

COMPAGNIES DE TRANSPORT MARITIME



TLV-TVM

PORQUEROLLES - PORT-CROS - LE LEVANT
Tél. : 04 94 58 21 81 - www.tlv-tvm.com



Délégation de service public portant sur la
desserte maritime des Îles d'Or

PORQUEROLLES - PORT-CROS - LE LEVANT



COMMUNICATION ON PROGRESS

Pacte Mondial des Nations Unies

Compagnies Maritimes TLV-TVM et le développement durable

Avril 2013

Organisation des Nations Unies

Monsieur le Secrétaire Général

Global Compact Office

NY 10017

NEW YORK

La Crau, le 13 Avril 2013

Renouvellement des engagements aux principes du Pacte Mondial de l'ONU

Nous sommes heureux de renouveler notre soutien au Pacte Mondial de l'ONU et poursuivre ainsi notre engagement à appliquer et faire appliquer les 10 principes au sein de notre entreprise et des organisations de notre sphère d'influence.

Dès notre adhésion au Pacte Mondial en 2010, nous avons fait le choix de soutenir les 10 principes retenant leur cohérence et l'importance de l'approche globale. Ces principes s'inscrivent dans notre politique de responsabilité sociétale engagée il y a maintenant 3 ans avec l'utilisation du référentiel ISO 26000.

Nous œuvrons par ailleurs pour une diffusion large de ces principes au sein de notre sphère d'influence. Nous souhaitons renforcer notre exemplarité en matière d'engagement responsable du fait de notre rôle dans le développement du territoire et de l'impact de notre activité.

Nous poursuivons ainsi nos efforts et profitons de la Communication sur le Progrès pour faire un point d'avancement. Cet effort s'est notamment traduit par l'intégration au sein de notre équipe d'une ressource en charge de coordonner et gérer notre progression sur l'ensemble des 3 piliers du développement durable.

Vous renouvelant l'assurance de notre engagement, nous vous prions d'accepter, Monsieur le Secrétaire Générale, nos très respectueuses salutations.

Madame Michèle VINCENT

Présidente Directrice Générale

Compagnies Maritimes TLV & TVM

Les actions illustrant les principes du Pacte Mondial de l'ONU

Droits de l'Homme

Principes 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

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leur propre compagnie ne se rende pas complice de violation des Droits de l'Homme.

Evaluation – politique et objectifs

Notre activité nous amène à travailler uniquement sur le territoire des îles d'Or (83) et être en partenariat avec des entreprises locales. Ainsi plus de 85% de nos fournisseurs ou sous-traitants sont basés sur la région PACA. Nous appliquons, ainsi que nos fournisseurs/sous-traitants les différentes législations françaises.

Dans ce contexte, l'entreprise veille au respect des droits de l'homme et du droit du travail et communique largement cet engagement au sein de sa sphère d'influence. Notre plus importante partie prenante, autorité organisatrice de notre activité est informée depuis le début de notre engagement au côté du Secrétaire Général de l'ONU et dispose d'un reporting très précis de nos actions. Nos fournisseurs/sous-traitants sont également très régulièrement informés de notre engagement et sollicités pour participer à certaines manifestations.

Mise en œuvre & Mesure des résultats

Diversité

L'entreprise reconnaît et applique les principes de non-discrimination dans la gestion du capital humain. Pour conforter son engagement, l'entreprise a signé la charte de la Diversité et réalise chaque année un rapport de situation comparée.

Fin 2012, la direction a souhaité candidater à un projet de formation et d'accompagnement des entreprises candidates et lauréates aux Trophées RSE PACA, en vue de la labellisation Afnor « Egalité Professionnelle ». Cette action pilotée par le Cabinet spécialité Perfégat, est soutenue financièrement par la Région PACA.

Poursuite en 2012 de notre politique de féminisation du personnel

- 3 personnels féminins embarqués (+3%)
- 4 personnels féminins services d'accueil et billetterie (=)

Parité

Il est réaffirmé le principe de parité au sein des salariés permanents ou saisonniers : à compétence égale, salaire égal. Cette valeur est d'autant plus forte qu'une femme est à la tête de cette PME.

Partage des valeurs

La direction a poursuivi la diffusion de son engagement en informant ses fournisseurs et ses clients fret de l'engagement au côté de l'ONU pour promouvoir les principes de respect des Droits de l'Homme.

Nous avons participé activement à l'initiative du Réseau Pacte Mondiale France de créer un groupe régional pour diffuser les valeurs du Pacte Mondial au sein des différentes organisations territoriales (participation à 2 réunions dont une séance de témoignage).

Droit du Travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5 : Les principes sont invités à abolir de manière effective le travail des enfants

Principes 6 : Les entreprises sont invitées à éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession

Evaluation – politique et objectifs

Renforcer la communication auprès du personnel et des Parties Prenantes Primaires pour promouvoir la co-construction de projets d'entreprises et renforcer les partenariats responsables en matière de droits du travail.

Mise en œuvre & Mesure des résultats

- Information et sensibilisation de l'ensemble du personnel (permanents et saisonniers) une fois par an minimum sur les actions menées et répondre aux interrogations du personnel
- Renforcement du dialogue social en concertation avec l'inspecteur du travail en mettant en œuvre une réunion mensuelle pour les délégués du personnel
- Mise à disposition de chaussures de sécurité pour tout le personnel
- Renforcement de la politique de recrutement du personnel saisonnier en respectant les règles de parité
 - o Décision d'effectif validé dès mi-février de l'année pour améliorer la lisibilité des saisonniers
 - o Aide du personnel pour trouver une solution de logement durant les contrats saisonniers
 - o Emploi de 60% de saisonniers ayant effectué au moins une saison au sein de la compagnie
 - o Respect des règles de parité (pyramide des âges; rémunération tenant compte de l'expérience...)

- Poursuite de la politique de parité CDI-Saisonniers
 - Prise en charge par l'armateur de 50% de la coupure des équipages en temps de travail effectif
 - Surclassement catégoriel du personnel saisonnier (cotisation supérieur à la catégorie)
 - Versement au personnel saisonnier de la prime de fin d'année (au prorata du nombre de mois travaillé et intégré au salaire chaque mois)
- Augmentation de la durée moyenne d'emploi des saisonniers (+3%)
- Proposition d'heures supplémentaires pour le personnel embarqué via des partenariats avec un chantier naval et une autre compagnie maritime (ensemble des salariés saisonniers a bénéficié de cette possibilité d'augmenter son salaire en travaillant 1 jour de plus par semaine maximum sur la durée du contrat)
- Poursuite de la politique de choix des fournisseurs et sous-traitants locaux dans le cadre de la modernisation de la flotte (85% des fournisseurs/sous-traitants sont des entreprises de type PME et localisées en Région PACA)
- Maintien de l'engagement de l'entreprise au sein du syndicat professionnel pour réviser la convention collective
- Mise en place d'une pointeuse pour payer au plus juste les heures de travail

Environnement

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

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. »

Evaluation – politique et objectifs

Engagé depuis plusieurs années dans une politique de limitation de nos impacts environnementaux, nous avons travaillé cette année sur deux axes majeurs :

- Conception et performance environnementale de notre flotte
- Soutien de projets environnementaux notamment à destination de collégiens et lycéens sur le territoire d'activité

Mise en œuvre & Mesure des résultats

- Remotorisation de 3 navires (réduction des consommations de carburants)
- Reconditionnement d'1 navire (réduction des consommations de carburants)
- Amélioration du taux de remplissage moyen de nos navires (+5%)
- Réduction du nombre de plaquettes d'horaires imprimés (-11%) et renforcement de l'offre de documents téléchargeables ou flash-codes

- Poursuite du travail du groupe Eco-Conception du futur Roro
- Partenaire de plusieurs projets de soutien de la politique environnementale locale
 - o Soutiens de scolaires réalisant avec le Parc National de Port-Cros des projets pédagogiques orientés impacts environnementaux
 - o Partenaires et témoins dans la promotion des actions menées sur le territoire au sein du Parc National de Port-Cros
 - o Partenaire d'un séminaire au sein du Parc sur l'économie de pollinisation
 - o Participation au projet régional pour la création d'une méthodologie structurée pour accompagner les entreprises dans la transition vers l'économie de fonctionnalité (Méthode Novus)
- Recensement des pratiques éco-responsables de nos fournisseurs et construction d'une grille d'aide à la sélection (identification des opportunités de développement de la fonctionnalité dans nos achats)

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 les pots-de-vin

Evaluation – politique et objectifs

En intégrant les principes du Pacte Mondial dans sa politique générale, l'entreprise s'impose d'inscrire son engagement dans son fonctionnement quotidien et sensibilise son personnel sur les risques économiques des différentes formes de corruption.

Mise en œuvre & Mesure des résultats

- Rappel des valeurs portées par la direction de l'entreprise au personnel (par courrier et lors de réunions).
- Engagement formel de la part d'un fournisseur et d'un sous-traitant de notre sphère d'influence à respecter les règles de responsabilité et à lutter activement pour les principes du pacte mondial
- Définition d'une politique de lutte contre la fraude avec les 2 organisations gestionnaires des transports dans l'agglomération.
- Mise en place avec notre autorité organisatrice des transports d'une campagne annuelle de contrôle des billets
 - o Campagne d'affichage de la politique tarifaire et des risques encourus en cas de fraude (site internet, billetterie, navires)
 - o Sensibilisation de notre personnel
 - o 2 campagnes de contrôle des billets menées sur nos lignes par notre autorité organisatrice