



Services de sécurité et sécurité incendie
pour la protection des biens et des personnes

DGSI - Sécurité privée



Sécurité privée

Services de sécurité incendie et sûreté
pour la protection des biens et des personnes

Immeuble le Stratège - 409, Place Gustave Courbet - 93160 Noisy-le-Grand

www.proteger.com

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS COMMUNICATION ON PROGRESS COP 2019



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.





Sommaire

Renouvellement d'engagement.....	3
Les 10 principes du Pacte Mondial	4
Les Droits de l'Homme	5
Normes Internationales du travail	6
Environnement	14
Lutte contre la corruption.....	17



Renouvellement d'engagement

Lors de notre engagement en 2017, notre entreprise était convaincue de l'importance qu'il y avait à soutenir les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Face à l'urgence à laquelle nous sommes confrontés dans tous les domaines, je suis fier de renouveler avec l'ensemble de mes collaborateurs, notre engagement au Pacte Mondial ainsi qu'à l'ensemble de ses valeurs fondamentales.

Les Droits de l'Homme sont de plus en plus fragilisés et c'est en s'alliant et en associant nos forces que l'on pourra, chacun à notre niveau, contribuer à l'amélioration du monde de demain, celui que nous laisserons aux futures générations.

Pour la seconde année d'adhésion, nous allons vous présenter au travers de cette communication annuelle sur le progrès, les axes sur lesquels nous avons travaillé, en vue d'améliorer l'intégration du Global Compact et de ses principes au sein de la politique de notre entreprise.

Nous partageons au quotidien ces valeurs avec l'ensemble de nos parties prenantes, quelles soient internes ou externes.

Noisy-le-Grand, le 08 novembre 2019

Laurent SCHEFFER

Président du Conseil d'Administration



Les 10 principes du Pacte Mondial

Nous adhérons aux 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies qui invite les organisations à adopter, soutenir et mettre en œuvre un ensemble de valeurs essentielles en matière de Droits de l'Homme, de Normes Internationales du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Nous nous sommes engagés à communiquer sur ces 4 thèmes au travers de chacune de nos COPS.

Les 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. A 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 à l'environnement ;
8. A prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
9. A 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. A contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. A contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
6. A 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.

Les Droits de l'Homme

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Notre entreprise est une société française qui œuvre exclusivement en France et principalement en Région parisienne depuis 1986.

Depuis sa création, DGSi place l'homme au cœur de la performance de l'entreprise.

Le capital humain est ce qu'il y a de plus important. Il est dit qu'il n'est de richesse que d'hommes.

Nous ne désirons pas avoir des collaborateurs qui ne viennent que pour 6 mois, mais nous souhaitons qu'ils s'inscrivent dans la durée, et qu'ils participent au développement notre entreprise.

L'entreprise se veut être avant tout un lieu de performance sociale et sociétale.

Nous nous axons à favoriser l'engagement du salarié, à donner du sens à son travail et à son adhésion aux valeurs de l'entreprise.

Dans notre secteur d'activité, bon nombre de nos confrères s'inscrivent dans la mise en place de cycles ou d'annualisation des heures.

En ce qui concerne notre entreprise, nous nous sommes toujours refusés à mettre en place ce dispositif afin que nos collaborateurs ne subissent pas de baisse de pouvoir d'achat.

Toutes les heures supplémentaires sont payées mensuellement dans le respect des dispositions conventionnelles (329 heures/an).

Notre entreprise est respectueuse de la législation et des conventions collectives en vigueur. Nous accordons une attention particulière au :

- Droit au travail • Droit à la non-discrimination • Droit au respect de la vie privée • Droit à un environnement de travail sain et sécurisé • Droit à la santé physique et mentale • Droit à une rémunération juste et favorable • Droit à la déconnexion • Droit d'organiser et de participer à des négociations collectives • Droit d'avoir des opinions • Droit à la liberté d'information et d'expression.

Ces valeurs sont matérialisées dans nos Accords d'entreprise mais également au travers de notre Code d'Ethique et de Déontologie, et sont partagées par toutes nos parties prenantes.

De par notre implantation géographique, de celle de nos clients, de nos missions et de notre périmètre d'influence, notre société n'a jamais été confrontée à des violations du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Normes Internationales du travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

La Responsabilité Sociétale de notre Entreprise



Depuis 2012, notre entreprise s'est fortement engagée dans une démarche responsable.

Cela s'est traduit dans un premier temps par la création d'un Code d'Éthique et de Déontologie définissant les valeurs de l'entreprise en matière d'éthique, de devoirs et de responsabilités.

Il était important de formaliser nos actions et de pouvoir communiquer auprès de nos parties prenantes internes et externes.

Pour répondre aux demandes de nos clients, il était nécessaire d'être accompagné par un organisme extérieur pour être régulièrement évalué et bénéficier d'une expertise afin de progresser en matière de RSE.

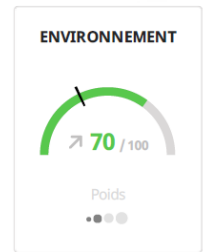
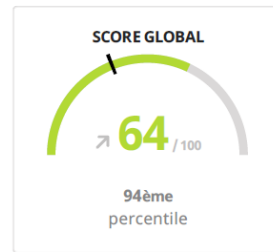
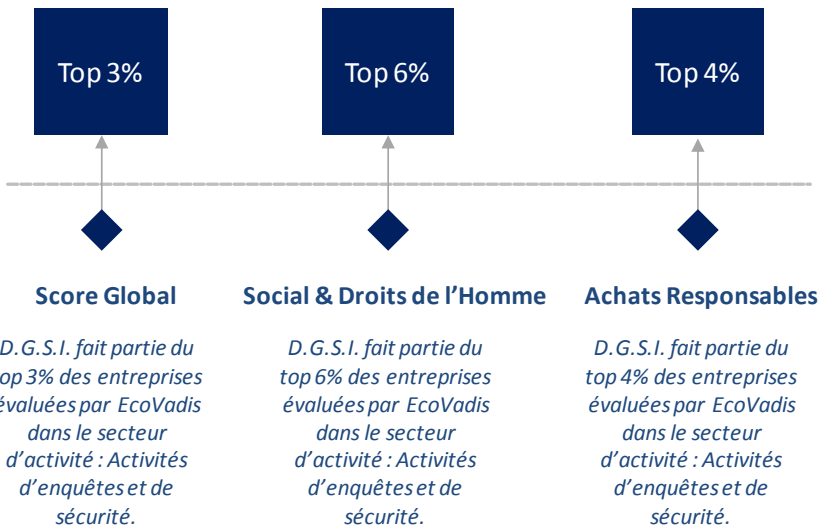
C'est au travers de l'organisme **ECOVADIS** qui propose un service d'évaluation complet de la Responsabilité Sociétale des Entreprises que nous sommes régulièrement évalués depuis 2012.

Cela nous permet également de nous situer par rapport aux autres sociétés du même secteur d'activité.

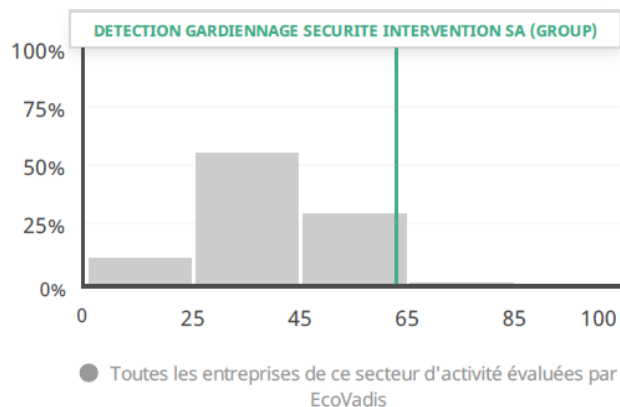


Services de sécurité et sécurité incendie pour la protection des biens et des personnes

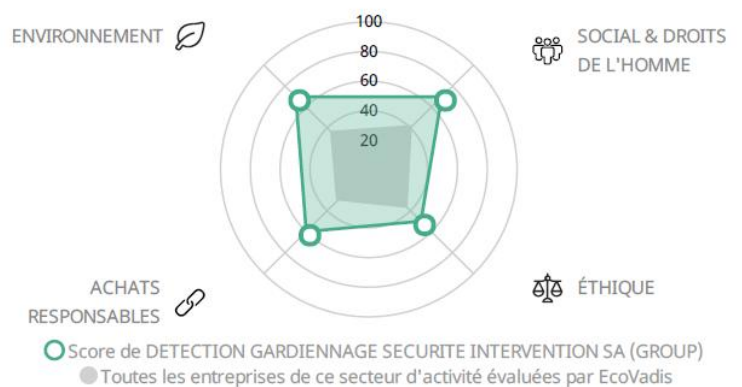
DGSI - Sécurité privée



Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



Au-delà des dispositions conventionnelles, notre entreprise a décidé d'accorder un rôle important aux Accords d'entreprise, afin de mieux adapter les normes collectives aux réalités de l'entreprise.

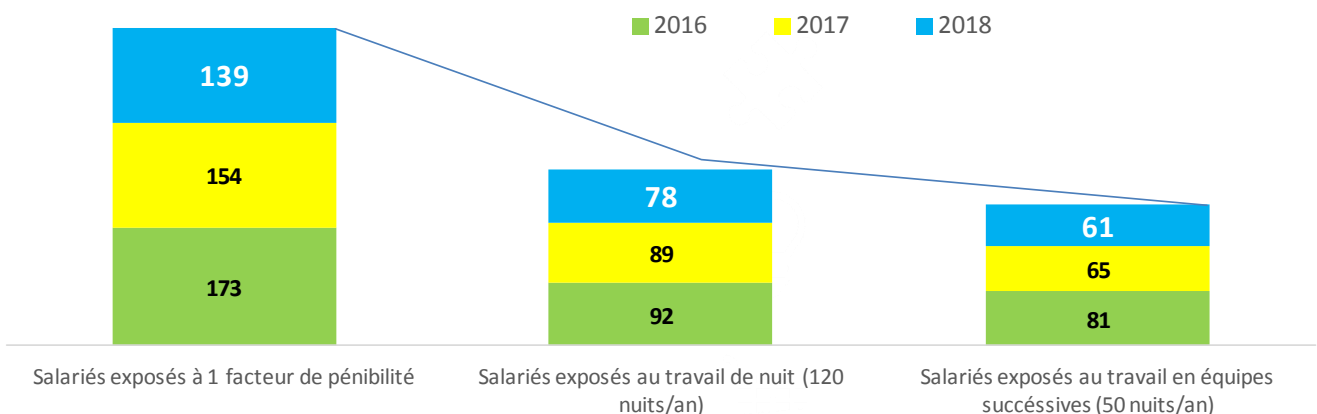
Ainsi, plusieurs Accords ont été signés avec nos instances représentatives du personnel et sont régulièrement reconduits et complétés.

Accord relatif à la Prévention des Risques Professionnels

Les différentes mesures rattachées à l'Accord relatif à la Prévention des Risques Professionnels portent sur:

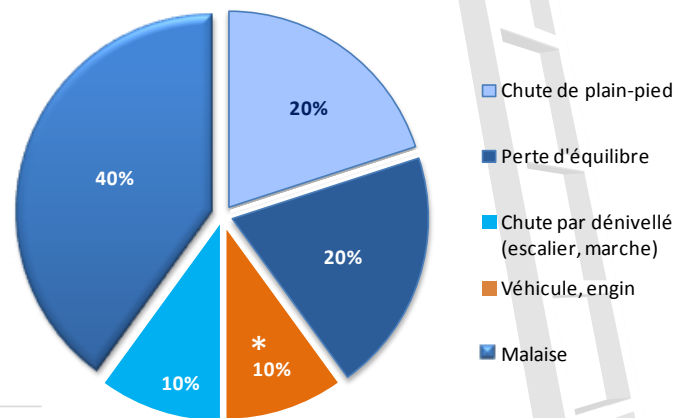
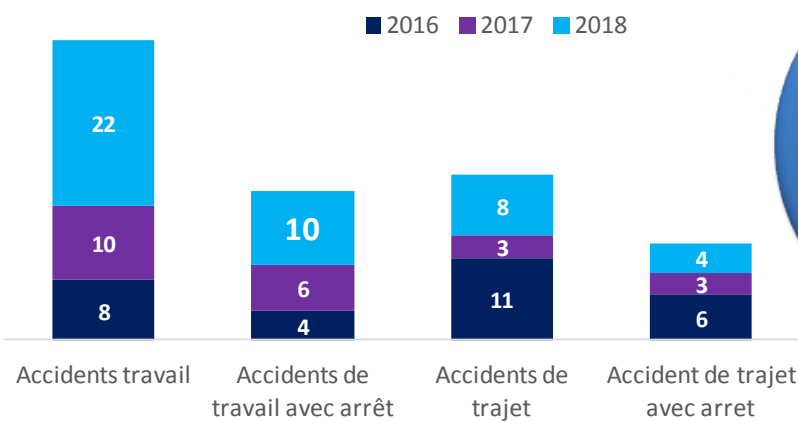
- Les mesures en vigueur pour réduire la pénibilité
- Les mesures et actions visant à réduire les facteurs de risque
- L'adaptation et l'aménagement du poste de travail
- La réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels de pénibilité
- L'amélioration des conditions de travail sur le plan organisationnel
- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation

Pénibilité



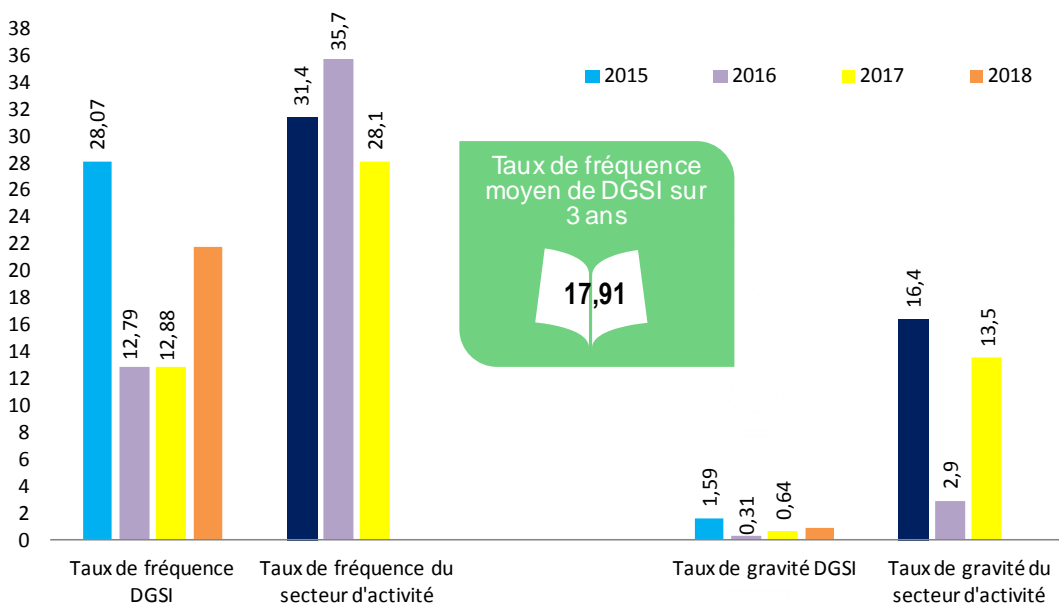
Répartition des accidents de travail avec arrêt selon l'élément matériel en cause
Période de référence: 2018

Accidents Travail/Trajet



* En 2019, l'entreprise a demandé la réalisation d'un audit portant sur le risque routier par notre service de santé au travail, afin de réduire ce risque.

Taux de fréquence/taux de gravité



Taux de fréquence moyen de DGSi sur 3 ans
17,91

Taux de fréquence moyen de la profession sur 3 ans
31,73

Services de sécurité et sécurité incendie pour la protection des biens et des personnes

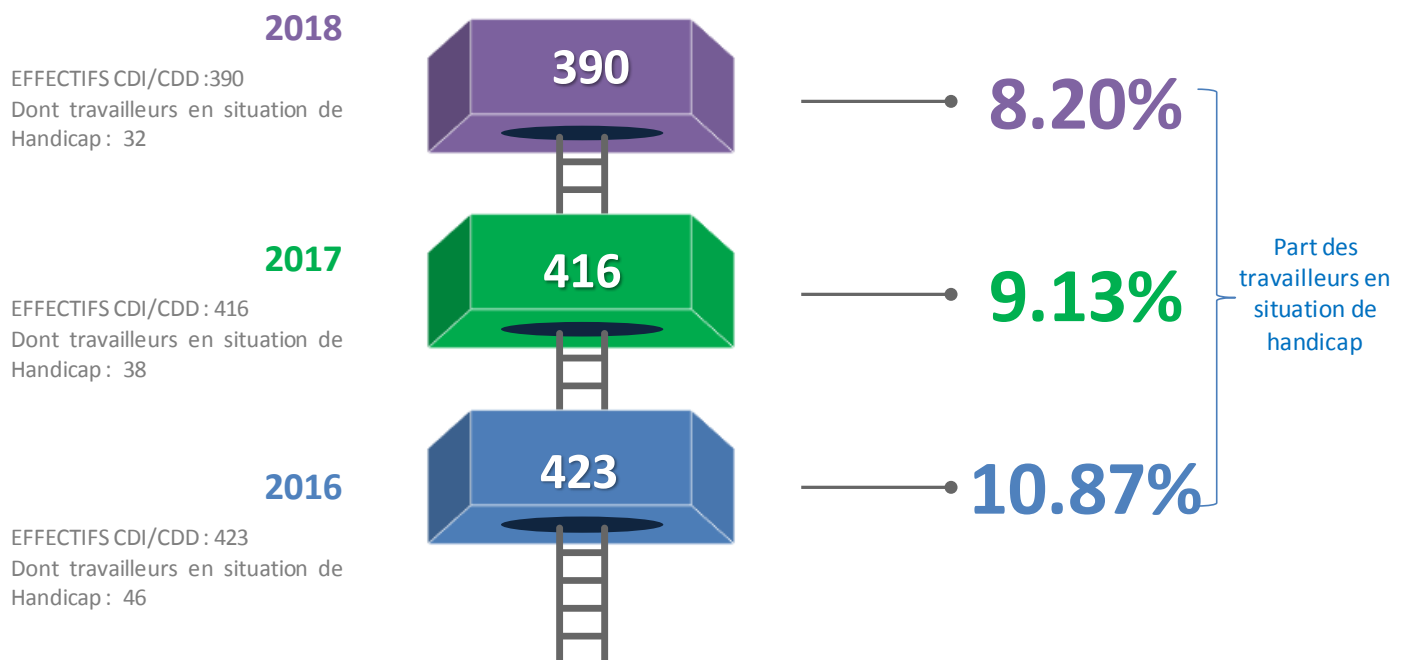
DGSI - Sécurité privée

La finalité essentielle de la G.P.E.C. est de sécuriser les parcours professionnels des salariés de l'entreprise en tenant compte d'une part, des évolutions économiques et d'autre part, des besoins des salariés.

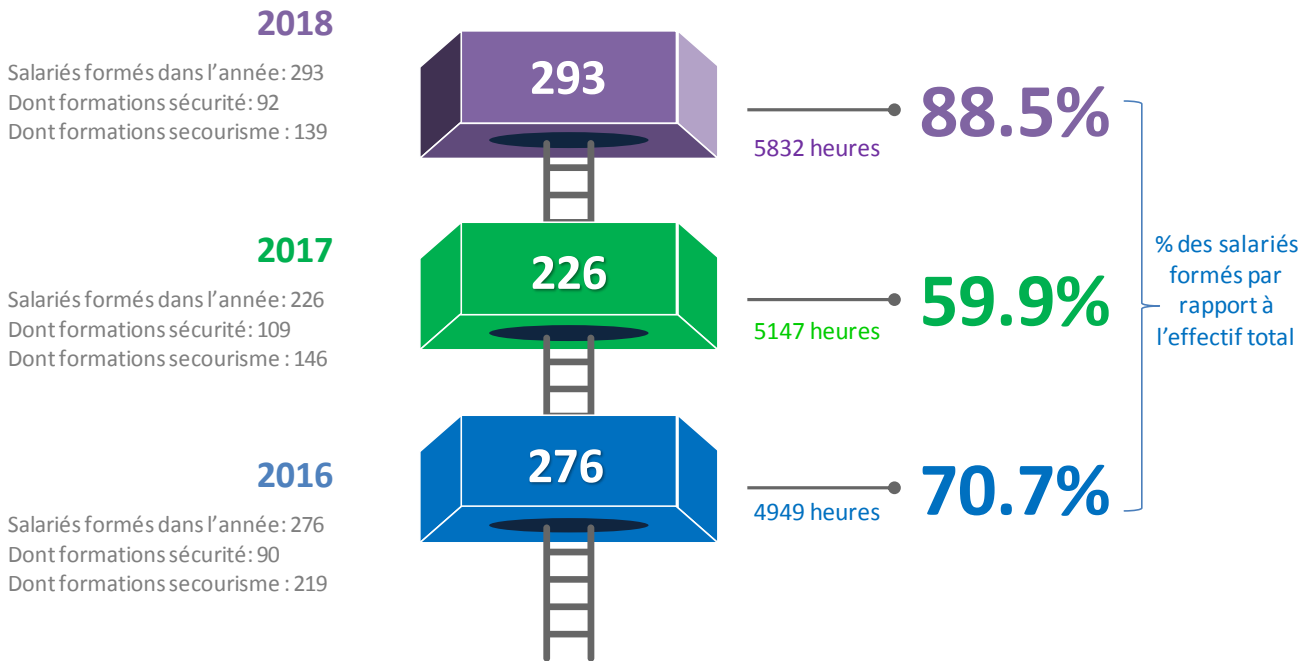
Accord G.P.E.C

Les différentes mesures rattachées à l'Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Compétences portent sur:

- L'anticipation des besoins et l'accompagnement des salariés dans leur vie professionnelle
- Identifier les compétences au sein de l'entreprise
- Développer la mobilité géographique et fonctionnelle
- Organiser la formation comme facteur de réussite individuelle et de performance de l'entreprise
- L'accès et l'accompagnement sur la démarche de Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- La gestion des carrières au travers des contrats et des périodes de professionnalisation
- L'identification et l'accompagnement des populations dites « sensibles »



La formation

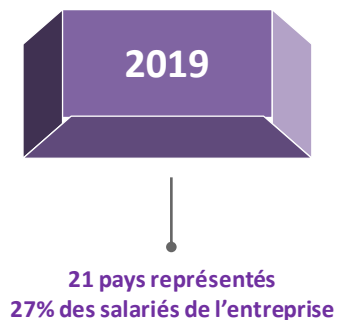


La Diversité

Les Entreprises de Sécurité Privée emploient un nombre important de salariés issus de pays étrangers.

Il est donc essentiel que ce personnel bénéficie des mêmes conditions de travail que leurs collègues issus de France.

Notre entreprise a nommé un médiateur indépendant des structures managériales en charge de veiller au respect des dispositions déployées dans l'entreprise.



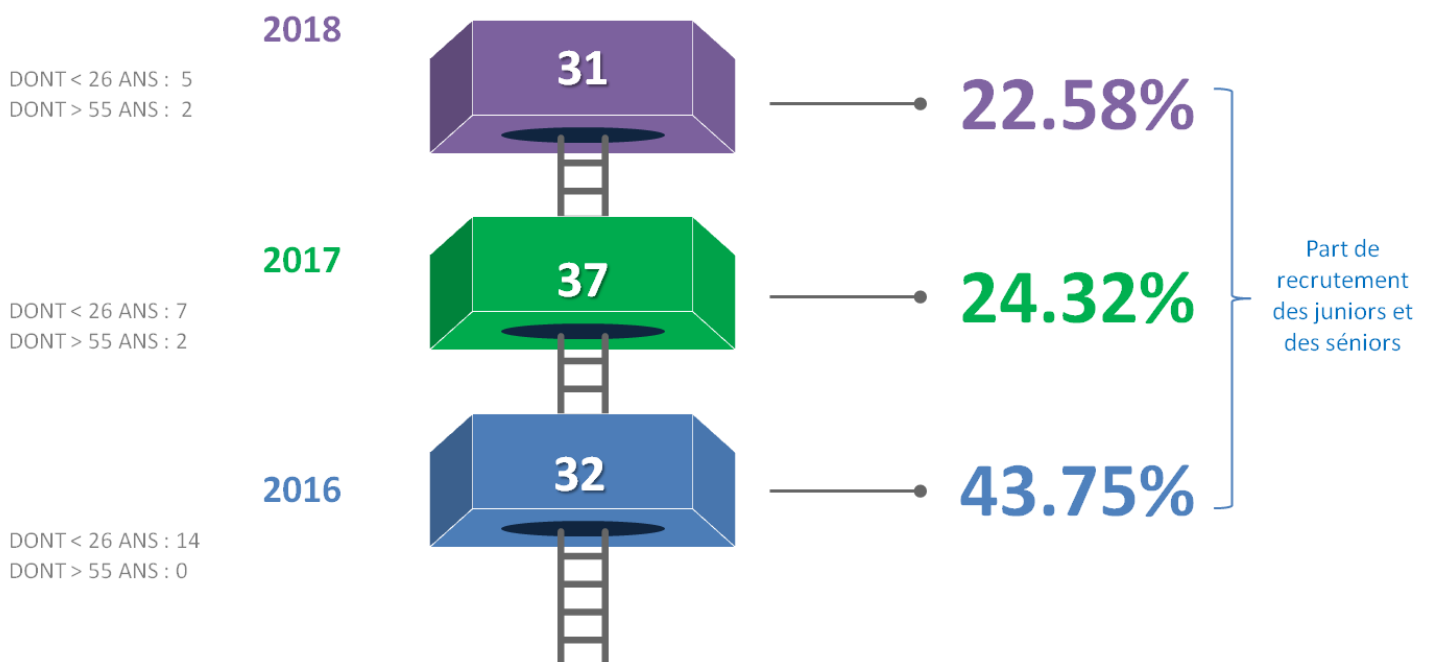
Notre activité nécessite une constante adaptation, notamment aux évolutions technologiques, quelque soit la catégorie ou l'âge du salarié. Ainsi, la gestion et l'anticipation des problématiques de la transmission des savoirs, du renouvellement des compétences et du maintien à des niveaux de connaissances de son Personnel sont des enjeux fondamentaux de la réussite de l'Entreprise.

Accord Intergénérationnel

Les différentes mesures rattachées à l'Accord relatif au contrat de génération en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors portent sur :

- L'entrée des jeunes dans l'Entreprise et plus largement l'insertion durable des jeunes
- L'emploi et le maintien des seniors dans l'Entreprise
- L'organisation de la coopération intergénérationnelle
- Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation
- L'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

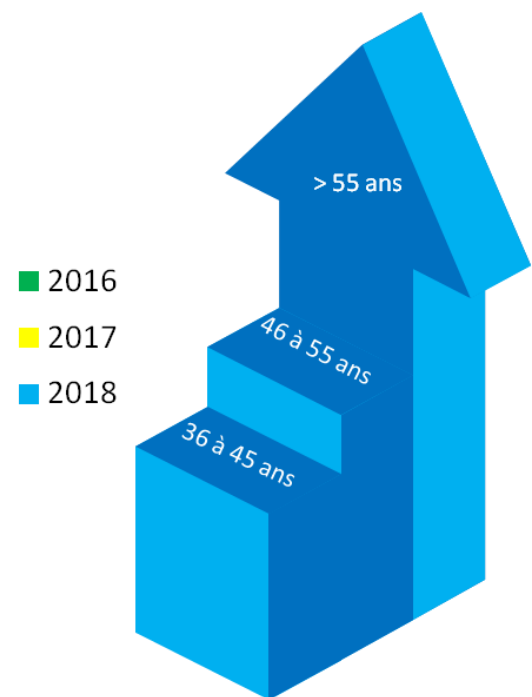
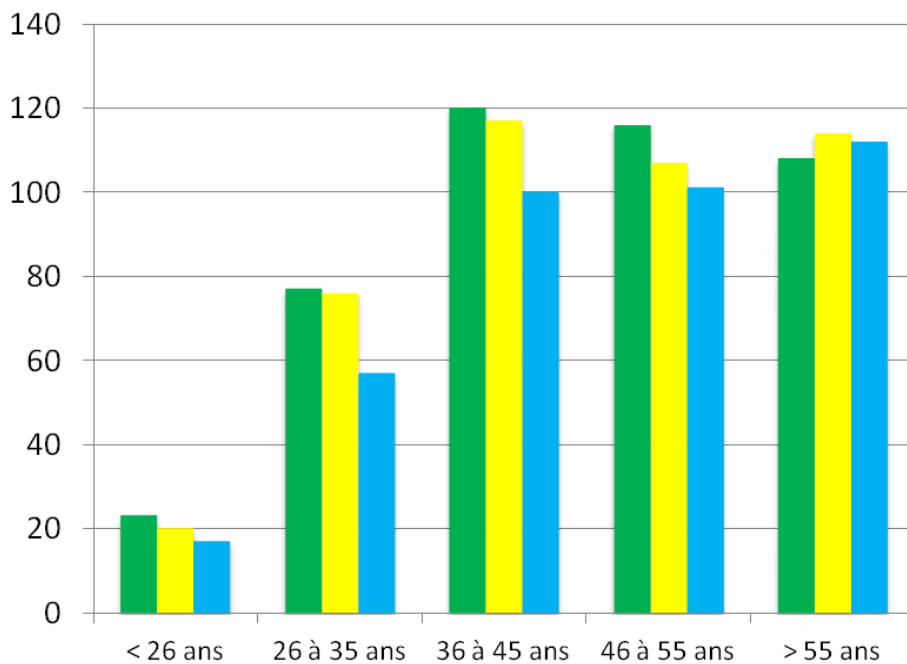
Recrutement



Conformément à la Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2009, notre société avait négocié et conclu avec les organisations syndicales un accord relatif aux mesures en faveur de l'emploi des salariés âgés.

La loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 est venue abroger ces dispositions. Toutefois, notre entreprise a souhaité continuer à porter une attention particulière à l'emploi et au maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans.

Pyramide des ages



Environnement

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



Notre activité de prestation de service nous amène à détacher la majorité de nos personnels sur les sites de nos clients. L'effectif réellement présent au siège ne représente que 6%.

Néanmoins, comme le souligne à juste titre l'ADEME, les aspects de la vie de bureau (informatique, Chauffage, climatisation, etc.) laissent une empreinte environnementale.

Dès 2010, nous nous sommes associés avec nos clients dans leur démarche environnementale, ce qui a eu pour conséquence de sensibiliser la majorité de nos collaborateurs sur ce sujet.

Puis à partir de 2011, nous avons formalisé notre propre démarche au travers d'un Code de Bonne Conduite Environnementale.

L'objectif était, avant tout, d'adopter un comportement éco-responsable à tous les niveaux de l'organisation.

A ce jour, ce Code fait partie de la vie de l'entreprise et repose toujours sur 3 axes majeurs que nous nous efforçons d'améliorer au fil des années :

- ✓ **Gérer les déchets**
- ✓ **Limiter la diffusion des supports papier**
- ✓ **Economiser l'Energie**

Dès 2016, nous avons commencé à mettre en place des outils de mesure afin d'évaluer l'évolution des axes majeurs définis par l'organisation.

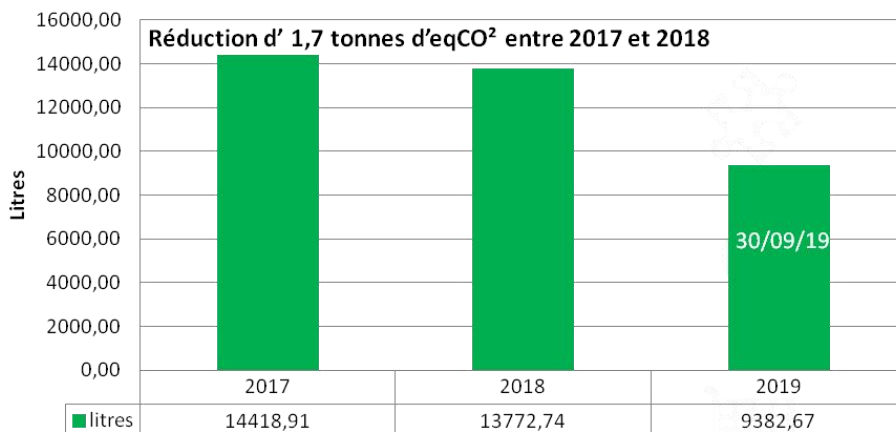
Dès le début d'année 2019, nous avons décidé de renforcer notre démarche au travers d'actions ayant un réel impact sur notre empreinte environnementale.

Cela s'est traduit, entre autre, par les actions suivantes :

- ✓ Remplacement des ampoules traditionnelles des parties communes par des ampoules LED,
- ✓ Installation d'économiseurs d'eau sur les robinets,
- ✓ Acquisition d'un véhicule électrique destiné à notre coordinateur de jour,
- ✓ Dématérialisation des bulletins de salaire au sein d'un coffre fort électronique MyPrimobox
- ✓ Refonte des tournées des intervenants/rondiers afin d'optimiser les déplacements professionnels.

Informations fournies par les Reporting des cartes carburants.
(1 litre de gasoil rejette 2.67kg de CO²)

Consommation gasoil/an



Réduction CO²



Notre filiale GNPS gère notre flotte de véhicules depuis de nombreuses années. Elle s'est appuyée sur un partenaire reconnu dans le domaine de la fourniture de services de télématique, la société MASTERNAUT.

Tous les véhicules sont géo-localisés pour plusieurs raisons:

✓ **Gagner en sécurité**

Tous les véhicules sont suivis en temps réel par notre Centre Opérationnel. Le système MASTERNAUT nous permet ainsi de piloter les opérations via la recherche de véhicules par adresse, l'estimation des heures d'arrivée et les alertes de position ou d'activité anormale.

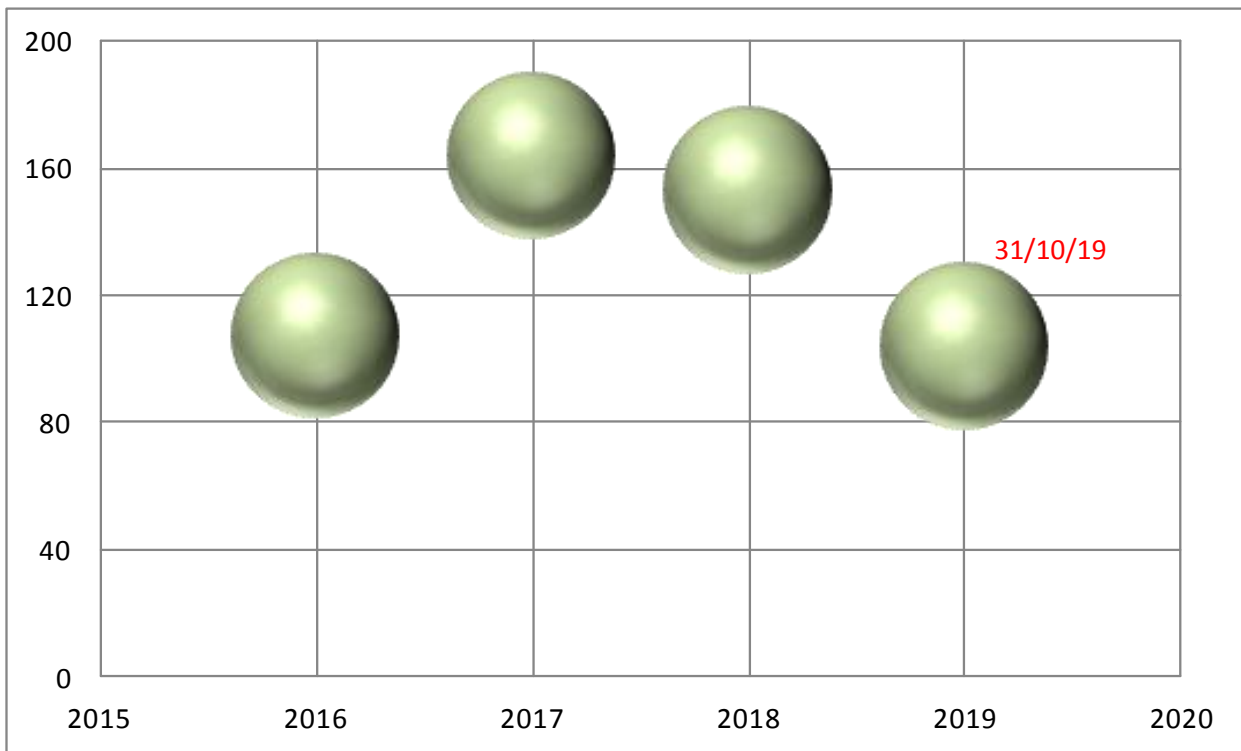
✓ **Adopter un comportement d'éco-conduite**

Les véhicules sont dotés d'un assistant éco-conduite embarqué. Le but est d'améliorer les styles de conduite via un petit boîtier installé sur le tableau de bord fournissant des indications en temps réel. Il détecte les comportements à risque, le gaspillage de carburant et permet de réduire les survitesses.

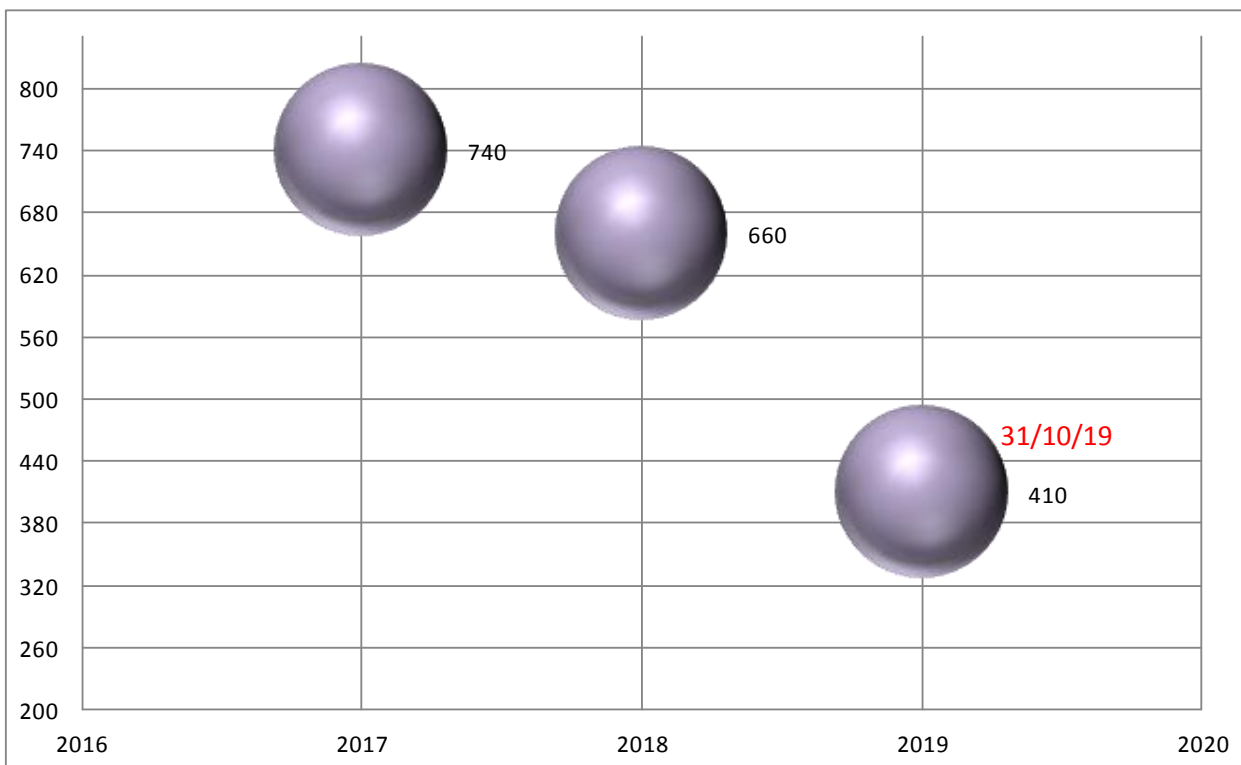
Notre consommation de carburant en 2018 a été inférieure de 9.6% par rapport à l'année 2017, ce qui nous a permis d'obtenir la certification carbone MASTERNAUT OR.



Recyclage des cartouches d'encre



Consommation de ramettes de papier



Lutte contre la corruption

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.

En 2012, notre entreprise a décidé de formaliser ses engagements au travers d'un Code d'Éthique et de Déontologie qui a été communiqué à l'ensemble des parties internes et externes.

Il s'appuie sur le décret n°2012-870 du 10 juillet 2012 relatif au code de déontologie des personnes physiques ou morales exerçant des activités privées de sécurité.

Ce Code d'éthique engage l'entreprise à conduire son activité de façon éthique et en conformité avec les lois en vigueur.

Il est régulièrement actualisé en fonction des mises à jour des Accords d'entreprise et des lois en vigueur.

Ce Code d'Éthique et de Déontologie a pour vocation de faire atteindre les plus hautes valeurs éthiques. Cette responsabilité est cruciale pour tous les acteurs dépendants de **DGSI** : nos clients, nos partenaires, nos fournisseurs et, bien évidemment, tous vos les parties internes.

Tous les acteurs de DGSI, dirigeants et collaborateurs, s'interdisent toute prospection de clientèle à l'aide de procédés ou de moyens allant à l'encontre de la dignité de la profession et susceptibles de porter atteinte à son image.

Tous les acteurs de DGSI, dirigeants et collaborateurs, s'interdisent de proposer une prestation contraire au présent code de déontologie, même en réponse à un appel d'offres, à un concours ou à une consultation comportant un cahier des charges dont des clauses y seraient contraires.

Tous les acteurs de DGSI, dirigeants et collaborateurs, s'engagent à conduire leur activité sans aucune corruption. Aucun pot-de-vin ou paiement illégal ne doit avoir lieu. La gamme de cadeaux offerts à nos clients en fin d'année, est définie par la Direction Générale et ne doit pas dépasser un budget supérieur à 50€/client.

Tous les acteurs de DGSI, dirigeants et collaborateurs, s'engagent à ne jamais avoir recours à la corruption pour obtenir ou conserver un contrat.

Maintenir notre intégrité et notre réputation est nécessaire pour la pérennisation et la croissance de notre entreprise.

Il s'agit d'une responsabilité que nous partageons ensemble et pour laquelle nous sommes tous concernés.