



BILAN SOCIAL 2021

C'EST VOUS
L'AVENIR



SOCIÉTÉ
GÉNÉRALE

PRÉAMBULE

Le Bilan Social présente une “photographie” de la situation des collaborateurs au sein de Société Générale France au 31 décembre 2021.

La variété et la richesse des données chiffrées qu’il contient offrent une vue d’ensemble des caractéristiques du personnel et de leurs conditions de travail, et nourrissent le dialogue social interne.

En présentant un historique des données chiffrées sur trois ans, il permet de mesurer les changements intervenus depuis 2018.

Les indicateurs fournis sont répartis dans 7 chapitres :

EMPLOI :

chiffres sur les effectifs, travailleurs extérieurs, recrutements, départs, promotions, absentéisme...

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES

ACCESSOIRES :

montants et hiérarchie des salaires, charges sociales, primes individuelles, participation et intéressement...

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ :

accidents de travail, maladies professionnelles...

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL :

durées et aménagements du temps de travail, dépenses d’amélioration des conditions de travail...

FORMATION :

montants consacrés à la formation continue, nombre de salariés formés, types de formation dispensées...

RELATIONS PROFESSIONNELLES :

accords signés, résultats des élections des représentants du personnel...

AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE :

implication de l’entreprise dans les œuvres sociales telles que le logement, les allocations vacances...

CHIFFRES CLÉS

3 660 €

BRUTS EN MOYENNE PAR SALARIÉ
AU TITRE DE L'INTÉRESSEMENT
ET DE LA PARTICIPATION

6 127

RECRUTEMENTS

3,10 %

DE LA MASSE SALARIALE
CONSCRÉE À LA FORMATION
CONTINUE

4 203

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL*

48,2 %

DE FEMMES PARMIS LES CADRES

23

ACCORDS SIGNÉS
AU SEIN DE L'ENTREPRISE

1 754

COLLABORATEURS
EN SITUATION DE HANDICAP

10,2 M€

VERSÉS EN ALLOCATION
DE CRÈCHE ET DE GARDE

(*) Effectif à temps partiel en équivalent temps plein est de 3 208. Les indicateurs sociaux sont donnés sur le périmètre Société Générale SA en France, c'est-à-dire Société Générale hors filiales (effectif rémunéré : 38 893).

EMPLOI

Notre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un outil clé pour accompagner les évolutions du Groupe: elle correspond à une démarche stratégique de pilotage et d'anticipation. Elle vise à permettre au Groupe de se doter des compétences dont nos métiers auront besoin dès demain.

Nous favorisons l'adaptation permanente des compétences de nos collaborateurs aux évolutions rapides de notre environnement. Pour garantir l'employabilité de nos collaborateurs, nous mettons les compétences au cœur de notre politique de mobilité interne et de notre offre de formation.

Le recrutement des jeunes diplômés est également un axe prioritaire et les jeunes collaborateurs ayant eu une première expérience au sein du groupe Société Générale sous la forme d'un stage, d'un VIE ou d'un contrat d'alternance constituent notre principal et premier vivier.

Au sein du groupe Société Générale, la diversité et l'inclusion ne sont pas le seul fruit d'obligations légales, mais un enjeu stratégique d'aujourd'hui et de demain au service de notre raison d'être. Notre volonté est d'être une entreprise où les collaborateurs se sentent

bien tels qu'ils sont, à l'image de la diversité des clients que nous servons et de la société dans laquelle nous opérons.

Société Générale mène une politique active en faveur de l'insertion et de l'emploi des personnes en situation de handicap. Avec la signature d'un 5^e accord, l'équipe de la Mission Handicap en lien avec le réseau d'acteurs de proximité (service de santé, assistantes sociales, RH et plus d'une centaine de Relais Locaux Handicap) poursuit ses actions de recrutement, de sensibilisation et d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap.

De nouvelles mesures ont été mises en place: jours de congés rémunérés pour les démarches en lien avec le handicap, versement d'une allocation santé complémentaire pour compenser l'adhésion à la surcomplémentaire santé et ainsi favoriser le parcours de santé, une intégration accompagnée principalement par la Filière RH, en lien avec le service social et de santé au travail et avec l'appui de la Mission Handicap en cas de besoin, un processus de recrutement renforcé par l'obligation pour le manager de recevoir en entretien le candidat en situation de handicap dès confirmation des compétences requises par les chargés de recrutement.



11	EFFECTIFS		2021	2020	2019
111	Effectif rémunéré au 31 décembre	Techniciens	13 786	14 465	15 596
		Cadres	25 107	25 445	25 220
		Total	38 893	39 910	40 816
111 bis	Effectif en Congés fin de carrière et Transition d'activité	Techniciens	303	282	202
		Cadres	234	157	90
		Total	537	439	292
	Effectif absent sans solde hors Congé Fin de Carrière et Transition d'Activité	Techniciens	610	630	659
		Cadres	391	431	502
		Total	1 001	1 061	1 161
	Salariés détachés	Techniciens	127	131	138
		Cadres	963	1 013	1 139
		Total	1 090	1 144	1 277
	Salariés détachés accueillis	Techniciens	14	12	16
		Cadres	121	99	160
		Total	135	111	176
	Personnel de ménage		15	17	20
111ter	Total	Techniciens	14 841	15 525	16 615
		Cadres	26 695	27 046	26 951
		Total	41 536	42 571	43 566
111qrt	Effectif à temps partiel en équivalent temps plein	Techniciens	1 625	1 738	1 874
		Cadres	1 583	1 659	1 715
		Total	3 208	3 397	3 589
112	Effectif permanent à plein-temps	Technicien	8 485	9 390	10 102
		Cadres	22 235	22 725	21 916
		Total	30 720	32 115	32 018
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre	Techniciens	2 804	2 555	2 548
		Cadres	171	148	156
		Total	2 975	2 703	2 704

Salariés inscrits à l'effectif, présents et absents recevant un plein ou un demi-salaire.

Effectif des salariés hors période d'essai à plein temps ; il est inférieur au chiffre de l'indicateur 111 qui comprend les salariés à temps partiel (cf. Ind 414).

11	EFFECTIFS (suite)		2021	2020	2019	
114	Effectif mensuel moyen	Techniciens	14 110	14 869	16 050	
		Cadres	25 158	25 309	25 213	
		Total	39 268	40 178	41 264	
115	Répartition par sexe de l'effectif rémunéré au 31 décembre	Hommes				
		Techniciens	3 834	4 043	4 341	
		Cadres	13 009	13 312	13 366	
		Total	16 843	17 355	17 707	
		Femmes				
		Techniciens	9 952	10 422	11 255	
	Cadres	12 098	12 133	11 854		
	Total	22 050	22 555	23 109		
116	Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre	moins de 25 ans	Techniciens	2 073	2 029	2 131
			Cadres	458	403	466
			Total	2 531	2 432	2 597
		de 25 à 34 ans	Techniciens	3 381	3 726	4 097
			Cadres	5 304	5 589	5 890
			Total	8 685	9 315	9 987
		de 35 à 44 ans	Techniciens	4 252	4 393	4 623
			Cadres	8 892	9 297	9 199
			Total	13 144	13 690	13 822
		de 45 à 54 ans	Techniciens	2 150	2 196	2 356
			Cadres	7 098	6 902	6 612
			Total	9 248	9 098	8 968
		de 55 à 59 ans	Techniciens	1 412	1 621	1 866
			Cadres	2 453	2 400	2 306
			Total	3 865	4 021	4 172
		60 ans et plus	Techniciens	518	500	523
			Cadres	902	854	747
			Total	1 420	1 354	1 270

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

11	EFFECTIFS (suite)		2021	2020	2019	
117	Répartition par ancienneté de l'effectif rémunéré au 31 décembre	moins de 5 ans	Techniciens	4 583	4 445	4 628
			Cadres	5 568	5 800	6 162
			Total	10 151	10 245	10 790
		de 5 à 9 ans	Techniciens	1 755	2 043	2 290
			Cadres	3 484	3 891	3 935
			Total	5 239	5 934	6 225
		de 10 à 19 ans	Techniciens	4 331	4 749	5 255
			Cadres	8 989	9 441	9 375
			Total	13 320	14 190	14 630
		de 20 à 29 ans	Techniciens	1 360	1 266	1 141
			Cadres	4 622	3 993	3 557
			Total	5 982	5 259	4 698
		30 ans et plus	Techniciens	1 757	1 962	2 282
			Cadres	2 444	2 320	2 191
			Total	4 201	4 282	4 473
118	Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon la nationalité	Français	Techniciens	13 223	13 992	15 140
			Cadres	23 595	23 924	23 751
			Total	36 818	37 916	38 891
		Étrangers	Techniciens	563	473	456
			Cadres	1 512	1 521	1 469
			Total	2 075	1 994	1 925
119	Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée	Techniciens niveaux C / Alternants	2 188	2 133	2 204	
		Techniciens niveaux D - E	6 660	7 018	7 801	
		Techniciens niveaux F - G	4 938	5 314	5 591	
		Cadres niveaux H - I	14 954	15 063	15 216	
		Cadres niveaux J - K	9 045	9 234	8 863	
		Cadres Hors Classification	1 108	1 148	1 141	



12	TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS ET DIVERS	2021	2020	2019
121	Nombre de travailleurs appartenant à une entreprise extérieure	8 877	7 494	8 971
122	Nombre de stagiaires (écoles, universités...)	2 106	2 055	3 115
122 bis	Nombre d'auxiliaires de vacances	1 980	1 347	3 187
123	Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires	605	565	522
124	Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours)	63,0	55,0	38,0
125	Nombre total d'heures effectuées par le personnel de ménage	13 057	13 669	17 087

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

13	EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	2021	2020	2019	
131	Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée	Techniciens	777	641	993
		Cadres	1 443	1 232	1 845
		Total	2 220	1 873	2 838
132	Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée	Techniciens	3 345	2 652	2 929
		Cadres	562	417	406
		Total	3 907	3 069	3 335
133	Nombre d'embauche de travailleurs saisonniers	Techniciens	0	0	0
		Cadres	0	0	0
		Total	0	0	0
134	Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans	Techniciens	236	183	289
		Cadres	412	311	369
		Total	648	494	658

14	DÉPARTS AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	2021	2020	2019
141	Techniciens	4 148	3 670	4 242
	Total des départs	3 012	2 264	2 941
	Total	7 160	5 934	7 183
142	Techniciens	408	302	443
	Nombre de démissions	1 181	891	1 201
	Total	1 589	1 193	1 644
142 bis	Techniciens	30	18	26
	Nombre de ruptures conventionnelles	95	78	69
	Total	125	96	95
143	Techniciens	163	180	196
	Nombre de licenciements pour cause économique (RCC)	343	115	449
	Total	506	295	645
	dont départs en retraite et pré-retraite	0	0	0
144	Techniciens	142	117	140
	Nombre de licenciements pour autres causes	131	118	155
	Total	273	235	295
145	Techniciens	2 796	2 411	2 827
	Nombre de fins de contrats à durée déterminée	840	658	649
	Total	3 636	3 069	3 476
146	Techniciens	244	258	217
	Nombre de départs avant fin de période d'essai	111	133	169
	Total	355	391	386
147	Techniciens	349	371	372
	Nombre de départs en retraite et pré-retraite	291	254	233
	Total	640	625	605
148	Techniciens	16	13	21
	Nombre de décès	20	17	16
	Total	36	30	37



15	PROMOTIONS	2021	2020	2019
151	Nombre de salariés promus à un niveau supérieur	2 216	3 690	3 952
	dont Techniciens promus Cadres	352	473	494

16	ACTIVITÉ PARTIELLE : SOCIÉTÉ GÉNÉRALE A PRIS L'ENGAGEMENT DE RÉMUNÉRER À 100 % CES SALARIÉS ET N'A PAS SOLLICITÉ L'AIDE DE L'ÉTAT.	2021	2020	2019
161	Nombre de salariés mis en activité partielle	Techniciens	2 975	0
		Cadres	1 548	0
		Total	1 859	4 523
162	Nombre de journées d'absences d'activité partielle	Techniciens	67 574	0
		Cadres	22 903	0
		Total	20 171	90 477

17	SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP	2021	2020	2019
171	Nombre de salariés en situation de handicap au sens de l'article L5212-13 du Code du travail	1 784	1 783	1 755
	dont nombre de salariés en situation de handicap au sens de la DOETH	1 754	1 418	1 433

Il s'agit des salariés ayant demandé à bénéficier du dispositif d'activité partielle pour les motifs suivants :

- salariés vulnérables ;
- salariés cohabitant avec une personne vulnérable ;
- salariés contraint de garder leurs enfants.

Société Générale n'a pas sollicité auprès de l'État le remboursement de l'allocation d'activité partielle.

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).

18	ABSENTÉISME		2021 (avec absences Covid-19)	2021 (sans absences Covid-19)	2020 (avec absences Covid-19)	2020 (sans absences Covid-19)	2019	
181	Nombre de journées d'absence Nombre total de journées payées	Techniciens	7,94	7,36	12,16	6,52	7,00	
(en %)		Cadres	3,89	3,77	5,00	3,58	3,89	
		Total	5,34	5,06	7,65	4,67	5,10	
181 bis	Nombre de journées d'absence	Techniciens	409 112	379 115	659 828	353 927	409 838	
		Cadres	356 931	346 702	461 813	330 918	357 835	
		Total	766 043	725 817	1 121 641	684 845	767 673	
182	Nombre de journées d'absence pour maladie	Techniciens	247 580	234 168	333 073	209 009	240 456	
		Cadres	181 328	175 185	220 604	155 879	177 509	
		Total	428 908	409 353	553 677	364 888	417 965	
183	Répartition des absences pour maladie selon leur durée	jusqu'à 3 jours	Techniciens	13 479	12 886	17 583	11 885	23 023
			Cadres	8 691	8 483	13 100	8 647	16 946
			Total	22 170	21 369	30 683	20 532	39 969
		de 4 à 30 jours	Techniciens	78 821	66 428	132 983	60 378	71 690
			Cadres	62 481	56 546	89 383	47 603	58 333
			Total	141 302	122 974	222 366	107 981	130 023
		de 31 à 60 jours	Techniciens	30 693	30 500	65 028	26 510	31 498
			Cadres	26 043	26 043	35 089	19 817	25 758
			Total	56 736	56 543	100 117	46 327	57 256
		plus de 60 jours	Techniciens	124 587	124 354	117 479	110 236	114 245
			Cadres	84 113	84 113	83 032	79 812	76 472
			Total	208 700	208 467	200 511	190 048	190 717

Les absences non comptabilisées sont :

- les absences des salariés ayant bénéficié du dispositif d'activité partielle pour les motifs suivants :
 - salariés vulnérables ;
 - salariés cohabitant avec une personne vulnérable ;
 - salariés contraint de garder leurs enfants ;
- les dispenses d'activité rémunérée ;
- les arrêts de travail liés au Covid-19 (cas contacts, isolement).

18	ABSENTÉISME (suite)	2021 (avec absences Covid-19)	2021 (sans absences Covid-19)	2020 (avec absences Covid-19)	2020 (sans absences Covid-19)	2019	
184	Nombre de journées d'absence pour accidents de travail et de trajet	Techniciens	11 013	10 023		11 709	
		Cadres	4 074	4 010		5 431	
		Total	15 087		14 033		17 140
185	Nombre de journées d'absence pour maternité	Techniciens	110 678	114 595		129 730	
		Cadres	131 366	141 963		139 993	
		Total	242 044		256 558		269 723
186	Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les salariés chargés de famille...)	Techniciens	17 251	15 090		20 554	
		Cadres	32 019	25 925		28 667	
		Total	49 270		41 015		49 221
187	Nombre de journées d'absence pour d'autres causes (examens, colonies de vacances, jeunesse et sports...)	Techniciens	22 590	6 005	187 047	5 210	7 389
		Cadres	8 144	4 058	69 311	3 141	6 235
		Total	30 734	10 063	256 358	8 351	13 624



RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

Pour soutenir notre développement et faire la différence sur nos marchés, nous avons besoin d'attirer des talents, motiver et fidéliser nos collaborateurs, notamment en leur assurant une rémunération globale compétitive reconnaissant la performance et la contribution de chacun au développement de l'entreprise, et des avantages sociaux.

Nous sommes engagés dans une politique globale de non discrimination et de diversité notamment par de multiples actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier des budgets dédiés à la résorption des écarts salariaux non justifiés entre les femmes et les hommes. L'entreprise a renouvelé son accord égalité professionnelle et a publié en mars 2022, son index égalité professionnelle qui atteint 86 points sur un maximum de 100 points pour l'année 2021.

Nos collaborateurs sont aussi associés au développement du Groupe par notre politique d'actionariat salarié. Fin 2021, les salariés et anciens collaborateurs détenaient 6,65 % du capital social et 11,90 % des droits de vote, dans le cadre des Plans d'Épargne d'Entreprise et du Plan d'Épargne de Groupe.

Les collaborateurs de SGPM* obtiennent une vision complète et synthétique des éléments qui composent leur rémunération globale grâce au Bilan social individuel (BSI). Chaque année dans l'enquête de satisfaction, ce document clair et facile à comprendre est plébiscité par les collaborateurs.

(*) Société Générale en France hors filiales.



21	MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS		2021	2020	2019	
211 bis	Rémunération mensuelle moyenne (en euros)		4 870	4 951	4 782	
Rémunération mensuelle moyenne (en €)	Techniciens niveaux C / Alternants	Hommes	1 572	1 538	1 480	
		Femmes	1 585	1 530	1 562	
	Techniciens niveaux D - E	Hommes	2 657	2 731	2 640	
		Femmes	2 711	2 779	2 690	
	Techniciens niveaux F - G	Hommes	3 297	3 408	3 352	
		Femmes	3 311	3 386	3 318	
	Cadres niveaux H - I	Hommes	4 617	4 733	4 641	
		Femmes	4 271	4 344	4 265	
	Cadres niveaux J - K	Hommes	8 222	8 411	8 291	
		Femmes	7 225	7 391	7 302	
	Cadres hors classification	Hommes	15 930	15 582	15 466	
		Femmes	14 867	14 793	14 693	
	212 bis	Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)		15,3	17,4	16,3
	Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)	Techniciens niveaux C / Alternants	Hommes	2,0	2,1	2,3
Femmes			3,0	3,1	3,4	
Techniciens niveaux D - E		Hommes	7,6	10,7	8,5	
		Femmes	7,6	10,5	8,4	
Techniciens niveaux F - G		Hommes	8,5	11,3	10,3	
		Femmes	8,7	11,0	9,7	
Cadres niveaux H - I		Hommes	12,3	14,4	13,2	
		Femmes	10,8	12,4	11,4	
Cadres niveaux J - K		Hommes	20,9	23,5	22,8	
		Femmes	16,7	18,9	18,4	
Cadres hors classification		Hommes	34,7	35,6	35,9	
		Femmes	33,4	34,5	34,9	

Rémunération brute annuelle totale perçue (primes et indemnités comprises) ramenée à 12 versements égaux.

21	MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS (suite)		2021	2020	2019
213		moins de 18 000 €	2,7	3,1	3,6
		de 18 000 € à 21 000 €	1,1	0,8	0,5
		de 21 000 € à 24 000 €	1,4	1,2	1,0
	Grille des rémunérations annuelles en € (en % de l'effectif correspondant) Tranches de rémunérations	de 24 000 € à 27 000 €	1,2	1,0	1,8
		de 27 000 € à 36 000 €	17,6	15,9	19,0
		de 36 000 € à 54 000 €	35,1	36,0	35,2
		de 54 000 € à 100 000 €	32,2	32,8	30,5
		plus de 100 000 €	8,7	9,2	8,4

22	HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS		2021	2020	2019
221	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		6,4	6,5	6,5
222	Montant global des dix rémunérations les plus élevées (en milliers d'€)		25 507	21 241	31 347

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.

23	MODE DE CALCUL DES RÉMUNÉRATIONS		2021	2020	2019
231	Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement		0	0	0
231 bis	Nombre de salariés ayant perçu une commission	Techniciens	0	0	0
		Cadres	0	0	0
		Total	0	0	0
232	Pourcentage des ouvriers payés au mois sur la base de l'horaire affiché		0	0	0

24	CHARGES ACCESSOIRES		2021	2020	2019
241	Avantages sociaux dans l'entreprise		Voir : • Dispositif salarial et social • Notices d'information Prévoyance et Mutuelle		

24	CHARGES ACCESSOIRES (suite)		2021	2020	2019
242	Montant des versements effectués à des entreprises de travail temporaire (en millions d'€)		26,5	23,9	30,8
25	CHARGE SALARIALE GLOBALE		2021	2020	2019
251	Frais de personnel (en %) Produit net bancaire		53,7	69,0	45,3
26	PARTICIPATION FINANCIÈRE (en millions d'€)		2021	2020	2019
261			14,88	5,78	10,86
	Réserve spéciale de participation (en millions d'€)	dont:			
		– participation au titre de l'exercice	14,88	5,78	10,86
		– rappel au titre des années antérieures	0,00	0,00	0,00
		– intérêts de retard	0,00	0,00	0,00
	Intéressement (en millions d'€)	dont:	141,03	37,29	64,60
		– intérêts de retard	0,05	0,00	0,01
	Prime exceptionnelle (supplément d'intéressement)		19,51	19,99	0,00
	Rémunération Financière Totale		175,4	63,1	75,5
262	Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (en €)				
	Ensemble		346	133	240
	Techniciens		188	73	135
	Cadres		431	166	303
262 bis	Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en €)				
	Ensemble		3 314	863	1 439
	Techniciens		2 461	645	945
	Cadres		3 772	984	1 740
262 ter	Montant moyen de la prime exceptionnelle par salarié bénéficiaire (en €)		460	464	0
263	Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation, d'intéressement, d'actionariat (en %)		6,65	6,87	6,52
264	Abondements versés par l'entreprise aux fonds communs de placement (brut en millions d'€)		42,1	43,8	57,2



CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Sur le plan sanitaire, l'année 2021 s'est inscrite dans la continuité de 2020 avec un contexte de vagues successives de Covid-19.

Les médecins ont été largement mobilisés pour répondre aux sollicitations des collaborateurs et de l'entreprise et pour s'adapter aux évolutions des consignes gouvernementales. Les services de santé au travail ont rapidement participé à la campagne de vaccination anti Covid dans le strict respect des règles et priorités édictées par les autorités de santé.

En parallèle de la gestion de la crise sanitaire, la campagne nationale « Octobre rose » et celle du « Mois sans tabac » de novembre ont été relayées. L'équipe de Santé au travail a également pris en charge et organisé la vaccination antigrippe pour les collaborateurs.

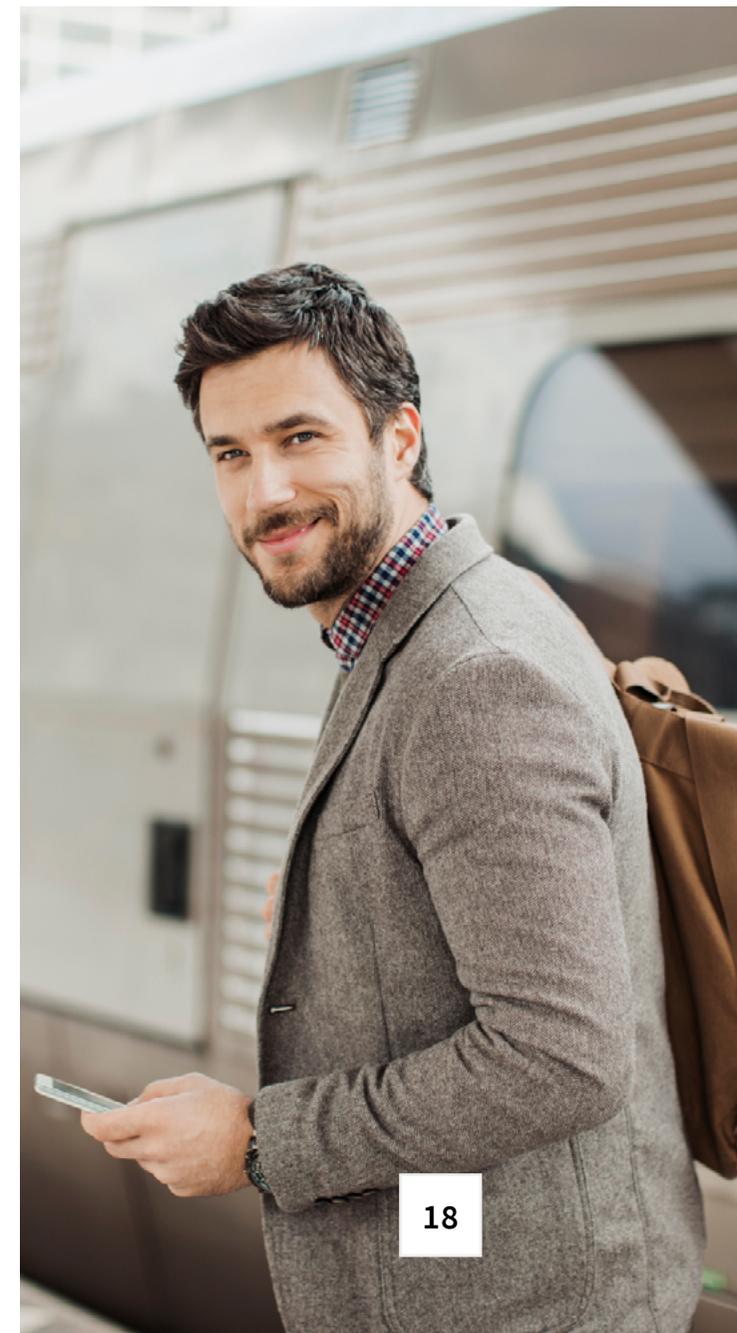
Enfin, les ateliers « d'initiation à la méthode yogist » et les ateliers « relaxation » ont été animés par les infirmières via les outils Skype et Teams.

Des sondages ont été déployés tout au long de l'année 2021 pour maintenir le contact avec les collaborateurs, recueillir leur perception sur leur engagement au quotidien, leur moral, les actions de l'entreprise liées à la diversité et à l'inclusion mais également leur relation au management. C'est une occasion privilégiée de s'exprimer librement, de manière anonyme et ainsi de participer à la vie du Groupe.

Les plans d'action issus de ces sondages sont suivis et sont partagés notamment auprès de nos partenaires sociaux.



31	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET		2021	2020	2019	
311	Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Techniciens	99	88	128	
		Cadres	51	56	102	
		Total	150	144	230	
312	Nombre de journées d'absence pour accident de travail	Techniciens	4 216	4 548	5 478	
		Cadres	1 882	1 799	2 330	
		Total	6 098	6 347	7 808	
313	Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'entreprise	Français	1	0	0	
		Étrangers	0	0	0	
		Total	1	0	0	
314	Nombre d'accidents mortels	Techniciens	0	1	0	
		de travail	Cadres	0	0	1
		Total	0	1	1	
		de trajet	Techniciens	1	0	0
		Cadres	1	0	0	
		Total	2	0	0	
315	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	Techniciens	151	146	235	
		Cadres	97	93	151	
		Total	248	239	386	
316	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise		31	23	19	



32	RÉPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL PAR ÉLÉMENTS MATÉRIELS	2021	2020	2019
321	Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves (codes 32 à 40)	0	0	0
322	Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation (code 02)	37	46	60
323	Nombre d'accidents occasionnés par des machines à l'exception de ceux liés aux codes ci-dessus (codes 09 à 30)	0	0	0
324	Nombre d'accidents de manutention, déplacement, stockage (codes 01, 03, 04, 06, 07, 08)	86	98	134
325	Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)	4	10	8
326	Autres cas	240	190	270
	<i>dont déclarations consécutives à des hold-up</i>	4	3	2

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).

33	MALADIES PROFESSIONNELLES	2021	2020	2019
331	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale	11	5	1
332	Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci	0	0	0
333	Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	0	0	2

34	COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	2021	2020	2019
341	Nombre de réunions de C.S.E	765	1 135	n.a

35	DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ	2021	2020	2019
351	Effectif formé à la sécurité	4 746	3 306	6 049
352	Évaluation des dépenses de sécurité présentées dans l'entreprise et prévues pour l'année suivante (en millions d'€)	53,8	48,2	68,0
353	Dépenses réalisées dans l'année (en millions d'€)	44,5	61,1	72,7

Dépenses concernant la sécurité des personnes (et non celle des biens)

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour Société Générale, la qualité de vie au travail permet d'accompagner les collaborateurs dans la transformation de l'entreprise.

Elle est par ailleurs source d'engagement et de performance. Notre programme *Life at Work* porte sur 6 axes majeurs :

- ◎ **L'EFFICACITÉ INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE**
(et les méthodes de travail efficaces)
- ◎ **LA SANTÉ ET LA PRÉVENTION**
- ◎ **LE TRAVAIL À DISTANCE ET LES NOUVEAUX MODES D'ORGANISATION**
(dispositifs d'accompagnement en période de crise)
- ◎ **L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL**
- ◎ **L'ACCOMPAGNEMENT DES MOMENTS CLÉS DE LA VIE**
- ◎ **L'ÉVOLUTION DE LA CULTURE MANAGÉRIALE**
(favorisant le dialogue au sein des équipes)



41	DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL		2021	2020	2019		
411	Horaire hebdomadaire moyen affiché (en heures)		39h	39h	39h		
412	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur	par le système légal	Techniciens	9	35		
			Cadres	9	12		
			Total	15	18	47	
		par un système conventionnel	Techniciens	0	0		
			Cadres	0	0		
			Total	0	0	0	
413	Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés		3 236	3 319	3 275		
		Cadres	684	687	723		
		Total	3 920	4 006	3 998		
414	Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre		Techniciens	2 333	2 539		
			Cadres	2 016	2 103	2 175	
			Total	4 203	4 436	4 714	
			dont mi-temps (=1)+(2)+(3))	Techniciens	507	516	618
				Cadres	354	336	348
				Total	861	852	966
			Société Générale (1)	Techniciens	67	88	130
				Cadres	99	107	123
				Total	166	195	253
			Maladie (2)	Technicien	274	292	305
				Cadres	116	112	116
				Total	390	404	421
	Sécurité Sociale (3)	Techniciens	167	137	183		
		Cadres	139	117	109		
		Total	306	254	292		

À l'exception des agences à 37 h 22.

Mi-temps Société Générale non liés à la maladie.

Mi-temps maladie (titulaire de pension invalidité ou prescription médicale).

Mi-temps thérapeutiques.

41	DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (suite)	2021	2020	2019
415	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)	
416	Nombre moyen de jours de congés annuels	26	26	26
417	dont jours fériés par :	28	30	29
	Nombre de jours de repos			
	repos le samedi	7	9	10
	repos le lundi	5	8	7

Non compris les jours supplémentaires pour congés hors période ni les diverses majorations.

42	ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL	2021	2020	2019	
421	Nombre de personnes occupant des horaires alternants ou de nuit	Techniciens	15	16	26
		Cadres	3	2	2
		Total	18	18	28

43	CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL	2021	2020	2019
431	Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 80 décibels à leur poste de travail	18	39	44
432	Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesures	1 487	1 969	1 272

44	TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL	2021	2020	2019
441	Nombre de salariés concernés par des expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu			
	Guichetiers payeurs - Caisses automatiques			
	Regroupement et réorganisation de services			
	Intégration procédures - Micro-informatique			
	Informatisation			
	Total			

Devant la diversité des expériences et leur caractère ponctuel et local, il est impossible de les comptabiliser

45	DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (en millions d'€)	2021	2020	2019
451	Évaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail prévu pour l'année suivante	47,8	45,6	74,9
452	Dépenses réalisées dans l'année	62,0	57,8	86,7

Dépenses d'aménagement intérieur des locaux. Les dépenses d'hygiène et de sécurité figurent aux indicateurs 352 et 353.

FORMATION

En 2021, la distribution des formations est revenue à niveau comparable à 2019 malgré un contexte de crise sanitaire toujours présent, grâce à la digitalisation de l'offre de formation.

L'offre de formation s'est étoffée avec le développement de nouveaux contenus pédagogiques via le déploiement des plates-formes digitales pour tous, ainsi que l'enrichissement de l'offre de formation co-construite avec le CPF.

Les dispositifs de formation ont répondu aux principaux enjeux de l'entreprise : être les « champions » de l'expérience et de la satisfaction client, développer la Responsabilité Sociale et Environnementale de la banque et améliorer notre efficacité opérationnelle.



51	FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE		2021	2020	2019
511	Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue		3,10 %	2,52 %	3,68 %
512	Montant consacré à la formation continue (en millions d'€)	Fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise	18,0	17,1	18,6
		Rémunérations versées aux stagiaires	29,9	15,5	36,6
		Formation effectuée en application de conventions	5,4	5,9	8,3
		Versements FONGECIF	0,00	0,00	9,0
		Versements au Trésor et autres	0,00	0,00	25,6
		Contribution Formation Professionnelle Continue	25,7	26,0	0,00
		Total	79,0	64,5	98,1
513			39 620	37 297	41 324
Nombre de salariés formés	Hommes	Techniciens	3 331	3 143	3 843
		Cadres	13 924	13 400	14 258
		Total	17 255	16 543	18 101
	Femmes	Techniciens	9 652	9 028	10 862
		Cadres	12 713	11 726	12 361
		Total	22 365	20 754	23 223
514			900 867	463 779	1 098 225
Nombre d'heures de formation rémunérées	Hommes	Techniciens	96 078	50 957	127 655
		Cadres	279 670	138 839	324 675
		Total	375 748	189 796	452 330
	Femmes	Techniciens	249 760	139 057	324 447
		Cadres	275 359	134 926	321 448
		Total	525 119	273 983	645 895

En application des évolutions réglementaires à compter du 5 sept 2018, les formations prises en compte sont les formations présentielles ou distancielles qui répondent à la définition d'une action de formation de l'article L 6313-2 du Code du Travail.

Les heures de formation rémunérées le sont au titre du plan de développement des compétences sur le temps de travail.

Décomposition
par type
de formation

Nombre de participants :		788 607	692 790	904 046
Adaptation au poste de travail	Hommes	301 972	257 715	347 952
	Femmes	486 635	435 075	555 518
Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
Développement des compétences	Hommes	0	0	208
	Femmes	0	0	368
Total	Hommes	301 972	257 715	348 160
	Femmes	486 635	435 075	555 886
Heures rémunérées :		900 867	463 779	1 098 225
Adaptation au poste de travail	Hommes	375 748	189 796	450 820
	Femmes	525 119	273 983	642 980
Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
Développement des compétences	Hommes	0	0	1 510
	Femmes	0	0	2 915
Total	Hommes	375 748	189 796	452 330
	Femmes	525 119	273 983	645 895

Les heures de formation rémunérées le sont au titre du plan de développement des compétences sur le temps de travail.

Les actions de formation sont décomposées selon la typologie légale conformément à la loi Avenir du 5 Septembre 2018 et faisant référence à l'article modifié L6313-1 du Code du Travail.

52	CONGÉS FORMATION	2021	2020	2019
521	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré	20	18	19
522	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	2	1	7
523	Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation	0	0	0

Non compris les actions inscrites dans le plan de formation.

53	APPRENTISSAGE	2021	2020	2019
531	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	1 555	1 311	853

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Le Groupe s'attache à entretenir un climat social favorable avec notamment :

● **La mise en place au-delà des dispositifs légaux, d'instances de dialogue et de concertation sur la stratégie de l'entreprise depuis 2013.**

En 2021, la visibilité donnée aux leaders syndicaux sur les orientations stratégiques et économiques de l'entreprise et des lignes métiers s'est matérialisée à travers :

- 3 rencontres avec le Directeur général ou ses représentants à l'occasion du Comité de Groupe européen ;
- 2 rencontres spécifiques avec le Directeur général présentant la nouvelle gouvernance et les orientations stratégiques de Société Générale ;
- 5 réunions de l'instance de dialogue et de concertation en présence des membres de la Direction générale sur les orientations stratégiques et le fondement des projets envisagés ;
- 6 rencontres avec le Directeur général ou ses représentants lors des plénières du Comité Social Économique Central ;
- réunions de l'observatoire des métiers sur l'avancement des travaux de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) pour différentes filières. Voir rapport Métiers et compétences.

● **La poursuite d'un dialogue constructif autour des 23 accords négociés sur :**

- Le télétravail

- L'accord de méthode dans le cadre du projet de rapprochement des deux réseaux bancaires Société Générale et Crédit du Nord et les conditions d'intégration des salariés du groupe Crédit du Nord au sein de Société Générale
- Le don de jours (élargissement notamment de la liste des bénéficiaires)
- L'accord salarial 2022 (NAO)
- Les accords relatifs à la participation et l'intéressement pour les exercices 2021-2023
- Le règlement du Plan d'épargne d'entreprise (2022-2024)
- Le supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2020 et 2021
- L'évolution du régime de retraite supplémentaire Valmy
- Le protocole 2021 à l'avenant de l'accord relatif au Comité de Groupe Européen
- La durée des mandats des membres du Comité de Groupe Européen
- La formation professionnelle
- L'alignement des périodes d'acquisition et de prise des congés annuels
- Compte Epargne Temps (CET) : signature de deux avenants sur la création d'une passerelle CET – PER Valmy et sur l'ajout d'une source d'alimentation (Jours de repos supplémentaires)
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Les conditions de travail
- La protection sociale (Mutuelle – augmentation du taux contractuel)



61	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL		2021	2020	2019	
611	Participation aux élections (par collège) pour les CE/CSEE renouvelés dans l'année (en %)	Comité d'établissement/CSEE	-	-	71,6	
		Techniciens	-	-	45,5	
		Cadres	-	-	45,5	
612	Volume global des crédits d'heures	Délégués syndicaux	47 472	47 856	52 608	
		<i>(nombre de délégués)</i>	215	214	242	
		CHSCT	-	-	n.a	
		<i>(nombre de membres)</i>	-	-	n.a	
		C.S.E.	243 600	243 600	-	
		<i>(nombre de membres)</i>	808	808	-	
613	Nombre de réunions avec les représentants du personnel	CSEC	sessions ordinaires	5	5	5
			sessions extraordinaires	1	3	0
			séance constitutive	0	7	1
		Comité d'approbation des PV du CCE/CSEC	5	5	5	
		C.E.	-	-	n.a	
		<i>(nombre de C.E)</i>	-	-	n.a	
		Commissions spécialisées (commissions et sous-commissions du Comité Central)	141	112	123	
		Commission française	1	1	1	
		Comité de groupe européen	3	5	3	
		Délégués syndicaux nationaux	60	45	68	
		Délégués syndicaux	0	0	0	
		C.S.E.	11/an	11/an	-	
		<i>(nombre de C.S.E.)</i>	85	86	-	

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

2021

2020

2019

1 - PROTOCOLES D'ACCORD ÉLECTORAL**22 octobre 2020**

Avenant à l'accord du 10 juillet 2006 sur le recours au vote électronique.

22 octobre 2020

Modalités d'organisation de l'élection des Administrateurs élus par le personnel salarié au Conseil d'Administration de Société Générale.

4 février 2019

Protocole d'accord pré électoral relatif aux modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales.

2 - ACCORDS SALARIAUX**17 décembre 2021**

Accord salarial 2022.

2 décembre 2019

Accord salarial 2020.

3 - ACCORDS DIVERS AU SEIN DE LA PROFESSION**7 février 2019**

Accord salarial.



2021

2020

2019

4 - ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

7 janvier 2021

NAO 2021 PV de Désaccord.

7 janvier 2021

Accord relatif à un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2020.

7 janvier 2021

Accord Télétravail.

7 janvier 2021

Accord sur l'accompagnement social relatif à la réorganisation et à d'adaptation des effectifs des BU MARK et SGSS et SU GBSU, HRCO/COMM, CPLE et RISQ.

17 février 2021

Accord Relatif à la formation professionnelle.

19 mai 2021

Accord de méthode dans le cadre du projet de rapprochement des réseaux bancaires de Société Générale et du groupe Crédit du Nord.

20 mai 2021

Accord d'entreprise relatif aux garanties et engagements de la Direction dans le cadre du projet de cession des activités d'Asset Management à Amundi.

16 juin 2021

Protocole 2021 à l'avenant à l'accord relatif au Comité d'Entreprise Européen.

30 janvier 2020

Accord sur l'accompagnement social sur le projet d'évolutions de BDDF à horizon 2023 portant sur :

- l'adaptation de l'organisation des structures centrales et des délégations régionales de BDDF,
- l'évolution du dispositif des centres de services et des agences entreprises parisiennes de BDDF,
- le transfert de l'activité de gestion administrative rh du réseau France vers le centre de services partagés RH du Groupe (HRCO/SSC),
- l'adaptation de l'organisation de la filière « risques de contrepartie » du réseau France (RISQ/BDF).

2 avril 2020

Accord sur les jours de repos et le maintien de la rémunération pendant l'épidémie de Covid-19.

14 avril 2020

Avenant 1 à l'accord sur le don de jours du 7 novembre 2019.

4 mai 2020

Avenant n° 1 à l'accord sur les jours de repos et le maintien de la rémunération pendant l'épidémie de Covid-19 du 2 avril 2020.

18 juin 2020

Accord complémentaire à l'accord sur les jours de repos et le maintien de la rémunération pendant l'épidémie de Covid-19 du 2 avril 2020.

4 février 2019

Accord mondial sur les droits fondamentaux (UNI).

22 février 2019

Accord relatif au rattachement de l'immeuble Belvédère aux instances représentatives des établissements des services centraux parisiens.

27 février 2019

Accord de substitution permettant l'adaptation du dispositif conventionnel Commerzbank à celui de Société Générale personne morale.

13 mars 2019

Accord lié à l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi.

9 mai 2019

Accord sur l'accompagnement social relatif à l'ajustement des métiers de la Banque de Grande Clientèle et solutions investisseurs et de la banque de détail à l'international.

5 juillet 2019

Avenant 8 récapitulatif de l'accord du 12 juillet 2006 et de ses avenants modificatifs instaurant un régime obligatoire de frais médicaux pour le personnel de Société Générale.

7 novembre 2019

Avenant 8 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 octobre 2000.

7 novembre 2019

Accord sur le don de jours de repos.



2021	2020	2019
<p>16 juin 2021 Avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un Comité d'Entreprise Européen.</p> <p>29 juin 2021 Règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise de Société Générale.</p> <p>29 juin 2021 Lettre HRCO du Plan d'Épargne d'Entreprise et de retraite de Société Générale.</p> <p>29 juin 2021 Lettre HRCO du Plan d'Épargne d'Entreprise et de retraite de Société Générale.</p> <p>29 juin 2021 Accord de participation de Société Générale portant sur les exercices 2021 - 2022 - 2023.</p> <p>29 juin 2021 Accord d'Intéressement de Société Générale portant sur les exercices 2021 - 2022 - 2023.</p> <p>29 juin 2021 Avenant n°10 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12/10/2000 (Congés Annuels).</p> <p>29 juin 2021 Avenant n°11 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12/10/2000 (CET).</p>	<p>18 juin 2020 Accord d'intéressement de Société Générale portant sur l'exercice 2020.</p> <p>Accord de participation de Société Générale portant sur l'exercice 2020.</p> <p>18 juin 2020 Règlement du plan d'Épargne d'Entreprise de Société Générale.</p> <p>27 octobre 2020 Avenant technique à l'accord sur l'accompagnement social de la transformation de la Banque de Détail en France du 1^{er} mars 2018.</p>	<p>7 novembre 2019 Accord en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.</p> <p>27 novembre 2019 Accord relatif à la constitution, aux moyens et modalités de fonctionnement du comité social et économique central de Société Générale.</p> <p>5 décembre 2019 Protocole d'accord de désignation des membres du CSEC de Société Générale.</p> <p>13 décembre 2019 Avenant 1 à l'accord relatif au critère d'attribution des allocations d'études, de vacances et d'indemnités de garde du 2 juin 2003.</p> <p>13 décembre 2019 Avenant à l'accord relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisation définie.</p> <p>13 décembre 2019 Avenant 9 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 octobre 2000.</p> <p>13 décembre 2019 Avenant n° 1 à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 19 décembre 2018.</p> <p>27 décembre 2019 Accord relatif à la constitution, aux moyens et modalités du fonctionnement du comité social et économique central de Société Générale.</p>



2021

2020

2019

29 juin 2021

Avenant n° 2 à l'accord relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies du 16/01/2017.

1^{er} juillet 2021

Avenant technique à l'accord sur les conditions de travail du 8 juin 2018.

2 septembre 2021

Accord relatif au rattachement des salariés appelés à déménager au sein de l'immeuble SAKURA au CSE des SCP.

20 septembre 2021

Accord portant sur les conditions d'intégration des salariés du Groupe Crédit du Nord au sein de Société Générale.

26 octobre 2021

Avenant technique à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 19 décembre 2018.

7 décembre 2021

Avenant N° 2 à l'accord sur le don de jours du 07 novembre 2019.

13 décembre 2021

Avenant à l'accord de 12 juillet 2006 et de ses avenants modificatifs instaurant un régime obligatoire de frais médicaux pour le personnel de Société Générale.

17 décembre 2021

Accord relatif à un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2021.

17 décembre 2021

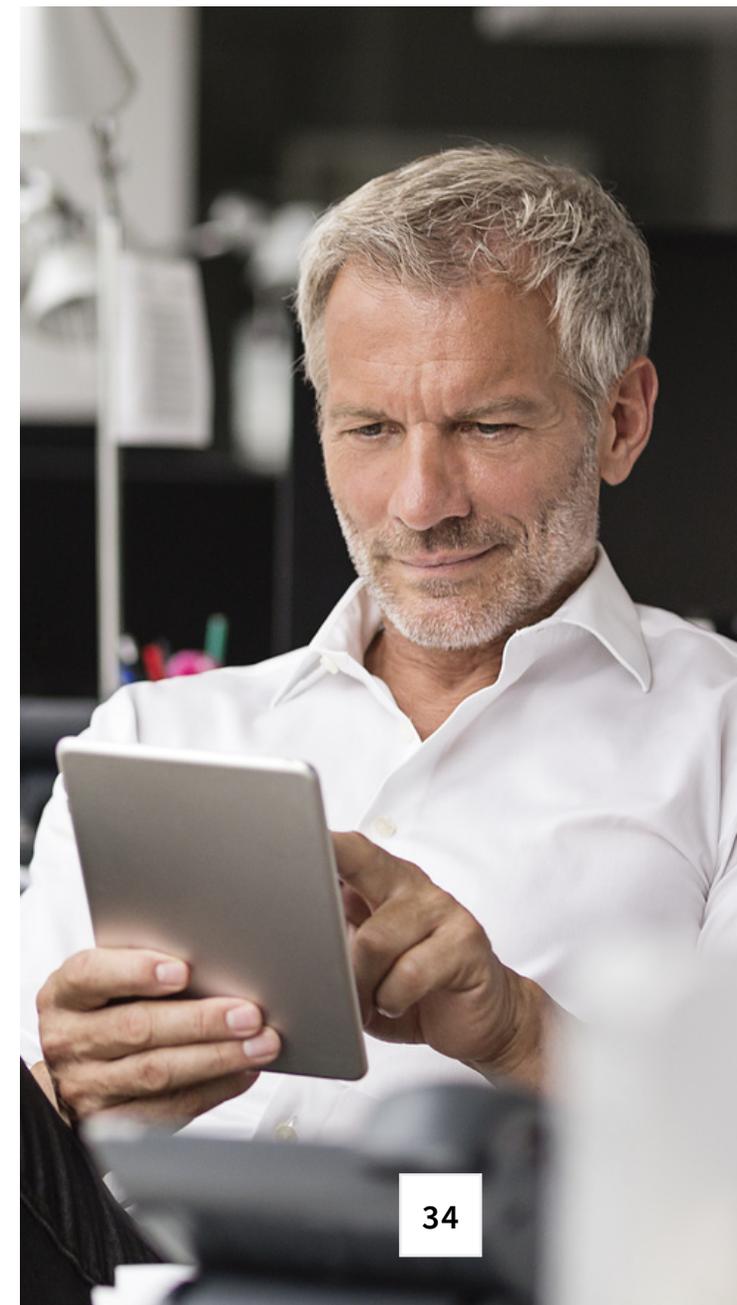
Avenant n°12 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 octobre 2000.



61	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (suite)	2021	2020	2019
615	Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale	143	107	73

62	INFORMATION ET COMMUNICATION	2021	2020	2019
621	Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunions de personnel	0	0	0
	Droit d'expression des salariés	0	0	0
	(nombre de groupes)	0	0	0

622	Procédures d'accueil	L'ensemble des informations utiles pour les nouveaux arrivants sont disponibles sur l'intranet MySocieteGenerale:		
	1 – Programme d'intégration, avec présentation détaillée pour chaque entité			
	2 – Les informations réglementaires:	<ul style="list-style-type: none"> - la convention collective - le règlement intérieur - la charte d'utilisation des moyens de communication électronique - le Code de Conduite - le dispositif de lutte contre la fuite d'information 		
	3 – La présentation du groupe Société Générale et ses engagements:	<ul style="list-style-type: none"> - Le Groupe en bref - Stratégie - RSE - Mission Handicap - Culture et conduite 		
	4 – La protection sociale:	<ul style="list-style-type: none"> - La mutuelle SG - Le régime de prévoyance 		
	5 – L'épargne salariale			
	6 – Un espace vie pratique			
623	Procédures d'information ascendante ou descendante	<ul style="list-style-type: none"> - Sites intranet de Société Générale - SG Business & Communities - Code SG 		
624	Système d'entretiens individuels	<ul style="list-style-type: none"> - Entretien annuel d'évaluation pour les techniciens et les cadres - Entretien professionnel - Entretien Bilan 		



63	PROCÉDURES	2021	2020	2019	
631	Nombre de recours engagés devant les commissions paritaires nationales	3	5	0	
632	Nombre d'instances judiciaires engagées et où l'entreprise est en cause	avec un salarié	53	54	47
		avec un syndicat	1	0	6
		autre	0	1	5
633	Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'Inspecteur du Travail	2	0	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, la retraite, le décès, l'incapacité et l'invalidité. Ainsi, la Mutuelle du groupe Société Générale couvre un peu plus de 118 550 personnes (membres participants et ayants droit).

Plusieurs chantiers ont été conduits en 2021 et mis en œuvre début 2022. D'une part, la réduction du reste à charge et de l'avance de frais, avec la signature d'un partenariat avec réseau de soins Carte Blanche et la mise en œuvre du tiers-payant pour les soins dentaires. D'autre part, la modernisation des interfaces d'échange entre la Mutuelle et ses adhérents via le développement de l'application mobile « Mutuelle SG » et la refonte du site internet.

Au travers de divers partenariats locaux, nous offrons également à nos collaborateurs des dispositifs monétaires et non monétaires pour les accompagner dans des moments clés de leur quotidien et contribuer ainsi à leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ils peuvent notamment accéder via la plateforme digitale "Moments de vie et avantages" à des offres de services spécifiques à leur profil (salarié aidant, futur parent, parent d'adolescent...) pour gérer leur quotidien et organiser leurs loisirs, à des conditions préférentielles.



71	ŒUVRES SOCIALES (en millions d'€)		2021	2020	2019	
711	Répartition des dépenses de l'entreprise	Logement: versements et frais divers	23,1	23,2	26,2	
		Transport	71,1	72,3	75,3	
		Services médicaux et sociaux	10,4	10,7	10,7	
		Médailles du travail	6,8	9,6	10,5	
		Subventions diverses	0,15	0,17	0,33	
		Allocation vacances	6,9	6,9	6,9	
		Allocation pour frais d'études	5,5	5,4	5,1	
		Allocation de crèche et de garde	10,2	11,1	11,9	
		Total	134,2	139,4	146,9	
		Logement: encours des avances au 31 décembre	2 152,9	2 178,5	2 231,0	
712	Versements effectués	Au C.C.E./CSEC	Budget "Activités sociales et culturelles" du Comité Central et des CE/CSEE	25,6	25,7	26,5
			<i>dont budget des C.E./CSEE</i>	12,7	12,8	13,1
		Pour le compte du C.C.E./CSEC	Subvention restauration	40,9	42,2	42,2
			Subvention de fonctionnement du C.C.E./CSEC	2,8	2,3	2,9
			Subvention de fonctionnement des C.E./CSEE	2,3	2,8	2,4
		Total	71,6	73,0	74,0	

72	AUTRES CHARGES SOCIALES (en millions d'€)		2021	2020	2019
721	Montant des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance		384,3	385,5	396,6
	<i>dont versés à la Sécurité Sociale</i>		318,7	316,3	332,3
722	Montant des versements patronaux au titre de la retraite		454,1	459,2	461,6
	<i>dont versés à la Sécurité Sociale</i>		175,7	178,1	182,2

