



# COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS 2017



Network France  
WE SUPPORT

## SOMMAIRE

<b>PAGE 2</b>	<b>AVANT PROPOS : LE GROUPE SGP ET LE GLOBAL COMPACT</b>
<b>PAGE 6</b>	<b>LETTRE D'ENGAGEMENT</b>
	<b>DROITS DE L'HOMME</b>
<b>PAGE 7</b>	<b>PRINCIPE 1 :</b> Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatifs aux droits de l'Homme
<b>PAGE 11</b>	<b>PRINCIPE 2 :</b> Les entreprises veillent à ne pas se faire complices de violations des droits fondamentaux;
	<b>NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL</b>
<b>PAGE 13</b>	<b>Principe 3 :</b> Les entreprises sont invitées à respecter l'exercice de la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective;
<b>PAGE 14</b>	<b>Principe 4 :</b> Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire;
<b>PAGE 17</b>	<b>Principe 5 :</b> Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants;
<b>PAGE 18</b>	<b>Principe 6 :</b> Contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession;
	<b>ENVIRONNEMENT</b>
<b>PAGE 21</b>	<b>Principe 7 :</b> Promouvoir une approche prudente des grands problèmes touchant l'environnement;
<b>PAGE 22</b>	<b>Principe 8 :</b> Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables;
<b>PAGE 23</b>	<b>Principe 9 :</b> Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement;
	<b>LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>
<b>PAGE 25</b>	<b>Principe 10 :</b> Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin
<b>PAGE 26</b>	<b>REMERCIEMENTS / CONTACTS</b>

## AVANT PROPOS

Chers lecteurs,

Nouveau membre du Global Compact France, nous avons pris l'engagement de publier notre première Communication sur le Progrès en 2017. Nous avons souhaité promouvoir immédiatement l'ensemble des engagements qui font échos à nos pratiques quotidiennes. C'est pour nous une formidable opportunité de faire un bilan de nos succès, nos axes de progression mais aussi de proposer des objectifs ambitieux pour l'année suivante.

L'ensemble de nos agences renouvelle donc son engagement pour l'année 2017-2018 envers les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'Homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Nous nous engageons à partager les informations de ce rapport afin de diffuser au plus grand nombre les valeurs du Pacte Mondial et de communiquer sur nos bonnes pratiques, issues de l'expérience terrain et des initiatives de chacun des collaborateurs.

Bonne lecture,

Florian PETTE




**Florian PETTE**  
**Fondateur et Gérant**  
**du GROUPE SGP**

## LE GROUPE SGP : une PME française



**2005**

Date de création



**400**

Collaborateurs



**4**

Agences  
Secteur Nord  
et Grand Est



**850 000**

Capital  
Global Groupe

## LE GLOBAL COMPACT



Le Global Compact est le point de départ pour toute organisation cherchant à soutenir les **Objectifs de Développement Durable (ODD)**, adoptés en septembre 2015 par l'ONU. Ces objectifs offrent un agenda universel à atteindre pour construire un monde meilleur. Ils nécessitent une démultiplication des engagements des entreprises, provoquant de profonds changements des sociétés comme des marchés, démontrant ainsi que durabilité et création de valeur vont de pair.

Depuis 2016, le **GROUPE SGP** soutient activement le Global Compact. Ainsi, nous intégrons les 10 principes suivants dans notre stratégie, notre culture organisationnelle et nos opérations, dans une démarche d'amélioration continue.

### LES 10 PRINCIPES



#### DROITS DE L'HOMME

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;
2. À veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.



#### ENVIRONNEMENT

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. À prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
9. À favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



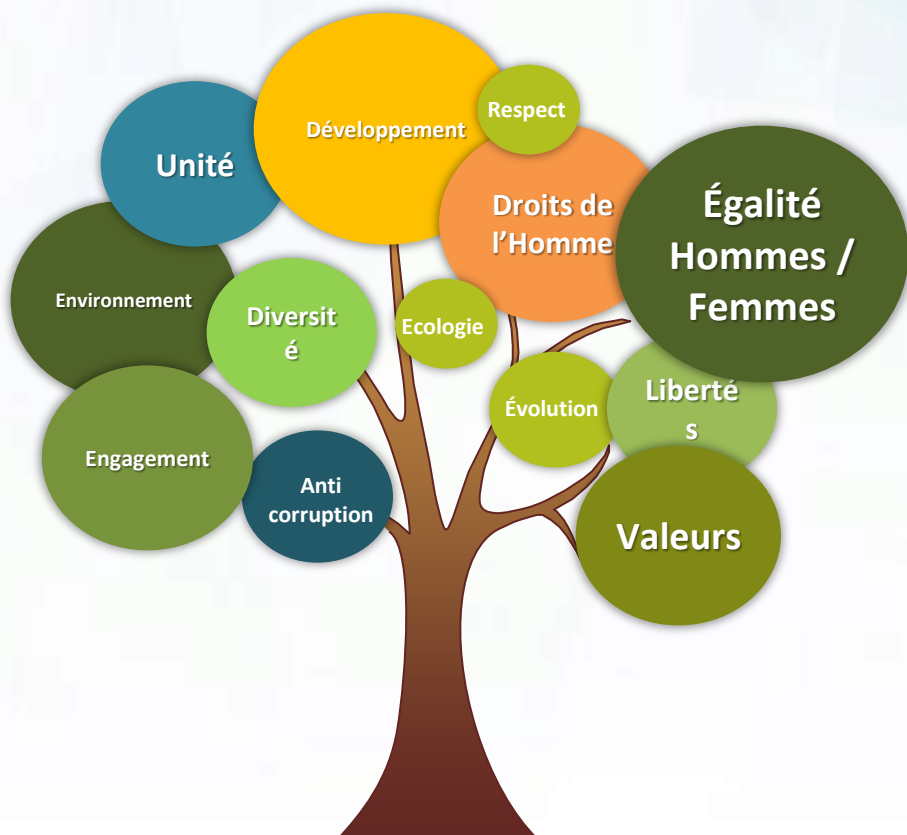
#### NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. À contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. À contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
6. À contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



#### LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

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.





## LETTRE D'ENGAGEMENT



Toujours à vos côtés

**GROUPE SGP**  
15 rue des Charpentiers  
57070 Metz

H.E. Ban Ki-moon  
Secrétaire Général  
Nations Unies  
New York, NY 10017  
USA

Metz, le 17 octobre 2016

Objet: Lettre d'adhésion au Global Compact des Nations Unies

Honorable Secrétaire-Général,

J'ai l'honneur de vous confirmer que le Groupe SGP soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence. Également, de participer à des projets collaboratifs faisant progresser les objectifs de développement plus larges des Nations Unies, en particulier les objectifs de développement durable. Le groupe SGP fera une déclaration publique de cet engagement à ses parties prenantes.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact est la publication annuelle d'une Communication sur le Progrès (COP), décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes. Nous nous engageons donc à publier nos progrès dans un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite **annuellement**, en conformité avec les directives pour les Communications sur le progrès du Global Compact. Cette COP contiendra trois éléments :

1. Le renouvellement signé du dirigeant envers le Global Compact et ses principes (document distinct de la présente lettre)
2. Une description des actions pratiques (politiques, procédures, activités) que l'entreprise a prises ou planifiées pour intégrer les thèmes des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
3. Une mesure des résultats des actions entreprises, ou des objectifs chiffrés.

Meilleures salutations,

Florian PETTE  
Dirigeant du Groupe SGP



## PRINCIPE 1

**Les entreprises sont invitées promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme ;**

## UNE ENTREPRISE ENGAGÉE



Depuis 2008, le **GROUPE SGP** porte le **LABEL SNES**, c'est une véritable marque distinctive de professionnalisme. Ce label certifie des engagements collectifs et individuels à respecter un ensemble de bonnes pratiques professionnelles, sociales, règlementaires, qualitatives, éthiques, déontologiques, citoyennes,...

### LA MARQUE DE PROFESSIONNALISME DE LA SURVEILLANCE HUMAINE:

Le **LABEL SNES** lancé en 2007 par l'organisation professionnelle leader du métier, fonctionne comme le signe distinctif de professionnalisme tant attendu de la profession. La détention et l'affichage par la **GROUPE SGP** du **LABEL SNES** garantit aux acheteurs et aux clients des prestations de Sécurité Privée notre engagement à suivre et respecter un ensemble de bonnes pratiques professionnelles, sociales, règlementaires mais aussi qualitatives.

Le manuel d'engagements **LABEL SNES** repose sur des fondamentaux solides et partagés par le **GROUPE SGP** :

- la Charte Professionnelle SNES
- le Code de Déontologie Professionnelle de la Sécurité Privée

Ainsi, le **GROUPE SGP** est engagé dans le respect des Droits de l'Homme, et respecte scrupuleusement chacun des principes évoqués.



### Charte des bonnes pratiques des sous-traitants

Santé  
Sécurité  
Environnement

A Metz,  
Le 13 Mars 2017

Objet : Sensibilisation & promotion de la culture SSE à nos sous-traitants

Le Groupe SGP place au cœur de ses objectifs premiers la qualité des prestations, la santé, sécurité des personnes & des biens et la prévention des risques.

En effet, nous sommes inscrits dans une démarche de management de la Santé et de la Sécurité au travail dans le but d'éliminer et de réduire au minimum les risques pour notre personnel mais également pour les autres parties intéressées susceptibles d'être exposées à des risques au travail.

Afin d'atteindre nos objectifs, le Groupe SGP met en œuvre une organisation dynamique, du personnel compétent, du temps, de l'énergie et toutes les ressources nécessaires qui permettent d'assurer la santé et la sécurité de ses collaborateurs au quotidien.

Pour être en adéquation avec les besoins et les exigences de nos clients, notre rôle, en tant que prestataire de sécurité et de gardiennage, est de les satisfaire au mieux, car un client satisfait est un client qui reste.

En effet, les parties prenantes du Groupe SGP sont des acteurs privilégiés des relations avec nos clients. Nous comptons sur vous pour partager notre culture Santé & Sécurité à travers les prestations fournies.

Signature et cachet du sous-traitant

Signature du gérant

M. Florian PETTE  
Gérant Groupe SGP

## LES SOUS TRAITANTS DU GROUPE SGP ENGAGÉS DANS NOTRE CULTURE SANTÉ SÉCURITÉ ENVIRONNEMENT

Le **GROUPE SGP** a souhaité engager toutes les entreprises sous traitantes, qui collaborent dans nos relations avec nos clients, dans le respect de notre culture SSE via la signature de notre **CHARTE DES BONNES PRATIQUES DES SOUS-TRAITANTS**.

Ainsi, le **GROUPE SGP** est assuré des bonnes pratiques de ces entreprises et ne se rend pas complice de violations des droits des salariés.

En cas de refus de signature de cette charte, la collaboration avec ce sous traitant serait impossible

**PROJET:** Développer des mesures de contrôle sur des audits qualité et visites de sécurité annuelles via site afin de s'assurer du respect de ces engagements.

## LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Fort d'une expérience réussie et efficiente, le **Groupe SGP** s'est lancé depuis début 2016 dans la **formalisation et l'optimisation de son système de management de la Santé et de la Sécurité au Travail**. Le **Groupe SGP** place au cœur de ses objectifs premiers le **bien-être** et la **sécurité** de ses collaborateurs. En effet, l'entreprise s'est tournée depuis 2015 vers un **management centré sur l'humain** en remettant **l'Homme au cœur de l'entreprise**. Nous visons, au-delà de la qualité des prestations, la sécurité des personnes et des biens, la sûreté et la prévention des risques. La société s'engage à se conformer aux **exigences légales** en vigueur concernant les risques liés à la Santé et à la Sécurité au Travail de ses salariés.

Afin de **préserver le bien-être et la sécurité de tous ses collaborateurs**, le **Groupe SGP** met en œuvre une organisation, du personnel, du temps, de l'énergie et toutes les ressources nécessaires qui permettent d'assurer la santé et la sécurité au quotidien des salariés. C'est pourquoi, l'obtention de la **certification AFNOR OHSAS 18 001** est pour nous la reconnaissance et la matérialisation de cette volonté d'avoir une **maîtrise parfaite** de tous les facteurs qui pourraient éventuellement détériorer la **Sécurité sur site et la Santé de nos Agents à long terme**.

Soucieux de progresser encore et toujours, nous avons réuni un comité de pilotage afin de faire vivre cette certification sur le long terme. La qualité passe par cette étape importante qui a pour objectif de réduire **les risques au travail**.

En ce qui concerne la **sécurité**, nous tendons également vers **l'excellence des équipements** en déployant les moyens et outils de dernière génération.

Le **Groupe SGP** est donc particulièrement vigilant en matière de **prévention des AT** (Accidents du Travail) et s'engage en matière de Bien-être et Sécurité sur plusieurs points :

- La mise en place d'un Plan de Prévention des risques liés au travail,
- L'analyse systématique de tout incident ou accident en assurant pour chacun un retour d'expérience (Ex: mise en place d'EPI supplémentaires, modification des consignes...)
- L'amélioration des conditions de travail des salariés (Ex: utilisation de gants en vinyle moins allergènes que le latex; concernant les accidents avec exposition au sang (AES), le **Groupe SGP** a équipé chaque agent d'un porte clé SST)
- Des visites et des contrôles de sécurité sur chaque site sont réalisés mensuellement (Des statistiques sont réalisées afin de prévenir au mieux les accidents en mettant en place des actions correctrices.)
- La formation de chaque salarié, lors de leur intégration, sur les exigences en terme de sécurité dans le but de diminuer les risques



DANGER	RISQUE	ELEMENT DECLENCHEUR	DOMMAGES	MESURES DE PREVENTION EXISTANTES	NIVEAU DE RISQUE			INDICE DE RISQUE	PROPOSITIONS DE MESURES DE PREVENTION		QUI FAIT	DATE DE DEBUT D'ACTION	DELAI DE CLOTURE	DATE DE CLOTURE	RESULTAT DE L'ACTION	RE-EVALUATION DES RISQUES
					E	F	P		COLLECTIVES	INDIVIDUELLES						
Dangers Biologiques	Contamination sang	Seringue/Morceau/Couteau/Plaque/Projection de sang	ATHospitalisation/MPI/Décès	Formation, port de gants obligatoires, kit de nettoyage, Procédure	7	1	0,5	3,5	Formation, port de gants obligatoires, kit de nettoyage, Procédure	Formation, port de gants obligatoires, kit de nettoyage, Procédure	SGP	30/09/2016	Fin septembre 2016	20/03/2017	Mise à dispo d'EPI (kit gants-marque B&B)	juil-17
Dangers Biologiques	Addiction des drogues	Injection/Inhalation/Abus de drogue	AMIA/ATHospitalisation/MPI/Décès	Information/Formation	1	0,5	0,1	0,05	Information/Formation	Information/Formation	SGP	30/09/2016	A déléter			juil-17
Travailleur isolé	Aggression, chute, Malaise	Flotée de sécurité, pupitre accusé	ATHospitalisation/MPI/Décès	Formation/matériel	7	6	3	126	Généralisation des PTL + procédure d'intervention	Généralisation des PTL + procédure d'intervention	SGP	30/09/2016	1er semestre 2017	09/06/2017	PTI Généralisé	juil-17
Gestion des conflits	Aggression verbale ou physique	Conflit entre le client et le public	ATHospitalisation/MPI/Décès	Discussion/Formation	3	3	6	54	Consignes/Formation	Consignes/Formation	SGP-CLLEN	30/09/2016	Immédiate	juil-17	Consignes en place sur les sites	juil-17
Public	Aggression verbale ou physique	Conflit de sac / refus d'obtempérer	ATHospitalisation/MPI/Décès	Discussion/Formation	3	3	6	54	Consignes/Formation	Consignes/Formation	SGP-CLLEN	30/09/2016	Immédiate	juil-17	Consignes en place sur les sites	juil-17

Extrait du DU réalisé pour les sites tertiaires

## Résultats

100% des salariés formés  
Le taux de fréquence d'accident du travail diminue fortement pour atteindre un **taux 2 fois moins élevé que la moyenne nationale du secteur de la sécurité privée**.



## ZOOM SUR NOTRE CERTIFICATION OHSAS 18001

**OHSAS 18 001** est un système de management dont l'objectif est l'amélioration permanente et continue des performances en **Sécurité Santé Environnement des entreprises**. C'est un système qui cherche à **améliorer la sécurité** à travers d'un système de management adapté à notre entreprise : mieux s'organiser, mieux communiquer, en améliorant les conditions de vos interventions et mettre en place un langage commun afin de progresser ensemble.

### Le référentiel implique de :

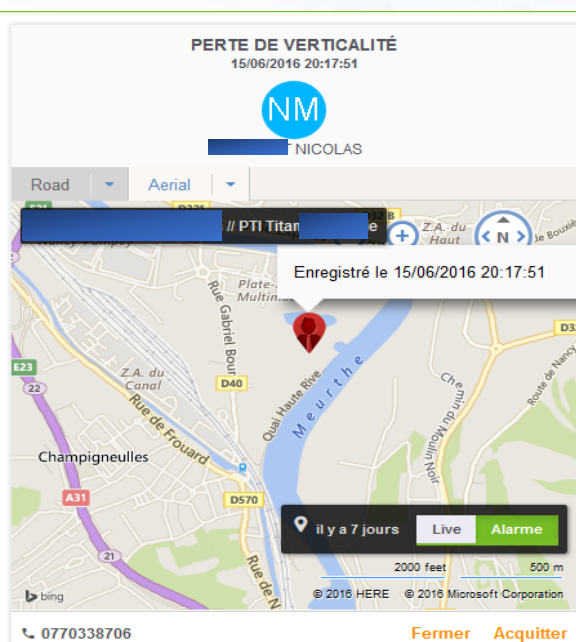
- Lister les risques et prendre des actions proactives pour les réduire
- Former et informer le personnel
- Connaître parfaitement la réglementation et anticiper ses évolutions
- Mettre en place des indicateurs pour mesurer les incidents et accidents au travail



	Indicateurs	Fréquence de la mesure	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Jun	Juillet
SYSTÈME	Nombre d'actions issues de l'analyse des risques	Mensuelle	1	3	4	2	0	2	
	Nombre de réunion SSE	Mensuelle	1	1	1	1	1	1	
	Nombre de contrôles des managers	Mensuelle	56	42	40	56	75	48	
	Taux d'absentéisme ((nombre d'heures d'absences de la pér	Mensuelle	Agnès	Agnès	Agnès	Agnès	Agnès	Agnès	
	Taux de fréquence	Mensuelle	5,07	3,49	3,38	1,69	3,38	3,38	
SECURITE	Taux de gravité	Mensuelle	1,34	0,33	0,12	0,14	0,24	0,24	
	Nombre d'accidents avec arrêt	Mensuelle	3	2	2	1	3	2	
	Nombre d'accidents sans arrêt	Mensuelle	2	0	0	1	1	1	
SANTE	Nombre de situations dangereuses recensées	Mensuelle	0	0	0	3	0	0	
	Taux de salariés avec restriction médicale	Mensuelle	9	9	9	9	9	9	
	Taux de maladie professionnelles	Mensuelle	0	0	0	0	0	0	
ENVIRONNEMENT	Taux de satisfaction des agents	Mensuelle	Enquête annuelle						
	Evolution de la masse de trie	Mensuelle	-	-	-	-	-	-	
	Suivi du coût du traitement des déchets	Mensuelle	Coût annuel de 1023 euros						
QUALITE	Taux de satisfaction client	Mensuelle	81,40%	82,90%	83,40%	83,40%	83,40%	83,40%	
	Taux de départ client ↘	Mensuelle	- 0,95	0,95	1,90	0	0	0	
	Taux de nouveaux client ↗	Mensuelle	+ 0,95	+ 0,95	0,95	0	+ 0,95	0	
Efficacité globale du SMQSE	Taux d'efficacité du SMQSE (Indicateurs OK)	Annuelle							

Extrait du tableau de performance de nos indicateurs

## ZOOM SUR LE MATÉRIEL SÉCURISANT



Le **Groupe SGP** déploie sur chaque site un PTI tout en un haut de gamme, afin de garantir la sécurité des agents en poste. Les fonctions PTI et GSM permettent de sécuriser les agents dans leurs missions conformément à l'article R.237-10.

Ces fonctionnalités permettent :

- ▲ D'appeler le PC Sécurité **Groupe SGP** en cas de problème (touche SOS)
- ▲ D'appeler **automatiquement** le PC Sécurité **Groupe SGP** en cas de perte de verticalité (agent au sol)
- ▲ De **géolocaliser l'agent à temps réel** afin de sécuriser sa position



Notre partenaire Trackforce remporte la médaille d'or aux Trophées de la Sécurité 2016.



## LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### LE TEMPS DE TRAVAIL

Concernant les conditions liées au temps de travail, le **GROUPE SGP** respecte strictement les dispositions spécifiques de la Convention Collective Nationale des Entreprises de Sécurité, ainsi que les différents avenants et protocoles de la profession.

#### OPTIMISATION DU TEMPS:

Le **GROUPE SGP** dispose de la solution informatique Comète permettant d'affecter les postes de travail des salariés sur les sites les plus proches de leur lieu de résidence. Cet outil apporte donc un confort certain aux salariés en leur permettant notamment d'optimiser leurs temps de trajet et de faire de réels gains en termes de consommation de carburant. L'outil Comète participe ainsi à l'épanouissement de nos salariés et contribue au respect d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le **GROUPE SGP** s'engage à favoriser au maximum la répartition des horaires en plages continues permettant une amélioration des conditions de travail des agents et la réduction des temps partiels.

### LE CONFORT DE TRAVAIL

Pour viser l'excellence, **SGP** met à disposition tous les outils nécessaires, pour la bonne réalisation des missions. Nous sommes convaincu du lien entre le bien être au travail et la performance de nos collaborateurs, c'est pourquoi notre box permet de créer un environnement de travail agréable :

- ▲ Un tableau Velléda personnalisé (photos agents – planning)
- ▲ Le Livret d'accueil **Groupe SGP**
- ▲ Mobilier confortable et coloré
- ▲ Kit hygiène et confort
- ▲ Machine à café SENSEO
- ▲ Tenues et équipements professionnels de qualité



#### VALORISATION DES PRATIQUES SPORTIVES EN ENTREPRISE :

Le **Groupe SGP** est porteur du « Maillot de l'Emploi », 1er label qui vient reconnaître un état d'esprit, des aptitudes et des qualités humaines, qui favorisent l'insertion dans le monde du travail et le développement de l'emploi. Exemples d'initiatives du Groupe Projet réuni sur ces questions : Equipement du siège avec une salle de sport en 2016 (à démultiplier sur les agences) participation aux trails et marathons régionaux, tournois de football, ...

### Résultats



Diminution des atteintes physiques  
et des risques psycho-sociaux



## PRINCIPE 2

**Les entreprises doivent veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme**

## RESPECT DES OBLIGATIONS LEGALES

Les pratiques et dispositifs de contrôle du **GROUPE SGP** permettent d'assurer la régularité des liens contractuels concernant les collaborateurs et les différents intervenants sollicités :

### VÉRIFICATIONS OBLIGATOIRES

Tout salarié exerçant la profession d'agent de sécurité doit être titulaire de la carte professionnelle. Nous vérifions sa validité avant toute embauche sur le site **TéléC@rtepro**.

Depuis le 1er juillet 2007, l'employeur est également tenu de vérifier, avant toute embauche d'un salarié étranger, la validité du titre autorisant à exercer une activité salariée en France. Le titre est ainsi annexé au registre unique du personnel.

**PROJET:** L'authenticité des CV peut-être remise en cause, c'est dans ce scénario que le **GROUPE SGP** souhaite collaborer avec CVérfifié. Conscient de l'importance d'un recrutement des plus rigoureux dans nos métiers, le **GROUPE SGP** pourra ainsi augmenter le contrôle des diplômes et certifications techniques dont la falsification peut impliquer un réel risque pour le client, la sécurité des Biens et des Personnes.



### L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Chaque travailleur en phase de recrutement passe systématiquement un entretien individuel d'intégration. Il présente au cours de cet entretien les originaux des documents officiels suivants :

- ▲ La DUE
- ▲ La carte professionnelle
- ▲ La vérification de la carte professionnelle
- ▲ L'attestation de non port d'armes
- ▲ L'attestation de confidentialité et de secret professionnel
- ▲ L'attestation de non condamnation
- ▲ La pièce d'identité
- ▲ Le permis de conduire
- ▲ La carte vitale
- ▲ Les diplômes et certificats



**FICHE DE RENSEIGNEMENTS**

DATE D'EMBAUCHE : 28 Juin 2011  
POSTE OCCUPÉ : AGENT DE SÉCURITÉ  
N° MATRICULE : 00306  
N° CARTE PROFESSIONNELLE : CARP 057-2019-02-20-201403020121

**PERSONNE À PRÉVENIR EN CAS D'ACCIDENT**

NOM :  
PRÉNOM :  
NOM DE JEUNE FILLE :  
ADRESSE :  
CODE POSTAL, VILLE :  
TELEPHONE DOMICILE :  
TELEPHONE PORTABLE :  
EMAIL :  
DATE DE NAISSANCE :  
LIEU DE NAISSANCE :  
PAYS DE NAISSANCE :  
NATIONALITE :  
SÈXE :  
SITUATION DE FAMILLE :  
NOMBRE D'ENFANTS :  
N° DE SÉCURITÉ SOCIALE :  
ADRESSE CADRE DE VIE :  
N° CARTE D'IDENTITÉ :  
N° PERMIS DE CONDUIRE :  
CATÉGORIE :  
MOYEN DE TRANSPORT :  
LANGUE(S) ÉTRANGÈRE(S) :  
DIPLOMES :

NOM :  
PRÉNOM :  
TELEPHONE DOMICILE :  
TELEPHONE PORTABLE :

La vérification de la carte professionnelle et la fiche de renseignements sont intégrés dans le dossier Agent.

### LE CONTRAT DE TRAVAIL

Tout salarié intégrant le **GROUPE SGP** signe un contrat de travail reprenant les mentions incontournables (nature du contrat, qualification, fonction et poste, nombre d'heures contractuelles, rémunération et adresse du lieu de travail).

Il fait l'objet de déclarations auprès des organismes sociaux et fiscaux : URSSAF, Pôle Emploi, sécurité sociale, Mutuelle d'entreprise, déclarations légales et attestations sur l'honneur.

## Résultats



**100% de nos agents sont en conformité avec les obligations légales**

## ZOOM SUR LE SUIVI DES CARTES PROFESSIONNELLES :

Un module du logiciel de recrutement COMETE, d'accès simplifié, permet au **GROUPE SGP** et particulièrement aux Assistantes en Ressources Humaines de gérer le suivi des renouvellement des cartes professionnelles.

Les données concernant chaque salarié sont mises à jour quotidiennement par le logiciel de paie, évitant ainsi la double saisie et les erreurs de frappe.

Le menu général permet d'accéder au module « recrutement » et de visualiser les alarmes de suivi.

Un état visuel permet de détecter immédiatement les cas urgents et d'initier leur suivi.

Le **GROUPE SGP** a mis en place un processus de relance et de régularisation. Trois étapes automatisées permettent à l'Assistante RH de suivre le processus de relance et de régulariser la situation du salarié :

Altitude	Site	Date	Type Desc	Survey Receipt	SP Code	Contract Value contract	Site Release	Site Release	Contract Ref
02290	DEBATE MOLE	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00100409	02	04/08/2001		
02294	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00101273	02	05/08/2001	15/08/2001	
02327	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00100500	02	05/08/2001	15/08/2001	
02328	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00101261	02	05/08/2001	15/08/2001	
02450a	CARRARA ALLEN	04/08/01	SE2	15/08/2001	FR00124704	02	26/07/2001	09/08/2001	
02472	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00100409	02	05/08/2001		
02478	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00101261	02	05/08/2001	15/08/2001	
02489	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00101273	02	05/08/2001	15/08/2001	
02509	CARRARA ALLEN	04/08/01	SE2	15/08/2001	FR00124704	02	26/07/2001	09/08/2001	
02572	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00100409	02	05/08/2001	15/08/2001	
02578	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00101261	02	05/08/2001	15/08/2001	
02589	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00101273	02	05/08/2001	15/08/2001	
02590	CARRARA ALLEN	04/08/01	SE2	15/08/2001	FR00124704	02	26/07/2001	09/08/2001	
02591	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00100409	02	05/08/2001	15/08/2001	
02592	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00101261	02	05/08/2001	15/08/2001	
02593	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00101273	02	05/08/2001	15/08/2001	
02594	CARRARA ALLEN	04/08/01	SE2	15/08/2001	FR00124704	02	26/07/2001	09/08/2001	
02595	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00100409	02	05/08/2001	15/08/2001	
02596	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00101261	02	05/08/2001	15/08/2001	
02597	WARRAND WARRAND	21/08/01	SE2	15/08/2001	FR00101273	02	05/08/2001	15/08/2001	
02598	CARRARA ALLEN	04/08/01	SE2	15/08/2001	FR00124704	02	26/07/2001	09/08/2001	
02599	CARRARA ALLEN	04/08/01	SE2	15/08/2001	FR00124704	02	26/07/2001	09/08/2001	

1. Deux mois avant l'échéance : Première relance: envoi automatique d'un courrier simple
2. Un mois avant l'échéance : En cas de non réponse à la lettre simple Deuxième relance : envoi automatique d'un courrier recommandé
3. Sans réponse à la date d'échéance : Notification de la suspension du contrat de travail.

## UNE ENTREPRISE TRANSPARENTE

Le **GROUPE SGP** utilise les logiciels [www.attestationlegale.fr](http://www.attestationlegale.fr) et [www.e-attestation.fr](http://www.e-attestation.fr) qui sont des organismes spécialisés dans l'audit externe permettant d'assurer la validité de l'ensemble des pièces administratives du Groupe SGP auprès des tiers. Ces plateformes certifiées garantissent au client que les attestations présentées au Client sont parfaitement conformes.



## Résultats

Agents déclarés  
=  
Agents en sécurité

Agents contrôlés  
=  
Clients en sécurité

## LA PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES DES COLLABORATEURS

Le **GROUPE SGP** s'engage à protéger les données à caractère personnel des salariés avec la mise en place fin 2016 d'un responsable informatique référent. Celui-ci a un rôle de conseil, de sensibilisation et d'alerte concernant le traitement des données en rapport avec la Loi Informatique et Liberté.

Une Charte Informatique a été élaborée par notre référent et a été signée par l'ensemble des collaborateurs.

Nous avons déployé également des fiches d'autorisation de diffusion pour la protection du droit à l'image avec des options de diffusion plus ou moins larges (supports commerciaux, réseaux sociaux, site web...).

Elles sont renseignées à chaque nouvelle embauche.





## PRINCIPE 3

# LES ENTREPRISES SONT INVITEES A RESPECTER LA LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET RECONNAÎTRE LE DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE



La promotion du dialogue social a toujours été au cœur des valeurs et du management déployé par le **GROUPE SGP** et a fortement évolué depuis ces dernières années.

La collaboration des salariés et la mutualisation du savoir-faire sont des points primordiaux.

Des réunions mensuelles sont organisées avec:

- Réunion CHSCT
- Réunion avec les Délégués du personnel : 3 délégués CFDT + 3 délégués CGT
- Réunion du Comité d'Entreprise : 3 délégués CFDT + 2 délégués CGT

Des actions pour favoriser leurs activités ont été mises en place telles que la mise à disposition d'un bureau au siège du **GROUPE SGP**, mais aussi la création d'un espace de communication dédié sur notre INTRANET.

## Résultats

### CE SGP renforcé en 2017,

(Chèques cadeaux à l'ensemble des salariés qui avaient 6 mois d'ancienneté au 31.01.2017, carte « Avantages Privés » d'une durée de deux ans., cadeaux naissances et évènements familiaux, etc....)

**Un dispositif salarial unique et innovant** a été mis en place au sein du **GROUPE SGP** via un accord d'entreprise qui a été conçu avec notre Délégation Unique du Personnel afin que les agents bénéficient de nombreux avantages comme :

- ▲ Mutuelle performante et les avantages Alsace-Moselle étendus aux agences de Lille et Dijon
- ▲ Primes de dépannage de 10 à 35% supplémentaires en fonction de l'urgence
- ▲ Des demandes d'indisponibilités mensuelles sans justificatif
- ▲ Primes d'excellence de service pour les agents qui apportent des solutions pouvant améliorer la prestation du client
- ▲ Paiement des heures supplémentaires à 125% même si la loi concernant la défiscalisation de celles-ci a disparu
- ▲ Modulation 6 mois pour les titulaires, 4 semaines pour les polyvalents
- ▲ Comité d'Entreprise
- ▲ Plan d'aide au logement
- ▲ Prêt d'entreprise à taux zéro pour les salariés qui font face à des difficultés personnelles.
- ▲ Remboursement de 50€ pour l'achat de chaussures (sécurité ou ville) et 90€ pour les agents ayant des problèmes de pieds.
- ▲ Augmentation des congés par rapport à la convention collective pour certains évènements familiaux

## Résultats

moins d'absentéisme,  
turn-over 3 fois inférieur à la moyenne nationale...soit 19% contre 60,5% en 2016 !



## Principe 4

### Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire

## LE BIEN ÊTRE AU TRAVAIL

En tant que société de prestation de service, le management des Ressources Humaines est le vecteur indissociable de notre réussite. Bien souvent, l'Humain est oublié dans une stratégie globale. C'est pourquoi, nous avons défini nos objectifs en fonction du Bien Etre de tous les collaborateurs ce qui, en plus d'être une ambition noble, est un formidable générateur de succès... **Le travail forcé va donc à l'encontre de ce principe et de cette forme de management.**

Depuis septembre 2015, nous avons amorcé le grand virage managérial vers une « Entreprise Libérée » : une véritable innovation dans le monde de la Sécurité Privée.



La 1ère action fut d'organiser l'évènement fondateur « Libère ta boîte » ( [www.liberetaboite.com](http://www.liberetaboite.com) voir le teaser et présentation du projet) : organisation d'ateliers thématiques avec l'ensemble des collaborateurs pour faire « bouger » nos pratiques et intégrer l'ensemble des collaborateurs aux prises de décision. De nombreux axes d'amélioration ont ainsi été relevés lors de cette grande journée dédiée au Bien Etre au travail comme moteur de l'Excellence de Service.

La continuité a été l'organisation, sur l'année 2016, de différents ateliers collaboratifs, Work Cafés et tables rondes afin de permettre aux groupes projets, composés de salariés volontaires, d'avancer sur les thématiques clés identifiées comme prioritaires. Nous avons mis l'accent en priorité sur le thème des échanges !

Communication interne et externe, rencontres, débats, accueil et intégration, accompagnement de carrière, espaces pro' dédiés et dynamiques,...

Pour la 2ème année de déploiement (2017), les perspectives s'élargissent, par exemple, sur les thèmes Santé et Sécurité, Formation, Montée en compétence et Innovations, toujours avec cette approche toute personnelle et collaborative centrée sur le Terrain, la voix des collaborateurs et le bon sens.



*Photo, de l'ensemble des collaborateurs, prise lors du lancement de l'initiative Entreprise Libérée*

## RESPECT DE LA VIE PRIVÉE: WORK LIFE BLEND

**Work Life Blend** : équilibre entre vie privée et vie professionnelle par la flexibilisation du temps de travail, le comportement managérial et la communication :



- Télétravail et planning libre pour les différentes fonctions supports
- Mise à disposition d'ordinateurs portables sur sites équipés du logiciel de planification afin de permettre aux équipes de proposer des plannings collaboratifs pour une meilleure prise en compte des besoins de chacun (auparavant : plannings totalement confiés aux équipes exploitation du siège)
- Demandes d'indisponibilités mensuelles sans justificatif pour les agents
- augmentation des congés par rapport à la convention collective pour certains événements familiaux

## LES SALARIÉS DANS LE PROCESSUS DE DÉCISIONS

Des méthodes de travail collaboratif et un management type PME valorisant les échanges constructifs.

La réflexion se porte depuis 18 mois sur l'abolition progressive des traditionnelles fiches de poste héritées de l'ère industrielle pour évoluer vers le **management par projets**. Cette approche agile et transversale, moins hiérarchique, moins cloisonnée du point de vue de l'usage des compétences, a remis en cause l'idée même de définir les limites d'un poste et a ouvert, pour le **Groupe SGP**, un espace de créativité sans limite qui a permis, en plus d'accroître considérablement le Bonheur au travail, une meilleure adaptation face à un marché en pleine évolution.

En étant à l'écoute de l'ensemble des collaborateurs, en reconnaissant et prenant pleinement en compte les individus dans leur singularité, il a été possible d'identifier les principaux vecteurs de satisfaction au travail. La majorité des thèmes énoncés concernent la sécurité de l'emploi, la rémunération, l'implication dans les prises de décision, l'évolution professionnelle et la formation, mais également les aspects d'écoute, de cohésion d'équipe et de management.

Ainsi, nous concevons la « structure » (équipe d'encadrement) comme un support au quotidien, un **facilitateur au service du terrain** dans une logique ascendante, plutôt que descendante, un atout plutôt qu'une contrainte. L'objectif étant de créer un dialogue et une écoute active. Nos leaders et nos agents sont au plus **proches de nos clients**, c'est pourquoi nous ne négligeons pas leur avis lors des processus de décisions. Plusieurs outils sont à leur disposition afin de nous **communiquer leurs remarques, avis ou suggestions: espace intranet, enquête de satisfaction, baromètre social...**

WORK CAFE SGP

Vous avez des idées concernant votre futur ainsi que celui de votre entreprise ? Venez les exprimer durant les «Work cafés SGP» ! Dans l'esprit de l'entreprise libérée, nous organisons des ateliers autour de différentes thématiques.

### THEMES

**PLANNING**  
22/11 de 8h00 à 12h00

**AVANTAGES ET REMUNERATION**  
29/11 de 8h00 à 12h00

**ACCORD MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL**  
29/11 de 14h00 à 18h00

**FORMATION PROFESSIONNELLE**  
08/12 de 8h00 à 12h00

### ACCES

**LIEUX : AGENCE DE METZ**  
15 rue des charpentiers

**FRAIS KILOMETRIQUES REMBOURSES**  
Si dépassement par rapport au kilométrage habituel pour vous rendre sur votre lieux de travail.

**HEURES PLANIFIEES ET PAYEES**  
En fonction de vos emplois du temps, vous pourrez être libéré de votre poste pour la journée

**VISIOCONFERENCE VIA SKYPE**  
Si vous habitez trop loin

Vous souhaitez y participer ?  
Inscrivez vous en répondant à ce mail !



PLACES LIMITEES  
A 10 PERSONNES  
PAR SESSION!



### Résultats

Une sélection en finale lors de la remise du  
**Trophée des Entreprises Responsables Catégorie Ressources Humaines !**

## DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE L'EMPLOYABILITÉ

Nous menons différentes actions particulières pour valoriser et développer les compétences :

- Pour chacun de nos agents, il est réalisé un bilan d'évaluation des compétences qui définira le plan de formation personnalisé à mettre en place. Ce plan permet aussi de motiver le salarié en lui permettant d'acquérir de nouvelles compétences
- dispositif « évolution de carrière » : évolution fonctionnelle, salariale, évolution transversale et polyvalence, travail sur l'employabilité pour accompagner les carrières **même au-delà des frontières de l'entreprise** (formations au-delà de l'obligation légale et du Cahier des Charges client)
- mise en place du tutorat et du coaching : pour un accompagnement personnalisé
- gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences



## RETOMBÉES POSITIVES DU MANAGEMENT COLLABORATIF

Les salariés sont particulièrement attentifs à l'écoute que le **GROUPE SGP** leur apporte, ce qui constitue la base de leur satisfaction au travail aujourd'hui. Ils sont également clairement attentifs à l'implication dans les prises de décisions opérationnelles. De ce fait, le projet d'entreprise libérée a pris tout son sens. Impliquer davantage les salariés est la base de cette initiative et permet de coller au plus près à la configuration adhocratique que le dirigeant du **GROUPE SGP** a souhaité mettre en place, en tenant évidemment compte des exigences incontournables des clients.

### Résultats

#### CHIFFRES CLÉS :

**Turn over des salariés** : 3 fois inférieur au taux national ! (soit 19%)

**Taux de croissance record** : unique entreprise de sécurité privée au Palmarès des Champions de la Croissance publié par Les Echos.

**Fidélisation Clients** : depuis 2005, 98 % de nos clients nous sont fidèles.

**Catalogue de formation** : nos offres de formation ont doublé sur la durée du projet grâce aux agents qui ont soumis des projets de formation porteurs et ont ainsi pu évoluer vers des postes de formateurs.





## Principe 5

### Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants

#### ACHATS RESPONSABLES

Le **GROUPE SGP** n'est pas directement concerné dans ses effectifs par ce principe. Cependant, en tant que consommateur nous mesurons notre responsabilité et veillons à effectuer des achats responsables en sélectionnant minutieusement nos fournisseurs selon les critères de respect des droits de l'Homme et des normes internationales du travail.

**Exemple :** chaque année nous commandons une quantité considérable de cartes de vœux pour nos agents, nos prospects et nos clients (environ 1 400 en décembre 2016). Notre fournisseur attitré est la plateforme vœux créatifs qui représente 3 associations dont **SOS VILLAGE D'ENFANTS**.



#### SPONSORING

Chaque année, nous sponsorisons l'équipage du « Lycée Agricole de Courcelles-Chaussy » lors du 4L Trophy. Il s'agit d'un RAID dans le désert, visant à acheminer des fournitures scolaires, des tenues de sport et du matériel paramédical ou informatique aux enfants du désert..



Nous sponsorisons également une équipe de football junior, le FC OBERHAUSEN, dans le cadre du développement personnel des enfants et notre projet « Initiatives pour la cité ».



# Principe 6

## Élimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession

Le GROUPE SGP respecte la législation française en matière du droit du travail. Nous nous engageons à ne faire aucune distinction dans l'accès à l'emploi. Nous nous opposons à toutes formes de discriminations et nos critères de sélection reposent uniquement sur les compétences professionnelles.

CHARTRE DE LA DIVERSITÉ  
Nous nous engageons !

Les 6 engagements de la Charte de la diversité<sup>6</sup>

Favoriser le pluralisme et enrichir la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle diversité contribue à son efficacité et à la qualité de son relationnel interne. Elle peut aussi constituer un levier de l'innovation et de sa capacité à répondre aux attentes des clients et de ses concurrenciers, en France et dans le reste du monde.

La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise a pour objet de réaffirmer de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

Le contenu de cette Charte, nous nous engageons à :

- 1. Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- 2. Respecter et promouvoir l'application de principes de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines qui sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement et la promotion professionnelle des collaborateurs.
- 3. Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, au-delà des différents niveaux de qualification.
- 4. Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et intégrer sur les résultats pratiques de cet engagement.
- 5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants de la diversité, et intégrer sur les résultats pratiques de cet engagement.
- 6. Inclure dans le rapport annuel un chapitre décrivant de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

Fait à Metz le 24/01/2012

Pour  
SGP Lorraine  
Philippe PETTE  
Directeur

S.G. DE LA CHARTRE DE LA DIVERSITÉ  
Fait à Metz le 24/01/2012  
Philippe PETTE  
Directeur

Coordination : Diversité et la Charte de la diversité c/o SGP Lorraine et pour le CSE  
14 rue de la République 57000 METZ - Tél. 03 73 68 44 00

En tant qu'Entreprise Responsable, le GROUPE SGP est signataire de la Charte de la Diversité en Entreprise.

### ZOOM SUR LA CHARTRE DE LA DIVERSITE

Le GROUPE SGP, est un acteur majeur dans le domaine de la promotion de la diversité en entreprise avec :

- Un accord Contrat de Génération afin de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors
- Un engagement contre toute forme de discrimination au travail
- Un accord sur l'Egalité Professionnelle Hommes Femmes
- Un engagement dans la lutte contre le travail dissimulé avec l'URSSAF
- Intégration d'une clause d'insertion des personnes loin de l'emploi dans nos partenariats clients publics

## L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SÉNIORS

Le GROUPE SGP souhaite depuis 2014 adopter une politique de gestion des âges dans l'entreprise. En signant un contrat de génération, SGP s'engage à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès en contrat à durée indéterminée, à favoriser le maintien de l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et compétences. C'est pourquoi le GROUPE SGP a mis en place des partenariats notamment avec :

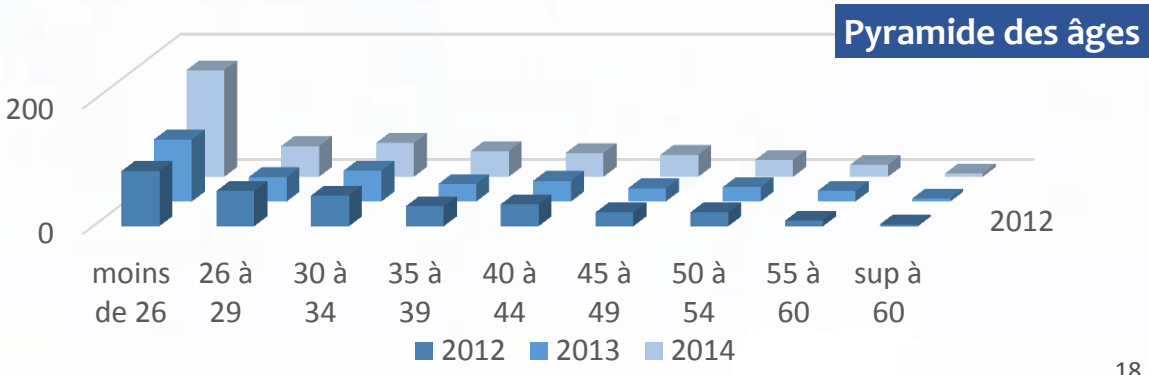
- Les centres de formation régionaux
- Les Pôles Emploi
- Les missions locales
- L'école de la 2nde chance

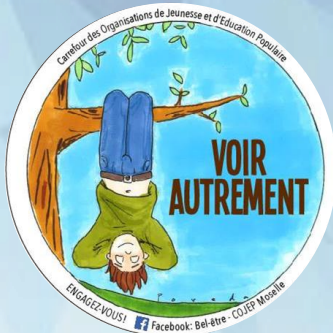


« La jeunesse est le temps d'étudier la sagesse, la vieillesse est le temps de la partager.. »

### Résultats

2014 : année de déploiement des contrats génération  
=  
forte progression dans l'intégration des jeunes





**PROJET:** En mars 2017, le **GROUPE SGP** s'est engagé à soutenir le projet Laboratoire le « Bel Être » promu par la COJEP. Il s'agit d'un projet qui consiste à construire une communauté d'avenir ouverte sur le monde : un groupe de jeunes et d'adultes (en panne de Projets de vie et en recherche de Sens) afin d'expérimenter un projet de développement humain permettant à chacun de construire et de mettre en pratique son Projet de vie : Construction de projets utiles dans une Collectivité/un territoire – expérimentation ou découverte d'une passion pouvant aboutir sur la création d'une activité économique - expérimentation d'un nouveau mode de vie relié à son environnement et au monde. Construire des « citoyens responsables, épanouis et heureux » !

## LA DIVERSITÉ EST NOTRE ATOUT



En tant que prestataire de services en ressources humaines, lutter contre la discrimination et promouvoir la diversité est un principe qui nous tient à cœur. Nous renforçons ce principe quotidiennement dans la pratique de nos métiers par la reconnaissance de la diversité ethnique et religieuse.

En matière de recrutement, le suivi des candidatures et convocations en entretien d'embauche fait l'objet d'une analyse afin d'assurer la diversité des profils considérés pour chaque poste.

*« La créativité et le génie ne peuvent s'épanouir que dans un milieu qui respecte l'individualité et célèbre la diversité.. »*

### Résultats

**Au 1<sup>er</sup> février 2017:**

31 travailleurs étrangers, soit 8% de l'effectif total.

#### PROJET:

Des indicateurs de diversité vont également être mis en place pour nous permettre de suivre la pluralité des profils de notre entreprise.

Le **GROUPE SGP** emploie des travailleurs handicapés dans le respect de leur sécurité. **SGP** assure le suivi médical de ses salariés, afin de veiller à leur aptitude à réaliser leurs missions sans atteindre à leur intégrité. Le **GROUPE SGP** positionne ses salariés sur des sites où les postes sont en adéquation avec leurs compétences.

Nous développons également des partenariats avec des fournisseurs favorisant l'insertion des personnes en situation de Handicap.

#### PROJET:

Nous souhaitons mettre en place une collaboration avec l'Association Paralysés de France de Saint-Julien-les-Metz (57) en 2017, pour la confection de nos goodies et produits publicitaires.



### Résultats

**Au 1<sup>er</sup> février 2017:**

31 travailleurs étrangers, soit 8% de l'effectif total.

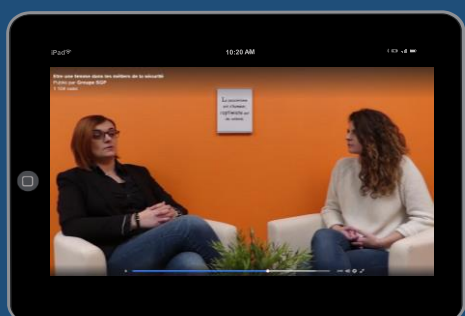


## L'ÉGALITÉ HOMME - FEMME

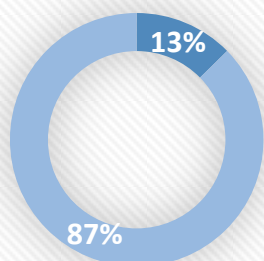
Le secteur de la sécurité privée est réputé pour un secteur majoritairement masculin mais nous tenons néanmoins à promouvoir la place des **femmes agent de sécurité**. Longtemps exercé par les hommes, le métier d'agent de sécurité se démocratise dans la population féminine. Tout comme les hommes agents de sécurité, elles ont exactement **les mêmes objectifs et missions**. Les femmes agents de sécurité **sont reconnues dans notre entreprise pour leur professionnalisme**.

Le **GROUPE SGP**, en signant un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, veille à contribuer à l'**élimination de toute discrimination** en matière d'emploi et de profession.

Le **GROUPE SGP** a mis en œuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la **reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles**. L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance. Elle exprime notre volonté d'agir pour mieux refléter, dans nos effectifs, la **diversité de la population française** et notamment l'**égalité homme femme**.



Le **GROUPE SGP** met régulièrement à l'honneur ses collaboratrices, comme notamment lors de cette interview, vues plus de 2000 fois, de notre Manager Qualité qui nous raconte son expérience de femme dans les différents métiers de la sécurité.



■ Femmes ■ Hommes

Répartition Homme/Femme  
dans l'effectif SGP au 01/01/2017

Chaque employé est sélectionné sur la base de **ses capacités** à accomplir ses missions et il n'y a **aucune distinction**, exclusion ou préférence fondée sur d'autres motifs.

**Chez SGP les femmes n'ont pas à se battre pour être sur un pied d'égalité.**

### Résultats

**55 femmes sur un effectif de 380 salariés**  
**0% d'écart de revenu selon le sexe**

**PROJET:** Toujours dans l'objectif de l'égalité Homme-Femme, le **GROUPE SGP** souhaite valoriser la place des femmes dans l'entreprise en participant à la course féminine « La Messine » avec une équipe de collaboratrices volontaires.





## Principe 7

**Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.**

### FORMATION DE NOS COLLABORATEURS

La formation a longtemps été le point faible des entreprises de sécurité privée en France. Elle représente un coût important et il est « tentant » pour un prestataire de limiter ces coûts de formation pour proposer des offres encore plus compétitives. A l'inverse, le **GROUPE SGP** a investi depuis plusieurs années dans son centre de formation **AVANCIA** pour garantir à nos clients la compétence de nos agents mais aussi leur meilleure réactivité face à des situations difficiles. Notre centre de formation nous permet aussi de sensibiliser nos collaborateurs aux risques environnementaux grâce à une formation dédiée.



#### ZOOM SUR NOTRE FORMATION SPECIFIQUE

**La politique environnementale responsabilise les agents.**

Cette formation se porte sur :

#### ▲ L'économie d'énergie

Etre sensible aux lumières allumées alors qu'il n'y en a pas besoin. Dans ce cas, les éteindre ou prévenir la personne en charge qui peut gérer cette problématique.

Etre sensible aux fuites d'eau ou aux robinets ouverts. Dans ce cas, les arrêter ou prévenir la personne en charge qui peut gérer cette problématique.

Etre sensible aux climatisations ou chauffage en fonctionnement alors qu'il n'y en a pas besoin. Dans ce cas, les arrêter ou prévenir la personne en charge qui peut gérer cette problématique

#### ▲ Les produits et déchets toxiques

Savoir reconnaître les produits/déchets et leur toxicité. Intervenir en cas de rejet dans la nature par un ou des individus et mettre en place les mesures (appel des secours et du responsable bloquer l'avancée de la pollution, ...)

#### ▲ Législation et réglementation.

Connaître les principaux textes concernant La protection de l'environnement



### SENSIBILISATION DE NOS COLLABORATEURS

**En tant qu'Entreprise Responsable**, le **GROUPE SGP** a conçu une **Charte de Développement Durable**. Elle sensibilise au quotidien ses collaborateurs afin de réduire notre empreinte carbone.

#### DIMINUTION DE LA CONSOMMATION DE CARBURANT

▲ Lors de nos déplacements en RDV dans le quart Nord-Est de la France, nous privilégions les **voyages en train**.

▲ Dans le cadre de nos offres de rondes motorisées pour veiller à la sécurité de différents sites, nous **optimisons les trajets et parcours** des rondiers pour diminuer au maximum les déplacements inutiles.

## DIMINUTION DE NOTRE CONSOMMATION



Le **GROUPE SGP** communique régulièrement sur la diminution de notre consommation afin de sensibiliser toujours plus ses collaborateurs:

### CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ :

**Utilisation mesurée du chauffage** (diminuer le chauffage d'un degré en hiver)

**Modérer la climatisation** (rafraîchir la nuit, ouvrir les fenêtres)

**Éteindre la lumière** dans toutes les pièces vides

Utilisation de **lampes LED**

**Couper** les outils bureautiques (ordinateur, imprimante) lorsqu'ils ne sont pas utilisés.

**Utilisation du moteur de recherche Lilo** qui à un impact carbone moins élevé

**PROJET:** Création d'une charte « sensibilisation à la consommation électrique »



## Principe 8

### Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables

## PROCESS DE RECYCLAGE



**PROJET:** Depuis peu, le **GROUPE SGP** met en place un processus de recyclage des déchets de bureau.

En travaillant avec « ELISE », le n°1 français de la collecte et du recyclage de papier de bureau, **SGP** fait le choix de **valoriser 100% des déchets de bureau** en assurant leur **recyclage** et en **créant des emplois solidaires**. ELISE se charge de la collecte, du tri et du recyclage. Pour cela, des corbeilles sont mises à la disposition des collaborateurs dans des endroits stratégiques de notre entreprise, pour faciliter leur utilisation. Ainsi nous recyclerons

- Papier
- Bouteilles en plastique
- Bouteilles en verre
- Canettes en métal
- Gobelets
- Piles
- Cartouches d'encre

## UTILISATION D'UN NAVIGATEUR SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL

**PROJET:** Le **GROUPE SGP** souhaite mettre en place sur chaque PC de la société, le navigateur de recherche Lilo, qui permet de financer des **projets sociaux et environnementaux**, grâce à chaque recherche effectuée. Cette initiative vient d'une des collaboratrices, et est déjà mis en place sur quelques PC du siège et sera étendue à l'ensemble du parc informatique.

### ZOOM SUR LILO



Grâce à Lilo, le **GROUPE SGP** peut agir pour changer les choses simplement en effectuant ses recherches quotidiennes !

Lilo reverse + de 50% des revenus publicitaires du moteur de recherche à de beaux projets sociaux et environnementaux libres de choix.



## Principe 9 : Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;

### LA DÉMATÉRIALISATION

Le **GROUPE SGP** cherche depuis toujours à développer la dématérialisation, en allant plus loin que les simples recommandations de base telles que :

- Lecture sur écran sans le recours systématique à l'impression,
- Réutilisation du papier brouillon,
- Impression R/V et plusieurs pages par feuilles,
- Archivage électronique

Voici les différentes opérations mises en place pour une dématérialisation plus poussée :

#### DES LOGICIELS ADÉQUATES À LA DÉMATÉRIALISATION

##### COMETE :

Le **GROUPE SGP** utilise depuis plusieurs années un logiciel de suivi des agents « Comète » qui permet de dématérialiser de nombreuses informations, grâce à l'interface qui permet à chaque agent de se connecter et de communiquer ou de recevoir ses documents :

##### Exemple de fonctionnalités:

- Envoi de nouvelles coordonnées, photos, ...
- Visualisation des plannings individuels publiés.
- Demandes d'indisponibilité: congés, heures de délégations, ...
- Demandes d'acomptes, Demandes diverses, Messages...
- Renseignements des disponibilités.



##### TRACKFORCE:

Là où nombre d'entreprise de Sécurité Privée utilisent des Mains Courantes papier et un reporting manuscrit, la suite Trackforce utilisée par le **GROUPE SGP** est pensée pour dématérialiser l'ensemble de la communication entre les différents acteurs de la prestation réalisée sur le terrain dans le respect des obligations en termes de remontées d'information. En effet, lorsque les agents sont en poste sur le site d'un client, afin d'assurer le suivi de la prestation, ils doivent renseigner une Main Courante répertoriant chaque événement: prise de poste/fin de poste, début/fin de ronde, rapport d'activité, incidents... De plus, chaque consignes, missions ou informations complémentaires sont intégrables à l'interface. Trackforce nous permet donc de **dématérialiser tout le suivi** sur chaque site, en recensant toutes les informations relatives et en créant des accès pour les agents, pour les équipes supports **SGP** et pour le client.

##### CRM SALESFORCE:

**PROJET:** Salesforce est une plateforme pour aider les entreprises à se connecter avec leurs clients comme jamais grâce à des outils de vente, service client, marketing, collaboration, d'analyse de données et de développement d'applications. Ce CRM permettra de centraliser et de dématérialiser tout le suivi des prospects/clients: suivi prospection, compte rendu de rendez vous, mailing...



## DIGITALISATION DES COURRIERS



LE **GROUPE SGP** continue sur sa lancée de digitalisation, en mettant en place une solution de dématérialisation de courrier proposée par la poste: MAILEVA. C'est-à-dire que le courrier n'est plus imprimé, ni envoyé des locaux du **GROUPE SGP** mais passe par une plateforme et cette opération va nous permettre de réduire considérablement l'utilisation de papier, enveloppe mais aussi de cartouches d'encre, mais aussi sur les consommables.

## DÉMATÉRIALISATION DES DOCUMENTS AVEC NOS CLIENTS

Le **GROUPE SGP** obtient de nouveaux clients majoritairement suite à des Appels d'Offres. Depuis plusieurs années et dès que possible nous encourageons les **échanges par voie dématérialisée**. Nous travaillons avec différentes **plateformes**, pour recevoir les documents de l'AO tel que le cahier des charges. Puis nous renvoyons nos offres dans un **format électronique**. Cette démarche a pour effet de **limiter de transports et l'usage de papier**. Ces éléments nous confortent vers une **politique de développement durable**, dans notre quotidien. Il suppose également un léger investissement technique, puisqu'il est nécessaire d'être équipé d'une **clé de signature électronique**. Le **GROUPE SGP** en possède une depuis plus de 3ans.

Dans cette continuité, la **dématérialisation des bons de commandes et des factures** était une évidence. Enfin, nous utilisons des plateformes (e-attestation, attestation légale, Provigis) qui regroupent nos documents officiels que chaque client doit avoir en sa possession. Ainsi, les clients peuvent se connecter et télécharger ces ressources dématérialisées.

## LA VISIOCONFÉRENCE

Depuis 2017, le **GROUPE SGP** a installé au sein de ses locaux une salle de visioconférence, toujours avec l'objectif de réduire les déplacements. Ainsi, nous pouvons maintenant réaliser des RDV à distance et réduire les émissions de CO2 produit.



Nos Leaders sont progressivement équipés en visioconférence depuis novembre 2016 grâce à **notre Appli' interne VIDYO**. (idée soulevée lors d'un work café **SGP**).

Sur les prestations multisites, cela facilite les échanges d'expérience et l'harmonisation des bonnes pratiques, en évitant les déplacements.

## Résultats

Le **GROUPE SGP** n'a pas encore de chiffres clés sur le suivi de la diminution de son empreinte carbone, mais compte établir des statistiques dès 2018 afin de fixer de nouveaux objectifs chaque année.





## 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**



Nous initions notre démarche et savons que la lutte contre la corruption est un enjeu fort. Le **GROUPE SGP** attache une grande importance à son crédit vis-à-vis de ses clients et conduit ses affaires dans le respect de l'éthique et conformément aux lois et réglementations. Nous avons à cœur de travailler en respectant la libre-concurrence et le code des marchés publics lorsque nous candidapons pour des appels d'offres.

Le **GROUPE SGP** s'interdit d'offrir des avantages quelconques à ses clients /prospects en violation des lois applicables ou des pratiques commerciales généralement admises..

Travail illégal, Prix anormalement bas, Obligation de vigilance, Non-respect des obligations sociales, fiscales et réglementaires...

Ce sont des pratiques courantes dans le secteur de la sécurité privée. Le **GROUPE SGP** s'oppose à ces pratiques et est conscient de sa co-responsabilité envers les clients. Pour éviter toute mise en cause et rassurer les partenaires, le **GROUPE SGP** est signataire de la charte de bonnes pratiques du SNES, afin de garantir le respect de toutes les obligations légales par **SGP** comme par le donneur d'ordre.



CHARTRE DES  
BONNES PRATIQUES  
ACHATS SÉCURITÉ PRIVÉE  
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

CHARTRE DE BONNES PRATIQUES EN MATIERE D'ACHATS DE PRESTATIONS DE SECURITE PRIVEE	
<b>SOMMAIRE</b>	
<b>1. PREAMBULE</b>	3
<b>2. LES PRESCRIPTIONS LEGALES</b>	4
2.1. LES OBLIGATIONS LIEES AU LIVRE VI DU CODE DE LA SECURITE INTERIEURE	4
2.1.1. LE PERIMETRE DES ACTIVITES PRIVEES DE SECURITE ET LE PRINCIPE D'EXCLUSIVITE	4
2.1.2. LES OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE	4
2.2. LES OBLIGATIONS LIEES AU CODE DU TRAVAIL	5
2.2.1. LES OBLIGATIONS DU CLIENT	5
2.2.2. LE TRAVAIL ILLÉGAL ET LE TRAVAIL DISSIMULÉ	5
2.2.3. LES CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE AU TRAVAIL	6
2.3. LES OBLIGATIONS « CONTRACTUELLES » DANS LE DROIT ET LA JURISPRUDENCE COMMERCIALE	6
2.4. LA DEFINITION JURIDIQUE DE LA SOUS-TRAITANCE	6
<b>3. LES BONNES PRATIQUES</b>	7
3.1. DEFINIR LE BESOIN EN SECURITE ET IDENTIFIER LA CHAINE DECISIONNELLE	7
3.2. DEFINIR CONTRACTUELLEMENT LA NATURE DES OBLIGATIONS DE RESULTATS PAR RAPPORT AUX OBLIGATIONS DE MOYENS	7
3.3. PRATIQUER LES ATTRIBUTIONS DE CONTRATS AU MIEUX DISANT ET COMMUNIQUER EN TRANSPARENCE SUR LES NIVEAUX DE PRIX PRATIQUES	8
3.4. RESPECTER UNE TRANSPARENCE COMPLETE SUR LE RECOURS EVENTUEL À LA SOUS-TRAITANCE	8
3.5. PREVOIR LES MODALITES DE LA REVISION DU CONTRAT	9
3.6. S'ASSURER DE LA BONNE EXECUTION DU CONTRAT JUSQU'A SON ECHEANCE	9
<b>4. PILOTAGE DE LA CHARTRE</b>	10
4.1. COMITE DE PILOTAGE DE LA CHARTRE	10
4.2. SIGNATURE ET SUIVI DES ADHESIONS A LA CHARTRE	10
4.3. SUIVI DE LA CHARTRE CHEZ LES ORGANISATIONS SIGNATAIRES	10

## REMERCIEMENTS

Nous remercions l'ensemble de nos collaborateurs qui ont accepté de partager leur vision de la responsabilité sociétale du **GROUPE SGP**.

Nous remercions l'ensemble de nos clients et partenaires pour la confiance qu'ils nous portent.

Nous remercions l'association **Global Compact France** pour les valeurs portées chaque jour à travers le monde.

## CONTACTS



GROUPE SGP (SIÈGE)  
15 rue des Charpentiers  
57 070 METZ



03 87 61 11 60



[accueil@groupe-sgp.fr](mailto:accueil@groupe-sgp.fr)



[www.groupe-sgp.fr](http://www.groupe-sgp.fr)