

BILAN SOCIAL 2014



Édito



Notre métier de banquier change profondément car les besoins de nos clients évoluent, en particulier à l'heure du digital, tandis que nous devons respecter une réglementation toujours plus contraignante. Pour accompagner ces changements, nous devons penser d'abord à nos clients : comment mieux les servir, mieux les protéger, mieux les aider à financer leurs projets, tout cela à un coût compétitif.

C'est grâce à la satisfaction durable de nos clients que nous préserverons au mieux les intérêts de l'ensemble de nos parties prenantes, sur le long terme.

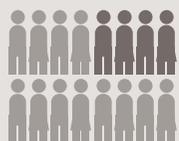
La politique de ressources humaines reflète cette ambition car nous ne pouvons pas avoir de clients satisfaits si nous ne développons pas nos collaborateurs du mieux possible.

Nous devons pour cela créer les conditions d'écoute et de respect de chacun tout en proposant un accompagnement et un développement professionnel qui répondent aux besoins de l'entreprise. C'est pourquoi en 2014 la Direction des Ressources Humaines a travaillé particulièrement, en relation avec les représentants du personnel, sur l'évolution de nos métiers et des compétences mais aussi sur les conditions de vie au travail. Pour accompagner l'ambition de l'entreprise, nous avons également repensé nos valeurs (esprit d'équipe, innovation, responsabilité et engagement) et élaboré le nouveau modèle de leadership qui définit les comportements attendus au sein de Société Générale.

Edouard-Malo Henry

Directeur des Ressources Humaines du Groupe

Bilan social 2014



5 372

recrutements



44,7%

de femmes parmi
les cadres



3,5%

de la masse salariale
consacrée à la formation
continue



20

accords signés



4 501

salariés à temps partiel



**11,3
millions €**

versés en allocation
de crèche et de garde



1 827 €

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

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.

Nous devons permettre à nos collaborateurs de développer leur employabilité par la formation et l'élaboration de parcours professionnels pertinents. C'est pourquoi 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 >



VERSION
IMPRIMABLE

Emploi



11 Effectifs

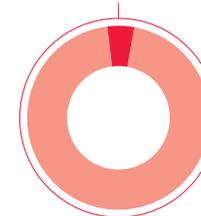
| | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|--------|--------|--------|
| Effectif rémunéré au 31 décembre | 41 199 | 40 744 | 41 125 |
| Effectif absent sans solde | 1 479 | 1 415 | 1 362 |
| Salariés détachés | 1 568 | 1 598 | 1 689 |
| Salariés détachés accueillis | 407 | 324 | 353 |
| Personnel de ménage | 42 | 51 | 61 |
| Effectif total (rémunéré au 31 décembre, absents, détachés et personnel de ménage) | 44 288 | 43 808 | 44 237 |
| Effectif à temps partiel en équivalent temps plein | 3 445 | 3 382 | 3 376 |

[VOIR LE DÉTAIL](#)

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

Répartition des effectifs
au 31 décembre 2014

2 374 salariés en CDD



38 825
salariés
en CDI

Emploi



11 Effectifs (suite)

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|---------------|--------|--------|
| Effectif permanent à plein-temps | 32 845 | 33 314 | 34 242 |
| Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre | 2 374 | 1 968 | 1 697 |
| Effectif mensuel moyen | 40 645 | 40 706 | 41 371 |
| Répartition par sexe de l'effectif rémunéré au 31 décembre | | | |
| Hommes | 17 744 | 17 618 | 17 960 |
| Femmes | 23 455 | 23 126 | 23 165 |
| Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre | | | |
| moins de 25 ans | 2 969 | 2 561 | 2 597 |

[VOIR LE DÉTAIL](#)


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.

44,7 % des cadres sont des femmes.

L'âge moyen est de 40 ans et 8 mois.



VERSION
IMPRIMABLE

Emploi



11 Effectifs (suite)

2014 2013 2012

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

| | | | |
|----------------|---------------|--------|--------|
| de 25 à 34 ans | 13 453 | 13 769 | 14 272 |
| de 35 à 44 ans | 11 433 | 10 639 | 9 974 |
| de 45 à 54 ans | 8 434 | 8 384 | 8 380 |
| de 55 à 59 ans | 3 915 | 4 210 | 4 607 |
| 60 ans et plus | 995 | 1 181 | 1 295 |

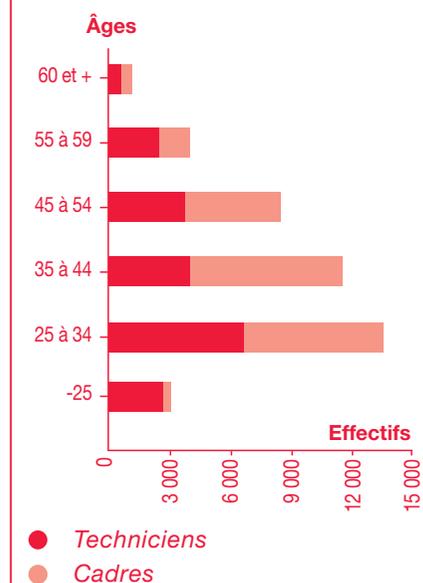
Répartition par ancienneté de l'effectif rémunéré au 31 décembre

| | | | |
|----------------|---------------|--------|--------|
| moins de 5 ans | 10 601 | 10 115 | 11 207 |
| de 5 à 9 ans | 10 712 | 10 764 | 9 655 |

VOIR LE DÉTAIL



Zoom sur la pyramide
des âges en 2014



VERSION
IMPRIMABLE

Emploi



11 Effectifs (suite)

2014 2013 2012

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

| | | | |
|----------------|-------|-------|-------|
| de 10 à 19 ans | 9 037 | 8 129 | 7 654 |
| de 20 à 29 ans | 4 352 | 4 596 | 5 113 |
| 30 ans et plus | 6 497 | 7 140 | 7 496 |

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

| | | | |
|-----------|--------|--------|--------|
| Français | 40 072 | 39 682 | 40 092 |
| Étrangers | 1 127 | 1 062 | 1 033 |

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

| | | | |
|-----------------------------|--------|--------|--------|
| Techniciens niveaux A, B, C | 4 265 | 4 018 | 3 971 |
| Techniciens niveaux D, E | 8 882 | 9 112 | 9 309 |
| Techniciens niveaux F, G | 6 282 | 6 554 | 6 965 |
| Cadres niveaux H, I | 13 919 | 13 585 | 13 652 |
| Cadres niveaux J, K | 6 775 | 6 430 | 6 193 |
| Cadres hors classification | 1 076 | 1 045 | 1 035 |

VOIR LE DÉTAIL



VERSION
IMPRIMABLE

Emploi



12 Travailleurs extérieurs et divers 2014 2013 2012

| | | | |
|---|--------|--------|--------|
| Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure | 7 655 | 7 863 | 6 928 |
| Nombre de stagiaires (écoles, universités) | 3 410 | 3 422 | 3 829 |
| Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires | 527 | 506 | 450 |
| Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours) | 33,0 | 35,8 | 35,5 |
| Nombre total d'heures effectuées par le personnel de ménage | 39 942 | 45 948 | 49 322 |

13 Embauches au cours de l'année considérée

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée (CDI) | 2 828 | 2 100 | 1 802 |
| Dont nombre d'embauches en CDI de salariés de moins de 25 ans | 761 | 644 | 576 |
| Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée (CDD) | 2 544 | 2 118 | 1 692 |
| Nombre d'auxiliaires de vacances | 438,4 | 436,2 | 457,7 |

[VOIR LE DÉTAIL](#)

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

1 011 stagiaires reçus en Equivalent Temps Plein en 2014, soit 2,7% des effectifs. Ces stages s'inscrivent exclusivement dans le cadre de cursus scolaires.

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

2014 2013 2012

| | | | |
|--|--------------|-------|-------|
| Total des départs | 4 883 | 4 637 | 4 713 |
| Nombre de démissions | 784 | 782 | 838 |
| Nombre de ruptures conventionnelles | 47 | 38 | 30 |
| Nombre de licenciements pour cause économique | 36 | 153 | 691 |
| Nombre de licenciements pour autres causes | 205 | 212 | 268 |
| Nombre de fins de contrats à durée déterminée | 2 129 | 1 850 | 1 539 |

VOIR LE DÉTAIL



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

VERSION
IMPRIMABLE

Emploi



14 Départs au cours de l'année considérée (suite) 2014 2013 2012

| | | | |
|--|-------|-------|-----|
| Nombre de départs avant fin de période d'essai | 381 | 282 | 359 |
| Nombre de départs en retraite et pré-retraite | 1 257 | 1 279 | 939 |
| Nombre de décès | 44 | 41 | 49 |

15 Promotions

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Nombre de salariés promus à un niveau supérieur | 3 696 | 3 971 | 3 973 |
|---|-------|-------|-------|

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 | 1 542 | 1 594 | 1 595 |
|---|-------|-------|-------|

[VOIR LE DÉTAIL](#)

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

L'article L5212-13 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

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|----------------|---------|---------|
| Nombre de journées d'absence / Nombre total de journées payées (en %) | 5,44 | 5,58 | 5,56 |
| Nombre de journées d'absence | 806 905 | 828 883 | 839 628 |
| Nombre de journées d'absence pour maladie | 385 795 | 383 718 | 393 491 |
| Répartition des absences pour maladie selon leur durée | | | |
| jusqu'à 3 jours | 40 076 | 42 194 | 41 172 |
| de 4 à 30 jours | 122 419 | 123 417 | 124 238 |
| de 31 à 60 jours | 54 218 | 53 560 | 56 379 |

[VOIR LE DÉTAIL](#)

Le taux d'absentéisme Société Générale pour maladie s'établit à 3,69 % pour les techniciens et à 1,61 % pour les cadres.


[VERSION
IMPRIMABLE](#)

Emploi



18 Absentéisme *(suite)*

2014 2013 2012

Répartition des absences pour maladie selon leur durée *(suite)*

| | | | |
|--|----------------|---------|---------|
| plus de 60 jours | 169 082 | 164 547 | 171 702 |
| Nombre de journées d'absence pour accidents de travail et de trajet | 13 943 | 14 867 | 15 550 |
| Nombre de journées d'absence pour maternité | 349 305 | 370 368 | 373 082 |
| Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les salariés chargés de famille) | 50 402 | 51 176 | 49 283 |
| Nombre de journées d'absence pour d'autres causes (examens, colonies de vacances, jeunesse et sports) | 7 460 | 8 754 | 8 222 |

VOIR LE DÉTAIL



VERSION
IMPRIMABLE

Rémunérations et charges accessoires

Pour accompagner notre développement, nous avons besoin d'attirer, de motiver et de fidéliser nos collaborateurs, notamment en leur assurant 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 Égalité professionnelle décerné par Afnor Certification.

Nous menons également une politique active d'actionnariat salarié afin d'associer nos collaborateurs au développement du Groupe. Fin 2014, les salariés et anciens collaborateurs détenaient ainsi 7,42 % du capital social et 12,07 % des droits de vote, dans le cadre des Plans d'Épargne d'Entreprise et des Plans d'Épargne de Groupe.

En 2014, un Bilan Social Individuel a été adressé à 38 000 collaborateurs. Ce document personnalisé leur offre une vision complète et pédagogique des éléments qui ont composé leur rémunération globale au titre de 2013.

[DONNÉES CHIFFRÉES >](#)



[VERSION
IMPRIMABLE](#)

Rémunérations et charges accessoires



21 Montant des rémunérations

2014 2013 2012

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Rémunération mensuelle moyenne (en €) | 4 393 | 4 345 | 4 234 |
| Part des primes dans la déclaration annuelle (en %) | 17,5 | 17,7 | 17,0 |

VOIR LE DÉTAIL



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 brut moyenne est de 52 716 € (hors population régulée), comprenant les éléments fixes et variables, les primes et indemnités diverses (hors participation, intéressement et abondement).



VERSION
IMPRIMABLE

Rémunérations et charges accessoires

21

Montant des rémunérations (suite)

2014 2013 2012

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

17,5 17,7 17,0

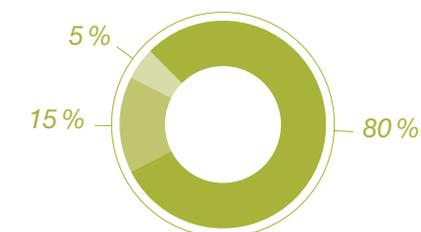
Grille des rémunérations annuelles en € (en % de l'effectif correspondant)

Tranches de rémunérations

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

VOIR LE DÉTAIL

Composition de la rémunération



- Rémunération fixe
- Parts variables
- Participation, intéressement, abondement

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



| | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|--------|--------|--------|
| 22 Hiérarchie des rémunérations | | | |
| 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 | 7,3 | 7,1 |
| Montant global des dix rémunérations les plus élevées (en milliers d'€) | 26 687 | 21 041 | 19 133 |
| 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 | 4 401 | 9 042 | 9 448 |
| 24 Charges accessoires | | | |
| Montant des versements effectués à des entreprises de travail temporaire (en millions d'€) | 30,0 | 33,2 | 27,3 |
| 25 Charge salariale globale | | | |
| Frais de personnel / Produit net bancaire (en %) | 48,7 | 46,7 | 50,7 |

[VOIR LE DÉTAIL](#)


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.


[VERSION
IMPRIMABLE](#)

Rémunérations et charges accessoires



26

Participation financière (en millions d'€)

2014 2013 2012

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Réserve spéciale de participation | 12,2 | 7,6 | 9,9 |
| Intéressement | 66,0 | 54,2 | 59,0 |
| Prime exceptionnelle (Dividende du travail, Bonus Villepin) | 14,0 | 9,0 | 0,0 |
| Rémunération Financière Totale | 92,2 | 70,8 | 69,0 |
| Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (en €) | 276 | 168 | 218 |
| Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en €) | 1 551 | 1 330 | 1 434 |
| Montant de la prime exceptionnelle par salarié bénéficiaire (en €) | 300 | 200 | 0 |
| Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (en %) | 7,42 | 7,45 | 7,61 |
| Abondements versés par l'entreprise aux fonds communs de placement (brut en millions d'€) | 43,3 | 43,9 | 40,1 |

VOIR LE DÉTAIL



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 2014 sur le PEE et le PERCO.

VERSION
IMPRIMABLE

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, les campagnes de prévention santé animées par la Mutuelle Société Générale se sont poursuivies en 2014. Elles ont permis d'initier nos collaborateurs aux soins de premiers secours, de leur apporter des conseils en nutrition, d'aborder pour la première fois les thèmes de l'audition et de la mémoire et de les sensibiliser au maintien de l'activité physique. L'inauguration d'une salle de sport partenaire de l'UASG à proximité du siège social a donné lieu à une journée dédiée à la pratique du sport et à ses bienfaits, organisée à la Défense puis à Val de Fontenay.

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. La négociation ouverte en 2014 avec nos partenaires sociaux sur les conditions de vie au travail en est l'illustration.



DONNÉES CHIFFRÉES >



VERSION
IMPRIMABLE

Conditions d'hygiène et de sécurité

31 Accidents de travail et de trajet

2014 2013 2012

| | | | |
|---|--------------|-------|-------|
| Nombre d'accidents de travail avec arrêt | 228 | 174 | 201 |
| Nombre de journées d'absence pour accident de travail | 6 496 | 5 225 | 6 494 |
| Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'entreprise | 0 | 4 | 1 |
| Nombre d'accidents mortels | 0 | 1 | 0 |
| Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail | 326 | 381 | 365 |
| Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise | 54 | ND | ND |

VOIR LE DÉTAIL



VERSION
IMPRIMABLE

Conditions d'hygiène et de sécurité

32 Répartition des accidents de travail par éléments matériels 2014 2013 2012

| | | | |
|--|-----|-----|-----|
| 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) | 59 | 57 | 59 |
| 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) | 189 | 190 | 199 |
| Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05) | 7 | 6 | 5 |
| Autres cas | 230 | 170 | 197 |
| dont déclarations consécutives à des hold-up | 21 | 8 | 21 |

33 Maladies professionnelles

| | | | |
|---|---|---|---|
| Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale | 1 | 7 | 6 |
| 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 | 0 |

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

| | | | |
|------------------------------|-----|-----|-----|
| Nombre de réunions des CHSCT | 752 | 816 | 781 |
|------------------------------|-----|-----|-----|

35 Dépenses en matière de sécurité

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Effectif formé à la sécurité | 9 584 | 9 099 | 9 816 |
| Évaluation des dépenses de sécurité présentées dans l'entreprise et prévues pour l'année suivante (en millions d'€) | 79,9 | 73,4 | 76,8 |
| Dépenses réalisées dans l'année (en millions d'€) | 74,9 | 72,4 | 78,3 |

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

La qualité de vie au travail de nos collaborateurs est un levier d'efficacité et de performance durable et une condition indispensable à notre attractivité, notre efficacité et notre pérennité. Nous avons engagé en 2014 un projet ambitieux pour améliorer le bien-être de nos salariés :

- le Comité exécutif a signé la Charte des "15 engagements pour l'équilibre des temps de vie" lancée par le Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et des Droits de la Femme ainsi que par l'Observatoire de l'Équilibre des temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) ; des actions ont été engagées, notamment pour réguler les Technologies de l'Information et de la Communication, optimiser les réunions et sensibiliser les managers ;
- notre expérimentation du télétravail se poursuit : suite au franc succès de la première phase initiée en 2013 (98% de satisfaction), un second accord a été signé ; il devrait permettre d'étendre le télétravail à près de 2 000 collaborateurs volontaires d'ici fin 2015 ;
- nous poursuivons les efforts engagés en matière de santé, de prévention des risques psychosociaux et d'accompagnement de nos collaborateurs dans les moments clés de la vie (notamment la parentalité).



DONNÉES CHIFFRÉES >



VERSION
IMPRIMABLE

Autres conditions de travail

41 Durée et aménagement du temps de travail

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|--------------|-------|-------|
| Horaire hebdomadaire moyen affiché (en heures) | 39 | 39 | 39 |
| Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur | 97 | 119 | 116 |
| Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés | 5 489 | 5 836 | 5 964 |
| Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre | 4 501 | 4 445 | 4 462 |

[VOIR LE DÉTAIL](#)

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

Autres conditions de travail

| 41 | Durée et aménagement du temps de travail <i>(suite)</i> | 2014 | 2013 | 2012 |
|----|---|-------|---|-------|
| | Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre <i>(suite)</i> | 4 501 | 4 445 | 4 462 |
| | 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 | 31 | 29 |
| 42 | Organisation et contenu du travail | | | |
| | Nombre de personnes occupant des horaires alternants ou de nuit | 73 | 90 | 107 |
| 43 | Conditions physiques de travail | | | |
| | Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail | 42 | 52 | 51 |
| | Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesures | 2 742 | 1 820 | 1 908 |

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).

VOIR LE DÉTAIL

Autres conditions de travail

| 44 | Transformation de l'organisation du travail | 2014 | 2013 | 2012 |
|----|--|--------|--------|-------|
| | Nombre de salariés concernés par des expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu | 14 021 | 16 804 | 2 990 |
| 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 | 95,1 | 83,8 | 81,1 |
| | Dépenses réalisées dans l'année | 66,3 | 69,9 | 68,4 |

VOIR LE DÉTAIL



Dépenses d'aménagement intérieur des locaux. Les dépenses d'hygiène et de sécurité figurent en [section 35](#).

Formation

Nous prenons en compte les besoins de l'entreprise, ceux de nos clients et leurs évolutions futures pour développer les compétences et favoriser l'employabilité de nos collaborateurs sur le long terme. En 2014, nous avons mis l'accent sur :

- la poursuite du déploiement de la Culture RISK au sein du Groupe ;
- l'adaptation des formations managériales, en y intégrant les quatre valeurs redéfinies pour le Groupe ;
- le développement de techniques innovantes pour diffuser les savoirs, notamment grâce au digital ;
- la poursuite des dispositifs spécifiques d'accompagnement, notamment pour les maîtres d'apprentissage et tuteurs des parcours Cursus Cadre et Passerell'E, vecteurs de promotion interne.

La Direction de la formation du Groupe a également préparé la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle : dès 2015, les engagements pris dans le cadre d'un accord d'entreprise dédié permettront un accompagnement et un suivi renforcé du développement des compétences et une meilleure valorisation des acquis des collaborateurs.



DONNÉES CHIFFRÉES >



VERSION
IMPRIMABLE

Formation

51

Formation professionnelle continue

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue | 3,01% | 3,18% | 3,47% |
| Montant consacré à la formation continue (en millions d'€) | 72,0 | 73,1 | 81,9 |
| Nombre de salariés formés | 22 573 | 19 672 | 22 881 |
| Nombre d'heures de formation rémunérées | 744 802 | 862 319 | 870 488 |

VOIR LE DÉTAIL



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 3,49%.

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 933 398 h.

VERSION
IMPRIMABLE

Formation

51

Formation professionnelle continue *(suite)*

2014 2013 2012

| | | | |
|--|----------------|------------|--------------|
| Nombre d'heures de formation non rémunérées | 1 247 | 835 | 2 795 |
| Décomposition par type de formation | | | |
| Nombre de participants | 53 464 | 75 333 | 60 348 |
| Adaptation au poste de travail | 11 436 | 24 088 | 12 372 |
| Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi | 7 701 | 9 961 | 26 321 |
| Développement des compétences | 33 450 | 40 275 | 20 159 |
| DIF | 877 | 1 009 | 1 496 |
| Nombre d'heures | 746 051 | 863 154 | 873 284 |
| Adaptation au poste de travail | 205 229 | 265 037 | 247 286 |
| Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi | 146 108 | 161 268 | 250 806 |
| Développement des compétences | 362 498 | 398 991 | 312 074 |
| DIF | 32 216 | 37 857 | 63 118 |

VOIR LE DÉTAIL



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

VERSION
IMPRIMABLE

Formation



52 Congés formation

2014 2013 2012

| | | | |
|--|----|----|----|
| Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré | 23 | 20 | 16 |
| Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré | 6 | 0 | 5 |
| Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation | 0 | 0 | 0 |

53 Apprentissage

| | | | |
|---|-----|-----|-----|
| Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année | 832 | 693 | 621 |
|---|-----|-----|-----|

Non compris les actions inscrites dans le plan de formation.

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

Relations professionnelles

Société Générale a opéré depuis 2013 un véritable renouveau du dialogue social en France, en instaurant des instances de dialogue et de concertation sur la stratégie de l'entreprise. La capacité de Société Générale et des organisations syndicales nationales à ancrer le dialogue social autour de trois principes essentiels, agilité, visibilité partagée et responsabilité, a permis en 2014 :

- de poursuivre une démarche active d'anticipation via 4 rencontres avec le PDG et 15 réunions de l'instance de dialogue et de concertation en présence des membres du Comité exécutif sur les orientations stratégiques et projets structurants ;
- d'échanger dans le cadre de l'Observatoire des métiers, instance de dialogue et de réflexion dédiée à l'évolution des métiers et des compétences ; 2 réunions par an sont prévues et 2014 a vu la tenue d'un premier séminaire GPEC* sous un format inédit, réunissant partenaires sociaux, RH et managers, autour des enjeux du numérique pour les métiers de la banque ;
- de poursuivre un dialogue constructif autour des 20 accords négociés dont des accords majeurs tels que le télétravail, la réforme de la formation professionnelle, la participation-intéressement.

*GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.



DONNÉES CHIFFRÉES >



VERSION
IMPRIMABLE

Relations professionnelles



61 Représentants du personnel

2014 2013 2012

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

| | | | |
|------------------------|------|------|------|
| Délégués du personnel | 60,7 | 61,1 | 58,5 |
| Comité d'établissement | 60,7 | 61,2 | 58,4 |

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

| | | | |
|------------------------|---------|---------|---------|
| Comité d'établissement | 156 480 | 161 280 | 157 440 |
| Délégués du personnel | 152 100 | 152 820 | 147 420 |
| Délégués syndicaux | 65 119 | 72 720 | 69 960 |
| CHSCT | 38 592 | 39 024 | 39 960 |

VOIR LE DÉTAIL



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)*

2014 2013 2012

Nombre de réunions avec les représentants du personnel

| | | | | |
|---|--------------------------|--------|--------|--------|
| CCE | sessions ordinaires | 5 | 5 | 5 |
| | sessions extraordinaires | 2 | 1 | 7 |
| | séance constitutive | 1 | 0 | 0 |
| Comité d'approbation des PV du CCE | | 5 | 5 | 5 |
| CE | | 1/mois | 1/mois | 1/mois |
| (nombre de CE) | | 131 | 134 | 133 |
| Commissions spécialisées (commissions et sous-commissions du Comité Central) | | 154 | 159 | 180 |
| Comité de groupe | | 4 | 4 | 4 |
| Comité d'Entreprise Européen | | 1 | 3 | 2 |
| Délégués du personnel (nombre de délégations) | | 1/mois | 1/mois | 1/mois |
| 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

- 31 protocoles pour les élections des délégués du personnel
- 31 protocoles pour les élections des comités d'établissement
- 64 protocoles pour les élections du CHSCT

2 – ACCORDS SALARIAUX

17 décembre 2014

Accord salarial 2015 :

- Revalorisation de la grille de salaires minima
- Revalorisation de la garantie de salaire minimum pour les salariés seniors de 50 ans et plus qui sont de niveau H et au-delà
- Congé paternité et d'accueil de l'enfant
- Paiement des jours de carence à partir du 3^e arrêt maladie

3 – ACCORDS DIVERS AU SEIN DE LA PROFESSION

4 – ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

03 février 2014

Avenant n°5 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 octobre 2000.

Avenant n°3 à l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 février 2013.

Accord de méthode et d'accompagnement du projet de mutualisation des activités moyens de paiement centralisées des banques de détail France du groupe Société Générale et de renforcement de la résilience de la gestion des flux de paiement du Groupe.

9 avril 2014

Accord relatif à un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2013.



Relations professionnelles



61

Représentants du personnel *(suite)*

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

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

30 avril 2014

Accord sur le rattachement de l'implantation Société Générale située à Lille Rihour au Pôle Service Clients de Lille.

30 juin 2014

Accord d'intéressement de Société Générale portant sur les exercices 2014, 2015 et 2016.

Accord de participation de Société Générale portant sur les exercices 2014, 2015 et 2016.

Règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise de Société Générale.

11 juillet 2014

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

16 juillet 2014

Accord d'expérimentation du télétravail.

2 juillet 2014

Accord relatif au versement de la prime de partage des profits au titre des dividendes liés à l'exercice 2013.

2 septembre 2014

Avenant au règlement du plan d'épargne collectif de Société Générale.

29 octobre 2014

Avenant à l'accord sur le mode de constitution du CCE de Société Générale.



Relations professionnelles



61

Représentants du personnel *(suite)*

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

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

30 octobre 2014

Accord sur le fonctionnement du Comité Central d'Entreprise de Société Générale
Accord sur les compétences respectives en matière d'activités sociales et culturelles des Comités d'Établissement et du Comité Central d'Entreprise.

19 novembre 2014

Accord de substitution permettant l'adaptation du dispositif conventionnel Société Générale Securities Paris (SGSP) à celui de Société Générale.

18 décembre 2014

Accord relatif à la formation professionnelle.
Avenant au règlement du plan d'épargne entreprise de Société Générale.

22 décembre 2014

Avenant n°6 au règlement du PEG de Société Générale.

31 décembre 2014

Avenant N°13 à l'accord social du 7 juillet 2000.

| | | | |
|---|-----|-----|-----|
| Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale | 224 | 284 | 254 |
|---|-----|-----|-----|



Relations professionnelles



62 Information et communication

2014 2013 2012

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 risques
 - Banque relationnelle de référence
- 4 – La protection sociale :
 - La mutuelle SG
 - Le régime de prévoyance
- 5 – L'épargne salariale
- 6 – Un espace vie pratique

Procédures d'information ascendante ou descendante

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



Relations professionnelles



62 Information et communication *(suite)*

2014 2013 2012

Système d'entretiens individuels

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

63 Procédures

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|---|-----------|------|------|
| Nombre de recours engagés devant les commissions paritaires nationales | 2 | 0 | 3 |
| Nombre d'instances judiciaires engagées et où l'entreprise est en cause | | | |
| avec un salarié | 67 | 66 | 93 |
| avec un syndicat | 1 | 2 | 0 |
| autre | 10 | 7 | 9 |
| Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'Inspecteur du Travail | 6 | 1 | 0 |

Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

Nous contribuons activement à la protection sociale de tous nos collaborateurs notamment sur les sujets liés à la santé, ainsi que la retraite, le décès, l'incapacité et l'invalidité. Ainsi, la mutuelle Société Générale couvre plus de 117 000 personnes (membres participants et ayants droit) en France.

À travers divers programmes locaux, nous offrons également à nos collaborateurs des dispositifs monétaires et non monétaires pour les accompagner dans des moments clés de leur quotidien et dans leur vie de famille. Ils peuvent notamment bénéficier d'aides relatives au logement et d'offres concernant les services à la personne. Ils peuvent également bénéficier pour leurs enfants de places de garde régulières ou ponctuelles dans des crèches interentreprises ou accéder à un service d'aide à la recherche de mode de garde via la plateforme partenaire Yoopies®.



DONNÉES CHIFFRÉES >



VERSION
IMPRIMABLE

Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

71 Œuvres sociales (en millions d'€)

2014 2013 2012

Répartition des dépenses de l'entreprise

| | | | |
|---|---------|---------|---------|
| – Logement : versements et frais divers | 21,5 | 20,9 | 21,4 |
| – Transport | 63,7 | 60,3 | 61,0 |
| – Services médicaux et sociaux | 11,2 | 10,9 | 10,7 |
| – Médailles du travail | 8,5 | 9,9 | 9,8 |
| – Subventions diverses | 9,7 | 8,3 | 9,9 |
| – Allocation vacances | 5,8 | 5,7 | 5,3 |
| – Allocation pour frais d'études | 4,1 | 4,1 | 3,9 |
| – Allocation de crèche et de garde | 11,3 | 10,7 | 10,4 |
| TOTAL | 135,8 | 130,9 | 132,3 |
| – Logement : encours des avances au 31 décembre | 2 024,5 | 1 919,0 | 1 788,9 |

Versements effectués

| | | | | |
|-----------------------|---|------|------|------|
| Au CCE | Budget "Activités sociales et culturelles" du Comité Central et des CE | 23,5 | 19,4 | 19,4 |
| | dont budget des CE | 11,8 | 9,7 | 9,7 |
| Pour le compte du CCE | | | | |
| | Subvention restauration | 42,0 | 41,3 | 42,3 |
| | Subvention de fonctionnement du CCE | 2,6 | 2,5 | 3,1 |
| | Subvention de fonctionnement des CE | 2,1 | 1,8 | 1,8 |
| | Total | 70,2 | 65,0 | 66,6 |

Autres charges sociales (en millions d'€)

| | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Montant des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance | 373,7 | 357,8 | 367,7 |
| dont versés à la Sécurité Sociale | 326,9 | 315,1 | 326,0 |
| Montant des versements patronaux au titre de la retraite | 402,6 | 386,2 | 393,7 |
| dont versés à la Sécurité Sociale | 161,5 | 155,1 | 155,5 |

BILAN SOCIAL 2014



Édito



Notre métier de banquier change profondément car les besoins de nos clients évoluent, en particulier à l'heure du digital, tandis que nous devons respecter une réglementation toujours plus contraignante. Pour accompagner ces changements, nous devons penser d'abord à nos clients : comment mieux les servir, mieux les protéger, mieux les aider à financer leurs projets, tout cela à un coût compétitif.

C'est grâce à la satisfaction durable de nos clients que nous préserverons au mieux les intérêts de l'ensemble de nos parties prenantes, sur le long terme.

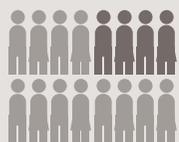
La politique de ressources humaines reflète cette ambition car nous ne pouvons pas avoir de clients satisfaits si nous ne développons pas nos collaborateurs du mieux possible.

Nous devons pour cela créer les conditions d'écoute et de respect de chacun tout en proposant un accompagnement et un développement professionnel qui répondent aux besoins de l'entreprise. C'est pourquoi en 2014 la Direction des Ressources Humaines a travaillé particulièrement, en relation avec les représentants du personnel, sur l'évolution de nos métiers et des compétences mais aussi sur les conditions de vie au travail. Pour accompagner l'ambition de l'entreprise, nous avons également repensé nos valeurs (esprit d'équipe, innovation, responsabilité et engagement) et élaboré le nouveau modèle de leadership qui définit les comportements attendus au sein de Société Générale.

Edouard-Malo Henry

Directeur des Ressources Humaines du Groupe

Bilan social 2014



5 372

recrutements



44,7%

de femmes parmi
les cadres



3,5%

de la masse salariale
consacrée à la formation
continue



20

accords signés



4 501

salariés à temps partiel



**11,3
millions €**

versés en allocation
de crèche et de garde



1 827 €

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

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.

Nous devons permettre à nos collaborateurs de développer leur employabilité par la formation et l'élaboration de parcours professionnels pertinents. C'est pourquoi 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 >](#)



VERSION
IMPRIMABLE

Emploi



11 Effectifs

2014 2013 2012

Effectif rémunéré au 31 décembre

| | | | |
|-------------|--------|--------|--------|
| Techniciens | 19 429 | 19 684 | 20 245 |
| Cadres | 21 770 | 21 060 | 20 880 |
| Total | 41 199 | 40 744 | 41 125 |

Effectif absent sans solde

| | | | |
|-------------|-------|-------|-------|
| Techniciens | 946 | 926 | 926 |
| Cadres | 533 | 489 | 436 |
| Total | 1 479 | 1 415 | 1 362 |

Salariés détachés

| | | | |
|-------------|-------|-------|-------|
| Techniciens | 190 | 214 | 229 |
| Cadres | 1 378 | 1 384 | 1 460 |
| Total | 1 568 | 1 598 | 1 689 |

Salariés détachés accueillis

| | | | |
|-------------|-----|-----|-----|
| Techniciens | 78 | 30 | 34 |
| Cadres | 329 | 294 | 319 |
| Total | 407 | 324 | 353 |

Personnel de ménage 42 51 61

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

| | | | |
|-------------|--------|--------|--------|
| Techniciens | 20 607 | 20 875 | 21 461 |
| Cadres | 23 681 | 22 933 | 22 776 |
| Total | 44 288 | 43 808 | 44 237 |

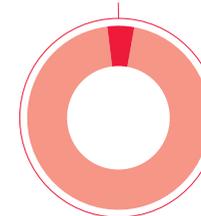
Effectif à temps partiel en équivalent temps plein

| | | | |
|-------------|-------|-------|-------|
| Techniciens | 2 090 | 2 107 | 2 180 |
| Cadres | 1 355 | 1 275 | 1 196 |
| Total | 3 445 | 3 382 | 3 376 |

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

Répartition des effectifs au 31 décembre 2014

2 374 salariés en CDD



38 825 salariés en CDI



Emploi



11

Effectifs (suite)

2014 2013 2012

Effectif permanent à plein-temps

| | | | |
|-------------|--------|--------|--------|
| Techniciens | 13 910 | 14 529 | 15 328 |
| Cadres | 18 935 | 18 785 | 18 914 |
| Total | 32 845 | 33 314 | 34 242 |

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

| | | | |
|-------------|-------|-------|-------|
| Techniciens | 2 261 | 1 831 | 1 617 |
| Cadres | 113 | 137 | 80 |
| Total | 2 374 | 1 968 | 1 697 |

Effectif mensuel moyen

| | | | |
|-------------|--------|--------|--------|
| Techniciens | 19 300 | 19 740 | 20 388 |
| Cadres | 21 345 | 20 965 | 20 983 |
| Total | 40 645 | 40 706 | 41 371 |

Répartition par sexe de l'effectif rémunéré au 31 décembre

| | | | | |
|--------|-------------|--------|--------|--------|
| Hommes | Techniciens | 5 711 | 5 838 | 6 136 |
| | Cadres | 12 033 | 11 780 | 11 824 |
| | Total | 17 744 | 17 618 | 17 960 |
| Femmes | Techniciens | 13 718 | 13 846 | 14 109 |
| | Cadres | 9 737 | 9 280 | 9 056 |
| | Total | 23 455 | 23 126 | 23 165 |

Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre

| | | | | |
|-----------------|-------------|-------|-------|-------|
| moins de 25 ans | Techniciens | 2 630 | 2 318 | 2 323 |
| | Cadres | 339 | 243 | 274 |

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.

44,7 % des cadres sont des femmes.

L'âge moyen est de 40 ans et 8 mois.



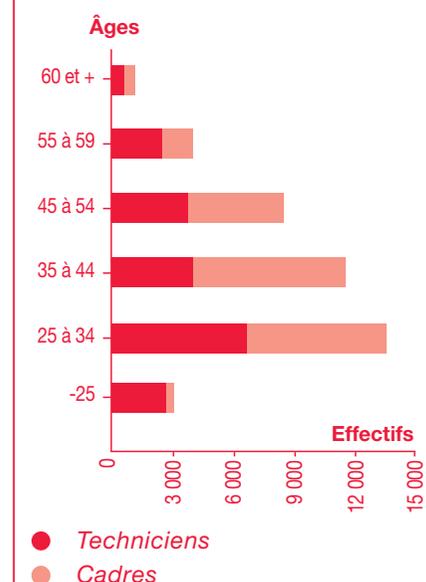
Emploi



11 Effectifs (suite)

| | | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|-------------|---------------|--------|--------|
| Total | | 2 969 | 2 561 | 2 597 |
| Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre (suite) | | | | |
| de 25 à 34 ans | Techniciens | 6 598 | 6 853 | 7 018 |
| | Cadres | 6 855 | 6 916 | 7 254 |
| | Total | 13 453 | 13 769 | 14 272 |
| de 35 à 44 ans | Techniciens | 3 784 | 3 505 | 3 290 |
| | Cadres | 7 649 | 7 134 | 6 684 |
| | Total | 11 433 | 10 639 | 9 974 |
| de 45 à 54 ans | Techniciens | 3 633 | 3 864 | 4 088 |
| | Cadres | 4 801 | 4 520 | 4 292 |
| | Total | 8 434 | 8 384 | 8 380 |
| de 55 à 59 ans | Techniciens | 2 363 | 2 632 | 2 911 |
| | Cadres | 1 552 | 1 578 | 1 696 |
| | Total | 3 915 | 4 210 | 4 607 |
| 60 ans et plus | Techniciens | 421 | 512 | 615 |
| | Cadres | 574 | 669 | 680 |
| | Total | 995 | 1 181 | 1 295 |
| Répartition par ancienneté de l'effectif rémunéré au 31 décembre | | | | |
| moins de 5 ans | Techniciens | 5 427 | 5 103 | 5 246 |
| | Cadres | 5 174 | 5 012 | 5 961 |
| | Total | 10 601 | 10 115 | 11 207 |
| de 5 à 9 ans | Techniciens | 4 632 | 4 874 | 4 729 |
| | Cadres | 6 080 | 5 890 | 4 926 |
| | Total | 10 712 | 10 764 | 9 655 |

Zoom sur la pyramide
des âges en 2014



Emploi



11 Effectifs (suite)

2014 2013 2012

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

| | | | | |
|----------------|-------------|-------|-------|-------|
| de 10 à 19 ans | Techniciens | 3 546 | 3 111 | 2 877 |
| | Cadres | 5 491 | 5 018 | 4 777 |
| | Total | 9 037 | 8 129 | 7 654 |
| de 20 à 29 ans | Techniciens | 1 543 | 1 879 | 2 416 |
| | Cadres | 2 809 | 2 717 | 2 697 |
| | Total | 4 352 | 4 596 | 5 113 |
| 30 ans et plus | Techniciens | 4 281 | 4 717 | 4 977 |
| | Cadres | 2 216 | 2 423 | 2 519 |
| | Total | 6 497 | 7 140 | 7 496 |

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

| | | | | |
|-----------|-------------|--------|--------|--------|
| Français | Techniciens | 19 124 | 19 420 | 20 016 |
| | Cadres | 20 948 | 20 262 | 20 076 |
| | Total | 40 072 | 39 682 | 40 092 |
| Étrangers | Techniciens | 305 | 264 | 229 |
| | Cadres | 822 | 798 | 804 |
| | Total | 1 127 | 1 062 | 1 033 |

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

| | | | |
|-----------------------------|--------|--------|--------|
| Techniciens niveaux A, B, C | 4 265 | 4 018 | 3 971 |
| Techniciens niveaux D, E | 8 882 | 9 112 | 9 309 |
| Techniciens niveaux F, G | 6 282 | 6 554 | 6 965 |
| Cadres niveaux H, I | 13 919 | 13 585 | 13 652 |
| Cadres niveaux J, K | 6 775 | 6 430 | 6 193 |
| Cadres hors classification | 1 076 | 1 045 | 1 035 |

MASQUER LE DÉTAIL



VERSION
IMPRIMABLE

Emploi



12 Travailleurs extérieurs et divers 2014 2013 2012

| | | | |
|---|--------|--------|--------|
| Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure | 7 655 | 7 863 | 6 928 |
| Nombre de stagiaires (écoles, universités) | 3 410 | 3 422 | 3 829 |
| Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires | 527 | 506 | 450 |
| Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours) | 33,0 | 35,8 | 35,5 |
| Nombre total d'heures effectuées par le personnel de ménage | 39 942 | 45 948 | 49 322 |

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

1 011 stagiaires reçus en Equivalent Temps Plein en 2014, soit 2,7% 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 | 1 142 | 1 100 | 1 030 |
| Cadres | 1 686 | 1 000 | 772 |
| Total | 2 828 | 2 100 | 1 802 |

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

| | | | |
|-------------|-----|-----|-----|
| Techniciens | 432 | 448 | 375 |
| Cadres | 329 | 196 | 201 |
| Total | 761 | 644 | 576 |

Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée (CDD)

| | | | |
|-------------|-------|-------|-------|
| Techniciens | 2 128 | 1 707 | 1 495 |
| Cadres | 416 | 411 | 197 |
| Total | 2 544 | 2 118 | 1 692 |

Nombre d'auxiliaires de vacances 438,4 436,2 457,7

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).

MASQUER LE DÉTAIL



VERSION
IMPRIMABLE

Emploi



14

Départs au cours de l'année considérée

2014 2013 2012

Total des départs

| | | | |
|-------------|-------|-------|-------|
| Techniciens | 3 017 | 2 829 | 2 685 |
| Cadres | 1 866 | 1 808 | 2 028 |
| Total | 4 883 | 4 637 | 4 713 |

Nombre de démissions

| | | | |
|-------------|-----|-----|-----|
| Techniciens | 258 | 220 | 274 |
| Cadres | 526 | 562 | 564 |
| Total | 784 | 782 | 838 |

Nombre de ruptures conventionnelles

| | | | |
|-------------|----|----|----|
| Techniciens | 16 | 16 | 10 |
| Cadres | 31 | 22 | 20 |
| Total | 47 | 38 | 30 |

Nombre de licenciements pour cause économique

| | | | |
|-------------|----|-----|-----|
| Techniciens | 9 | 29 | 71 |
| Cadres | 27 | 124 | 620 |
| Total | 36 | 153 | 691 |

Nombre de licenciements pour autres causes

| | | | |
|-------------|-----|-----|-----|
| Techniciens | 87 | 94 | 98 |
| Cadres | 118 | 118 | 170 |
| Total | 205 | 212 | 268 |

Nombre de fins de contrats à durée déterminée

| | | | |
|-------------|-------|-------|-------|
| Techniciens | 1 534 | 1 362 | 1 275 |
| Cadres | 595 | 488 | 264 |
| Total | 2 129 | 1 850 | 1 539 |

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) 2014 2013 2012

Nombre de départs avant fin de période d'essai

| | | | |
|-------------|-----|-----|-----|
| Techniciens | 293 | 246 | 289 |
| Cadres | 88 | 36 | 70 |
| Total | 381 | 282 | 359 |

Nombre de départs en retraite et pré-retraite

| | | | |
|-------------|-------|-------|-----|
| Techniciens | 796 | 837 | 636 |
| Cadres | 461 | 442 | 303 |
| Total | 1 257 | 1 279 | 939 |

Nombre de décès

| | | | |
|-------------|----|----|----|
| Techniciens | 24 | 25 | 32 |
| Cadres | 20 | 16 | 17 |
| Total | 44 | 41 | 49 |

15 Promotions

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Nombre de salariés promus à un niveau supérieur | 3 696 | 3 971 | 3 973 |
| dont techniciens promus cadres | 361 | 421 | 414 |

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 | 1 542 | 1 594 | 1 595 |
| dont nombre de travailleurs handicapés au sens de la DOETH | 1 115 | 1 101 | 1 096 |

MASQUER LE DÉTAIL

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

L'article L5212-13 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.



VERSION
IMPRIMABLE

Emploi



18 Absentéisme

2014 2013 2012

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

| | | | |
|-------------|------|------|------|
| Techniciens | 6,89 | 7,05 | 7,00 |
| Cadres | 4,13 | 4,19 | 4,16 |
| Total | 5,44 | 5,58 | 5,56 |

Nombre de journées d'absence

| | | | |
|-------------|---------|---------|---------|
| Techniciens | 485 196 | 508 016 | 521 273 |
| Cadres | 321 709 | 320 867 | 318 355 |
| Total | 806 905 | 828 883 | 839 628 |

Nombre de journées d'absence pour maladie

| | | | |
|-------------|---------|---------|---------|
| Techniciens | 259 999 | 263 105 | 275 159 |
| Cadres | 125 796 | 120 613 | 118 332 |
| Total | 385 795 | 383 718 | 393 491 |

Répartition des absences pour maladie selon leur durée

| | | | | |
|------------------|-------------|---------|---------|---------|
| jusqu'à 3 jours | Techniciens | 26 381 | 27 305 | 27 267 |
| | Cadres | 13 695 | 14 889 | 13 905 |
| | Total | 40 076 | 42 194 | 41 172 |
| de 4 à 30 jours | Techniciens | 79 229 | 81 518 | 83 096 |
| | Cadres | 43 190 | 41 899 | 41 142 |
| | Total | 122 419 | 123 417 | 124 238 |
| de 31 à 60 jours | Techniciens | 35 458 | 35 461 | 37 645 |
| | Cadres | 18 760 | 18 099 | 18 734 |
| | Total | 54 218 | 53 560 | 56 379 |

Le taux d'absentéisme Société Générale pour maladie s'établit à 3,69 % pour les techniciens et à 1,61 % pour les cadres.

MASQUER LE DÉTAIL

VERSION
IMPRIMABLE

Emploi



18 Absentéisme (suite)

2014 2013 2012

Répartition des absences pour maladie selon leur durée (suite)

| | | | | |
|------------------|-------------|---------|---------|---------|
| plus de 60 jours | Techniciens | 118 931 | 118 821 | 127 151 |
| | Cadres | 50 151 | 45 726 | 44 551 |
| | Total | 169 082 | 164 547 | 171 702 |

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

| | | | |
|-------------|--------|--------|--------|
| Techniciens | 9 518 | 9 140 | 11 208 |
| Cadres | 4 425 | 5 727 | 4 342 |
| Total | 13 943 | 14 867 | 15 550 |

Nombre de journées d'absence pour maternité

| | | | |
|-------------|---------|---------|---------|
| Techniciens | 185 714 | 204 122 | 204 326 |
| Cadres | 163 591 | 166 246 | 168 756 |
| Total | 349 305 | 370 368 | 373 082 |

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

| | | | |
|-------------|--------|--------|--------|
| Techniciens | 24 125 | 24 741 | 23 948 |
| Cadres | 26 277 | 26 435 | 25 335 |
| Total | 50 402 | 51 176 | 49 283 |

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

| | | | |
|-------------|-------|-------|-------|
| Techniciens | 5 840 | 6 908 | 6 632 |
| Cadres | 1 620 | 1 846 | 1 590 |
| Total | 7 460 | 8 754 | 8 222 |

MASQUER LE DÉTAIL

VERSION
IMPRIMABLE

Rémunérations et charges accessoires

Pour accompagner notre développement, nous avons besoin d'attirer, de motiver et de fidéliser nos collaborateurs, notamment en leur assurant 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 Égalité professionnelle décerné par Afnor Certification.

Nous menons également une politique active d'actionnariat salarié afin d'associer nos collaborateurs au développement du Groupe. Fin 2014, les salariés et anciens collaborateurs détenaient ainsi 7,42 % du capital social et 12,07 % des droits de vote, dans le cadre des Plans d'Épargne d'Entreprise et des Plans d'Épargne de Groupe.

En 2014, un Bilan Social Individuel a été adressé à 38 000 collaborateurs. Ce document personnalisé leur offre une vision complète et pédagogique des éléments qui ont composé leur rémunération globale au titre de 2013.

[DONNÉES CHIFFRÉES >](#)



[VERSION
IMPRIMABLE](#)

Rémunérations et charges accessoires

21 Montant des rémunérations

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|--|---------------|--------|--------|
| Rémunération mensuelle moyenne (en €) | 4 393 | 4 345 | 4 234 |
| Techniciens niveaux A, B, C | | | |
| Hommes | 1 554 | 1 590 | 1 576 |
| Femmes | 1 753 | 1 801 | 1 817 |
| Techniciens niveaux D, E | | | |
| Hommes | 2 574 | 2 577 | 2 556 |
| Femmes | 2 583 | 2 573 | 2 540 |
| Techniciens niveaux F, G | | | |
| Hommes | 3 301 | 3 295 | 3 279 |
| Femmes | 3 188 | 3 163 | 3 132 |
| Cadres niveaux H, I | | | |
| Hommes | 4 603 | 4 650 | 4 623 |
| Femmes | 4 150 | 4 114 | 4 063 |
| Cadres niveaux J, K | | | |
| Hommes | 8 586 | 8 575 | 8 372 |
| Femmes | 7 356 | 7 278 | 7 167 |
| Cadres hors classification | | | |
| Hommes | 15 748 | 14 770 | 13 987 |
| Femmes | 14 365 | 14 088 | 13 555 |
| Part des primes dans la déclaration annuelle (en %) | 17,5 | 17,7 | 17,0 |
| Techniciens niveaux A, B, C | | | |
| Hommes | 4,2 | 4,9 | 5,0 |
| Femmes | 5,4 | 6,2 | 6,0 |

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 brut moyenne est de 52 716 € (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)

2014 2013 2012

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

Techniciens niveaux D, E

| | | | |
|--------|-----|------|-----|
| Hommes | 8,5 | 10,3 | 9,6 |
| Femmes | 8,0 | 9,5 | 9,0 |

Techniciens niveaux F, G

| | | | |
|--------|-----|------|------|
| Hommes | 9,7 | 10,2 | 10,2 |
| Femmes | 8,7 | 9,2 | 8,9 |

Cadres niveaux H, I

| | | | |
|--------|------|------|------|
| Hommes | 15,0 | 16,2 | 16,1 |
| Femmes | 11,6 | 11,6 | 11,3 |

Cadres niveaux J, K

| | | | |
|--------|------|------|------|
| Hommes | 27,6 | 27,7 | 27,2 |
| Femmes | 20,6 | 20,3 | 20,0 |

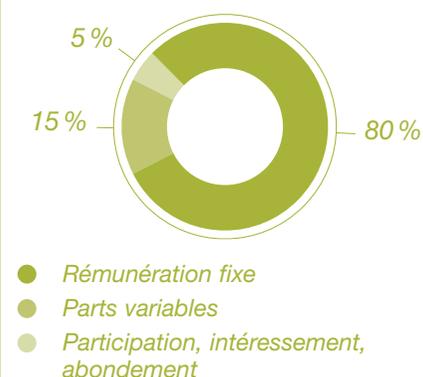
Cadres hors classification

| | | | |
|--------|------|------|------|
| Hommes | 40,7 | 38,0 | 35,7 |
| Femmes | 35,9 | 35,0 | 34,0 |

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

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

Composition
de la rémunération



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

2014 2013 2012

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 7,3 7,1

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

26 687 21 041 19 133

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 | 4 401 | 9 042 | 9 448 |
| Cadres | 0 | 0 | 0 |
| Total | 4 401 | 9 042 | 9 448 |

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.

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'€)

30,0 33,2 27,3

25 Charge salariale globale

Frais de personnel / Produit net bancaire (en %)

48,7 46,7 50,7

MASQUER LE DÉTAIL



VERSION
IMPRIMABLE

Rémunérations et charges accessoires

26

Participation financière (en millions d'€)

2014 2013 2012

| | | | |
|--|--------------|-------|-------|
| Réserve spéciale de participation | 12,2 | 7,6 | 9,9 |
| dont : | | | |
| – participation au titre de l'exercice | 12,2 | 7,5 | 9,9 |
| – rappel au titre des années antérieures | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| – intérêts de retard | 0,03 | 0,05 | 0,06 |
| Intéressement | 66,0 | 54,2 | 59,0 |
| Prime exceptionnelle (Dividende du travail, Bonus Villepin) | 14,0 | 9,0 | 0,0 |
| Rémunération Financière Totale | 92,2 | 70,8 | 69,0 |
| Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (en €) | | | |
| Ensemble | 276 | 168 | 218 |
| Techniciens | 175 | 117 | 153 |
| Cadres | 366 | 215 | 279 |
| Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en €) | | | |
| Ensemble | 1 551 | 1 330 | 1 434 |
| Techniciens | 1 134 | 833 | 916 |
| Cadres | 1 908 | 1 770 | 1 908 |
| Montant de la prime exceptionnelle par salarié bénéficiaire (en €) | 300 | 200 | 0 |
| Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (en %) | 7,42 | 7,45 | 7,61 |
| Abondements versés par l'entreprise aux fonds communs de placement (brut en millions d'€) | 43,3 | 43,9 | 40,1 |

MASQUER LE DÉTAIL

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 2014 sur le PEE et le PERCO.

VERSION
IMPRIMABLE

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, les campagnes de prévention santé animées par la Mutuelle Société Générale se sont poursuivies en 2014. Elles ont permis d'initier nos collaborateurs aux soins de premiers secours, de leur apporter des conseils en nutrition, d'aborder pour la première fois les thèmes de l'audition et de la mémoire et de les sensibiliser au maintien de l'activité physique. L'inauguration d'une salle de sport partenaire de l'UASG à proximité du siège social a donné lieu à une journée dédiée à la pratique du sport et à ses bienfaits, organisée à la Défense puis à Val de Fontenay.

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. La négociation ouverte en 2014 avec nos partenaires sociaux sur les conditions de vie au travail en est l'illustration.



DONNÉES CHIFFRÉES >



VERSION
IMPRIMABLE

Conditions d'hygiène et de sécurité

31 Accidents de travail et de trajet

2014 2013 2012

Nombre d'accidents de travail avec arrêt

| | | | |
|-------------|-----|-----|-----|
| Techniciens | 159 | 126 | 135 |
| Cadres | 69 | 48 | 66 |
| Total | 228 | 174 | 201 |

Nombre de journées d'absence pour accident de travail

| | | | |
|-------------|-------|-------|-------|
| Techniciens | 4 673 | 3 280 | 4 657 |
| Cadres | 1 823 | 1 945 | 1 837 |
| Total | 6 496 | 5 225 | 6 494 |

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

| | | | |
|-----------|---|---|---|
| Français | 0 | 4 | 1 |
| Étrangers | 0 | 0 | 0 |
| Total | 0 | 4 | 1 |

Nombre d'accidents mortels

| | | | |
|----------------------------|---|---|---|
| Total accidents de travail | 0 | 1 | 0 |
| Total accidents de trajet | 0 | 0 | 0 |

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

| | | | |
|-------------|-----|-----|-----|
| Techniciens | 203 | 240 | 240 |
| Cadres | 123 | 141 | 125 |
| Total | 326 | 381 | 365 |

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

54 ND ND

MASQUER LE DÉTAIL



VERSION
IMPRIMABLE

Conditions d'hygiène et de sécurité

32 Répartition des accidents de travail par éléments matériels

2014 2013 2012

| | | | |
|---|------------|-----|-----|
| 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) | 59 | 57 | 59 |
| 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) | 189 | 190 | 199 |
| Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05) | 7 | 6 | 5 |
| Autres cas | 230 | 170 | 197 |
| dont déclarations consécutives à des hold-up | 21 | 8 | 21 |

33 Maladies professionnelles

| | | | |
|--|----------|---|---|
| Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale | 1 | 7 | 6 |
| 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 | 0 |

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

| | | | |
|-------------------------------------|------------|-----|-----|
| Nombre de réunions des CHSCT | 752 | 816 | 781 |
|-------------------------------------|------------|-----|-----|

35 Dépenses en matière de sécurité

| | | | |
|--|--------------|-------|-------|
| Effectif formé à la sécurité | 9 584 | 9 099 | 9 816 |
| Évaluation des dépenses de sécurité présentées dans l'entreprise et prévues pour l'année suivante (en millions d'€) | 79,9 | 73,4 | 76,8 |
| Dépenses réalisées dans l'année (en millions d'€) | 74,9 | 72,4 | 78,3 |

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

La qualité de vie au travail de nos collaborateurs est un levier d'efficacité et de performance durable et une condition indispensable à notre attractivité, notre efficacité et notre pérennité. Nous avons engagé en 2014 un projet ambitieux pour améliorer le bien-être de nos salariés :

- le Comité exécutif a signé la Charte des "15 engagements pour l'équilibre des temps de vie" lancée par le Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et des Droits de la Femme ainsi que par l'Observatoire de l'Équilibre des temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE) ; des actions ont été engagées, notamment pour réguler les Technologies de l'Information et de la Communication, optimiser les réunions et sensibiliser les managers ;
- notre expérimentation du télétravail se poursuit : suite au franc succès de la première phase initiée en 2013 (98% de satisfaction), un second accord a été signé ; il devrait permettre d'étendre le télétravail à près de 2 000 collaborateurs volontaires d'ici fin 2015 ;
- nous poursuivons les efforts engagés en matière de santé, de prévention des risques psychosociaux et d'accompagnement de nos collaborateurs dans les moments clés de la vie (notamment la parentalité).



DONNÉES CHIFFRÉES >



VERSION
IMPRIMABLE

Autres conditions de travail

41 Durée et aménagement du temps de travail 2014 2013 2012

Horaire hebdomadaire moyen affiché (en heures) 39 39 39

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur

| par le système légal | | 2014 | 2013 | 2012 |
|------------------------------|--|------|------|------|
| Techniciens | | 81 | 95 | 99 |
| Cadres | | 16 | 24 | 17 |
| Total | | 97 | 119 | 116 |
| par un système conventionnel | | 2014 | 2013 | 2012 |
| Techniciens | | 0 | 0 | 0 |
| Cadres | | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 0 | 0 | 0 |

Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés

| | | | |
|-------------|-------|-------|-------|
| Techniciens | 4 423 | 4 719 | 4 903 |
| Cadres | 1 066 | 1 117 | 1 061 |
| Total | 5 489 | 5 836 | 5 964 |

Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre

| | | | |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|
| Techniciens | 2 805 | 2 849 | 2 954 |
| Cadres | 1 696 | 1 596 | 1 508 |
| Total | 4 501 | 4 445 | 4 462 |
| dont mi-temps = (1) + (2) + (3) : | | | |
| Techniciens | 543 | 559 | 582 |
| Cadres | 149 | 121 | 126 |
| Total | 692 | 680 | 708 |
| Société Générale (1) | | | |
| Techniciens | 163 | 169 | 199 |
| Cadres | 30 | 35 | 41 |
| Total | 193 | 204 | 240 |

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.

MASQUER LE DÉTAIL



VERSION
IMPRIMABLE

Autres conditions de travail

41 Durée et aménagement du temps de travail *(suite)* 2014 2013 2012

| | | | | |
|---|-----------------|--|-----------|-----------|
| Maladie (2) | Techniciens | 244 | 267 | 257 |
| | Cadres | 46 | 39 | 37 |
| | Total | 290 | 306 | 294 |
| Sécurité Sociale (3) | Techniciens | 136 | 124 | 126 |
| | Cadres | 73 | 47 | 48 |
| | Total | 209 | 171 | 174 |
| 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 | 31 | 29 |
| dont jours fériés par : | repos le samedi | 10,0 | 10,0 | 8,0 |
| | repos le lundi | 8,0 | 7,0 | 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 | 66 | 83 | 100 |
| | Cadres | 7 | 7 | 7 |
| | Total | 73 | 90 | 107 |

43 Conditions physiques de travail

| | | | |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail | 42 | 52 | 51 |
| Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesures | 2 742 | 1 820 | 1 908 |

MASQUER LE DÉTAIL



VERSION
IMPRIMABLE

Autres conditions de travail

44 Transformation de l'organisation du travail 2014 2013 2012

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

| | | | |
|---|--------|--------|-------|
| Guichetiers payeurs - Caisses automatiques | 788 | 600 | 625 |
| Regroupement et réorganisation de services | 1 026 | 698 | 1 749 |
| Intégration procédures - Micro-informatique | 1 340 | 206 | 267 |
| Informatisation | 10 867 | 15 300 | 349 |
| Total | 14 021 | 16 804 | 2 990 |

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 | 95,1 | 83,8 | 81,1 |
| Dépenses réalisées dans l'année | 66,3 | 69,9 | 68,4 |

MASQUER LE DÉTAIL

Dépenses d'aménagement intérieur des locaux. Les dépenses d'hygiène et de sécurité figurent en [section 35](#).

Formation

Nous prenons en compte les besoins de l'entreprise, ceux de nos clients et leurs évolutions futures pour développer les compétences et favoriser l'employabilité de nos collaborateurs sur le long terme. En 2014, nous avons mis l'accent sur :

- la poursuite du déploiement de la Culture RISK au sein du Groupe ;
- l'adaptation des formations managériales, en y intégrant les quatre valeurs redéfinies pour le Groupe ;
- le développement de techniques innovantes pour diffuser les savoirs, notamment grâce au digital ;
- la poursuite des dispositifs spécifiques d'accompagnement, notamment pour les maîtres d'apprentissage et tuteurs des parcours Cursus Cadre et Passerell'E, vecteurs de promotion interne.

La Direction de la formation du Groupe a également préparé la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle : dès 2015, les engagements pris dans le cadre d'un accord d'entreprise dédié permettront un accompagnement et un suivi renforcé du développement des compétences et une meilleure valorisation des acquis des collaborateurs.



DONNÉES CHIFFRÉES >



VERSION
IMPRIMABLE

Formation

51 Formation professionnelle continue

2014 2013 2012

Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue 3,01% 3,18% 3,47%

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

| | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise | 23,0 | 23,5 | 22,2 |
| Rémunérations versées aux stagiaires | 16,0 | 15,3 | 21,9 |
| Formation effectuée en application de conventions | 14,0 | 16,2 | 19,1 |
| Versements FONGECIF | 4,9 | 4,6 | 4,7 |
| Versements au Trésor et autres (dont contribution OPCA 0,5%) | 14,1 | 13,6 | 14,0 |
| Allocation formation | 0,02 | 0,04 | 0,07 |
| Total | 72,0 | 73,1 | 81,9 |

Nombre de salariés formés 22 573 19 672 22 881

| | | | | |
|--------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Hommes | Techniciens | 2 543 | 2 171 | 3 431 |
| | Cadres | 7 663 | 6 744 | 5 774 |
| | Total | 10 206 | 8 915 | 9 205 |
| Femmes | Techniciens | 5 944 | 5 393 | 8 008 |
| | Cadres | 6 423 | 5 364 | 5 668 |
| | Total | 12 367 | 10 757 | 13 676 |

Nombre d'heures de formation rémunérées 744 802 862 319 870 488

| | | | | |
|--------|--------------|----------------|----------------|----------------|
| Hommes | Techniciens | 106 875 | 138 600 | 148 834 |
| | Cadres | 210 626 | 223 382 | 190 943 |
| | Total | 317 502 | 361 982 | 339 777 |
| Femmes | Techniciens | 230 611 | 300 840 | 331 964 |
| | Cadres | 196 689 | 199 497 | 198 747 |
| | Total | 427 300 | 500 337 | 530 711 |

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 3,49%.

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 933 398 h.

Formation

51 Formation professionnelle continue (suite)

2014 2013 2012

| Nombre d'heures de formation non rémunérées | | 2014 | 2013 | 2012 |
|---|-------------|---------|---------|---------|
| Hommes | Techniciens | 118,09 | 45 | 181,5 |
| | Cadres | 493,59 | 221 | 1173 |
| | Total | 612 | 266 | 1 355 |
| Femmes | Techniciens | 237 | 168 | 517 |
| | Cadres | 399 | 401 | 923 |
| | Total | 636 | 569 | 1 441 |
| Décomposition par type de formation | | | | |
| Nombre de participants | | 2014 | 2013 | 2012 |
| Adaptation au poste de travail | | 11 436 | 24 088 | 12 372 |
| Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi | | 7 701 | 9 961 | 26 321 |
| Développement des compétences | | 33 450 | 40 275 | 20 159 |
| DIF | | 877 | 1 009 | 1 496 |
| Heures rémunérées | | 2014 | 2013 | 2012 |
| Adaptation au poste de travail | | 205 229 | 265 037 | 247 286 |
| Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi | | 146 108 | 161 268 | 250 806 |
| Développement des compétences | | 362 498 | 398 991 | 312 074 |
| DIF | | 30 968 | 37 022 | 60 322 |
| Heures non rémunérées | | 2014 | 2013 | 2012 |
| 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 | | 1 248 | 835 | 2 796 |

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

Formation



52 Congés formation

2014 2013 2012

| | | | |
|--|----|----|----|
| Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré | 23 | 20 | 16 |
| Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré | 6 | 0 | 5 |
| Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation | 0 | 0 | 0 |

53 Apprentissage

| | | | |
|---|-----|-----|-----|
| Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année | 832 | 693 | 621 |
|---|-----|-----|-----|

Non compris les actions inscrites dans le plan de formation.

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

Relations professionnelles

Société Générale a opéré depuis 2013 un véritable renouveau du dialogue social en France, en instaurant des instances de dialogue et de concertation sur la stratégie de l'entreprise. La capacité de Société Générale et des organisations syndicales nationales à ancrer le dialogue social autour de trois principes essentiels, agilité, visibilité partagée et responsabilité, a permis en 2014 :

- de poursuivre une démarche active d'anticipation via 4 rencontres avec le PDG et 15 réunions de l'instance de dialogue et de concertation en présence des membres du Comité exécutif sur les orientations stratégiques et projets structurants ;
- d'échanger dans le cadre de l'Observatoire des métiers, instance de dialogue et de réflexion dédiée à l'évolution des métiers et des compétences ; 2 réunions par an sont prévues et 2014 a vu la tenue d'un premier séminaire GPEC* sous un format inédit, réunissant partenaires sociaux, RH et managers, autour des enjeux du numérique pour les métiers de la banque ;
- de poursuivre un dialogue constructif autour des 20 accords négociés dont des accords majeurs tels que le télétravail, la réforme de la formation professionnelle, la participation-intéressement.

*GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.



DONNÉES CHIFFRÉES >



VERSION
IMPRIMABLE

Relations professionnelles



61 Représentants du personnel

2014 2013 2012

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

| | | | | |
|------------------------|-------------|------|------|------|
| Délégués du personnel | Techniciens | 76,2 | 76,6 | 75,6 |
| | Cadres | 45,2 | 45,6 | 41,4 |
| Comité d'établissement | Techniciens | 75,6 | 76,3 | 75,2 |
| | Cadres | 45,8 | 46,0 | 41,6 |

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

| | | | |
|------------------------|---------|---------|---------|
| Comité d'établissement | 156 480 | 161 280 | 157 440 |
| (nombre de membres) | 652 | 672 | 656 |
| Délégués du personnel | 152 100 | 152 820 | 147 420 |
| (nombre de délégués) | 845 | 849 | 819 |
| Délégués syndicaux | 65 119 | 72 720 | 69 960 |
| (nombre de délégués) | 257 | 287 | 276 |
| CHSCT | 38 592 | 39 024 | 39 960 |
| (nombre de membres) | 536 | 542 | 555 |

MASQUER LE DÉTAIL



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.



VERSION
IMPRIMABLE

Relations professionnelles



61 Représentants du personnel *(suite)*

2014 2013 2012

Nombre de réunions avec les représentants du personnel

| | | | | |
|---|--------------------------|--------|--------|--------|
| CCE | sessions ordinaires | 5 | 5 | 5 |
| | sessions extraordinaires | 2 | 1 | 7 |
| | séance constitutive | 1 | 0 | 0 |
| Comité d'approbation des PV du CCE | | 5 | 5 | 5 |
| CE | | 1/mois | 1/mois | 1/mois |
| (nombre de CE) | | 131 | 134 | 133 |
| Commissions spécialisées (commissions et sous-commissions du Comité Central) | | 154 | 159 | 180 |
| Comité de groupe | | 4 | 4 | 4 |
| Comité d'Entreprise Européen | | 1 | 3 | 2 |
| Délégués du personnel (nombre de délégations) | | 146 | 149 | 147 |
| 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

- 31 protocoles pour les élections des délégués du personnel
- 31 protocoles pour les élections des comités d'établissement
- 64 protocoles pour les élections du CHSCT

2 – ACCORDS SALARIAUX

17 décembre 2014

Accord salarial 2015 :

- Revalorisation de la grille de salaires minima
- Revalorisation de la garantie de salaire minimum pour les salariés seniors de 50 ans et plus qui sont de niveau H et au-delà
- Congé paternité et d'accueil de l'enfant
- Paiement des jours de carence à partir du 3^e arrêt maladie

3 – ACCORDS DIVERS AU SEIN DE LA PROFESSION

4 – ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

03 février 2014

Avenant n°5 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 octobre 2000.

Avenant n°3 à l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 février 2013.

Accord de méthode et d'accompagnement du projet de mutualisation des activités moyens de paiement centralisées des banques de détail France du groupe Société Générale et de renforcement de la résilience de la gestion des flux de paiement du Groupe.

9 avril 2014

Accord relatif à un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2013.



VERSION
IMPRIMABLE

Relations professionnelles



61

Représentants du personnel *(suite)*

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

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

30 avril 2014

Accord sur le rattachement de l'implantation Société Générale située à Lille Rihour au Pôle Service Clients de Lille.

30 juin 2014

Accord d'intéressement de Société Générale portant sur les exercices 2014, 2015 et 2016.

Accord de participation de Société Générale portant sur les exercices 2014, 2015 et 2016.

Règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise de Société Générale.

11 juillet 2014

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

16 juillet 2014

Accord d'expérimentation du télétravail.

2 juillet 2014

Accord relatif au versement de la prime de partage des profits au titre des dividendes liés à l'exercice 2013.

2 septembre 2014

Avenant au règlement du plan d'épargne collectif de Société Générale.

29 octobre 2014

Avenant à l'accord sur le mode de constitution du CCE de Société Générale.



Relations professionnelles



61

Représentants du personnel *(suite)*

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

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

30 octobre 2014

Accord sur le fonctionnement du Comité Central d'Entreprise de Société Générale
Accord sur les compétences respectives en matière d'activités sociales et culturelles des Comités d'Établissement et du Comité Central d'Entreprise.

19 novembre 2014

Accord de substitution permettant l'adaptation du dispositif conventionnel Société Générale Securities Paris (SGSP) à celui de Société Générale.

18 décembre 2014

Accord relatif à la formation professionnelle.
Avenant au règlement du plan d'épargne entreprise de Société Générale.

22 décembre 2014

Avenant n°6 au règlement du PEG de Société Générale.

31 décembre 2014

Avenant N°13 à l'accord social du 7 juillet 2000.

| | | | |
|---|------------|-----|-----|
| Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale | 224 | 284 | 254 |
|---|------------|-----|-----|



Relations professionnelles



62

Information et communication

2014 2013 2012

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 risques
- Banque relationnelle de référence

4 – La protection sociale :

- La mutuelle SG
- Le régime de prévoyance

5 – L'épargne salariale

6 – Un espace vie pratique

Procédures d'information ascendante ou descendante

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

VERSION
IMPRIMABLE

Relations professionnelles



62 Information et communication *(suite)*

2014 2013 2012

Système d'entretiens individuels

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

63 Procédures

| | 2014 | 2013 | 2012 |
|---|-----------|------|------|
| Nombre de recours engagés devant les commissions paritaires nationales | 2 | 0 | 3 |
| Nombre d'instances judiciaires engagées et où l'entreprise est en cause | | | |
| avec un salarié | 67 | 66 | 93 |
| avec un syndicat | 1 | 2 | 0 |
| autre | 10 | 7 | 9 |
| Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'Inspecteur du Travail | 6 | 1 | 0 |

Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

Nous contribuons activement à la protection sociale de tous nos collaborateurs notamment sur les sujets liés à la santé, ainsi que la retraite, le décès, l'incapacité et l'invalidité. Ainsi, la mutuelle Société Générale couvre plus de 117 000 personnes (membres participants et ayants droit) en France.

À travers divers programmes locaux, nous offrons également à nos collaborateurs des dispositifs monétaires et non monétaires pour les accompagner dans des moments clés de leur quotidien et dans leur vie de famille. Ils peuvent notamment bénéficier d'aides relatives au logement et d'offres concernant les services à la personne. Ils peuvent également bénéficier pour leurs enfants de places de garde régulières ou ponctuelles dans des crèches interentreprises ou accéder à un service d'aide à la recherche de mode de garde via la plateforme partenaire Yoopies®.



DONNÉES CHIFFRÉES >



VERSION
IMPRIMABLE

Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

71 Œuvres sociales (en millions d'€)

2014 2013 2012

Répartition des dépenses de l'entreprise

| | | | |
|---|---------|---------|---------|
| – Logement : versements et frais divers | 21,5 | 20,9 | 21,4 |
| – Transport | 63,7 | 60,3 | 61,0 |
| – Services médicaux et sociaux | 11,2 | 10,9 | 10,7 |
| – Médailles du travail | 8,5 | 9,9 | 9,8 |
| – Subventions diverses | 9,7 | 8,3 | 9,9 |
| – Allocation vacances | 5,8 | 5,7 | 5,3 |
| – Allocation pour frais d'études | 4,1 | 4,1 | 3,9 |
| – Allocation de crèche et de garde | 11,3 | 10,7 | 10,4 |
| TOTAL | 135,8 | 130,9 | 132,3 |
| – Logement : encours des avances au 31 décembre | 2 024,5 | 1 919,0 | 1 788,9 |

Versements effectués

| | | | | |
|-----------------------|--|------|------|------|
| Au CCE | Budget "Activités sociales et culturelles" du Comité Central et des CE | 23,5 | 19,4 | 19,4 |
| | dont budget des CE | 11,8 | 9,7 | 9,7 |
| Pour le compte du CCE | | | | |
| | Subvention restauration | 42,0 | 41,3 | 42,3 |
| | Subvention de fonctionnement du CCE | 2,6 | 2,5 | 3,1 |
| | Subvention de fonctionnement des CE | 2,1 | 1,8 | 1,8 |
| | Total | 70,2 | 65,0 | 66,6 |

Autres charges sociales (en millions d'€)

| | | | |
|---|-------|-------|-------|
| Montant des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance | 373,7 | 357,8 | 367,7 |
| dont versés à la Sécurité Sociale | 326,9 | 315,1 | 326,0 |
| Montant des versements patronaux au titre de la retraite | 402,6 | 386,2 | 393,7 |
| dont versés à la Sécurité Sociale | 161,5 | 155,1 | 155,5 |