

Courrier du 13 mai 2013 de M Bernard Jacquet
Questions écrites à l'attention de Frédéric OUDEA pour l'AG du 22 mai 2013

1 Effectifs

1.1 Synthèse de la situation des effectifs comparée au 31/12/2012 et 31/12/2011, hors personnel intérimaire, incluant les embauches et départs, ceci par pôle d'activité, par pays, en distinguant H/F

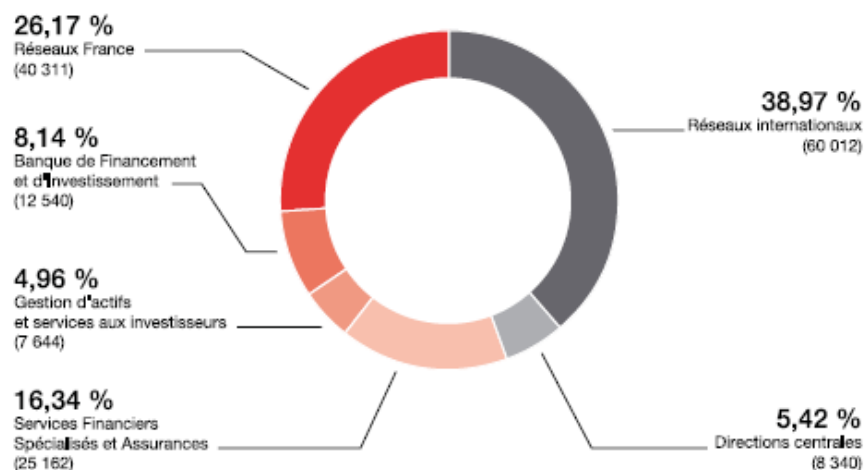
Ces informations sont disponibles en pages 137 à 150 des documents de référence 2013 et 2012 dont voici les principaux éléments sont :

À fin 2012, Société Générale comptait 154 009 salariés, travaillant dans 76 pays. L'effectif total est en recul de 3,5 % par rapport à 2011.

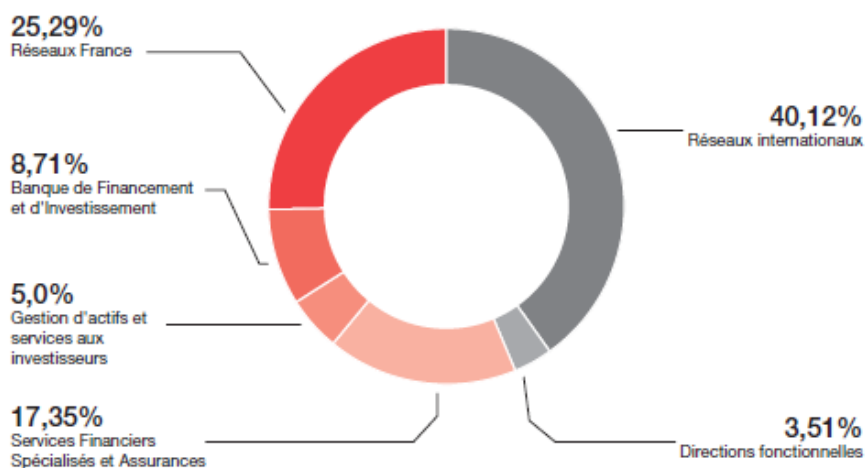
	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Effectif Groupe (fin de période hors personnel intérimaire):	154 009	159 616	155 617	156 681	163 082	134 738

Répartition des effectifs par métiers

Année 2012

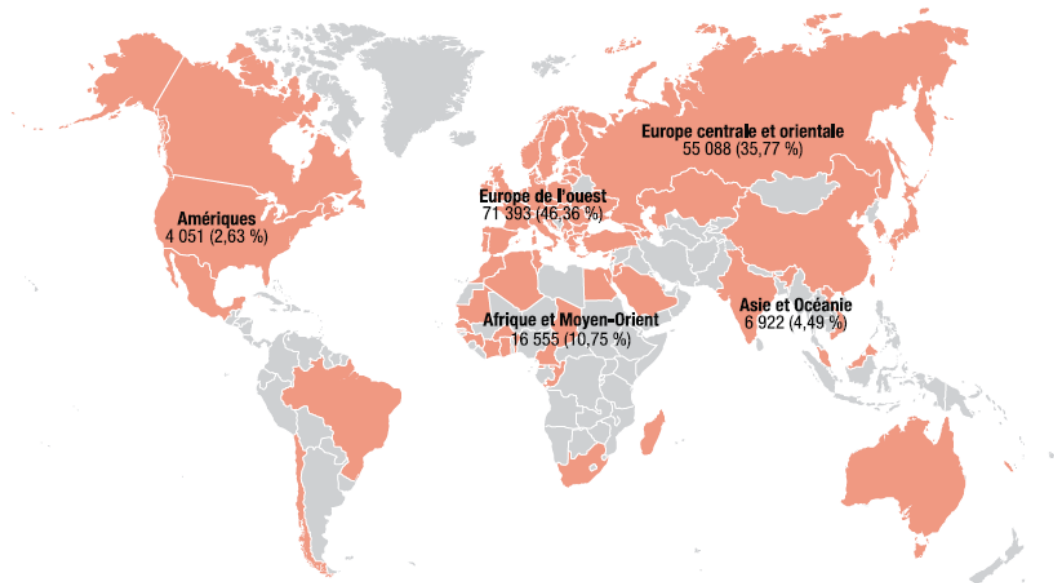


Année 2011

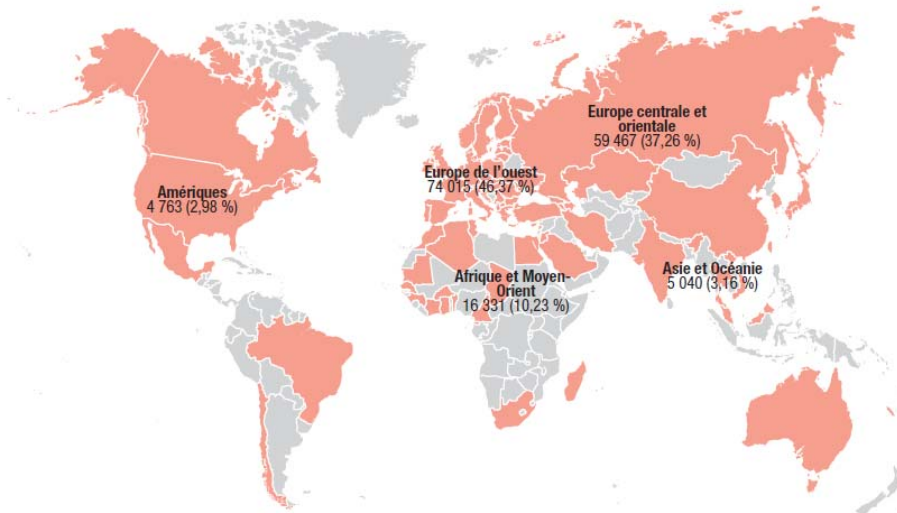


Répartition des effectifs par zones géographiques

Année 2012



Année 2011



Répartition Homme/Femme

Année 2012

RÉPARTITION HOMMES/FEMMES
DANS LE GROUPE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



Année 2011

REPARTITION HOMMES/FEMMES DANS LE GROUPE
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



Embauches

Au cours de l'exercice 2012 pour l'ensemble du Groupe, le nombre d'embauches s'est élevé à 12 323 Contrats à Durée Indéterminée (CDI), (en baisse de 29 % par rapport à 2011), dont 63 % de femmes, auxquels s'ajoutent 9 756 Contrats à Durée Déterminée (CDD), dont 72 % de femmes. Pour Société Générale SA en France spécifiquement, le nombre total d'embauches s'est élevé à 1 671 CDI, dont 42,5 % de cadres, et à 1 608 CDD. Ces embauches réalisées principalement au sein des Réseaux France contribuent au renouvellement des générations. La politique de recrutement et d'attraction des talents se décline en fonction des caractéristiques des métiers, des activités ou des zones géographiques.

Départs

Le nombre total de départs de salariés en CDI s'est élevé à 19 882 pour le Groupe en 2012 (contre 17 556 en 2011). Les principaux motifs de départs sont, par ordre d'importance : les démissions (12 906 soit environ 65 %), les licenciements (4 445 soit environ 22 %) et les départs en retraite (1 658, soit environ 8 %). Le turn-over global dû aux démissions s'élève à 8,8 %. Ce taux varie selon les pôles d'activités et les zones géographiques. En France, les départs à la retraite de Société Générale et du Crédit du Nord sont en légère progression cette année, avec 1 185 collaborateurs concernés (contre 1 135 en 2011).

1.2 Suppression de poste et fermeture de guichets envisagées dans le cadre du plan d'économie annoncé, et impact clientèle (qualités des services rendus) et collaborateurs (modalités de départ et volume embauche)

Le Groupe a déposé des projets de réorganisation des services centraux parisiens qui portent sur la suppression de 620 postes en France, et en parallèle, avec la création de 70 nouveaux postes, soit la suppression nette d'environ 550 postes qui se feront sans départ contraint.

Les mesures d'accompagnement social prévues dans l'accord comportent :

- o en priorité un dispositif de mobilité interne renforcé avec le Campus Métiers Mobilité et des efforts de formation accrus pour faciliter les reclassements internes
- o et si nécessaire, le cas échéant, différentes modalités de départ externe :
 1. des dispositions de départ volontaire pour les collaborateurs qui ont des projets externes, avec potentiellement des aides à la création d'entreprise et des aides à la formation ;
 2. des dispositions de transitions d'activité

Le réseau France fait face à des évolutions structurelles, économiques, technologiques et de comportement des clients, importantes sur le moyen-long terme qui vont potentiellement amener le Groupe à faire évoluer son dispositif. Il nous faut notamment prendre en compte l'évolution de plus en plus importante vers le multicanal, vers les canaux alternatifs aux agences (Agence Direct par exemple), impliquant l'adaptation de notre réseau d'agences. Un certain nombre de réflexions est en cours sur la possible fermeture de quelques dizaines d'agences au cours des années qui viennent. Concernant l'emploi dans le réseau, le volume important de départs naturels anticipés dans le réseau (compte tenu notamment de la pyramide des âges) permettra de gérer les futures adaptations du réseau, tout en continuant de recruter (1 500 CDI prévus en 2013).

Le Groupe s'engage à ce que les initiatives de réduction des coûts n'aient pas d'impact négatif sur la satisfaction des clients.

2 Commentaires suite à l'annonce des résultats T1 le 7 mai

2.1 Comment atteindre un ROE de 10% en 2015 contre 2,7% aujourd'hui, n'est-ce pas irréaliste ?

Le ROE de 2,7% au T1-13 inclut l'impact des actifs gérés en extinctions et des éléments non économiques et non récurrents. Or l'objectif de 10% à partir de fin 2015 doit se comparer au ROE « sous-jacent » (excluant ces éléments), qui est de 7,4% au T1-13, en phase avec le ROE « sous-jacent » de 2012.

Les métiers du Groupe s'appuient sur des positions commerciales fortes dans tous leurs marchés, sur un portefeuille de clients sain et un contrôle des risques strict pour étayer des revenus récurrents solides.

Afin d'améliorer encore sa rentabilité à moyen terme, le Groupe a engagé dès 2012 la deuxième phase de son plan de transformation, avec un plan d'économies qui vise à réaliser 1 450 millions d'économies de coûts sur la période 2012-2015, par la simplification des structures, l'optimisation des frais de gestion et le déploiement des synergies entre pôles.

Doté d'un bilan solide, sain, et déjà conforme aux exigences « Bâle 3 », le Groupe est en mesure d'atteindre son objectif de capital Core Tier 1 Bâle 3 à fin 2013, proche de 9.5%, tout en déployant son modèle de Banque relationnelle de référence au service de ses clients.

Tous ces éléments permettent à Société Générale d'envisager de dégager un ROE de 10% à partir de fin 2015.

2.2 Ne manque-t-il pas un modèle économique à la Société Générale ?

Société Générale s'appuie sur un modèle diversifié de banque universelle, centré sur trois piliers – la banque de détail en France, la Banque de détail à l'international, la banque de financement et d'investissement – et de deux lignes métiers travaillant en étroite synergie avec eux – Services financiers spécialisés et Assurances ; Gestion d'actifs et Service aux Investisseurs. Ce modèle diversifié est le socle de la solidité financière du Groupe.

2.3 Ne faudrait-il pas abandonner l'activité de banque de détail à l'international ?

L'activité de banque de détail à l'international est une part importante de l'activité de Société Générale qui représentant avec près de 18% du PNB des métiers au T1-13. Elle génère des revenus globalement stables et poursuit sa stratégie d'adaptation, ceci dans un contexte difficile.

Au premier trimestre 2013, l'activité commerciale des réseaux internationaux reste solide avec une croissance des dépôts dans toutes les régions et une progression des crédits en particulier sur la Russie, la République Tchèque et l'Afrique Sub-saharienne. Cette tendance permet une amélioration du ratio crédits sur dépôts à 98%.

Le PNB des réseaux internationaux s'élèvent à 1 131 MEUR en légère baisse par rapport au T1-2012. En réaction à cet environnement difficile, le Groupe poursuit son plan de maîtrise des coûts qui sont stables sur la période avec des baisses marquées en Russie et en Europe.

Le coût du risque est en baisse, tiré par la Roumanie et la Bassin Méditerranéen.

Ainsi la contribution du Résultat net part du Groupe des réseaux internationaux s'améliore sur ce trimestre à 79 MEUR contre 45 MEUR au T1-12.

3 Rémunérations

3.1 Donner des précisions sur l'évolution de la rémunération de Frédéric Oudéa et de l'enveloppe des bonus de la population règlementé au regard de la baisse des résultats 2012/2011 (2385 M EUR en 2011 contre 774 M en 2012, soit un recul de 67,52%)

La rémunération variable des mandataires sociaux et du PDG en particulier dépend de l'atteinte d'objectifs à la fois quantitatifs (60% du maximum) et d'objectifs qualitatifs individuels de performance (40% du maximum). Le Conseil d'administration a ainsi estimé que la Direction Générale avait très largement atteint ses objectifs fixés en matière de renforcement des fonds propres et de la structure du bilan, de réduction des risques, de consolidation des franchises commerciales et d'adaptation des métiers. Frédéric Oudéa a choisi de différer totalement sa rémunération variable attribuée au titre de 2012.

Concernant les rémunérations de la population règlementé, nous avons maintenu une politique de rémunération modérée et cohérente avec notre volonté de rester un acteur clés de la Banque de financement et d'investissement en Europe. Avec une hausse de 22%, les rémunérations restent bien en deçà des niveaux de 2010 (-30%), alors même que les résultats de la BFI ont connu un fort rebond en 2012 (Résultat hors décote nette sur les crédits cédées et charge de restructuration en hausse de +27% en 2012 vs 2011). La part de la rémunération variable versée immédiatement est limitée à 30% et peut se situer en-deçà de 15% pour les rémunérations les plus élevées.

4 Position de Société Générale relative aux comparutions devant la Commission de sanctions de l'AMF

4.1 Concernant l'activité de dépositaire

Société Générale Securities Services a fait l'objet d'un contrôle réalisé par l'ACP pour compte de l'AMF, qui a porté sur le respect des obligations professionnelles de dépositaire dans le cadre de l'exercice de sa mission de contrôle de la régularité des décisions des organismes de placement collectifs (OPC).

Ensuite de ce contrôle, une notification de griefs a été adressée à Société Générale le 26 mai 2011.

L'affaire a été entendue par la Commission des sanctions le 11 avril 2013. La décision n'a pas encore été rendue. Elle devrait l'être dans les prochaines semaines.

4.2 Concernant SG Security Paris

SGSP a fait l'objet d'un contrôle diligenté par l'ACP pour compte de l'AMF, entre le 7 septembre 2009 et le 22 janvier 2010, lequel a principalement porté sur le respect par SGSP de ses obligations en matière de conformité et de règles de bonne conduite.

Une notification de griefs a été adressée à SGSP, personne morale ainsi qu'aux dirigeants de l'époque des faits, le 25 novembre 2011.

La décision a été rendue le 13 mars 2013. Aux termes de cette décision l'AMF a:

- prononcé un avertissement à l'encontre de la société Société Générale Securities (Paris), sans aucune sanction pécuniaire ;
- Dispensé de toute sanction Mme Anne Bellavoine et M. Stéphane Giordano, en leur qualité de dirigeants

Cette décision est désormais définitive.