés sont représentés au sein des comités d'entreprise centraux et locaux qui comprennent des comités d'hygiène et de sécurité (nouvelles instances depuis la réforme de 2018, dénommées « Comités Sociaux et Economiques »). L'équipe Employee Relations d'AFL entretient un dialogue continu avec les représentants des employés et des syndicats de l'entreprise, ce qui permet à AFL de mener des discussions avec eux sur des sujets liés aux préoccupations des employés. En 2020, Employee Relations a mené des négociations avec les représentants syndicaux, aboutissant à un accord signé sur le dialogue social pendant la crise du COVID-19, avec des mesures additionnelles pour assurer un dialogue social supplémentaire pour les membres des comités d'entreprise et les syndicats.

### Accidents du travail et stress au travail

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 les systèmes de santé et de sécurité d'AFL s'appliquent à tous les employés, y compris les employés 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 pour garantir sur le lieu de travail des processus et des équipements sûrs, les responsables vérifient et valident de façon proactive le respect des protocoles de sécurité. Des équipes de sécurité indépendantes sont chargées des enquêtes sur les accidents, des mesures et des audits dans chaque établissement. La structure de gestion des équipes comprend des ingénieurs spécialisés qui approfondissent les problématiques, gèrent les mesures de santé et de sécurité et soutiennent les managers sur des problèmes de sécurité liées à leur routine quotidienne, ainsi que des infirmières qui, en

plus de leurs tâches spécifiques, sont en charge des restrictions de sécurité et de l'évaluation ergonomique. En 2020, nous nous sommes concentrés sur l'ergonomie au niveau des sites, identifiant et mettant en œuvre des solutions sur les sites où les données relatives aux troubles musculo-squelettiques (TMS) indiquaient que le risque était plus élevé. Cette année, nous nous concentrons sur des processus de changements régionaux identifiés comme étant les principaux facteurs de contributions à des solutions apportées aux TMS, par exemple, les améliorations apportées par des tables à hauteur réglable sur les postes de travail des employés. Cela nous permettra d'identifier plus de solutions pour l'entreprise, tout en améliorant les compétences ergonomiques des équipes HSE locales. Nous nous concentrons également sur la prévention des risques de blessures graves. Sur tous nos sites, nous avons lancé une campagne de prévention des blessures causées par des chutes dans les escaliers et un programme d'amélioration de la sécurité pour éviter l'interaction entre les piétons et les transpalettes industriels. Cela s'est traduit par l'installation de barrières physiques, en garantissant la séparation des zones de travail ou en suivant les directives de l'UE si la séparation 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 employés. AFL teste et affine constamment ses processus afin d'améliorer les conditions de travail sur ses sites.

Voici d'autres innovations et technologies qu'Amazon utilise pour soutenir ses employés et rendre leur environnement de travail plus sûr:

- Les employés sont régulièrement sondés dans le cadre du programme **Safety Leadership Index (SLI)**. 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 employés en identifiant les dangers et en les corrigeant avant qu'un accident ne se produise ou qu'une personne soit blessée. Des employés signalent un danger et les autres employés en sont informés en temps réel.
- **Safety Campus** est un programme de formation en réalité augmentée qui permet aux nouveaux employés de participer à des « chasses aux dangers » dans un centre de distribution virtuel afin qu'ils puissent se former aux dangers potentiels.
- Les employés du site Amazon Robotics d'AFL portent une veste technique (la **Robotic Tech Vest**), qui permet aux machines robotisées de détecter les employés et de planifier un autre itinéraire de déplacement pour éviter les interactions.

Grâce à une communication constante, honnête et ouverte, les employés 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 employés. Voici quelques-unes des nombreuses façons dont AFL s'engage auprès de ses employés :

- **Mécanisme d'alerte de la Ligne Ethique:** Les employés à temps plein, à temps partiel et temporaires peuvent contacter la Ligne Ethique d'Amazon pour poser des questions ou signaler des violations présumées du Code de conduite et d'éthique professionnelle. Gérée par un tiers indépendant, cette Ligne Ethique reçoit des alertes par téléphone ou via Internet.
- **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 encourageant tous

les agents 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.

- Des **tableaux d'expression**, physiques ou virtuels, sont présents dans les centres de distribution Amazon du monde entier afin d'offrir aux employés un moyen de communiquer au quotidien leurs pensées, leurs préoccupations et leurs questions à la direction. Les équipes de direction répondent directement aux questions, en favorisant le dialogue et en remédiant efficacement aux problèmes.
- **Connections** est un mécanisme de retour d'information en temps réel, à l'échelle de l'entreprise, conçu pour écouter les employés et en tirer des leçons afin d'améliorer leur expérience. Chaque jour, il envoie des questions aux employés d'Amazon sur un ordinateur, un poste de travail ou un scanner portatif. Les employés 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 employés d'AFL reçoivent quatre questions par semaine liées aux COVID-19 dans le but d'identifier des opportunités pour améliorer les protocoles de sécurité. Les questions se focalisent sur le surpeuplement aux pauses, aux repas et aux changements de post; la destination sociale aux postes de travail et aux salles de pause; l'accessibilité et le bon fonctionnement des salles de bains ; et l'usage correct du masque couvrant le nez et la bouche sur le poste de travail. Les employés reçoivent également des rappels sur les règles de sécurité et le protocole COVID-19.
- **Entretiens en face en face**, réunions de tous

les employés avec les directeurs généraux, stand-up meetings avec les supérieurs directs, tables rondes régulières avec la direction... Les employés ont l'occasion de dialoguer avec leur hiérarchie, de soulever des problématiques et de faire des suggestions pour améliorer sans cesse leur environnement de travail.

## 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. À cette fin, Amazon a pris des engagements ambitieux. 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, apprentissage automatique, 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 Frustration-Free Packaging (FFP) 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 FFP, 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. Depuis 2015, Amazon a réduit le poids des emballages sortants de 33 % et supprimé plus de 880 000 tonnes de matériaux d'emballage, soit l'équivalent de 1,5 milliard de cartons d'expédition. [Amazon.fr Second Chance](#) réduit les déchets générés par les retours de produits dans les centres AFL en fournissant aux clients des informations sur la réparation des appareils et produits Amazon. Amazon a également lancé une [page Web](#) sur son site français pour aider les clients à recycler des articles tels que les appareils électroniques et les appareils, les piles et les emballages, garantissant ainsi aux clients d'Amazon les meilleures et dernières informations sur le recyclage en France. Par ailleurs, AFL réalise l'évaluation d'un programme environnemental sur de nouveaux sites afin de réduire le risque environnemental global. Nombre des problèmes de durabilité intersectoriels prioritaires pour Amazon sont améliorés grâce à des collaborations et des projets avec des partenaires industriels crédibles, compétents et innovants. Vous trouverez de plus amples informations sur le plan d'Amazon pour créer une entreprise durable sur le site [Amazon Durabilité](#).

## Fournisseurs et prestataires de services

AFL fait appel à des fournisseurs de matériel et d'équipements pour ses activités (emballages, étiquettes, fournitures, consommables, etc.) ainsi qu'à des prestataires de services (fabrication, main-d'œuvre temporaire, entretien, services professionnels, services publics, etc.).

L'objectif d'Amazon est de fournir ses produits et services dans le respect des droits de l'Homme et de l'environnement. Les contrats d'achat et de prestations d'Amazon conclus avec les fournisseurs et prestataires de services exigent le respect des Normes pour la chaîne d'approvisionnement d'Amazon. Les équipes mondiales d'Amazon collaborent étroitement avec les fournisseurs autour des Normes applicables à la chaîne



d'approvisionnement d'Amazon et aident les fournisseurs à renforcer leur capacité à fournir des environnements de travail sûrs et respectueux des droits de l'Homme. 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 placements à respecter les normes et pratiques énoncées dans les Normes pour la 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 fait appel à EcoVadis, une société d'évaluation des risques en matière de responsabilité sociétale des entreprises, pour qu'elle mène une évaluation des risques liés aux droits de l'Homme, à la santé, à l'environnement et à la gouvernance auprès des fournisseurs de biens (sauf marchandises) et prestataires de services de premier rang pour les opérations commerciales d'Amazon au sein de l'UE, y compris les centres de distribution gérés par AFL. Bien que tous les fournisseurs d'AFL soient en Europe, dans des pays classés à faible risque, l'évaluation a permis d'identifier que les prestataires de services dans les domaines du bâtiment, des adhésifs, des emballages, de la signalétique et des sacs en plastique présentaient les risques sociétaux et environnementaux les plus élevés. Les fournisseurs et prestataires de services d'AFL identifiés comme présentant un risque élevé et/ou stratégique doivent se soumettre à l'auto-évaluation des droits de l'Homme, de l'environnement, de l'éthique et des systèmes de gestion de l'approvisionnement durable d'EcoVadis. Lorsque les fournisseurs et prestataires de services ne parviennent pas à terminer l'évaluation ou

démontrent des performances particulièrement faibles, les équipes d'achat d'Amazon font appel à l'équipe Worldwide Sustainability pour une enquête de suivi et/ou une résiliation. Les fournisseurs d'AFL ont réalisé 201 évaluations EcoVadis en 2020.

### ***Gestion de l'impact sanitaire du nouveau coronavirus (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 employés. AFL a procédé à une évaluation des risques sanitaires liés à la COVID-19 dans le cadre de ses opérations et passé en revue tous les processus afin d'intégrer les précautions à prendre. 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 individuelle, le contrôle de la température corporelle à chaque entrée sur le site par caméra thermique, la diffusion d'informations, des formations et des sondages demandant aux employés 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 individuelle. AFL a accordé du temps de pause supplémentaire aux employés pour que les mesures sanitaires liées à la COVID-19 soient correctement respectées. Les employés et les intérimaires peuvent faire part de leurs préoccupations par l'entremise de leur direction, des ressources humaines, des canaux de communication sur la santé et la sécurité ou du mécanisme d'alerte de la Ligne Ethique. AFL a mis en œuvre la réglementation relative à la COVID-19 du gouvernement français qui s'applique 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 signé un accord interne concernant les mesures de prévention à mettre en place. En



---

2020, un tiers a mené des audits COVID-19 dans les installations d'AFL et a constaté qu'AFL était conforme à 90 % des indicateurs d'audit, y compris pour la mise en œuvre de formations COVID-19 pour les employés, de mesures de distanciation sociale et d'une évaluation des risques, ajoutant qu'Amazon avait appliqué les meilleures pratiques en matière de COVID-19 parmi ses pairs du secteur. Des mises à jour quotidiennes sur les efforts déployés par Amazon pour lutter contre la COVID-19 sont disponibles sur [notre site Internet](#).

Ce plan a été signé par:

**Ron Bolé**

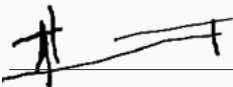
*President, Amazon France Logistique SAS*



---

**Fred Pattje**

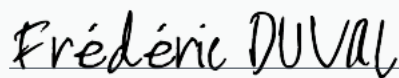
*Directeur du Service Client Amazon en France,  
Italie et Espagne*



---

**Frédéric Duval**

*Country Manager, Amazon France*



---

