

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Rapport 2020

**C'EST VOUS
L'AVENIR**



**SOCIÉTÉ
GÉNÉRALE**



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La protection des personnes, au-delà de la responsabilité d'entreprise, est un engagement de Société Générale pour permettre à chaque collaborateur de travailler dans les meilleures conditions de santé, de sécurité et de bien-être.

Le Groupe s'attache à développer dans tous ses sites un environnement de travail respectueux et sécurisé, et cherche à offrir à ses collaborateurs l'équilibre et la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle.

Face à la crise sanitaire actuelle et ses impacts humains, économiques et sociaux en France et dans le monde, Société Générale a contribué à endiguer l'épidémie en appliquant de la façon la plus stricte, les mesures de sécurité dans l'ensemble de ses sites et activités, assurer la continuité d'activité en tant qu'opérateur d'importance vitale, et accompagner tous ses collaborateurs dans cette période difficile.

Des mesures spécifiques ont été mises en œuvre dans l'ensemble des pays d'implantation du Groupe.

TABLE DES MATIÈRES

OFFRIR LES MEILLEURES CONDITIONS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	4
Une politique Groupe pour matérialiser nos engagements	5
Un Accord avec L'UNI Global Union qui renforce l'engagement du Groupe	5
Le programme Life at Work : des initiatives pour améliorer la qualité de vie au travail	6
Une attention portée à l'équilibre vie professionnelle - vie privée	7
Des initiatives visant à offrir un environnement de travail respectueux et adapté aux collaborateurs	8
La formation à la sécurité au travail, une priorité pour le Groupe	9

ENGAGEMENTS RESPONSABLES FACE À LA CRISE DE LA COVID-19	10
Assurer l'activité professionnelle de tous les collaborateurs dans les meilleures conditions possibles	11
Renforcer le dispositif médical	12
Lutter contre les risques psychosociaux, accentués par la crise	13
Prendre en compte l'expérience des collaborateurs dans les modalités de travail envisagées	14

CHIFFRES CLÉS 2020

86 % DES EFFECTIFS BÉNÉFICIAIRES D'INITIATIVES
en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

98 % DES EFFECTIFS DU GROUPE,
couverts par des campagnes de prévention ou d'information sur la sécurité

54 730*
TÉLÉTRAVAILLEURS
dans le monde à fin 2020
(+ 71 % par rapport à 2019)

*Hors accès à distance dans le cadre de la continuité d'activité.

98 % DES EFFECTIFS DU GROUPE,
disposent d'un corps médical dans les locaux ou ont des accords avec des organismes de santé

OFFRIR LES MEILLEURES CONDITIONS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



UNE POLITIQUE GROUPE POUR MATÉRIALISER NOS ENGAGEMENTS

Société Générale a établi une politique de santé et de sécurité au travail, déclinée opérationnellement par les entités locales en tenant compte des législations propres et des contextes locaux, sans jamais en dénaturer l'esprit.

Un réseau de directions basées dans les entités du Groupe est en charge de renforcer la culture sécurité, diffuser les politiques et dispositifs sécurisant davantage les activités et coordonner les relations avec les autorités publiques de sécurité nationales, européennes et internationales.

Le Groupe met en œuvre cette politique pour que chaque collaborateur trouve au sein de l'entreprise un environnement de travail sûr. Cet environnement comprend à la fois les locaux et les pratiques de travail, qui doivent assurer sécurité, santé physique et psychologique et qualité des conditions de vie au travail.

A travers cette politique, le Groupe s'engage à garantir la santé et la sécurité des personnes sur le lieu de travail. Ces engagements de longue date se traduisent notamment par :

Une protection qui couvrira à terme 100% des employés

Le Groupe a initié depuis 2019 une démarche visant à assurer à terme un socle minimal de protection sociale, en santé et prévoyance, à l'ensemble de ses salariés dans le monde. À ce jour, 9 salariés sur 10 bénéficient d'un régime supplémentaire d'entreprise

en santé et prévoyance, et un des objectifs fixés par le Groupe est que chaque collaborateur dispose d'une garantie en cas de décès de deux ans de salaire. Chaque entité du Groupe définit le niveau de couverture complémentaire en fonction du régime obligatoire de son pays. Ce niveau de protection doit être au moins comparable aux pratiques du marché local.

La mutuelle Société Générale couvre en moyenne 121 474 personnes en 2020 (membres participants et ayants droit).

Des actions pour la santé individuelle et collective

Aussi, le Groupe assure une veille continue sur les risques susceptibles d'affecter la santé, la sécurité des personnes et les risques sociaux dans ses implantations. 129 entités de Société Générale, couvrant 98 % des effectifs du Groupe, disposent d'un corps médical dans les locaux ou ont des accords avec des organismes de santé. 139 entités représentant 99 % des effectifs réalisent des campagnes de prévention et d'information sur la santé au travail.

Malgré le contexte lié à la crise sanitaire, parmi les actions concrètes mises en œuvre en 2020, on peut noter :

- **des dispositifs pour inciter la pratique du sport.** ALD Hongrie a notamment lancé un programme d'entraînement pour encourager les salariés à pratiquer une activité sportive et La Marocaine VIE

a contribué à 50 % des frais de cours de sport à distance pour les collaborateurs qui le souhaitent. ALD Belgique a offert des cours de sport à distance lors du deuxième confinement.

- **des initiatives de sensibilisation autour de la nutrition.** Au sein de SG Global Solution Center en Inde, diverses manifestations ont été menées par le biais de canaux audio ou vidéo parmi lesquelles la publication d'une newsletter sur les habitudes alimentaires et la nutrition, ou l'organisation d'événements de bien-être pour sensibiliser ou orienter les salariés en matière de santé.

UN ACCORD AVEC L'UNI GLOBAL UNION QUI RENFORCE L'ENGAGEMENT DU GROUPE

Le Groupe a renouvelé en février 2019 son **accord avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union sur les droits fondamentaux** (voir le rapport thématique *Culture d'entreprise et principes éthiques*). Dans la lignée de l'accord de 2015 sur les libertés fondamentales et le droit syndical, ce nouvel accord comporte des engagements complémentaires sur :

- la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité dans l'ensemble des processus de gestion des Ressources Humaines (une thématique déjà introduite dans l'accord initial) ;
- le maintien d'un environnement de travail permettant la santé, la sécurité et des conditions de vie au travail satisfaisantes pour tous les collaborateurs.

Des programmes de prévention

Au delà de ces actions, la politique de santé et sécurité du Groupe s'appuie sur des programmes de prévention :

- des risques psychosociaux ;
- du harcèlement, complété par des procédures d'écoute, de médiation, d'enquête et de sanctions ;
- des agressions commerciales, à travers des formations obligatoires dans le réseau d'agences et un dispositif de soutien psychologique pour les salariés victimes de vol à main armée ou d'agressions commerciales.

Société Générale SA en France a en outre renouvelé l'accord sur les conditions de vie au travail en 2018. Cet accord prolonge jusqu'en 2021 les mesures prises et introduit de **nouveaux engagements : le droit à l'erreur, le droit à la déconnexion, l'évaluation de l'impact humain des projets de transformation**, l'extension des espaces de dialogue sur le travail, le déploiement d'un réseau international de correspondants sur la qualité de vie au travail et la progression du déploiement du télétravail.

En 2020, 13 accords signés localement par les filiales du Groupe portent spécifiquement sur la santé et la sécurité au travail.

LE PROGRAMME LIFE AT WORK: DES INITIATIVES POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Engagements

Le Groupe anime depuis 2015 un programme Life at Work articulé autour de 6 thématiques :

1. efficacité individuelle et collective;
2. santé et prévention;
3. télétravail et nouveaux modes d'organisation;
4. environnement de travail;
5. accompagnement des moments clés de la vie;
6. évolution de la culture managériale, notamment via des actions de formation et sensibilisation en lien avec le Leadership Model et le programme Culture et Conduite.

Actions liées à la crise Covid-19

L'année 2020 a été profondément perturbée par la crise sanitaire. Les actions du programme Life at Work se sont essentiellement orientées vers l'accompagnement des managers et des collaborateurs, en adaptant les actions mises en place aux besoins identifiés dans les différents pays d'implantation du Groupe, et ce, en fonction des périodes de confinement, déconfinement ou de reprise de la pandémie.

Parmi les initiatives déployées par les entités nous pouvons citer :

- **SGGSC Inde** a mis en place une ligne d'écoute et de coaching à distance ouverte à tous les collaborateurs. Par ailleurs, un ensemble de conférences a été déployé sur l'art-thérapie, la méditation, la gestion de l'anxiété, dont certaines étaient dédiées aux femmes afin de faciliter la conciliation vie familiale et vie professionnelle;
- **SG Kleinwort Hambros Bank** Royaume-Uni a organisé pour la première fois une semaine de la santé et du bien-être. Cette semaine deviendra désormais un événement annuel;
- **BOURSORAMA France** a lancé une série de formations à destination des managers dans le cadre du télétravail, avec la mise à disposition de fiches pratiques notamment sur le management à distance dans le cadre de la crise sanitaire;
- **BANQUES DE POLYNESIE (BDP)** a créé un comité Qualité de vie au travail en 2020 afin de mieux répondre aux attentes des collaborateurs;
- **SGEF République Tchèque** soutien le déploiement du travail à distance en fournissant un ensemble d'outils informatiques à tous ses collaborateurs;
- **ALD Automotive Espagne** a lancé des initiatives autour de la santé et de la sécurité avec par exemple le concours

« Keep it simple », des initiations à la physiothérapie à domicile, des activités ludiques telles que Masterchef junior;

- **La Banque de détail en France** a mis à disposition des collaborateurs des fiches sur le thème de la collaboration et du management à distance recensant l'ensemble des formations disponibles sur cette thématique à destination des managers et des collaborateurs.

Résultats

Plusieurs entités du Groupe ont obtenu en 2020 des reconnaissances en termes de qualité de vie au travail, comme par exemple :

- **KOMERCNI BANKA** a obtenu la 4^e place au classement général de **l'employeur de l'année** en République Tchèque;
- **SG Hong Kong** a obtenu l'Excellence Awards Asia « **Employer of Choice** »;
- l'entité scandinave **SG FINANS** a obtenu un award « **Great place to Work award** »;
- **ALD Espagne** a été récompensé en 2020 par une certification « **Top Employer** »;
- **ALD Pays-Bas** a obtenu le label **Great Place to Work**.



UNE ATTENTION PORTÉE À L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE - VIE PRIVÉE

Divers modes de travail sont développés dans le Groupe pour s'adapter aux besoins des salariés et rendre l'organisation plus flexible. Ainsi, 148 entités couvrant 86 % des effectifs ont mis en place en 2020 des initiatives en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Une attention particulière est portée au temps de travail des salariés, à travers :

- **une politique d'horaires flexibles** dans près d'1/3 des entités du Groupe, employant 69 % des effectifs;
 - **l'adhésion du top management de Société Générale en France depuis 2014 à une charte des « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie »**. Cette charte incite les managers à :
 - valoriser par leurs discours et faciliter par leurs pratiques l'équilibre et le bien-être au travail;
 - préserver des horaires de travail raisonnables pour leurs collaborateurs;
 - limiter les envois de mail en dehors des heures normales de travail;
 - organiser les réunions de manière efficace, dans le respect de l'heure et du temps prévus;
 - **l'intégration d'un échange sur la charge de travail entre le collaborateur, son manager ou son gestionnaire RH, lors de l'évaluation annuelle en France.**
- **Un engagement en faveur de la parentalité par la mise en œuvre de mesures telles que :**
 - **des congés familiaux allant au-delà des réglementations locales, dans 95 entités couvrant 87 % des effectifs du Groupe.**

À titre d'exemple, aux États-Unis, en France ou au Brésil, les entités Société Générale offrent aux salariés deux semaines ou plus de congés paternité/second parent. Des mesures concernant l'adoption d'un enfant, notamment pour les couples LGBT+, sont détaillées dans le rapport *Diversité et inclusion*;
 - **des programmes spécifiques, par exemple :**
 - le Maternity Programme de Komerční Banka en République Tchèque qui accompagne le retour des salariées après un congé maternité : maintien des échanges lors du congé, facilitation du retour avec la possibilité de travailler à temps partiel et accès à des formations;
 - l'Open Studio program de la BRD en Roumanie (sessions d'échanges ouverts) abordant les sujets en lien avec la diversité, le congé maternité et le soutien aux mères de retour de congé maternité;
 - **des avantages sociaux concernant la garde d'enfants, dans 71 entités couvrant 86 % des effectifs.**
 - Parmi les initiatives menées au sein du Groupe, on peut citer à titre d'exemples :
 - des places régulières dans des crèches inter-entreprises proposées à ses salariés

- en CDI par Société Générale SA en France. Une indemnité de garde leur est également offerte;
- la politique Family-Friendly de Société Générale Hong Kong, qui comporte la mise à disposition d'une crèche d'entreprise pour ses salariés.

Une volonté de proposer des dispositifs d'aménagement du temps de travail aux salariés, parmi lesquels :

- **un accompagnement spécifique des seniors.** L'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019 prévoit deux dispositifs d'aménagement de fin de carrière chez Société Générale SA en France : le mi-temps senior et le congé de fin de carrière. Autre exemple : SG FINANS AS (Norvège, Suède, Danemark) offre une semaine supplémentaire de congés payés aux salariés de plus de 60 ans;
- **l'opportunité donnée aux salariés de soutenir, sur leur temps de travail, des associations partenaires du Groupe en France et dans le monde** grâce à des programmes de mécénat de compétences. (voir rapport *Culture d'entreprise et principes éthiques*);
- **des dispositifs pour accompagner les salariés aidants.** Société Générale SA en France permet par exemple à ses salariés de faire des dons de jours de congés à des collègues ayant un proche gravement malade. Ce dispositif est encadré par un accord social renouvelé en 2020,

pour une durée de trois ans et a étendu le dispositif aux enfants âgés de plus de 25 ans gravement malades (n'ayant pas de conjoint, de concubin ou de partenaire de PACS) ainsi qu'aux ascendants de premier degré (parents du salarié);

- **des congés spéciaux :** congé création d'entreprise destiné à la création ou la reprise d'une entreprise, congé sabbatique, congé sans solde au sein de Société Générale SA en France.

LES ACCORDS EN MATIÈRE D'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE - VIE PRIVÉE

Société Générale SA en France renforce l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales par les actions suivantes :

- l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes renouvelé en 2018 par Société Générale SA en France complète l'allocation de Sécurité Sociale des pères pendant les 11 jours de congés afin d'assurer un maintien de salaire sur la période;
- la future mère ou parent adoptant, bénéficie de congés rémunérés sans condition d'ancienneté au sein de Société Générale depuis le 1^{er} janvier 2020.

Nouvel Accord Télétravail

Le Groupe a adopté le télétravail depuis 2013. Ainsi, près de 148 entités du Groupe ont mis en place le télétravail avec des modalités appropriées à leur contexte local et plus de **54 730* personnes télétravaillent dans le monde à fin 2020 (+ 71 % par rapport à 2019)**.

En Janvier 2021, un accord Télétravail a été signé entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives en France. Par cet accord, le télétravail devient une modalité de travail ordinaire accessible à l'ensemble des collaborateurs (CDD, CDI, stagiaires, alternants, nouveaux arrivants).

La mise en œuvre de l'accord se fera dans le respect de l'égalité de traitement, des règles relatives à la durée du travail, du droit et du devoir relatifs à la déconnexion, et des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des télétravailleurs.

Les modalités de l'accord :

- l'accord entrera en vigueur le 1^{er} juin 2020 et sera accessible à tous les salariés Société Générale en France, soit environ 40 000 personnes ;
- pour la banque de détail, une expérimentation sera menée pour étudier les spécificités de son déploiement progressif ;
- le nombre moyen de jours de télétravail augmentera de 1 à 2 jours par semaine avec un minimum de 40 % de présence sur site sur une quinzaine de jours ;
- une journée de télétravail supplémentaire (flexible) par mois sera possible ;
- chaque entité pourra définir son modèle ;

*Hors accès à distance dans le cadre de la continuité d'activité.

54 730* TÉLÉTRAVAILLEURS AU SEIN DU GROUPE



16 846	en France
9 142	en Inde
7 926	en Rép. Tchèque
2 098	en Russie
4 518	en Roumanie
14 200	autres

- les télétravailleurs bénéficieront d'une enveloppe de 150 € pour leur installation à domicile ainsi que de la possibilité d'avoir des tickets repas pour les journées de télétravail.

Par ailleurs, des actions de prévention en particulier sur les risques liés à l'isolement, de communication, de formation et de sensibilisation à destination des managers et des salariés seront mises en œuvre, en prenant en compte le niveau de maturité de l'entité vis-à-vis du télétravail.

DES INITIATIVES VISANT À OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL RESPECTUEUX ET ADAPTÉ AUX COLLABORATEURS

Le Groupe déploie un ensemble d'initiatives pour offrir un environnement de travail respectueux et adapté à tous les collaborateurs. Parmi ces actions, on compte :

- **l'amélioration de l'ergonomie des locaux**, de leur qualité environnementale et la création d'espaces de travail favorisant les échanges et l'innovation, dans des locaux modulables, utilisant des outils digitaux. C'est le cas par exemple dans les locaux de Société Générale à Alger, au Luxembourg et à Hambourg où un nouveau campus de bureaux modernes s'achèvera en 2022. La réalisation du campus d'Hambourg sera totalement conforme aux normes de durabilité les plus élevées (certifiées par le DGNB, le Conseil allemand pour la construction durable) et répondra aux exigences d'un immeuble de bureaux moderne

et flexible. En termes d'engagement en immobilière à haut niveau de qualité environnementale et sociale, Sogeprom, filiale de promotion immobilière de Société Générale, a reçu en 2018, la double certification WELL (Gold & Platinum) pour l'immeuble Ampère E+. Ce prix récompense à la fois la structure du bâtiment et ses aménagements intérieurs. Il consacre un savoir-faire unique en Europe pour **concevoir et aménager des espaces pour le bien-être et la santé des collaborateurs au travail** ;

- le développement du **FlexWork** pratiqué en particulier en région parisienne ainsi que chez Société Générale Global Solutions Center en Inde ;
- **la création d'espaces de détente et de relaxation**, par exemple au sein de l'entité BRD Finance Roumanie.



LA FORMATION À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, UNE PRIORITÉ POUR LE GROUPE

La santé et la sécurité au travail sont portées au plus haut niveau de l'organisation par la Directrice des Ressources Humaines du Groupe, sponsor de la politique Santé et Sécurité du Groupe. Par ailleurs, la gestion de la sécurité des personnes et des biens au sein des locaux Société Générale est assurée par la Direction de la Sécurité du Groupe, au sein du Secrétariat Général du Groupe. Un réseau de directions basées dans les entités du Groupe est également en charge de protéger les personnes, les biens et les actifs immatériels et de contribuer à la gestion des crises le cas échéant.

Ces équipes veillent à :

- identifier les menaces et risques de sécurité auxquels le Groupe est confronté ;
- diffuser des politiques et dispositifs sécurisant davantage les activités du Groupe et permettant de faire face à des crises sécuritaires ;
- coordonner les relations avec les autorités publiques de sécurité nationales, européennes et internationales dans le domaine de la sécurité ;
- renforcer la culture sécurité dans le Groupe.

Au global, des campagnes de prévention et d'information sur la sécurité sont menées dans 148 filiales et succursales du Groupe en France et à l'international, couvrant 98 % de l'effectif de Société Générale.

Le Groupe, en conformité avec la loi française (Loi Sapin II) a renforcé son dispositif d'alerte. Il permet notamment le recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques d'atteinte aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et **à la sécurité des personnes ou à l'environnement.** (voir rapport thématique « *Culture et éthique d'entreprise* »).



NOS ACTIONS

Concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail, l'évaluation du niveau de risque menée en 2020 a abouti aux résultats suivants :

24 % des collaborateurs se trouvent dans des pays où le secteur financier affiche un risque moyennement élevé ou modéré sur la santé et la sécurité ;

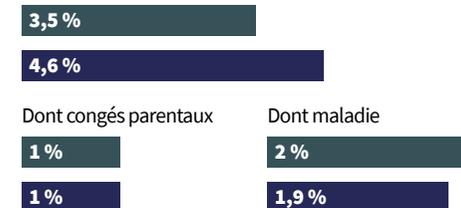
1,65 % des collaborateurs se trouvent dans des entités estimant devoir renforcer leurs dispositifs sur la santé et la sécurité (politique et contrôles déployés).

■ 2019 ■ 2020

ACCIDENTS DU TRAVAIL



TAUX D'ABSENTÉISME TOTAL





ENGAGEMENTS RESPONSABLES FACE À LA CRISE DE LA COVID-19

ASSURER L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DE TOUS LES COLLABORATEURS DANS LES MEILLEURES CONDITIONS POSSIBLES

Face à la crise sanitaire de la Covid-19 et ses impacts humains, économiques et sociaux en France et dans le monde, le Groupe a mis en place début 2020 un Comité de crise dont l'objectif est de veiller à l'approvisionnement en matériel de protection des collaborateurs et de superviser le confinement ou les normes et protocoles de déconfinement lorsque la situation locale le permet. Il est supervisé par la Direction générale.

Dans chaque pays d'implantation le Groupe Société Générale suit le plan de continuité d'activité et applique les recommandations des autorités locales.

Le Groupe prend les mesures nécessaires pour que l'activité professionnelle de chaque collaborateur se fasse dans les meilleures conditions sanitaires possibles, qu'il s'agisse des salariés exerçant à distance ou ceux travaillant dans des activités critiques nécessitant une présence sur le lieu de travail.



Société Générale adapte l'organisation de ses équipes

Lors des périodes où les recommandations des autorités locales permettaient un retour sur site, chaque BU/SU a mis en place graduellement le principe de la séparation en 2 équipes « Team Split », qui est un principe de rotation en sous-équipes telles que définies dans le plan de continuité d'activité.

Société Générale a par ailleurs augmenté significativement le nombre de connexions possibles à distance sur ses différentes plates-formes et revu à la hausse le nombre de licences octroyées. L'objectif est de permettre à un maximum de salariés de se connecter, sans déroger aux contraintes de sécurité. Les capacités de télétravail ont été augmentées dans l'ensemble de ses implantations internationales.

Des mesures spécifiques pour protéger les collaborateurs

D'une façon générale, le Groupe rappelle constamment l'importance de respecter tous les gestes barrière et les mesures de distanciation sociale. Il prend par ailleurs les mesures adaptées en distribuant des gels hydroalcooliques, des gants et des masques ainsi que les consignes pour les utiliser.

Préserver la santé de ses collaborateurs est une priorité absolue pour Société Générale. Le Groupe a ainsi pris les mesures suivantes :

- les formations en présentiel sont suspendues depuis le début de l'année 2020, les événements, conférences, en auditorium et en amphithéâtre sont annulés ;
- tous les déplacements professionnels à l'international ont été suspendus rapidement et toutes les réunions doivent dorénavant se faire à distance. Les visites extérieures sont suspendues et toutes les cafétarias et restaurants d'entreprise sont fermés ;
- les mesures de nettoyage ont été renforcées dès le démarrage de la crise ;
- des mesures de sécurité spécifiques ont été mises en place dans la Banque de détail, au-delà des règles de distanciation, avec l'installation de parois en plexiglas pour protéger les équipes et les clients. Un travail de fond a été accompli par les équipes pour alléger de nombreux processus et permettre aux agences de servir également leurs clients à distance. Enfin, les équipes ont été équipées progressivement de tablettes afin qu'elles puissent travailler à distance.

RENFORCER LE DISPOSITIF MÉDICAL

Assurer et adapter la qualité de ses services pour protéger la santé de ses collaborateurs est une nécessité pour Société Générale. Le Groupe a ainsi renforcé son dispositif médical :

Un service médical à distance

Un service médical Société Générale, à distance, est mis à la disposition de l'ensemble des collaborateurs du Groupe en France, du lundi au vendredi afin de poser les questions relatives à l'épidémie de la Covid-19 et ses répercussions sur l'environnement et l'activité professionnelle.

Une protection sociale adaptée au sein de Société Générale en France

Société Générale en France a adapté les couvertures de santé et prévoyance de ses salariés. L'accompagnement proposé par la mutuelle Société Générale a été renforcé et inclut la téléconsultation médicale (accessible 24h/24 et 7j/7) évitant ainsi des déplacements.

Des services de support adaptés dans les entités

Globalement, les services de support ont été renforcés dans chaque pays où le Groupe opère. Parmi les actions concrètes mises en œuvre, on peut citer :

- la campagne de prévention sur la Covid-19 mise en place par la **Banque TARNEAUD** ;
- **LA MAROCAINE VIE** au Maroc prend en charge des tests de dépistage Covid-19 pour les collaborateurs ;

- **SG Burkina Faso** pour l'année 2020, déploie des campagnes de sensibilisations sur le stress au travail et sur la Covid-19 ;
- **ALD Automotive** Espagne met en place des actions de prévention à distance sur la santé physique et mentale dans le cadre du travail à domicile ;
- **SG EBS** en Roumanie déploie des tests Covid-19 pour les collaborateurs ;
- **ROSBANK** en Russie qui dans le cadre du programme anti Covid-19, fournit des équipements de prise de température pour les collaborateurs, des tests de dépistage sont organisés régulièrement pour le personnel travaillant dans les locaux.



LUTTER CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, ACCENTUÉS PAR LA CRISE

Société Générale mène une importante campagne de communication, d'information et de sensibilisation active auprès des salariés et met en œuvre continuellement des dispositifs d'écoute et d'accompagnement pour prévenir et lutter contre les risques psychosociaux.

Des dispositifs d'accompagnement psychologique

Société Générale SA en France déploie un dispositif d'accompagnement psychologique à distance, accessible à l'ensemble des collaborateurs en France du lundi au vendredi.

L'ensemble des entités dans le monde ont été sensibilisées à l'importance de mettre en place des dispositifs équivalents dans leur pays.

En 2020 des initiatives sur la prévention du stress ont été menées dans 109 filiales et succursales du Groupe, couvrant 94 % de l'effectif de Société Générale. Elles visent à informer, former et accompagner les collaborateurs susceptibles de rencontrer des situations à risques psychosociaux, à travers des programmes d'assistance gratuits en partenariat avec des spécialistes du secteur de la santé ou de l'assurance, des formations et/ou sensibilisations aux risques psychosociaux, des enquêtes et évaluations du niveau de stress et des activités de détente et relaxation.

Suivi du moral et de l'engagement des collaborateurs

La crise sanitaire inédite a fortement impacté les modes d'organisation et les conditions de travail des collaborateurs du Groupe. Afin d'être capable de mesurer le moral de ses employés et assurer un suivi régulier de leur bien-être, Société Générale a mis en place une enquête interne hebdomadaire et anonyme (Pulse Corporate) déployée dans l'intégralité des entités sur la période du premier confinement.

Chaque semaine, 15 000 collaborateurs, sélectionnés au hasard, ont été invités à répondre à quelques questions pour sonder leur moral et permettre d'identifier leurs besoins et leurs attentes face aux conditions de travail exceptionnelles. Les résultats, communiqués régulièrement, ont permis d'apprécier la confiance des collaborateurs face à l'évolution de la situation et des initiatives prises par le Groupe pour améliorer leur quotidien.

En fin d'année 2020, face au rebond de la pandémie et dans un contexte de transformation du Groupe, un Pulse Corporate



a été conduit dans l'ensemble des entités dans l'objectif de sonder l'évolution du moral des collaborateurs et de l'engagement au sein du Groupe.

56 000 employés (46 % des effectifs) ont répondu à cette enquête. Parmi les principaux résultats de cette année, Société Générale retient les enseignements suivants :

- Le taux d'engagement global du Groupe atteint 63 % cette année (versus 64 % en 2019) ;
- Le moral des collaborateurs est comparable à celui du mois d'avril (6,4/10 contre 6,5 en avril dernier).
- Partout dans le monde, les collaborateurs affirment qu'ils peuvent compter sur l'accompagnement et le soutien de leurs managers (74 %) ainsi que sur l'aide et le soutien de leurs collègues (90 %).

Soutenir les jeunes générations

La crise sanitaire impactant particulièrement les jeunes, le Groupe a lancé en février 2021 une enquête interne, afin d'évaluer leur moral et leurs conditions de travail. Ce Pulse sera adressé aux stagiaires et alternants travaillant dans les Services Centraux et dans le Réseau en France ainsi qu'à l'ensemble des VIE dans le Monde.

PRENDRE EN COMPTE L'EXPÉRIENCE DES COLLABORATEURS DANS LES MODALITÉS DE TRAVAIL ENVISAGÉES



Société Générale, comme l'ensemble des entreprises en France et à l'international, a expérimenté ces derniers mois de façon inédite le recours au télétravail comme mesure de protection face à la pandémie de la Covid-19. Cette bascule subie et généralisée vers le télétravail, dans un contexte singulier¹, a bouleversé l'organisation, les pratiques et les habitudes professionnelles des collaborateurs. Dès lors, de multiples questions se posent sur le rythme et l'organisation du travail à distance, sur la relation au travail pour les collaborateurs de Société Générale.

Afin de définir les contours de cette nouvelle relation au travail, Caroline Guillaumin, DRH de Société Générale, a décidé fin mai 2020, de lancer une consultation interne sur le Future of Work. La démarche était guidée par un principe fort : rendre les collaborateurs acteurs de la démarche, en les interrogeant sur leur vécu en période de confinement, leurs aspirations et leurs craintes, pour mieux appréhender les enjeux de la transformation en cours et faire émerger les meilleures pratiques, les bonnes idées, ainsi que les points d'attention pour l'avenir. Au total, ce sont 5 832 collaborateurs dans le monde qui se sont mobilisés collectivement pour exprimer leur vision du Future of Work.

Cette concertation collective interne a mis en évidence la volonté pour la plupart des collaborateurs de conserver les bénéfices apportés par l'expérience du télétravail dans leur vie quotidienne. Cela a permis d'accélérer la réflexion du Groupe et conduit à un nouvel accord signé en janvier 2021 sur l'extension du télétravail pour tous (voir *Une attention portée à l'équilibre vie professionnelle-vie privée*).

Le fruit des échanges menés lors de cette consultation ont été synthétisés dans un livre blanc, publié en juillet 2020. Ce document est le reflet des aspirations, idées et propositions des collaborateurs. Il servira à nourrir les réflexions sur le télétravail, l'organisation du futur du travail et plus largement sur l'évolution des relations avec le monde de l'entreprise.



[Consultez le Livre Blanc](#)

¹ Un télétravail subi, et non choisi, à temps plein au lieu d'être limité à certains jours de la semaine et sans date précise de fin, généralisé à l'ensemble des équipes et accompli à domicile avec les autres membres de la famille ou de l'entourage.

AUTRES PUBLICATIONS

Diversité et inclusion

Métiers et compétences

Culture d'entreprise et principes éthiques

Performance et rémunération

DISPONIBLES SUR

www.societegenerale.com

