

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Rapport 2021

**C'EST VOUS
L'AVENIR**



**SOCIETE
GENERALE**



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.

La crise sanitaire a normalisé le travail hybride. Société Générale a su adapter et réinventer les modes de travail, notamment en repensant les espaces dans les locaux et en proposant un recours au télétravail sans entrave à la bonne collaboration du personnel.

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 ..	6
Le programme Life at Work : des initiatives pour améliorer la qualité de vie au travail	7
La sécurité au travail, une priorité pour le Groupe	8

PROTÉGER ET ACCOMPAGNER LES PERSONNES DANS LA MISE EN PLACE DU TRAVAIL HYBRIDE	9
un environnement de travail respectueux et adapté aux collaborateurs ..	10
Une attention portée à l'équilibre vie professionnelle - vie privée	11
Un dispositif médical agile et renforcé	13
Une volonté de lutter contre les risques psychosociaux, accentués par la crise	14

CHIFFRES CLÉS 2021

89 % DES EFFECTIFS BÉNÉFICIENT 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

77 671*
TÉLÉTRAVAILLEURS
dans le monde à fin 2021
(+ 42 % par rapport à 2020)

*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.

À 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 dont l'objectif est de couvrir 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 118 557 personnes en 2021 (membres participants et ayants droit) en France.

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. 134 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. 144 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, des actions concrètes ont été mises en œuvre en 2021 :

• des dispositifs pour inciter la pratique du sport.

- Lors de leur embauche, les nouveaux employés de SG Montréal sont sensibilisés au programme d'encouragement à l'exercice physique et disposent d'un remboursement des frais associés à une activité sportive ;
- La Marocaine Vie (LMV) récompense les collaborateurs participant aux challenges sportifs internes avec des bons d'abonnement de séances de sport en ligne ;
- Shine distribue 300 euros par an aux collaborateurs pour leur inscription à des activités sportives ;
- SG Burkina Faso (SGBF) a constitué des équipes de football et de basket-ball ouvertes à tous les employés.

• des initiatives de sensibilisation autour de la nutrition :

- SG Algérie (SGA) met un nutritionniste à la disposition des collaborateurs ;
- ALD Automotive Autriche collabore avec un service spécialisé dans la livraison de déjeuners équilibrés composés de produits locaux et biologiques ;
- Rosbank met en place des journées dédiées à la santé, où les collaborateurs peuvent assister à des conférences sur la nutrition ;
- SG Francfort a installé dans ses locaux un distributeur alimentaire qui ne propose que des produits sains ;
- En France, un plat végétarien est disponible chaque jour sur les sites importants (3 jours par semaine à minima sur les plus petits sites).

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.



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.

En 2021, 27 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

Société Générale a engagé depuis plusieurs années de nombreuses initiatives pour développer la qualité de vie au travail.

La santé, le bien-être et plus largement la qualité de vie au travail de ses collaborateurs sont considérés par Société Générale comme un levier d'efficacité et de performance durable.

Engagements

Le Groupe anime depuis 2015 le programme Life at Work, qui promeut la Qualité de Vie au Travail (QVT). Le Groupe a pour ambition de partager largement les initiatives initiées au travers de programme et d'impulser une dynamique pour favoriser le développement de nouvelles initiatives individuelles et collectives.

Il s'articule autour de six 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.

En 2021, le Groupe a réaffirmé son engagement concernant la qualité de vie au travail par la reconduction d'une année supplémentaire de l'accord **Conditions de Vie au Travail**. Cet accord définit un cadre général structuré pour repenser les modes de fonctionnement et développer la qualité de la collectivité de travail, mettre en place des temps d'expression permettant aux

salariés de parler de leur travail, et rechercher l'équilibre et la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Actions Life at Work en 2021

L'année 2021 reste marquée par la crise sanitaire et ses conséquences en termes de transformation des modes de travail. Les actions du programme Life at Work se sont essentiellement concentrées sur :

- la **conduite du changement** liée à la **mise en œuvre de l'extension du télétravail** en mettant en place un dispositif complet d'accompagnement à destination de 500 relais du groupe. De plus, un guide du travail hybride a été mis à disposition des collaborateurs et un cycle de conférences digitales sur des sujets tels que la Résilience ou la motivation en environnement difficile a été organisé ;
- la **transformation managériale** avec la mise en place d'ateliers visant à **comprendre les défis liés à la distanciation et détecter les signaux faibles des collaborateurs** afin de créer des rituels positifs et détecter les symptômes émotionnels (angoisse, tristesse, irritabilité, etc.), les symptômes cognitifs (difficulté à se concentrer, faible estime de soi, etc), les symptômes comportementaux (absence, évitement, réponse laconique, horaires atypiques de travail, etc) ;



- l'**identification des risques psycho-sociaux** au travers la mise à disposition, par exemple, d'un guide et des capsules vidéo ;
- la reconduction de la **charte de la parentalité** en octobre 2021 qui renforce les actions du programme telles que la production d'un guide de conseil sur la parentalité, ou la participation à un groupe de travail sur le sujet de l'Homoparentalité en entreprise, en tant que membre actif de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail. En France, des ateliers et des conférences ont été organisés tout au long de l'année : atelier « Concilier Gestion de carrière et Parentalité » (février 2021) ; atelier « Réintégrer son poste après un long congé » (mars 2021) ; conférence « Comment faire équipe en famille, entre amis, au travail » (octobre 2021).

Des initiatives déployées localement :

- **SG Calédonienne de Banque** a conclu des partenariats avec des médecins et psychologues, afin d'offrir une assistance et une écoute gratuite aux collaborateurs ;
- **ALD Automotive France** a organisé la semaine de la Qualité de Vie au Travail dédiée au travail en mode hybride, avec la tenue de webconférences sur cette thématique ;
- L'entité **Parel** soutient le déploiement du télétravail via notamment l'intervention d'une infirmière sur les pratiques ergonomiques à adopter ;

- **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 2021 des reconnaissances en termes de qualité de vie au travail, comme par exemple :

- ALD Automotive Madrid a été récompensé en 2021 par une certification « **Top Employer** » ;
- AXUS Nederland (ALD Pays-Bas) a obtenu le label « **Great Place to Work** » et a été certifié « **Top 10 of Best Workplaces in the Netherlands** » ;
- SG Hong Kong a obtenu la médaille d'argent « **Excellence in Adaptable Workplace Environment** » ;
- SG GSC Roumanie et ALD Automotive Portugal ont obtenu le label « **Great Place to Work** » ;
- Société Générale Consulting et Transformation a décroché le label « **Hybrid Workplace** » de Choose My Company, qui récompense les actions en matière de passage au travail hybride.

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 135 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 2021 a abouti aux résultats suivants :

27,4 % des collaborateurs se trouvent dans des pays où le secteur financier affiche un risque modéré sur la santé et la sécurité ;

Aucun collaborateur ne se trouve dans un pays où le secteur financier affiche un risque moyennement élevé ou élevé sur la santé et la sécurité.

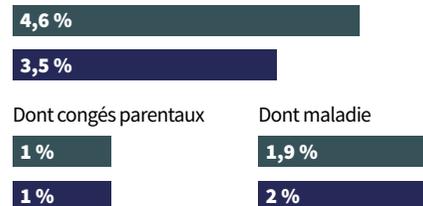
98,4 % des collaborateurs se trouvent dans des entités où des politiques et contrôles sont déployés pour vérifier l'application des règles sur la santé et sécurité au travail (voir *Plan de Vigilance*).

■ 2020 ■ 2021

ACCIDENTS DU TRAVAIL



TAUX D'ABSENTÉISME TOTAL





PROTÉGER ET ACCOMPAGNER LES PERSONNES DANS LA MISE EN PLACE DU TRAVAIL HYBRIDE

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.

En 2021, on observe de nombreuses actions en local :

- Le Groupe a déployé un programme de transformation des espaces de travail dans les immeubles centraux en Ile-de-France. Avec ce programme, la Direction de l'immobilier a pour ambition d'adapter les espaces de travail aux nouveaux usages tout en rationalisant l'empreinte immobilière du Groupe ;
- Les immeubles Rosbank et SG Kleinwort Hambros Bank Ltd ont été certifiés par la norme de construction durable BREEAM In-Use International ;
- ALD Hongrie dispose de bureaux de catégorie « A », jouissant d'une qualité d'air optimale et d'espaces de travail lumineux et confortables. L'ensemble des bureaux a été rénové en 2021 ;
- La réalisation du campus d'Hambourg, qui s'achèvera en 2022, 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 ;

Le développement du FlexWork pratiqué en particulier en région parisienne ainsi que chez Société Générale Global Solutions Center en Inde. Pour accompagner le télétravail et le flex office, la Direction des infrastructures informatiques du Groupe (RESG/GTS) déploie un nouveau poste de travail spécialement conçu pour la mobilité grâce à sa connexion instantanée et sécurisée. En complément, afin d'aider à l'organisation d'un travail hybride efficient, la Direction de l'immobilier Groupe a mis à disposition de ses occupants un outil permettant de faciliter dans le cadre de la vie courante le pilotage des jours de présence sur site, d'assurer aux collaborateurs la disponibilité d'un poste de travail lors de leur venue sur site et de faciliter les échanges et l'animation du travail en équipe.

La création d'espaces de détente et de relaxation dans les entités du Groupe :

- Société Générale Global Solutions Center en Inde met une salle de yoga à la disposition des collaborateurs ;
- Au Maroc, le médecin du travail d'EQDOM anime des séances de relaxation dans un espace convivial aménagé au sein des locaux du siège. De plus, une terrasse a été créée, offrant ainsi aux collaborateurs un espace agréable en extérieur ;
- ALD Holding en France a aménagé une « Quiet Room », un espace silencieux favorisant la concentration et la relaxation.



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, 103 entités couvrant 89 % des effectifs ont mis en place en 2021 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 65 entités du Groupe, employant 74% 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** : 94 entités couvrant 90 % des effectifs du Groupe ont des dispositifs de congé maternité allant au-delà des obligations réglementaires et 70 entités couvrant 69 % des effectifs du Groupe ont des dispositifs de congé paternité allant au-delà des obligations réglementaires.

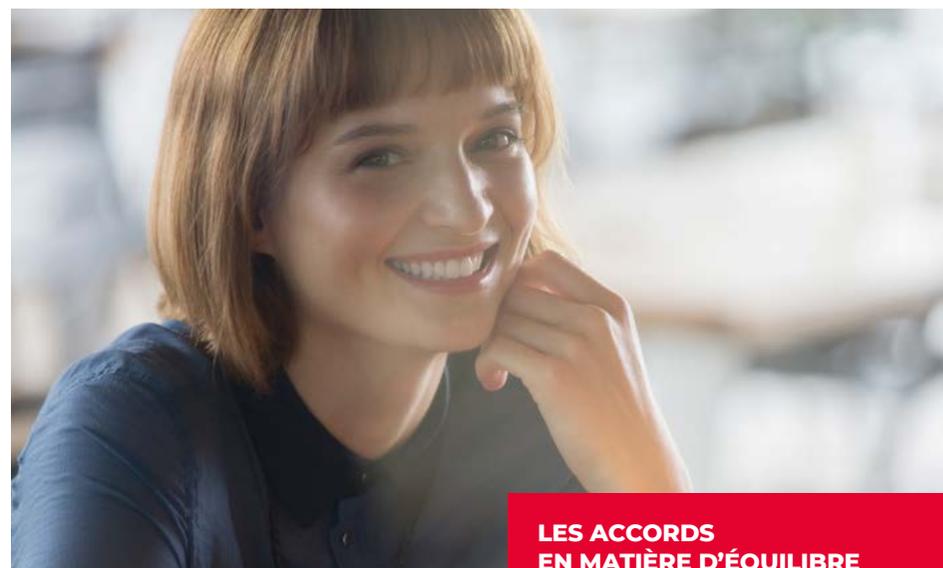
À titre d'exemples :

- Au Brésil, la règle législative prévoit 16 semaines pour le congé maternité. Banco SG Brasil SA ajoute 8 semaines supplémentaires ;
- En France, Crédit du Nord offre un congé allaitement, potentiellement suivi d'un congé supplémentaire pouvant aller jusqu'à 6 mois d'absence à plein salaire ou 12 mois à demi-salaire ;
- SG Stockholm offre un complément à l'allocation accordée au salarié par la caisse d'assurances sociales, pour un nombre total de 360 jours, jusqu'à ce que l'enfant ait 18 mois.

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 Komerčni 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 ;



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 :

- depuis le 1^{er} juillet 2021, le père bénéficie d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires fractionnables (32 jours en cas de naissances multiples). Le père prend obligatoirement 7 jours non fractionnables à la naissance de l'enfant (3 jours naissance et 4 jours congé paternité), puis peut prendre 21 jours dans les 6 mois suivant la naissance/ l'accueil de l'enfant fractionnables en 2 périodes de 5 jours minimum ;
 - 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.
- 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 :
 - le partenariat avec la plate-forme WOKLIFE, qui met à disposition des salariés une série de services tels que garde d'enfants, ménage, etc. En 2021, le nombre de berceaux en crèche est passé de 80 à 100 berceaux, à destination des salariés socialement les plus en difficulté. Le nombre de jours en place d'urgence court terme n'est plus limité ;
 - 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 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) ; un avenant à cet accord a été signé fin 2021 octroyant l'utilisation du don de jours dans des conditions plus favorables : en effet, les bénéficiaires sont élargis aux ascendants et descendants au deuxième degré, ainsi qu'aux collatéraux deuxième degré ;
- **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.



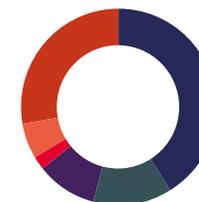
Nouvel Accord Télétravail

Pour comprendre les impacts de la crise sanitaire sur les attentes des collaborateurs en matière de modalités de travail, Société Générale a lancé en mai 2020 une vaste consultation interne, Future of Work. Ce travail collaboratif a démontré que le télétravail répond aux objectifs de performance de Société Générale tout en offrant aux salariés la possibilité de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ainsi, 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 s'est effectuée 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.

Cet accord a été mis en œuvre en octobre 2021. Il prévoit, pour les salariés éligibles au télétravail et selon les entités de rattachement, deux ou trois jours de télétravail avec un temps de présence de minimum 40% sur site et des jours flexibles. De plus, il permet, entre autres, aux collaborateurs en restauration collective qui le souhaitent, de pouvoir bénéficier de titres restaurant pour leurs jours de télétravail réguliers uniquement.

Ainsi, **130 entités du Groupe ont mis en place le télétravail** avec des modalités appropriées à leur contexte local et plus de **77 671* personnes télétravaillent dans le monde à fin 2021 (+ 42 % par rapport à 2020)**.

77 671* TÉLÉTRAVAILLEURS AU SEIN DU GROUPE



32 042 en France
10 136 en Inde
7 733 en Rép. Tchèque
1 677 en Russie
4 678 en Roumanie
21 405 autres

Les services centraux parisiens ont massivement eu recours au télétravail : 2 541 télétravailleurs ont été comptabilisés en Décembre 2021 (87% des collaborateurs des services centraux ; 23% dans le réseau).

En parallèle, le Groupe met en œuvre les moyens pour s'assurer des conditions de travail optimales pour préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs en télétravail.

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 sont mises en œuvre, en prenant en compte le niveau de maturité de l'entité vis-à-vis du télétravail.

Huit cours en ligne sont accessibles à tous sur la plate-forme de e-learning du Groupe pour accompagner les collaborateurs dans la pratique du télétravail.

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

UN DISPOSITIF MÉDICAL AGILE ET RENFORCÉ

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 qui s'est adapté aux contraintes de la crise sanitaire

Tout au long de l'année, le service médical a organisé des ateliers « Méthode Yogist » et « Relaxation » à distance pour accompagner les collaborateurs dans ce contexte de crise sanitaire. Des conseils et infographies anti-sédentarité ont été déployés au sein du Groupe.

De plus, Société Générale a développé un outil de prise de rendez-vous pour la vaccination Covid-19 et la vaccination contre la grippe. Le service médical a assuré son rôle d'accompagnateur des collaborateurs dans le cadre des campagnes santé : opération Octobre rose, mois sans tabac, etc.



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.

En 2021, la vaccination contre la Covid-19 a été l'une des actions la plus largement déployées par les services médicaux du Groupe. Plusieurs campagnes de vaccination ont été proposées dans l'ensemble des entités, comme par exemple en Algérie, au Bénin, en Allemagne, en France ou encore au Maroc.

VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE : SOCIÉTÉ GÉNÉRALE S'ENGAGE

En tant qu'employeur responsable, Société Générale s'engage à offrir à chacun de ses collaborateurs un cadre de travail respectueux et favorable au développement de toutes et tous. Ces engagements contre les violences conjugales viennent compléter les actions de prévention et de lutte contre les comportements inappropriés sur le lieu de travail et notamment le harcèlement, menées depuis plusieurs années par l'ensemble du Groupe.

LE RÔLE DE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Ces violences concernent toutes les personnes, quel que soit leur âge, leur situation sociale, leur lieu de vie et elles peuvent avoir un impact sur la vie professionnelle.

À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (le 25 novembre), le Groupe s'est engagé à accompagner au mieux ses collaborateurs et collaboratrices victimes de violences au sein du couple. Des dispositifs spécifiques ont été mis en place en collaboration avec assistantes sociales du Groupe et la médecine du travail.

UNE VOLONTÉ DE 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 (RPS).

Société Générale agit depuis de nombreuses années au travers d'une démarche globale de prévention des risques psycho-sociaux pour assurer le bien-être de ses collaborateurs au travail.

Pour couvrir au mieux les enjeux liés à la prévention des RPS, le dispositif du Groupe est déployé au niveau :

- **De chaque Business et Service Units**, responsable de sensibiliser et de veiller aux bonnes conditions de travail des salariés. Elles peuvent s'appuyer sur des outils mis à disposition par le département des Ressources Humaines du Groupe ;
- **Des managers** qui reçoivent un soutien spécifique lorsqu'ils sont concernés par des plans de réorganisations, et qui sont formés à la détection et au traitement des signaux d'alerte ;
- **Des collaborateurs considérés vulnérables** pour les orienter vers les bons dispositifs et accompagner leur retour au travail.

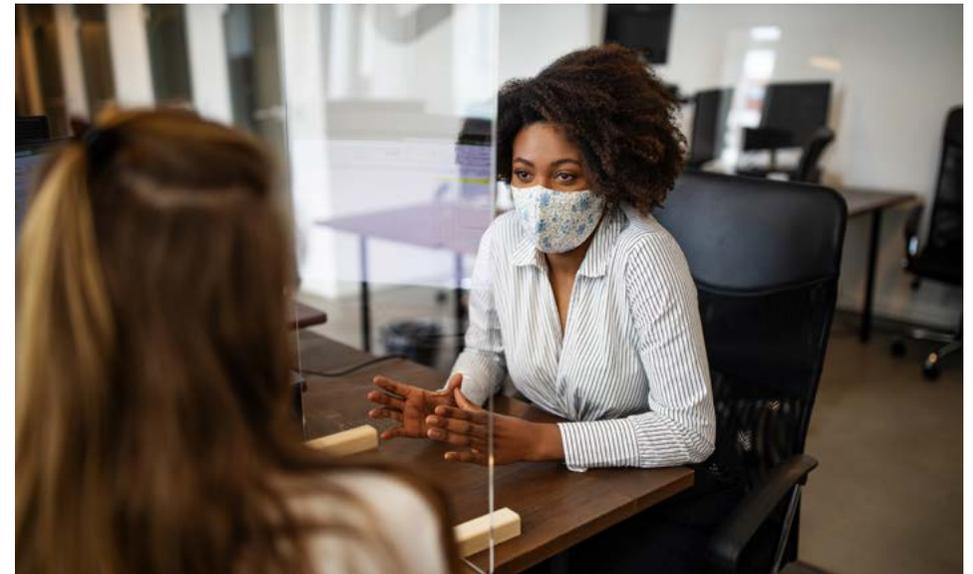
Un dispositif renforcé de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) a été structuré pour prévenir et gérer les risques inhérents à la fusion avec Crédit du Nord (VISION 2025), et des campagnes de sensibilisation ont été menées auprès des relais RH et des managers.

L'engagement des managers de proximité est essentiel du fait de leur présence quotidienne auprès des collaborateurs. Des dispositifs d'écoute ont déjà été mis en place sur la durée pour mesurer le niveau d'engagement des collaborateurs et leur ressenti.

Des dispositifs d'accompagnement psychologique

L'ensemble des entités a été sensibilisé à l'importance de mettre en place des dispositifs équivalents en local :

- En Roumanie, BRD offre dix heures de consultation psychologique par an à chaque employé ;
- Depuis 2021, une hotline psychologique est disponible à ALD Luxembourg et permet aux collaborateurs de disposer d'un coaching individuel et d'un soutien moral ;
- SG Calédonienne de Banque (SGCB) a conclu un partenariat avec des psychologues en 2021 afin d'offrir assistance et écoute gratuite aux collaborateurs ;
- Un psychologue accompagne les collaborateurs de ALD Automotive Inde dans un coaching pour rester positif et lutter contre la peur et l'anxiété.



En 2021 des initiatives sur la prévention du stress ont été menées dans 118 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

Afin d'être capable de mesurer le moral des employés et assurer un suivi régulier de leur bien-être, Société Générale lance chaque année une enquête anonyme interne, portant sur les dimensions clés du Groupe, dont l'engagement et le bien-être au travail.

En 2021, les résultats ont montré un rebond de confiance dans les décisions prises par le Groupe. De plus, la fierté d'appartenance est confortée et les collaborateurs sont de plus en plus optimistes quant à leur avenir au sein du Groupe. Le moral des salariés reste stable et l'esprit d'équipe bien ancré au sein du Groupe.

Enfin, les collaborateurs ont déclaré pouvoir compter sur l'accompagnement et le soutien de leur management ainsi que sur l'aide et le soutien de leurs collègues.



Soutenir les jeunes générations

La crise sanitaire impactant particulièrement les jeunes, le Groupe a lancé une enquête interne, entre septembre 2020 et août 2021, afin d'évaluer leur moral et leurs conditions de travail. Cette enquête annuelle, indépendante et anonyme, permet aux étudiants de donner librement leur point de vue sur leur expérience et leurs attentes au sein du Groupe.

Cette année, les résultats montrent une progression sur les six dimensions de l'enquête (management, fierté d'appartenance, environnement efficace, motivation, fun/plaisir, progression professionnelle) en comparaison avec les résultats 2020.

Les jeunes ont déclaré apprécier particulièrement les valeurs humaines de Société Générale, notamment la qualité des relations humaines, la reconnaissance et le respect de l'équilibre personnel. Le travail de modernisation des méthodes de travail (agilité/flexibilité) et des outils ont également été salués.

- **87,4% des étudiants accueillis recommandent le Groupe Société Générale ;**
- **87,3% apprécient la qualité des relations humaines au sein du Groupe ;**
- **78,6% reconnaissent la qualité et l'exemplarité du cadre managérial.**

Cette démarche permet de faire progresser le Groupe et l'ensemble des collaborateurs dans l'intégration et l'accompagnement des stagiaires, alternants, VIE, mais également la notoriété et la visibilité de Société Générale grâce à leurs témoignages.

En 2021, pour la deuxième année consécutive, le Groupe a été accrédité du label **Happy Trainee** France, Monde, Europe, Hong Kong et Corée du Sud.

AUTRES PUBLICATIONS

Diversité et inclusion

Métiers et compétences

Culture d'entreprise et principes éthiques

Performance et rémunération

DISPONIBLES SUR

www.societegenerale.com

