

BILAN SOCIAL 2017



Préambule

Le Bilan Social présente une “photographie” de la situation des collaborateurs au sein de Société Générale France au 31 décembre 2017.

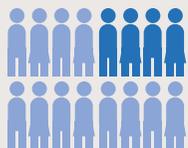
La variété et la richesse des données chiffrées qu’il contient offrent une vue d’ensemble des caractéristiques du personnel et de leurs conditions de travail, et nourrissent le dialogue social interne.

En présentant un historique des données chiffrées sur trois ans, il permet de mesurer les changements intervenus depuis 2015.

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 2017



6 171
recrutements



2 307 €*
bruts en moyenne
par salarié au titre
de l'intéressement
et de la participation



2,95 %
de la masse salariale
consacrée à la formation
continue



3 628
salariés à temps
partiel



12
accords signés au sein
de l'entreprise



6 860
collaborateurs bénéficient
du télétravail



46,2 %
de femmes parmi
les cadres



**12,3
millions €**
versés en allocation
de crèche et de garde

*Hors supplément d'intéressement.

Les indicateurs sociaux sont donnés sur le périmètre Société Générale SA en France, c'est-à-dire Société Générale hors filiales (effectif : 41 754).

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.

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



Emploi

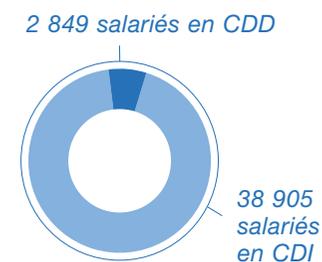


1.1 Effectifs

	2017	2016	2015
Effectif rémunéré au 31 décembre			
Techniciens	17 647	18 284	18 718
Cadres	24 107	23 283	22 565
Total	41 754	41 567	41 283
Effectif absent sans solde			
Techniciens	791	860	916
Cadres	544	540	520
Total	1 335	1 400	1 436
Salariés détachés			
Techniciens	159	161	166
Cadres	1 324	1 305	1 361
Total	1 483	1 466	1 527
Salariés détachés accueillis			
Techniciens	32	36	37
Cadres	206	251	284
Total	238	287	321
Personnel de ménage	24	29	35
Effectif total (rémunéré au 31 décembre, absents, détachés et personnel de ménage)			
Techniciens	18 621	19 334	19 835
Cadres	25 975	25 128	24 446
Total	44 596	44 462	44 281
Effectif à temps partiel en équivalent temps plein			
Techniciens	2 036	2 132	2 112
Cadres	1 592	1 494	1 438
Total	3 628	3 627	3 550

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

Répartition des effectifs rémunérés au 31 décembre 2017



Emploi



1.1 Effectifs *(suite)*

		2017	2016	2015
Effectif permanent à plein-temps				
	Techniciens	11 962	12 598	13 190
	Cadres	20 734	20 396	19 786
	Total	32 696	32 994	32 976
Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre				
	Techniciens	2 691	2 472	2 387
	Cadres	158	146	130
	Total	2 849	2 618	2 517
Effectif mensuel moyen				
	Techniciens	17 795	18 323	18 890
	Cadres	23 571	22 804	22 075
	Total	41 365	41 127	40 964
Répartition par sexe de l'effectif rémunéré au 31 décembre				
Hommes	Techniciens	4 999	5 231	5 395
	Cadres	12 974	12 640	12 374
	Total	17 973	17 871	17 769
Femmes	Techniciens	12 648	13 053	13 323
	Cadres	11 133	10 643	10 191
	Total	23 781	23 696	23 514

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.

46,2 % des cadres sont des femmes.

Emploi



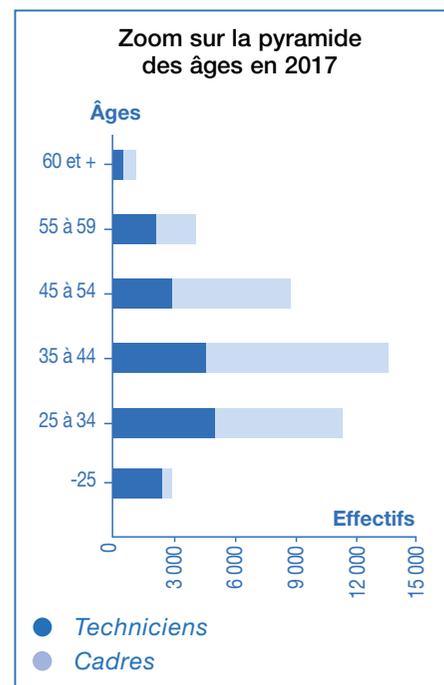
1.1 Effectifs (suite)

2017 2016 2015

Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre

moins de 25 ans	Techniciens	2 462	2 575	2 605
	Cadres	421	384	353
	Total	2 883	2 959	2 958
de 25 à 34 ans	Techniciens	5 070	5 554	6 053
	Cadres	6 248	6 383	6 676
	Total	11 318	11 937	12 729
de 35 à 44 ans	Techniciens	4 637	4 424	4 103
	Cadres	8 994	8 585	8 196
	Total	13 631	13 009	12 299
de 45 à 54 ans	Techniciens	2 881	3 123	3 359
	Cadres	5 892	5 565	5 163
	Total	8 773	8 688	8 522
de 55 à 59 ans	Techniciens	2 124	2 150	2 194
	Cadres	1 926	1 771	1 639
	Total	4 050	3 921	3 833
60 ans et plus	Techniciens	473	458	404
	Cadres	626	595	538
	Total	1 099	1 053	942

L'âge moyen est de 40 ans et 5 mois.



Emploi



1.1 Effectifs *(suite)*

2017 2016 2015

Répartition par ancienneté de l'effectif rémunéré au 31 décembre

moins de 5 ans	Techniciens	5 015	5 107	5 287
	Cadres	5 498	4 702	5 069
	Total	10 513	9 809	10 356
de 5 à 9 ans	Techniciens	2 968	3 596	4 044
	Cadres	4 862	6 043	6 186
	Total	7 830	9 639	10 230
de 10 à 19 ans	Techniciens	5 409	4 872	4 185
	Cadres	8 562	7 513	6 320
	Total	13 971	12 385	10 505
de 20 à 29 ans	Techniciens	1 198	1 250	1 372
	Cadres	3 054	2 950	2 869
	Total	4 252	4 200	4 241
30 ans et plus	Techniciens	3 057	3 459	3 830
	Cadres	2 131	2 075	2 121
	Total	5 188	5 534	5 951

Emploi



1.1 Effectifs *(suite)*

2017 2016 2015

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

Français	Techniciens	17 269	17 958	18 430
	Cadres	22 972	22 266	21 626
	Total	40 241	40 224	40 056
Étrangers	Techniciens	378	326	288
	Cadres	1 135	1 017	939
	Total	1 513	1 343	1 227

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

Techniciens niveaux A, B, C	2 903	3 372	3 932
Techniciens niveaux D, E	8 849	8 906	8 742
Techniciens niveaux F, G	5 895	6 006	6 044
Cadres niveaux H, I	15 045	14 640	14 325
Cadres niveaux J, K	7 913	7 527	7 144
Cadres hors classification	1 149	1 116	1 096

Emploi



1.2 Travailleurs extérieurs et divers

	2017	2016	2015
Nombre de travailleurs appartenant à une entreprise extérieure	9 622	8 749	7 866
Nombre de stagiaires (écoles, universités)	3 609	3 705	3 694
Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires	550	552	610
Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours)	25,1	29,6	35,3
Nombre total d'heures effectuées par le personnel de ménage	22 084	26 965	32 576

1.3 Embauches au cours de l'année considérée

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

Techniciens	717	1 056	839
Cadres	2 037	1 775	1 702
Total	2 754	2 831	2 541

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

Techniciens	252	379	355
Cadres	397	335	317
Total	649	714	672

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

Techniciens	2 995	2 726	2 232
Cadres	422	475	509
Total	3 417	3 201	2 741

Nombre d'auxiliaires de vacances en ETP	379,9	411,7	419,7
--	--------------	-------	-------

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

En 2017, les 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	2017	2016	2015
Total des départs				
	Techniciens	3 898	3 728	3 315
	Cadres	2 134	2 117	1 967
	Total	6 032	5 845	5 282
Nombre de démissions				
	Techniciens	433	369	356
	Cadres	867	704	636
	Total	1 300	1 073	992
Nombre de ruptures conventionnelles				
	Techniciens	32	35	30
	Cadres	61	45	44
	Total	93	80	74
Nombre de licenciements pour cause économique				
	Techniciens	9	12	0
	Cadres	17	181	1
	Total	26	193	1
Nombre de licenciements pour autres causes				
	Techniciens	137	101	109
	Cadres	136	138	104
	Total	273	239	213
Nombre de fins de contrats à durée déterminée				
	Techniciens	2 570	2 447	1 946
	Cadres	616	652	660
	Total	3 186	3 099	2 606

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) 2017 2016 2015

Nombre de départs avant fin de période d'essai

Techniciens	197	244	208
Cadres	132	151	112
Total	329	395	320

Nombre de départs en retraite et pré-retraite

Techniciens	492	501	636
Cadres	293	233	399
Total	785	734	1 035

Nombre de décès

Techniciens	28	19	30
Cadres	12	13	11
Total	40	32	41

1.5 Promotions

Nombre de salariés promus à un niveau supérieur 3 759 3 536 3 230

dont techniciens promus cadres 321 362 360

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 1 633 1 592 1 563

dont nombre de travailleurs au sens de la DOETH 1 244 1 193 1 149

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

2017 2016 2015

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

Techniciens	7,10	6,80	7,00
Cadres	3,98	3,83	4,18
Total	5,32	5,15	5,49

Nombre de journées d'absence

Techniciens	460 829	454 842	482 955
Cadres	342 653	318 633	337 170
Total	803 482	773 475	820 125

Nombre de journées d'absence pour maladie

Techniciens	266 633	245 360	264 605
Cadres	155 046	133 861	140 008
Total	421 679	379 221	404 613

Répartition des absences pour maladie selon leur durée

jusqu'à 3 jours	Techniciens	26 192	24 279	26 496
	Cadres	15 457	14 774	14 883
	Total	41 649	39 053	41 379
de 4 à 30 jours	Techniciens	76 341	71 604	78 612
	Cadres	47 712	43 255	46 835
	Total	124 053	114 859	125 447
de 31 à 60 jours	Techniciens	34 856	32 832	36 693
	Cadres	22 581	18 061	20 363
	Total	57 437	50 893	57 056
plus de 60 jours	Techniciens	129 244	116 645	122 804
	Cadres	69 296	57 771	57 927
	Total	198 540	174 416	180 731

Le taux d'absentéisme Société Générale pour maladie s'établit à 4,1% pour les techniciens et à 1,8% pour les cadres.


1.8 Absentéisme *(suite)*
2017 2016 2015

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

Techniciens	11 550	10 138	9 934
Cadres	5 610	5 180	4 851
Total	17 160	15 318	14 785

Nombre de journées d'absence pour maternité

Techniciens	151 920	172 742	178 454
Cadres	150 961	151 953	164 064
Total	302 881	324 695	342 518

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

Techniciens	23 875	21 755	24 569
Cadres	28 146	25 423	26 478
Total	52 021	47 178	51 047

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

Techniciens	6 851	4 847	5 393
Cadres	2 890	2 216	1 769
Total	9 741	7 063	7 162

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 2017, les salariés et anciens collaborateurs détenaient 6,61 % du capital social et 10,85 % des droits de vote, dans le cadre des Plans d'Épargne d'Entreprise et des Plans 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.



Rémunération



2.1 Montant des rémunérations

	2017	2016	2015
Rémunération mensuelle moyenne (en €)	4 559	4 506	4 448
Techniciens niveaux A, B, C			
Hommes	1 386	1 456	1 508
Femmes	1 601	1 674	1 726
Techniciens niveaux D, E			
Hommes	2 561	2 537	2 552
Femmes	2 603	2 580	2 575
Techniciens niveaux F, G			
Hommes	3 314	3 297	3 294
Femmes	3 243	3 215	3 193
Cadres niveaux H, I			
Hommes	4 587	4 600	4 582
Femmes	4 185	4 162	4 139
Cadres niveaux J, K			
Hommes	8 413	8 478	8 611
Femmes	7 280	7 317	7 340
Cadres hors classification			
Hommes	15 354	15 559	15 480
Femmes	14 762	15 332	14 912
Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)	16,9	17,2	17,1
Techniciens niveaux A, B, C			
Hommes	3,1	3,3	3,6
Femmes	4,3	4,5	4,6

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

La rémunération annuelle brute moyenne est de 54 706 € (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)

2017 2016 2015

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

Techniciens niveaux D, E

Hommes	7,7	7,5	7,5
Femmes	7,7	7,3	7,2

Techniciens niveaux F, G

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

Cadres niveaux H, I

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

Cadres niveaux J, K

Hommes	25,7	26,5	27,3
Femmes	19,5	19,9	20,0

Cadres hors classification

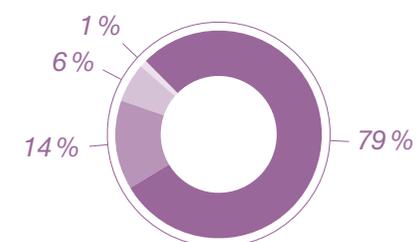
Hommes	37,8	39,2	39,2
Femmes	36,5	38,9	38,0

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

Tranches de rémunérations

moins de 18 000 €	4,5	4,5	4,7
de 18 000 € à 21 000 €	0,6	0,6	0,5
de 21 000 € à 24 000 €	0,8	1,2	1,8
de 24 000 € à 27 000 €	3,7	4,4	4,5
de 27 000 € à 36 000 €	21,7	22,7	23,6
de 36 000 € à 54 000 €	34,2	33,2	33,2
de 54 000 € à 100 000 €	27,0	25,9	24,4
plus de 100 000 €	7,6	7,5	7,4

Composition de la rémunération



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

Rémunération



2.2 Hiérarchie des rémunérations

	2017	2016	2015
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	7,0	7,3	7,5

Montant global des dix rémunérations les plus élevées (en milliers d'€)	44 332	33 046	38 297
--	---------------	--------	--------

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	0
Cadres	0	0	0
Total	0	0	0

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'€)	32,4	30,2	32,5
---	-------------	------	------

2.5 Charge salariale globale

Frais de personnel / Produit net bancaire (en %)	57,4	38,2	36,2
---	-------------	------	------

Il s'agit des 10 plus hautes rémunérations annuelles totales versées incluant la population des régulés.

La rémunération est la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration annuelle des salaires).

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'€)	2017	2016	2015
	Réserve spéciale de participation (en millions d'€)	9,05	14,73	15,21
dont :	– participation au titre de l'exercice	9,04	14,72	15,20
	– rappel au titre des années antérieures	0,00	0,00	0,00
	– intérêts de retard	0,01	0,01	0,01
	Intéressement (en millions d'€)	91,14	101,23	80,27
dont :	– intérêts de retard	0,06	0,05	0,07
	Prime exceptionnelle (Dividende du travail, Bonus Villepin)	42,00	0,00	0,00
	Rémunération Financière Totale	142,2	115,9	95,5
	Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (en €)			
	Ensemble	203	328	341
	Techniciens	125	204	214
	Cadres	260	426	446
	Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en €)			
	Ensemble	2 104	2 343	1 877
	Techniciens	1 965	1 731	1 414
	Cadres	2 393	2 805	2 248
	Montant de la prime exceptionnelle par salarié bénéficiaire (en €)	909	0	0
	Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (en %)	5,93	6,61	6,83
	Abondements versés par l'entreprise aux fonds communs de placement (brut en millions d'€)	46,3	48,5	43,6

Les chiffres de la participation et de l'intéressement correspondent aux montants versés en 2017 au titre de 2016. Ils reflètent les résultats annuels de l'entreprise.

Total des abondements versés en 2017 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.

Les collaborateurs ont été sensibilisés à diverses thématiques liées à leur santé, comme la Broncho-pneumopathie chronique obstructive (BPCO), les effets du soleil et le diabète.

Tout au long de l'année, nous avons suivi la mise en place des plans d'action issus de l'enquête d'évaluation des conditions de vie au travail menée en 2016, permettant d'agir sur les axes d'amélioration identifiés.



Hygiène et sécurité

3.1 Accidents de travail et de trajet**2017 2016 2015****Nombre d'accidents de travail avec arrêt**

Techniciens	138	173	164
Cadres	90	72	90
Total	228	245	254

Nombre de journées d'absence pour accident de travail

Techniciens	5 133	4 404	4 670
Cadres	2 506	2 418	2 178
Total	7 639	6 822	6 848

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

Français	1	0	2
Étrangers	0	0	0
Total	1	0	2

Nombre d'accidents mortels

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

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

Techniciens	254	241	229
Cadres	149	140	98
Total	403	381	327

Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise**108 80 86**

Hygiène et sécurité

3.2 Répartition des accidents de travail par éléments matériels

	2017	2016	2015
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)	56	61	68
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)	162	179	165
Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)	8	6	6
Autres cas	258	253	260
dont déclarations consécutives à des hold-up	3	7	25

3.3 Maladies professionnelles

Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale	3	1	3
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	734	865	802
------------------------------	-----	-----	-----

3.5 Dépenses en matière de sécurité

Effectif formé à la sécurité	8 019	8 778	9 175
Évaluation des dépenses de sécurité présentées dans l'entreprise et prévues pour l'année suivante (en millions d'€)	72,2	78,3	92,7
Dépenses réalisées dans l'année (en millions d'€)	80,4	90,2	89,9

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'organisations (nous comptons près de 6 860 télétravailleurs en France au 31/12/2017)
- 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 le dialogue au sein des équipes)



Conditions de travail



4.1 Durée et aménagement du temps de travail		2017	2016	2015
Horaire hebdomadaire moyen affiché (en heures)		39	39	39
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur				
par le système légal	Techniciens	56	47	71
	Cadres	19	20	17
	Total	75	67	88
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	3 837	4 047	4 261
	Cadres	944	968	984
	Total	4 781	5 015	5 245
Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre				
	Techniciens	2 744	2 849	2 822
	Cadres	2 000	1 867	1 804
	Total	4 744	4 716	4 626
Société Générale (1)	Techniciens	174	157	149
	Cadres	65	50	37
	Total	239	207	186
Maladie (2)	Techniciens	282	270	246
	Cadres	89	78	63
	Total	371	348	309

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 <i>(suite)</i>		2017	2016	2015
Sécurité Sociale (3)	Techniciens	163	159	146
	Cadres	108	70	86
	Total	271	229	232
Total mi-temps : (1) + (2) + (3)	Techniciens	619	586	541
	Cadres	262	198	186
	Total	881	784	727
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	9,0	8,0	9,0
	repos le lundi	5,0	5,0	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		2017	2016	2015
	Techniciens	40	46	54
	Cadres	5	4	5
	Total	45	50	59

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	7	9	40
Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesures	2 704	2 979	2 751

Conditions de travail



4.4 Transformation de l'organisation du travail

2017 2016 2015

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

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

148,6 129,9 103,3

Dépenses réalisées dans l'année

86,6 106,6 84,9

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.

La modernisation de l'offre de formation se poursuit, en parallèle des canaux traditionnels de formation, par le biais de la formation à distance (MOOC⁽¹⁾, rapid learning⁽²⁾, classes virtuelles, micro learning...), des apprentissages en cours d'emploi (comme les quizz rapides sur des mises en situation) et de dispositifs 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 2017, les dispositifs de formation ont répondu aux principaux enjeux des métiers : la consolidation de la relation avec le client, les défis que représentent la transition digitale et les contraintes réglementaires accrues. Le développement de la culture managériale reste également un objectif stratégique, tout comme la poursuite du déploiement du programme "Culture et Conduite".

- (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		2017	2016	2015
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue		2,95 %	3,02 %	2,93 %
Montant consacré à la formation continue (en millions d'€)				
Fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise		21,1	21,5	22,2
Rémunérations versées aux stagiaires		24,9	23,5	16,1
Formation effectuée en application de conventions		7,5	9,8	13,3
Versements FONGECIF		5,3	5,1	5,0
Versements au Trésor et autres (dont contribution OPCA 0,4 %)		15,0	15,0	14,6
Allocation formation		0,00	0,00	0,01
Total		73,8	75,0	71,2
Nombre de salariés formés		39 806	40 244	21 201
Hommes	Techniciens	4 282	4 512	2 276
	Cadres	12 998	12 999	7 152
	Total	17 280	17 511	9 428
Femmes	Techniciens	11 565	12 039	5 579
	Cadres	10 961	10 694	6 194
	Total	22 526	22 733	11 773
Nombre d'heures de formation rémunérées		832 332	832 727	723 714
Hommes	Techniciens	107 867	107 849	108 401
	Cadres	239 038	238 734	201 712
	Total	346 905	346 583	310 113
Femmes	Techniciens	260 631	256 483	231 174
	Cadres	224 795	229 661	182 427
	Total	485 427	486 144	413 601

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 présentielle 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)*

	2017	2016	2015
Nombre d'heures de formation non rémunérées	0	0	51
Hommes			
Techniciens	0	0	0
Cadres	0	0	10
Total	0	0	10
Femmes			
Techniciens	0	0	15
Cadres	0	0	26
Total	0	0	41
Décomposition par type de formation			
Nombre de participants	319 004	307 654	48 637
Adaptation au poste de travail	318 496	301 256	44 898
Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi	0	0	0
Développement des compétences	507	6 377	3 625
DIF	0	21	114
Heures rémunérées	832 332	832 727	723 714
Adaptation au poste de travail	829 244	797 502	675 695
Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi	0	0	0
Développement des compétences	3 053	34 829	39 595
DIF	0	396	8 424
Heures non rémunérées	0	0	51
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	0	51

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 2017.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le CPF remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF), qui était jusqu'alors géré par l'employeur.

Formation



5.2 Congés formation

	2017	2016	2015
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré	57	23	22
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	0	7	10
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	819	829	771
---	-----	-----	-----

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 2017, cela s'est illustré par :

- 2 rencontres avec le Directeur général ou ses représentants à l'occasion du Comité de Groupe européen
- 4 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 durant les plénières du Comité social économique central
- 2 présentations dans le cadre de l'observatoire des métiers (présentation des travaux de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour les filières Banque de détail, informatique, risque, opérations, finance, RH et présentation des passerelles autour des métiers de la data, de la méthode agile, et de l'expérimentation sur l'auto-déclaration des compétences)
- la poursuite d'un dialogue constructif autour des 12 accords négociés (tels que l'accord sur la mise en place du comité social économique central, l'accord sur les moyens et l'expression du droit syndical et accord sur le régime de retraite supplémentaire), et 20 commissions de suivi

Par ailleurs, le suivi de l'accord mondial signé en juin 2016 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.

Relations professionnelles



6.1 Représentants du personnel

2017 2016 2015

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

Délégués du personnel	Techniciens	74,8	74,8	75,5
	Cadres	42,4	42,4	44,0
Comité d'établissement	Techniciens	73,7	74,8	74,9
	Cadres	41,1	42,7	44,8

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

Comité d'établissement	154 800	156 720	157 200
(nombre de membres)	645	653	655
Délégués du personnel	154 620	151 560	152 280
(nombre de délégués)	859	842	846
Délégués syndicaux	59 592	57 000	50 700
(nombre de délégués)	272	263	261
CHSCT	42 360	42 360	50 916
(nombre de membres)	509	509	580

Non compris le temps passé en réunion avec l'employeur.

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

Relations professionnelles



6.1 Représentants du personnel *(suite)*

2017 2016 2015

Nombre de réunions avec les représentants du personnel

CCE	sessions ordinaires	5	5	5
	sessions extraordinaires	0	3	0
	séance constitutive	0	0	0
Comité d'approbation des PV du CCE		5	5	5
ICCHSCT		1	1	ND
CE		1/mois	1/mois	1/mois
(nombre de CE)		124	131	130
Commissions spécialisées (commissions et sous-commissions du Comité Central)		151	164	143
Commission française		1	2	1
Comité d'Entreprise Européen		2	2	1
Délégués du personnel		1/mois	1/mois	1/mois
(nombre de délégations)		137	143	146
Délégués syndicaux nationaux		68	94	87
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 ÉLECTORAL

- 11 protocoles pour les élections des délégués du personnel.
- 9 protocoles pour les élections des comités d'établissement.
- 52 protocoles pour les élections du CHSCT.

2 – ACCORDS SALARIAUX

5 Décembre 2017

Accord Salarial 2018.

3 – ACCORDS DIVERS AU SEIN DE LA PROFESSION

13 janvier 2017

Accord salarial.

17 mars 2017

Accord relatif à l'égalité professionnelle à la mixité et la parité entre les femmes et les hommes de la banque.

21 novembre 2017

Accord d'intéressement de branche des banques.

4 – ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

16 janvier 2017

Accord collectif relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies.

16 janvier 2017

Avenant n°1 à l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 18 février 2016.

6 février 2017

Avenant n°2 au règlement du plan d'épargne entreprise de Société Générale.

13 mars 2017

Avenant n°7 au règlement du plan d'épargne groupe de Société Générale.

16 mars 2017

Accord sur la perte de qualité d'établissements distincts des AEP de Paris rive gauche entreprises et la création d'un établissement distinct sur l'AEP fusionnée.

Relations professionnelles



6.1 Représentants du personnel *(suite)*

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

19 avril 2017

Accord relatif aux moyens et à l'expression de droit syndical et social à Société Générale.

28 juin 2017

Règlement du Plan d'épargne d'entreprise de Société Générale.

28 juin 2017

Accord d'intéressement de Société Générale portant sur les exercices 2017, 2018 et 2019.

28 juin 2017

Accord de participation de Société Générale portant sur les exercices 2017, 2018 et 2019.

6 novembre 2017

Accord relatif à la prorogation des mandats des instances représentatives du personnel des établissements de Société Générale.

20 novembre 2017

Accord de substitution permettant l'adaptation du dispositif conventionnel GENEFIM à celui de Société Générale.

5 décembre 2017

Accord relatif à un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2017.

5 décembre 2017

Avenant à l'accord d'intéressement de Société Générale portant sur les exercices 2017-2019.

20 décembre 2017

Accord relatif à la constitution, aux moyens et modalités de fonctionnement du comité social et économique central de Société Générale.

20 décembre 2017

Protocole d'accord de désignation des membres du comité social économique central de Société Générale.

Relations professionnelles



6.1 Représentants du personnel <i>(suite)</i>	2017	2016	2015
Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale	48	36	74

6.2 Information et communication

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

Droit d'expression des salariés (nombre de groupes)	0	0	0
	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)* 2017 2016 2015

Procédures d'information ascendante ou descendante

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

Système d'entretiens individuels

- Entretien annuel d'évaluation pour les techniciens et les cadres
- Entretien professionnel

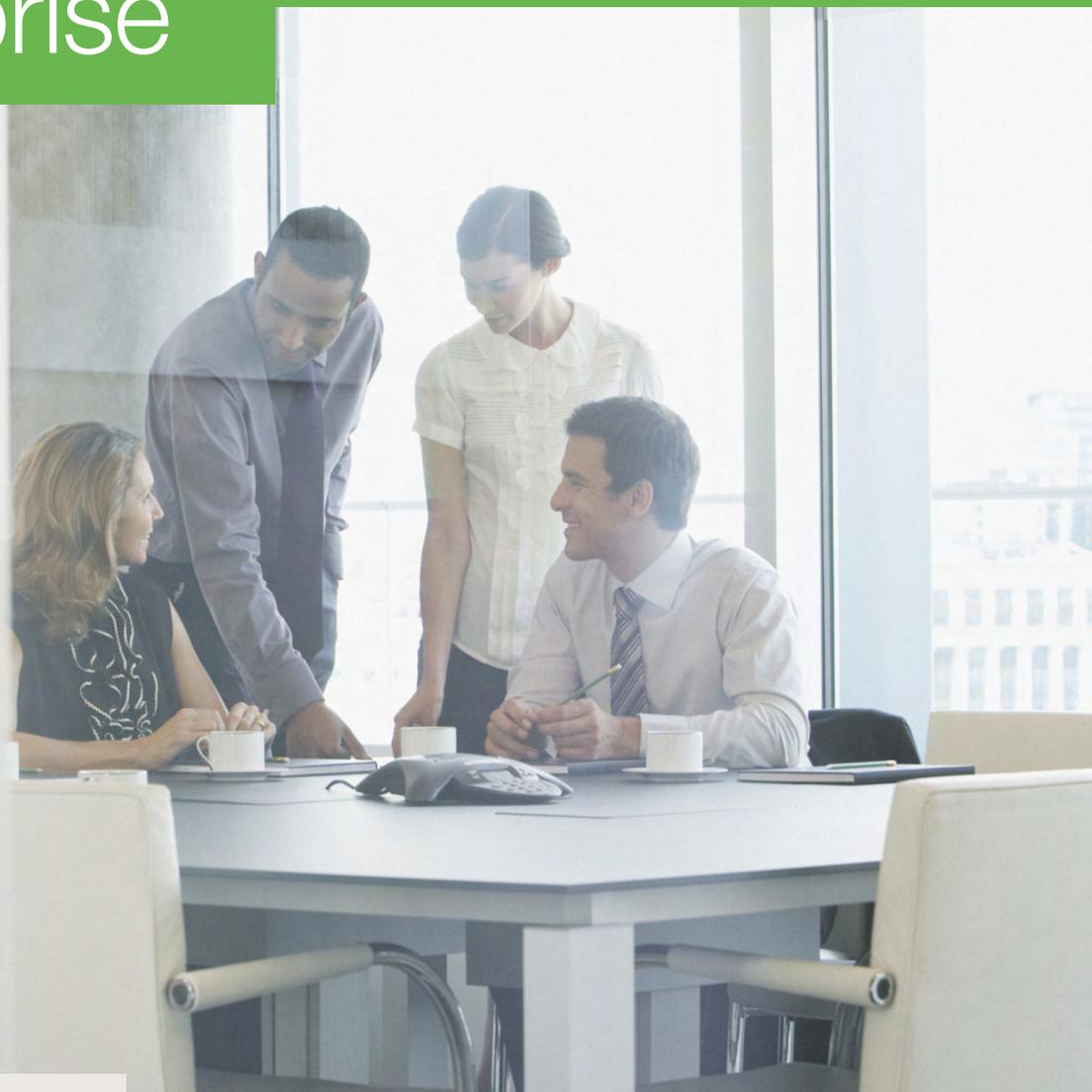
6.3 Procédures

	2017	2016	2015
Nombre de recours engagés devant les commissions paritaires nationales	5	2	2
Nombre d'instances judiciaires engagées et où l'entreprise est en cause			
avec un salarié	74	64	59
avec un syndicat	5	1	3
autre	2	3	7
Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'Inspecteur du Travail	7	0	1

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 121 500 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 2017, 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.



Conditions de vie relevant de l'entreprise

7.1 Œuvres sociales (en millions d'€)

2017 2016 2015

Répartition des dépenses de l'entreprise

– Logement : versements et frais divers	23,1	22,6	21,9
– Transport	70,0	68,2	66,2
– Services médicaux et sociaux	12,7	11,8	11,5
– Médailles du travail	8,6	7,0	7,4
– Subventions diverses	0,34	0,36	0,38
– Allocation vacances	6,6	6,4	6,2
– Allocation pour frais d'études	4,6	4,5	4,3
– Allocation de crèche et de garde	12,3	12,2	11,9
TOTAL	138,2	133,1	129,8
– Logement : encours des avances au 31 décembre	2 180,0	2 111,2	2 111,1

Versements effectués

Au CCE	Budget "Activités sociales et culturelles" du Comité Central et des CE	24,6	24,5	23,9
	dont budget des CE	12,3	12,2	12,0
Pour le compte du CCE				
	Subvention restauration	42,3	43,1	42,6
	Subvention de fonctionnement du CCE	2,7	2,7	2,7
	Subvention de fonctionnement des CE	2,2	2,2	2,2
	Total	71,8	72,5	71,4

Autres charges sociales (en millions d'€)

Montant des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance	390,8	395,6	384,3
dont versés à la Sécurité Sociale	345,7	340,5	330,2
Montant des versements patronaux au titre de la retraite	433,3	422,3	409,7
dont versés à la Sécurité Sociale	173,2	170,8	165,2