



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 2021



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

1	Principes du Global Compact	
	<i>Renouvellement d'engagement.....</i>	<i>3</i>
	<i>Les 10 principes du Pacte Mondial.....</i>	<i>4</i>
2	Présentation de l'entreprise D.G.S.I.	
	<i>Présentation de l'entreprise D.G.S.I.</i>	<i>5</i>
	<i>Un développement serein.....</i>	<i>6</i>
3	Les Droits de l'Homme	
	<i>Les Droits de l'Homme.....</i>	<i>7</i>
	<i>Engagements</i>	<i>8</i>
4	Normes Internationales du travail	
	<i>Engagements</i>	<i>9</i>
	<i>Responsabilité Sociétale.....</i>	<i>10</i>
	<i>Données chiffrées</i>	<i>11</i>
5	Environnement	
	<i>Démarche environnementale.....</i>	<i>14</i>
	<i>Données chiffrées</i>	<i>15</i>
6	Lutte contre la corruption	
	<i>Engagements</i>	<i>16</i>

1

Principes du Global Compact

Renouvellement d'engagement

Pour la cinquième année, 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.

Notre engagement a toujours été dicté par 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.

Soutenir et promouvoir les valeurs du Global Compact des Nations Unies est pour notre Organisation, notre façon de participer à réinventer un nouveau monde plus responsable.

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

Dans un contexte tendu généré par les dégradations environnementales, les problèmes sanitaires, les disparités sociales de plus en plus importantes et les crises géopolitiques, les valeurs fondamentales du Global Compact des Nations Unies représentent un cadre de référence pour agir en faveur d'une société durable pour toutes les générations, actuelles et futures.

Pour la cinquième année d'adhésion, nous allons vous présenter au travers de cette communication annuelle sur le progrès, les axes sur lesquels nous avons travaillé ainsi que notre feuille de route pour 2022.

Noisy-le-Grand, le 12 juillet 2022

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 ;

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 ;

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 ;

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.

2

Présentation de l'entreprise D.G.S.I.



Entreprise de
sécurité
Créée il y a plus de

36

ANS

289

COLLABORATEURS

6

POLES D'ACTIVITES

IMPLANTATIONS

ILE DE FRANCE
SUD OUEST



Sécurité incendie

- Prévention incendie
- Vérification des équipements de sécurité
- Assistance et conseil en matière de sécurité incendie
- Contrôle et entretien du matériel de sécurité
- Gestion des alarmes...



Télésurveillance

Centre opérationnel sécurisé qui reçoit et gère toutes les informations utiles à la sécurité distante (Alarmes incendie, intrusions, techniques...)



Sûreté

- Prévention des actes de malveillance
- Espionnage économique,
- Destruction par incendie criminel,
- Vols,
- Détériorations, actes de vandalisme,
- Intrusion,
- Détournements de fonds...



Rondes

Rondes programmées ou aléatoires, pour la surveillance des installations ou procéder à des contrôles extérieurs ou intérieurs des établissements.



Audits / Formations

- Bureau d'étude
- Formations Sécurité
- Formations Prévention
- Formations Secourisme
- Formations Incendie



Accueil Sécurisé

- Accueil en entreprise,
- Standard téléphonique,
- Accueil VIP,
- Hôtesse « High Tech » pour show-room,
- Congrès, manifestations exceptionnelles, soirées...

Un développement serein

1991 : Création de **CREFOPS**, centre de formation sécurité incendie, secourisme, sûreté et sécurité du travail.

1996 : Pour répondre à la demande de télésurveillance et de vidéosurveillance de ses clients, D.G.S.I. crée un Centre Opérationnel » **ACITEL** » spécialisé dans l'installation et le contrôle permanent des équipements de sécurité anti-intrusion, de gestion des alarmes incendie et techniques.

1997 : Création du Groupement National des Professionnels de la Sécurité (G.N.P.S.). Le **G.N.P.S.** concentre tous les services nécessaires à satisfaire l'ensemble des besoins de notre clientèle en offrant le concours de techniciens hautement qualifiés dans tous les domaines de la sécurité et de la sûreté privée (audit, conseil, veille réglementaire, formation, commercialisation).

1997 : Notre groupe se développe à Bordeaux et Montpellier.

2001 : Augmentation du Capital Social à 200.000 €.

2002 : Création du **GNPS Développement**, entreprise destinée à la réalisation d'études et de conseils en sécurité/sûreté.

2005 : Création de **D.G.S.I. Accueil Sécurisé** pour répondre au besoin d'établir un lien efficace entre l'accueil et la sécurité de votre entreprise.

2007 : Déménagement dans de nouveaux bureaux plus grands et plus sécurisés.

2016 : DGSI s'implante à Noisy-le-Grand, premier pôle tertiaire de l'est Parisien.

3

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.

Principe 2 : A veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

Notre entreprise est une société française qui œuvre exclusivement en France depuis 1986.

Notre entreprise est respectueuse de la loi et des conventions collectives en vigueur, ce qui permet de garantir, dans une large mesure, que nous ne portons pas atteinte aux Droits de l'Homme.

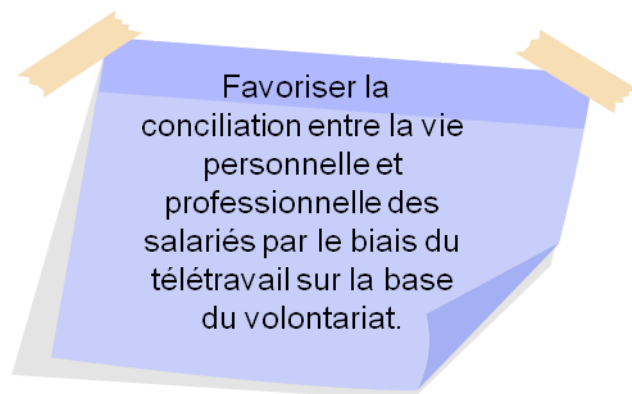
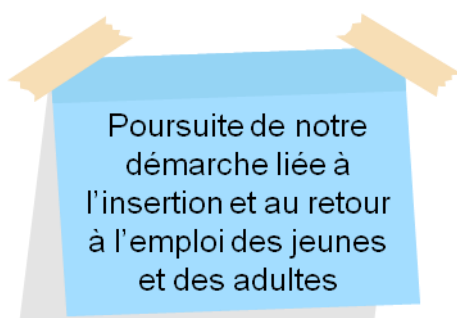
Notre engagement est connu et partagé par toutes nos parties prenantes, collaborateurs, clients, fournisseurs et partenaires professionnels avec qui nous sommes amenés à collaborer.

Depuis la création de l'entreprise, le capital humain est pour nous ce qu'il y a de plus important.

La crise sanitaire a induit notre entreprise à revoir en profondeur son mode de fonctionnement. Dès le début de la crise tout a été mis en œuvre pour protéger les salariés, sauvegarder les emplois et maintenir à l'équilibre notre activité.

En 2021, nous avons conservé les grandes lignes de notre refonte comme le maintien du travail à distance quand cela est possible et en fonction des souhaits des collaborateurs, en limitant les événements en présentiel, en fournissant des produits et équipements normés à nos collaborateurs afin d'assurer leur protection.

Nous avons continué tout au long de l'année 2021 à apporter une attention particulière à l'insertion et au retour à l'emploi des jeunes et des adultes, que ce soit au travers des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.



2012

Création du
Code d'Ethique
et de
déontologie de
D.G.S.I

Formalisation des engagements du Dirigeant au travers d'un Code d'Ethique et de Déontologie diffusé auprès des salariés de l'entreprise. Ce code d'Ethique et de déontologie est mis à jour chaque année.

Ce Code d'Ethique et de Déontologie définit les règles et les procédures qui permettront à tous les salariés de l'entreprise, d'accomplir leurs tâches dans les règles de l'art.

Au travers de ce Code, chaque collaborateur pourra s'assurer que les engagements éthiques et légaux de **DGSI** sont respectés.

Toutes les règles, ainsi, édictées s'appliquent aux Dirigeants et à tous les salariés de **DGSI** dans le cadre de leur activité professionnelle.

2012

Mise en place
de la
Responsabilité
Sociétale de
l'Entreprise

C'est en **2012**, que notre entreprise a décidé de s'engager dans la mise en place de la RSE.

Il s'agissait avant tout de formaliser nos valeurs et les actions que nous menions au quotidien.

Cela nous a également donné la possibilité de répondre aux attentes de nos parties prenantes qui sont de plus en plus engagées dans cette démarche.

C'est au travers de l'organisme ECOVADIS que nous sommes régulièrement évalués.

Cela nous permet d'améliorer nos pratiques et de nous situer par rapports aux autres sociétés du même secteur d'activité.

2015

Création de la
Charte des
Achats
Responsables

En 2015, notre organisation a décidé de renforcer sa démarche RSE en rédigeant la Charte des Achats Responsables qui découle en partie du Code Éthique et qui a pour vocation d'être un cadre de référence pour nos collaborateurs en charge des achats et nos fournisseurs.

Nous nous attachons à ce que l'ensemble de nos fournisseurs, respectent les Droits de l'Homme et les exigences éthiques, sociales et environnementales que nous jugeons fondamentales et indispensables à une bonne collaboration.

2017

Adhésion au Global Compact Pact

Adhésion à la Charte de bonnes
pratiques d'achat de prestations de
sécurité privée

4

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 4 : A contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : A contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : A contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale reconnaît que la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont particulièrement importantes pour parvenir à la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, en tant que droits permettant d'atteindre tous les autres droits du travail.

Au sein de notre Entreprise, nous nous attachons à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession et nous veillons également à ce que chaque acteur de l'Entreprise puisse s'exprimer librement et sans contrainte et dans un respect mutuel.

Notre engagement va au-delà des obligations légales et réglementaires déjà très protectrices en France des droits des personnes.

Nous nous attachons au strict respect du principe de non discrimination et de l'égalité des chances.

Nous considérons en effet que la lutte contre toute discrimination représente un enjeu important pour le développement des personnes et pour l'entreprise, et que le recrutement, l'intégration et l'évolution professionnelle de salariés aux profils variés, notamment en termes de culture, de formation ou d'expériences, constituent une richesse.

Parce qu'un monde sans différences serait un monde indifférent. L'entreprise s'est donc engagée dans une démarche volontariste afin de promouvoir les principes de non discrimination, de mixité et de diversité, conformes à nos valeurs.

Quelques exemples de notre démarche :

- Signature de la charte de la diversité,
- Respect d'une parité homme/femme,
- Actions concrètes de sensibilisation sur les thèmes de la diversité et de la non discrimination (sensibilisation de l'encadrement, des prestataires...),
- Favoriser l'intégration de personnes en situation d'handicap en étant au-delà de notre obligation légale,
- Echange et dialogue permanent avec nos Partenaires Sociaux,
- Intégration de « Jeunes » en favorisant leur formation dans le cadre d'un plan préétabli.



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

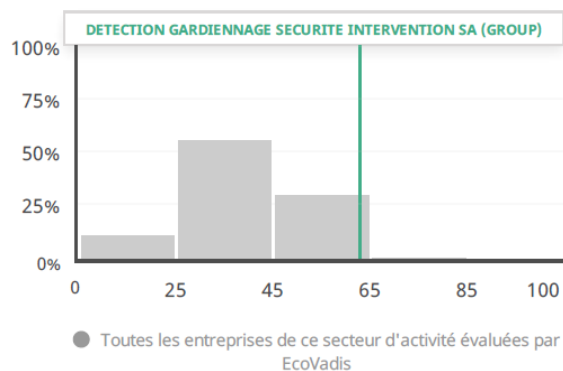
DGSI - Sécurité privée

Notre entreprise est également fortement engagée dans une démarche de responsabilité sociétale depuis 2012.

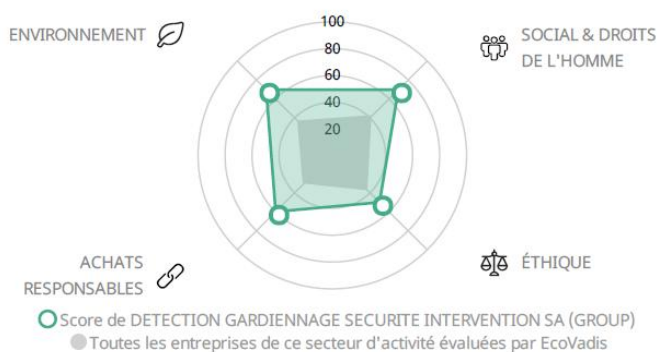
C'est au travers de l'organisme **ECOVADIS** qui propose un service d'évaluation complet de la Responsabilité Sociétale des Entreprises que nous sommes régulièrement évalués depuis 2012.



Répartition des scores globaux



Comparaison des scores de thème



2021

Index Egalité Hommes/Femmes

86%

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le niveau de résultat obtenu par l'entreprise au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, est exprimé en pourcentage.

21

Nationalités représentées dans l'entreprise

Il est essentiel pour notre entreprise que ces collaborateurs bénéficient 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.

29%

Des effectifs de notre entreprise



25

Embauches de jeunes de -26 ans

Dans le contexte de la crise sanitaire, nous avons souhaité soutenir les jeunes éloignés de l'emploi afin de leur faciliter l'entrée dans la vie professionnelle et les aider à construire leur avenir. Chaque jeune bénéficie d'un parcours personnalisé de formations qualifiantes et diplômantes dès son intégration dans l'entreprise.

3623

Heures de formation dispensées

La formation est une priorité pour notre entreprise. Dans notre secteur d'activité, l'obligation de Maintien et Actualisation des Compétences est régie par des textes légaux. Le maintien des connaissances de notre Personnel est un enjeu fondamental de la réussite de notre entreprise. Les formations sont indispensables pour exercer selon les normes et la réglementation en vigueur et garantir une sécurité optimum pour nos personnels.

7

Accords d'entreprise
en vigueur venant
compléter les
dispositions du Code
du Travail et de la
Convention
Collective

En complément des Accords de branche, notre entreprise est soucieuse d'adapter les règles au plus proche de la réalité des contraintes de nos salariés pour tenir compte des spécificités de leur profession et de notre activité. Les négociations collectives et les relations constructives avec nos représentants du personnel, permettent de tendre vers des évolutions pertinentes et adaptées pour toutes les parties.

- Accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
- Accord Hommes/Femmes et QVT
- Accord relatif au Droit à la déconnexion et à la régulation de l'utilisation des outils numériques
- Accord relatif au contrat de Génération en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise
- Accord égalité professionnelle hommes/femmes
- Accord relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail
- Accord relatif à la prévention des risques professionnels

26

Salariés de plus de
55 ans ont bénéficié
d'une formation

En 2020, nous avons favorisé la transition professionnelle pour les seniors. Dans notre activité, la pénibilité liée au travail de nuit ou à l'alternance, représente pour certains collaborateurs un handicap dans les missions qu'ils exercent au quotidien. Lors des entretiens annuels de fin de carrière, nous avons constaté de la part de nos collaborateurs, une forte attente de formations sans lien avec notre activité. Nous avons souhaité répondre à cette demande en accompagnant nos salariés dans leur démarche.

1

Embauches de
jeunes en contrat de
professionnalisation

Chaque jeune embauché en contrat de professionnalisation est encadré par un tuteur qui suit son parcours dans l'entreprise et son évolution dans l'organisme de formation. Un programme de formation est déterminé en amont afin de permettre au jeune embauché d'acquérir une qualification professionnelle lui permettant de trouver plus facilement un emploi dans un secteur porteur.

Nous avons sélectionné 2 profils :

- Des jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification
- Des jeunes âgés de 16 à 25 ans souhaitant compléter une formation initiale et inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi

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

DGSI - Sécurité privée

Indicateurs

Indicateurs		2019	2020	2021
RELATIONS SOCIALES, SANTE ET SECURITE				
Nombre d'accidents de travail		9	8	14
- avec arrêt de travail		3	2	11
- sans arrêt de travail		6	6	3
Nombre d'accidents de trajet		14	3	9
- avec arrêt de travail		11	1	5
- sans arrêt de travail		3	2	4
Taux Accident Travail DGSI (Tx cotisation)	Chiffre en valeur	1,79%	1,89%	1,23%
Salariés impactés par 1 facteur de pénibilité		126	117	93
- dont équipes successives alternantes		56	50	42
- dont travail de nuit		70	67	51
Nombre d'heures d'absence accident travail/trajet		4487	560	2597
Nombre d'heures travaillées par an		541136	437945	453556

Indicateurs		2019	2020	2021
PYRAMIDE DES AGES CDI/CDD				
Répartition par tranche d'âge CDI/CDD				
<26 ans		14	20	39
26 ans à 35 ans		57	47	31
36 ans à 45 ans		77	67	62
46 ans à 55 ans		91	80	77
> 55 ans		54	52	57
56 ans à 65 ans		50	51	56
> 65 ans		4	1	1

Indicateurs		2019	2020	2021
DIVERSITE ET EGALITE DES CHANCES				
Emploi et insertion des personnes handicapées				
Nombre de salariés en situation de handicap		38	30	27
- dont Agents exploitation		36	28	25
- dont Maitrises		1	1	1
- dont Cadres		1	1	1
Maintien dans l'emploi des seniors (>55 ans)		64	53	57
- Proportion de seniors non cadres		63	52	55
- Proportion de seniors cadres		1	1	2
Nationalités présentes dans l'entreprise		20	17	21
Effectifs présents dans l'entreprise CDI/CDD		293	266	266
- dont hommes		277	251	249
- dont femmes		16	15	17

Indicateurs		2019	2020	2021
FORMATION				
Nombre de salariés formés dans l'année		277	203	177
- dont formations sécurité		77	40	49
- dont formations secourisme		92	146	88
- dont autres		108	17	40
Nombre de formations jeunes < 26 ans		20	9	14
Nombre de formations seniors > 55 ans		83	38	29
Nombre d'heures de formation		6736	3758	3623
Heures de formation en moyenne/salarié	Heures	24	18	20

5

Environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement ;

Principe 8 : A prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

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

Bien que notre activité repose sur l'homme, et que nous ne produisons pas de matériel, nous avons engagé des règles de respect de l'environnement.

Depuis 2010, nous avons souhaité nous inscrire dans une démarche éco citoyenne et nous associer avec celle de nos clients, bien que notre activité impacte peu l'environnement.

Depuis 2011, nous avons formalisé notre démarche au travers d'un Code de Bonne Conduite Environnementale.

3 Axes

Un comportement
Responsable
centré sur 3 axes
majeurs

✓ Gérer les déchets

- Mise à disposition de fontaines à eau raccordées sur le réseau d'eau potable afin de contribuer à préserver l'environnement et réduire les déchets.

✓ Limiter la diffusion des supports papier

- Réutilisation des documents imprimés sur une face en papier brouillon ;
- Le courrier électronique est favorisé à l'envoi postal ;
- Les bulletins de salaire, communications d'entreprise et factures sont dématérialisés ;
- Les ordinateurs sont paramétrés pour des impressions recto/verso en noir et blanc ;
- Une signature email « verte » est insérée dans les boîtes des collaborateurs afin de les sensibiliser à n'imprimer que les mails importants.

✓ Economiser l'Energie

- La température dans les bureaux est régulée entre 19° et 21° ;
- Lors des périodes estivales, la ventilation naturelle est privilégiée à la ventilation mécanique ;
- Les ordinateurs des collaborateurs sont réglés pour se mettre en veille après 5 minutes d'inactivité.

2022/2023

Feuille de route

Cartouches

Changement du matériel de reprographie avec mise en place d'un contrat de recyclage des cartouches par le prestataire.

Gobelets

Les collaborateurs sont invités à apporter une tasse, une gourde ou un mug personnel qu'ils utilisent au cours de la journée. Les gobelets ne sont plus fournis.

Energie

Des ampoules électriques basse tension sont remplacées par des ampoules Leds dans les parties communes et pour les lampes d'appoint.

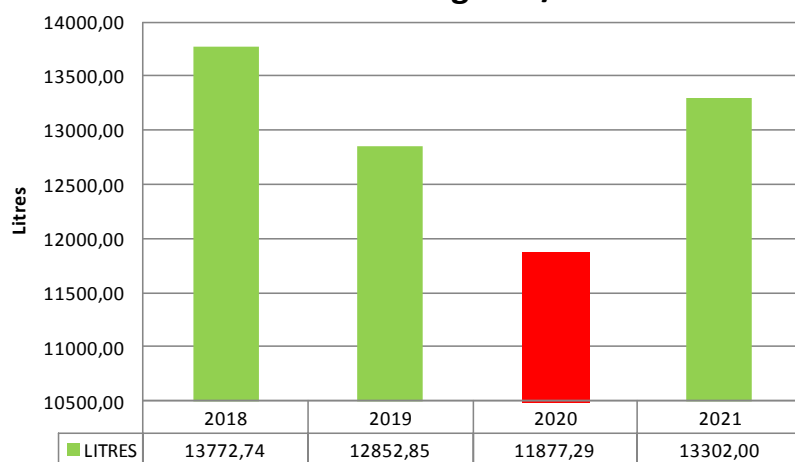
Papier

Utilisation de la fonction réduction dans le cas d'une présentation Powerpoint pour imprimer 2 ou 4 diapositives par page sans perdre en confort de lecture.

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

DGSI - Sécurité privée

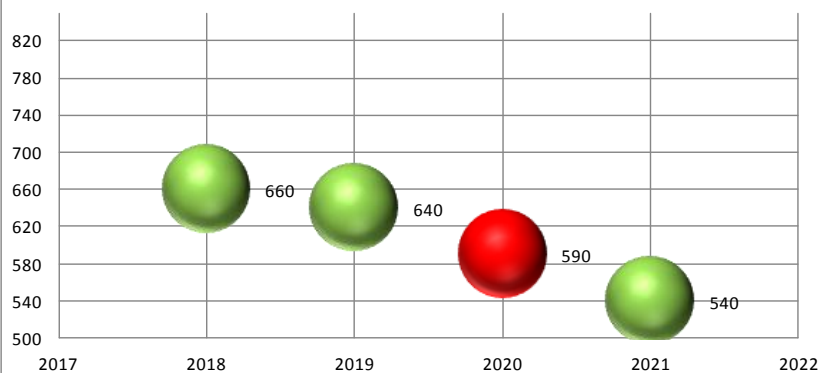
Consommation gasoil/an



Feuille de route 2022/2023

Réduire de 10% la consommation.
Remplacer les véhicules du parc en fin de vie par des véhicules hybrides.

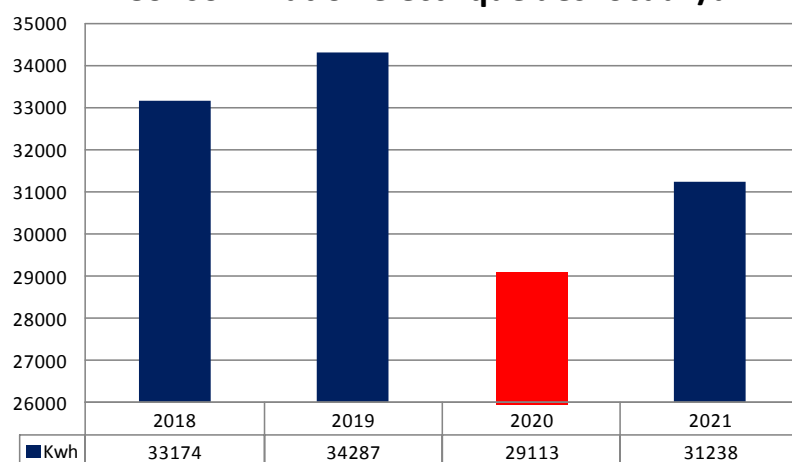
Ramettes de papier



Feuille de route 2022/2023

Réduire de 20% la consommation de papier en privilégiant l'enregistrement au format PDF à l'aide d'une imprimante virtuelle.

Consommation électrique des locaux/an



Feuille de route 2022/2023

Réduire de 5% la consommation électrique des locaux par la mise en place d'ampoules Leds dans les parties communes et pour les lampes d'appoint.

6

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.

Cette valeur est clairement et régulièrement relayée auprès de nos parties internes et externes.

Notre **Code d'Ethique et de Déontologie** ainsi que notre **Charte des Achats Responsables** invitent toutes les parties à agir contre la corruption sous quelque forme que ce soit.

Les collaborateurs sont sensibilisés tous les ans. Les contrôles sont effectués par la Direction Générale et le Responsable du contrôle de Gestion. Si un manquement est constaté, le collaborateur est sanctionné.

Exigences

Parties internes

DGSI s'engage à conduire son activité sans aucune corruption. Aucun pot-de-vin ou paiement illégal ne doit avoir lieu.

DGSI s'engage à ne jamais avoir recours à la corruption pour obtenir ou conserver un contrat.

Dans le cadre de la relation commerciale, il est autorisé d'inviter à déjeuner le client une fois par an à hauteur de 30 €/repas.

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.

La Direction interdit toute forme de Corruption du représentant d'un prospect pour obtenir la signature d'un contrat.

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

Exigences

Parties externes

Afin de garantir l'équité auprès de nos fournisseurs, nous refusons toute gratification, pot-de-vin, argent et plus généralement tout élément de valeur en vue d'obtenir un traitement de faveur de la part de notre entreprise.

Seuls les objets publicitaires sont acceptés dès lors qu'ils sont remis à titre exceptionnel et de manière symbolique.

Les parties externes doivent s'engager à respecter notre Charte des Achats Responsable avant tout démarrage de collaboration.