

# SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Rapport 2022



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 veille 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

<b>OFFRIR LES MEILLEURES CONDITIONS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b> .....	<b>4</b>
Des engagements en matière de santé et sécurité robustes et partagés.....	<b>5</b>
Des besoins individuels et collectifs des salariés considérés.....	<b>6</b>
Des dispositifs et avantages sociaux adaptés et responsables.....	<b>7</b>

<b>AMÉLIORER EN CONTINU L'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL</b> .....	<b>9</b>
La consolidation du travail hybride et des pratiques associées.....	<b>10</b>
Une attention particulière portée à l'équilibre des temps de vie.....	<b>11</b>
Une démarche de prévention des risques psychosociaux renforcée.....	<b>14</b>

## CHIFFRES CLÉS 2022

**91 % DES EFFECTIFS BÉNÉFICIENT D'INITIATIVES**  
en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

**99 % DES EFFECTIFS DU GROUPE,**  
couverts par des campagnes de prévention ou d'information sur la sécurité

**83 051\***  
**TÉLÉTRAVAILLEURS**  
dans le monde à fin 2022

\*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

---



# DES ENGAGEMENTS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ ROBUSTES ET PARTAGÉS

## Un cadre de gouvernance solide de santé et sécurité

Société Générale développe la dynamique autour de la qualité de vie et des conditions de travail en mobilisant l'ensemble des acteurs de l'entreprise. À tous les niveaux, chacun doit s'impliquer et se responsabiliser pour améliorer la santé et la sécurité au travail.

- La santé et la sécurité au travail sont portées au plus haut niveau de l'organisation par le sponsor de la **Direction des Ressources Humaines Groupe** ;
- 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 ;
- L'équipe **en charge de la Qualité et Conditions de Travail** partage et favorise les initiatives engagées dans le Groupe et insuffle une dynamique en faveur de

l'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels ;

- L'ensemble des **acteurs RH** joue un rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des salariés au quotidien en lien avec les professionnels de la prévention et du secteur médico-social en local ;
- Les **managers** contribuent au déploiement d'initiatives concourant à l'amélioration de la santé et sécurité au travail, et assurent des échanges réguliers avec les collaborateurs ;
- La **médecine du travail** renforce la prévention et l'accompagnement des collaborateurs au sein de l'entreprise ;
- Tous les **collaborateurs** participent à la mise en œuvre des initiatives d'amélioration et règles de bonne conduite autour de la qualité de vie et des conditions de travail, tant dans la relation avec leurs collègues que leur manager.

## Une politique Groupe qui matérialise nos engagements et notre gestion des risques

L'engagement de longue date du Groupe à offrir les meilleures conditions de travail se traduit notamment par :

**Une politique de santé, sécurité et prévention**, commune à l'ensemble du Groupe, qui vise à offrir à chaque collaborateur un environnement de travail sûr dans les locaux et les pratiques de travail assurant sa sécurité et protégeant sa santé physique et psychologique. Cette politique est déclinée opérationnellement par les entités locales en tenant compte des législations propres et des contextes locaux, sans jamais en dénaturer l'esprit.

**Un accord Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)** en France, signé par la Direction des Ressources Humaines et les Organisations syndicales en novembre 2022.

Cet accord marque la volonté commune de la Direction et des Organisations Syndicales d'insuffler une nouvelle dynamique en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels. Mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et pour une durée de 3 ans, cet accord s'articule autour de cinq thématiques : l'équilibre des temps de vie (vie professionnelle / vie personnelle), les nouvelles formes de travail (télétravail / travail hybride), le droit d'expression collectif et individuel, la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) et la charge de travail.

Les mesures dédiées qui feront l'objet d'une mise en œuvre progressive, reposent sur la mobilisation de l'ensemble des

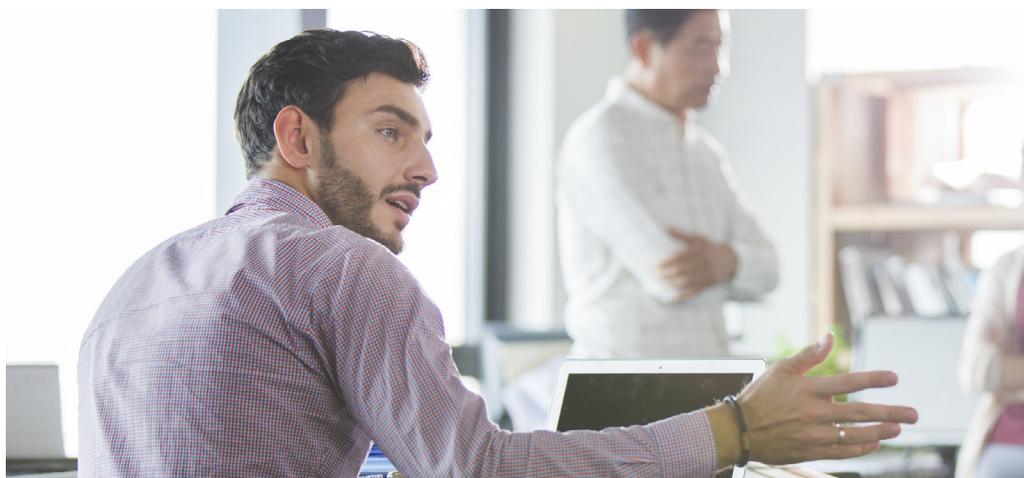
acteurs de l'entreprise (ligne managériale et RH, médecine du travail, service social, partenaires sociaux...) et seront applicables à tous les niveaux d'organisation en tenant compte des contraintes et besoins de chaque entité.

Cette démarche de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail est un enjeu dans la conduite des transformations et permet ainsi de contribuer à mieux répondre aux besoins individuels et collectifs des salariés.

**Un schéma directeur sécurité et sûreté des lieux de travail**, assurée par la Direction de la Sécurité du Groupe, au sein du Secrétariat Général du Groupe. Des équipes au sein des différentes entités du Groupe ont ainsi la 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 ;
- Réaliser des audits de sûreté des sites Société Générale, en lien avec la Direction de la Sécurité du Groupe.



## NOS ACTIONS

Concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail, l'évaluation du niveau de risque menée en 2022 a abouti aux résultats suivants :

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

30,7 % des collaborateurs se trouvent dans des pays où le secteur financier affiche un risque moyennement élevé ou modéré sur la santé et la sécurité ;

94,1 % des collaborateurs se trouvent dans des entités où des politiques et des contrôles sont déployés pour vérifier l'application des règles sur la santé, sécurité au travail. (voir *Plan de Vigilance*).

■ 2021 ■ 2022

### ACCIDENTS DU TRAVAIL



### TAUX D'ABSENTÉISME TOTAL



### Une veille continue sur les risques

susceptibles d'affecter la santé, la sécurité des personnes et les risques sociaux dans ses implantations et la mise en place d'actions ciblées de prévention et d'information pour renforcer la culture sécurité dans le Groupe.

La gestion des risques sur la santé, la sécurité et la sûreté des personnes est notamment intégrée dans le plan de vigilance sur les droits humains et l'environnement.

- En France (48 % des collaborateurs), Société Générale est tenue d'évaluer et de répertorier, dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, l'ensemble des risques professionnels pour la santé et la sécurité auxquels sont exposés ses salariés.

Afin de mieux appréhender les risques liés à l'activité professionnelle et les anticiper, le Service de prévention et de Santé au Travail propose divers ateliers de sensibilisation et de formation.

Le Groupe évalue également l'efficacité de son dispositif et pilote une démarche d'amélioration en se concertant avec les partenaires sociaux, conformément aux dispositions légales nationales.

- Dans les entités hors de France, des comités d'hygiène, de santé et sécurité ou des comités de gestion de crise sont tenus régulièrement comme, par exemple, en Algérie, au Japon, au Maroc ou au Tchad. Ces comités sont notamment en charge de l'évaluation et de la prévention des risques professionnels, de la mise en place et de suivi de plans d'actions en matière de qualité de vie au travail et de la garantie de la sécurité sur le lieu de travail pour les collaborateurs.



### Le respect des normes internationales et réglementations locales

Société Générale est engagée dans le respect et la promotion des droits humains et le maintien d'un environnement de travail permettant la santé, la sécurité et des conditions au travail satisfaisantes pour tous les collaborateurs.

En ce sens, le Groupe soutient les normes et initiatives Internationales qui incluent ces enjeux parmi lesquelles les conventions de l'Organisation internationale du Travail ou les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme et aux entreprises, et réaffirme également son engagement au travers son accord avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union sur les droits fondamentaux.

**En parallèle, en 2022, 24 accords sociaux ont été signés localement par les entités du Groupe, spécifiquement sur la santé et la sécurité au travail.**

## DES BESOINS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS DES SALARIÉS CONSIDÉRÉS

### Le Baromètre collaborateurs

Chaque année, le Groupe mesure l'engagement des collaborateurs à travers le Baromètre collaborateur, un sondage qui s'adresse à l'ensemble des salariés du Groupe en France et à l'international et donne l'opportunité de s'exprimer librement et de manière anonyme sur différentes thématiques liées à la vie en entreprise.

Le Baromètre Collaborateurs est un moyen de recueillir la perception des collaborateurs sur différentes thématiques, de mesurer leur moral et assurer, notamment, un suivi régulier de leur bien-être. Il permet à la Direction du Groupe et aux managers de mieux prendre en compte les attentes des collaborateurs, comprendre le climat social et de disposer d'indicateurs managériaux et RH clés.

En 2022, le baromètre a spécifiquement porté sur les thématiques suivantes : **engagement, relation au management, démarches durables du Groupe (RSE, Culture et Conduite, Inclusion) et bien-être au travail.**

### Des consultations locales

Consciente de l'évolution des façons de travailler, Société Générale a lancé en mai 2020 une vaste consultation interne, « *Future of Work* » auprès de 6 000 collaborateurs en France et à l'international. Ils ont ainsi participé à l'état des lieux du recours au télétravail dans le Groupe et donné leur avis sur les modalités du télétravail à privilégier. L'ensemble des contributions ont été compilées dans un livre blanc et présenté à la Direction Générale. Ainsi, en janvier 2021, un accord Télétravail a été signé entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives en France.

En parallèle, des consultations sont menées en local dans plusieurs entités du Groupe pour sonder le bien-être et la santé des collaborateurs. Par exemple, SG Stockholm lance chaque année une enquête sur l'état de santé et l'environnement de travail des salariés, par l'intermédiaire de son fournisseur externe Feelgood, dont le rapport est présenté à la direction pour mise en place des actions nécessaires. Au Japon, un sondage annuel nommé « *Stress Check* » est également conduit auprès des collaborateurs.

### La culture du dialogue

Société Générale définit la « Culture du dialogue », comme une attitude, un état d'esprit destinés à favoriser une libre expression et une écoute active. En invitant chaque collaborateur à avoir le courage de s'exprimer, le Groupe s'inscrit dans un double objectif de recueillir le meilleur des idées et d'identifier plus facilement les risques. Mais également de permettre à chacun de travailler en toute confiance, dans un respect mutuel et dans les meilleures conditions possibles. (Voir rapport *Culture d'Entreprise et Principes Ethiques*).

En ce sens, le Groupe encourage ces moments de dialogue et entend faire de ces échanges des leviers d'apprentissage et de progression.

**En 2022, 85 % des collaborateurs affirment pouvoir donner leur opinion, exprimer des idées nouvelles ou des préoccupations dans leur équipe.**



## DES DISPOSITIFS ET AVANTAGES SOCIAUX ADAPTÉS ET RESPONSABLES



L'engagement de longue date du Groupe à offrir les meilleures conditions de travail se traduit également par la mise en œuvre de dispositifs concrets et adaptés, notamment :

### En matière de santé

Assurer et adapter la qualité de ses services pour protéger la santé de ses collaborateurs est une nécessité pour Société Générale.

#### • Des dispositifs de suivi médical

Dans le cadre de sa politique santé, Société Générale recommande que chaque salarié puisse bénéficier d'un suivi médical régulier au regard des contraintes réglementaires locales.

En 2022, **98 % des effectifs du Groupe disposent d'un corps médical dans les locaux ou ont des accords avec des organismes de santé.**

Par exemple :

- **En France**, les salariés Société Générale sont suivis soit par des médecins du travail internes à Société Générale (infirmières dans les locaux) soit par des services de santé inter-entreprises ou interbancaires ;
- **En Guinée**, une infirmière est présente sur place pour procurer les premiers soins et un médecin du travail assure les consultations et visites médicales annuelles au siège ;
- **En Inde**, un service de soins médicaux est disponible au sein des locaux et une assurance maladie est offerte à tous les salariés dans le cadre d'un besoin d'hospitalisation ;
- **En Roumanie**, un centre médical est présent dans les locaux et une aide financière pour tout service de prévention médicales dans des cliniques privées est mise à disposition de l'ensemble des salariés.

#### • Des actions pour la santé individuelle et collective

En 2022, **98 % des effectifs sont couverts par des campagnes de prévention ou d'information sur la santé au travail.**

Différentes actions en lien avec la santé ont été menées en 2022 :

- **Dans de nombreuses implantations Société Générale**, les entités ont assuré l'organisation et la prise en charge, par les équipes de santé, de la vaccination antigrippe et des campagnes de vaccination anti-Covid ;
- **En France**,
  - Poursuite de l'accompagnement des salariés atteints d'une maladie chronique ;
  - Animation régulière à distance ou en présentiel d'ateliers « Méthode Yogist » et « Relaxation » par le Service de Prévention et de Santé au travail (SPST) ;
  - Relais de l'opération octobre rose : incitation à la consultation de dépistage, proposition de séance de sensibilisation à l'autopalpation et mise à disposition de brochures d'information et de prévention du cancer du sein ;
- **Au Maroc**, une campagne de prévention au cancer du col et du sein chez les femmes a été organisée sous la forme notamment d'un webinar de sensibilisation animé par le médecin du travail, suivi par une opération de dépistage avec des centres de radiologie spécialisés ;
- **En Pologne**, un programme de bien-être a été lancé avec la mise en place d'actions autour des thématiques suivantes : repos des yeux, fatigue, alimentation équilibrée, activité physique, système immunitaire, etc.
- **En Roumanie**, des webinars sur des thèmes liés à la santé (ergonomie, nutrition, anti-tabac) ont été proposés aux collaborateurs par le prestataire de santé au travail.

#### • Plus particulièrement, des actions pour inciter la pratique du sport

En 2022, **95 % des effectifs sont couverts par des dispositifs favorisant la pratique du sport**, parmi lesquels :

- **Au Canada**, un « compte de dépenses personnelles » est ouvert aux collaborateurs pour le remboursement des dépenses liées à l'activité sportive ;
- **Au Cameroun**, des partenariats avec des salles de sports sont mis en place ;
- **À Hong Kong**, un club a été créé pour donner aux salariés l'opportunité de pratiquer une activité sportive et d'interagir avec leurs collègues en dehors des heures de travail. Société Générale soutient pleinement ce club et finance ses activités dans les domaines du sport (football, basket, natation, etc.), du bien-être et l'organisation d'événements dédiés ;
- **En Italie**, une application encourageant la pratique du sport et les compétitions sportives entre salariés a été lancée, avec des récompenses pour les gagnants. Cette initiative a également un impact social et environnemental puisque pour chaque participant, un arbre est planté ;
- **En Suède**, une subvention non imposable est proposée aux collaborateurs, afin de promouvoir l'activité physique et le bien-être ;
- **Au niveau du Groupe**, depuis 2021, Société Générale organise un challenge interne sportif et solidaire pour l'ensemble des collaborateurs (Voir rapport [Culture d'entreprise et Principes éthiques](#)).

- **Plus particulièrement, des actions pour sensibiliser autour de la nutrition**

En 2022, **76 % des effectifs sont couverts par des dispositifs de sensibilisation autour de la nutrition**, parmi lesquels :

- **En Allemagne**, les salariés ont accès à des recettes et des conseils pour un style de vie sain grâce à un partenariat avec une application spécialisée sur ces sujets ;
- **Au Chili**, les salariés ont accès à 3 consultations nutritionnelles gratuites par an ;
- **En France**, un partenariat avec *TooGoodToGo* a été mis en place afin de limiter le gaspillage alimentaire et de proposer aux collaborateurs des paniers repas équilibrés à moindre coûts ;
- **En République Tchèque**, des « *Health Days* » sont régulièrement organisés pour évoquer différentes thématiques dont l'alimentation saine. Une formation en ligne gratuite est également disponible.

- **En matière de sécurité physique et mentale**

Au global, **des campagnes de prévention et d'information sur la sécurité sont menées auprès de 99 % de l'effectif Société Générale et différentes actions sont menées :**

- **Dans de nombreuses implantations, Société Générale,**

- Dispense des ateliers de sensibilisation et de formation pour aborder les principes de secourisme et apprendre les gestes de premiers secours ;
- Assure une formation et des exercices d'entraînement sur les plans d'évacuation en cas d'incendie.

- **En France,**

- Le réseau d'agences dispense des formations à tous les collaborateurs (y compris intérimaires, stagiaires et auxiliaires de vacances) sur la sécurité au travail, portant sur les conditions de circulation dans les locaux,

le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours, l'exécution du travail au quotidien (modes opératoires, etc.) et enfin sur la conduite à tenir en cas d'incivilités, d'agressions, d'accidents ou de sinistres.

- Concernant les agressions commerciales, une formation en ligne obligatoire spécifique est également disponible. En cas de survenance d'une incivilité ou d'un vol à main armée, le collaborateur victime peut bénéficier d'un soutien psychologique anonyme, dans le cadre d'un partenariat avec France Victime.

- **Au Burkina Faso**, en lien avec la situation locale, des campagnes d'information du personnel sur les zones à risques sécuritaires ont été menées, et les référents sécurité ont été davantage formés et sensibilisés sur les consignes à respecter en cas d'attaque terroriste ou situation complexe.

- **Au Maroc**, en appui du comité de surveillance chargé de l'évaluation et de la prévention des dangers et risques professionnels menaçants les salariés, un comité de gestion de crise organise des exercices réguliers de mise en situation.

Plus particulièrement, le Groupe est engagé dans la **lutte contre tout type de comportements inappropriés pouvant atteindre la sécurité mentale, et physique**, de ses collaborateurs sur le lieu de travail. Le Groupe a mis en place un plan de sensibilisation et de formation aux comportements inappropriés.

Société Générale est également engagée contre les **violences conjugales**. Un engagement qui vient 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. (Voir rapport [\*Diversité et Inclusion\*](#)).



### En matière de protection sociale

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, avec pour objectif de couvrir 100 % d'entre eux. 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 118 550 personnes en 2022 (membres participants et ayants droit), sur le périmètre France.

L'accompagnement proposé par la mutuelle Société Générale a été renforcé et inclut une plateforme téléphonique disponible 24h/24, 7J/7 afin que les collaborateurs puissent entrer en contact avec un psychologue clinicien.



### En matière d'aménagement de fin de carrière

En France, l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019, ouvre la possibilité de consacrer du temps à la réalisation d'un projet de développement professionnel ou personnel (exemple : création d'entreprise) par le biais de deux dispositifs d'aménagement de fin de carrière :

le mi-temps senior et le congé de fin de carrière. Le dispositif de mi-temps senior permet la transmission de compétences et expériences au sein du Groupe via des missions d'expertise ou d'exercer à l'extérieur de l'entreprise, au sein d'une association caritative et solidaire.

# AMÉLIORER EN CONTINU L'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

---



## LA CONSOLIDATION DU TRAVAIL HYBRIDE ET DES PRATIQUES ASSOCIÉES

### L'ancrage du télétravail dans le Groupe

Le télétravail est proposé aux collaborateurs depuis 2016. Société Générale s'est très tôt engagée de manière proactive dans une profonde transformation de son organisation du travail. La crise sanitaire a accéléré cette démarche et le Groupe a mis en place avec succès le travail à distance généralisé, dans les activités compatibles.

En janvier 2021, **un accord Télétravail a été signé entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives en France.**

Par cet accord, entré en vigueur le 4 octobre 2021, le télétravail devient une modalité de travail ordinaire accessible à l'ensemble des collaborateurs (CDD, CDI, stagiaires, alternants, nouveaux arrivants).

Il revient à chaque ligne métier dans le cadre des limites de l'accord de décider du nombre de jours de télétravail de ses collaborateurs avec la possibilité d'ajuster le volume de télétravail à la hausse ou à la baisse selon la nature des activités des métiers.

La mise en œuvre de l'accord s'est faite 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 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.

**À fin 2022, plus de 80 000 personnes dans le Groupe ont accès à un dispositif de télétravail**, avec des modalités appropriées au contexte local, soit près de 71 % des effectifs du Groupe, illustrant la poursuite de l'acculturation liée au travail hybride après la crise sanitaire.

**83 501\*** TÉLÉTRAVAILLEURS  
AU SEIN DU GROUPE



40 945 en France

11 571 en Inde

7 749 en Rép. Tchèque

5 841 en Roumanie

17 395 autres

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



### Accompagner les collaborateurs dans la mise en place de l'extension du télétravail

Afin de pérenniser le travail hybride, le Groupe entend ancrer durablement les pratiques (de management, d'animation, de développement individuel et collectif, etc.) permettant d'avoir une organisation optimale du travail hybride, alternant temps en présentiel et temps en distanciel.

Conscient que le travail hybride peut générer une complexification dans la façon de travailler, Société Générale poursuit les actions d'accompagnement mise en place sur le sujet, en priorité vis-à-vis du management, mais également des équipes.

Ainsi, des actions de prévention en particulier sur les risques liés à l'isolement, de communication, de détection des risques psychosociaux et de sensibilisation ont été mises en œuvre, par exemple :

- **Pour les managers**, dont l'engagement est essentiel du fait de leur présence quotidienne auprès des collaborateurs, la plateforme d'accompagnement « *Connect Manager* » a été revue cette année et centralise désormais une multitude de ressources pour accompagner le travail hybride, comme par exemple le module « *Manager à distance* » qui propose de nombreux guides, fiches pratiques et formations en ligne à disposition des managers. Des ateliers visant à comprendre les défis liés à la distanciation et détecter les signaux faibles des collaborateurs ont été initiés 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).
- **Pour l'ensemble des collaborateurs**, huit cours en ligne sont accessibles sur la plateforme de e-learning pour accompagner les collaborateurs dans la pratique du télétravail.

### **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.

### **Avec l'accélération du travail hybride, Société Générale repense l'organisation et l'environnement de travail physique et digital, notamment grâce à l'aménagement des espaces de travail et la qualité des équipements alloués aux collaborateurs.**

Dès 2021, un programme de transformation des espaces de travail a été déployé 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.

Cette nouvelle offre d'aménagement vise à renforcer la collaboration, la convivialité et la concentration, à faciliter les échanges sur site et à distance en proposant de nouveaux espaces collaboratifs dynamiques, des zones « silence », des espaces de coworking et des collaborative centers.

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. Depuis ce même outil, la Direction des Ressources et de la Transformation Numérique du Groupe a développé une solution pour faciliter le covoiturage du quotidien domicile/travail pour tous les collaborateurs exerçant en France métropolitaine.



La solution mise en place est une plateforme de mise en relation des collaborateurs, leur permettant de se faire connaître en tant que conducteur en proposant des places dans sa voiture, ou en tant que passager en renseignant des éléments de ses trajets.

Pour accompagner cette transformation, une offre de conduite du changement comprenant de multiples supports (guides utilisateurs, motion design, ateliers, référentiels des aménagements mais aussi des communications) permet d'accompagner les collaborateurs dans leur appropriation de ce nouvel écosystème.

Le Groupe encourage et accompagne les entités, à l'international, qui souhaitent s'engager dans des programmes de même nature.

Par exemple :

– **En Hongrie**, l'entité ALD 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 ;

– **En République Tchèque**, les locaux ont été repensés en lien avec le concept de « *Smart Working* », un modèle organisationnel caractérisé par une grande flexibilité de l'espace, du temps et des outils de travail, tirant parti des opportunités par la technologie et le bien-être des équipes ;

– **En Roumanie**, tous les équipements de travail sont ergonomiques et adaptés à leur fonction (ex : chaises réglables, armoires à roulettes, moniteurs à faible rayonnement, etc.), les espaces de circulation sont larges et facile d'accès, un système de contrôle de la température et du niveau de ventilation est mis en place. Des informations concernant l'ergonomie sont également fournies lors des formations périodiques sur la santé et la sécurité ;

– **Au Royaume-Uni**, de nouveaux immeubles de bureaux offrent un environnement de travail ouvert et lumineux, et certains ont été certifiés par la norme de construction durable BREEAM In-Use International.

## UNE ATTENTION PARTICULIÈRE PORTÉE À L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

**La conciliation des temps de vie (vie professionnelle et vie personnelle) représente un enjeu d'équilibre pour les salariés et un enjeu d'attractivité et de fidélisation pour le Groupe.**

Depuis plusieurs années, Société Générale mène une politique globale de qualité de vie et des conditions de travail au travers de nombreuses initiatives.

**Société Générale s'engage au quotidien dans la valorisation des comportements concourant à l'équilibre des temps de vie** et renforce son engagement par la mise en place d'actions concrètes qui s'articulent en particulier autour de dispositifs d'aménagement du temps de travail et de qualité de vie du travail, du droit à la déconnexion, de la parentalité etc.

En ce sens, depuis 2014, le top management de Société Générale en France est signataire de la 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.

### Un engagement en faveur de la parentalité

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

- **Des congés familiaux allant au-delà des réglementations locales :**  
89 % des effectifs du Groupe sont couverts par des dispositifs de congé maternité allant au-delà des obligations réglementaires et 77 % des effectifs du Groupe sont couverts par 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 ;
  - **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 ;
  - **En France**, depuis le 1<sup>er</sup> 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 ;
- **Des congés prenant en compte la diversité des situations familiales**, notamment en France, avec :
  - **Le congé de l'arrivée de l'enfant**, un dispositif lancé en 2022, qui a pour vocation de prendre en compte toute



- la diversité des situations parentales. Il permet à un collaborateur ou une collaboratrice, quelle que soit la composition du foyer, ne remplissant pas les conditions d'un congé d'adoption ou de maternité et de paternité, de bénéficier d'un congé de 11 jours calendaires rémunéré dans le cadre de l'accueil d'un enfant ;
- **Le congé parents adoptants**, pour lequel aucune condition d'ancienneté au sein de Société Générale n'est requise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour bénéficier de ce dispositif.
- **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 ;
  - 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, couvrant 85 % des effectifs. Parmi les initiatives menées au sein du Groupe, on peut citer à titre d'exemples :**
  - **En Allemagne**, un « service famille » d'assistance est mis à disposition des collaborateurs afin de les conseiller, de les aider à trouver des services de garde d'enfants ou de proposer de la garde d'enfants en cas d'urgence ;
  - **En France**, une plateforme de services à la personne met à disposition des salariés une ensemble de services (garde d'enfants ménage, aide aux devoirs, garde d'animaux, etc.) permettant de faciliter leur quotidien ;
  - **Au Ghana**, Société Générale a construit une crèche au sein du siège de la Banque afin de faciliter le retour de congé maternité, et leur permettre d'allaiter pendant qu'elles sont au travail ;
  - **À Hong Kong**, la politique *family-friendly* de Société Générale Hong Kong permet la mise à disposition d'une crèche d'entreprise pour ses salariés ;
  - **En République Tchèque**, une indemnité mensuelle pour les parents revenant de congé parental est offerte pour faciliter la garde d'enfants.



**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. En Norvège, Suède, Danemark, Société Générale offre une semaine supplémentaire de congés payés aux salariés de plus de 60 ans. En Italie, des formations dédiées à cette population sont mises à disposition afin de renforcer leurs compétences, notamment sur les outils numériques et l'apprentissage de langues étrangères ;
- **Des dispositifs pour accompagner les salariés aidants.** Société Générale SA en France propose à ses salariés en situation

d'aidant familial un dispositif de don de jours, prévu par l'accord du 12 décembre 2022, qui organise le don de jours entre salariés afin de permettre à d'autres salariés de bénéficier de journées d'absences rémunérées pour notamment s'occuper d'une personne de leur entourage confrontée à la maladie, au handicap ou à une perte d'autonomie due à l'âge ou à la maladie. Le salarié aidant peut également solliciter son manager, sa RH et éventuellement d'autres acteurs du Groupe (assistantes sociales, médecine du travail et représentants du personnel) afin de rechercher des solutions compatibles avec sa situation individuelle ;

- **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 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.

**Une ambition de promouvoir et déployer des programmes et initiatives favorisant le bien être et la qualité de vie au travail**

- Des collaborateurs Société Générale en France ont créé une **association (« Wellness Team ») œuvrant à la diffusion du bien-être**, avec pour but premier de partager des activités de bien-être et dynamiser les liens sociaux ;
- Un **programme dédié aux acteurs des ressources humaines du Groupe** a été initié en 2022, au travers de conférences et ateliers portés par des experts internes, pour leur permettre mieux accompagner les collaborateurs

au quotidien et leur donner les clés pour comprendre et réguler les facteurs de stress, prendre soin de soi et de sa relation à l'autre ;

- Au Burkina Faso, le **programme « Benkadi » a pour objectif de faciliter toute action contribuant et favorisant l'équilibre des temps de vie**, comme la liquidation progressive des jours de congés et l'exhortation faite aux managers d'éviter de retenir les collaborateurs en dehors des heures de travail dans des réunions ou autres activités ;
- En Inde, **une plateforme pour favoriser l'engagement (« Engage ») et promouvoir un ensemble d'initiatives dédiées au bien-être** a été mise en place. Ce portail recense diverses activités liées au bien-être physique, mentale, financier et social. Par exemple, des événements de sensibilisation mensuels autour de questions financières et de l'acceptation des changements de vie lors du retour au bureau après une pandémie, des cours de zumba et de méditation sonore, un concert de stand up virtuel ou une session interactive lors de la journée mondiale de la santé mentale, ont été organisés pour tous les collaborateurs par des prestataires externes.

**En 2022, 91 % des effectifs sont couverts par des initiatives en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.**

**Plus de la moitié des effectifs du Groupe (67 %) sont couverts par une politique d'horaires flexibles**, permettant aux salariés d'adapter et de répartir leur charge de travail. Par ailleurs, en lien avec le place croissante et le développement des outils numériques et le phénomène d'« hyper connexion », Société Générale reconnaît le droit à la déconnexion.

## UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX RENFORCÉE

Société Générale agit depuis de nombreuses années au travers d'une démarche globale de prévention des risques psychosociaux (RPS) pour assurer le bien-être au travail et protéger la santé et la sécurité de ses collaborateurs. Le Groupe 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.

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.

Les actions s'articulent notamment autour de :

- **Actions d'information et de sensibilisation** à vocation pédagogique pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- **Formations** relatives à la prévention des risques psychosociaux proposées aux collaborateurs, managers, à la ligne RH et aux représentants du personnel ;
- Un **baromètre collaborateurs annuel** comprenant des questions sur les conditions de vie au travail et sur le niveau de stress en France. Les différents constats émanant de l'enquête conduisent à la mise en place

de plans d'action correctifs au niveau des équipes concernées.

**Les actions répondent à un besoin essentiel d'accompagner au mieux les équipes dans différents contextes :**

- Pendant les crises sanitaires où de nombreuses actions ont été menées notamment autour de la gestion de l'incertitude, de la résilience et du travail à distance ;
- Dans leur retour sur site afin de conduire de façon responsable la normalisation du travail en mode hybride, en mettant en œuvre des actions de bonnes pratiques de fonctionnement et d'échanges ;
- Dans le cadre de projets de transformation, et notamment en 2022, le rapprochement entre les réseaux de banque de Détail Société Générale et Crédit du Nord, où des dispositifs de prévention des RPS ont été mis en œuvre auprès des équipes.

L'ensemble des entités est sensibilisé à l'importance de mettre en place des dispositifs de prévention des risques psychosociaux, adaptés à leur contexte local. Ces dispositifs 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.

Aussi, **en 2022, des initiatives sur la prévention des risques psychosociaux ont été menées auprès de 96 % des effectifs Société Générale**, parmi lesquelles :

- En France, un dispositif d'écoute et d'accompagnement psychologique disponible depuis 2015 ;
- À Hong Kong, des conférences sur le bien-être mental, destinées à tous les collaborateurs, et la formation de 15 salariés aux premiers secours en matière de santé mentale, ont été organisées ;
- En Inde, une ligne d'assistance téléphonique est ouverte 24h/24 et permet de fournir

des services de conseil sur des problématiques liées aux stress au travail. Des webinars avec des prestataires externes sont également organisés sur des sujets tels que la gestion du burn out, de la santé mentale ;

- Au Maroc, une cellule d'écoute externe a été mise en place pour la prévention des risques psychosociaux ;
- En Roumanie, des consultations psychologiques sont offertes, à hauteur de 10 heures par an par collaborateur.

En France, dans le cadre de l'accord Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), de nombreuses actions seront mises en place à destination de tous les publics, notamment en termes de communication, de sensibilisation, de formation et de renforcement de la prévention primaire.

---

**AUTRES PUBLICATIONS**

Diversité et inclusion

Métiers et compétences

Culture d'entreprise et principes éthiques

Performance et rémunération

**DISPONIBLES SUR**

**[www.societegenerale.com](http://www.societegenerale.com)**

---

