

BILAN SOCIAL 2015



Édito



© Michel Labelle

Notre métier de banquier s'adapte à l'évolution des besoins de nos clients qui recourent de plus en plus aux services digitaux. Il est également très impacté par les exigences croissantes des régulateurs. Ces changements nous incitent davantage encore à privilégier la protection de nos clients et la qualité de notre service. **La satisfaction durable de nos clients est notre priorité** car elle seule nous permettra de préserver au mieux les intérêts de l'ensemble de nos parties prenantes, sur le long terme.

Depuis 2015 nous avons mis en œuvre un nouveau **Leadership Model** dans le respect des valeurs de notre Groupe : esprit d'équipe, innovation, responsabilité et engagement. Il définit les compétences et les comportements attendus de chacun, collaborateurs, managers, leaders, au service de nos clients. Ce *Leadership Model* transforme notre façon d'être au quotidien : il met autant l'accent sur la manière dont nous obtenons les résultats que sur les résultats eux-mêmes.

La satisfaction de nos clients dépend de l'engagement de nos collaborateurs. Nous devons pour cela **créer les conditions d'écoute, de dialogue et de respect de chacun** tout en proposant un accompagnement et un développement professionnel qui répondent aux besoins de l'entreprise. Nos efforts d'anticipation sur l'évolution de nos métiers et des compétences requises pour les exercer vont dans ce sens, de même que notre programme novateur pour l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Edouard-Malo Henry

Directeur des Ressources Humaines du Groupe

Bilan social 2015



5 282
recrutements



2 218 €
en moyenne
par salarié au titre
de l'intéressement
et de la participation



3,6 %
de la masse salariale
consacrée à la formation
continue



12
accords signés au sein
de l'entreprise



4 626
salariés à temps partiel



11,9
millions €
versés en allocation
de crèche et de garde



45,2 %
de femmes parmi
les cadres

Emploi

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences mise en place depuis 2013 est un outil clé pour accompagner les évolutions du Groupe : elle correspond à une démarche stratégique de pilotage et d'anticipation des emplois et des compétences dans le but de permettre au Groupe de se doter des compétences dont nos métiers auront besoin à moyen et long terme.

La formation et l'élaboration de parcours professionnels pertinents sont des atouts incontournables pour garantir l'employabilité de nos collaborateurs. Dans ce cadre, nous développons une politique de mobilité interne active afin de favoriser l'adaptation permanente de leurs compétences aux évolutions rapides de notre environnement tout en proposant des parcours de carrière motivants.

Si la mobilité interne est systématiquement privilégiée par rapport aux besoins de postes à pourvoir, notre rôle consiste également à recourir au recrutement externe pour les métiers en croissance ou naissants, en portant une attention particulière à la diversité des profils.



[DONNÉES CHIFFRÉES >](#)

Emploi



11 Effectifs

2015 2014 2013

Effectif rémunéré au 31 décembre

Techniciens	18 718	19 429	19 684
Cadres	22 565	21 770	21 060
Total	41 283	41 199	40 744

Effectif absent sans solde

Techniciens	916	946	926
Cadres	520	533	489
Total	1 436	1 479	1 415

Salariés détachés

Techniciens	166	190	214
Cadres	1 361	1 378	1 384
Total	1 527	1 568	1 598

Salariés détachés accueillis

Techniciens	37	78	30
Cadres	284	329	294
Total	321	407	324

Personnel de ménage

35 42 51

Effectif total (rémunéré au 31 décembre, absents, détachés et personnel de ménage)

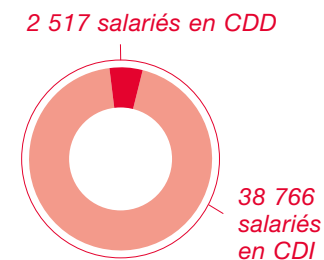
Techniciens	19 835	20 607	20 875
Cadres	24 446	23 681	22 933
Total	44 281	44 288	43 808

Effectif à temps partiel en équivalent temps plein

Techniciens	2 112	2 090	2 107
Cadres	1 438	1 355	1 275
Total	3 550	3 445	3 382

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

Répartition des effectifs rémunérés au 31 décembre 2015



Emploi



11 Effectifs (suite)

2015 2014 2013

Effectif permanent à plein-temps

Techniciens	13 190	13 910	14 529
Cadres	19 786	18 935	18 785
Total	32 976	32 845	33 314

Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre

Techniciens	2 387	2 261	1 831
Cadres	130	113	137
Total	2 517	2 374	1 968

Effectif mensuel moyen

Techniciens	18 890	19 300	19 740
Cadres	22 075	21 345	20 965
Total	40 964	40 645	40 706

Répartition par sexe de l'effectif rémunéré au 31 décembre

Hommes	Techniciens	5 395	5 711	5 838
	Cadres	12 374	12 033	11 780
	Total	17 769	17 744	17 618
Femmes	Techniciens	13 323	13 718	13 846
	Cadres	10 191	9 737	9 280
	Total	23 514	23 455	23 126

Effectif des salariés hors période d'essai à plein temps; il est inférieur au chiffre de l'effectif rémunéré au 31/12 qui comprend les salariés à temps partiel.

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

45,2 % des cadres sont des femmes.

Emploi



11 Effectifs (suite)

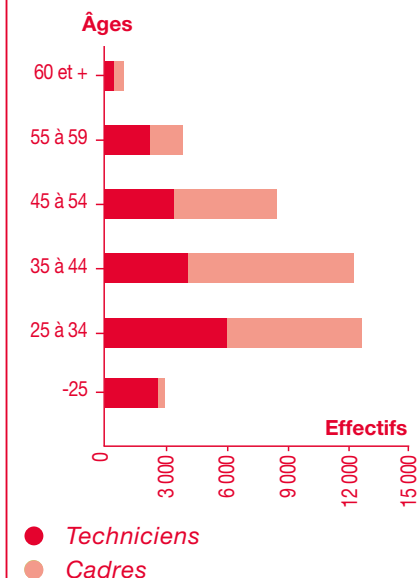
2015 2014 2013

Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre

moins de 25 ans	Techniciens	2 605	2 630	2 318
	Cadres	353	339	243
	Total	2 958	2 969	2 561
de 25 à 34 ans	Techniciens	6 053	6 598	6 853
	Cadres	6 676	6 855	6 916
	Total	12 729	13 453	13 769
de 35 à 44 ans	Techniciens	4 103	3 784	3 505
	Cadres	8 196	7 649	7 134
	Total	12 299	11 433	10 639
de 45 à 54 ans	Techniciens	3 359	3 633	3 864
	Cadres	5 163	4 801	4 520
	Total	8 522	8 434	8 384
de 55 à 59 ans	Techniciens	2 194	2 363	2 632
	Cadres	1 639	1 552	1 578
	Total	3 833	3 915	4 210
60 ans et plus	Techniciens	404	421	512
	Cadres	538	574	669
	Total	942	995	1 181

L'âge moyen est de 40 ans et 6 mois.

Zoom sur la pyramide des âges en 2015



Emploi



11 Effectifs (suite)

2015 2014 2013

Répartition par ancienneté de l'effectif rémunéré au 31 décembre

moins de 5 ans	Techniciens	5 287	5 427	5 103
	Cadres	5 069	5 174	5 012
	Total	10 356	10 601	10 115
de 5 à 9 ans	Techniciens	4 044	4 632	4 874
	Cadres	6 186	6 080	5 890
	Total	10 230	10 712	10 764
de 10 à 19 ans	Techniciens	4 185	3 546	3 111
	Cadres	6 320	5 491	5 018
	Total	10 505	9 037	8 129
de 20 à 29 ans	Techniciens	1 372	1 543	1 879
	Cadres	2 869	2 809	2 717
	Total	4 241	4 352	4 596
30 ans et plus	Techniciens	3 830	4 281	4 717
	Cadres	2 121	2 216	2 423
	Total	5 951	6 497	7 140

Emploi



11

Effectifs (suite)

2015 2014 2013

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

Français	Techniciens	18 430	19 124	19 420
	Cadres	21 626	20 948	20 262
	Total	40 056	40 072	39 682
Étrangers	Techniciens	288	305	264
	Cadres	939	822	798
	Total	1 227	1 127	1 062

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

Techniciens niveaux A, B, C	3 932	4 265	4 018
Techniciens niveaux D, E	8 742	8 882	9 112
Techniciens niveaux F, G	6 044	6 282	6 554
Cadres niveaux H, I	14 325	13 919	13 585
Cadres niveaux J, K	7 144	6 775	6 430
Cadres hors classification	1 096	1 076	1 045

Emploi



12 Travailleurs extérieurs et divers 2015 2014 2013

Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure	7 866	7 655	7 863
Nombre de stagiaires (écoles, universités)	3 694	3 410	3 422
Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires	610	527	506
Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours)	35,3	33,0	35,8
Nombre total d'heures effectuées par le personnel de ménage	32 576	39 942	45 948

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

1 098 stagiaires reçus en Equivalent Temps Plein en 2015, soit 2,9 % des effectifs. Ces stages s'inscrivent exclusivement dans le cadre de cursus scolaires.

13 Embauches au cours de l'année considérée

Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée (CDI)			
Techniciens	839	1 142	1 100
Cadres	1 702	1 686	1 000
Total	2 541	2 828	2 100

Dont nombre d'embauches en CDI de salariés de moins de 25 ans

Techniciens	355	432	448
Cadres	317	329	196
Total	672	761	644

Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée (CDD)			
Techniciens	2 232	2 128	1 707
Cadres	509	416	411
Total	2 741	2 544	2 118

Nombre d'auxiliaires de vacances en ETP	419,7	438,4	436,2
--	--------------	-------	-------

CDD incluant les contrats d'alternance. Le recours à l'alternance reflète une volonté réaffirmée du Groupe en termes d'insertion professionnelle des jeunes.

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

Emploi



14

Départs au cours de l'année considérée

2015 2014 2013

Total des départs

Techniciens	3 315	3 017	2 829
Cadres	1 967	1 866	1 808
Total	5 282	4 883	4 637

Nombre de démissions

Techniciens	356	258	220
Cadres	636	526	562
Total	992	784	782

Nombre de ruptures conventionnelles

Techniciens	30	16	16
Cadres	44	31	22
Total	74	47	38

Nombre de licenciements pour cause économique

Techniciens	0	9	29
Cadres	0	27	124
Total	0	36	153

Nombre de licenciements pour autres causes

Techniciens	109	87	94
Cadres	104	118	118
Total	213	205	212

Nombre de fins de contrats à durée déterminée

Techniciens	1 946	1 534	1 362
Cadres	660	595	488
Total	2 606	2 129	1 850

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

Emploi



14 Départs au cours de l'année considérée (suite) 2015 2014 2013

Nombre de départs avant fin de période d'essai

Techniciens	208	293	246
Cadres	112	88	36
Total	320	381	282

Nombre de départs en retraite et pré-retraite

Techniciens	636	796	837
Cadres	399	461	442
Total	1 035	1 257	1 279

Nombre de décès

Techniciens	30	24	25
Cadres	11	20	16
Total	41	44	41

15 Promotions

Nombre de salariés promus à un niveau supérieur 3 230 3 696 3 971

dont techniciens promus cadres 360 361 421

16 Chômage

Nombre de salariés mis au chômage partiel 0 0 0

Nombre total d'heures de chômage partiel 0 0 0

17 Travailleurs handicapés

Nombre de travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail 1 563 1 542 1 594

dont nombre de travailleurs handicapés au sens de la DOETH 1 149 1 115 1 101

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 d'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 handicapés ayant moins de 6 mois de travail effectif sont décomptés selon leur temps de présence.

Emploi



18 Absentéisme

2015 2014 2013

Nombre de journées d'absence / Nombre total de journées payées (en %)

Techniciens	7,00	6,89	7,05
Cadres	4,18	4,13	4,19
Total	5,49	5,44	5,58

Nombre de journées d'absence

Techniciens	482 955	485 196	508 016
Cadres	337 170	321 709	320 867
Total	820 125	806 905	828 883

Nombre de journées d'absence pour maladie

Techniciens	264 605	259 999	263 105
Cadres	140 008	125 796	120 613
Total	404 613	385 795	383 718

Répartition des absences pour maladie selon leur durée

jusqu'à 3 jours	Techniciens	26 496	26 381	27 305
	Cadres	14 883	13 695	14 889
	Total	41 379	40 076	42 194
de 4 à 30 jours	Techniciens	78 612	79 229	81 518
	Cadres	46 835	43 190	41 899
	Total	125 447	122 419	123 417
de 31 à 60 jours	Techniciens	36 693	35 458	35 461
	Cadres	20 363	18 760	18 099
	Total	57 056	54 218	53 560
plus de 60 jours	Techniciens	122 804	118 931	118 821
	Cadres	57 927	50 151	45 726
	Total	180 731	169 082	164 547

Le taux d'absentéisme Société Générale pour maladie s'établit à 3,84 % pour les techniciens et à 1,74 % pour les cadres.

Emploi



18 Absentéisme (suite)

2015 2014 2013

Nombre de journées d'absence pour accidents de travail et de trajet

Techniciens	9 934	9 518	9 140
Cadres	4 851	4 425	5 727
Total	14 785	13 943	14 867

Nombre de journées d'absence pour maternité

Techniciens	178 454	185 714	204 122
Cadres	164 064	163 591	166 246
Total	342 518	349 305	370 368

Nombre de journées d'absence pour congés autorisés
(événements familiaux, congés spéciaux pour les salariés chargés de famille)

Techniciens	24 569	24 125	24 741
Cadres	26 478	26 277	26 435
Total	51 047	50 402	51 176

Nombre de journées d'absence pour d'autres causes
(examens, colonies de vacances, jeunesse et sports)

Techniciens	5 393	5 840	6 908
Cadres	1 769	1 620	1 846
Total	7 162	7 460	8 754

Rémunérations et charges accessoires

Pour soutenir notre développement et faire la différence sur nos marchés, nous voulons attirer les meilleurs, tout en motivant et fidélisant nos collaborateurs. Nous souhaitons pour cela leur assurer une rémunération globale compétitive. Celle-ci inclut une rémunération monétaire, reconnaissant la contribution de chacun au développement de l'entreprise, et des avantages sociaux. Les actions concrètes menées en faveur de l'équilibre femmes/hommes, notamment les budgets dédiés à la résorption des écarts salariaux, ont contribué, parmi d'autres actions, au renouvellement du label pour l'Égalité professionnelle décerné par Afnor Certification.

Nos collaborateurs sont aussi associés au développement du Groupe par notre politique d'actionnariat salarié. Fin 2015, les salariés et anciens collaborateurs détenaient 6,83 % du capital social et 11,52 % des droits de vote, dans le cadre des Plans d'Épargne d'Entreprise et des Plans d'Épargne de Groupe.

Nos collaborateurs en CDI et alternants obtiennent une vision complète, pédagogique des éléments qui composent leur rémunération globale, grâce au Bilan social individuel qui leur est adressé chaque année. Un effort de transparence salué par les 95% de collaborateurs satisfaits en 2015.

DONNÉES CHIFFRÉES >

Rémunérations et charges accessoires

21 Montant des rémunérations

	2015	2014	2013
Rémunération mensuelle moyenne (en €)	4 448	4 393	4 345
Techniciens niveaux A, B, C			
Hommes	1 508	1 554	1 590
Femmes	1 726	1 753	1 801
Techniciens niveaux D, E			
Hommes	2 552	2 574	2 577
Femmes	2 575	2 583	2 573
Techniciens niveaux F, G			
Hommes	3 294	3 301	3 295
Femmes	3 193	3 188	3 163
Cadres niveaux H, I			
Hommes	4 582	4 603	4 650
Femmes	4 139	4 150	4 114
Cadres niveaux J, K			
Hommes	8 611	8 586	8 575
Femmes	7 340	7 356	7 278
Cadres hors classification			
Hommes	15 480	15 748	14 770
Femmes	14 912	14 365	14 088
Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)	17,1	17,5	17,7
Techniciens niveaux A, B, C			
Hommes	3,6	4,2	4,9
Femmes	4,6	5,4	6,2

Rémunération brute annuelle totale (primes et indemnités comprises) ramenée à 12 versements égaux. En 2014, les bases ont été reconstituées compte tenu de la nouvelle législation sur les 3 exercices sur la population des régulés qui fait l'objet d'un suivi par ailleurs.

La rémunération annuelle brute moyenne est de 53371 € (hors population régulée), comprenant les éléments fixes et variables, les primes et indemnités diverses (hors participation, intéressement et abondement).

Rémunérations et charges accessoires

21 Montant des rémunérations (suite)

2015 2014 2013

Part des primes dans la déclaration annuelle (en %) (suite)

Techniciens niveaux D, E

Hommes	7,5	8,5	10,3
Femmes	7,2	8,0	9,5

Techniciens niveaux F, G

Hommes	9,3	9,7	10,2
Femmes	8,2	8,7	9,2

Cadres niveaux H, I

Hommes	14,3	15,0	16,2
Femmes	11,1	11,6	11,6

Cadres niveaux J, K

Hommes	27,3	27,6	27,7
Femmes	20,0	20,6	20,3

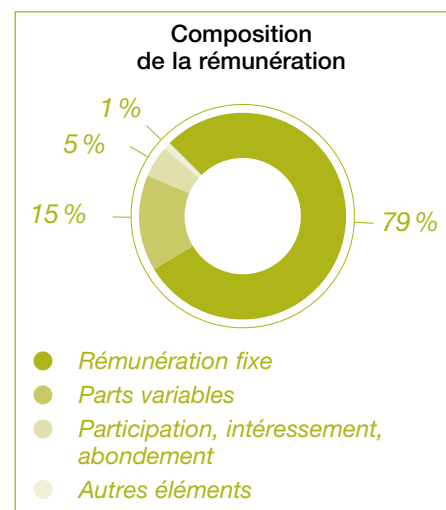
Cadres hors classification

Hommes	39,2	40,7	38,0
Femmes	38,0	35,9	35,0

Grille des rémunérations annuelles en € (en % de l'effectif correspondant)

Tranches de rémunérations

moins de 18 000 €	4,7	4,6	3,9
de 18 000 € à 21 000 €	0,5	0,8	0,6
de 21 000 € à 24 000 €	1,8	1,8	2,0
de 24 000 € à 27 000 €	4,5	4,4	4,8
de 27 000 € à 36 000 €	23,6	24,8	25,9
de 36 000 € à 54 000 €	33,2	32,9	33,5
de 54 000 € à 100 000 €	24,4	23,6	22,5
plus de 100 000 €	7,4	7,1	6,9



En 2014, les bases ont été reconstituées compte tenu de la nouvelle législation sur les 3 exercices sur la population des régulés qui fait l'objet d'un suivi par ailleurs.

Rémunérations et charges accessoires



22 Hiérarchie des rémunérations 2015 2014 2013

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

7,5 7,5 7,3

Montant global des dix rémunérations les plus élevées (en milliers d'€)

38 297 26 687 21 041

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	0	4 401	9 042
Cadres	0	0	0
Total	0	4 401	9 042

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'€)

32,5 30,0 33,2

25 Charge salariale globale

Frais de personnel / Produit net bancaire (en %)

36,2 48,7 46,7

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. 9 sur ces 10 rémunérations les plus élevées concernent les métiers de banque de financement et d'investissement.

Rémunérations et charges accessoires

26

Participation financière (en millions d'€)

	2015	2014	2013
Réserve spéciale de participation	15,2	12,2	7,6
dont :			
– participation au titre de l'exercice	15,2	12,2	7,5
– rappel au titre des années antérieures	0,0	0,0	0,0
– intérêts de retard	0,01	0,03	0,05
Intéressement	80,3	66,0	54,2
dont :			
– intérêts de retard	0,07	0,00	0,00
Prime exceptionnelle (Dividende du travail, Bonus Villepin)	0,0	14,0	9,0
Rémunération Financière Totale	95,5	92,2	70,8
Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (en €)			
Ensemble	341	276	168
Techniciens	214	175	117
Cadres	446	366	215
Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en €)			
Ensemble	1 877	1 551	1 330
Techniciens	1 414	1 134	833
Cadres	2 248	1 908	1 770
Montant de la prime exceptionnelle par salarié bénéficiaire (en €)	0	300	200
Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (en %)	6,83	7,42	7,45
Abondements versés par l'entreprise aux fonds communs de placement (brut en millions d'€)	43,6	43,3	43,9

Les chiffres de la participation et l'intéressement correspondent aux montants versés en 2015 au titre de 2014. Ils reflètent les résultats annuels de l'entreprise.

Total des abondements versés en 2015 sur le PEE et le PERCO.

Conditions d'hygiène et de sécurité

Nous assurons une veille permanente sur des risques susceptibles d'affecter la santé de nos équipes partout dans le monde, en menant des campagnes de prévention au plus près du terrain.

En France, en 2015, les collaborateurs ont été sensibilisés à diverses thématiques : le sommeil, la vue, la préservation du capital santé, les addictions et l'incitation à la pratique sportive.

Par ailleurs, nous poursuivons notre engagement à agir en matière de prévention et de gestion des risques psychosociaux, en particulier le stress au travail et les agressions commerciales, avec l'appui d'intervenants externes spécialisés. L'accord signé en 2015 sur les conditions de vie au travail prévoit notamment la mise en place d'une enquête d'évaluation des conditions de vie au travail, qui sera adressée à l'ensemble des collaborateurs à partir de 2016. Ses résultats permettront de poursuivre des actions d'amélioration sur le terrain.



DONNÉES CHIFFRÉES >

Conditions d'hygiène et de sécurité

31 Accidents de travail et de trajet

2015 2014 2013

Nombre d'accidents de travail avec arrêt

Techniciens	164	159	126
Cadres	90	69	48
Total	254	228	174

Nombre de journées d'absence pour accident de travail

Techniciens	4 670	4 673	3 280
Cadres	2 178	1 823	1 945
Total	6 848	6 496	5 225

Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'entreprise

Français	2	0	4
Étrangers	0	0	0
Total	2	0	4

Nombre d'accidents mortels

Total accidents de travail	1	0	1
Total accidents de trajet	0	0	0

Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail

Techniciens	229	203	240
Cadres	98	123	141
Total	327	326	381

Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise

86 54 ND

Conditions d'hygiène et de sécurité

32 Répartition des accidents de travail par éléments matériels 2015 2014 2013

Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves (codes 32 à 40)	0	0	0
Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation (code 02)	68	59	57
Nombre d'accidents occasionnés par des machines à l'exception de ceux liés aux codes ci-dessus (codes 09 à 30)	0	0	0
Nombre d'accidents de manutention, déplacement, stockage (codes 01, 03, 04, 06, 07, 08)	165	189	190
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)	6	7	6
Autres cas	260	230	170
dont déclarations consécutives à des hold-up	25	21	8

33 Maladies professionnelles

Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale	3	1	7
Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel	0	0	0
Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	2	2	2

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

Nombre de réunions des CHSCT	802	752	816
-------------------------------------	------------	-----	-----

35 Dépenses en matière de sécurité

Effectif formé à la sécurité	9 175	9 584	9 099
Évaluation des dépenses de sécurité présentées dans l'entreprise et prévues pour l'année suivante (en millions d'€)	92,7	79,9	73,4
Dépenses réalisées dans l'année (en millions d'€)	89,9	74,9	72,4

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).

Autres conditions de travail

Pour Société Générale, l'attention portée à la qualité de vie au travail est essentielle dans un contexte de transformation de l'entreprise. Elle est par ailleurs source d'engagement et de performance individuelle et collective. Nous avons lancé en 2015 le programme Life at Work, qui porte sur :

- l'efficacité individuelle et collective (portant sur des méthodes de travail efficaces) ;
- la santé et la prévention ;
- le télétravail et de nouveaux modes d'organisation (avec plus de 2 000 collaborateurs expérimentant le télétravail fin 2015) ;
- l'environnement de travail (l'amélioration des espaces de travail pour plus de convivialité, d'interaction et de coopération) ;
- l'accompagnement des moments clés de la vie ;
- l'évolution de la culture managériale (favorisant les échanges au sein des équipes).

Un accord sur les conditions de vie au travail signé en 2015 définit un cadre pour repenser les modes de fonctionnement et encourage la généralisation des bonnes pratiques, en favorisant l'émergence d'initiatives sur le terrain, leur partage et leur expérimentation.



DONNÉES CHIFFRÉES >

Autres conditions de travail

41	Durée et aménagement du temps de travail	2015	2014	2013
	Horaire hebdomadaire moyen affiché (en heures)	39	39	39
	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur			
par le système légal	Techniciens	71	81	95
	Cadres	17	16	24
	Total	88	97	119
par un système conventionnel	Techniciens	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Total	0	0	0
	Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés			
	Techniciens	4 261	4 423	4 719
	Cadres	984	1 066	1 117
	Total	5 245	5 489	5 836
	Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre			
	Techniciens	2 822	2 805	2 849
	Cadres	1 804	1 696	1 596
	Total	4 626	4 501	4 445
dont mi-temps = (1) + (2) + (3):	Techniciens	541	543	559
	Cadres	186	149	121
	Total	727	692	680
Société Générale (1)	Techniciens	149	163	169
	Cadres	37	30	35
	Total	186	193	204

À l'exception de l'Établissement de Nantes - Accord du 15 mai 1997 (32h) et des agences à 37h22.

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

Autres conditions de travail

41	Durée et aménagement du temps de travail <i>(suite)</i>		2015	2014	2013
Maladie (2)	Techniciens		246	244	267
	Cadres		63	46	39
	Total		309	290	306
Sécurité Sociale (3)	Techniciens		146	136	124
	Cadres		86	73	47
	Total		232	209	171
Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année de 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs			Tous les salariés (sauf quelques cas particuliers)		
Nombre moyen de jours de congés annuels			26	26	26
Nombre de jours de repos			29	29	31
dont jours fériés par :	repos le samedi		9,0	10,0	10,0
	repos le lundi		8,0	8,0	7,0

(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 37h22 (19 j).

42 Organisation et contenu du travail

Nombre de personnes occupant des horaires alternants ou de nuit

Techniciens	54	66	83
Cadres	5	7	7
Total	59	73	90

43 Conditions physiques de travail

Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail	40	42	52
Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesures	2 751	2 742	1 820

Autres conditions de travail

44 Transformation de l'organisation du travail

2015 2014 2013

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

Guichetiers payeurs - Caisses automatiques	1 026	788	600
Regroupement et réorganisation de services	298	1 026	698
Intégration procédures - Micro-informatique	210	1 340	206
Informatisation	4 894	10 867	15 300
Total	6 428	14 021	16 804

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	103,3	95,1	83,8
Dépenses réalisées dans l'année	84,9	66,3	69,9

Dépenses d'aménagement intérieur des locaux. Les dépenses d'hygiène et de sécurité figurent en section 35.

Formation

Pour répondre à l'évolution des besoins de nos clients et à la nécessaire adaptation de nos métiers, nous portons une grande attention au développement des compétences des collaborateurs et au maintien de leur employabilité.

En 2015, nous avons mis l'accent sur la refonte des formations managériales en lien avec le nouveau Leadership Model du Groupe et le développement de techniques innovantes pour diffuser les savoirs. Ainsi, la formation se digitalise pour permettre de toucher un maximum de collaborateurs de façon plus souple. De nouvelles modalités émergent (MOOC⁽¹⁾, rapid learning⁽²⁾, classes virtuelles, micro learning...) et offrent aux collaborateurs la possibilité de se développer sur les thèmes qu'ils peuvent choisir, à leur rythme et depuis le lieu de leur choix.

(1) Massive Open Online Course – cours en ligne ouvert massivement.

(2) Modules *e-learning* de 15 à 20 minutes conçus en interne par les experts métier.

Formation

51 Formation professionnelle continue

2015 2014 2013

Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue 2,93% 3,01% 3,18%

Montant consacré à la formation continue (en millions d'€)

Fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise	22,2	23,0	23,5
Rémunérations versées aux stagiaires	16,1	16,0	15,3
Formation effectuée en application de conventions	13,3	14,0	16,2
Versements FONGECIF	5,0	4,9	4,6
Versements au Trésor et autres (dont contribution OPCA 0,4%)	14,6	14,1	13,6
Allocation formation	0,01	0,02	0,04
Total	71,2	72,0	73,1

Nombre de salariés formés 21 201 22 573 19 672

Hommes	Techniciens	2 276	2 543	2 171
	Cadres	7 152	7 663	6 744
	Total	9 428	10 206	8 915
Femmes	Techniciens	5 579	5 944	5 393
	Cadres	6 194	6 423	5 364
	Total	11 773	12 367	10 757

Nombre d'heures de formation rémunérées 723 714 744 802 862 319

Hommes	Techniciens	108 401	106 875	138 600
	Cadres	201 712	210 626	223 382
	Total	310 113	317 502	361 982
Femmes	Techniciens	231 174	230 611	300 840
	Cadres	182 427	196 689	199 497
	Total	413 601	427 300	500 337

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 3,60%.

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 907 827 h.

Formation

51 Formation professionnelle continue (suite)

2015 2014 2013

Nombre d'heures de formation non rémunérées		2015	2014	2013
Hommes	Techniciens	0	118,09	45
	Cadres	10	493,59	221
	Total	10	612	266
Femmes	Techniciens	15	237	168
	Cadres	26	399	401
	Total	41	636	569
Décomposition par type de formation				
Nombre de participants		2015	2014	2013
	Adaptation au poste de travail	44 898	11 436	24 088
	Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi	0	7 701	9 961
	Développement des compétences	3 625	33 450	40 275
	DIF	114	877	1 009
Heures rémunérées		2015	2014	2013
	Adaptation au poste de travail	675 695	205 229	265 037
	Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi	0	146 108	161 268
	Développement des compétences	39 595	362 498	398 991
	DIF	8 424	30 968	37 022
Heures non rémunérées		2015	2014	2013
	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	51	1 248	835

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

Formation



52 Congés formation

2015 2014 2013

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré	22	23	20
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	10	6	0
Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation	0	0	0

Non compris les actions inscrites dans le plan de formation.

53 Apprentissage

Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	771	832	693
---	-----	-----	-----

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

Relations professionnelles

Nous privilégions des relations de co-construction avec nos partenaires sociaux. Depuis 2013, des instances de dialogue et de concertation sur la stratégie de l'entreprise réunissent régulièrement la Direction de Société Générale et les organisations syndicales nationales. Elles ont permis d'ancrer le dialogue social autour de trois principes essentiels : l'agilité, la visibilité partagée et la responsabilité. En 2015, cela s'est illustré par :

- 2 rencontres avec le Directeur général ;
- 6 réunions de l'instance de dialogue et de concertation, en présence des membres du Comité exécutif, sur les orientations stratégiques et le fondement des projets envisagés ;
- 1 séminaire conjoint entre managers, RH et partenaires sociaux sur la qualité de vie au travail ;
- la poursuite d'un dialogue constructif autour des 12 accords négociés, dont des accords majeurs tels que les conditions de vie au travail, l'égalité professionnelle et la refonte des instances de dialogue au niveau européen.

D'autre part, en juin 2015, Société Générale a été la première banque française à signer un accord de portée mondiale avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union sur les droits humains fondamentaux et la liberté syndicale.



DONNÉES CHIFFRÉES >

Relations professionnelles



61 Représentants du personnel

2015 2014 2013

Participation aux élections (par collège) pour les CE renouvelés dans l'année (en %)

Délégués du personnel	Techniciens	75,5	76,2	76,6
	Cadres	44,0	45,2	45,6
Comité d'établissement	Techniciens	74,9	75,6	76,3
	Cadres	44,8	45,8	46,0

Volume global des crédits d'heures alloués pendant l'année

Comité d'établissement	157 200	156 480	161 280
(nombre de membres)	655	652	672
Délégués du personnel	152 280	152 100	152 820
(nombre de délégués)	846	845	849
Délégués syndicaux	50 700	65 119	72 720
(nombre de délégués)	261	257	287
CHSCT	50 916	38 592	39 024
(nombre de membres)	580	536	542

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.

Relations professionnelles



61 Représentants du personnel *(suite)*

2015 2014 2013

Nombre de réunions avec les représentants du personnel

CCE	sessions ordinaires	5	5	5
	sessions extraordinaires	0	2	1
	séance constitutive	0	1	0
Comité d'approbation des PV du CCE		5	5	5
CE		1/mois	1/mois	1/mois
(nombre de CE)		130	131	134
Commissions spécialisées (commissions et sous-commissions du Comité Central)		143	154	159
Comité de groupe		1	4	4
Comité d'Entreprise Européen		1	1	3
Délégués du personnel		1/mois	1/mois	1/mois
(nombre de délégations)		146	146	149
Délégués syndicaux nationaux		10	10	10
Délégués syndicaux de l'UES		0	0	0

Relations professionnelles



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

- 70 protocoles pour les élections des délégués du personnel
- 70 protocoles pour les élections des comités d'établissement
- 60 protocoles pour les élections du CHSCT

2 – ACCORDS SALARIAUX

3 – ACCORDS DIVERS AU SEIN DE LA PROFESSION

9 Février 2015

Accord relatif à la formation professionnelle dans les banques.

4 – ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

31 janvier 2015

Accord relatif au supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2014.

26 février 2015

Accord de substitution permettant l'adaptation du dispositif conventionnel Newedge à celui de Société Générale en application de l'article L2261-14 du Code du travail.

27 février 2015

Avenant n° 5 à l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 février 2013.

30 mars 2015

Accord sur les conditions de vie au travail.

23 avril 2015

Accord de prorogation des mandats des membres du Comité d'Entreprise Européen et du Comité de Groupe.

19 mai 2015

Avenant à l'accord relatif au Comité d'Entreprise Européen.

Relations professionnelles



61

Représentants du personnel *(suite)*

4 – ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE *(suite)*

3 juin 2015

Accord mondial sur les droits fondamentaux.

17 juin 2015

Règlement du plan d'épargne retraite de Société Générale (PERCO SG).

24 juin 2015

Dispositif relatif à l'accompagnement des salariés dans le cadre du déménagement des entités situées à la Défense et à Paris sur le nouvel ensemble immobilier de Val de Fontenay.

23 novembre 2015

Avenant n° 7 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.

1 décembre 2015

Accord d'entreprise relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés de la Société Générale.

3 décembre 2015

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

11 décembre 2015

Accord relatif au dispositif d'accompagnement du projet de Société Générale concernant l'évolution de la relation client, l'optimisation du maillage agences et la prise en charge de l'accueil des clients par les conseillers clientèle.

22 décembre 2015

Accord de méthode et d'accompagnement du projet de réorganisation et d'adaptation des effectifs de la filière ressources humaines (RH), de la filière communication (COMM) et de la filière finance (FINN).

Relations professionnelles



61 Représentants du personnel *(suite)* 2015 2014 2013

Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale	74	224	284
---	----	-----	-----

62 Information et communication

Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunions de personnel

Droit d'expression des salariés	0	0	0
(nombre de groupes)	0	0	0

Procédures d'accueil

L'ensemble des informations utiles pour les nouveaux arrivants sont disponibles sous RH online :

- 1 – Procédure d'accueil Starting, avec présentation détaillée pour chaque entité
- 2 – Les informations réglementaires:
 - la convention collective
 - le règlement intérieur
 - la charte d'utilisation des moyens de communication
 - le code de conduite
- 3 – La présentation du groupe Société Générale et ses engagements :
 - Stratégie
 - RSE
 - Mission Handicap
 - Culture RISK
 - Banque relationnelle de référence
- 4 – La protection sociale:
 - La mutuelle SG
 - Le régime de prévoyance
- 5 – L'épargne salariale
- 6 – Un espace vie pratique

Relations professionnelles



62 Information et communication *(suite)*

2015 2014 2013

Procédures d'information ascendante ou descendante

- Sites intranet de Société Générale
- Réseau social d'entreprise « SG Communities »
- Instructions et directives

Système d'entretiens individuels

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

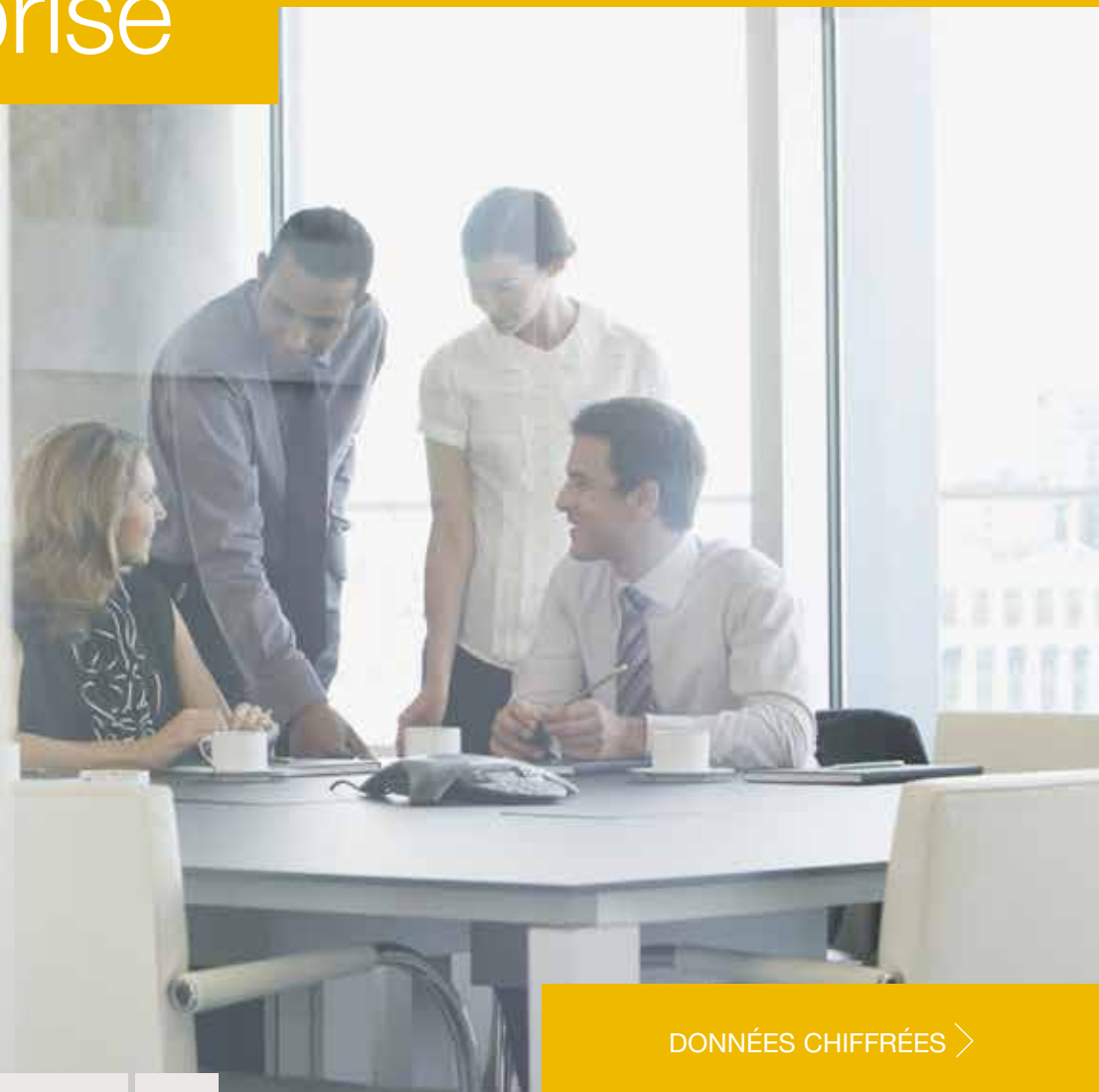
63 Procédures

Nombre de recours engagés devant les commissions paritaires nationales	2	2	0
Nombre d'instances judiciaires engagées et où l'entreprise est en cause			
avec un salarié	59	67	66
avec un syndicat	3	1	2
autre	7	10	7
Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'Inspecteur du Travail	1	6	1

Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

Nous contribuons activement à la protection sociale de tous nos collaborateurs en termes de santé, retraite, décès, incapacité et invalidité. Ainsi, la mutuelle Société Générale couvre près de 119 500 personnes (membres participants et ayants droit) en France.

Au travers de divers partenariats locaux, nous offrons également à nos collaborateurs des dispositifs monétaires et non monétaires pour les accompagner dans des moments clés de leur quotidien et contribuer ainsi à leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ils peuvent notamment bénéficier d'aides relatives au logement. Ils peuvent aussi bénéficier, pour leurs enfants, de places de garde régulière ou ponctuelle dans des crèches interentreprises ou accéder à la plateforme partenaire Yoopies® qui propose de multiples services à la personne (recherche de mode de garde d'enfants, aide aux séniors, ménage, garde d'animaux...).



DONNÉES CHIFFRÉES >

Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

71 Œuvres sociales (en millions d'€) 2015 2014 2013

Répartition des dépenses de l'entreprise

– Logement : versements et frais divers	21,9	21,5	20,9
– Transport	66,2	63,7	60,3
– Services médicaux et sociaux	11,5	11,2	10,9
– Médailles du travail	7,4	8,5	9,9
– Subventions diverses	0,38	0,37	0,37
– Allocation vacances	6,2	5,8	5,7
– Allocation pour frais d'études	4,3	4,1	4,1
– Allocation de crèche et de garde	11,9	11,3	10,7
TOTAL	129,8	126,5	122,9
– Logement : encours des avances au 31 décembre	2 111,1	2 024,5	1 919,0

Versements effectués

Au CCE	Budget "Activités sociales et culturelles" du Comité Central et des CE	23,9	23,5	19,4
	dont budget des CE	12,0	11,8	9,7
Pour le compte du CCE				
	Subvention restauration	42,6	42,0	41,3
	Subvention de fonctionnement du CCE	2,7	2,6	2,5
	Subvention de fonctionnement des CE	2,2	2,1	1,8
	Total	71,4	70,2	65,0

Autres charges sociales (en millions d'€)

Montant des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance	384,3	373,7	357,8
dont versés à la Sécurité Sociale	330,2	326,9	315,1
Montant des versements patronaux au titre de la retraite	409,7	402,6	386,2
dont versés à la Sécurité Sociale	165,2	161,5	155,1