

Deuxième Communication sur le Progrès

Hôtel Villa Massalia Concorde Marseille



Janvier 2013



Sommaire

Lettre de renouvellement d'engagement

L'application des 10 principes de l'UN Global Compact au sein de l'Hôtel Villa Massalia

Détail d'actions spécifiques mises en place en 2012

- ✓ Sur le plan environnemental
- ✓ Sur le plan social
- ✓ Sur le plan sociétal

Annexes

Charte d'engagement durable Concorde Hotels & Resorts

Indicateurs de performance de l'hôtel Villa Massalia

Plan d'actions de développement durable de l'hôtel Villa Massalia

Charte de développement durable entre Concorde Hotels et ses fournisseurs

Charte Une Chance Pour Les Cités

Liste des contrats fournisseurs

L'application des 10 principes UN Global Compact au sein de l'Hôtel Villa Massalia Concorde

Principes Relatifs aux Droits de l'Homme

Principe 1 - Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme dans leur sphère d'influence

- ✓ Engagement de l'hôtel sur un code de conduite qui respecte les Droits de l'Homme (charte de développement durable sur le Site Web de l'Hôtel)
- ✓ Sélection des fournisseurs en fonction de leurs engagements en matière de développement durable et de respect des Droits de l'Homme (charte des achats durables)

Principe 2 - Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des Droits de l'Homme.

- ✓ Non harcèlement : les managers et leurs assistants sont formés aux risques psychosociaux afin de proscrire le harcèlement au sein de l'Hôtel
- ✓ L'Hôtel ne pratique aucune discrimination basée sur la religion, l'âge, le sexe, l'origine, la culture etc... Le Groupe Concorde Hotels & Resorts a signé la charte de la diversité
- ✓ L'Hôtel Villa Massalia a signé la Charte Une Chance Pour Les Cités en partenariat avec le CREPI
- ✓ L'ensemble des employés de l'Hôtel Villa Massalia ont signé un code de bonne Conduite au sein de l'établissement
- ✓ Détenteur du Label Empli'tude démontrant l'engagement de l'Hôtel au niveau des Ressources Humaines au niveau de l'Intégration, de la Solidarité et du partage
- ✓ Mise en place d'un questionnaire de satisfaction employés afin de mesurer leur satisfaction au sein de l'établissement et de dégager un plan d'action à mettre en place afin d'accroître leur satisfaction
- ✓ Adhésion du Directeur Général à l'association Cap Parrainage qui a pour but d'aider une personne en recherche de travail à en trouver par le biais de séances de coaching.

Principe 3 – Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d’association et à reconnaître le droit de négociation collective

- ✓ Une Délégation Unique du Personnel est en place dans l’établissement ainsi qu’un Comité d’Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail. Les prochaines élections ont lieu dans le courant du mois de février 2013.

Principe 4 – Les entreprises sont invitées à éliminer toutes les formes du travail forcé ou obligatoire

- ✓ L’Hôtel respecte les lois et règlements en termes de droit du travail
- ✓ Afin de préserver la santé et la sécurité des collaborateurs, tous les managers et leurs assistants sont formés aux risques psychosociaux

Principe 5 – Les entreprises sont invitées à contribuer à l’abolition effective du travail des enfants

- ✓ L’Hôtel n’emploie aucun enfant et exige de ses fournisseurs et sous-traitants le même engagement (Cf Charte de développement durable)

Principe 6 – Les entreprises sont invitées à éliminer la discrimination en matière d’emploi et de profession

- ✓ Politique de formation destinée à l’ensemble des collaborateurs (Centre de formation interne CONTACT)
- ✓ Dialogue social : un Entretien Annuel d’Evaluation Professionnel et possibilité d’un entretien Carrière avec la DRH et le Chef de Service sur simple demande
- ✓ L’Hôtel Villa Massalia a signé la Charte Une Chance Pour Les Cités en partenariat avec le CREPI
- ✓ Le Directeur Général de l’établissement est adhérent au Cap Parrainage qui a pour but d’aider les personnes en recherche d’emploi à en trouver par le biais de séances de coaching.

Principes Relatifs à l’Environnement

Principe 7 – Les entreprises sont invitées à appliquer l’approche de précaution face aux problèmes touchant l’environnement

- ✓ Sensibilisation et formation de nos collaborateurs à l’environnement via le jeu les Experts Planet’lab, les engagements métiers, les affichages, la boîte à idées, le soutien à des associations locales préservant l’environnement.
- ✓ Les clients sont informés de nos engagements via des brochures à disposition à la réception et sont invités à soutenir nos initiatives :

choix de la fréquence du linge (panneau You decide), organisation de séminaires responsables (Meet & Commit), compensation des événements, dons de Miles à l'association Care France, ...

- ✓ Plan de suivi avec indicateurs de performance environnementale et plan d'action
- ✓ Réduction de notre impact sur l'environnement en ne chauffant plus la piscine les mois d'hiver ce qui correspond à une baisse de 50% de nos dépenses en énergie.
- ✓ Mise en place de lampes LED dans tout l'établissement afin de réduire notre consommation d'énergie.
- ✓ Prévision d'équiper les lieux publics de l'hôtel de détecteurs de présence afin d'économiser l'énergie, en premier lieu sur le parking de l'hôtel.

Principe 8 – Les Entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

- ✓ Les fournisseurs locaux, bios ou ayant des pratiques respectueuses de l'environnement sont favorisés et mis en avant dans notre offre restauration.
- ✓ Maintien du Tri sélectif dans l'ensemble de l'établissement
- ✓ Réalisation du bilan carbone fin 2010
- ✓ Obtention du label Green Globe en janvier 2012
- ✓ Self audit Green Globe réalisé en décembre 2012 en attente de validation par l'association
- ✓ Participation depuis 2007 au Nettoyage des Calanques

Principe 9 – Les entreprises sont invitées à valoriser la mise au point de la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

- ✓ Le critère environnement est un critère incontournable dans le remplacement d'équipements techniques afin de diminuer les consommations d'eau et d'énergie, conformément aux indicateurs de mesure Green Globe et à la Charte de développement durable

Lutte contre la corruption

Principe 10 – Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes y compris l'extorsion de fonds et de pots de vin

- ✓ La lutte contre la corruption est un des engagements majeurs de l'Hôtel (charte de développement durable)

Actions mises en place en 2012

Droits de l'Homme

Code Ethique de recrutement

Conditions de Travail

Signature des accords de pénibilité au travail

La pénibilité au travail est caractérisée par une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé (article L. 4121-3-1 du Code du travail en France). Ces **facteurs de pénibilité** sont définis dans le Code du travail français (article D. 4121-5).

L'employeur doit consigner dans une fiche (article L. 4121-3-1 du Code du travail) :

- les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé,
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue,
- les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

La fiche est communiquée au **service de santé au travail**. Elle complète le **dossier médical** en santé au travail. Une copie est remise au travailleur à son départ de l'établissement.

L'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'actions est précisée dans le Code de la Sécurité sociale (articles L. 138-29 et L. 138-30). Ce dispositif à visée préventive doit permettre aux salariés exposés à des facteurs de risques de bénéficier d'actions de suppression ou de réduction de la pénibilité, de manière à leur permettre de travailler plus longtemps tout en préservant leur santé.

Les entreprises concernées par ce dispositif sont celles de 50 salariés ou plus (ou appartenant à un groupe d'au moins 50), dont plus de la moitié de l'effectif est exposée à un facteur de pénibilité.

L'accord ou le plan d'actions d'entreprise ou de groupe est d'une durée maximale de 3 ans, et doit donc être renouvelé à son terme. Il doit notamment aborder au moins un des deux thèmes suivants :

- la **réduction de l'exposition** aux facteurs de pénibilité : actions à visée collective permettant de faire disparaître l'exposition (remplacement d'un produit, suppression d'une tâche...) ou de la réduire (captage à la source, aide mécanique à la manutention...).
- l'**adaptation et l'aménagement de postes de travail** (par exemple, programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, en vue de favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement de personnes éprouvant des difficultés).

Notre établissement ayant l'obligation de s'y conformer et ayant à cœur de garantir le bien-être au travail des employés, nous avons travaillé depuis juillet 2012 avec nos partenaires sociaux pour élaborer l'accord de pénibilité qui a été signé le 05 décembre 2012. Certaines actions ont d'ores et déjà été mises en place, les autres suivront dans le courant de l'année 2013.

Action Environnementale

Label Green Globe

L'hôtel Villa Massalia Concorde Marseille a tenu depuis 2010 à s'inscrire dans une politique RSE complète et transparente. Afin de se conformer aux exigences de cette politique, nous avons tenu à nous soumettre aux 387 critères de la certification Green Globe, développée particulièrement pour l'industrie hôtelière et reconnue au niveau mondial. Pendant près d'un an, l'ensemble de nos équipes ont été soumis aux règles évidentes de la RSE afin de les connaître, de les comprendre et de les appliquer au quotidien dans leur travail. Ainsi, tout notre personnel a été formé à la gestion de l'eau, au tri des déchets ou encore à l'accueil des personnes à mobilité réduite par le biais de notre jeu en ligne « Les Experts Planet Lab » disponible sur notre Intranet.

De même, nos procédures ont été adaptées afin que les impératifs environnementaux soient pris en compte lors de la sélection de nouveaux produits. Cette procédure est appliquée à tous les niveaux. Ainsi, notre carte des vins est composée majoritairement de vins AOC et/ou issus de l'agriculture biologique. De plus, nous avons imposé à nos fournisseurs partenaires la même rigueur en leur demandant de signer notre charte Fournisseur de développement durable.

En marge de l'obtention du label qui a eu lieu en janvier 2012, nous avons poursuivi nos efforts et avons pris des décisions importantes et ayant des incidences sur la satisfaction de notre clientèle. Ainsi, nous avons contre leur avis pris la décision de ne plus chauffer la piscine du 31 octobre au 31 mars de chaque année afin de réduire considérablement notre dépense énergétique.

Nos projets sont nombreux mais soumis aux contraintes budgétaires que nous pouvons rencontrer ; ainsi nous prévoyons en 2013 d'équiper l'ensemble du parking

et des couloirs de l'hôtel de capteurs de mouvement afin d'éviter que la lumière reste inutilement allumée. Cependant, cette opération est à l'heure actuelle soumise à l'approbation de notre plan budgétaire.

Nous avons présenté notre audit Green Globe une nouvelle fois au mois de décembre 2012 et avons été validé.

Annexes

Charte d'engagement durable Concorde Hotels & Resorts

Indicateurs de performance de l'hôtel Villa Massalia

Plan d'actions de développement durable de l'hôtel Villa Massalia

Charte de développement durable entre Concorde Hotels et ses fournisseurs

Charte Une Chance Pour Les Cités

Liste des contrats fournisseurs

Répartition Bilan Social

Accords de pénibilité au travail

Label Green Globe