



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

Décembre 2019

Organisation des Nations Unies

Monsieur le Secrétaire Général

Global Compact Office

NY 10017

NEW YORK

La Crau, le 31 Décembre 2019

Engagements aux principes du Pacte Mondial de l'ONU

Depuis le début de la décennie, notre entreprise familiale soutient 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. Nos efforts pour maintenir une dynamique de responsabilité sociétale au cœur de sa stratégie se sont poursuivis tout au long de l'année.

Nous avons renforcé nos efforts avec notre Autorité Organisatrice pour améliorer la gouvernance du contrat de Délégation de Service Public de transport maritime de passagers et de marchandises vers les Îles d'Or. De nombreux outils de reporting sont produits chaque année, nous permettant d'avoir une vision claire et objective sur toute la période de la DSP.

Nous avons également finalisé cette année un très important programme de modernisation de l'outil de production débuté il y a plus de 4 ans. Avec la rénovation de 4 navettes à passagers et la construction de 2 navires (un RoRo et 1 navire Mixte), notre flotte permet de répondre aux exigences contractuelles de la DSP et de contribuer à renforcer notre politique de transition écologique. Cet investissement permet de disposer de navires à la pointe de la technologie et de réduire l'impact environnemental de notre activité. Ces investissements se sont réalisés en respectant les principes de préférence locale voulus par la direction.

La synthèse de nos actions menées tout au long de l'année et la Communication sur le Progrès nous permettent 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 :

- Maintenir nos efforts pour réduire nos impacts environnementaux avec la mise en place d'indicateurs de suivi de la performance de nos investissements dans le matériel (remotorisation des navettes à passagers et mise en service de 2 navires) ;
- Soutenir quelques événements majeurs sur le territoire avec notamment la candidature d'un territoire insulaire au label SMILO garantissant l'évaluation tierce-partie des efforts engagés pour améliorer la durabilité du territoire ;
- Utiliser l'outil d'enquête de satisfaction en continue pour renforcer le management
- Travailler sur un programme spécifique de lutte contre le sexisme et la violence en entreprise.

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 confirme 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.

Depuis sa création, la direction de l'entreprise a fait le choix de travailler avec des partenaires locaux, notamment pour la construction navale. Ce choix s'est fait dès le début des années 80, au moment où les chantiers de la Seyne sur Mer déposaient le bilan. Il y avait à l'époque la volonté de la direction du groupe familiale de maintenir des compétences localement pour maîtriser l'ensemble de la chaîne de fabrication d'une flotte pour l'activité touristique. Depuis cette époque l'engagement de la famille ne se dément pas pour la fabrication des navires au plus proche du lieu d'exploitation.

Ainsi la plupart des partenaires économiques sont locaux et soumis au droit français. Ils se constituent autour de 2 noyaux :

- un groupe de partenaires historiquement proches de l'organisation familiale et structurant les fonctions supports stratégiques ;
- et un second cercle de partenaires proches économiquement de la Compagnie maritime permettant de partager les convictions responsables et répondant aux principes fondamentaux des droits de l'homme. Plusieurs acteurs s'engagent chaque année à respecter les comportements responsables et les valeurs défendues par la Compagnie maritime. Cet engagement reprend les 5 principes du Pacte Mondial de l'ONU (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

Chaque année le référent désigné au sein de la Compagnie maritime dès le début des années 2010 a en charge d'identifier le niveau de risque auprès de chaque partenaire économique majeur, 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.

Des échanges sont régulièrement menés avec les principaux intéressés afin de disposer d'un maximum de garantie pour le respect des droits de l'homme sur l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

Axes de progrès

Notre politique d'achats responsables est toujours en cours de structuration afin de répondre au mieux aux enjeux de notre organisation. Ce poste, représentant plus de 40% de notre chiffre d'affaire, nous devons sécuriser notre chaîne d'approvisionnement et apporter la preuve du respect des valeurs responsables par l'ensemble des Parties Prenantes de nos partenaires économiques.

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

Avec l'évolution de la réglementation française sur le dialogue social, il a été rendu obligatoire la mise en place du Comité social et économique en remplacement des représentants élus du personnel de l'entreprise. Notre entreprise a bien évidemment mis en place ce comité et a assuré tout au long de l'année dernière un dialogue constructif dans le but de renforcer le dialogue avec l'ensemble du personnel.

La direction est très attentive à garantir la liberté d'expression et travaille au quotidien pour créer les conditions pour un dialogue social constructif et un réel droit à la négociation collective. L'ensemble des obligations légales applicables en France sont strictement respectées par l'entreprise.

Plusieurs indicateurs sociaux sont par ailleurs suivis annuellement afin d'apprécier le climat social et vérifier le bien être de chaque collaborateur.

En complément du plan d'action élaboré dans le cadre de 3 opérations collectives successives sur la QVT (RPS ; QVT et QVT & Numérique) nous avons fait le choix en 2019 de lancer des actions contre les violences sexistes et sexuelles. Nous nous sommes pour cela appuyés sur la E-Charte PAS DE SEXISME DANS MON ENTREPRISE portée par l'Association Le Cap et avons lancé plusieurs actions en ce sens.

Par ailleurs, nous poursuivons notre travail pour attirer des femmes dans nos métiers et leurs assurer des conditions de travail en adéquation avec les valeurs portées par la direction, et par SA GERANTE.

Nos actions de soutien aux populations défavorisées ont été renforcées et nous permettent d'apporter une 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,
- le développement d'un maraîchage bio sur Porquerolles avec transformation des produits. Ce projet s'inscrit par ailleurs sur le développement d'une agriculture en circuit court, au bénéfice toute l'année des iliens.

En complément d'un soutien financier direct, nous sommes toujours impliqués dans la gouvernance de l'association en poursuivant nos actions 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 maintient son choix de proposer des contrats avec des durées moyennes élevées (ce type de contrat est signé pour des périodes de 2 mois minimum et jusque 8 mois). La durée moyenne de ces contrats saisonniers est de plus de 5 mois.

Nous avons également une attention particulière à la reprise des mêmes saisonniers. Ainsi ce sont environ 75% des saisonniers que nous reprenons d'une année sur l'autre. Grâce à cette mesure nous permettons à certains saisonniers de bénéficier de postes de CDI, après une période d'intégration qui est longue et qui dure en moyenne 10-12 ans.

Axes de progrès

Nous maintenons notre objectif d'augmenter la féminisation de nos effectifs et avons également souhaité mettre en place un indicateur de bien-être pour nos salariés (permanents et saisonniers).

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 nos principaux impacts et les moyens pour limiter ces derniers, notre Compagnie maritime a atteint ses objectifs en renouvelant l'ensemble de la motorisation de notre flotte. La pertinence de cette action a été démontrée dans le cadre d'un programme financé par l'Ademe et réalisée par E&Y.

Une analyse est menée chaque année avec un groupe d'experts proche de l'entreprise, afin d'évaluer au plus tôt la pertinence multifactorielle de ces solutions de renouvellement des motorisations.

Pour l'instant la TLV poursuit un travail plus classique autour de 3 axes :

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

1/ Renouvellement de notre flotte et intégration de PV.

En complément du dispositif de Pilotage Economique mis en place il y a quelques années (réduction du régime moteur durant la traversée) notre entreprise a travaillé sur des actions pertinentes

- renouvellement des blocs moteurs (moteur et GE) de l'ensemble de la flotte
- remplacement de 2 navires anciens
- installation de 16 m2 de Panneaux Photovoltaïques (PV) sur une navire mixte pour supprimer l'utilisation des Groupes Electrogènes (GE) à quai
- installation de PV sur nos vedettes à passagers pour limiter l'utilisation des GE

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

Nous sortons de 3 années de travail avec les acteurs du territoire pour tenter de monter un réel programme d'application d'une limitation de la fréquentation estivale dans le cadre d'une action sur la capacité de charge.

3/ Poursuite de notre engagement pour la préservation de la biodiversité.

- Soutien du Projet Collection Patrimoine Insertion-COPAINS : projet pour la préservation des collections variétales et la mise en place d'une filière courte
- Renforcement de notre soutien aux scolaires pour les aider à visiter les îles de Porquerolles et Port-Cros dans le cadre de programmes orientés environnement, patrimoine bâti et culture.
- Garantir la traçabilité des déchets générés par notre activité

Axes de progrès

Nous avons programmé la mise en place du plan d'action Achats Responsables que nous avons structuré tout au long de l'année passée.

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

Notre engagement auprès du Pacte Mondial de l'Onu nous a permis de prendre conscience de l'importance d'un tel principe au sein de notre organisation malgré le sentiment de protection que nous avons avec notre activité strictement cantonnée au territoire français. Nous avons réalisé une évaluation des risques inhérentes à l'activité économique et certains postes ont été identifiés comme sensibles et ont fait l'objet d'une vigilance toute particulière. Notre travail s'est également concentré sur notre système de management et les dispositifs d'alerte que nous avons mis en place.

Un outil de soutien psychologique est en place depuis plusieurs années pour garantir aux salariés des outils de soutien et des canaux d'alerte. Conscient que les salariés peuvent se retrouver en stress en étant confronté à des situations à la limite de la légalité, l'ensemble de nos mesures sont régulièrement interrogés lors de nos revues de direction. Les élus du Comité Social et Economique ont été impliqués dans ce programme et participent largement (situation possible – réponse à apporter – traçabilité).

Notre politique de lutte contre la fraude est soutenue par notre autorité organisatrice qui nous aide à mettre en place des contrôles réguliers.

Mesure des résultats

Des outils de reporting sont maintenus à disposition du personnel pour recenser les situations dangereuses vécues ou ressenties par le personnel. Dans le cadre des revues de direction organisées deux fois par an (et pouvant être avancées en cas de demande des élus du CSE), les situations vécues par notre personnel sont analysées et des mesures correctives sont systématiquement mises en place.

Axes de progrès

De fait d'un nombre important de saisonnier, nous devons poursuivre nos efforts d'information sur le principe de « corruption » et maintenir à jour nos outils de reporting de toute situation sensible vécue ou ressentie par nos salariés. Nous devons porter une attention particulière au ressenti de notre personnel sur cette question, et leur garantir un accompagnement au quotidien pour traiter au mieux ces questions. C'est une question de bien-être au travail.