



## **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 2016**

**Organisation des Nations Unies**  
Monsieur le Secrétaire Général  
Global Compact Office  
NY 10017  
NEW YORK

La Crau, le 31 Octobre 2016

## **Engagements**

### **aux principes du Pacte Mondial de l'ONU**

En tant que PME familiale, nous avons fait le choix dès 2010 de soutenir les 10 principes du Pacte Mondial de l'ONU en matière de respect des droits de l'homme, de droit du travail, de protection de l'environnement et de lutte contre la corruption. Depuis cette époque, nous avons mis au cœur de notre stratégie de développement les lignes directrices de la responsabilité sociétale.

Actuellement au milieu de notre contrat de délégation de service public, l'entreprise sous l'impulsion de sa direction renforce ses efforts pour répondre aux différents enjeux de ses principales parties prenantes et anticiper les enjeux futurs.

Après avoir renforcé notre partenariat avec nos partenaires historiques pour une diffusion des principes proposés par le Pacte Mondial, nous avons œuvré pour élargir le cercle de partenaires et partager ces principes.

La Communication sur le Progrès est un moment de synthèse important pour les actions menées tout au long de l'année. Notre entreprise familiale a par ailleurs engagé un programme d'investissement pour la modernisation de son outil de production qui doit :

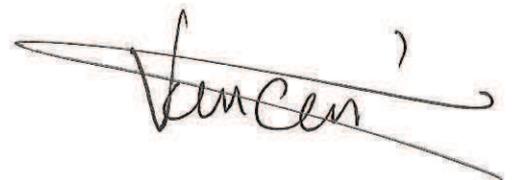
- renforcer notre politique de transition énergétique et écologique
- améliorer notre service pour la continuité territoriale et pour le développement économique de ces territoires
- accroître les conditions de travail du personnel permanent et saisonnier de la Compagnie maritime.

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 ne pas se rendre complice de violation des Droits de l'Homme.***

### Politique menées

La direction de la Compagnie reconnaît pleinement sa responsabilité en qualité d'employeur, de prestataire de service et de donneur d'ordre et veille donc à n'être en aucun cas complice, directement ou indirectement de violation des droits de l'Homme.

Ayant une activité exclusivement centrée autour des Îles d'Or (Hyères – 83), la direction a par conviction travaillé à renforcer son réseau de fournisseurs locaux. Un premier groupe de partenaires très proche du groupe familial s'est engagé fermement au respect de comportements responsables et de valeurs défendues par la Compagnie maritime à travers son engagement au côté du Pacte Mondial

- respect des règles de droit
- garanti des 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.

Ces derniers mois, la direction a travaillé sur un second cercle de partenaires proches économiquement de la Compagnie maritime

### Mesure des résultats

Dans le cadre de notre politique d'achat, un référent a été désigné au sein de la Compagnie maritime avec la mission d'évaluer chaque partenaire commercial et d'identifier le niveau de risque au regard de la protection des droits de l'homme. Les organisations sont ainsi classées par niveau en tenant compte de l'ensemble de leur chaîne logistique.

Chaque nouvelle organisation se voit proposer un dialogue constructif afin de collecter les actions menées par cette dernière et partager des données sur les activités de veille, de traçabilité et le plan de surveillance des matières premières. Ces actions permettent de réaffirmer régulièrement auprès de nos fournisseurs les valeurs que la Compagnie maritime défend et d'inciter le partage de bonnes pratiques.

## Axes de progrès

La Compagnie maritime prévoit de mettre à jour la culture et les valeurs de l'entreprise et de rédiger une charte éthique et droits humains.

Ce document devra être signé par les principaux partenaires d'affaires en élargissant progressivement le périmètre (80% de nos achats).

## **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***

## Politique menées

Nous avons œuvré depuis l'opération sur les risques psycho-sociaux à travailler sur l'amélioration des conditions de travail en nous appuyant sur une méthodologie participative facilitant l'implication des salariés dans l'identification des thèmes de travail et l'élaboration de plans d'actions.

Un premier travail a été mené durant plus de 6 mois sur la Qualité de Vie au Travail en s'appuyant sur la méthodologie de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). Ce projet a donné lieu à de nombreuses réunions de travail avec un groupe de salariés représentatif et a permis de traiter la politique de maintenance ainsi que la politique de gestion des ressources humaines. Le diagnostic et les plans d'actions ont été élaborés par ce groupe pluri-acteurs donnant plus de poids à la qualité des actions mises en œuvre.

Un second groupe de travail a été lancé avec d'autres salariés sur le numérique qui est un enjeu fort pour l'entreprise dans les 3-4 ans à venir et doit contribuer à améliorer les conditions et la qualité de vie au travail des salariés.

La direction est par ailleurs très soucieuse de disposer de représentants du personnel représentatifs des fonctions et a fait le choix de maintenir deux collèges de délégués pour garantir la prise en compte des spécificités de chacun des métiers (collège employés et collège navigants). La direction garantit la liberté d'expression et crée les conditions pour le droit à la négociation collective. L'ensemble des obligations légales applicables en France sont strictement respectées par l'entreprise.

L'effort de féminisation des équipages est maintenu et au regard du faible nombre de candidatures de marins de sexe féminin, le directeur d'armement est présent au sein du Conseil d'Administration d'un centre de formation local pour les gens de mer afin de mettre en place des programmes de sensibilisation de nos métiers aux jeunes filles.

### **Mesure des résultats**

Pour maintenir son engagement en matière d'égalité professionnelle, et affirmer auprès de ses partenaires commerciaux et fournisseurs les principes forts relatifs aux conditions de travail, la Compagnie maritime maintient son engagement auprès de la Charte de la diversité. Cela nous oblige à garantir la promotion et le respect de la diversité dans nos effectifs et à lutter contre toute forme de discrimination.

La Compagnie maritime a maintenu ses efforts de parité dans le recrutement des saisonniers. Les entretiens sont ainsi assurés pour cette catégorie de salariés en début et en fin de contrat et une information précise est fournie sur les intentions d'emplois pour la saison suivante. En moyenne la Compagnie maritime reprend 60% des effectifs saisonniers et est très soucieuse de proposer une durée de contrat élevée. C'est d'ailleurs un indicateur que nous suivons chaque année et qui se maintient à 4,54 mois par personne pour les personnels saisonniers et CDD.

Un effort a par ailleurs été réalisé ces deux dernières années pour rééquilibrer la pyramide des âges et préparer plusieurs départs en retraite.

Le taux de féminisation reste équivalent aux années passées sur l'ensemble de l'entreprise mais s'est retrouvé en baisse pour le personnel embarqué.

### **Axes de progrès**

La Compagnie maritime maintient son objectif de renforcer le personnel navigant féminin et a engagé une politique volontariste de recrutement pour arriver à l'horizon de la fin de la Délégation de Service Public à employer au moins 1 capitaine féminin.

Pour la saison prochaine, nous avons également fixé un objectif d'amélioration du suivi des saisonniers durant leur parcours au sein de notre Compagnie maritime. Ce projet avait été décidé dans le cadre du chantier sur la Qualité de Vie au 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. »***

## **Politique menées et mesure des résultats**

Après avoir défini il y a quelques années ses principaux impacts et les moyens pour limiter ces derniers, la Compagnie maritime a mis en œuvre une politique volontariste.

Elle s'appuie sur 3 axes :

- réduire notre consommation de carburants
- limiter les impacts sur l'ensemble du cycle du navire
- soutenir des projets locaux sur la biodiversité.

1/ Pour s'adapter aux contraintes de production (un service public à assurer), la Compagnie maritime a mis en place depuis maintenant quelques années une politique de réduction des consommations de carburant.

Cela se traduit dès la phase de conception du navire avec un travail conséquent pour étudier les caractéristiques physiques de navigabilité du navire (aérodynamisme, pénétration dans l'eau, puissance optimisée...). La compagnie maritime vient d'ailleurs de lancer la construction d'un second navire durant son contrat de délégation de service public après avoir mis en service en 2016 un RoRo beaucoup plus performant (20% de gain). Le nouveau navire en construction sera un navire mixte qui viendra remplacer dès fin 2017 l'unité la plus ancienne de la Compagnie.

Il y a ensuite la maintenance qui est également optimisée tout au long de la vie du navire avec un choix fort de la part de la direction, pour l'ensemble de sa flotte, de renouveler tous les 8-10 ans les blocs moteurs et ainsi bénéficier des dernières avancées technologiques (en matière de poids, de puissance, de consommation).

Le 3<sup>ème</sup> axe d'effort pour limiter la consommation de carburants a été la mise place une politique de pilotage économique. Une première expérience avait démontré l'efficacité de la mesure consistant à réduire le régime moteur des navires durant leur traversée, et permis d'économiser jusque 10% de consommation de carburant. Une nouvelle expérimentation a été lancée en début d'année avec pour objectif donné aux capitaines de réduire de 200 tours/minutes les régimes moteurs. L'impact sur la qualité de service pour les clients s'est révélé largement positif (quelques minutes supplémentaires pour admirer le paysage ; moins de bruit...) ainsi que pour le personnel.

2/ Notre travail sur le cycle de vie du produit s'est appuyé sur les outils développés par l'Ademe afin d'identifier et de maîtriser au mieux la chaîne logistique. La Compagnie maritime travaille depuis des années avec des partenaires locaux de confiance et qui assurent une certaine traçabilité de leurs produits.

En 2015, un partenariat spécifique a été mis en place avec un motoriste local (région Paca) afin d'améliorer notre politique d'achat responsable. La mesure des impacts environnementaux et financiers a été réalisée dans le cadre d'un projet soutenu par l'Ademe et a fait apparaître les résultats suivants :

- financier : 105 K€/an d'économies grâce au renouvellement régulier des moteurs

- environnemental : 412 Teq CO2 d'économisées annuellement grâce à l'utilisation de moteurs éco-efficients et au pilotage économique
- productivité : une baisse des taux de pannes depuis 7 ans, grâce au renouvellement régulier des moteurs
- social : réduction de la pénibilité du travail pour les employés
- pour le fournisseur : renforcement du cycle de vie du moteur et pistes pour engager une réflexion sur l'économie de fonctionnalité.

3/ Une mise en cohérence de la politique de préservation de la biodiversité a été menée ces dernières années.

Plusieurs actions sont engagées par la Compagnie maritime sur cette thématique :

- Projet Collection Patrimoine Insertion-COPAINS : Il a été fait le choix de soutenir très activement le projet de valorisation des collections variétales sur l'Île de Porquerolles. Ce projet vise à garder la mémoire de plusieurs variétés de plants comme les oliviers, les figuiers et les dattiers. Le modèle économique retenu par l'association en charge de la gestion du projet et soutenu par le Parc national de Port-Cros, s'appuie largement sur le mécénat. La Compagnie maritime pèse de tout son poids pour soutenir directement ce projet et pour promouvoir ce dernier auprès de ses parties prenantes.
- Expédition MED-Méditerranée En Danger : pour la 5<sup>ème</sup> année consécutive nous apportons notre soutien à cette opération qui œuvre :
  - o à la mesure de la pollution de la mer par des micro-fragments de plastique,
  - o à la sensibilisation du grand public à ce problème,
  - o et au renforcement de la connaissance scientifique des conséquences des micro-fragments de plastiques sur l'ensemble de la chaîne alimentaire.
- Soutien de sorties scolaires pour la sensibilisation de la biodiversité des îles (environ 300 personnes chaque années).

### **Axes de progrès**

Après un gros effort pour assurer la collecte des différents déchets sur l'ensemble des sites (production et administratif), nous avons fixé comme axe de projet d'améliorer dans les mois à venir la traçabilité du tri sélectif que nous effectuons. Un engagement commun doit être formalisé avec l'ensemble des responsables de la Compagnie maritime et les principaux partenaires professionnels, le tout accompagné d'une procédure de traitement des déchets et de sélection d'indicateurs de suivi annuels pertinents.

## **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***

### **Politique menées**

Notre engagement auprès du Pacte Mondial de l'Onu a permis de sensibiliser l'encadrement supérieur à la thématique spécifique de la corruption. L'évaluation des risques a été établie avec la direction et le système de management a été renforcé sur les postes sensibles.

Un dialogue constructif a par ailleurs été engagé avec les représentants du personnel pour renforcer la protection du personnel face aux risques de corruption et pour prolonger la sensibilisation.

Chaque année certains partenaires de notre sphère d'influence s'engagent par écrit sur cette thématique spécifique de la corruption et nous œuvrons pour élargir le cercle de partenaires engagés.

Enfin, en concertation avec notre autorité organisatrice des transports, une politique de lutte contre la fraude a été contractualisée dès le début de la délégation de service public et mise en œuvre chaque année sur l'ensemble de nos lignes de transports. Un effort particulier avait été décidé il y a maintenant 3 ans via une augmentation du prix de l'amende et un plan de contrôle spécifique mené par notre autorité organisatrice.

### **Mesure des résultats**

A ce jour, la mesure des résultats de la politique engagée par la Compagnie maritime se fait par un dialogue régulier avec les représentants du personnel et les responsables des différents postes sensibles.

### **Axes de progrès**

Nous avons engagé un travail sur la politique d'achat responsable au sein de la Compagnie maritime et souhaitons intégrer dans nos procédures une série de documents thématiques sur la corruption sous toutes ses formes.

Un projet d'évaluation du système d'information de l'entreprise a été lancé et un diagnostic est programmé dans les mois à venir. L'angle corruption sera par ailleurs intégré dans ce projet afin de renforcer la culture du risque au sein de la direction et des principaux responsables d'activité.