



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

Octobre 2014

Organisation des Nations Unies

Monsieur le Secrétaire Général

Global Compact Office

NY 10017

NEW YORK

La Crau, le 25 Octobre 2014

Engagements

aux principes du Pacte Mondial de l'ONU

Adhérent depuis 2010 au Pacte Mondial de l'ONU, nous avons fait le choix de renouveler notre soutien et notre engagement à appliquer, au sein de notre entreprise et des organisations de notre sphère d'influence, les 10 principes.

Nous travaillons quotidiennement à l'application de ces principes en nous appuyant sur la norme ISO 26000 et les correspondances qui existent avec les thèmes du Pacte Mondial (document publié par le UN Global Compact Office – Juillet 2011).

Nous avons également travaillé avec nos partenaires historiques pour une prise en compte des principes proposés par le Pacte Mondial et l'engagement à les appliquer quotidiennement. Nous cherchons à mieux structurer nos engagements en matière de responsabilité et œuvrons avec des partenaires locaux pour renforcer notre implication dans le développement du territoire et limiter les impacts de notre activité.

Nous avons fait de la Communication sur le Progrès un moment de synthèse de ces différentes actions engagées tout au long de l'année. Nous avons également maintenu notre politique d'investissement dans la RSE en nous appuyant sur une ressource externe intégrée à nos équipes.

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

La Compagnie maritime TLV poursuivi son travail sur le thème des droits de l'homme en renforçant son information auprès de ses principaux partenaires et en veillant au respect des droits de l'homme et du travail dans notre sphère d'influence.

Nous appliquons, ainsi que nos fournisseurs/sous-traitants les différentes législations françaises.

Notre activité est locale et nous amène à travailler uniquement sur le territoire des îles d'Or (83). Nos partenaires économiques sont pour l'essentiel basés dans la région PACA. Un effort particulier est mené par la direction de la Compagnie maritime pour maintenir cette préférence au local et développer des partenariats de longue durée. Dans le cadre de notre politique d'achat, nous veillons à garder une très large proportion de fournisseurs ou sous-traitants locaux. Nous avons stabilisé à 85% la part de nos achats auprès de fournisseurs locaux.

Certains de nos partenaires proches se sont par ailleurs engagés dans le respect de certains comportements responsables et valeurs :

- respect des règles de droit
- garanti sur les conditions de travail du personnel
- engagement sur des actions de vigilance en matière de droits de l'homme
- participation à l'amélioration des actions environnementales sur l'ensemble de la chaîne de valeur
- lutte contre la corruption...

Mise en œuvre & Mesure des résultats

Diversité

Les principes de non-discrimination dans la gestion du capital humain sont clairement affichés, appliqués et contrôlés par la direction. Pour conforter son engagement, l'entreprise a renouvelé sa signature de la charte de la Diversité et réalise chaque année un rapport de situation comparée.

Fin 2013, nous avons engagé un programme de renforcement de notre politique RH, en réalisant un diagnostic et établissant un plan d'action spécifique. Nous avons mis l'accent sur les Risques Psycho

Sociaux, avec un travail spécifique engagé sur le stress généré dans le cadre des relations clients. La méthodologie retenue s'appuie sur l'implication du personnel de la Compagnie maritime via la constitution d'un groupe de pilotage et le choix d'une thématique partagée.

Notre politique de féminisation des équipages a été poursuivie nous permettant de maintenir un niveau de personnel féminin bien supérieur aux données ressortant de la profession :

- 3,5 personnels féminins embarqués (+)
- 4 personnels féminins services d'accueil et billetterie (=)

Nous atteignons ainsi 26% de personnel féminin (administratif inclus) et nous rappelons que notre PDG est une femme.

Parité

Le principe de parité au sein des salariés permanents ou saisonniers est réaffirmé par la direction comme un engagement fort : à compétence égale, salaire égal. Cette valeur est d'autant plus forte qu'une femme est à la tête de cette PME.

Le renouvellement des 2 collèges des délégués du personnel a été l'occasion de promouvoir une femme sur cette fonction et de l'amener à travailler sur des outils de contrôle de cette parité.

Partage des valeurs

La direction a maintenu une information vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes sur ses engagements et les actions menées régulièrement.

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

Nous poursuivons nos efforts pour garantir dans notre sphère d'influence le respect du droit du travail par nos différents partenaires. Plusieurs de nos partenaires proches ont par ailleurs accepté de s'engager par écrit sur certaines valeurs que l'on retrouve dans les 10 principes du Pacte Mondial.

Mise en œuvre & Mesure des résultats

- Chaque année, la direction a institué la production de différents documents informationnels sur l'activité de l'entreprise avec une diffusion large.
- Avec le renouvellement des délégués du personnel il a été maintenu le choix de disposer de deux collèges spécifiques pour améliorer la représentativité des métiers au sein de la Compagnie maritime :
 - o Collège Capitaine
 - o Collège Personnel d'exécution.
- Amélioration de l'outil de production fret
 - o Achat d'un chariot élévateur pour un site
 - o Renouvellement des chariots de transport du fret
- Renforcement de la sécurité autour des lieux d'embarquement en séparant physiquement les flux de fret et de passagers.
- Réalisation d'un film sécurité (non obligatoire) pour expliquer aux passagers les comportements à adopter en cas d'incident-accident de mer et mise en service de ces films après équipement de l'ensemble de nos navires d'écrans FTP (1 à 4 écrans par navire).
- Maintien de la politique de recrutement du personnel saisonnier en respectant les règles de parité.
- Réalisation systématique d'entretiens d'évaluation et de bilan pour l'ensemble du personnel saisonnier (au début et à la fin de la saison).
- Maintien de l'engagement de la direction à améliorer les conditions d'emploi du personnel saisonnier par le maintien d'une durée moyenne du contrat de travail supérieure à 5 mois (indicateur mesuré chaque année).
- Renforcement de la politique de maintien des compétences de navigation du personnel (systématiquement évalué en fin de mission).
- Renouvellement de l'engagement de la direction à privilégier dans la politique d'achat des fournisseurs et sous-traitants locaux dans le cadre de l'entretien ou de la modernisation de la flotte (85% des fournisseurs/sous-traitants sont des entreprises de type PME et localisées en Région PACA).

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 d'1 navire (réduction des consommations de carburants)
- Renforcement de la politique de tri sélectif mis en œuvre sur l'ensemble des sites de la compagnie maritime
- Poursuite de la réduction de l'achat de plaquettes d'horaires imprimés (-15%) avec renforcement de notre politique de dématérialisation
- Mise en chantier d'une nouvelle unité RoRo améliorant le bilan environnemental de l'entreprise
 - Bande roulant 20% plus grande, permettant d'amener plus de véhicules roulants ou de marchandise
 - Vitesse de navigation doublée pour réduire la durée des rotations et pouvoir traiter plus de marchandises en moins de temps
 - Choix d'une motorisation intégrant les dernières technologies et réduisant les consommations
- Partenaire de plusieurs projets de soutien de la politique environnementale locale
 - Implication forte de ressources internes dans le Conseil Economique Social et Culturel mis en place par le Parc national de Port-Cros pour la rédaction de la charte 2015.
 - Participation active (mécénat de compétence notamment) dans plusieurs projets territoriaux pour soutenir
 - L'éducation à l'environnement de jeunes scolaires
 - La politique patrimoniale et culturelle locale
 - L'insertion de personnes éloignées de l'emploi (chantiers d'insertion)

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 s'engageant sur les 10 principes du Pacte Mondial dans sa politique générale, la direction de l'entreprise a fait le choix de réfléchir aux situations vécues par son personnel et à son environnement pouvant générer des comportements déviants.

Le renforcement de l'encadrement a permis d'améliorer la prise en compte du risque et le traitement en amont de la plupart des formes de corruption qui pourraient toucher notre entreprise. Nous avons lancé un plan de formation en direction de l'encadrement supérieur afin notamment de renforcer la politique de traitement des risques de corruption vis-à-vis du personnel.

Mise en œuvre & Mesure des résultats

- Réaffirmation des valeurs portées par la direction de l'entreprise, avec lors de la campagne de recrutement des saisonniers une sensibilisation spécifique menée sur ce type de publics.
- Certains fournisseurs de notre sphère d'influence ont accepté de s'engager par écrit sur cette thématique spécifique de la corruption.
- Mise en place d'un plan d'action spécifique sur un site relativement isolé par le renforcement du management.
- Animation de la politique de lutte contre la fraude avec les 2 organisations gestionnaires des transports dans l'agglomération.
- Renforcement de la campagne de contrôle des billets par 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 Augmentation du prix de l'amende
 - o Sensibilisation de notre personnel
 - o Organisation de plusieurs séances de contrôle des billets sur les différentes lignes maritime que nous gérons.