

SNGST

22, avenue Daumesnil

75012 PARIS

COMMUNICATION SUR LE PROGRES 2014

Société de gardiennage, de surveillance et de télésécurité



LETTRE D'ENGAGEMENT

Paris, le 8 septembre 2015

Monsieur le Secrétaire général,

Depuis 2009, date de notre adhésion, la société SNGST soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, les normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous renouvelons notre engagement auprès du Global Compact des Nations Unies à prendre des mesures pour adapter la façon dont la société SNGST opère dans son mode d'administration, sa stratégie, sa culture et ses activités quotidiennes, conscient, en tant que prestataire de service dans le domaine de la sécurité, de l'impact de ses activités sur le plan sociétal et environnemental auprès de ses clients.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté de soutenir le Global Compact dans la promotion de ces principes, et nous nous engageons à les promouvoir auprès de nos collaborateurs, clients et fournisseurs.

Dans notre démarche de responsabilité et de transparence, nous rendons public nos actions dans la communication sur le progrès 2014, ci-jointe, qui nous l'espérons mettra en exergue les bonnes pratiques sociales et environnementales de nos activités.

Bien respectueusement.

Roland COLLET

Président Directeur Général

PRESENTATION DE LA SOCIETE SNGST

FICHE D'IDENTITE

Raison sociale : SNGST

Société de Gardiennage, de surveillance et de
Télésécurité

Adresse du siège social : 22, avenue Daumesnil 75012 PARIS

Tel : 0153021021

Fax : 0153176300

Mail : sngst@sngst.com

Forme juridique : Société anonyme au capital de 164.645€

Siret : 327 917 118 00025

Registre du commerce : B 327 917 118 le 12/09/1983

Autorisation préfectorale : Paris N°4

HISTORIQUE SNGST

Créée en avril 1980, la S.A.R.L. SNGS se séparait en deux structures en juillet 1983.

SNGS S.A.R.L.	-au capital de 10671€ pour la partie « conseil en sécurité, formation, installation d'alarmes »,
SNGST S.A.	-au capital de 41161€ limitée au gardiennage et à la télésurveillance,
En 1993	-SNGST augmente son capital à 161645€ par incorporation d'une partie de ses réserves.
En 1998	-SNGS se transforme en S.A. au capital de 152449€ et garde la partie conseil en sécurité, installation et formation,
Février 2000	-création de RVE : enquêtes et veille économique, SARL au capital de 7622€,
Septembre 2001	-SNGST crée son secteur transport de valeurs,
Novembre 2002	-extension des activités SNGST à l'activité de sûreté
En 2010	-RVE modifie ses statuts par la prise en compte du multiservices et du contrôle qualité.

Certification qualité :

1997	-SNGST est une des premières société de sécurité certifiée ISO 9002, Audit annuel de suivi ou de renouvellement
2004	-certification ISO 9001 version 2000
2009	-certification ISO 9001 version 2008,
Actuellement certification valable jusqu'au 22 août 2018.	

Signataire de la charte professionnelle de la sécurité privée

Adhérente au code de déontologie professionnelle de la sécurité privée depuis 2006,

S N G S T

COMMUNICATION SUR LES PROGRES REALISES

COPs 2014

Principes généraux.

En publiant cette communication sur les progrès réalisés en 2014, 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.

La société SNGST, assurant des prestations de sécurité au profit de ses clients qui lui confient ces missions, est consciente de l'impact de ses activités sur le plan sociétal et environnemental.

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, en 2014, la Direction Générale de la société a réaffirmée sa politique commerciale sous la forme d'un Système de Management Commercial (S.M.C.) qui englobe et crée la cohérence entre tous les différents systèmes de management en place dans la société à savoir : le Système de Management de la Qualité, la politique Responsabilité Sociétale Entreprise, la politique environnementale et le Plan d'Action Sécurité Entreprise.

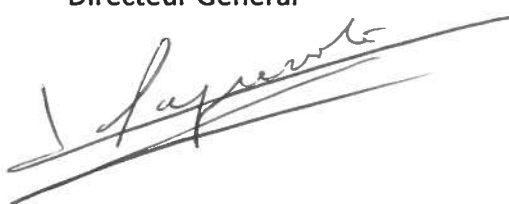
Le personnel posté chez nos clients étant le cœur du métier de la sécurité, celui-ci est impliqué totalement en particulier dans la démarche environnementale de la société ; c'est pour cette raison que toutes les actions sont tracées, enregistrées et précisées selon des procédures intégrées dans notre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

La présentation de cette communication sur le progrès 2014 va permettre de renforcer notre responsabilité et de la faire encore mieux partager avec nos collaborateurs.

Jean-Claude LAPREVOTE

Directeur Général

SNGST/8/09/15



1/ Principes relatifs aux droits de l'Homme

De manière générale, 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.

Compte tenu de son domaine d'activité, la sécurité des personnes et des biens, le personnel de la société SNGST postés chez nos clients est en première ligne pour participer à la défense des Droits de l'Homme sur son lieu 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 et développe le dialogue avec ses salariés.

En effet, pour favoriser ce dialogue, la société SNGST a défini une politique « d'audit sociétal ». 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 la société, les collaborateurs du client et en général sur le vécu dans l'entreprise. Un rapport confidentiel est adressé et traité par la Direction Générale.

Au cours de l'année 2014, les auditeurs ont dialogué avec plus de 80% 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.

Tous les 1892 salariés de la société bénéficient 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 a 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 dans le cadre de l'évolution de l'accord d'entreprise existant.

Le 3 juin 2013 avait été signé l'« accord d'entreprise de la société SNGST relatif à l'aménagement du temps de travail » ; dans celui-ci, la Direction s'était engagée sur la mise en place d'un compte épargne temps dans la société.

Après plusieurs réunions de négociation, l'avenant n°1 à l'accord et relatif à la mise en place du Compte Epargne Temps dans la société a été signé le 12 mars 2014. Il donne la possibilité de monétiser les repos compensateurs et permet ainsi une amélioration substantielle du salaire de l'agent.

SNGST/8/09/15

Lutte contre la discrimination et égalité des chances.

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

-La politique de non discrimination par l'âge et l'emploi des seniors est fixée par le Plan d'action en date du 17/06/2009.

Seuls les critères de qualification professionnelle apparaissent lors de la recherche de candidatures. La gestion de carrière dépend de l'obtention de diplôme correspondant à l'emploi et la rémunération est conforme à la grille conventionnelle des salaires.

L'objectif fixé était de ne pas descendre en dessous des 8% de seniors (plus de 55 ans) au sein de l'effectif ; fin 2014 le nombre de seniors représente 13,53 % de l'effectif.

-La politique sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est fixée dans le Plan d'action 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 2014 la représentation est de 10,06 % de l'effectif.

SNGST/8/09/15

-Sécurité au travail :

Rédigé en partenariat avec les membres du CHSCT, le Plan annuel de prévention des risques fixe 6 objectifs opérationnels :

- Recenser et tracer les risques pour chaque poste de travail,
- Analyser les causes des accidents et mettre en œuvre les retours d'expérience
- Former la totalité des collaborateurs, encadrement et agents postés, à la connaissance et à la maîtrise des risques dans leur environnement de travail,
- Maintenir l'aptitude du personnel à assurer ses missions,
- Mettre en place, contrôler régulièrement et maintenir en état les matériels de protection,
- Impliquer dans toutes les actions les membres du C.H.S.C.T.

Les mesures prises 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 télé-surveilleur gère les alarmes et peut en cas de nécessité faire intervenir un agent d'intervention.

-Insertion des jeunes :

La politique d'insertion des jeunes dans l'emploi est fixée dans l'accord sur le contrat de génération en date du 25/09/2013.

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

Les actions :

- mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise.
- désignation d'un référent.
- entretien de suivi.

A la fin de 2014 les agents de moins de 26 ans représentent 6,5 % de l'effectif.

SNGST 8/09/15

-Formation continue

La société SNGST dispose de son propre centre de formation :

Société SNGS ; agrément préfectoral N° 2011-0006 ; DIRECCTE N°11 75 18307 75 ;
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des organismes
de prévention et de sécurité N° 9410031602.

SNGS est qualifiée « QUALICERT », certificat N° 6234.

Les agents SNGST peuvent ainsi bénéficier des formations :

-SSIAP1, SSIAP2, SSIAP3, HO BO

-CQP APS , cynophile

-PSE1, PSE2, PSC1

- initiation S.A.I.V. (deux semaines)

Ainsi que des formations spécifiques à chaque poste de travail.

En 2014, 727 agents ont bénéficié d'une ou plusieurs formations dans le centre SNGS.

3/ Principes relatifs à l'environnement.

En 2014, la société SNGST a réécrit sa politique sur les enjeux environnementaux en ne se limitant plus seulement aux acteurs de la sécurité chez nos clients mais en l'étendant à tous les services de la société.

De ce fait, la procédure « qualité environnementale » s'est enrichie par le suivi d'indicateur de performance appliqué dans les services du siège, et portant sur la consommation d'électricité, la consommation d'eau, la consommation de papier, l'émission de CO2 et la consommation de carburant au Kilomètre.

-Actions environnementales chez nos clients

Dans le droit fil de l'engagement de nos clients en « qualité environnementale », nous nous sommes engagés avec nos agents postés comme partenaire dans leur démarche.

Nous avons intégré l'action permanente de nos agents en faveur de l'environnement dans les 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, participation à l'information éventuelle du personnel sur les règles de tri appliquées dans l'établissement.

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 inter-services

En conformité avec notre politique sur les enjeux environnementaux, la société a accéléré le renouvellement de son parc automobile par des véhicules «nouvelles générations » moins polluants. Achat de 16 véhicules dont 3 électriques en remplacement de véhicule d'ancienne génération.

SNGST poursuit donc son effort de réduction d'émission de CO2 ; en 2012, l'émission moyenne de CO2 était de 131,35 ; fin 2013, celle-ci avait été réduite très fortement à 119,50.

Fin 2014, pour un parc de 122 véhicules, l'émission moyenne de CO2 de 116,40.

Dans ce même domaine, mais à l'échelle de l'ensemble du personnel, la société a initié auprès de son personnel des actions de réduction d'émission de CO2 lors des transports.

En effet, la mise en place des Plans de Continuité avec l'instauration du « covoiturage » nécessaire lors des pénuries de transport a démontré les possibilités existantes.

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.

Pour ancrer davantage ce principe dans nos relations avec nos fournisseurs, nous avons intégré dans notre procédures des achats un référentiel de qualification fournisseurs qui à partir de critères précise les actions et objectifs et indique les pièces à fournir.

De plus, la société SNGST a établi une « charte achats SNGST » qui est proposée à l'engagement du fournisseur ; elle aborde les points suivants :

- respect de la réglementation,
- respect des personnes : discrimination, protection de la santé, sécurité, durée du travail, condition de travail, travail des enfants,
- principes liés à l'environnement .

Cette charte a déjà été signée par 10% de nos fournisseurs.