

S N G S T

COMMUNICATION SUR LES PROGRES REALISES

COPs 2012-2013

Principes généraux

En adhérant au Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies, la société SNGST, sis 22, avenue Daumesnil 75012 PARIS, signifie son engagement à faire des droits de l'Homme, des droits du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption les fondements de sa responsabilité d'entreprise.

Depuis 31 ans la société SNGST assure sur la région Ile de France des prestations de sécurité au profit de ses clients qui lui ont confié ces missions. Notre responsabilité dans ce domaine est primordiale vis-à-vis de nos clients mais également envers nos collaborateurs postés chez nos clients ; c'est pourquoi SNGST conçoit ses prestations de sécurité en prenant en compte l'environnement chez ses clients en particulier et en mettant l'accent sur les conditions de travail de ses collaborateurs par un dialogue constant avec les partenaires sociaux.

Le personnel posté chez nos clients étant le cœur du métier de la sécurité, celui-ci est impliqué totalement en particulier dans la démarche environnementale de la société ; c'est pour cette raison que toutes les actions sont tracées, enregistrées et précisées par des procédures intégrées dans notre Système de Management de la Qualité selon la norme ISO 9001 version 2008.

En présentant pour la première fois l'avancement de nos actions réalisées en 2012 et 2013, cette communication va permettre de renforcer notre responsabilité et de la faire encore mieux partager avec nos collaborateurs.

JC LAPREVOTE
Directeur Général
sngstdg@sngst.com
01 53 02 10 22

1/ Principes relatifs aux droits de l'Homme

La société SNGST adhère aux principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et agit pour promouvoir et respecter ces principes dans sa sphère d'influence.

En particulier, compte tenu de son domaine d'activité, la société SNGST défend les Droits de l'Homme sur le lieu de travail de son personnel en respectant les individus et en leur offrant de bonnes conditions de travail ; la société SNGST ne tolère aucune forme de discrimination. Elle offre un environnement de travail sécurisé à son personnel. Elle favorise les négociations collectives.

Pour recueillir et si nécessaire rectifier l'application de ces principes, la société SNGST a mis en place auprès de son personnel une politique « d'audit sociétal ». Il est à noter que la majeure partie des employés sont postés chez nos clients et donc isolés de la société.

SNGST a confié cette démarche à une société spécialisée dans ce domaine « RVE » et appartenant au groupe.

Cette rencontre sur le poste de travail avec un auditeur, d'une durée variant de 45 minutes à une heure, porte sur le vécu de sa mission sur son poste de travail, mais également sur ses rapports avec ses collègues, les responsables de sa société, les collaborateurs du client et en général sur le vécu dans l'entreprise. Le rapport confidentiel est adressé et traité uniquement au niveau de la Direction Générale.

Au cours des années 2012 et 2013 les auditeurs ont dialogué avec 75% du personnel ; aucune annotation relative au non respect des principes n'a été relevée.

2/ Principes relatifs aux normes internationales du travail.

La société SNGST en tant que société de sécurité est soumise à la loi de 1983 modifiée 2005, et de ce fait, le personnel ne peut être embauché dans l'entreprise que s'il est détenteur d'une carte professionnelle délivrée par l'organisme officiel habilité.

Dans ce contexte, la société SNGST recrute son personnel sans aucune discrimination ; la diversité existe sur tous les postes de travail, à tous les niveaux.

Tout personnel entrant dans la société bénéficie d'un contrat de travail précisant les règles, le fonctionnement de la société et les accords d'entreprise applicables.

Dialogue social et conditions de travail

Le dialogue social et la recherche de processus d'aménagement du temps de travail ont toujours été au cœur du style de management de la société SNGST.

Outre les réunions formelles, 3 réunions NAO, mensuellement réunion du comité d'entreprise et des délégués du personnel, trimestriellement réunion du CHSCT, la Direction a déclenché des réunions de travail avec les partenaires sociaux, parfois accompagnés de salariés, pour construire les accords d'entreprise.

Déjà en 1997, un accord d'entreprise permettait aux agents postés d'aménager leur temps de travail et s'il le souhaitait de travailler plus et donc de gagner plus.

En 1999, un accord permettait à tout le personnel de bénéficier des 35 heures ; dès la promulgation de la loi « TEPA », 2008, un accord assurait aux agents les heures supplémentaires défiscalisées et actualisait l'aménagement du temps de travail des accords précédents ; deux avenants ont suivi les années suivantes assurant ainsi l'actualisation de l'accord et permettant un dialogue continu avec les partenaires sociaux.

Après 14 réunions de travail avec les partenaires sociaux réparties sur les années 2012 et 2013, le 3 juin 2013 a été signé l'« accord d'entreprise de la société SNGST relatif à l'aménagement du temps de travail » ; accord reprenant et actualisant tous les accords précédents et fixant des axes forts sur les conditions de travail du personnel.

Ses objectifs :

« permettre un nombre plus important de contrat C.D.I.temps complet, limiter au minimum le recours ...aux emplois précaires (contrat à temps partiel, à durée déterminée...) et de mieux anticiper la planification des salariés »

« concilier avec les aspirations de chacun en terme d'organisation de son temps ».

Cet accord permet également pour ceux qui le souhaitent d'améliorer leur rémunération en bénéficiant d'un contingent confortable d'heures supplémentaires payables trimestriellement : sur 2012-2013, 22% des agents ont bénéficié du paiement d'heures supplémentaires.

Lutte contre la discrimination et égalité des chances.

La société SNGST est engagée notamment par la négociation de différents accords ou plan d'action revus annuellement lors des négociations annuelles.

-Plan d'action concernant la non discrimination par l'âge et l'emploi des seniors, en date du 17/06/2009.

Aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaît lors de la diffusion d'offres d'emploi. La gestion de carrière et la politique de rémunération n'est pas discriminante notamment par rapport à l'âge.

L'objectif fixé était de ne pas descendre en dessous des 8% de seniors (plus de 55 ans) au sein de l'effectif ; fin 2013 le nombre de seniors représente 10,3% de l'effectif.

-Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en date du 21/12/2011.

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire.

Les dispositifs de sélection sont construits uniquement autour de la notion de compétences et d'aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste, par exemple, carte professionnelle d'agent de sécurité cynophile, diplôme SSIAP,...

L'égalité de rémunération entre homme et femme est assurée par le respect de la grille conventionnelle des salaires de la convention collective.

Compte tenu de la spécificité du métier, le personnel féminin représentait à la date de signature du plan 8,8% de l'effectif ; fin 2013 la représentation est de 9,2% de l'effectif.

-Plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité en date du 21/12/2011.

Ce plan d'action s'applique tout spécifiquement à la profession d'agents de sécurité postés dont les emplois comportent des risques.

Le plan rappelle les missions que doivent exercer chaque catégorie d'agent de sécurité selon ses qualifications et ses formations sur le poste ; elles cadrent les activités de chacun. Une analyse des risques pour chacune de ces activités permet de préciser les mesures préventives à appliquer. Elles sont propres à chaque poste de travail ; après analyse des risques dans le Document Unique, elles sont précisées dans le plan de prévention annexé sur le poste aux consignes générales et donc à la lecture permanente de l'agent.

Nos agents travaillant très souvent en isolé, sont dotés de moyens de communication et peuvent contacter en permanence notre P.C. d'exploitation à leur écoute 24 h sur 24 qui peut les assister, répondre à leur demande, voir même dépêcher sur poste un agent d'intervention.

En outre nos agents sont dotés d'un Poste pour Travailleur Isolé relié à notre P.C de Télésurveillance, où 24 h sur 24 un télésurveilleur gère les alarmes et peut en cas de nécessité faire intervenir un agent d'intervention.

Selon les spécificités de leur mission, par exemple « travaille de nuit », les agents ont un rythme de visite médicale d'aptitude adapté, et le résultat est pris en compte pour l'affectation sur un poste de travail.

-Accord sur le contrat de génération en date du 25/09/2013.

Cet accord vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

A la date de l'accord le % de jeunes salariés âgés de moins de 26 ans est de 6,3%.

Les actions :

(en particulier en faveur des jeunes, les actions pour les seniors étant définies dans le plan d'action pour l'emploi des seniors du 17/06/2009).

-mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise.

Le jeune embauché est reçu par son cadre responsable des prestations sur lesquelles il sera affecté . Au cours de cet entretien, il lui est présenté sa fiche de mission avec description précise du poste qu'il tiendra et des formations qu'il devra suivre.

Un livret d'accueil est remis au jeune embauché le jour de son arrivée dans l'entreprise . Ce livret d'accueil lui donne de manière synthétique, toutes les informations dont il peut avoir besoin ou lui indique la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettent également de se repérer dans l'entreprise et de connaître l'organigramme.

-désignation d'un référent.

Il est communiqué à chaque embauché le nom de son référent, salarié choisi parmi les volontaires. Il est chargé d'accompagner le jeune pendant sa période d'intégration qui correspond à la période d'essai, de l'aider à « décoder » l'entreprise, de lui apporter des réponses aux questions qu'il peut se poser, ou l'orienter vers la personne la mieux placée pour lui répondre.

-entretien de suivi.

Un entretien a lieu avec le jeune dans les deux premier mois de son entrée dans l'entreprise pour évaluer son intégration dans celle-ci. Un questionnaire lui est remis pour permettre de détecter les difficultés éventuelles et y remédier.

3/ Principes relatifs à l'environnement.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, la société SNGST est engagée dans une démarche totalement volontaire pour intégrer l'environnement dans la logique des acteurs SNGST de la sécurité.

Le premier objectif de la société est d'intégrer l'action permanente des agents postés en faveur de l'environnement dans leur tâche quotidienne de sécurité. Cet objectif découle des actions menées au siège de la société et les complète.

-actions environnementales chez nos clients.

La société SNGST, conscient du partenariat qu'elle doit développer dans le domaine environnementale chez ses clients, a élaboré dans son Système de Management de la Qualité une procédure appelée « qualité environnementale » qui a pour objet de déterminer les actions associées pour participer à la gestion de l'environnement de travail conforme aux exigences de ses clients.

Le premier objectif de la société SNGST est d'intégrer l'action permanente des agents en faveur de l'environnement dans leurs tâches quotidiennes de sécurité.

C'est ainsi que les agents de sécurité postés associent à leur mission de sécurité, en particulier lors de leur ronde de sécurité, des actions dans 3 domaines essentiels :

Maîtrise de l'impact sur l'environnement extérieur.

- vérification de l'extinction des lumières ou du mauvais fonctionnement des systèmes automatiques et des mises sous tension ;
- vérification par la vue et l'ouïe des robinets d'eau non fermés, des chasses d'eau en fonctionnement permanent, des fuites,.... ;
- respect du tri des déchets du poste de sécurité.

Créer un environnement intérieur serein et confortable.

- annoter le ressenti d'un excès de température ou d'une déficience,
- enregistrement du constat de perception de bruit exagérément fort,
- état des dispositifs d'éclairage,
- relevé d'odeurs non habituelles ;

Vérifier la qualité sanitaire des espaces.

- relevé des taches d'huile ou d'autres polluants dans les aires utilisées par les véhicules.

Toutes ces actions sont synthétisées en fin de service par l'agent posté, dans un tableau de suivi « qualité environnementale » transmis à notre client.

-Actions environnementales interservices.

En 2012, la Direction Générale de la société SNGST a pris la décision d'accélérer le renouvellement de son parc automobile par des véhicules nouvelles générations moins polluants et lors de la prise de marché de ne mettre en place que des véhicules moins polluants. De plus il a été demandé à la direction des ventes de proposer dans les réponses aux appel d'offres la mise en place chez nos clients, dans le cadre des prestations de sécurité, de véhicules électriques lorsque l'infrastructure permettait l'installation de bornes de recharge. Ce qui limite énormément la mise en place de ce type de véhicule.

Début 2012, le parc véhicules SNGST était de 76 véhicules pour une émission moyenne de CO2 de 131,35.

Fin 2013, le parc véhicules SNGST est de 112 véhicules dont 3 véhicules électriques pour une émission moyenne de CO2 de 119,50.

Cet effort important montre, s'il en ait besoin, l'engagement de la société dans une politique environnementale active.

4/ Principes relatifs à la lutte contre la corruption

La société SNGST attache une grande importance à son crédit vis-à-vis de ses clients actuels et potentiels et conduit ses affaires dans le respect de l'éthique et conformément aux lois et réglementations.

La société SNGST s'interdit d'offrir des avantages quelconques à ses clients et prospects en violation des lois applicables ou des pratiques commerciales généralement admises.

Les services généraux de la société sont en prise direct avec les fournisseurs directement ou indirectement liés avec les prestations de sécurité.

Les fournisseurs sont référencés en fonction de critères définis par la Direction Générale dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.

L'analyse de ces critères par fournisseur est préparée par les Services généraux qui proposent le référencement lors de la Revue de Direction semestrielle. Une procédure intégrée dans notre Système de Management de la Qualité en fixe les règles.

La présentation des contrats et l'analyse de ceux-ci en Revue de Direction n'a pas donné lieu à des observations mettant en cause les principes énoncés en tête de ce chapitre.