

BILAN SOCIAL 2016



Préambule

Le Bilan Social présente une “photographie” de la situation des collaborateurs au sein de Société Générale France au 31 décembre 2016.

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 2014.

Les indicateurs fournis sont répartis dans 7 chapitres :

- **Emploi**: chiffres sur les effectifs, travailleurs extérieurs, recrutements, départs, promotions, absentéisme...
- **Rémunération**: montants et hiérarchie des salaires, charges sociales, primes individuelles, participation et intéressement...
- **Hygiène 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...
- **Conditions de vie relevant de l’entreprise**: implication de l’entreprise dans les œuvres sociales telles que le logement, les allocations vacances...

Bilan social 2016



6 032
recrutements



2 671 €
en moyenne
par salarié au titre
de l'intéressement
et de la participation



3,02 %
de la masse salariale
consacrée à la formation
continue



14
accords signés au sein
de l'entreprise



4 716
salariés à temps partiel



12,2
millions €
versés en allocation
de crèche et de garde



45,7 %
de femmes parmi
les cadres

Emploi

Notre gestion prévisionnelle de l'emploi 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. Notre dispositif de formation, notre politique de mobilité interne active, la mise à jour régulière des fiches métiers et l'élaboration de parcours professionnels pertinents pour nos collaborateurs sont nos atouts pour garantir leur employabilité.

Si la mobilité interne est systématiquement privilégiée pour pourvoir nos postes, le recrutement externe d'experts nous permet de développer les métiers en croissance ou naissants, en portant une attention particulière à la diversité des profils.



DONNÉES CHIFFRÉES >

Emploi



1.1 Effectifs

2016 2015 2014

Effectif rémunéré au 31 décembre

Techniciens	18 284	18 718	19 429
Cadres	23 283	22 565	21 770
Total	41 567	41 283	41 199

Effectif absent sans solde

Techniciens	860	916	946
Cadres	540	520	533
Total	1 400	1 436	1 479

Salariés détachés

Techniciens	161	166	190
Cadres	1 305	1 361	1 378
Total	1 466	1 527	1 568

Salariés détachés accueillis

Techniciens	36	37	78
Cadres	251	284	329
Total	287	321	407

Personnel de ménage

29 35 42

Effectif total (rémunéré au 31 décembre, absents, détachés et personnel de ménage)

Techniciens	19 334	19 835	20 607
Cadres	25 128	24 446	23 681
Total	44 462	44 281	44 288

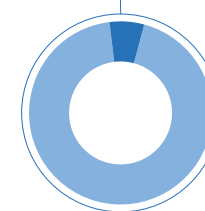
Effectif à temps partiel en équivalent temps plein

Techniciens	2 132	2 112	2 090
Cadres	1 494	1 438	1 355
Total	3 627	3 550	3 445

Salariés inscrits à l'effectif, présents ou absents, à temps plein ou temps partiel.

Répartition des effectifs rémunérés au 31 décembre 2016

2 618 salariés en CDD



38 949
salariés
en CDI

Emploi



1.1 Effectifs *(suite)*

2016 2015 2014

Effectif permanent à plein-temps

Techniciens	12 598	13 190	13 910
Cadres	20 396	19 786	18 935
Total	32 994	32 976	32 845

Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre

Techniciens	2 472	2 387	2 261
Cadres	146	130	113
Total	2 618	2 517	2 374

Effectif mensuel moyen

Techniciens	18 323	18 890	19 300
Cadres	22 804	22 075	21 345
Total	41 127	40 964	40 645

Répartition par sexe de l'effectif rémunéré au 31 décembre

Hommes	Techniciens	5 231	5 395	5 711
	Cadres	12 640	12 374	12 033
	Total	17 871	17 769	17 744
Femmes	Techniciens	13 053	13 323	13 718
	Cadres	10 643	10 191	9 737
	Total	23 696	23 514	23 455

Effectif des salariés hors période d'essai à plein temps; il est inférieur au chiffre de l'effectif rémunéré au 31/12 qui comprend les salariés à temps partiel.

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

45,7 % des cadres sont des femmes.

Emploi



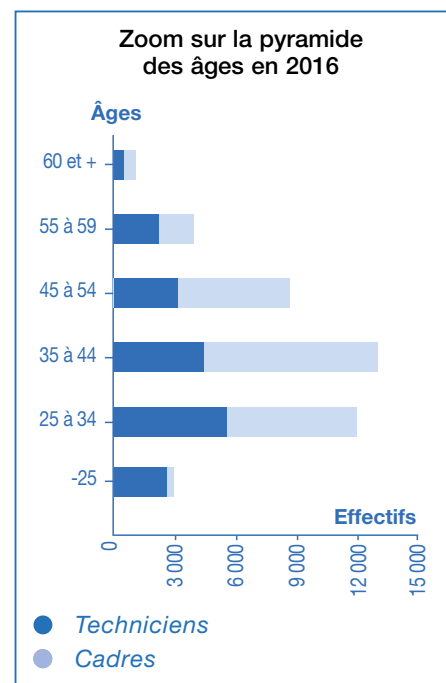
1.1 Effectifs (suite)

2016 2015 2014

Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre

moins de 25 ans	Techniciens	2 575	2 605	2 630
	Cadres	384	353	339
	Total	2 959	2 958	2 969
de 25 à 34 ans	Techniciens	5 554	6 053	6 598
	Cadres	6 383	6 676	6 855
	Total	11 937	12 729	13 453
de 35 à 44 ans	Techniciens	4 424	4 103	3 784
	Cadres	8 585	8 196	7 649
	Total	13 009	12 299	11 433
de 45 à 54 ans	Techniciens	3 123	3 359	3 633
	Cadres	5 565	5 163	4 801
	Total	8 688	8 522	8 434
de 55 à 59 ans	Techniciens	2 150	2 194	2 363
	Cadres	1 771	1 639	1 552
	Total	3 921	3 833	3 915
60 ans et plus	Techniciens	458	404	421
	Cadres	595	538	574
	Total	1 053	942	995

L'âge moyen est de 40 ans et 9 mois.



Emploi



1.1 Effectifs (suite)

2016 2015 2014

Répartition par ancienneté de l'effectif rémunéré au 31 décembre

moins de 5 ans	Techniciens	5 107	5 287	5 427
	Cadres	4 702	5 069	5 174
	Total	9 809	10 356	10 601
de 5 à 9 ans	Techniciens	3 596	4 044	4 632
	Cadres	6 043	6 186	6 080
	Total	9 639	10 230	10 712
de 10 à 19 ans	Techniciens	4 872	4 185	3 546
	Cadres	7 513	6 320	5 491
	Total	12 385	10 505	9 037
de 20 à 29 ans	Techniciens	1 250	1 372	1 543
	Cadres	2 950	2 869	2 809
	Total	4 200	4 241	4 352
30 ans et plus	Techniciens	3 459	3 830	4 281
	Cadres	2 075	2 121	2 216
	Total	5 534	5 951	6 497

Emploi



1.1 Effectifs *(suite)*

2016 2015 2014

Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon la nationalité

Français	Techniciens	17 958	18 430	19 124
	Cadres	22 266	21 626	20 948
	Total	40 224	40 056	40 072
Étrangers	Techniciens	326	288	305
	Cadres	1 017	939	822
	Total	1 343	1 227	1 127

Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée

Techniciens niveaux A, B, C	3 372	3 932	4 265
Techniciens niveaux D, E	8 906	8 742	8 882
Techniciens niveaux F, G	6 006	6 044	6 282
Cadres niveaux H, I	14 640	14 325	13 919
Cadres niveaux J, K	7 527	7 144	6 775
Cadres hors classification	1 116	1 096	1 076

Emploi



1.2 Travailleurs extérieurs et divers

	2016	2015	2014
Nombre de travailleurs appartenant à une entreprise extérieure	8 749	7 866	7 655
Nombre de stagiaires (écoles, universités)	3 705	3 694	3 410
Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires	552	610	527
Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours)	29,6	35,3	33,0
Nombre total d'heures effectuées par le personnel de ménage	26 965	32 576	39 942

1.3 Embauches au cours de l'année considérée

Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée (CDI)

Techniciens	1 056	839	1 142
Cadres	1 775	1 702	1 686
Total	2 831	2 541	2 828

Dont nombre d'embauches en CDI de salariés de moins de 25 ans

Techniciens	379	355	432
Cadres	335	317	329
Total	714	672	761

Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée (CDD)

Techniciens	2 726	2 232	2 128
Cadres	475	509	416
Total	3 201	2 741	2 544

Nombre d'auxiliaires de vacances en ETP

	411,7	419,7	438,4
--	--------------	-------	-------

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

1 476 stagiaires reçus en Equivalent Temps Plein en 2016, soit 3,9 % des effectifs. Ces stages s'inscrivent exclusivement dans le cadre de cursus scolaires.

CDD incluant les contrats d'alternance. Le recours à l'alternance reflète une volonté réaffirmée du Groupe en termes d'insertion professionnelle des jeunes.

Auxiliaires de vacances au sens de l'article 20 de la convention collective de la banque exprimé en ETP (Équivalent Temps Plein).

Emploi



1.4 Départs au cours de l'année considérée

2016 2015 2014

Total des départs

Techniciens	3 728	3 315	3 017
Cadres	2 117	1 967	1 866
Total	5 845	5 282	4 883

Nombre de démissions

Techniciens	369	356	258
Cadres	704	636	526
Total	1 073	992	784

Nombre de ruptures conventionnelles

Techniciens	35	30	16
Cadres	45	44	31
Total	80	74	47

Nombre de licenciements pour cause économique

Techniciens	12	0	9
Cadres	181	1	27
Total	193	1	36

Nombre de licenciements pour autres causes

Techniciens	101	109	87
Cadres	138	104	118
Total	239	213	205

Nombre de fins de contrats à durée déterminée

Techniciens	2 447	1 946	1 534
Cadres	652	660	595
Total	3 099	2 606	2 129

Il s'agit exclusivement de départs volontaires dans le cadre de plans d'adaptations des effectifs.

Emploi



1.4 Départs au cours de l'année considérée (suite) 2016 2015 2014

Nombre de départs avant fin de période d'essai

Techniciens	244	208	293
Cadres	151	112	88
Total	395	320	381

Nombre de départs en retraite et pré-retraite

Techniciens	501	636	796
Cadres	233	399	461
Total	734	1035	1257

Nombre de décès

Techniciens	19	30	24
Cadres	13	11	20
Total	32	41	44

1.5 Promotions

Nombre de salariés promus à un niveau supérieur 3 536 3 230 3 696

dont techniciens promus cadres 362 360 361

1.6 Chômage

Nombre de salariés mis au chômage partiel 0 0 0

Nombre total d'heures de chômage partiel 0 0 0

1.7 Travailleurs en situation de handicap

Nombre de travailleurs au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail 1 592 1 563 1 542

dont nombre de travailleurs au sens de la DOETH 1 193 1 149 1 115

Depuis de nombreuses années, Société Générale met en œuvre une politique active de promotion interne, favorisant notamment l'accès au statut cadre.

L'article L. 5212-13 du code du travail énumère les motifs de reconnaissance du statut de travailleur en situation de handicap, 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). Cependant depuis 2009, les travailleurs en situation de handicap ayant moins de 6 mois de travail effectif sont décomptés selon leur temps de présence.

Emploi



1.8 Absentéisme

2016 2015 2014

Nombre de journées d'absence / Nombre total de journées payées (en %)

Techniciens	6,80	7,00	6,89
Cadres	3,83	4,18	4,13
Total	5,15	5,49	5,44

Nombre de journées d'absence

Techniciens	454 842	482 955	485 196
Cadres	318 633	337 170	321 709
Total	773 475	820 125	806 905

Nombre de journées d'absence pour maladie

Techniciens	245 360	264 605	259 999
Cadres	133 861	140 008	125 796
Total	379 221	404 613	385 795

Répartition des absences pour maladie selon leur durée

jusqu'à 3 jours	Techniciens	24 279	26 496	26 381
	Cadres	14 774	14 883	13 695
	Total	39 053	41 379	40 076
de 4 à 30 jours	Techniciens	71 604	78 612	79 229
	Cadres	43 255	46 835	43 190
	Total	114 859	125 447	122 419
de 31 à 60 jours	Techniciens	32 832	36 693	35 458
	Cadres	18 061	20 363	18 760
	Total	50 893	57 056	54 218
plus de 60 jours	Techniciens	116 645	122 804	118 931
	Cadres	57 771	57 927	50 151
	Total	174 416	180 731	169 082

Le taux d'absentéisme Société Générale pour maladie s'établit à 3,67 % pour les techniciens et à 1,60 % pour les cadres.

Emploi



1.8 Absentéisme *(suite)*

2016 2015 2014

Nombre de journées d'absence pour accidents de travail et de trajet

Techniciens	10 138	9 934	9 518
Cadres	5 180	4 851	4 425
Total	15 318	14 785	13 943

Nombre de journées d'absence pour maternité

Techniciens	172 742	178 454	185 714
Cadres	151 953	164 064	163 591
Total	324 695	342 518	349 305

Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les salariés chargés de famille)

Techniciens	21 755	24 569	24 125
Cadres	25 423	26 478	26 277
Total	47 178	51 047	50 402

Nombre de journées d'absence pour d'autres causes (examens, colonies de vacances, jeunesse et sports)

Techniciens	4 847	5 393	5 840
Cadres	2 216	1 769	1 620
Total	7 063	7 162	7 460

Rémunération

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. Celle-ci inclut une rémunération monétaire, reconnaissant 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.

Nos collaborateurs sont aussi associés au développement du Groupe par notre politique d'actionnariat salarié. Fin 2016, les salariés et anciens collaborateurs détenaient 6,61 % du capital social et 11,98 % des droits de vote, dans le cadre des Plans d'Épargne d'Entreprise et des Plans d'Épargne de Groupe.

Nos collaborateurs en CDI et alternants en France obtiennent une vision complète des éléments qui composent leur rémunération globale grâce au Bilan social individuel qui leur est adressé chaque année. Cet effort de transparence est salué par l'excellent score de satisfaction obtenu encore en 2016 (98 %).



DONNÉES CHIFFRÉES >

Rémunération



2.1 Montant des rémunérations

	2016	2015	2014
Rémunération mensuelle moyenne (en €)	4 506	4 448	4 393
Techniciens niveaux A, B, C			
Hommes	1 456	1 508	1 554
Femmes	1 674	1 726	1 753
Techniciens niveaux D, E			
Hommes	2 537	2 552	2 574
Femmes	2 580	2 575	2 583
Techniciens niveaux F, G			
Hommes	3 297	3 294	3 301
Femmes	3 215	3 193	3 188
Cadres niveaux H, I			
Hommes	4 600	4 582	4 603
Femmes	4 162	4 139	4 150
Cadres niveaux J, K			
Hommes	8 478	8 611	8 586
Femmes	7 317	7 340	7 356
Cadres hors classification			
Hommes	15 559	15 480	15 748
Femmes	15 332	14 912	14 365
Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)	17,2	17,1	17,5
Techniciens niveaux A, B, C			
Hommes	3,3	3,6	4,2
Femmes	4,5	4,6	5,4

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

La rémunération annuelle brute moyenne est de 54 068 € (hors population régulée), comprenant les éléments fixes et variables, les primes et indemnités diverses (hors participation, intéressement et abondement).

Rémunération



2.1 Montant des rémunérations (suite)

2016 2015 2014

Part des primes dans la déclaration annuelle (en %) (suite)

Techniciens niveaux D, E

Hommes	7,5	7,5	8,5
Femmes	7,3	7,2	8,0

Techniciens niveaux F, G

Hommes	9,2	9,3	9,7
Femmes	8,5	8,2	8,7

Cadres niveaux H, I

Hommes	14,6	14,3	15,0
Femmes	11,3	11,1	11,6

Cadres niveaux J, K

Hommes	26,5	27,3	27,6
Femmes	19,9	20,0	20,6

Cadres hors classification

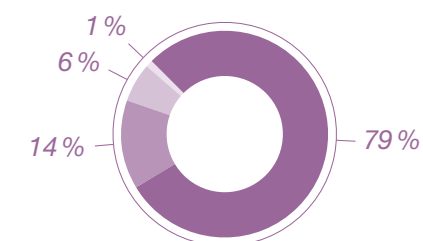
Hommes	39,2	39,2	40,7
Femmes	38,9	38,0	35,9

Grille des rémunérations annuelles en € (en % de l'effectif correspondant)

Tranches de rémunérations

moins de 18 000 €	4,5	4,7	4,6
de 18 000 € à 21 000 €	0,6	0,5	0,8
de 21 000 € à 24 000 €	1,2	1,8	1,8
de 24 000 € à 27 000 €	4,4	4,5	4,4
de 27 000 € à 36 000 €	22,7	23,6	24,8
de 36 000 € à 54 000 €	33,2	33,2	32,9
de 54 000 € à 100 000 €	25,9	24,4	23,6
plus de 100 000 €	7,5	7,4	7,1

Composition de la rémunération



- Rémunération fixe
- Parts variables
- Participation, intéressement, abondement
- Autres éléments

En 2014, les bases de calcul ont été reconstituées compte tenu de la nouvelle législation sur les 3 exercices sur la population des régulés qui fait l'objet d'un suivi par ailleurs.

Rémunération



2.2 Hiérarchie des rémunérations

2016 2015 2014

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	7,3	7,5	7,5
---	------------	-----	-----

Montant global des dix rémunérations les plus élevées (en milliers d'€)	33 046	38 297	26 687
--	---------------	--------	--------

2.3 Mode de calcul des rémunérations

Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement	0	0	0
---	----------	---	---

Nombre de salariés ayant perçu une commission

Techniciens	0	0	4 401
Cadres	0	0	0
Total	0	0	4 401

2.4 Charges accessoires

Avantages sociaux dans l'entreprise

Voir:

- Dispositif salarial et social
- Notices d'information Prévoyance et Mutuelle

Montant des versements effectués à des entreprises de travail temporaire (en millions d'€)	30,2	32,5	30,0
---	-------------	------	------

2.5 Charge salariale globale

Frais de personnel / Produit net bancaire (en %)	38,2	36,2	48,7
---	-------------	------	------

Il s'agit de la somme des 10 rémunérations annuelles les plus élevées, incluant les parts variables versées au titre des résultats du ou des exercices précédents.

Un accord d'entreprise mis en application depuis le 1^{er} avril 2014 supprime le commissionnement à l'acte des forces de vente de la Banque de détail et de la Banque privée en France au profit de la RAGB et de la part variable.

Rémunération



2.6	Participation financière (en millions d'€)	2016	2015	2014
	Réserve spéciale de participation (en millions d'€)	14,73	15,21	12,20
dont :	– participation au titre de l'exercice	14,72	15,20	12,20
	– rappel au titre des années antérieures	0,00	0,00	0,00
	– intérêts de retard	0,01	0,01	0,03
	Intéressement (en millions d'€)	101,23	80,27	66,00
dont :	– intérêts de retard	0,05	0,07	0,00
	Prime exceptionnelle (Dividende du travail, Bonus Villepin)	0,00	0,00	14,00
	Rémunération Financière Totale	115,9	95,5	92,2
	Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (en €)			
	Ensemble	328	341	276
	Techniciens	204	214	175
	Cadres	426	446	366
	Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en €)			
	Ensemble	2 343	1 877	1 551
	Techniciens	1 731	1 414	1 134
	Cadres	2 805	2 248	1 908
	Montant de la prime exceptionnelle par salarié bénéficiaire (en €)	0	0	300
	Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (en %)	6,61	6,83	7,42
	Abondements versés par l'entreprise aux fonds communs de placement (brut en millions d'€)	48,5	43,6	43,3

Les chiffres de la participation et de l'intéressement correspondent aux montants versés en 2016 au titre de 2015. Ils reflètent les résultats annuels de l'entreprise.

Total des abondements versés en 2016 sur le PEE et le PERCO.

Hygiène et sécurité

Nous assurons une veille permanente sur des risques susceptibles d'affecter la santé de nos équipes, en menant des campagnes de prévention au plus près du terrain.

En 2016, une enquête sur les conditions de vie au travail a été conduite auprès de plus de 37 000 collaborateurs en CDI. Elle a permis d'identifier pour chaque périmètre les facteurs de risques psychosociaux mais également les sources de satisfaction. Ces résultats donneront lieu à la définition de plans d'actions ciblés pour l'amélioration des conditions de travail des équipes interrogées. L'enquête sera renouvelée annuellement, afin de mesurer la progression et l'efficacité des plans d'actions.

Les collaborateurs ont également été sensibilisés à diverses thématiques liées à leur santé, comme les addictions, l'audition et l'hypertension.



DONNÉES CHIFFRÉES >

Hygiène et sécurité

3.1 Accidents de travail et de trajet

2016 2015 2014

Nombre d'accidents de travail avec arrêt

Techniciens	173	164	159
Cadres	72	90	69
Total	245	254	228

Nombre de journées d'absence pour accident de travail

Techniciens	4 404	4 670	4 673
Cadres	2 418	2 178	1 823
Total	6 822	6 848	6 496

Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'entreprise

Français	0	2	0
Étrangers	0	0	0
Total	0	2	0

Nombre d'accidents mortels

Total accidents de travail	0	1	0
Total accidents de trajet	0	0	0

Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail

Techniciens	241	229	203
Cadres	140	98	123
Total	381	327	326

Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise

80 86 54

Hygiène et sécurité

3.2 Répartition des accidents de travail par éléments matériels

2016 2015 2014

Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves (codes 32 à 40)	0	0	0
Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation (code 02)	61	68	59
Nombre d'accidents occasionnés par des machines à l'exception de ceux liés aux codes ci-dessus (codes 09 à 30)	0	0	0
Nombre d'accidents de manutention, déplacement, stockage (codes 01, 03, 04, 06, 07, 08)	179	165	189
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)	6	6	7
Autres cas	253	260	230
dont déclarations consécutives à des hold-up	23	25	21

3.3 Maladies professionnelles

Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale	1	3	1
Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel	0	0	0
Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	2	2	2

3.4 Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Nombre de réunions des CHSCT	865	802	752
------------------------------	-----	-----	-----

3.5 Dépenses en matière de sécurité

Effectif formé à la sécurité	8 778	9 175	9 584
Évaluation des dépenses de sécurité présentées dans l'entreprise et prévues pour l'année suivante (en millions d'€)	78,3	92,7	79,9
Dépenses réalisées dans l'année (en millions d'€)	90,2	89,9	74,9

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).

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

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 télétravail et les nouveaux modes d'organisation (nous comptons plus de 5 000 télétravailleurs en France, un chiffre qui a doublé en un an) ;
- l'environnement de travail (espaces de travail favorisant convivialité, interactions et coopération, tel que le nouvel ensemble immobilier des Dunes) ;
- l'accompagnement des moments clés de la vie ;
- l'évolution de la culture managériale (favorisant les échanges au sein des équipes).



DONNÉES CHIFFRÉES >

Conditions de travail



4.1 Durée et aménagement du temps de travail

		2016	2015	2014
Horaire hebdomadaire moyen affiché (en heures)		39	39	39
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur				
par le système légal	Techniciens	47	71	81
	Cadres	20	17	16
	Total	67	88	97
par un système conventionnel	Techniciens	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Total	0	0	0
Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés				
	Techniciens	4 047	4 261	4 423
	Cadres	968	984	1 066
	Total	5 015	5 245	5 489
Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre				
	Techniciens	2 849	2 822	2 805
	Cadres	1 867	1 804	1 696
	Total	4 716	4 626	4 501
Société Générale (1)	Techniciens	157	149	163
	Cadres	50	37	30
	Total	207	186	193
Maladie (2)	Techniciens	270	246	244
	Cadres	78	63	46
	Total	348	309	290

À l'exception de l'Établissement de Nantes - Accord du 15 mai 1997 (32h) et des agences à 37h22.

(1) Mi-temps Société Générale non liés à la maladie.

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

Conditions de travail



4.1 Durée et aménagement du temps de travail *(suite)* 2016 2015 2014

Sécurité Sociale (3)	Techniciens	159	146	136
	Cadres	70	86	73
	Total	229	232	209
Total mi-temps : (1) + (2) + (3)	Techniciens	586	541	543
	Cadres	198	186	149
	Total	784	727	692
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)		
Nombre moyen de jours de congés annuels		26	26	26
Nombre de jours de repos		29	29	29
dont jours fériés par :	repos le samedi	8,0	9,0	10,0
	repos le lundi	5,0	8,0	8,0

(3) Mi-temps thérapeutiques.

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

Sauf les cadres au forfait (25 j) et les salariés travaillant dans les agences à 37h22 (19 j).

4.2 Organisation et contenu du travail

Nombre de personnes occupant des horaires alternants ou de nuit

Techniciens	46	54	66
Cadres	4	5	7
Total	50	59	73

4.3 Conditions physiques de travail

Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail	9	40	42
Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesures	2 979	2 751	2 742

Conditions de travail



4.4 Transformation de l'organisation du travail

2016 2015 2014

Nombre de salariés concernés par des expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu

Guichetiers payeurs - Caisses automatiques	1 355	1 026	788
Regroupement et réorganisation de services	31	298	1 026
Intégration procédures - Micro-informatique	34	210	1 340
Informatisation	15 771	4 894	10 867
Total	17 191	6 428	14 021

4.5 Dépenses d'amélioration des conditions de travail (en millions d'€)

Évaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail prévu pour l'année suivante	129,9	103,3	95,1
Dépenses réalisées dans l'année	106,6	84,9	66,3

Dépenses d'aménagement intérieur des locaux. Les dépenses d'hygiène et de sécurité figurent en [section 3.5](#).

Formation

Nous prenons en compte les besoins de l'entreprise, ceux de nos clients et leurs évolutions futures pour développer les compétences et favoriser l'employabilité de nos collaborateurs sur le long terme.

Outre les canaux traditionnels de formation, de nouvelles modalités émergent : formation à distance (MOOC⁽¹⁾, rapid learning⁽²⁾, classes virtuelles, micro learning...), apprentissages en cours d'emploi (comme les quizz rapides sur des mises en situation) et dispositif plus informels (communautés d'échange digitales, compagnonnage renforcé, Share & learns⁽³⁾...). Toutes ces solutions permettent aux collaborateurs de se développer sur les thèmes de leur choix, à leur rythme et depuis le lieu de leur choix, tout en facilitant l'ancrage des apprentissages.

En 2016, les dispositifs de formation ont répondu aux principaux enjeux des métiers : l'évolution de la relation avec le client, les défis que représentent la transition digitale et les contraintes réglementaires accrues. L'accent a également été mis sur la culture managériale, dans la lignée du Leadership Model Société Générale.

(1) Massive Open Online Course – cours en ligne ouvert massivement.

(2) Modules e-learning de 15 à 20 minutes conçus en interne par les experts métier.

(3) Réunion informelle de partage de bonnes pratiques.

Formation

5.1 Formation professionnelle continue

2016 2015 2014

Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue 3,02% 2,93% 3,01%

Montant consacré à la formation continue (en millions d'€)

Fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise 21,5 22,2 23,0

Rémunérations versées aux stagiaires 23,5 16,1 16,0

Formation effectuée en application de conventions 9,8 13,3 14,0

Versements FONGECIF 5,1 5,0 4,9

Versements au Trésor et autres (dont contribution OPCA 0,4 %) 15,0 14,6 14,1

Allocation formation 0,00 0,01 0,02

Total 75,0 71,2 72,0

Nombre de salariés formés 40 244 21 201 22 573

Hommes Techniciens 4 512 2 276 2 543

Cadres 12 999 7 152 7 663

Total 17 511 9 428 10 206

Femmes Techniciens 12 039 5 579 5 944

Cadres 10 694 6 194 6 423

Total 22 733 11 773 12 367

Nombre d'heures de formation rémunérées 832 727 723 714 744 802

Hommes Techniciens 107 849 108 401 106 875

Cadres 238 734 201 712 210 626

Total 346 583 310 113 317 502

Femmes Techniciens 256 483 231 174 230 611

Cadres 229 661 182 427 196 689

Total 486 144 413 601 427 300

Cet indicateur comprend tous les salariés formés au titre du plan de formation et du DIF.

Les heures de formation rémunérées le sont au titre du plan de formation ou du DIF sur le temps de travail.

Les formations prises en compte sont les formations présentielles ou distancielles qui répondent à la définition d'une action de formation conformément au décret n° 2014-935 du 20 août 2014.

Formation

5.1 Formation professionnelle continue (suite)

	2016	2015	2014
Nombre d'heures de formation non rémunérées	0	51	1 248
Hommes			
Techniciens	0	0	118,09
Cadres	0	10	493,59
Total	0	10	612
Femmes			
Techniciens	0	15	237
Cadres	0	26	399
Total	0	41	636
Décomposition par type de formation			
Nombre de participants	307 654	48 637	53 464
Adaptation au poste de travail	301 256	44 898	11 436
Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi	0	0	7 701
Développement des compétences	6 377	3 625	33 450
DIF	21	114	877
Heures rémunérées	832 727	723 714	744 802
Adaptation au poste de travail	797 502	675 695	205 229
Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi	0	0	146 108
Développement des compétences	34 829	39 595	362 498
DIF	396	8 424	30 968
Heures non rémunérées	0	51	1 248
Adaptation au poste de travail	0	0	0
Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi	0	0	0
Développement des compétences	0	0	0
DIF	0	51	1 248

Les heures de formation non rémunérées le sont au titre du DIF hors temps de travail.

Les actions de formation sont décomposées selon la typologie légale conformément à la loi du 4 mai 2004.

Prise en compte de la formation distancielle à partir de 2016.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le CPF remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF), qui était jusqu'alors géré par l'employeur.

Formation



5.2 Congés formation

2016 2015 2014

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré	23	22	23
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	7	10	6
Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation	0	0	0

Non compris les actions inscrites dans le plan de formation.

5.3 Apprentissage

Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	829	771	832
---	-----	-----	-----

Concerne uniquement les contrats d'apprentissage conclus dans l'année (hors contrats de professionnalisation).

Relations professionnelles

En instaurant depuis 2013 des instances de dialogue et de concertation sur la stratégie de l'entreprise, Société Générale et les organisations syndicales nationales ont ancré le dialogue social autour de trois principes essentiels : l'agilité, la visibilité partagée et la responsabilité. En 2016, cela s'est illustré par :

- 2 rencontres avec le Directeur général ou ses représentants à l'occasion du Comité de Groupe européen ;
- 5 réunions de l'instance de dialogue et de concertation en présence des membres du Comité exécutif sur les orientations stratégiques et le fondement des projets envisagés ;
- 5 rencontres avec le Directeur général ou ses représentants lors des Comité centraux d'entreprise ;
- 4 ateliers de travail commun entre managers, RH, collaborateurs et représentants syndicaux dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du réseau de banque de détail et de la filière informatique.
- la poursuite d'un dialogue constructif autour des 14 accords négociés (tels que l'accord cadre sur l'emploi, le projet de transformation des back-offices du Réseau, le télétravail et l'emploi des personnes en situation de handicap) et 24 commissions de suivi.

Par ailleurs, le suivi de l'accord mondial signé en juin 2015 avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union a permis de constater que le dialogue social est une réalité en France comme à l'international et que la Banque respecte ses engagements sur les droits fondamentaux au travail.



DONNÉES CHIFFRÉES >

Relations professionnelles



6.1 Représentants du personnel

2016 2015 2014

Participation aux élections (par collège) pour les CE renouvelés dans l'année (en %)

Délégués du personnel	Techniciens	74,8	75,5	76,2
	Cadres	42,4	44,0	45,2
Comité d'établissement	Techniciens	74,8	74,9	75,6
	Cadres	42,7	44,8	45,8

Volume global des crédits d'heures alloués pendant l'année

Comité d'établissement	156 720	157 200	156 480
(nombre de membres)	653	655	652
Délégués du personnel	151 560	152 280	152 100
(nombre de délégués)	842	846	845
Délégués syndicaux	57 000	50 700	65 119
(nombre de délégués)	263	261	257
CHSCT	42 360	50 916	38 592
(nombre de membres)	509	580	536

Non compris le temps passé en réunion avec l'employeur et les crédits spéciaux des CHSCT.

CCE = Comité Central d'Entreprise.
CHSCT = Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail.

Relations professionnelles



6.1 Représentants du personnel *(suite)*

2016 2015 2014

Nombre de réunions avec les représentants du personnel

CCE	sessions ordinaires	5	5	5
	sessions extraordinaires	3	0	2
	séance constitutive	0	0	1
Comité d'approbation des PV du CCE		5	5	5
ICCHSCT		1	ND	ND
CE		1/mois	1/mois	1/mois
(nombre de CE)		131	130	131
Commissions spécialisées (commissions et sous-commissions du Comité Central)		164	143	154
Commission française		2	1	4
Comité d'Entreprise Européen		2	1	1
Délégués du personnel		1/mois	1/mois	1/mois
(nombre de délégations)		143	146	146
Délégués syndicaux nationaux		10	10	10
Délégués syndicaux de l'UES		0	0	0

Relations professionnelles



6.1 Représentants du personnel *(suite)*

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

1 – PROTOCOLES D'ACCORD ELECTORAL

- 43 protocoles pour les élections des délégués du personnel.
- 35 protocoles pour les élections des comités d'établissement.
- 54 protocoles pour les élections du CHSCT.

2 – ACCORDS SALARIAUX

8 Décembre 2016

Accord Salarial 2017.

3 – ACCORDS DIVERS AU SEIN DE LA PROFESSION

29 février 2016

Accord sur le parcours professionnel des représentants du personnel.

30 mai 2016

Accord relatif à la sécurité des points de vente bancaires.

15 décembre 2016

Accord salarial.

4 – ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

18 février 2016

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

4 avril 2016

Accord collectif portant sur les sièges et la durée de mandats des CHSCT des Services Centraux Parisiens (SCP).

4 avril 2016

Accord d'Établissement portant sur la mise en place au sein de l'établissement Services Centraux Parisiens (SCP) d'une instance de coordination des CHSCT.

13 mai 2016

Avenant n°1 au règlement du plan d'épargne retraite collectif de Société Générale (PERCO SG).

Relations professionnelles



6.1 Représentants du personnel *(suite)*

4 – ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE *(suite)*

13 mai 2016

Avenant n°6 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 octobre 2000.

31 mai 2016

Accord de méthode et d'accompagnement social du projet de réorganisation des pôles services clients.

24 juin 2016

Accord de méthode et d'accompagnement du projet d'adaptation de l'organisation et des effectifs lignes métiers de la direction des marchés (MARK) et d'Assets management (Lyxor) du pôle GBIS.

08 juillet 2016

Accord de substitution permettant l'adaptation du dispositif conventionnel SGSS France et Nav à celui de Société Générale Personne Morale en application de l'article L2261-14 du code du travail.

07 septembre 2016

Accord sur le don de jours de repos à un salarié parent d'un enfant gravement malade.

07 septembre 2016

Avenant n°7 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 octobre 2000.

21 septembre 2016

Accord relatif au rattachement de l'immeuble « Collines Sud » aux instances représentatives du personnel des Services Centraux Parisiens (SCP).

19 octobre 2016

Accord sur le télétravail.

24 octobre 2016

Accord de méthode et d'accompagnement social du projet d'évolution de l'organisation des pôles services clients non pérennes (Grenoble, Jemmapes, Rouen, Nice, Nancy, Caen).

24 novembre 2016

Accord en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Relations professionnelles



6.1 Représentants du personnel *(suite)*

2016 2015 2014

Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale	36	74	224
---	----	----	-----

6.2 Information et communication

Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunions de personnel

Droit d'expression des salariés	0	0	0
(nombre de groupes)	0	0	0

Procédures d'accueil

L'ensemble des informations utiles pour les nouveaux arrivants sont disponibles sur RH online :

- 1 – Programme d'intégration, avec présentation détaillée pour chaque entité
- 2 – Les informations réglementaires :
 - 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 :
 - Le Groupe en bref
 - Stratégie
 - RSE
 - Mission Handicap
 - Culture et conduite
- 4 – La protection sociale :
 - La mutuelle SG
 - Le régime de prévoyance
- 5 – L'épargne salariale
- 6 – Un espace vie pratique

Relations professionnelles



6.2 Information et communication *(suite)*

2016 2015 2014

Procédures d'information ascendante ou descendante

- Sites intranet de Société Générale
- SG Business & Communities
- Instructions et directives

Système d'entretiens individuels

Lors de l'entretien annuel d'évaluation pour les techniciens et les cadres, et à la demande.

6.3 Procédures

Nombre de recours engagés devant les commissions paritaires nationales	2	2	2
Nombre d'instances judiciaires engagées et où l'entreprise est en cause			
avec un salarié	64	59	67
avec un syndicat	1	3	1
autre	3	7	10
Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'Inspecteur du Travail	0	1	6

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 Société Générale couvre près de 120 500 personnes (membres participants et ayants droit).

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. Depuis juin 2016, 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, locataire...) pour gérer leur quotidien et organiser leurs loisirs, à des conditions préférentielles.



DONNÉES CHIFFRÉES >

Conditions de vie relevant de l'entreprise

7.1 Œuvres sociales (en millions d'€)

2016 2015 2014

Répartition des dépenses de l'entreprise

– Logement : versements et frais divers	22,6	21,9	21,5
– Transport	68,2	66,2	63,7
– Services médicaux et sociaux	11,8	11,5	11,2
– Médailles du travail	7,0	7,4	8,5
– Subventions diverses	0,36	0,38	0,37
– Allocation vacances	6,4	6,2	5,8
– Allocation pour frais d'études	4,5	4,3	4,1
– Allocation de crèche et de garde	12,2	11,9	11,3
TOTAL	133,1	129,8	126,5
– Logement : encours des avances au 31 décembre	2 111,2	2 111,1	2 024,5

Versements effectués

Au CCE	Budget "Activités sociales et culturelles" du Comité Central et des CE	24,5	23,9	23,5
	dont budget des CE	12,2	12,0	11,8
Pour le compte du CCE				
	Subvention restauration	43,1	42,6	42,0
	Subvention de fonctionnement du CCE	2,7	2,7	2,6
	Subvention de fonctionnement des CE	2,2	2,2	2,1
	Total	72,5	71,4	70,2

Autres charges sociales (en millions d'€)

Montant des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance	395,6	384,3	373,7
dont versés à la Sécurité Sociale	340,5	330,2	326,9
Montant des versements patronaux au titre de la retraite	422,3	409,7	402,6
dont versés à la Sécurité Sociale	170,8	165,2	161,5