



COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



SOMMAIRE



PRÉAMBULE

-  LE GROUPE SGPp.5
-  NOTRE DÉMARCHE RSE.....p.9

DROITS DE L'HOMME

-  UNE ENTREPRISE ENGAGÉE.....p.13

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

-  GOUVERNANCE.....p.23
-  RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....p.26

ENVIRONNEMENT

-  ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL.....p.41

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

-  BONNES PRATIQUES DES AFFAIRES.....p.44

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 dans notre stratégie, notre culture organisationnelle et nos opérations, les axes relatifs aux droits de l'Homme, normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption, dans une démarche d'amélioration continue.

Lettre d'engagement



zac Sebastopol, 15 rue des Charpentiers, F-57070 METZ
Tél. 03 87 61 11 60 - Fax 03 87 61 11 15
e-mail : accueil@groupe-sgp.fr
www.groupe-sgp.fr



António Guterres
Secrétaire Général
Nations Unies
New York, NY 10017
USA

Metz, le 21 août 2019

Objet: Renouvellement de soutien 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 de continuer à progresser dans l'intégration de ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence. Egalement, 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 renouvellera sa 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 *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 (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

Groupe SGP
15 rue des Charpentiers
57070 METZ
Tél. 03 87 61 11 60
Fax 03 87 61 11 15





LE GROUPE SGP

- Qui sommes-nous ?
- Implantations
- Notre vision
- Culture de l'innovation et de la différenciation
- Une couverture nationale & mondiale

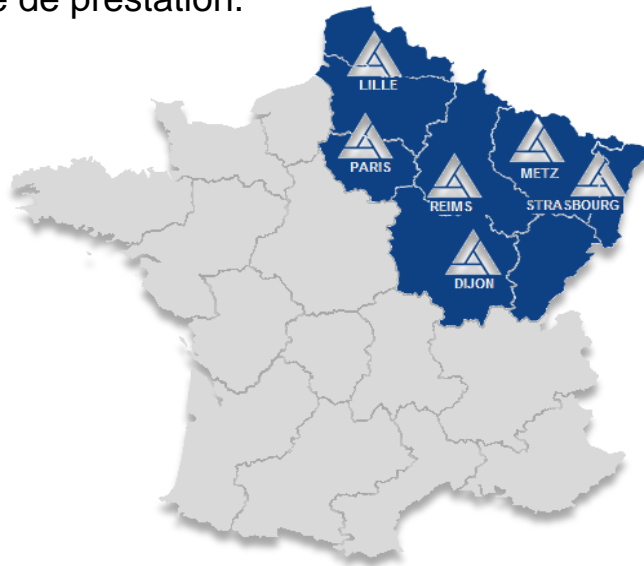
Le Groupe SGP

Fondée en 2005 par Florian Pette, le Groupe SGP est une entreprise indépendante, reconnue pour son expertise, son savoir-faire et la qualité de ses prestations.

Expert en sécurité humaine, le Groupe SGP propose à ses clients une offre globale de sécurité étendue au niveau régional, national et international. Sécuriser les biens et les personnes, protéger et assister, intervenir et informer, voici les responsabilités portées par nos collaborateurs. Nous proposons des solutions flexibles, adaptées aux risques de nos clients, certifiées par les référentiels OHSAS 18 001 et Qualisécurité, qui garantissent un accompagnement personnalisé de haut niveau de qualité de prestation.



Florian PETTE
Fondateur et Gérant
du GROUPE SGP



IMPLANTATIONS

Expert en sécurité humaine, et fort de ses 570 collaborateurs, le Groupe SGP répond présent sur le quart Nord Est avec 6 Agences : Metz (siège social), Strasbourg, Lille, Dijon, Reims et Paris.

Nos chiffres clés

6
Agences

650
Collaborateurs

+150
Sites clients

N°1
Sur le Nord Est

23_M
de CA prévu en 2019

NOTRE VISION

Les prestataires de services doivent tous apporter des services de qualité, celui qui dit le contraire se ferait forcément du tort ! Par contre, certains oublient **qu'un** service de qualité ne peut se faire sans hommes et femmes motivés et engagés.

C'est pourquoi, le Groupe SGP **s'engage** depuis de nombreuses années dans un management différent et surtout par un management participatif. La structure impose moins et nous nous servons de **l'intelligence** collective.

CULTURE DE L'INNOVATION ET DE LA DIFFÉRENCIATION

La croissance de l'entreprise se nourrit aux valeurs fortes de son fondateur : **l'innovation**, **l'excellence** du service et le bien-être des salariés. Depuis nos débuts, la question à laquelle nous devons répondre est simple : pourquoi un agent de surveillance serait-il plus performant, plus impliqué avec nous que dans une autre entreprise ? C'est sur ce point clé que nous avons développé notre culture d'entreprise, en construisant un management différent. Depuis 2015, le GROUPE SGP a amorcé le grand virage managérial vers une « Entreprise Libérée » : une véritable innovation dans le monde de la Sécurité Privée.

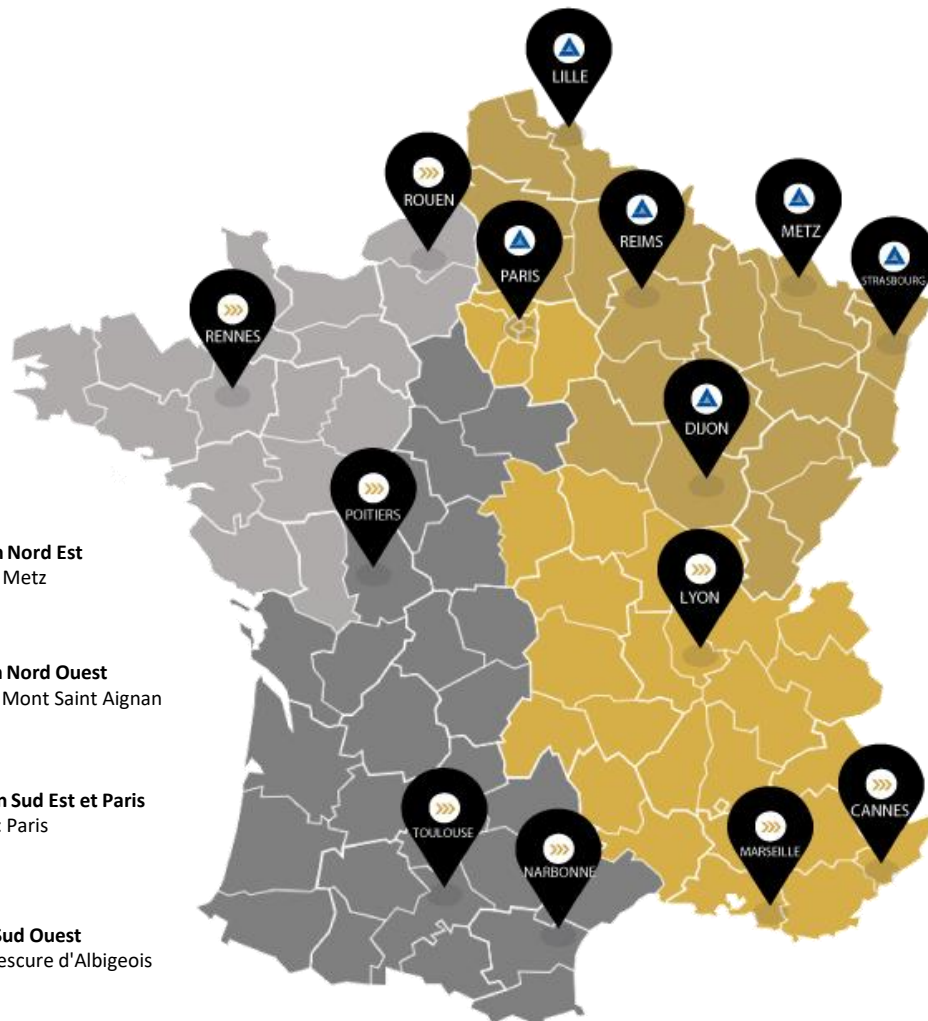
« Parce que l'humain est au cœur de nos prestations, il doit être de ce fait au cœur de notre entreprise. »

Depuis, le changement a été reconnu puisque le Groupe SGP est lauréat de nombreuses distinctions :



UNE COUVERTURE NATIONALE & MONDIALE

Le Groupe SGP est membre des GIE SECURALLIANCE & GLOBAL SECURALLIANCE.



Implantation Nord Est
Siège social : Metz



ATLAS SÉCURITÉ
Implantation Nord Ouest
Siège social : Mont Saint Aignan



Implantation Sud Est et Paris
Siège social : Paris



Implantation Sud Ouest
Siège social : Lescure d'Albigeois

Ces 1ers réseaux de leaders de la sécurité privée, sont de véritables innovations permettant une prestation simplifiée et performante.

Enfin une réponse nationale et internationale différente ! Depuis plus de 20ans, les réponses sont les mêmes.

Le Groupe SGP peut ainsi offrir une couverture nationale et mondiale à ses clients qui souhaitent mutualiser leurs achats en un contrat cadre : une offre globale, pour une réponse d'acteurs locaux.



NOTRE DÉMARCHE RSE

- Préambule
- Charte RSE
- Meilleur Fournisseur

PRÉAMBULE

Le GROUPE SGP est depuis toujours une entreprise engagée dans différents axes. Son développement économique concilie le progrès économique et social ainsi que la préservation de l'environnement.

Parce que nous croyons profondément que durabilité et création de valeur vont de pair, et afin de répondre aux attentes croissantes d'un marché toujours plus attentif à la prévention des risques RSE, il nous paraît essentiel de formaliser nos engagements pour un Développement Durable.

Cette démarche volontaire de progrès est le point de départ d'une ligne de conduite que nous nous attachons à suivre de façon exemplaire et le fondement des améliorations à venir.

CHARTRE RSE

L'ENGAGEMENT ÉTHIQUE DE L'ENTREPRISE :

[TRAVAIL EN REGLE]

- NE RECRUTER ET TRAVAILLER QU'AVEC DES AGENTS EN RÉGLE détenteur d'une carte professionnelle à jour.
- Se conformer strictement aux métiers repères permettant une claire classification du poste et une claire rémunération
- ETRE TRANSPARENT concernant les attestations fiscales et sociales et l'ensemble de nos documents administratifs

[DIVERSITE INSERTION]

- RESPECTER ET APPLIQUER de façon continue notre engagement en faveur de L'ÉGALITÉ HOMMES / FEMMES,
- Mais aussi de L'EMBAUCHE des séniors, des jeunes, issus de la diversité, de personnes loin de l'emploi ...

L'ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL DE L'ENTREPRISE:

- RESPONSABILISER ET FORMER nos collaborateurs aux risques environnementaux ;
- Agir en faveur de la RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION DE CARBURANT ET DES GAZ A EFFET DE SERRE en sensibilisant nos collaborateurs à l'éco-conduite et à l'éco-mobilité ;
- RÉDUIRE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE de nos équipements informatiques et électroniques ;
- Favoriser l'utilisation de logiciels permettant de dématérialiser les actions liées à nos prestations afin de RÉDUIRE AU MAXIMUM NOTRE CONSOMMATION DE PAPIER ;
- Soutenir activement un PROCESSUS DE RECYCLAGE INTERNE de nos déchets de bureau ;
- VALORISER les tenues de travail en fin de vie
- Développer une POLITIQUE ACHAT RESPONSABLE.

L'ENGAGEMENT SOCIAL DE L'ENTREPRISE :

[RELATIONS SOCIALES DE L'ENTREPRISE]

- S'ASSURER DU BON RESPECT DE LA LIBERTE D'ASSOCIATION et reconnaissance du DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE.
- S'APPUYER SUR L' INSTITUTION REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL de l'entreprise et S'ASSURER DE SON BON FONCTIONNEMENT : le CSE.

[SECURITE]

ETRE ATTENTIF LA SÉCURITÉ de nos collaborateurs en anticipant les risques :

- Faire un plan de prévention sur chaque site client
- Respecter et faire respecter les règles de sécurité et de santé suivant le Référentiel OSHAS 18001
- PC disponible 24h/24 7j/7
- PTI reliés à un télésurveilleur APSAD avec procédure d'intervention sur alarme

[QUALITE DE VIE AU TRAVAIL]

Créer et favoriser les conditions nécessaires pour permettre le BIEN-ETRE AU TRAVAIL et LUTTER CONTRE LA VULNERABILITE SOCIALE :

- Promouvoir les CDI
- Développer l'employabilité de nos agents (permettre une montée en compétences).
- Construire un plan de carrière pour chaque agent
- Etablir des fiches de poste pour chaque salarié
- Respecter les contraintes de mobilité géographique
- Prendre en compte les indisponibilités et aménagements du temps de travail
- Favoriser la parentalité
- S'interdire toute tentative d'économies salariales sur une équipe stable et fidélisée
- Encourager l'écoute et le dialogue entre les collaborateurs

MEILLEUR FOURNISSEUR 2017

Le Groupe SGP s'est vu récompenser du trophée SOFIDEL 3S award, meilleur projet durable :
*« pour une entreprise qui a mis en œuvre une initiative particulièrement importante en matière de responsabilité
 environnementale et sociale ».*



Nommé meilleur projet durable à l'international



UNE ENTREPRISE ENGAGÉE

- Respect des obligations légales
- Actions d'insertion des personnes éloignées de l'emploi
- Initiatives pour la cité

Depuis 2008, le GROUPE SGP porte le LABEL SNES, une véritable marque distinctive de professionnalisme. Ce label certifie des engagements collectifs et individuels à respecter un ensemble de bonnes pratiques professionnelles, sociales, réglementaires, 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, réglementaires 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.

LES SOUS TRAITANTS DU GROUPE SGP ENGAGÉS DANS NOTRE CULTURE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le GROUPE SGP a souhaité engager les entreprises sous-traitantes, qui collaborent dans nos relations avec nos clients, dans le respect de notre culture SST via la signature de notre CHARTE DES BONNES PRATIQUES DES SOUS-TRAITANTS. Les mesures de contrôle sont déployées via des audits qualité et visites de sécurité annuelles sur site afin de s'assurer du respect de ces engagements. Ainsi, le GROUPE SGP est assuré des bonnes pratiques de ces entreprises et ne se rend pas complice de violations des droits des salariés.

RESPECT DES OBLIGATIONS LÉGALES

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.





zac Sébastopol, 15 rue des Charpentiers, F-57070 METZ
Tél. 03 87 61 11 60 - Fax 03 87 61 11 15
e-mail : accueil@groupe-sgp.fr
www.groupe-sgp.fr

**ATTESTATION SUR L'HONNEUR DE
LUTTE CONTRE LE TRAVAIL
CLANDESTIN**

Je soussigné Monsieur Florian PETTE, agissant en qualité de président, au nom et pour le compte du Groupe SGP dont le siège social est situé au 15 rue des Charpentiers, ZAC Sébastopol, 57070 METZ et immatriculée au registre du commerce et société du Tribunal de Metz, sous le N° 484 733 043, habilité à engager la société aux fins de la présente attestation, statutairement ou par délégation, atteste sur l'honneur :

- Que les prestations sont réalisées par des salariés employés régulièrement au regard des articles L.1221-10 (déclaration préalable à l'embauche auprès des organismes de protection sociale), L3243-2 (établissement de bulletins de paie), R.3243-1 (mentions obligatoires devant figurer sur les bulletins de paie) du Code du travail ;
- Que la Société n'emploie pas de salariés n'ayant pas atteint l'âge minimum d'admission tel que prévu aux articles L4153-1 et suivants du Code du travail ou dans des conditions contraires aux articles L3161-1, L3162-1 et suivants (durée du travail) et L3163-1 et suivants (travail de nuit) du Code du travail.


[le cas échéant, si la Société a recours à des salariés de nationalité étrangère]

- Que les salariés de la Société, étrangers autorisés à séjourner en France sont munis de l'autorisation de travail mentionnée aux articles L5221-2 et L5221-5 et du Code du travail ;

Par ailleurs, la Société s'engage à respecter dans le pays où elle opère toutes les dispositions, normes ou règles impératives dans le domaine de l'environnement, de la sécurité, du droit du travail, et au minimum si celui-ci n'existait pas, les dispositions de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), dont notamment celles relatives à l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, et à l'abolition effective du travail des enfants.

Je certifie sous peine de l'application des sanctions prévue dans le marché que les renseignements fournis ci-dessus sont exacts.

Fait à Metz,

Le 29/08/2018
Signature : 

Groupe SGP, zac Sébastopol, 15 rue des Charpentiers, F-57070 METZ - Tél. 03 87 61 11 60 - Fax 03 87 61 11 15 - e-mail : accueil@groupe-sgp.fr
N° TVA : FR 70484733043 - N° SIRET : 484 733 043 00059 - CODE APE : 8010Z - Autorisation N° 05 DRUP1-502 du 28 octobre 2005 délivrée par le préfet de Moselle.
Article 8 de la loi N° 83-629 du 12 juillet 1983 modifiée : L'autorisation administrative préalable ne confère aucun caractère officiel à l'entreprise ou aux personnes qui en bénéficient.
Elle n'engage en aucune manière la responsabilité des pouvoirs publics.



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.

LA PROTECTION DES DONNÉES 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 DPO - délégué à la protection des données. 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.

Dans nos contrats :

« 9-3. - RGDP : La protection des données personnelles et le maintien de leur intégrité est au cœur des priorités du Groupe SGP. Dans le souci de se conformer au cadre légal et réglementaire entré en vigueur le 27 avril 2016 - Règlement européen n°2016/679, la société a mis en place des dispositions organisationnelles et techniques. Les données personnelles détenues par le Groupe SGP ne sont transmises qu'à des destinataires autorisés à détenir ces informations et uniquement dans l'objectif premier de satisfaire à la gestion de la prestation objet du présent contrat. Le Groupe SGP a nommé un Délégué à la Protection des Données ou « Data Protection Officer » qui assure la mise en conformité des moyens des finalités du traitement des données à caractère personnel au sein de la société. L'ensemble des salariés et des clients peuvent accéder aux données les concernant ou demander leur suppression. Ces derniers disposent librement d'un droit d'opposition, d'un droit de rectification et d'un droit à la limitation du traitement des données (cf. cnil.fr). Pour exercer ces droits ou pour toute question sur le traitement des données au sujet de ce dispositif, une adresse mail permet de contacter le délégué à la protection des données (DPO). par voie électronique : dpo@groupe-sgp.fr »

ACTIONS D'INSERTION DES PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

POLITIQUE INSERTION PROFESSIONNELLE

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.

SGP contribue à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession. En tant qu'Entreprise Responsable, le GROUPE SGP est signataire de la Charte de la Diversité en entreprise avec :

- Un accord Contrat de Génération signé en interne avec nos partenaires sociaux afin de favoriser l'emploi des jeunes et des séniors
- Un accord sur l'Égalité Professionnelle Hommes / Femmes

Un engagement dans la lutte :

- Contre le travail dissimulé avec l'URSSAF en embauchant uniquement des agents en règle et détenant la carte professionnelle
- Contre la discrimination au travail en étant signataire de la Charte de la Diversité

CHARTRE DE LA DIVERSITÉ®

Nous nous engageons !

Les 6 engagements de la Charte de la diversité®

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

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

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- ▶ **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.**
- ▶ **Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.**
- ▶ **Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.**
- ▶ **Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.**
- ▶ **Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.**
- ▶ **Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.**

Fait à Metz, le 23/11/2012

Pour
SGP LORRAINE
Florian PETTE
Gérant

S.G. DE LA CHARTRE DE LA DIVERSITE
Fella IMALHAYENE
Secrétaire générale

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité c/o IMS-Entreprendre pour la Cité
141 avenue de Clichy 75017 PARIS - Tel : 01.70.64.46.81

Le Groupe SGP travaille également en étroite liaison avec les organismes et acteurs locaux tels que :

- Les Agences de Pôle emploi
- L'AGEFIPH (partenariats fournisseurs et recrutement)
- Les Maisons de l'Emploi (MDE)
- Les Missions Locales
- Le réseau des Cap Emploi pour la réinsertion des personnes en situation de handicap (inaptes à voir, handicap physique).
- Recrutement de jeunes et de chômeurs par le biais de l'alternance
- Les contrats d'avenir
- Service militaire Volontaire de Montigny, un dispositif d'insertion socio professionnelle pour des jeunes peu ou pas diplômés entre 18 et 25 ans.
- Convention avec le SDIS57 (pompiers de la Moselle)
- ...



En cours : mise en place d'un partenariat avec la Réserve militaire

Le Groupe SGP, s'apprête à devenir « partenaire de la défense nationale » et matérialiser son engagement citoyen en soutenant la Réserve Militaire.

En mettant en place ce partenariat, le Groupe SGP souhaite soutenir ses collaborateurs-réservistes qui servent la Réserve militaire, et ceux qui souhaiteraient les rejoindre. Cela, en leur proposant des dispositions favorables à leur engagement.



MODALITÉS **D'ACCOMPAGNEMENT** DES COLLABORATEURS CONCERNÉS PAR LE DISPOSITIF **D'INSERTION**

Le livre VI du code de la sécurité intérieure impose à toute personne souhaitant exercer une activité d'agent de sécurité de détenir une carte professionnelle délivrée par le CNAPS.

Les premières démarches d'accompagnement sont donc axées sur l'aide à l'obtention de la carte professionnelle.

- Aide au montage du dossier administratif
- Cours de formation CQP au sein de notre centre de formation AVANCIA

FORMATION PROFESSIONNELLE ET MONTÉE EN COMPÉTENCES DES COLLABORATEURS CONCERNÉS PAR LE DISPOSITIF **D'INSERTION**

Dès leur recrutement, durant leur intégration et en cours de carrière, nos salariés bénéficient d'un accompagnement de proximité pour développer leur professionnalisme et acquérir de nouvelles compétences.

L'exploitation des entretiens annuels d'évaluation (réalisés par les n+1 des salariés) permet par exemple de détecter les potentiels (ceux qui ont des compétences transversales et qui ont envie d'évoluer).

Conjugués avec d'autres paramètres (demandes de mobilité interne, anticipation des départs en retraite...), cela permet de projeter des plans prévisionnels de formation à 3 ans.



Résultats : 70 % de nos agents trouvent leur intégration chez SGP réussie et 100 % de nos agents déclarent disposer des compétences et connaissances requises pour accomplir leur travail en tout sérénité.

LE GROUPE SGP S'ENGAGE POUR LE DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL DE SA VILLE NATALE

La Société PERENNITAS, société présidente du Groupe SGP, s'est récemment engagée dans une démarche de mécénat qui vise à aider des projets *d'intérêt* général pour le territoire messin.

Avec un siège social à Metz, et de nombreuses références en Moselle dont nos plus anciens clients, notre identité/histoire est étroitement liée à la métropole/agglomération messine et notre attache / attachement profond. Parce qu'il était important pour nous d'agir toujours plus en faveur de son développement territorial, nous avons décidé de faire confiance à « Metz Mécènes Solidaires » pour soutenir des projets innovants et porteurs de sens dans les domaines de la solidarité, du développement durable et du numérique. Comme « Partage ton frigo » ou encore l'association « fauve » avec près de 500 personnes sensibilisées à l'alimentation durable et solidaire.

Pourquoi Metz Mécènes Solidaires ?

- Pour soutenir des projets d'intérêts général utiles et concrets
- Pour mobiliser des fonds privés afin de favoriser l'émergence de projets innovants en faveur du territoire.
- Dans une logique de circuit court : donner en local pour des projets locaux avec une attribution de fonds décidée par des acteurs locaux.

En rejoignant l'aventure « Metz Mécènes Solidaires », nous entendons ainsi traduire notre engagement éthique et sociétal en faveur d'un territoire qui nous est cher .

LE GROUPE SGP S'ENGAGE POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Le Groupe SGP est sensible aux problématiques d'insertion professionnelle des jeunes. Depuis deux ans, nous travaillons en étroite collaboration avec le Service militaire Volontaire de Montigny, un dispositif d'insertion socio professionnelle pour des jeunes peu ou pas diplômés entre 18 et 25 ans. Le Groupe SGP entend ainsi encourager l'entrée des jeunes en difficultés dans la vie active.



LE GROUPE SGP S'ENGAGE POUR L'ENFANCE

Combattre le papier en trop pour en faire un usage utile, tel est *l'objectif* porté par *l'association* mosellane « Du papier pour **l'enfance** ».

Depuis 2017, l'association présidée par Alain Dann s'est lancée un défi ambitieux, celui de récolter un maximum de papier afin de le recycler, pour ensuite le transformer en argent et venir en aide aux enfants en difficultés.



Séduit par cette belle initiative solidaire, le Groupe SGP souhaite à son tour se lancer dans l'aventure « Du papier pour l'enfance ». Un point de collecte sera prochainement installé sur le parking de notre société. Nos collaborateurs, clients et entreprises voisines pourront déposer leurs papiers « non confidentiels » dans un bac prévu à cet effet. Les contributions permettront à l'association de faire des dons pour les enfants malades ou dans le besoin.

Quelques exemples de projets soutenus :

- Acheter une Poussette avec handicap ULISES à un petit champion.
- Participer à l'achat d'un ascenseur à domicile pour un jeune homme.
- Faire un don à une famille et leurs enfants après un incendie....

Le Groupe SGP est partenaire du groupe Action Logement dont la vocation est de faciliter l'accès au logement pour favoriser l'emploi. A ce titre, nos agents peuvent bénéficier de logements à bas prix, de prêts travaux pour l'amélioration de votre logement, et bien d'autres services !



LE GROUPE SGP REJOINT LE RÉSEAU DES PREMIERS REpondANTS

En cas d'arrêt cardiaque, chaque minute compte. Or, la durée moyenne d'arrivée sur place des secours en France est de 9 minutes à compter du moment où l'alerte est donnée. Et si une personne formée aux premiers secours se trouvait à proximité ? Partant de ce questionnement, l'Association Française de Premiers Répondants s'est créée avec notamment des membres du Service Départemental d'Incendie et de Secours de Moselle [#SDIS57*](#).

L'association a lancé sa nouvelle application qui permet à tous les secouristes d'être alertés en cas de malaise grave à proximité. L'application guide les premiers répondants disponibles jusqu'au lieu de l'intervention afin de pratiquer les premiers gestes jusqu'à l'arrivée des secours. Une belle initiative qui permet de gagner de précieuses minutes !

Récemment, le service QSE du Groupe SGP a été sollicité afin d'intervenir sur un arrêt cardiaque à proximité. Dans cette dynamique, nous souhaitons à court terme élargir notre participation et encourager nos collaborateurs détenteurs du titre SST (Sauveteur Secouriste du Travail), à rejoindre le Réseau des Premiers Répondants, tout en mettant à disposition de l'association notre matériel, adapté à ces situations d'urgence.

*Le Groupe SGP et le SDIS 57 ont établi en 2018 une convention de disponibilité afin de libérer nos agents pompiers volontaires un certain nombre de jours par an pour leur permettre de se former, se recycler ou se perfectionner lors de formations organisées par le SDIS 57.



<https://www.afprappli.com/>





1. GOUVERNANCE

- Une entreprise libérée
- Un processus de décision participatif
- Valeurs et culture d'entreprise

UNE ENTREPRISE LIBÉRÉE



Une entreprise libérée récompensée par les trophées IRH 2017 et les Victoires des leaders du Capital humain.

Afin de se différencier et de « remettre l'humain au cœur de l'entreprise », le Groupe SGP a entrepris un nouveau projet depuis 2015 : celui de **l'entreprise libérée**. Il s'agit d'un système de management qui soutient le fait que les salariés aspirent à un travail porteur de sens dans lequel ils acquièrent une réelle liberté d'action. Le principe est de placer l'humain au cœur du processus de fonctionnement. L'objectif est de supprimer les échelons inutiles de **l'entreprise**, de responsabiliser les salariés et les rendre plus autonomes pour qu'à terme, ils se gèrent eux-mêmes et participent aux décisions des dirigeants. C'est un principe de liberté et de responsabilisation des salariés.



UN PROCESSUS DE DÉCISION PARTICIPATIF

- Consultations et débats des orientations majeures de l'entreprise via différents canaux de remontées des informations (sondages, work cafés, remontées terrain, enquête de satisfaction, etc.)
- CODIR avec les cadres construit sur les remontées terrains.
- Comptes-Rendus aux IRP.
- Edito mensuel par le fondateur dans la newsletter interne aux agents, pour donner la vision de l'entreprise et des orientations définies suite aux consultations et CODIR.



Des méthodes de travail qui ont conduit à repenser collectivement notre nouvel accord de modul' sur le temps de travail, inédit dans le secteur de la sécurité privée.

CULTURE D'ENTREPRISE

« Avec un chef,
on obéit.
Avec un manager,
on réfléchit.
Avec un leader,
on grandit. »

Lors de l'évènement fondateur du projet entreprise libérée « Libère ta boîte » organisé par le GROUPE SGP en Septembre 2015, différents ateliers de réflexion ont eu lieu. Un des objectifs de ceux-ci a été de définir les valeurs de l'entreprise. Ainsi, chaque agent a pu proposer ses valeurs puis un vote a eu lieu. Conscients des exigences du métier, les agents se sont donc reconnus dans ces 3 valeurs :

- **PROFESSIONNALISME** : « Qualité de quelqu'un qui exerce une activité avec une grande compétence. »
- **RIGUEUR** : « Caractère de quelqu'un qui se distingue par une exactitude, une logique, une précision parfaites »
- **DISPONIBILITE** : « Qualité de *quelqu'un* qui *s'adapte* aux circonstances particulières »

Ces valeurs constituent l'essence du GROUPE SGP. Ce sont elles qui portent et valorisent le projet d'entreprise tout en lui donnant une raison d'être. Elles sont au cœur du management et sont ainsi devenues le socle de la culture d'entreprise SGP.

LES VALEURS DU DIRIGEANT

Le virage managérial entrepris par le Groupe SGP a induit de nouvelles pratiques professionnelles, ainsi nous véhiculons une volonté de :



PARTAGER LE POUVOIR



AUTONOMIE



RECONNAISSANCE



ECOUTE

Ces valeurs sont traduites à travers différentes actions : ateliers collaboratifs et thématiques, proximité des équipes supports, implication des leaders et managers dans les décisions organisationnelles, groupes de travail....

2. RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Engagements en matière de Santé & Sécurité au travail
- Engagements en matière de Bien-être au travail
- Respect de la liberté d'association et reconnaissance du droit de négociation collective.

SGP S'ENGAGE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME DE MANAGEMENT PERSONNALISÉ DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Afin de préserver la santé 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, le GROUPE SGP a mis en place un Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail (SMSST), grâce à différents outils permettant d'avoir une démarche continue et structurée, reposant sur l'évaluation des risques.

Fort d'une expérience réussie et efficiente, le GROUPE SGP s'est lancé depuis début 2016 dans l'obtention de la certification AFNOR OHSAS 18 001. Elle permet au GROUPE SGP de matérialiser cette volonté d'avoir une maîtrise parfaite de tous les facteurs qui pourraient éventuellement détériorer la Sécurité sur site et la Santé des Agents à long terme.

En effet, OHSAS 18001 est une réponse aux enjeux réglementaires, sociaux et économiques et permet au GROUPE SGP :

- De réduire les accidents du travail ;
- D'améliorer la productivité de l'entreprise, et réduire les coûts en maîtrisant les risques liés à la sécurité du personnel ;
- De diminuer le risque pénal en cas d'accident ;
- D'intégrer la prévention SST à tous les niveaux de l'entreprise, en impliquant le dirigeant et le personnel dans la démarche.



Aucun travail ne peut justifier la mise en danger d'une personne. C'est pourquoi le groupe SGP accorde une importance prioritaire à la santé et sécurité au travail en son sein. Outre l'impact financier, la sécurité des collaborateurs est une enjeu humain capital pour le Groupe SGP. C'est pourquoi ce dernier a mis en place un système de management de la santé et sécurité au travail selon la norme OHSAS 18001 en 2017. Ce système a permis au groupe SGP de structurer sa démarche santé et sécurité au travail dans le but de réaliser son ambition : devenir la référence santé et sécurité au travail des acteurs de la sécurité privée.

ENJEUX

La maîtrise de la santé et sécurité au travail ne pourra pas être réalisée sans la coopération de chaque collaborateur. La participation à la démarche de santé et sécurité au travail de chaque collaborateur est d'une importance primordiale. C'est via les remontées du terrain et l'action de chacun que la santé et sécurité au travail seront une garantie pour tous. Ensemble, soyons tous acteur de notre propre sécurité et de celle des autres.

ENGAGEMENT MANAGERIAL

Le Groupe SGP s'engage en matière de santé et sécurité au travail sur plusieurs points :

- ▲ Respecter les exigences légales et normatives en matière de santé et sécurité au travail,
- ▲ Veiller la réglementation et évoluer avec elle a chaque changement afin de toujours la respecter,
- ▲ Mener des actions de prévention tout au long de l'année afin de réduire les risques auxquels sont soumis les collaborateurs afin de se rapprocher le plus possible du zéro accident,
- ▲ Développer une culture sécurité à tous les niveaux du groupe afin que chacun soit acteur de sa propre sécurité,
- ▲ Améliorer la communication en toutes circonstances afin de faire profiter chaque collaborateur du retour d'information,
- ▲ Consulter les collaborateurs sur des aspects de la santé et de la sécurité au travail,
- ▲ Mettre à disposition des moyens de faire remonter des informations du terrain vers la direction, sans pénaliser l'agent d'une quelconque sanction,
- ▲ Utiliser les équipements et matériels les plus adaptés au travail de chaque collaborateur,
- ▲ Evoluer de manière constante la performance en matière de santé et sécurité au travail, notamment en s'appuyant sur des audits, des revues de direction ou encore les contrôles des managers,
- ▲ Améliorer continuellement le système de management ainsi que les résultats en matière de santé et sécurité au travail,
- ▲ Assurer la bonne mise à disposition des ressources nécessaires au maintien du système de management de la santé et sécurité au travail,
- ▲ Veiller au respect de l'intégrité des données numériques et autres en accord avec le RGPD,

Le Groupe SGP compte sur tous ses collaborateurs afin de respecter l'ensemble de ces mesures et d'accompagner toute l'équipe support à la mise en place des moyens nécessaires à la réduction des causes d'accidents au travail.

M Florian PETTE
Gérant Groupe SGP
Le 01/10/2019
A Metz

POLITIQUE SST


DES COLLABORATEURS SENSIBILISÉS À LA PRÉVENTION DES RISQUES

Le Groupe SGP met en place des actions en termes de communication autour de la prévention des Accidents de Travail :

Remontée des situations dangereuses

Les agents qui rencontrent une situation dangereuse, peuvent la signaler au service Qualité à l'adresse mail dédiée : prevention@groupeSGP.fr. Une réponse directe est apportée et des actions de prévention sont ensuite mises en place pour éliminer les risques d'accident.

Pour les sites équipés de la main courante Trackforce, il est possible de renseigner un évènement qui se nomme « Déclaration d'AT » qui envoie les informations immédiatement. Il y a également la possibilité de remonter les situations dangereuses.



Au 30/09/2019, 59 situations dangereuses ont été signalées cette année contre 4 en 2017 et 2 en 2018. Des résultats qui témoignent de l'implication grandissante de nos agents dans la prévention des risques.

Echanges lors des passages des managers qualité

Des causeries sont régulièrement organisées entre les managers qualité, les chefs de poste leaders et les agents afin de rappeler les consignes de sécurité et de répondre aux interrogations des salariés. Elles permettent de promouvoir à long terme la démarche SST en entreprise.

Visites de sécurité

Les visites de sécurité sont réalisées par le responsable QSE avant l'intégration du site pour vérifier si les dispositifs en matière de sécurité sont bien effectifs sur les sites et, une fois par an, pour suivre les évolutions.

Work café, Webinaires et Visioconférences

Des petits déjeuners thématiques, visio conférences ou webinaires sont organisés occasionnellement entre l'agence et les agents OU entre la direction et les clients directement. L'objectif est de communiquer sur l'ensemble des actions mises en place par SGP et d'avoir un retour sur les attentes de nos divers collaborateurs.



Newsletter

En adéquation avec notre stratégie de communication, la newsletter est un moyen de transmettre des notions essentielles sur la Santé et la Sécurité en entreprise avec nos agents. Afin de sensibiliser nos agents et notre personnel support à la prévention des risques en entreprise, une rubrique prévention est intégrée à la Newsletter du Groupe SGP.



Réunion prévention mensuelle

Des réunions de prévention sont organisées une fois par mois. Les personnes présentes sont les managers qualité, le référent qualité, l'assistante qualité et l'assistante commerciale, et l'ensemble des chefs de service. L'objectif est de communiquer sur les actions mises en place en matière de SST et d'aider à déployer la démarche SST aux chefs de postes leaders.

Classeur qualité

Un classeur qualité est mis à disposition des agents de sécurité sur tous les sites. Diverses informations y figurent telles que les personnes à contacter en cas d'accident, le règlement intérieur, la charte, le document unique, le plan de prévention, mais également les engagements de la société en termes de Santé & de Sécurité au Travail.



Vérification des connaissances du métier et des consignes sur site

Nous nous assurons de la bonne maîtrise du plan de prévention par les agents et des consignes sur site (tests de connaissances, entretiens...).



Le Groupe SGP compte sur ses salariés afin de mettre en œuvre l'ensemble de ces mesures afin de continuer à réduire les causes d'accidents au travail : objectif 0 AT !

UN MATÉRIEL SÉCURISANT POUR LE TRAVAILLEUR ISOLÉ

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

Nos agents sont équipés de la main courante TRACKFORCE. Il dispose **d'un** module de gestion des appareils de Protection des Travailleurs Isolés (PTI)

1 / Un appel téléphonique est émis vers un télésurveilleur en cas d'inclinaison supérieur à 45° ou en cas de déclenchement manuel.

2 / Une information informatique est directement envoyée sur le PC du télésurveilleur afin de géolocaliser **l'appareil**.

3 / L'agent sait en temps réel via Trackforce où sont les appareils, et est à même d'intervenir en cas d'incident précisément et rapidement.



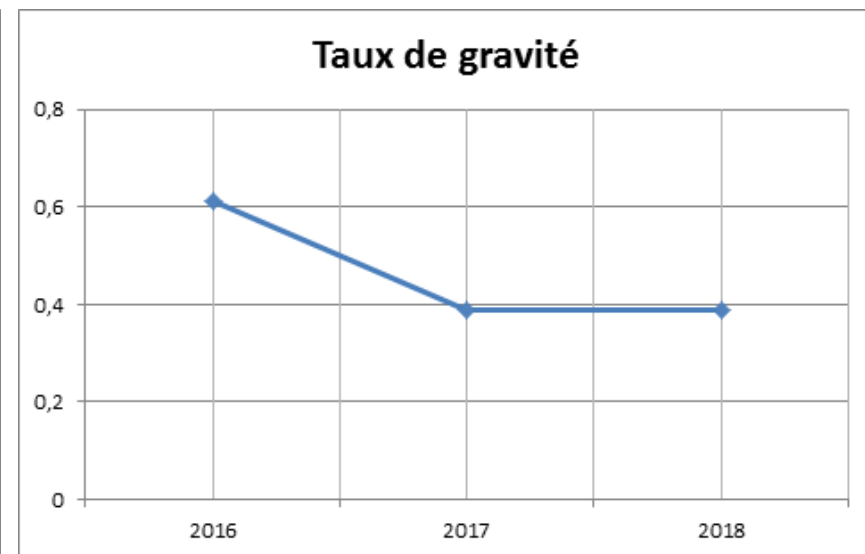
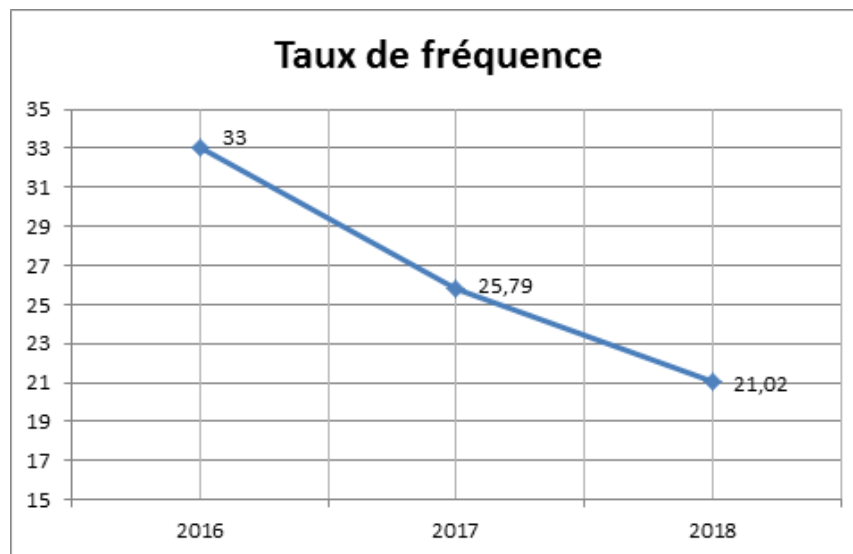
AVOIR UN PTI GEOLOCALISÉ EN TEMPS RÉEL PERMET DE SÉCURISER LE PERSONNEL ET **D'ÊTRE** RÉACTIF EN CAS **D'INCIDENT**.



BILAN DES MESURES PRÉVENTIVES EN PLACE

Ce travail est fructueux car à ce jour le Groupe SGP présente un taux d'accident du travail en déclin, et 2 fois moins élevé que la moyenne nationale du secteur de la sécurité privée.

Année	2016	2017	2018
Heures travaillées	605 352,57	736 813,95 ↗	856 327,04 ↗
Nombre d'AT avec Arrêt	21	19 ↘	18 ↘



DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX PRIS EN COMPTE

Le métier *d'agent* de sécurité réunit de nombreuses problématiques actuelles de travail : précarité, sous-traitance, externalisation, flexibilité horaire, isolement des salariés, éloignement du domicile...

Les risques psychosociaux liés à ce secteur d'activité ne se résument pas qu'au stress : dépression, burn out, harcèlement, violence... Ils résultent de diverses sources et peuvent se traduire par des taux d'absentéisme inquiétants. Il convient de parvenir à inverser la tendance en sensibilisant les salariés pour protéger leur santé et celle de l'entreprise.

Les risques tels que la prévention des risques psychosociaux et des risques post-traumatiques sont pris en compte dans le document unique des risques.



Les actions mises en place pour répondre à l'apparition de ces risques sont :

- Les formations à la gestion du stress et des conflits,
- Le suivi psychologique tout d'abord de la part des supérieurs hiérarchiques.
- Le Groupe SGP s'engage à prendre en charge à la suite d'accident post-traumatique, un nombre limité de visites chez le psychologue pour les salariés désireux d'être suivis médicalement.

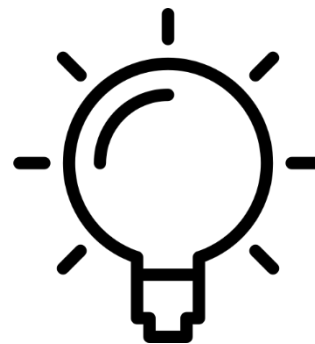
Développer une politique de qualité de vie au travail, collaborer avec les clients, partager les décisions et développer **l'autonomie** sont autant **d'actions** permettant de lutter contre ce fléau du XXI siècle que sont les risques psychosociaux.

SGP S'ENGAGE EN MATIÈRE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL




LE GROUPE SGP : UNE POLITIQUE RH INNOVANTE

Notre vision :

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-être de tous les collaborateurs qui, en plus d'être une ambition noble, est un formidable générateur de succès...



AVANTAGES MANAGÉRIAUX

- Valorisation, responsabilisation, écoute et confiance 
- Evolution et Accompagnement vers des postes d'encadrant ou de formateur 
- Equilibre vie privée / vie professionnelle grâce à des demandes d'indisponibilités mensuelles sans justificatif 

LE MANAGEMENT PAR LE BIEN-ÊTRE

- Développement de l'autonomie et de la confiance : les services administratifs s'autogèrent au niveau horaire ; existence d'un programme de recommandation pour les candidatures; pas d'objectifs ni d'indicateurs.
- Environnement de travail plus agréable pour les agents (aménagement de la zone de repos, tenues, brainstorming,...) et pour les équipes supports (télétravail, plannings libres, congés supplémentaires pour les événements familiaux,..)

« Le Groupe SGP bénéficie d'un climat social stable et d'une relation gagnant/gagnant avec chaque salarié. »



UN MANAGEMENT TERRAIN & UN PARTAGE DU POUVOIR : **ZOOM SUR LE STATUT INEDIT « D'AGENT LEADER »**

La satisfaction et le bien-être de nos agents conditionnent la réussite de la prestation. *C'est pourquoi nous avons à cœur de les responsabiliser et de valoriser leur travail. La montée en compétences de nos agents et le partage du pouvoir sont, nous en sommes convaincus, levier de fidélité et d'implication.*

L'aplatissement de la hiérarchie s'est notamment manifesté par l'accompagnement des chefs de poste vers un statut plus large « d'agents Leaders ». Véritables intermédiaires et référents à la fois auprès du client et des services support, ils sont à même d'organiser les plannings en fonction des besoins et des contraintes de chacun, de recruter, d'attribuer les postes en fonction des attentes et compétences des salariés et d'être à l'écoute de chacun. Par cette organisation « concentrique » qui replace les opérationnels au cœur du fonctionnement, nous encourageons l'autonomisation des sites. Nous sommes en effet convaincus que les meilleures personnes pour gérer sont celles du terrain. Dès lors, la chaîne de décision est réduite, la prestation gagne en réactivité, les agents sont plus impliqués et nos services supports se positionnent dorénavant comme des facilitateurs au service du terrain !

Résultats :

En remettant « l'humain au cœur de l'entreprise », en responsabilisant toujours plus, et en développant l'employabilité de nos agents, le Groupe SGP réussit à fidéliser : moins d'absentéisme, taux de turn-over 2 fois inférieur à la moyenne nationale et un taux de démission bas !

LA COMMUNICATION INTERNE POUR HARMONISER LES MOTIVATIONS ET LES VALEURS PROPRES A CHAQUE MEMBRE DE LA SOCIETE.

Des outils de communication interne sont mis en place par le Groupe SGP pour renforcer la marque employeur et le sentiment *d'appartenance* :

- Intranet : source de communication préférée des agents selon l'enquête de satisfaction annuelle.
- Newsletter mensuelle pour les agents recensant les actualités. Deuxième source plébiscitée par les agents.
- Logiciel interne de visio-conférence pour lutter contre l'isolement des collaborateurs éparpillés sur le territoire.
- Mails professionnels : échange d'informations entre le support et le terrain et inversement afin de garder un contact permanent, même pour ceux qui sont éloignés géographiquement.
- Livret d'accueil : remis à chaque nouvelle arrivée de collaborateur qui recense toutes les informations sur l'entreprise dans le but de faciliter l'intégration.
- Toujours plus d'actus sur notre page Facebook, avec un portrait de collaborateur à l'honneur et un récit marquant d'un agent en service chaque mois.

Résultats d'après l'enquête de satisfaction annuelle :

72 % : Des agents estiment que la communication est bonne entre les services, les supports et le terrain

Un taux de turn over 2x inférieur à la moyenne nationale

92 % : De nos agents sont heureux de travailler

72 % : De nos agents sont satisfaits de leur équilibre vie privée / vie professionnelle

RESPECT DE LA LIBERTE D'ASSOCIATION ET DE RECONNAISSANCE DU DROIT DE NEGOCIATION COLLECTIVE



LES SALARIÉS DANS LE PROCESSUS DE DÉCISIONS :

Liberté et responsabilisation des équipes pour définir elles-mêmes les actions à entreprendre.

Chaque salarié, quel que soit le niveau de responsabilité, est impliqué dans les prises de décision. Cet esprit de management collaboratif « plus Humain » se manifeste notamment par l'organisation récurrente d'ateliers participatifs. Exemples : Work cafés organisés sur les thèmes clés de nos métiers, organisation d'ateliers sur le thème des tenues, la prochaine application mobile, etc. Le Groupe SGP valorise ainsi l'intelligence collective et le potentiel de chacun des collaborateurs. Le projet **d'entreprise** libérée, a, par conséquent, pris tout son sens.

Résultat:

Une politique RH innovante récompensée par plusieurs trophées !



NOTRE NOUVEL ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL : **L'EXPRESSION D'UN DIALOGUE SOCIAL INNOVANT**

La mise en place de notre nouvel accord sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail atteste de la vitalité de notre dialogue social. Sur une période de 14 mois, nous avons mené des négociations avec les partenaires sociaux et une large concertation auprès de nos agents (workcafés, sondages...).

Autant de méthodes de travail qui ont conduit à repenser collectivement notre nouvel accord de modulation sur le temps de travail, inédit dans le secteur de la sécurité privée :

- Des heures supplémentaires payées mensuellement ou bien récupérées
- Droit à l'indisponibilité
- (8 j/ an),
- Prime de dérangement de vie
- Barème progressif de primes
- ...



Résultat :

Un accord qui permet à l'entreprise de s'engager dans un avenir durable, sain et prospère pour l'emploi et le développement commercial.

NOTRE NOUVEL ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL : **L'EXPRESSION D'UN DIALOGUE SOCIAL INNOVANT**



« À l'issue de ce long processus nous avons su trouver les modalités et les ajustements permettant, qu'avec les partenaires sociaux, SGP se dote d'un accord inédit dans le monde de la sécurité privée. Celui-ci nous propulse parmi les employeurs les mieux disant en matière de politique sociale. Car si nous sommes loin des grands leaders nationaux en termes de taille et d'effectifs, nous sommes largement moins loin en ce qui concerne le social !

Aussi, tout au long des discussions mon souci a été de parvenir à un accord équilibré, conciliant, à la fois la nécessité absolue d'être plus compétitif dans le marché très tendu de la sécurité privée et l'articulation proportionnée entre vie personnelle et professionnelle des salariés. Je suis convaincue que nous avons réussi ce qui pouvait apparaître comme un oxymore, et que SGP à travers cet accord marque encore plus l'originalité de sa démarche dans un secteur où le contrat social est souvent relégué au second plan voire même ignoré... »

Cécile Frutos, RRH.



« Cet accord redonne du pouvoir d'achat aux salariés tout en permettant à l'entreprise de se doter d'un outil de performance sociale au service de sa performance économique. Nous pouvons donc être fiers de ce que nous avons construit avec les partenaires sociaux que je souhaite remercier pour leurs contributions à cette négociation. »

Florian Pette, Dirigeant.



ENGAGEMENT ENVIRONNEMENTAL

- Nos engagements
- Nos actions déjà mises en place

NOS ENGAGEMENTS

CHARTRE ENVIRONNEMENTALE GROUPE SGP


Le GROUPE SGP est depuis toujours une entreprise engagée dans différents axes. Son développement économique concilie le progrès économique et social ainsi que la préservation de l'environnement. Afin de répondre aux attentes croissantes d'un marché toujours plus attentif à la protection de l'environnement, et à celles de nos clients et partenaires, il nous paraît essentiel de formaliser nos engagements en faveur de l'Environnement. Cette chartre est le point de départ d'une ligne de conduite que nous nous attachons à suivre de manière exemplaire et le fondement des améliorations environnementales à venir.

NOS ENGAGEMENTS

- 1 **RESPONSABILISER** et **FORMER** nos collaborateurs aux risques environnementaux ;
- 2 **AGIR** en faveur de la réduction de la consommation de carburant et des gaz à effet de serre en sensibilisant nos collaborateurs à l'éco-conduite et à l'éco-mobilité ;
- 3 **RÉDUIRE** la consommation énergétique de nos équipements informatiques et électroniques ;

- 4 **FAVORISER** l'utilisation de logiciels permettant de dématérialiser les actions liées à nos prestations afin de réduire au maximum notre consommation de papier ;
- 5 **SOUTENIR** activement un processus de recyclage interne de nos déchets de bureau ;
- 6 **VALORISER** les tenues de travail en fin de vie ;
- 7 **DÉVELOPPER** une politique Achat Responsable.

NOS ACTIONS DÉJÀ MISES EN PLACE

- La création d'une charte environnementale qui sensibilise au quotidien nos collaborateurs afin de réduire notre empreinte carbone (sensibilisation l'éco-conduite et à l'éco-mobilité...). Nous incitons les déplacements en transports en commun avec la prise en charge de 50 % des titres de transports de nos collaborateurs. Lors de nos déplacements en RDV dans le quart Nord-Est de la France, nous privilégions les voyages en train.
- Gestion des transporteurs et Réapprovisionnements : les réapprovisionnements fréquents sur site (tenues, matériel bureautique, supports métiers,...) sont optimisés pour éviter les parcours de livraison longues distances ou en doublon (livraisons agences > re-livraisons sur sites).
- Une formation dédiée à nos agents via notre centre AVANCIA pour les accompagner dans les bonnes pratiques en matière de prévention des risques chimiques sur site.
- Déploiement de systèmes tout en un : un seul et unique appareil pour la sécurité du travailleur isolé, le contrôle des rondes, le reporting et la communication et recours aux technologies favorisant l'économie d'énergie.
- Partenariat avec **l'association** « Du papier pour **l'enfance** » pour la collecte et le recyclage de nos papiers et consommables de bureau.
- Une nouvelle flotte de véhicules éco : en agence (véhicules commerciaux, véhicules de rondes et d'intervention) : Modèles hybrides ou éco avec start & stop.
- Echanges longues distances par visioconférences (Starleaf), déplacements en Train, vélo et piétons... privilégiés.
- Recours à des fournisseurs stratégiques, PME issues du tissu local .  **handirect**
l'esprit de services

A black and white photograph of two business people shaking hands over a desk. The person on the left is wearing a dark suit jacket, a white shirt, and a wristwatch. The person on the right is also in a dark suit. In the background, there is a laptop, a clipboard with papers, and a pen. The scene is brightly lit, suggesting an office environment.

BONNES PRATIQUES DES AFFAIRES

- Achats responsables
- Projets

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 candidotons 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 – nouvellement GES, afin de garantir le respect de toutes les obligations légales par SGP comme par le donneur d'ordre.



BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Les entreprises de Sécurité Privée adhérentes du SNES sont signataires de la "Charte Professionnelle SNES de la Sécurité Privée" et s'engagent à en respecter l'ensemble des points



ENGAGEMENTS INSCRITS AU label snes

GARANTIE DE PROFESSIONNALISME
 210 ENTREPRISES, 1000 ETABLISSEMENTS, 1 MILLIARD D'€ DE C.A., 40 000 SALARIÉS PARTOUT EN FRANCE

- 1 - Etre titulaire des Autorisations Administratives délivrées par le CNAPS dans le cadre du Livre VI du Code de la Sécurité Intérieure régissant l'exercice des activités privées de surveillance et se conformer strictement aux textes législatifs et réglementaires s'y appliquant.
- 2 - Suivre et respecter l'ensemble des articles du Code de Déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité instauré par Décret n°2012-870 du 10 juillet 2012.
- 3 - Appliquer l'ensemble des dispositions résultant de la législation sociale et plus particulièrement de la Convention Collective Nationale des Entreprises de Prévention et de Sécurité.
- 4 - Assurer et garantir en responsabilité civile professionnelle l'ensemble des prestations dues à la clientèle.
- 5 - Observer avec rigueur, dans le respect de la spécificité du client la règle professionnelle de confidentialité et de réserve.
- 6 - Mettre en oeuvre un système qualité certifié par tierce partie, qui permette, grâce à une organisation adaptée, de mesurer avec le client, le respect des engagements prévus dans le cahier des charges (certifications COFRAC, telles que QualiSécurité, NF Service Prévention et Sécurité, ...).
- 7 - Accepter de répondre aux demandes éventuelles émanant de la Commission Nationale de la Déontologie de la Sécurité / CNDSD dans le cadre de ses compétences et se conformer aux avis et recommandations pris par cette instance.
- 8 - Développer et entretenir un esprit de loyauté et de confraternité.
- 9 - Donner au personnel les formations répondant aux niveaux de compétence et de qualification en adéquation avec les postes de travail, et pouvoir à tout moment en justifier.
- 10 - Contribuer à l'effort d'intégration, d'insertion sociale et de respect de la diversité mené par la profession et veiller au respect des conditions d'hygiène et de sécurité pour les salariés.
- 11 - S'impliquer dans la professionnalisation, la moralisation, la promotion et la valorisation de la Profession.
- 12 - Signer et respecter, dans tous ses points, la Charte de Bonnes pratiques en matière d'achats et ventes de prestations de sécurité privée.

La Charte Professionnelle du SNES est le socle de base du label SNES, garantissant le respect des bonnes pratiques professionnelles, sociales et réglementaires.



CHARTRE DES BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES
 MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DES PÊCHERIES

SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ
 47 Rue Aristide Briand 92300 LEVALLOIS-PERRET
 Tél : 01.41.34.36.52 - Fax : 01.41.34.36.53
 contact@e-snes.org - www.e-snes.org



ACHATS RESPONSABLES

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.

Exemples :

- Partenariat avec Cadoetik pour nos envois de goodies (clés USB, sacs, stylos...)

Communiquer avec un objet publicitaire écologique engage notre entreprise dans une voie durable. C'est pourquoi nous faisons confiance à Cadoetik pour nous proposer des objets publicitaires en rapport avec le développement durable et l'écologie.



- Partenariat avec Handirect pour le routage de nos mailings marketing.

Le Groupe SGP fait confiance à Handirect, entreprise adaptée employant aujourd'hui 80 salariés dont 80% des personnes en situation de handicap, pour nos impressions et l'envoi de nos courriers marketing. Grâce à ce statut, nous réduisons notre taxe AGEFIPH et profitons du professionnalisme des équipes.



OBTENIR LE LABEL « Relations Fournisseurs & Achats Responsables »

A l'instar de notre partenaire UGAP, nous souhaitons démontrer notre engagement en matière d'achats responsables (au sens large) en obtenant le précieux Label Relations Fournisseurs & Achats Responsables.

La Charte Relations Fournisseurs Responsables a été créée en 2010 dans le but de sensibiliser les acteurs économiques aux enjeux inhérents aux achats responsables et à la qualité des relations clients-fournisseurs.

Le CNA - Conseil National des Achats et le Médiateur des entreprises mettent un point d'honneur à améliorer les pratiques d'achat de nos entreprises et de nos services publics. Ceci afin de soutenir l'économie nationale en privilégiant les démarches partenariales, le dialogue et le savoir-faire des professionnels de l'Achat.

Pour évaluer la mise en œuvre des 10 engagements, le Label Relations Fournisseurs & Achats Responsables a été créé. Ce label s'inscrit dans le prolongement des principes définis dans la Charte et vise à distinguer les entreprises et entités publiques ayant fait la preuve, dans leurs pratiques, de relations durables et équilibrées avec leurs fournisseurs.



Charte 
**RELATIONS FOURNISSEURS
RESPONSABLES**

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.

