



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

Octobre 2018

**Organisation des Nations Unies**

Monsieur le Secrétaire Général

Global Compact Office

NY 10017

NEW YORK

La Crau, le 15 Octobre 2018

## **Engagements**

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

Ayant 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, notre entreprise familiale poursuit ses efforts pour maintenir une dynamique de responsabilité sociétale au cœur de sa stratégie.

Depuis le renouvellement de la Délégation de Service Public de transport maritime de passagers et de marchandises vers les îles d'Or, nous avons renforcé la gouvernance avec notre autorité organisatrice et amélioré notre politique de reporting.

Toujours engagé dans une politique de préférence locale, nous avons encore consolidé nos relations avec nos partenaires économiques (fournisseurs et sous-traitants) et promu la responsabilité sociétale dans notre chaîne de valeur.

Véritable moment de synthèse de nos actions menées tout au long de l'année, la Communication sur le Progrès nous permet de progresser dans notre engagement en matière de responsabilité. D'importants programmes d'investissements ont par ailleurs été lancés l'année dernière et vont se poursuivre tout au long de cette année et l'année prochaine. 4 axes ont été définis comme prioritaire :

- réduire les impacts environnementaux de notre activité de transport maritime par une politique de modernisation de notre flotte,
- contribuer avec les acteurs du territoire à réfléchir à la capacité d'accueil sur les îles d'Hyères,
- mieux connaître la satisfaction de nos clients sur le service que nous leurs proposons quotidiennement,
- poursuivre l'amélioration des conditions de travail du personnel permanent et saisonnier.

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.***

### Politiques 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 sur sa chaîne de valeur.

Après un premier travail pour le renforcement de nos relations avec un groupe de partenaires historiquement proche de l'organisation familiale, il a été organisé un travail avec un second cercle de partenaires proche économiquement de la Compagnie maritime afin de partager les convictions partagées et de disposer de relations répondant aux principes fondamentaux des droits de l'homme. Plusieurs acteurs se sont ainsi engagés à respecter les comportements responsables et les valeurs défendues par la Compagnie maritime. Cet engagement au côté du Pacte Mondial s'appuie sur les principes suivants :

- 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.

### Mesure des résultats

Le référent désigné au sein de la Compagnie maritime dès le début des années 2010 poursuit son travail auprès des principaux partenaires économiques afin d'identifier le niveau de risque au regard de la protection des droits de l'homme et de mettre en place des plans d'actions pour contribuer au devoir de vigilance. Chaque organisation est clairement identifiée ainsi que son niveau d'engagement.

Dans le cadre de la construction de nouveaux navires, un travail a été mené avec les principaux fournisseurs pour identifier la chaîne d'approvisionnement et sélectionner au mieux les prestataires apportant un maximum de preuves pour le respect des droits de l'homme.

### Axes de progrès

Nous avons programmé de structurer notre politique d'achats responsables en nous appuyant sur la norme ISO 20400 et en travaillant avec nos principaux partenaires économiques pour un partage d'un tableau de bord de notre performance dans les actes d'achats. En structurant la RS dans nos pratiques d'achats et en l'incluant systématiquement dans notre chaîne d'approvisionnement nous géreront ainsi plus facilement les risques et opportunités en matière de développement environnemental, social et économique responsable.

## 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***

### Politiques menées

Après avoir engagé 3 actions pour l'amélioration des conditions de travail, nous disposons d'un tableau de bord de pilotage pour poursuivre notre travail sur la Qualité de Vie au Travail.

De nouvelles élections ont été menées en début d'année et la direction a mis tout en œuvre pour encourager le personnel à candidater pour les postes de délégués du personnel. 2 listes ont ainsi été constituées et ont amené plus de 80% du personnel à voter. Il a été par ailleurs maintenu le choix de deux collèges de délégués pour garantir la prise en compte des spécificités de chacun des métiers (collège employés et collège navigants). La direction garantit ainsi 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.

Le directeur d'armement poursuit son travail au sein du Conseil d'Administration du centre de formation local pour les gens de mer afin d'encourager les jeunes filles à s'engager dans les métiers de capitaine, de mécanicien ou de matelot. Nous accueillons ainsi plusieurs femmes chaque année au sein de la catégorie équipages maintenant un taux de féminisation supérieur à la moyenne de la profession.

La direction a par ailleurs engagé un important programme de soutien aux populations défavorisées en apportant son aide active à une entreprise de l'Economie Sociale et Solidaire qui propose jusque 48 postes par an en chantier d'insertion sur son territoire d'activité. De nombreuses actions ont été menées avec le soutien de notre compagnie pour :

- l'entretien d'espaces naturels et urbains et les travaux d'espaces-verts
- des interventions de mise en sécurité et de protection des sols notamment dans le cadre des programmes de lutte contre les risques incendies

- l'arboriculture fruitière dans les vergers des collections variétales du Parc national de Port-Cros, du maraîchage bio et la transformation des produits.

En complément d'un soutien financier direct, nous nous sommes impliqués dans la gouvernance de l'association en prenant une place au sein du Conseil d'Administration et du Bureau.

### **Mesure des résultats**

Engagé depuis 2012 auprès de la Charte de la diversité, la direction a mis en œuvre un tableau de bord de suivi de son pilotage de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise. Tout une série d'indicateurs est ainsi mesurée annuellement et des objectifs de performance sont définis dans le cadre de revues de direction.

Fortement « consommatrice » d'emplois saisonniers, la direction de l'entreprise a fait le choix de rallonger encore la durée moyenne de ce type de contrat et pris la décision de signer des contrats de minimum 2 mois et jusque 8 mois. La conséquence immédiate a été l'augmentation de la durée moyenne des contrats saisonniers qui est passée à 5,57 mois, en hausse de 8%.

Le taux de féminisation du personnel et la politique de recrutement tente de maintenir un certain équilibre entre femmes et hommes. Nous employons ainsi 14 femmes sur un effectif de 36 salariés EDT, avec 8 femmes en CDI et 6 saisonnières. Un travail est par ailleurs fait pour augmenter le nombre de personnels féminins embarqués.

Avec notre investissement dans des chantiers d'insertion, nous avons fait le choix d'aider directement des populations défavorisées et fortement discriminées.

### **Axes de progrès**

Plusieurs tentatives d'employer un capitaine féminin ont été infructueuses ces dernières années. La Compagnie maritime a renouvelé son objectif pour l'année à venir et va poursuivre ses efforts pour trouver à recruter un personnel féminin avec les diplômes adéquats. Après une formation interne et une qualification professionnelle, ce personnel pourra ainsi prendre le commandement d'un navire à passager.

## **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. »***

## **Politiques 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 de renforcement pour réduire les impacts de son activité.

Elle s'appuie sur 3 axes :

- modernisation de la flotte
- contribution à la réflexion de la capacité de charge des îles
- soutien des projets locaux sur la biodiversité.

### 1/ Renouvellement de notre flotte.

En complément des efforts permanents que notre entreprise mène pour réduire les consommations de carburant de nos navires via

- l'échange standard tous les 8 ans des blocs moteurs de nos navires
- la mise en place d'une politique de réduction des régimes moteurs de 100 puis 200 tours/minutes,

2 nouvelles unités ont été mises en services.

Le choix stratégique fait par la direction d'une politique d'achats responsable a fait l'objet d'une étude spécifique dans le cadre d'un programme national porté par l'Ademe auprès de 19 entreprises pour évaluer les impacts de leurs politiques d'achats responsables. Les gains financiers, environnementaux, qualité/productivité, sociaux et commerciaux ont été mesurés.

En complément de ces efforts nous avons intégré deux nouvelles unités de production, permettant de profiter de navires modernes, bénéficiant des dernières technologies et permettant une limitation des impacts anthropiques de notre activité. Ces navires ont été construits localement renforçant notre politique de préférence locale et les indicateurs de circuit court de notre politique d'achat.

### 2/ Concilier développement et Développement Durable sur les Îles d'Hyères

En tant qu'acteur fortement impliqué dans le développement du territoire, nous avons été intégrés dans le projet porté par le Parc national de Port-Cros pour estimer la pression maximale qui doit s'exercer sur le territoire touristique sans le détériorer et perturber outre mesure la population résidente. Ce travail va se prolonger encore de très nombreux mois et devrait donner lieu à la structuration d'un plan d'action préservant les enjeux de chacun et s'appuyant sur les services rendus par la nature (pour le coup un site exceptionnel, hotspot de biodiversité et attractif ; jusqu'à un certain seuil).

### 3/ Renforcement de notre engagement pour la préservation de la biodiversité.

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

- Projet Collection Patrimoine Insertion-COPAINS : le projet est structurant pour notre entreprise mais a pris une nouvelle dimension l'année dernière en intégrant le développement

d'une activité maraîchère sur l'île de Porquerolles. Nous visons à travers ce projet à pousser au développement d'une économie en circuit court et une mise en valeur du territoire.

- Soutien de sorties scolaires pour la sensibilisation de la biodiversité des îles (environ 450 personnes chaque années).
- Conscient de nos impacts anthropiques, la direction a mis en place une politique de structuration de la politique de gestion des déchets et assure la traçabilité de la collecte et le traitement adapté de ces derniers via une collecte assurée par nos soins et la prise en charge pour traitement et valorisation de nos principaux déchets industriels et de services.

### **Axes de progrès**

Nous souhaitons nous appuyer sur les lignes directrices de la norme ISO 20400 afin de structurer notre service achat dans une démarche de responsabilité sociale et environnementale. Nous avons également signé le Pacte pour l'Economie Circulaire dans le Var qui nous permet de travailler notre modèle économique pour une meilleure utilisation de la ressource naturelle et une valorisation des déchets.

## **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***

### **Politiques menées**

Sensibilisée suite à notre engagement auprès du Pacte Mondiale de l'Onu, la direction a pu mettre en place une évaluation des risques inhérentes à l'activité économique. Certains postes sensibles ont été identifiés et une vigilance toute particulière est apportée au personnel affecté dessus.

Un outil de soutien psychologique a par ailleurs été mis en place pour aider en complément du management les salariés qui pourraient se trouver dans des situations génératrices de stress. Cet outil est parfaitement adapté dans des situations de tentative de corruption.

Les délégués du personnel ont également été impliqués dans ce travail d'identification des situations à risques et la construction de scénarios spécifiques (situation possible – réponse à apporter – traçabilité).

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.

La politique de lutte contre la fraude sur nos lignes a été renforcée avec une augmentation des amendes exigibles et avec un renforcement de la procédure de contrôle des passagers à l'embarquement.

Notre autorité organisatrice est venue nous épauler dans ce travail et des revues de direction spécifiques sont organisées sur cette question et plus largement sur la sécurité. Cette dernière a

également été considérablement renforcée ces dernières années pour répondre à l'élévation du risque. Nous travaillons très régulièrement avec les autorités compétentes.

### **Mesure des résultats**

Des outils de reporting sont à disposition du personnel pour recenser les situations dangereuses vécues ou ressenties par le personnel. Une procédure de gestion de ces situations a été mise en place et ce sujet est intégré dans les revues de directions organisées au moins deux fois par an.

### **Axes de progrès**

Nous devons poursuivre le renforcement de la compréhension par l'ensemble de notre personnel du principe de corruption et travailler avec chacun pour renforcer la capacité à réagir pour le bien commun.