

## BILAN SOCIAL 2013



DEVELOPPONS ENSEMBLE  
L'ESPRIT D'ÉQUIPE  SOCIÉTÉ GÉNÉRALE





# Fiers de nos racines...

En 2013 le groupe Société Générale a poursuivi sa transformation en concentrant ses activités autour de trois piliers : banque de Détail en France, banque de Détail et Services Financiers Internationaux et banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs. Cette évolution des métiers et de l'organisation a été accompagnée d'une politique de gestion des ressources humaines innovante. 2013 a notamment vu la signature d'un accord ambitieux sur l'Évolution des Métiers, des Compétences et de l'Emploi, la création du Campus Métiers Mobilité qui change les règles du pourvoi de poste en France, ou encore l'affirmation d'une politique de diversité volontariste. Autant d'initiatives qui affirment notre volonté de faire grandir chaque collaborateur dans l'entreprise en développant sa valeur et ses compétences.

En 2014, nous fêtons 150 ans d'esprit d'entreprise au service du client, 150 ans d'histoire humaine et de relations fortes entre nos clients et nos collaborateurs. Nous voulons continuer à construire, développer et approfondir ce qui fera de nous la banque relationnelle de référence.

# ... construisons ensemble notre avenir

# Rencontre avec...

**Edouard-Malo Henry**

DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES DU GROUPE



## Accompagner les transformations et les évolutions de nos métiers

**Depuis 2013, le groupe Société Générale s'est engagé dans une nouvelle étape de transformation ; comment la Direction des Ressources Humaines s'est-elle mobilisée pour accompagner cette transformation ?**

Société Générale se transforme car notre environnement, nos métiers et les besoins de nos clients évoluent rapidement. En tant que filière RH, notre défi est double : aider les métiers à anticiper ces changements pour rester au plus proche de nos clients et adapter les compétences de nos collaborateurs afin de leur ouvrir des perspectives stimulantes.

C'est dans cet esprit qu'a été signé avec l'ensemble des Organisations Syndicales l'Accord sur l'Évolution des Métiers, des Compétences et de l'Emploi, en février 2013. Cet accord a consacré la mise en place d'un dialogue social continu sur l'évolution et le développement de nos métiers et leurs conséquences sur l'emploi. Il nous a permis de bâtir le socle de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences au sein de la banque et de renforcer notre dispositif de mobilité interne.

1864

Création de la Société Générale par décret impérial

1896

Le fonds de prévoyance mis en place en 1870 devient Caisse de Prévoyance sociale



1873

Création du corps de l'Inspection

150 ans  
d'avancées sociales

1903

Création du Club Athlétique de Société Générale



Ces avancées, ainsi que la mise en place de mesures d'accompagnement social pour des projets d'adaptation qui pourraient avoir un impact sur l'emploi, nous permettent de faciliter la transformation de Société Générale et de mieux préparer l'avenir.

#### **Pour les collaborateurs, comment se traduit la mise en place du nouveau dispositif de mobilité ?**

En France, la mobilité interne (hors réseau) est désormais pilotée par une équipe dédiée : le Campus Métiers Mobilité. Ce nouveau dispositif centralise les postes à pourvoir et offre une plus grande visibilité sur les opportunités internes. Depuis sa création en février 2013, ce sont 2 600 mouvements internes qui ont été réalisés grâce au Campus, dont plus de la moitié vers une Direction différente de celle d'origine. En parallèle, nous avons élaboré une cartographie des métiers et formalisé des passerelles possibles au sein du Groupe. Ces informations et les travaux menés par les observatoires des métiers sont partagés avec les collaborateurs sur un intranet dédié : il donne à chacun les moyens de confronter ses motivations et ses ambitions à l'évolution de nos métiers et du secteur bancaire.

#### **Qu'en est-il du recrutement ?**

Nous continuons bien entendu à recruter, et nous nous sommes engagés par l'Accord sur l'Évolution des Métiers, des Compétences et de l'Emploi à embaucher, en France, plus de 500 jeunes de moins de 26 ans en CDI en 2013.

“

*... près de 2 600 mouvements internes réalisés grâce au Campus ”*

Nous avons largement dépassé cet objectif : 2 100 CDI ont été recrutés dans l'année en France (hors filiales), dont près de la moitié de jeunes diplômés. Nous poursuivons également notre politique dynamique de recours à l'alternance et accompagnons les jeunes diplômés dans la construction de leur parcours professionnel, en les sensibilisant, dès les premiers contacts, aux enjeux et responsabilités du secteur bancaire.

#### **À quoi les collaborateurs peuvent-ils s'attendre en rejoignant Société Générale ?**

Nous nous engageons à prendre en compte chacun de nos collaborateurs et à développer leur valeur et leurs compétences. Cela passe par l'écoute, la proximité, mais aussi par les perspectives que nous offrons, pour grandir dans l'entreprise. En retour, nous attendons de ces nouveaux collaborateurs qu'ils incarnent ce qui fait l'ADN du Groupe : une attitude d'entrepreneurs innovants, résilients et solidaires, capables de relever en équipe les défis d'un environnement qui se transforme. Ils développent la valeur du Groupe, le Groupe développe leur valeur professionnelle.



1910

Instauration d'une "allocation pour charge de famille" pour les agents/parents aux revenus les plus modestes.

1919

Élections des délégués des 1<sup>er</sup> Conseils de Travail et de Discipline

1921

Création de la Caisse des Retraites Société Générale et des "cours de perfectionnement" ainsi que l'école des grooms pour assurer la formation et l'ascension sociale.



1928

La mutuelle de Société Générale compte 12 000 membres lors de sa création

# Être attentif à l'engagement des collaborateurs

## Votre dispositif d'écoute passe notamment par les enquêtes internes. Quelles sont les principales tendances de l'édition 2013 du baromètre employeur ?

La troisième édition du baromètre employeur a été soumise à 131 000 collaborateurs dans 76 pays ; le taux de participation enregistré a été de 67 % (6 points de mieux qu'en 2011). Ces résultats ont montré la confiance accrue des collaborateurs envers le management de proximité et la conviction que le Groupe parvient à se transformer. En revanche, ils ont fait ressortir le besoin d'une meilleure connaissance de la vision stratégique et la nécessité d'améliorer les synergies entre les équipes. L'ensemble des managers en collaboration avec leur équipe RH ont donc travaillé sur des plans d'actions d'amélioration de ces sujets mais aussi sur l'engagement des collaborateurs et l'efficacité opérationnelle. Ces plans d'actions, déroulés sur l'année 2014, feront l'objet d'un suivi.

## Quelles indications vous donne le taux d'actionariat salarié ?

Beaucoup de nos collaborateurs sont à la fois salariés et actionnaires du Groupe, ce qui traduit leur confiance dans l'entreprise. En 2013, plus de 130 000 salariés et retraités à travers le monde ont eu la possibilité de souscrire à l'augmentation de capital qui leur était réservée. En France, près d'un bénéficiaire sur deux y a participé, et près d'un sur sept à l'international. Mais les collaborateurs sont aussi



étroitement associés aux résultats et à l'avenir de Société Générale par le Plan d'Attribution Gratuite d'Actions pour tous que nous avons mis en place en 2010. Les conditions de performance de ce Plan, unique en 150 ans d'existence de notre Groupe, ont toutes été atteintes : la réalisation d'un résultat net positif pour l'exercice 2012 et la progression de la satisfaction des clients entre 2010 et 2013 sur les trois principaux segments de clientèle au niveau mondial. Les collaborateurs ont ainsi pu acquérir (sous condition de présence) la totalité des 40 actions qui leur ont été attribuées.

## 1934

Le service médical de Société Générale propose les services d'infirmières, de médecins et d'une assistante sociale.



© Chenejón

## 1936

1<sup>re</sup> convention collective des banques

## 1948

1<sup>re</sup> colonie de vacances, réservée aux enfants du personnel, organisée par le Comité d'Entreprise



## 1960

Création de l'école de Vichy, centre de formation bancaire interne diplômant.

## 1967

Naissance du Vivier commercial, formation d'excellence s'adressant à de jeunes cadres prometteurs

### Quelles sont vos priorités en termes de diversité ?

Afin de mieux comprendre et servir les besoins de nos clients, nous nous sommes fixé comme priorité de promouvoir davantage de femmes et de profils internationaux aux postes à responsabilité et au sein de nos instances dirigeantes. Avec la création fin 2013 d'un Comité de diversité (*Diversity Board*), composé de membres du Comité exécutif et du Comité de direction, ces enjeux ont un écho direct au cœur des métiers. Sur le sujet de la mixité, nous avons obtenu cette année le renouvellement du label Égalité professionnelle décerné par Afnor Certification qui reconnaît les efforts et les travaux engagés depuis 2005 en France. Il récompense la réalisation d'actions concrètes et efficaces, comme la correction des écarts salariaux via un budget dédié de 5 millions d'euros sur trois ans (2013/2015) ou l'accord "Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" qui fixe notamment l'objectif de 45% de femmes cadres d'ici à la fin 2015 (ce taux atteint aujourd'hui 44%).

En France, nous poursuivons également notre engagement pour les collaborateurs et les candidats en situation de handicap. Un nouvel accord a été signé en octobre 2013 et couvrira la période 2014-2016. Il développe les actions mises en œuvre par la Mission Handicap depuis 2007, mais son innovation majeure et concrète sera d'orienter les actions sur la prévention et la gestion des parcours des collaborateurs en situation de handicap déclarée ou potentielle.



*Égalité professionnelle...  
45% de femmes cadres  
d'ici à la fin 2015.*

### Le soutien à l'insertion professionnelle fait-il toujours partie de vos engagements ?

Bien entendu, et nous y travaillons à plusieurs niveaux. Le dispositif "Coup de Pouce pour l'insertion", par exemple, a pour objectif l'insertion professionnelle durable de jeunes peu qualifiés, principalement issus des quartiers prioritaires. La réussite du programme est tangible : 140 jeunes ont pu, par ce biais, intégrer Société Générale en contrat de professionnalisation depuis 2009 et 76% des contrats ont été transformés en CDI en 2013.

Je pense également à la Fondation Société Générale, dont l'objectif est de favoriser l'accès à l'emploi de ceux qui sont ou risquent de se retrouver éloignés du marché du travail, notamment les jeunes. C'est un sujet sur lequel nos collaborateurs s'impliquent : en 2013, 300 collaborateurs étaient parrains au sein de 6 associations partenaires de la Fondation en France.



1987

Privatisation et 1<sup>er</sup> Plan Mondial d'Actionnariat Salarié



1994

La promotion prend une nouvelle forme avec la création du Coursus Cadre



Le pourcentage de Français devient minoritaire au sein du Groupe

2006

2007

Création de la Mission Handicap

1995

Installation des services centraux à Val-de-Fontenay et la Défense

# Développer tous les talents dans l'entreprise

## Dans quelle mesure vous appuyez-vous sur la formation professionnelle pour développer vos collaborateurs ?

Nous avons à cœur de faire grandir les collaborateurs dans l'entreprise, pour qu'ils développent les compétences qui seront ensuite valorisées tout au long de leur carrière.

En 2013, près de 3,3 millions d'heures de formation ont été dispensées dans le Groupe. Nous nous sommes notamment attelés au développement de l'expertise sur les filières, quelle que soit l'entité du Groupe dans laquelle les collaborateurs exercent leur métier. Des "académies" internes sont ainsi mises en place pour professionnaliser les filières et les métiers (ressources humaines, audit, banque privée, banque commerciale, finance, risque...) en France et à l'international. Nous nous attachons également à détecter les collaborateurs présentant un potentiel particulier d'évolution pour qu'ils soient en mesure de le révéler. Un exemple, avec le parcours de formation du Cursus Cadre : les 230 techniciens qui en sont sortis lauréats en 2013 pourront accéder à des postes de cadre, ce qui leur ouvre de nouvelles perspectives d'ascension dans l'entreprise. À un autre niveau, la démarche "Talents Stratégiques" permet depuis 2010 de détecter, développer et fidéliser les collaborateurs où qu'ils soient dans le Groupe, de façon à préparer la relève managériale du Groupe.

## Pour l'avenir, quels seront les nouveaux défis à relever pour les ressources humaines ?

La thématique du "digital" et son intégration dans nos modes de fonctionnement sont essentielles pour rester en prise avec notre environnement. C'est un effort que nous avons engagé et qui est clé pour le futur. Cela se traduit par l'utilisation accrue des réseaux sociaux pour attirer les candidats : la refonte de notre site Careers et la création

“  
... des compétences qui  
seront ensuite valorisées  
tout au long de la carrière.”

de sa version mobile en 2013 vont dans ce sens. C'est aussi la transformation de notre offre de formation, sur le contenu (pour développer les compétences liées aux nouvelles technologies) et sur les canaux de diffusion des savoirs : nous expérimentons l'utilisation de visioconférence et webconférence dans certaines formations, et nous avons testé fin 2013 un "MOOC" (Massive Online Open Course – un cours en ligne, ouvert à tous) sur l'analyse financière. Dans le cadre d'une expérimentation du télétravail avec 400 collaborateurs/volontaires, nous évaluons également les bénéfices des nouvelles technologies sur la conciliation des exigences de la vie professionnelle et de la vie privée, sur le développement durable, mais aussi l'impact sur l'organisation du travail.

L'innovation est dans nos gènes depuis 150 ans : c'est en puisant dans nos racines que nous construisons ensemble notre avenir. ■

2009

1<sup>ère</sup> édition du  
Baromètre Employeur

2011

Lancement du réseau social  
d'entreprise SGCommunities

2010



Création de la *Corporate University*  
à destination des Talents Stratégiques  
et managers les plus seniors du Groupe

2013

Création du Campus Métiers Mobilité,  
du *Learning Advisory Board*, du *Diversity Board*  
et du *Strategic Talents Advisory Board*

2014  
l'histoire  
continue...



BILAN SOCIAL 2013  
DONNÉES CHIFFRÉES

11

Emploi

15

Rémunérations  
et charges accessoires

17

Conditions d'hygiène et de sécurité

19

Autres conditions de travail

21

Formation

23

Relations professionnelles

26

Autres conditions de vie  
relevant de l'entreprise

Les indicateurs sociaux sont donnés sur le périmètre Société Générale SA en France,  
c'est-à-dire Société Générale hors filiales.

# Emploi

**57%**  
de femmes

**52%**  
de cadres

**17,5%**  
des effectifs ont plus  
de 30 ans d'ancienneté

**4 218**  
recrutements

## 11 Effectifs

	2013	2012	2011
<b>Effectif rémunéré au 31 décembre</b>			
Techniciens .....	19 684	20 245	20 902
Cadres .....	21 060	20 880	21 200
Total .....	40 744	41 125	42 102
<b>Effectif absent sans solde</b>			
Techniciens .....	926	926	932
Cadres .....	489	436	479
Total .....	1 415	1 362	1 411
<b>Salariés détachés</b>			
Techniciens .....	214	229	237
Cadres .....	1 384	1 460	1 645
Total .....	1 598	1 689	1 882
<b>Personnel de ménage</b> .....	51	61	67
<b>Effectif total</b> (rémunéré au 31 décembre, absents, détachés et personnel de ménage)			
Techniciens .....	20 875	21 461	22 138
Cadres .....	22 933	22 776	23 324
Total .....	43 808	44 237	45 462
<b>Effectif à temps partiel en équivalent temps plein</b>			
Techniciens .....	2 107	2 180	2 163
Cadres .....	1 275	1 196	1 106
Total .....	3 382	3 376	3 268
<b>Effectif permanent à plein-temps</b>			
Techniciens .....	14 529	15 328	15 470
Cadres .....	18 785	18 914	15 993
Total .....	33 314	34 242	31 463
<b>Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre</b>			
Techniciens .....	1 831	1 617	1 486
Cadres .....	137	80	59
Total .....	1 968	1 697	1 545
<b>Effectif mensuel moyen</b>			
Techniciens .....	19 740	20 388	20 905
Cadres .....	20 965	20 983	20 706
Total .....	40 706	41 371	41 611
<b>Répartition par sexe de l'effectif rémunéré au 31 décembre</b>			
<b>Hommes</b>			
Techniciens .....	5 838	6 136	6 487
Cadres .....	11 780	11 824	12 143
Total .....	17 618	17 960	18 630
<b>Femmes</b>			
Techniciens .....	13 846	14 109	14 415
Cadres .....	9 280	9 056	9 057
Total .....	23 126	23 165	23 472
<b>Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre</b>			
<b>moins de 25 ans</b>			
Techniciens .....	2 318	2 323	2 421
Cadres .....	243	274	361
Total .....	2 561	2 597	2 782
<b>de 25 à 34 ans</b>			
Techniciens .....	6 853	7 018	7 220
Cadres .....	6 916	7 254	7 894
Total .....	13 769	14 272	15 114

Salariés inscrits à l'effectif, présents ou absents, à temps plein ou temps partiel.

### Répartition des effectifs au 31 décembre 2013

1 968 salariés en CDD



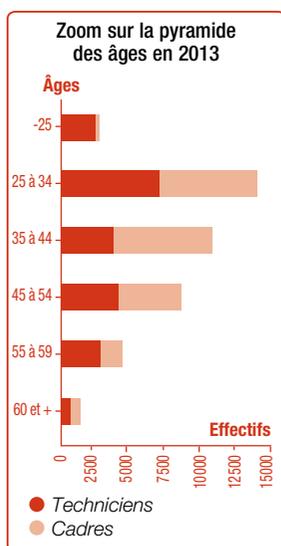
38 776 salariés en CDI

Effectif des salariés hors période d'essai à plein-temps.

Moyenne des effectifs rémunérés des 12 mois de l'année.

44% des cadres sont des femmes.

L'âge moyen est de 40 ans et 1 mois.



Nombre de salariés  
d'entreprises extérieures exerçant  
une activité dans les locaux  
Société Générale, à l'exclusion  
des intérimaires.

\*Auxiliaires de vacances au sens  
de l'article 20 de la convention  
collective de la banque exprimé  
en ETP (Équivalent Temps Plein).

## 11 Effectifs (suite)

2013 2012 2011

### Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre (suite)

de 35 à 44 ans	Techniciens .....	3 505	3 290	3 121
	Cadres .....	7 134	6 684	6 457
	Total .....	10 639	9 974	9 578
de 45 à 54 ans	Techniciens .....	3 864	4 088	4 424
	Cadres .....	4 520	4 292	4 076
	Total .....	8 384	8 380	8 500
de 55 à 59 ans	Techniciens .....	2 632	2 911	3 219
	Cadres .....	1 578	1 696	1 811
	Total .....	4 210	4 607	5 030
60 ans et plus	Techniciens .....	512	615	497
	Cadres .....	669	680	601
	Total .....	1 181	1 295	1 098

### Répartition par ancienneté de l'effectif rémunéré au 31 décembre

moins de 5 ans	Techniciens .....	5 103	5 246	5 824
	Cadres .....	5 012	5 961	7 541
	Total .....	10 115	11 207	13 365
de 5 à 9 ans	Techniciens .....	4 874	4 729	4 384
	Cadres .....	5 890	4 926	4 044
	Total .....	10 764	9 655	8 428
de 10 à 19 ans	Techniciens .....	3 111	2 877	2 712
	Cadres .....	5 018	4 777	4 490
	Total .....	8 129	7 654	7 202
de 20 à 29 ans	Techniciens .....	1 879	2 416	2 785
	Cadres .....	2 717	2 697	2 550
	Total .....	4 596	5 113	5 335
30 ans et plus	Techniciens .....	4 717	4 977	5 197
	Cadres .....	2 423	2 519	2 575
	Total .....	7 140	7 496	7 772

### Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon la nationalité

Français	Techniciens .....	19 420	20 016	20 672
	Cadres .....	20 262	20 076	20 310
	Total .....	39 682	40 092	40 982
Étrangers	Techniciens .....	264	229	230
	Cadres .....	798	804	890
	Total .....	1 062	1 033	1 120

### Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée

Techniciens niveaux A, B, C .....	4 018	3 971	4 155
Techniciens niveaux D, E .....	9 112	9 309	9 594
Techniciens niveaux F, G .....	6 554	6 965	7 153
Cadres niveaux H, I .....	13 585	13 652	13 977
Cadres niveaux J, K .....	6 430	6 193	6 173
Cadres hors classification .....	1 045	1 035	1 050

## 12 Travailleurs extérieurs et divers

Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure .....	7 863	6 928	7 719
Nombre de stagiaires (écoles, universités...) .....	3 422	3 829	4 553
Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires .....	506	450	700
Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours) .....	35,8	35,5	37,3
Nombre total d'heures effectuées par le personnel de ménage .....	45 948	49 322	53 380
Nombre d'auxiliaires de vacances* .....	436,2	457,7	462,9

### 13 Embauches au cours de l'année considérée

<b>Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée (CDI)</b>			
Techniciens .....	1 100	1 030	1 274
Cadres .....	1 000	772	2 099
Total .....	2 100	1 802	3 373
<b>Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée (CDD)</b>			
Techniciens .....	1 707	1 495	1 582
Cadres .....	411	197	277
Total .....	2 118	1 692	1 859
<b>Dont nombre d'embauches en CDI de salariés de moins de 25 ans</b>			
Techniciens .....	448	375	537
Cadres .....	196	201	347
Total .....	644	576	884

En 2013, la mobilité interne a été privilégiée sur les recrutements externes.

Recours accru à l'alternance, reflet d'une démarche volontariste en matière d'insertion professionnelle des jeunes.

### 14 Départs au cours de l'année considérée

<b>Total des départs</b>			
Techniciens .....	2 829	2 685	2 733
Cadres .....	1 808	2 028	1 663
Total .....	4 637	4 713	4 396
<b>Nombre de démissions</b>			
Techniciens .....	220	274	314
Cadres .....	562	564	654
Total .....	782	838	968
<b>Nombre de ruptures conventionnelles</b>			
Techniciens .....	16	10	17
Cadres .....	22	20	30
Total .....	38	30	47
<b>Nombre de licenciements pour cause économique</b>			
Techniciens .....	29	71	0
Cadres .....	124	620	0
Total .....	153	691	0
<b>Nombre de licenciements pour autres causes</b>			
Techniciens .....	94	98	98
Cadres .....	118	170	116
Total .....	212	268	214
<b>Nombre de fins de contrats à durée déterminée</b>			
Techniciens .....	1 362	1 275	1 402
Cadres .....	488	264	414
Total .....	1 850	1 539	1 816
<b>Nombre de départs avant fin de période d'essai</b>			
Techniciens .....	246	289	274
Cadres .....	36	70	136
Total .....	282	359	410
<b>Nombre de départs en retraite et préretraite</b>			
Techniciens .....	837	636	603
Cadres .....	442	303	292
Total .....	1 279	939	895
<b>Nombre de décès</b>			
Techniciens .....	25	32	25
Cadres .....	16	17	21
Total .....	41	49	46

Il s'agit exclusivement de départs volontaires dans le cadre de plans d'adaptations des effectifs.

Depuis de nombreuses années, Société Générale met en œuvre une politique active de promotion interne, favorisant notamment l'accès au statut cadre.

L'article L. 5212-13 du Code du travail énumère les motifs de reconnaissance du statut de travailleur handicapé, que le salarié soit présent ou absent de l'entreprise.  
\*Tous les établissements de plus et moins de 20 salariés sont pris en compte dans la déclaration officielle.  
(DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés). Cependant depuis 2009, les travailleurs handicapés ayant moins de 6 mois de travail effectif sont décomptés selon leur temps de présence.

Le taux d'absentéisme Société Générale pour maladie s'établit à 3,65 % pour les techniciens et à 1,58 % pour les cadres.

15 Promotions	2013	2012	2011
Nombre de salariés promus à un niveau supérieur .....	3 971	3 973	4 358
dont techniciens promus cadres .....	421	414	492

16 Chômage	2013	2012	2011
Nombre de salariés mis au chômage partiel.....	0	0	0
Nombre total d'heures de chômage partiel.....	0	0	0

17 Travailleurs handicapés	2013	2012	2011
Nombre de travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail.....	1 594	1 595	1 537
dont nombre de travailleurs handicapés au sens de la DOETH*	1 101	1 096	995

18 Absentéisme	Nombre de journées d'absence / Nombre total de journées payées (en %)		
Techniciens .....	7,05	7,00	6,99
Cadres .....	4,19	4,16	3,96
Total .....	5,58	5,56	5,48

Nombre de journées d'absence			
Techniciens .....	508 016	521 273	533 207
Cadres .....	320 867	318 355	299 571
Total .....	828 883	839 628	832 778

Nombre de journées d'absence pour maladie			
Techniciens .....	263 105	275 159	279 174
Cadres .....	120 613	118 332	114 178
Total .....	383 718	393 491	393 352

Répartition des absences pour maladie selon leur durée				
jusqu'à 3 jours	Techniciens .....	27 305	27 267	26 833
	Cadres .....	14 889	13 905	11 853
	Total .....	42 194	41 172	38 686
de 4 à 30 jours	Techniciens .....	81 518	83 096	84 697
	Cadres .....	41 899	41 142	39 470
	Total .....	123 417	124 238	124 167
de 31 à 60 jours	Techniciens .....	35 461	37 645	36 806
	Cadres .....	18 099	18 734	17 021
	Total .....	53 560	56 379	53 827
plus de 60 jours	Techniciens .....	118 821	127 151	130 838
	Cadres .....	45 726	44 551	45 834
	Total .....	164 547	171 702	176 672

Nombre de journées d'absence pour accidents de travail et de trajet			
Techniciens .....	9 140	11 208	11 956
Cadres .....	5 727	4 342	4 025
Total .....	14 867	15 550	15 981

Nombre de journées d'absence pour maternité			
Techniciens .....	204 122	204 326	210 253
Cadres .....	166 246	168 756	156 697
Total .....	370 368	373 082	366 950

Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les salariés chargés de famille...)			
Techniciens .....	24 741	23 948	25 005
Cadres .....	26 435	25 335	23 119
Total .....	51 176	49 283	48 124

Nombre de journées d'absence pour d'autres causes (examens, colonies de vacances, jeunesse et sports...)			
Techniciens .....	6 908	6 632	6 819
Cadres .....	1 846	1 590	1 552
Total .....	8 754	8 222	8 371

# Rémunérations et charges accessoires

**52 644€**

c'est la rémunération brute  
moyenne annuelle

**1 330€**

en moyenne par salarié au titre  
de l'intéressement

**7,45%**

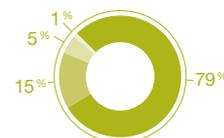
du capital détenu par  
les salariés

21 Montant des rémunérations	2013	2012	2011
<b>Rémunération mensuelle moyenne (en €)</b> .....	<b>4 387</b>	4 390	4 450
Techniciens niveaux A, B, C			
Hommes .....	<b>1 552</b>	1 574	1 630
Femmes .....	<b>1 758</b>	1 815	1 837
Techniciens niveaux D, E			
Hommes .....	<b>2 532</b>	2 549	2 537
Femmes .....	<b>2 543</b>	2 537	2 514
Techniciens niveaux F, G			
Hommes .....	<b>3 265</b>	3 266	3 267
Femmes .....	<b>3 137</b>	3 128	3 110
Cadres niveaux H, I			
Hommes .....	<b>4 501</b>	4 624	4 779
Femmes .....	<b>4 048</b>	4 056	4 074
Cadres niveaux J, K			
Hommes .....	<b>8 536</b>	8 639	9 268
Femmes .....	<b>7 161</b>	7 230	7 594
Cadres hors classification			
Hommes .....	<b>17 950</b>	17 938	16 949
Femmes .....	<b>15 413</b>	15 841	15 469
<b>Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)</b> ....	<b>17,4</b>	18,7	21,0
Techniciens niveaux A, B, C			
Hommes .....	<b>2,6</b>	4,8	6,2
Femmes .....	<b>3,9</b>	5,9	7,2
Techniciens niveaux D, E			
Hommes .....	<b>8,7</b>	9,3	10,4
Femmes .....	<b>8,5</b>	8,9	10,1
Techniciens niveaux F, G			
Hommes .....	<b>9,4</b>	9,8	11,1
Femmes .....	<b>8,4</b>	8,8	10,2
Cadres niveaux H, I			
Hommes .....	<b>13,3</b>	16,1	19,4
Femmes .....	<b>10,2</b>	11,1	12,9
Cadres niveaux J, K			
Hommes .....	<b>27,0</b>	29,0	33,7
Femmes .....	<b>18,9</b>	20,6	24,7
Cadres hors classification			
Hommes .....	<b>43,5</b>	44,1	41,8
Femmes .....	<b>36,6</b>	38,3	37,2
<b>Grille des rémunérations annuelles en € (en % de l'effectif correspondant)</b>			
<b>Tranches de rémunérations</b>			
moins de 18 000 € .....	<b>4,1</b>	3,7	3,3
de 18 000 € à 21 000 € .....	<b>0,5</b>	0,5	0,7
de 21 000 € à 24 000 € .....	<b>2,6</b>	2,2	2,4
de 24 000 € à 27 000 € .....	<b>5,3</b>	5,1	5,7
de 27 000 € à 36 000 € .....	<b>25,8</b>	27,1	27,5
de 36 000 € à 54 000 € .....	<b>33,1</b>	33,0	32,4
de 54 000 € à 100 000 € .....	<b>22,1</b>	21,7	20,9
plus de 100 000 € .....	<b>6,6</b>	6,6	7,1

Rémunération brute  
annuelle totale ramenée  
à 12 versements égaux.

La rémunération brute  
moyenne annuelle est de  
52 644 €, comprenant les  
éléments fixes et variables,  
les primes et indemnités  
diverses (hors participation,  
intéressement et abondement).

Composition  
de la rémunération



- Rémunération fixe
- Part variable
- Participation, intéressement, abondement
- Autres éléments

Il s'agit de la rémunération perçue au cours de l'année, c'est-à-dire incluant les parts variables versées au titre des résultats du ou des exercices précédents.

Les chiffres de la participation et l'intéressement correspondent aux montants versés en 2014 au titre de 2013. Ils reflètent les résultats annuels de l'entreprise.

Total des abondements versés en 2013 sur le PEE et le PERCO.

22 Hiérarchie des rémunérations	2013	2012	2011
Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées .....	7,8	7,6	8,0
Montant global des dix rémunérations les plus élevées (en milliers d'€) .....	21 041	19 133	24 459
23 Mode de calcul des rémunérations			
Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement .....	0	0	0
Nombre de salariés ayant perçu une commission			
Techniciens .....	9 042	9 448	9 843
Cadres .....	0	0	0
Total .....	9 042	9 448	9 843
24 Charges accessoires			
Avantages sociaux dans l'entreprise Voir plaquettes : – Dispositif salarial et social – Notices d'information Prévoyance et Mutuelle			
Montant des versements effectués à des entreprises de travail temporaire (en millions d'€) .....	33,2	27,3	39,9
25 Charge salariale globale			
Frais de personnel / Produit net bancaire (en %) .....	46,7	50,7	40,5
26 Participation financière (en millions d'€)			
Réserve spéciale de participation .....	7,6	9,9	26,1
dont : – participation au titre de l'exercice .....	7,5	9,9	14,9
– rappel au titre des années antérieures .....	0,0	0,0	5,6
– intérêts de retard .....	0,0	0,1	5,6
Intéressement .....	54,2	59,0	74,0
Prime exceptionnelle (Dividende du travail, Bonus Villepin) .....	0,0	0,0	0,0
Rémunération Financière Totale .....	61,7	69,0	100,2
Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (en €)			
Ensemble .....	168	218	567
Techniciens .....	117	153	405
Cadres .....	215	279	726
Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en €)			
Ensemble .....	1 330	1 434	1 764
Techniciens .....	833	916	1 134
Cadres .....	1 770	1 908	2 348
Montant de la prime exceptionnelle par salarié bénéficiaire (en €) .....	0	0	0
Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (en %) .....	7,45	7,61	7,55
Abondements versés par l'entreprise aux fonds communs de placement (brut en millions d'€) .....	43,9	40,1	65,9

# Conditions d'hygiène et de sécurité

**9 099**  
salariés formés  
à la sécurité

**72 millions d'€**  
de dépenses pour la sécurité

**816**  
réunions des CHSCT

<b>31 Accidents de travail et de trajet</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
<b>Nombre d'accidents de travail avec arrêt</b>			
Total .....	174	201	233
<b>Nombre de journées d'absence pour accident de travail</b>			
Total .....	5 225	6 494	6 106
<b>Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'entreprise</b>			
Français .....	4	1	3
Étrangers .....	0	0	0
Total .....	4	1	3
<b>Nombre d'accidents mortels</b>			
Total accidents de travail .....	1	0	2
Total accidents de trajet .....	0	0	0
<b>Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail</b>			
Techniciens .....	240	240	283
Cadres .....	141	125	92
Total .....	381	365	375

## **32 Répartition des accidents de travail par éléments matériels**

<b>Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves (codes 32 à 40) .....</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation (code 02) .....</b>	<b>57</b>	<b>59</b>	<b>61</b>
<b>Nombre d'accidents occasionnés par des machines à l'exception de ceux liés aux codes ci-dessus (codes 09 à 30) .....</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Nombre d'accidents de manutention, déplacement, stockage (codes 01, 03, 04, 06, 07, 08) .....</b>	<b>190</b>	<b>199</b>	<b>167</b>
<b>Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05) .....</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Autres cas .....</b>	<b>170</b>	<b>197</b>	<b>229</b>
(dont déclarations consécutives à des hold-up) .....	8	21	41

## **33 Maladies professionnelles**

<b>Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale .....</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<b>Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel .....</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles .....</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Conformément au code de classification des éléments matériels des accidents du travail (arrêté du 10-10-1974 sur les comités ou organismes professionnels d'hygiène et de sécurité).

Dépenses concernant  
la sécurité des personnes  
(et non celle des biens).

Plus de 20% de l'effectif ont été  
formés à la sécurité en 2013.

Plus de 23 000 questionnaires  
ont été remplis dans  
le cadre d'une enquête interne  
visant à évaluer  
le stress des collaborateurs.

### 34 Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

2013 2012 2011

Nombre de réunions des CHSCT .....	816	781	866
------------------------------------	-----	-----	-----

### 35 Dépenses en matière de sécurité

Effectif formé à la sécurité .....	9 099	9 816	10 296
------------------------------------	-------	-------	--------

Évaluation des dépenses de sécurité présentées dans l'entreprise et prévues pour l'année suivante (en millions d'€) .....	73,4	76,8	84,0
---	------	------	------

Dépenses réalisées dans l'année (en millions d'€) .....	72,4	78,3	91,7
---	------	------	------

# Autres conditions de travail

**4 445**  
salariés à temps partiel

**92%**  
des personnes en horaires alternés  
ou de nuit sont techniciens

**70 millions d'€**  
dépensés pour l'amélioration  
des conditions de travail

## 41 Durée et aménagement du temps de travail

	2013	2012	2011
<b>Horaire hebdomadaire moyen affiché (en heures)</b> .....	<b>39</b>	39	39
<b>Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur</b>			
par le système légal			
Techniciens .....	<b>95</b>	99	106
Cadres .....	<b>24</b>	17	21
Total .....	<b>119</b>	116	127
par un système conventionnel			
Techniciens .....	<b>0</b>	0	0
Cadres .....	<b>0</b>	0	0
Total .....	<b>0</b>	0	0
<b>Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés</b>			
Techniciens .....	<b>4 719</b>	4 903	5 121
Cadres .....	<b>1 117</b>	1 061	1 006
Total .....	<b>5 836</b>	5 964	6 127
<b>Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre</b>			
<b>Total</b>			
Techniciens .....	<b>2 849</b>	2 954	2 945
Cadres .....	<b>1 596</b>	1 508	1 395
Total .....	<b>4 445</b>	4 462	4 340
dont mi-temps = (1) + (2) + (3) :			
Techniciens .....	<b>559</b>	582	589
Cadres .....	<b>121</b>	126	110
Total .....	<b>680</b>	708	699
Société Générale (1)			
Techniciens .....	<b>169</b>	199	223
Cadres .....	<b>35</b>	41	30
Total .....	<b>204</b>	240	253
Maladie (2)			
Techniciens .....	<b>267</b>	257	249
Cadres .....	<b>39</b>	37	27
Total .....	<b>306</b>	294	276
Sécurité Sociale (3)			
Techniciens .....	<b>124</b>	126	117
Cadres .....	<b>47</b>	48	53
Total .....	<b>171</b>	174	170
<b>Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année de 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs</b>			
Tous les salariés (sauf quelques cas particuliers)			
<b>Nombre moyen de jours de congés annuels</b> .....	<b>26</b>	26	26
<b>Nombre de jours de repos</b> .....	<b>31</b>	29	28
dont jours fériés par :			
repos le samedi .....	<b>10,0</b>	8,0	7,0
repos le lundi .....	<b>7,0</b>	7,0	5,0

À l'exception de l'Établissement de Nantes - Accord du 15 mai 1997 (32 h) et des agences à 37 h 22.

(1) Mi-temps Société Générale non liés à la maladie.

(2) Mi-temps maladie (titulaire de pension invalidité ou prescription médicale).

(3) Mi-temps thérapeutiques.

Non compris les jours supplémentaires pour congés hors période ni les diverses majorations.

Sauf les cadres au forfait (25 j) et les salariés travaillant dans les agences à 37 h 22 (19 j).

## 42 Organisation et contenu du travail

<b>Nombre de personnes occupant des horaires alternants ou de nuit</b>			
Techniciens .....	<b>83</b>	100	111
Cadres .....	<b>7</b>	7	6
Total .....	<b>90</b>	107	117

## 43 Conditions physiques de travail

<b>Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail</b> .....	<b>52</b>	51	50
<b>Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesures</b> .....	<b>1 820</b>	1 908	1 853

#### 44 Transformation de l'organisation du travail

##### Nombre de salariés concernés par des expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu

Guichetiers payeurs - Caisses automatiques	600	625	498
Régroupement et réorganisation de services	698	1 749	404
Intégration procédures - Micro-informatique	206	267	455
Informatisation	15 300	349	3 837
Total	16 804	2 990	5 194

#### 45 Dépenses d'amélioration des conditions de travail (en M€)

Évaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail prévu pour l'année suivante ...	83,8	81,1	85,6
Dépenses réalisées dans l'année .....	69,9	68,4	88,4

Dépenses d'aménagement  
intérieur des locaux.

# Formation

**3,62%**  
de la masse salariale  
consacrée à la formation

**19 672**  
salariés formés

**862 319**  
heures de formation  
rémunérées

## 51 Formation professionnelle continue 2013 2012 2011

		2013	2012	2011
<b>Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue</b>				
à la formation continue .....		<b>3,62 %</b>	3,47 %	4,17 %
<b>Montant consacré à la formation continue (en millions d'€)</b>				
Fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise .....		<b>23,5</b>	22,2	23,6
Rémunérations versées aux stagiaires .....		<b>25,3</b>	21,9	29,2
Formation effectuée en application de conventions .....		<b>16,2</b>	19,1	26,4
Versements FONGECIF .....		<b>4,6</b>	4,7	4,6
Versements au Trésor et autres (dont contribution OPCA 0,5%) .....		<b>13,6</b>	14,0	13,3
Allocation formation .....		<b>0,04</b>	0,07	0,12
Total .....		<b>83,0</b>	81,9	97,2
<b>Nombre de salariés formés</b>				
Hommes		<b>19 672</b>	22 881	26 829
	Techniciens .....	<b>2 171</b>	3 431	4 017
	Cadres .....	<b>6 744</b>	5 774	7 448
	Total .....	<b>8 915</b>	9 205	11 465
Femmes		<b>10 757</b>	13 676	15 364
	Techniciens .....	<b>5 393</b>	8 008	9 070
	Cadres .....	<b>5 364</b>	5 668	6 294
	Total .....	<b>10 757</b>	13 676	15 364
<b>Nombre d'heures de formation</b>				
<b>Rémunérées</b>				
Hommes		<b>862 319</b>	870 488	986 718
	Techniciens .....	<b>138 600</b>	148 834	170 545
	Cadres .....	<b>223 382</b>	190 943	213 664
	Total .....	<b>361 982</b>	339 777	384 209
Femmes		<b>500 337</b>	530 711	602 509
	Techniciens .....	<b>300 840</b>	331 964	386 588
	Cadres .....	<b>199 497</b>	198 747	215 921
<b>Non rémunérées</b>		<b>835</b>	2 795	7 600
Hommes		<b>266</b>	1 355	3 129
	Techniciens .....	<b>45</b>	182	903
	Cadres .....	<b>221</b>	1 173	2 226
	Total .....	<b>266</b>	1 355	3 129
Femmes		<b>569</b>	1 441	4 471
	Techniciens .....	<b>168</b>	517	2 849
	Cadres .....	<b>401</b>	923	1 622
	Total .....	<b>569</b>	1 441	4 471
<b>Décomposition par type de formation</b>				
<b>Nombre de participants</b>				
Adaptation au poste de travail .....		<b>75 333</b>	60 348	68 404
Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi .....		<b>24 088</b>	12 372	17 710
Développement des compétences .....		<b>9 961</b>	26 321	20 537
DIF .....		<b>40 275</b>	20 159	27 730
DIF .....		<b>1 009</b>	1 496	2 427
<b>Heures rémunérées</b>				
Adaptation au poste de travail .....		<b>862 319</b>	870 488	986 718
Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi .....		<b>265 037</b>	247 286	273 356
Développement des compétences .....		<b>161 268</b>	250 806	316 127
DIF .....		<b>398 991</b>	312 074	309 198
DIF .....		<b>37 022</b>	60 322	88 037

Les dépenses prises en compte concernent uniquement les dépenses liées aux formations imputables. Le pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue (formation imputable et non imputable) est de 4,60 %.

Un investissement en formation plus de deux fois supérieur à l'obligation légale de 1,6 %.

Cet indicateur comprend tous les salariés formés au titre du plan de formation et du DIF.

Les heures de formation rémunérées le sont au titre du plan de formation ou du DIF sur le temps de travail. Les heures de formation non rémunérées le sont au titre du DIF hors temps de travail. Depuis l'exercice 2009, la règle de gestion a changé. Seules les formations imputables sont prises en compte. Le nombre total d'heures de formation (imputables et non imputables) est de 1 024 664 h.

Les actions de formation sont décomposées selon la typologie légale conformément à la loi du 4 mai 2004.

De nombreuses formations ont permis de développer l'employabilité des salariés et d'accompagner les réorganisations internes.

### 51 Formation professionnelle continue 2013 2012 2011 (suite)

Heures non rémunérées .....	835	2 796	7 600
Adaptation au poste de travail .....	0	0	0
Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi.....	0	0	0
Développement des compétences .....	0	0	0
DIF .....	835	2 796	7 600

### 52 Congés formation

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré .....	20	16	35
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré .....	0	5	0
Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation .....	0	0	0

### 53 Apprentissage

Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année .....	693	621	583
---	-----	-----	-----

Non comprises les actions inscrites dans le plan de formation.

Concerne uniquement les contrats d'apprentissage conclus dans l'année (hors contrats de professionnalisation).

# Relations professionnelles

## 849

délégués du personnel

## 84

délégués syndicaux nationaux

## 10

accords signés

61 Représentants du personnel		2013	2012	2011
<b>Participation aux élections (par collège) pour les CE renouvelés dans l'année (en %)</b>				
Délégués du personnel	Techniciens .....	76,6	75,6	75,5
	Cadres .....	45,6	41,4	41,4
Comité d'établissement	Techniciens .....	76,3	75,2	74,9
	Cadres .....	46,0	41,6	41,8
<b>Volume global des crédits d'heures alloués pendant l'année</b>				
Comité d'établissement (nombre de membres) .....		161 280	157 440	155 520
		672	656	648
Délégués du personnel (nombre de délégués) .....		152 820	147 420	148 140
		849	819	823
Délégués syndicaux (nombre de délégués) .....		72 720	69 960	65 770
		287	276	273
CHSCT (nombre de membres) .....		39 024	39 960	39 168
		542	555	544
<b>Nombre de réunions avec les représentants du personnel</b>				
CCE	sessions ordinaires .....	5	5	5
	sessions extraordinaires .....	1	7	3
	séance constitutive .....	0	0	1
Comité d'approbation des PV du CCE .....		5	5	5
CE .....		1/mois	1/mois	1/mois
	(nombre de CE) .....	134	133	132
Commissions spécialisées (commissions et sous-commissions du Comité Central) .....		159	180	186
Comité de groupe .....		4	4	2
Comité d'Entreprise Européen .....		3	2	2
Délégués du personnel (nombre de délégations) .....		1/mois	1/mois	1/mois
		149	147	146
Délégués syndicaux nationaux .....		84	65	54
Délégués syndicaux de l'UES .....		0	0	0

Non compris le temps passé en réunion avec l'employeur et les crédits spéciaux des CHSCT.

CCE = Comité Central d'Entreprise.  
CHSCT = Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.

## 61 Représentants du personnel (suite)

Dates de signature et objets des accords signés dans l'entreprise et dans la profession

### 1 – PROTOCOLES D'ACCORD ÉLECTORAL

- 46 protocoles pour les élections des délégués du personnel
- 34 protocoles pour les élections des comités d'établissement
- 74 protocoles pour les élections du CHSCT

### 2 – ACCORDS SALARIAUX

#### 13 décembre 2013

Tout salarié, hors contrat d'alternance, relevant de la classification bancaire, inscrit à l'effectif de la Société Générale personne morale en France au 31 décembre 2013, rémunéré à solde entière ou à demi-solde, justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté à cette même date et toujours inscrit à l'effectif au moment du versement, dont le montant de la

part variable perçue en 2013 est inférieur à 12000 €, bénéficie :

- d'une prime de 450 € si sa rémunération annuelle de base au 31 décembre 2013 est inférieure ou égale à 26 000 €,
- d'une prime de 300 € si sa rémunération annuelle de base au 31 décembre 2013 est comprise entre 26 001 € et 35000 € inclus,

- d'une prime de 200 € si sa rémunération annuelle de base au 31 décembre 2013 est comprise entre 35001 € et 50000 € inclus.

Le montant de la prime est versé avec la paie de janvier 2014 et est proraté du coefficient de paiement au 31 décembre 2013 pour les salariés à temps partiel, à cette date.

### 3 – ACCORDS DIVERS AU SEIN DE LA PROFESSION

#### 21 janvier 2013

Avenant à l'accord du 25 février 2005 sur les retraites professionnelles bancaires.

#### 5 février 2013

Accord salarial du 5 février 2013.

### 4 – ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

#### 18 janvier 2013

Accord d'entreprise relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés de la Société Générale. Avenant n°4 à l'accord sur le régime de prévoyance du 22 décembre 1999.

Avenant n°11 à l'accord social du 7 juillet 2000.

#### 13 février 2013

Accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi.

Accord sur les modalités d'accompagnement social dans le cadre du projet de transformation de certaines activités péri-informatique et logistique technique au sein de SIOP/DSI/PLT.

Accord sur les modalités d'accompagnement dans le cadre du projet de fermeture des PSC de Parc de Bercy et Réaumur.

#### 18 juin 2013

Accord relatif à la suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

#### 24 juin 2013

Accord sur la réallocation du commissionnement des TMB de la force de vente du réseau France ainsi que de PRIV/FRA au sein de la RAGB et de la part variable.

#### 11 juillet 2013

Accord sur le déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement.

Accord sur la mise en place à titre expérimental du télétravail au sein de la Société Générale.

#### 31 juillet 2013

Avenant n°2 à l'accord du 13 février 2013 sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi.

#### 6 septembre 2013

Avenant n°5 à l'accord collectif du 12 juillet 2006 instaurant un régime obligatoire de frais médicaux pour le personnel de la Société Générale.

Avenant n°6 récapitulatif de l'accord du 12 juillet 2006 et de ses avenants modificatifs instaurant un régime obligatoire de frais médicaux pour le personnel de la Société Générale.

#### 17 octobre 2013

Accord en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap - années 2014-2016.

#### 18 octobre 2013

Protocole portant sur la répartition des CHSCT dans le cadre du renouvellement des CHSCT des services centraux parisiens.

#### 20 décembre 2013

Avenant n°12 à l'accord social du 07 juillet 2000.

## 61 Représentants du personnel (suite)

### 2012

Les 7 accords signés portaient sur la mise en place de mesures de garanties sociales dans le cadre de réorganisations et de transfert d'activité, l'égalité entre les femmes et les hommes, le fonctionnement du Comité Central d'Entreprise, les budgets de subventions du Comité Central d'Entreprise et des organisations syndicales, le renouvellement du Comité d'entreprise européen, le renouvellement du Comité de Groupe, le règlement du plan d'épargne retraite collectif (PERCO SG), le fonctionnement et les moyens des CHSCT parisiens, ainsi que le renouvellement d'une partie des Comités d'établissement et des délégations du personnel.

### 2011

Les 13 accords signés ont principalement concerné l'évaluation professionnelle, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'intéressement, la participation, la prime de partage des profits, ainsi que le renouvellement du Comité Central d'Entreprise et d'une partie des Comités d'établissement et des délégations du personnel.

<b>Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale</b> .....	<b>284</b>	254	230
--	------------	-----	-----

## 62 Information et communication 2013 2012 2011

### Procédures d'accueil

Depuis 2012, les documents ne sont plus remis en main propre mais sont consultables sur l'intranet RH Online :

- Convention collective de la banque
- Brochure « Starting » (processus d'intégration des nouveaux embauchés)
- My Société Générale
- Stratégie du Groupe
- Portail ressources
- RH Online
- Notice d'information de la mutuelle
- La RSE du groupe Société Générale
- Brochure Prévoyance
- Règlement intérieur en vigueur et charte d'utilisation des moyens de communication électronique
- L'intranet risques
- Le code de conduite
- Le blog tousuniques.fr
- Épargne salariale

### Procédures d'information ascendante ou descendante

- Journal interne dédié au réseau de détail France « Réseau&Co »
- « Réussir »
- Instructions
- Sites intranet de Société Générale

### Système d'entretiens individuels

Lors de l'entretien annuel d'évaluation pour les techniciens et les cadres, et à la demande.

## 63 Procédures

<b>Nombre de recours engagés devant les commissions paritaires nationales</b> .....	<b>0</b>	3	0
<b>Nombre d'instances judiciaires engagées et où l'entreprise est en cause</b>			
- avec un salarié .....	<b>64</b>	93	78
- avec un syndicat .....	<b>2</b>	0	0
- autre .....	<b>9</b>	9	8
<b>Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'inspecteur du travail</b> .....	<b>0</b>	0	2

# Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

**10,7 millions d'€**  
versés en allocation  
de crèche et de garde

**386 millions d'€**  
de charges patronales  
au titre de la retraite

**19,4 millions d'€**  
attribués aux activités sociales  
et culturelles du CCE

Plus de 1 300 vaccins contre la grippe saisonnière ont été administrés majoritairement pour des salariés des Directions centrales.

Plus de 500 familles ont utilisé le dispositif de garde ponctuelle Flexi Crèche depuis sa création fin 2009.

71	Œuvres sociales (en millions d'€)	2013	2012	2011
<b>Répartition des dépenses de l'entreprise</b>				
	- Logement : versements et frais divers .....	20,9	21,4	20,7
	- Transport .....	60,3	61,0	59,8
	- Services médicaux et sociaux .....	10,9	10,7	10,4
	- Médailles du travail .....	9,9	9,8	9,0
	- Subventions diverses .....	8,3	9,9	10,7
	- Allocation vacances .....	5,7	5,3	5,1
	- Allocation pour frais d'études .....	4,1	3,9	3,7
	- Allocation de crèche et de garde .....	10,7	10,4	9,8
	Total .....	130,9	132,3	129,1
	- Logement : encours des avances au 31 décembre .....	1 919,0	1 788,9	1 597,6
<b>Versements effectués</b>				
	Au CCE Budget « Activités sociales et culturelles » du Comité Central et des CE .....	19,4	19,4	19,4
	dont budget des CE .....	9,7	9,7	9,7
	Pour le compte du CCE			
	Subvention restauration .....	41,3	42,3	40,4
	Subvention de fonctionnement du CCE .....	2,5	3,1	3,1
	Subvention de fonctionnement des CE .....	1,8	1,8	1,8
	Total .....	65,0	66,6	64,7
<b>72 Autres charges sociales (en millions d'€)</b>				
<b>Montant des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance</b>				
	.....	357,8	367,7	363,1
	dont versés à la Sécurité Sociale .....	315,1	326,0	322,4
<b>Montant des versements patronaux au titre de la retraite</b>				
	.....	386,2	393,7	394,7
	dont versés à la Sécurité Sociale .....	155,1	155,5	154,0

Conception / réalisation : [www.acconseil.com](http://www.acconseil.com) - Juin 2014  
Crédits photographiques : Portrait © Michel Labelle – Archives Historiques Société Générale.  
Imprimé sur du papier PEFC.

DEVELOPPONS ENSEMBLE  
L'ESPRIT  SOCIÉTÉ  
D'ÉQUIPE GÉNÉRALE



 [RETOUR AU DÉBUT](#)