



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

Mai 2022

Organisation des Nations Unies

Monsieur le Secrétaire Général

Global Compact Office

NY 10017

NEW YORK

La Crau, le 20 Mai 2022

Engagements aux principes du Pacte Mondial de l'ONU

Depuis le début des années 2010, notre entreprise familiale a fait le choix de soutenir volontairement 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 des deux dernières années.

Durant cette période, nous avons renouvelé une nouvelle fois notre délégation de service public pour le transport maritime vers les Îles d'Or.

Préserver les services écosystémiques de ces îles est devenu le fil directeur de très nombreuses actions portées par certains acteurs du territoire, comme le Parc National de Port-Cros, SMILO, la Mairie d'Hyères et la Métropole Toulon Provence Méditerranée. En tant qu'opérateur du transport maritime sur ce territoire et avec le statut de délégataire du service public, nous avons pris toute notre part de responsabilité dans les actions portées.

Le travail sur la Communication de Progrès est un moment très important qui nous permet de synthétiser nos engagements et d'appréhender leur efficacité.

3 axes ont été définis comme prioritaires et travaillés ces 2 dernières années :

- Poursuivre nos engagements responsables auprès de notre sphère d'influence
- Renforcer notre politique d'achats responsables
- Limiter les impacts de notre activité de transporteur maritime et contribuer au maintien des services éco systémiques des îles.

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

Madame Michèle VINCENT
Présidente Directrice Générale
Compagnie Maritime TLV

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 est quotidiennement attentive à n'être en aucun cas complice, directement ou indirectement de violation des droits de l'Homme sur sa chaîne de valeur. Elle travaille donc sur sa responsabilité en qualité d'employeur, de prestataire de service et de donneur d'ordres et met en œuvre les conditions pour améliorer sa relation fournisseur.

Non remis en cause par le nouveau statut de notre organisation dans le cadre de la délégation de service public, nos relations partenariales sont architecturées autour de 2 groupes :

- partenaires historiques formant autour de l'organisation familiale un groupe d'expert véritables services supports stratégiques ;
- cercle de partenaires proches économiquement de la Compagnie maritime, partager certaines convictions responsables et répondant aux principes fondamentaux des droits de l'homme.

Nous avons renforcé notre résilience pour dépasser les effets économiques de la crise sanitaire sur notre activité fortement touristique-dépendante.

Nous avons travaillé avec ces partenaires notre devoir de vigilance en mettant en place des mesures adaptées pour atténuer les risques sur la supply chain et prévenir des atteintes graves.

Sur le groupe de partenaires historiques et très proches de l'actionnariat familiale du fait de son implication comme supports autour d'axes stratégiques, plusieurs dispositifs autour du devoir de vigilance sont actifs (engagements réciproques ; clauses contractuelles spécifiques ; audit croisé ; système de veille ; évaluation bi-annuelle).

Pour le second cercle de partenaires proches économiquement de notre organisation et identifiés comme des partenaires « premiums », un dispositif plus léger a été mis en œuvre, s'appuyant sur des auto-déclarations, une confiance mutuelle et des partages de bonnes pratiques. Des actions ciblées ont également été menées autour de ces questions de droits de l'Homme et de Devoir de Vigilance.

Mesure des résultats

Une cartographie des risques liés aux achats a été réalisée ainsi que la mise en place d'actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves liées aux activités propres de notre organisation familiale et aux activités de nos principaux sous-traitants et fournisseurs.

Des audits ont été menés sur le cercle 1 de nos partenaires et une majorité de ceux du cercle 2 se sont engagés auprès de nous.

Axes de progrès

Nous avons programmé la mise en place d'un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre au sein de nos partenaires pour garantir le capital fournisseur tout au long de la supply chain. Des audits croisés sont également programmés pour renforcer la confiance entre partenaires et améliorer le partage de bonnes pratiques.

Une réflexion a également été menée avec certains acteurs du cercle 2 de partenaires, qui ne sont pas soumis directement aux contraintes de la Loi n°2017-399 du 2 mars 20147 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, mais qui se sentent concernés par le sujet et/ou peuvent devoir répondre à des obligations imposées par ces organisations soumises à la loi.

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

Les conditions de travail au sein de notre organisation ainsi que le bien-être du personnel sont des enjeux fondamentaux au quotidien.

Depuis plusieurs années, des efforts sont menés pour fournir au personnel des emplois stables, des perspectives de carrières, mais aussi un outil de production et une organisation performante. Assurer de bonnes conditions de travail doit permettre au personnel d'assurer le service de qualité que nous devons à nos différents usagers et qui s'inscrit directement dans notre mission de service public. Notre organisation a été créée en 1972, pour répondre précisément à un besoin spécifique des liens en matière de continuité territoriale. Notre entreprise familiale est donc l'héritière de cet engagement pour le territoire et pour les acteurs qui y vivent, et cherche quotidiennement à répondre aux attentes de ces derniers tout en offrant un volume d'emploi conséquent sur ce territoire (emplois permanents et emplois saisonniers). Nous avons su créer les conditions d'une offre de transport spécifique tout au long de l'année ce qui a facilité le développement économique des territoires via le tourisme.

Nous poursuivons donc inlassablement les objectifs suivants :

- Maintenir notre outil de production à un niveau de qualité suffisant ;
- S'assurer de la bonne santé de nos collaborateurs sur leurs postes de travail et cela tout au long de l'année ;
- Prendre en compte leurs aspirations et attentes pour faire évoluer l'organisation et garantir une bienveillance partagée.

Durant les 2 années de cette crise sanitaire, notre mission de continuité territoriale nous a obligé à adapter nos outils de travail et notre organisation afin de répondre aux besoins de différentes catégories d'usagers. Une attention toute particulière a été portée à notre personnel pour répondre à leurs inquiétudes, à leurs besoins et préserver leur santé. Il fallait en même temps préserver leur santé et les aider à gérer des publics d'usagers dont le niveau d'agressivité a pu fortement augmenter selon les périodes confinement-déconfinement...

De nouvelles actions ont par ailleurs été mises en place pour renforcer la diversité et l'égalité des chances au sein de notre organisation. Signataire de la Charte de la Diversité, nous cherchons à favoriser la mixité au sein de notre organisation, notamment en adoptant de bonnes pratiques en ce qui concerne le recrutement.

Mesure des résultats

La cellule d'écoute a été renforcée lors de la période de crise sanitaire pour garantir à notre personnel et aux membres de leurs structure familiale de trouver une aide en cas de mal-être ou de situation professionnelle ou personnelle complexe.

L'encadrement a également été renforcé pour assurer au personnel tout le soutien de la direction durant cette longue période de pression pour notre organisation :

- assurer le service public même durant les phases de confinement tout en se protégeant et en protégeant les usagers ;
- répondre aux sollicitations quotidiennes de notre délégant pour un reporting conséquent sur l'adaptation du service public ;
- mais aussi relancer l'activité pour répondre aux besoins des usagers consommateurs d'espaces naturels.

Axes de progrès

Une charte de bienveillance a été proposée au personnel et doit être mise en place rapidement. Nous visons 100% de personnels (permanents et saisonniers) acceptant le principe de la charte et 50% de signataires sur les 2 premières années.

Un ajustement de notre programme QVT a été décidé pour tenir compte des 2 années difficiles que chaque membre a vécu.

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

- *Régulation de la fréquentation*

Depuis 2015, et le travail sur la Charte du Parc National de Port-Cros, il est prévu de réguler la fréquentation sur Porquerolles.

Ces 2 dernières années la volonté politique a permis d'avancer sur le sujet et de mettre autour d'une table de nombreux acteurs institutionnels et économiques pour définir les modalités d'un programme de réduction de la fréquentation.

Durant ces deux dernières années plusieurs opérateurs privés du transport maritime ont travaillé avec les autorités gestionnaires du territoire pour mettre en place ce programme de limitation de la fréquentation journalière sur la période estivale.

En tant que délégataire de service public, notre compagnie maritime a pris toute ça part pour réduire le nombre de touristes transportés durant la période estivale tout en maintenant l'équilibre du modèle économique de transport de service public sur ce territoire (non subventionné).

Les principales actions menées :

- mise en place d'un système de réservation.
- signature d'une « charte transporteurs » avec 7 autres compagnies du territoire et fixant un maximum de personnes pouvant être transportée par jour. Le seuil a été fixé à 6 000 PAX/jour.
- Fixation d'une limitation de PAX transportés par notre compagnie maritime à 4 000 touristes par jour.
- reporting journalier sur la fréquentation de notre compagnie.

Les résultats 2021 ont été très pertinents :

- réduction de la capacité de transport de la TLV : -30%
- baisse de la fréquentation moyenne sur la période estivale
 - o Juillet : -12%
 - o Août : -15%

- *Programme de préservation de l'environnement*

1/Lutte contre les mégots

Nous avons renforcé notre programme de collecte des mégots de cigarettes et d'élimination de ces dernières via une filière de recyclage adaptée.

Très largement soutenu par les équipes de nettoyage de la commune et de la Métropoles (village et port), nous avons ainsi pu récupérer jusque 75 000 mégots sur l'année 2021 et les envoyer à l'incinération.

2/Risques incendies

Face aux nombreux incendies qui touchent la Région Sud depuis de nombreuses décennies, plusieurs acteurs institutionnels mettent en œuvre d'importantes actions pour prévenir les risques incendies. Nous sommes partenaires d'un certain nombre d'actions et cherchons à travers cela à préserver ce service écosystémique. Les actions annuelles :

- Soutien du programme de nettoyage des DFCl et des espaces naturels sur Porquerolles via l'utilisation avant la saison d'auxiliaires aux agents du Parc National de Port-Cros (une dizaine d'Ânes passent 6 mois sur l'île de Janvier à Mai) ;
- Information quotidienne aux touristes embarquant sur nos navettes des restrictions d'accès aux massifs forestiers des Îles d'Hyères (partage des informations de la préfecture du var) ;
- Accompagnement des programmes spécifiques du Parc National de Port-Cros

3/Mise en place d'un programme de décarbonation de notre activité

Depuis plus de 10 ans, nous avons travaillé sur :

- La mesure de nos émissions de GES : bilan carbone
- Des programmes de réduction de nos émissions de GES : pilotage économique ; remplacement de nos moteurs marine ; changement de carburant...
- Le renforcement de solutions de mobilité douce pour accéder à nos navettes (50% de nos émissions de GES sont issues des déplacements des touristes).

Nous travaillons depuis 12 mois sur un programme de décarbonation de notre flotte via la suppression à moyen terme des motorisations thermiques. Une étude a été finalisée fin 2021, et différentes options sont actuellement en cours d'évaluation.

- Programme de soutien au développement raisonné des déchets sur les Îles

Parfaitement conscient qu'un tel objectif ne sera probablement jamais atteint, nous avons travaillé ces dernières années sur quelques programmes emblématiques :

- Préservation de collections variétales sur l'île de Porquerolles
- Développement du maraichage pour nourrir les habitants de l'île et montrer aux touristes la pertinence d'un tel projet. C'est dernier peuvent également acheter des produits durant leur séjour.
- Traiter les déchets fermentescibles directement sur les îles.
- Nous sommes par ailleurs partenaires du programme SMILO.

Axes de progrès

Structurer notre politique environnementale et mettre en place un système de management environnemental.

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

Peu concerné par ce sujet ces deux dernières années, le retour à la normal de l'activité économique nous a amené à retravailler notre système de management et les dispositifs d'alerte que nous avons mis en place.

Le système de management a été réajusté avec l'encadrement de proximité et les réunions avec les postes cibles et les saisonniers ont été repris.

Dans le cadre de notre analyse de risque réalisée au travers de notre politique d'achats responsable, nous avons spécifiquement travaillé le point sous un angle interne et externe.

Nous avons donc mis en place des séances d'échanges et de partage avec quelques partenaires pour :

- apprécier le niveau de risques sur la supply chain,
- identifier les bonnes pratiques et les partager avec certains membres.

En partenariat avec notre délégant nous avons renforcé notre chaîne de gouvernance et la possibilité de disposer de soutiens complémentaires pour traiter ces éventuels sujets. Les sanctions ont par ailleurs été renforcées pour toute personne cherchant à frauder sur nos lignes.

Enfin, le travail de collecte des dysfonctionnements a été renforcé et l'analyse des signaux faibles et leur traitement a été confié à un référent interne (responsable RSE).

Mesure des résultats

Des analyses de situation sont réalisées au minimum une fois par an, afin d'évaluer la vulnérabilité de l'organisation et du personnel et proposer des actions correctives.

Des réunions de début de saisons sont organisées pour le personnel au cours desquelles sont rappelés les règles applicables au sein de notre entreprise, les règles de droit et les bonnes pratiques à adopter.

Axes de progrès

Enquête auprès du personnel sur leur ressenti (prendre exemple sur l'IPC).

Renforcer les réflexions avec les membres du CSE.

Rendre compte sur les situations vécues.