



RSE
PACA



Les Rendez-vous de la RSE et de ses innovations

LES LAUREATS 2011





RSE
PACA



Transport Littoral Varois (TLV) Transport et Vision sous-Marine (TVM)



PRIX RSE PACA DE LA TPE 2011

Date de création : 1971, avec rachat des sociétés TLV-TVM en 1999 par la famille ARNAL.

Activité : TLV-TVM est une entreprise familiale à capital indépendant qui vient d'intégrer en 2010 la 4^{ème} génération de la famille ARNAL.

Entreprise de transport maritime assurant la liaison entre le continent et les Iles d'Or. Soumis à Délégation de Service Public (DSP), elle assure la continuité territoriale pour les habitants et les professionnels de ces îles et participe au développement économique par le transport des touristes tout au long de l'année (plus de 400 000 passagers par an au total).

Statut : S.A.

Nombre de salariés : 35

CA : 6 millions

Adresse : Le Palatin - Centre Europe - 6, rue Simenon - 83 400 HYERES LES PALMIERS

Site internet : <http://www.tlv-tvm.com>

Dossier signé par le représentant des salariés (délégué du personnel TVM).

Gouvernance

Une vraie vision, une action raisonnée, continue et construite.

Mise en place d'un tableau de bord DD dès 2009 avec critères de surveillance, indicateurs et objectifs, le référentiel actuellement utilisé est l'ISO 26000.

Transparence des engagements Développement Durable de l'entreprise : diffusion de la politique RSE auprès de l'ensemble des parties prenantes, et affichage sur le site Internet, déclinaison des axes de la démarche et des actions en cours et à venir. Rubrique « développement durable » sur le site permettant d'alimenter et de partager les réflexions RSE. Echange avec le monde Universitaire via Laboratoire de recherche.

Implication des parties prenantes dans les processus de décisions (le personnel pour la conception des bateaux, les représentants du personnels sur les aspects sociaux, les liens et l'administration pour l'échange de bonnes pratiques et pour l'amélioration de la DSP).



Merci de n'imprimer cette page, que si nécessaire et de préférence en noir & blanc et recto-verso.



RSE
PACA

Social

Travail sur la précarité vécue par les saisonniers (allongement amont et aval des CDD, 85% de réemploi des saisonniers d'une année sur l'autre, intégration dans les autres sociétés du groupe ou partenaires durant la saison creuse). Versement d'une prime de fin d'année aux saisonniers en CDD (avantage supplémentaire – versement mensuel...) action en faveur des séniors (24% des saisonniers en 2009 ont plus de 50 ans). Choix des saisonniers pour les embauches en CDI.

Forte prise en compte des risques santé/sécurité (réalisation de formation systématique pour tous, pratique d'analyse d'accident et actions correctives, l'installation d'équipement limitant la pénibilité des tâches).

Intégration de personnels séniors, diversité équilibrée dans l'entreprise en fonction des types de contrats (politique de féminisation des équipages engagée...).

Pratique de formation des personnels forte (avec le souci de de la montée en qualification des collaborateurs) : sensibilisation au DD (15 personnes), formations métiers, soutien des VAE.

Avec la réduction du temps de travail le personnel est passé de 2400 heures annuel à 1600 heures sans changement de salaire (de 208 heures à 151,67 heures mensuelles...).

Application à l'ensemble du personnel la règle des 2 jours de repos consécutifs toute l'année (notamment en saison haute) alors que le code du travail maritime ne prévoit qu'un jour.

Management environnemental

Bilan carbone en 2008 avec plan d'actions suivis.

Modification du carburant des navires entraînant une action sociale, environnementale, et sociétale : Choix volontaire en 2008 d'un nouveau carburant sans soufre (le soufre est un gros polluant pour la biodiversité marine –transformation en acide au contact de l'eau) pour l'ensemble de la flotte ; avec mise en place d'une politique de pilotage économique (réduction volontairement de 100 tours minutes des régimes moteurs sur chaque traversée avec implications de tous les capitaines) : action environnementale, aux conséquences sociales (modification des comportements acceptée par tous) ; surtout à l'achat du carburant (pas de modification du prix des billets) et finalement économies directes et indirectes sur les consommations de carburants (réduction de consommation et usure moindre des moteurs) de plus de 10% par an.

Prise en compte des impacts sur la biodiversité marine de l'activité (menée par les collaborateurs eux-mêmes en lien avec le personnel du PN de Port Cros).

Prise en compte des nuisances sonores et odeurs (par l'utilisation des échappements humides, la réduction des régimes moteurs et de l'arrêt systématique des moteurs pour les attentes à quai).
Suppression des piles dans les lampes-torches par le choix de lampes dynamo.



Merci de n'imprimer cette page, que si nécessaire et de préférence en noir & blanc et recto-verso.



RSE
PACA



Encrage territoriale et sociétale

Label tourisme handicap du CG83, organisation régulière de réunions d'usagers permettant l'amélioration du service rendus.

Politique d'achat local avec pratique de règlement fournisseurs à réception de facture.

Implication dans des programmes de recherche (pour la tortue de mer à Madagascar, soutien du sanctuaire PELAGOS porté par le Parc National de Port-Cros).

Large soutien à la vie associative locale Mécénat culture et soutien à la restaurant le patrimoine des îles d'or notamment par le transport gratuit des hommes ou le matériel. Entre 170 et 220K€ de billets gratuits annuellement pour les actions de mécénat et de soutien local (manifestations culturelles, mariage et décès...).

Mise à disposition de la Collectivité de 2 Défibrillateurs (moyens de lutte contre les arrêts cardiaques) dans les deux ports d'attache de la compagnie TLV-TVM : financement de ces appareils sur fonds propres et information de 2h pour les personnels du port (sera renouvelée chaque année).

Signature du Pacte Mondial de l'ONU en 2010.





RSE PACA

DCNS VAR



PRIX RSE PACA 2011 DE LA DELEGATION REGIONALE

Date de création : Juin 2003

Statut : SA, (actionnariat : état 74%, Thales 25%, salarié 1%)

Activité : Un leader mondial du naval de défense, innovateur dans l'énergie, le Groupe DCNS conçoit et construit des navires armés, des systèmes de combat, des infrastructures portuaires, et assure le maintien en condition opérationnelle des forces navales françaises. L'entreprise développe aussi des solutions innovantes dans les énergies renouvelables (hydroliennes, éoliennes flottantes, énergies des vagues et énergie thermique des mers...)

Nombre de salariés : 10 implantations en France et plus de 12 000 personnes dont 3100 personnes dans le Var, repartis sur 3 sites.

CA : 2,4 milliards d'euros

Adresse : 40-42, rue du Docteur Finlay - F-75732 Paris Cedex 15

Site internet : www.dcnsgroup.com

Le questionnaire a été signé par la majorité des dirigeants régionaux (responsables de sites, resp. QSE, DRH...) et par deux des syndicats des 3 sites varois (CFTC, UNSA).

Gouvernance

Engagement de chaque site varois avec une participation au comité managérial éthique et responsabilité sociale d'entreprise ainsi qu'au réseau RSE du groupe, engagement vers l'ISO 26000.

La mise en place d'un réseau de relais éthique au niveau groupe qui a permis à chaque site du Var de désigner un relai éthique parmi son comité de direction.

Social

DCNS fait partie des premières entreprises industrielles internationales à avoir signé un accord GPEC avec les partenaires sociaux. La démarche emploi GPEC lancée à Toulon en 2010 est prise comme exemple au niveau du groupe.

En 2011, négociation d'un accord national sur l'égalité professionnelle, la Direction de l'établissement de Toulon s'est engagée, au travers d'une Charte sur l'égalité professionnelle signée le 30 janvier 2009, Les sites varois DCNS consacrent plus de 4% de la masse salariale au titre de la formation.

L'équilibre entre la vie privée et professionnelle fait partie intégrante des préoccupations de DCNS sur les sites de Saint-Tropez et Toulon, un système de temps de travail à horaire variable a été mis en place y compris pour les personnels de production. Il permet de générer un crédit/débit d'heures cumulables, chaque salarié peut ainsi gérer avec plus de facilité son temps de travail notamment par des récupérations en repos. Rémunération de congé paternité compensée.



Merci de n'imprimer cette page, que si nécessaire et de préférence en noir & blanc et recto-verso.



RSE PACA



Plan d'Actions Risques Psycho-sociaux (R.P.S.). Enquête d'opinion interne en 2005 et 2010, analysées et utilisées dans le cadre d'actions de progrès en relation avec les managers. Il y a eu sur le site de Toulon, une expertise sur les risques Psycho-sociaux, qui a donné lieu à un groupe de travail. Création d'un poste de cadre à plein temps pour mettre en place des démarches pour améliorer le bien être au travail. Actuellement, DCNS Saint-Tropez mène une étude avec l'aide d'un cabinet d'experts sur le bien être / mal être au travail.

Les progrès santé sécurité au travail très significatifs avec des taux d'accidents de travail qui ont largement diminué d'une année sur l'autre (15 accidents à la même période en 2010 contre 3 en 2011).

Environnement

La grande majorité des collaborateurs (70 %) est sensibilisée aux démarches de développement durable entreprises par DCNS.

Bilan Carbone 2010 avec un objectif de 15% de diminution du Bilan Carbone à fin 2012. Au final, vente de 9000 tonnes de crédit Carbone.

En 2009, chaque établissement de DCNS a fait une évaluation de ses inter-relations avec la biodiversité au moyen de l'outil Orée (indicateur d'Interdépendance de l'Entreprise à la Biodiversité (I.I.E.B) qui a été développé par un groupe de travail IFB-Orée, regroupant l'Institut Français de la Biodiversité et l'association Orée). En 2010, l'établissement du Mourillon a réalisé une campagne biodiversité basée sur la faune du littoral. Réalisation d'une journée environnement sur la biodiversité marine. Il a été retenu de réaliser en commun un kit pédagogique de sensibilisation du personnel ainsi que de promouvoir les opérations de contribution à l'acquisition de données d'observation biologique pour les scientifiques.

L'établissement de Saint Tropez est pilote sur une opération de co-voiturage. Pour l'instant, le site finance des lignes de bus pour le transfert des personnels depuis St Raphaël et Cogolin jusqu'à leur lieu de travail. Toulon travaille sur un projet de PDE qui sera en relation avec l'établissement du Mourillon et qui devrait aboutir en 2011. En 2010 ont été réalisées à l'échelle nationale 2000 visioconférences et 3000 téléconférences par mois.

Les indicateurs déchets (tonnages, coûts) sont suivis depuis de nombreuses années. Sur Toulon par exemple les plans d'actions mis en œuvre ont permis de **diminuer de 30%** les flux des déchets depuis 2006. Contrat volontaire avec une entreprise gérée par l'ASSOCIATION des paralysés de France, pour le traitement des déchets (67 salariés dont 45 handicapés).

Ancrage territorial et sociétal

Enquête fin 2010 du site interne « Régions Job » sur les entreprises les plus attractives : parmi 435 entreprises, DCNS a été classée n°2 en région PACA. Il ressort de cette enquête que DCNS est perçue comme une entreprise d'avenir, offrant de bons tremplins de carrières, mais aussi comme une société qui permet de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

DCNS a initié en 2005 et préside aujourd'hui le Pôle de Compétitivité Mer en région Provence-Alpes-Côte d'Azur.





RSE PACA



TERRE D'OC



PRIX RSE PACA 2011 DE LA PME



Date de création : 1995

Statut : SAS

Activité : Industrie de la cosmétique et de la senteur

Nombre de salariés : 80

CA : 8.2 millions d'euros

Adresse : ZA LA TRANCHE - 04180 VILLENEUVE - **site internet :** www.terredoc.com

Signature des 2 représentants du personnel.

Gouvernance

Un salarié est chargé depuis 2007 du Système de Management Environnemental et du Développement Durable. Un groupe de 12 salariés compose les "relais SME" ainsi qu'une équipe de 5 salariés formée aux audits internes. Une fiche de poste "SME" est rédigée pour toute personne jouant un rôle dans le système (relais, auditeur, responsables de service, designer...)

Opération collective SD 21000 en 2005/06

Certification ISO 14001 : 2004/ projet d'application ISO 26000

Social

Condition de travail en France et au niveau du commerce Equitable

Au siège : Le temps de travail a été réaménagé en 2010 pour permettre à l'ensemble du personnel de production (population majoritairement féminine) de quitter le travail à 16 heures avant la sortie des classes.

Avantage en nature : Chèques vacance, mutuelle, participation.

Culture d'entreprise : concours internes, célébration du 15ème anniversaire de la société avec atelier œnologie et aromathérapie, livraison panier bio et produits laitiers de la ferme voisine via le CE.

8 % des effectifs de l'entreprises sont reconnus travailleurs handicapés et 4 % en équivalent temps pleins de sous-traitance avec des CAT soit 12 % de l'effectif.

Engagement pris dans le plan d'action pour l'emploi des séniors pour le maintien de l'emploi (13,43% des effectifs) signé le 30/11/2009. Charte diversité signée en 2006...

Une sensibilisation au risque routier a été effectuée. Un manuel de gestion de crise a été mis en place dans l'entreprise avec une répartition des rôles dans la cellule de crise en cas d'incendie, accident, pollution etc... Les salariés sont encouragés à participer à des VAE. Les dépenses de formation représentent 2% de la masse salariale.

Commerce équitable : Le commerce équitable fait partie intégrante de l'activité de l'entreprise et au-delà de la relation commerciale, terre d'Oc souhaite aider les personnes qui apportent leur savoir-faire et leur richesse aux produits.



Merci de n'imprimer cette page, que si nécessaire et de préférence en noir & blanc et recto-verso.



Exemples au Maroc :

- Participation au financement de la couverture maladie pour toutes les femmes de la coopérative au Maroc, fournisseur de l'huile d'argan.
- Visites réalisées sur place avec vérification par une auditrice des bonnes conditions de travail et conditions sociales : Vérification des versements de salaires décent, entretiens libres avec les femmes, évaluation de leurs besoins d'amélioration et financement (besoin en visites médicales, analyse de sang, ophtalmologie...)
- Réalisation d'une expo photos itinérante sur les femmes de la coopérative et l'arganier actuellement exposée à Agadir au musée du patrimoine.

Exemples au Vietnam :

- Attentions particulières aux conditions de travail des producteurs. Fournir un travail aux parents permet d'augmenter le temps de scolarisation des enfants, un travail sur place évite des déplacements difficiles et coûteux, permet de garder un tissu social et un savoir-faire local, aide au financement des bourses scolaires aux familles pauvres. Les conditions de travail (rémunération, heures de travail...) sont vérifiées régulièrement lors des audits sociaux.

Environnement

Lien fort avec leur partie prenante (rédaction d'une charte partenariale avec leurs partenaires ONG / coopératives en commerce équitable sur les engagements réciproques de terre d'oc et de ses partenaires sur le triptyque) Développement Durable, questionnaire envoyé en 2009 aux fournisseurs sur leurs pratiques en environnement / sécurité, rencontre avec les élus locaux dans les pays du Sud afin de réfléchir à des solutions environnementales comme par exemple le manque d'eau (coopérative d'argan au Maroc ou au Vietnam).

Une vraie politique de réduction des gaz à effet de serre: 90 % du transport se fait par ferroutage. Les acheteurs ont la consigne de ne pas faire de fret aérien, de grouper les commandes. Résultats : 42 tonnes de CO2 économisées de septembre 2009 à septembre 2010. Depuis 2008, mise en place d'une note de frais CO2 pour les déplacements professionnels des salariés, qui est remplie chaque mois. Achats de matières premières équitables, acheminées par bateau.

Véritable démarche sur la gestion des déchets autour de 3 axes : **réduire** (les emballages à la source), **réutiliser** (partenariat pour récupérer le verre avec Saint Gobain) et **recycler** (participation à une action collective d'amélioration de la valorisation des déchets).

Encrage territorial et sociétal

Organisation tous les ans d'un nettoyage des abords du site avec les salariés de l'entreprise au printemps (semaine DD) et participation au nettoyage des berges de la Durance ou des lacs de pêche deux fois par an. En 2010, organisation sur une journée dans les locaux, d'une exposition sur la biodiversité en PACA pour les clients et salariés. Réception du public lors de la semaine de Développement Durable et sensibilisation des écoles à la protection de l'environnement (organisation de concours pour les salariés et les enfants).



Merci de n'imprimer cette page, que si nécessaire et de préférence en noir & blanc et recto-verso.



RICARD



1^{er} PRIX RSE PACA 2011



Date de création : 1932

Statut : La société Ricard est filiale à 100% de Pernod Ricard

Activité de la société RICARD : Produit des boissons anisées (Ricard, Pacific...) et un apéritif à base de vin LILLET pour le monde. Distribue en France d'autres marques du groupe PERNOD RICARD telles que : Absolut, Clan Campbell, Chivas, Malibu, Jameson, Beefeater, The Glenlivet, Perrier-Jouët.

(Le groupe PERNOD RICARD est N° 2 co-leader mondial de vins et spiritueux)

Nombre de salariés chez Ricard : 900 salariés

CA : 466 millions d'euros de CA, pour un volume de 78,6 millions de litres vendus sur l'année dernière [Juillet 2009- juin 2010] dont près de 50 millions de Ricard.

Adresse : 4-6 rue Berthelot, 13014 MARSEILLE

site internet : www.ricard.fr

Questionnaire signé par l'ensemble des syndicats : FO et CGT, SIPGR.

Gouvernance

La société Ricard est la première société agro alimentaire française à avoir reçu en 2001 la triple certification ISO 9001, ISO 14 001 et OHSAS 18 001 pour ses sites de production.

En 2010 lancement d'une démarche Iso 26 000 avec un premier audit de diagnostic. Démarche de certification ISO 22 000 sur les aspects de sécurité des aliments pour la fin d'année 2011.

Création du code de Comportement Responsable et d'une charte Achats Responsables.

La rémunération des dirigeants du Groupe Pernod Ricard figure dans le rapport annuel du Groupe.

Signature en 2010 avec le ministère de l'économie de la charte de la médiation du crédit régissant les relations d'achats entre grands donneurs d'ordres et PME.

Ricard Attitude : Groupe de travail sur 4 axes ; connaissance, organisation, comportements et valeurs, management.

Ethique

La notion de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) concerne aussi le secteur de l'alcool. Pernod Ricard est sélectionné dans deux grands indices éthiques **l'ASPI Eurozone**, lié à l'agence de notation extra financière Vigeo et le **FTSE4Good** lié à l'agence britannique Eiris.



Merci de n'imprimer cette page, que si nécessaire et de préférence en noir & blanc et recto-verso.



RSE
PACA



Social

Great Place to Works : Enquête menée chaque année dans 40 pays évaluant l'entreprise (de + de 500 salariés) en fonction de la confiance des salariés dans leur encadrement, la fierté des salariés par rapport à leur travail dans l'entreprise et la convivialité au travail Questionnaire anonyme adressé aux salariés et une évaluation qualitative externe réalisée. Ricard est arrivé 6^{ème} pour sa première participation

Collaborateurs bénéficiant de 25 à 34 jours de congés payés selon leur ancienneté ainsi que de 22 à 34 jours non travaillés au titre de la réduction du temps de travail.

Label égalité, charte diversité en 2004, signataire du Global Compact en 2003

3,8% de la masse salariale consacrée à la formation

Le taux de travailleurs handicapés est de 5% au dessus du seuil national. Accord Seniors signé en 2009, journées Seniors organisées en 2010 et 2011 16% des personnes ont 55 ans et +.

Environnement

En 5 ans les consommations d'eau ont été réduites de 39%

Réalisation du bilan carbone en 2009 (représentant 96000 tonnes) avec de nombreuses actions correctives :

- Adhésion au programme 10/10 de la fondation Good Planet de Yann Arthus Bertrand.
- renouvellement du parc auto avec des voitures moins émettrices de CO2 (économie évaluée à 190 tonnes eq CO2/an).
- Taux de papier recyclé moyen dans les cartons = 80% (Cartons écrus standard en 100% recyclé / Cartons décorés 30%).
- Nous produisons 16 kg de déchets / 1000 litres de bouteilles produites. Sur ces 16 kg, 88% sont recyclés répartis comme suit: 30% verre, 33% carton, 11% bois, 8% plastique, 6%
- Choix des meilleures technologies disponibles: Utilisation des cartons de conditionnement de technologie OTOR - permet une économie de 15% en poids et 30% en volume
- 50 millions de colis sont produits chez Ricard. Des emballages plus légers de 3,5 % c'est 600 camions de moins sur les routes. 700 voyages par rails alors que c'est plus long.
- 40 grammes de moins dans une bouteille sans compromettre la résistance.
- Test de livraisons par transport électrique en centre ville.
- **Encrage territoriale et sociétale :**

L'action sur LA CULTURE DU FENOUIL EN PROVENCE, alternative à la badiane en provenance de Chine et multi-impacts en matière de Développement Durable : économique (participation à l'économie agricole régionale), environnementale (carbone évité par transport réduit et transformation locale) et sociale (risques de conditions d'emploi difficiles amoindris). 100 hectares (10 à 15% de leur besoin annuel).

Très forte implantation territoriale : Actions en faveur de l'environnement, de la culture et de l'intégration dans le territoire représente un budget annuel de plus de 5 millions d'euros.

21 personnes employées à plein temps dans le cadre des activités de nos espaces citoyens (Institut océanographique de Paul Ricard, domaine de Méjanès, Ile des Embiez, Bendor, Fondation d'Entreprise Ricard)



Merci de n'imprimer cette page, que si nécessaire et de préférence en noir & blanc et recto-verso.