

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Rapport 2019

C'EST VOUS
L'AVENIR



SOCIÉTÉ
GÉNÉRALE

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La protection des personnes, au-delà de la responsabilité d'entreprise, est un engagement de Société Générale pour permettre à chaque collaborateur de travailler dans les meilleures conditions de santé, de sécurité et de bien-être.

Le Groupe s'attache à développer dans tous ses sites un environnement de travail respectueux et sécurisé, et cherche à offrir à ses collaborateurs l'équilibre et la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle.

TABLE DES MATIÈRES

OFFRIR LES MEILLEURES CONDITIONS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	04
Une politique Groupe pour matérialiser nos engagements	05
Un Accord avec L'UNI Global Union qui renforce l'engagement du Groupe	05
Une attention portée à l'équilibre vie professionnelle-vie privée	06
L'engagement du Groupe à offrir un environnement de travail respectueux et adapté à ses collaborateurs	07

PROTÉGER LES PERSONNES	08
Une protection sociale qui couvrira à terme 100% des employés	09
Des actions de prévention et d'information pour la santé individuelle et collective	09
Des actions de prévention et d'information pour lutter contre les risques psychosociaux	10
La formation à la sécurité au travail, une priorité pour le Groupe	11

CHIFFRES CLÉS 2019

84% DES EFFECTIFS
BÉNÉFICIENT D'INITIATIVES EN FAVEUR
de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

21 SEMAINES
DE CONGÉS MATERNITÉ
en moyenne au sein du Groupe

32 000
TÉLÉTRAVAILLEURS
dans le monde à fin 2019
(+39% par rapport à 2018)

98,1%
DES EFFECTIFS DU GROUPE,
disposent d'un corps médical dans les locaux ou
ont des accords avec des organismes de santé

OFFRIR LES MEILLEURES CONDITIONS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



UNE POLITIQUE GROUPE POUR MATÉRIALISER NOS ENGAGEMENTS

Société Générale a établi une politique de santé et de sécurité au travail, déclinée opérationnellement par les entités locales en tenant compte des législations propres et des contextes locaux, sans jamais en dénaturer l'esprit.

Le Groupe met en œuvre cette politique pour que chaque collaborateur trouve au sein de l'entreprise un environnement

de travail sûr. Cet environnement comprend à la fois les locaux et les pratiques de travail, qui doivent assurer sécurité, santé physique et psychologique et qualité des conditions de vie au travail. Le Groupe veille à se conformer aux obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail dans l'ensemble de ses entités et géographies.

UN ACCORD AVEC L'UNI GLOBAL UNION QUI RENFORCE L'ENGAGEMENT DU GROUPE

Le Groupe a renouvelé en février 2019 son **accord avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union sur les droits fondamentaux** (voir *Plan de vigilance*). Dans la lignée de l'accord de 2015 sur les libertés fondamentales et le droit syndical, ce nouvel accord comporte des engagements complémentaires sur :

- la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité dans l'ensemble des processus de gestion des Ressources Humaines (une thématique déjà introduite dans l'accord initial) ;
- le maintien d'un environnement de travail permettant la santé, la sécurité et des conditions de vie au travail satisfaisantes pour tous les collaborateurs.

Au-delà de l'accord international signé avec l'UNI Global Union, 15 accords signés localement par les filiales du Groupe portent spécifiquement sur la santé et la sécurité au travail.

Société Générale SA en France a en outre renouvelé l'accord sur les conditions de vie au travail en décembre 2018. Il introduit de **nouveaux engagements : le droit à l'erreur, le droit à la déconnexion, l'évaluation de l'impact humain des projets de transformation**, l'extension des espaces de dialogue sur le travail, le déploiement d'un réseau international de correspondants sur la qualité de vie au travail et la progression du déploiement du télétravail.

LE PROGRAMME LIFE AT WORK : DES INITIATIVES POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

ENGAGEMENTS

Le Groupe anime depuis 2015 un programme Life at Work articulé autour de 6 thématiques :

1. efficacité individuelle et collective ;
2. santé et prévention ;
3. télétravail et nouveaux modes d'organisation ;
4. environnement de travail ;
5. accompagnement des moments clés de la vie ;
6. évolution de la culture managériale, notamment via des actions de formation et sensibilisation en lien avec le Leadership Model et le programme Culture et Conduite.

ACTIONS

Le programme Life at Work a déployé en 2019 des initiatives autour des thématiques suivantes :

le droit à l'erreur

(voir rapport *Culture d'entreprise et principes éthiques*)

les nouveaux modes d'organisation

- bonnes pratiques en open-space ;
- serious game pour optimiser la gestion des mails et des réunions ;
- escape game « le digital et moi ».

la prévention santé

- vaccinations antigrippe (notamment en France, Allemagne, Espagne, Roumanie, Russie, Canada, Japon et Brésil) ;
- accompagnement au sevrage tabagique (France, Maroc) ;

- poursuite du dispositif d'écoute et d'accompagnement psychologique des salariés ;
- formation aux « Gestes de premiers secours » (16 sessions/ 133 personnes formées au sein de Société Générale SA en France) ;
- guide sur l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des salariés atteints d'une maladie chronique ;
- ateliers de prévention du cancer du sein dans le cadre d'octobre Rose (France, Royaume-Uni et Brésil).

l'équilibre des temps de vie

- conférence et présentation des services proposés par la Mutuelle pour les aidants ;
- ateliers sur la transition-parentalité.

le droit à la déconnexion

RÉSULTATS

Plusieurs entités du Groupe ont obtenu en 2019 des reconnaissances en termes de qualité de vie au travail, comme par exemple :

- SG HONG KONG, reconnue comme « **Best companies to work for workplace excellence and employee engagement** » ;
- SG FINANS a obtenu un award « **Great place to Work award** » ;
- ALD Espagne a été récompensée par une certification « **Top Employer** » ;
- ALD Irlande qui a remporté le niveau « Gold » pour l'« **Active@Work Award for Health & Wellness Programme** ».

UNE ATTENTION PORTÉE À L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVÉE

Divers modes de travail sont développés dans le Groupe pour s'adapter aux besoins des salariés et rendre l'organisation plus flexible. Ainsi, 91 entités couvrant 84 % des effectifs ont mis en place des initiatives en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Une attention particulière est portée au temps de travail des salariés, à travers :

- une politique d'horaires flexibles dans 49 entités du Groupe, employant 35 % des effectifs ;
- l'adhésion du top management de Société Générale en France depuis 2014 à une charte des « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie ». Cette charte incite les managers à :
 - valoriser par leurs discours et faciliter par leurs pratiques l'équilibre et le bien-être au travail ;
 - préserver des horaires de travail raisonnables pour leurs collaborateurs ;
 - limiter les envois de mail en dehors des heures normales de travail ;
 - organiser les réunions de manière efficace, dans le respect de l'heure et du temps prévus ;
- l'intégration d'un échange sur la charge de travail entre le collaborateur et son manager lors de l'évaluation annuelle ou son gestionnaire RH en France.

Concernant la parentalité le Groupe met en œuvre les mesures suivantes :

- **des congés familiaux allant au-delà des réglementations locales, dans 95 des entités couvrant 89 % des effectifs du Groupe.** Au global, les congés maternité dont disposent les employées du Groupe atteignent en moyenne 21 semaines¹, auxquelles peuvent s'ajouter des dispositifs complémentaires (congés parentaux, congés paternité/second parent). Les collaboratrices du Groupe ont ainsi, au minimum, 12 semaines de congé maternité.

À titre d'exemple, aux États-Unis, en France ou au Brésil, les entités Société Générale offrent aux salariés deux semaines ou plus de congés paternité/second parent. Des mesures concernant l'adoption d'un enfant, notamment pour les couples LGBTI+, sont détaillées dans le rapport *Diversité et inclusion* ;

- **des programmes spécifiques, par exemple :**
 - le Maternity Programme de Komerčni Banka en République Tchèque qui accompagne le retour des salariées après un congé maternité : maintien des échanges lors du congé, facilitation du retour avec la possibilité de travailler à temps partiel et accès à des formations ;
 - 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 ;



« Les employées du Groupe disposent en moyenne de 21 semaines de congés maternité »

- **des avantages sociaux concernant la garde d'enfants**, dans 69 entités du Groupe couvrant 84 % des effectifs. Parmi les initiatives menées au sein du Groupe, on peut citer à titre d'exemple :
 - Société Générale SA en France propose à ses salariés en CDI des places régulières dans des crèches inter-entreprises. Une indemnité de garde est également offerte aux salariés et participe aux frais engagés de manière régulière pendant le temps de travail ;
 - Société Générale Hong Kong met à disposition des salariés une crèche d'entreprise dans le cadre de sa politique Family-Friendly.

LES ACCORDS EN MATIÈRE D'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE – VIE PRIVÉE

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

- l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes renouvelé en 2018 par Société Générale SA en France complète l'allocation de Sécurité Sociale des pères pendant les 11 jours de congés afin d'assurer un maintien de salaire sur la période ;
- la future mère ou parent adoptant, bénéficie de congés rémunérés sans condition d'ancienneté au sein de Société Générale depuis le 1^{er} janvier 2020.

1. Donnée prenant en compte une diversité des modèles de financement des congés maternité dans les pays d'implantation du Groupe (financement par le système public et/ou par l'entreprise, et/ou effort de l'entreprise).

Le Groupe a adopté le télétravail depuis 2013. Ainsi, près de 91 entités du Groupe ont mis en place le télétravail avec des modalités appropriées à leur contexte local et plus de **32 000 personnes télétravaillent dans le monde à fin 2019 (+ 39 % par rapport à 2018)**.

Société Générale SA en France a signé avec les organisations syndicales un accord à durée indéterminée, reflet de la volonté du Groupe de déployer le télétravail sur le long terme.

Chez Société Générale SA en France, 93 %² des managers de télétravailleurs estiment que la performance collective de leur équipe est maintenue ou améliorée en télétravail et le taux de satisfaction a atteint 91 % pour l'ensemble des parties prenantes (télétravailleurs, managers et collègues) en 2019, une progression de +5 % par rapport à 2018.

Parmi les dispositifs d'aménagement du temps de travail, le Groupe propose notamment :

- un accompagnement spécifique des seniors. L'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019 prévoit deux dispositifs d'aménagement de fin de carrière chez Société Générale SA en France : le mi-temps senior et le congé de fin de carrière. Autre exemple : SG FINANS AS (Norvège, Suède, Danemark) offre une semaine supplémentaire de congés payés aux salariés de plus de 60 ans ;

2. Toute comparaison avec 2018 doit être analysée avec prudence, en raison de l'ajout en 2019 de la possibilité de répondre « ne sais pas » à la question par rapport à 2018. NSP 2019 : 4 %.

32 000 TÉLÉTRAVAILLEURS AU SEIN DU GROUPE



12 240 en France
8 069 en Inde
2 347 en Rép. Tchèque
1 309 en Russie
1 205 en Roumanie
6 830 autres

- l'opportunité à ses salariés de soutenir, sur leur temps de travail, des associations partenaires du Groupe en France et dans le monde grâce à des programmes de mécénat de compétences. (voir rapport *Culture d'entreprise et principes éthiques*) ;
- **des dispositifs pour accompagner les salariés aidants.** Société Générale SA en France permet par exemple à ses salariés de faire des don de jours de congés à des collègues ayant un proche gravement malade. Ce dispositif est encadré par un accord social renouvelé en 2020, pour une durée de trois ans. Société Générale SA en France a étendu le dispositif aux enfants âgés de plus de 25 ans gravement malades (n'ayant pas de conjoint, de concubin ou de partenaire de PACS) ainsi qu'aux ascendants de premier degré (parents du salarié) ;
- 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.

L'ENGAGEMENT DU GROUPE À OFFRIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL RESPECTUEUX ET ADAPTÉ À SES COLLABORATEURS

Le Groupe déploie un ensemble d'initiatives pour offrir un environnement de travail respectueux et adapté à tous les collaborateurs. Parmi ces actions, on compte :

- **l'amélioration de l'ergonomie des locaux**, de leur qualité environnementale et la création d'espaces de travail favorisant les échanges et l'innovation, dans des locaux modulables, utilisant des outils digitaux. C'est le cas par exemple dans les locaux de Société Générale à Alger, au Luxembourg et à Hambourg où un nouveau campus de bureaux modernes s'achèvera en 2022. La réalisation du campus d'Hambourg sera totalement conforme aux normes de durabilité les plus élevées (certifiées par le DGNB, le Conseil allemand pour la construction durable) et répondra aux exigences d'un immeuble de bureaux moderne et flexible.

- En termes d'engagement en immobilier à haut niveau de qualité environnementale et sociale, Sogeprom, filiale de promotion immobilière de Société Générale, a reçu en 2018, la double certification WELL (Gold & Platinum) pour l'immeuble Ampère E+. Ce prix récompense à la fois la structure du bâtiment et ses aménagements intérieurs. Il consacre un savoir-faire unique en Europe pour **concevoir et aménager des espaces pour le bien-être et la santé des collaborateurs au travail** ;
- le développement du **FlexWork** pratiqué en particulier en région parisienne par plus de 17 000 personnes ;
- **la création d'espace de détente et de relaxation**, par exemple au sein de l'entité BRD Finance Roumanie.





PROTÉGER LES PERSONNES

UNE PROTECTION SOCIALE QUI COUVRIRA À TERME 100 % DES EMPLOYÉS

Le Groupe a initié depuis 2019 une démarche visant à assurer à terme un socle minimal de protection sociale, en santé et prévoyance, à l'ensemble de ses salariés dans le monde. À ce jour, 9 salariés sur 10 bénéficient d'un régime supplémentaire d'entreprise en santé et prévoyance, et un des objectifs fixés par le Groupe est que chaque collaborateur dispose d'une garantie en cas de décès de deux ans de salaire. Chaque entité du Groupe définit le niveau de couverture complémentaire en fonction du régime obligatoire de son pays. Ce niveau de protection doit être au moins comparable aux pratiques du marché local.

Société Générale SA en France s'engage à améliorer continuellement la protection sociale offerte à ses salariés, une thématique au cœur du nouvel accord salarial signé le 2 décembre 2019. Cet accord garantit en cas de décès ou de perte totale et irréversible

d'autonomie le versement de capitaux et éventuellement de rentes d'éducation équivalents à deux ans de salaire. La mutuelle Société Générale couvre quant à elle plus de 122 000 personnes (membres participants et ayants droit). Par ailleurs, afin d'améliorer l'accompagnement des salariés de l'entreprise atteints d'un cancer, ou plus largement d'une maladie chronique, Société Générale SA en France a signé en 2018 la Charte Cancer et Emploi de l'Institut National du Cancer.

Afrique

L'ensemble de nos filiales africaines (22 entités couvrant 10 % des effectifs) offre une couverture santé au profit des salariés et de leurs ayants droit, une couverture prévoyance au bénéfice des ayants droit en cas de décès du salarié dans la plupart des cas, et, dans certains cas, un régime de retraite complémentaire.



DES ACTIONS DE PRÉVENTION ET D'INFORMATION POUR LA SANTÉ INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

Le Groupe assure une veille continue sur les risques susceptibles d'affecter la santé, la sécurité des personnes et les risques sociaux dans ses implantations. 130 entités de Société Générale, couvrant 98 % des effectifs du Groupe, disposent d'un corps médical dans les locaux ou ont des accords avec des organismes de santé.

Près de 131 entités représentant 98 % des effectifs réalisent des campagnes de prévention et d'information sur la santé au travail. Parmi les actions concrètes mises en œuvre, on peut noter :

- la mise en place de dispositifs pour **favoriser la pratique du sport**. ALD MAROC par exemple organise plusieurs tournois de foot par an et sponsorise une association en participant au marathon local, des séances de sport sont animées par un coach au sein de SG Bénin, un programme d'entraînement de rugby est organisé en Inde...
- des initiatives de **sensibilisation autour de la nutrition**. Au sein de SG Algérie, un nutritionniste est présent au cabinet médical une fois par mois par exemple ; au Luxembourg, en Hongrie, au Canada ou en Roumanie, des corbeilles de fruits sont mises à la disposition des collaborateurs.

Par ailleurs, certaines entités du Groupe ont également développé des initiatives locales afin de :

- soutenir les salariés souffrant d'addictions. À titre d'exemple, lors du « mois sans tabac » organisé par Société Générale SA en France en novembre 2019, des kits de sevrage tabagique ont été mis à disposition dans les infirmeries. En 2019, l'accompagnement au sevrage tabagique a ainsi donné lieu à près de 120 consultations ;
- sensibiliser et former les salariés aux premiers secours, et aux gestes et postures au travail, au travers d'ateliers mis en place avec le service médical. À titre d'exemple, l'entité ALD Automotive Brésil a déployé plusieurs initiatives hebdomadaires et mensuelles : la « Health week » pour sensibiliser les salariés aux risques de santé, « October Rose » pour informer des risques de cancer du sein, « Blue November » pour sensibiliser au cancer de la prostate et « Yellow May » pour rappeler les dangers de la route.

130 ENTITÉS

DE SOCIÉTÉ GÉNÉRALE, COUVRANT 98 % DES EFFECTIFS DU GROUPE, DISPOSENT D'UN CORPS MÉDICAL DANS LES LOCAUX OU ONT DES ACCORDS AVEC DES ORGANISMES DE SANTÉ

DES ACTIONS DE PRÉVENTION ET D'INFORMATION POUR LUTTER CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La politique de santé et sécurité du Groupe s'appuie sur des programmes de prévention :

- des risques psychosociaux ;
- du harcèlement, complété par des procédures d'écoute, de médiation, d'enquête et de sanctions ;
- des agressions commerciales, à travers des formations obligatoires dans le réseau d'agences et un dispositif de soutien psychologique pour les salariés victimes de vol à main armée ou d'agressions commerciales.

Des initiatives sur la prévention du stress sont menées dans 152 filiales et succursales du Groupe en France et à l'international, couvrant 93 % de l'effectif de Société Générale. Elles visent à sensibiliser les salariés 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.

En Île-de-France, Société Générale met des psychologues à disposition des salariés afin de les orienter et de les accompagner lorsqu'ils rencontrent des événements pouvant altérer leurs conditions de vie au travail.

La filiale tchèque ESSOX SRO a participé à l'événement de sensibilisation « Health Day » en juin 2019 afin de sensibiliser ses collaborateurs à l'apprentissage d'exercices visant à détecter ou réduire le stress.

Depuis 2019, l'enquête sur les conditions de vie au travail déjà menée en France est associée au Baromètre Collaborateur du Groupe, ce qui a permis de l'étendre à l'ensemble des salariés afin d'assurer un meilleur pilotage des facteurs de risques psycho-sociaux. Elle permet d'identifier les zones de difficultés et de déployer, le cas échéant, des plans d'amélioration des conditions de travail (voir rapport *Culture d'entreprise et principes éthiques*). À l'international, d'autres entités ont également mis en place des enquêtes auprès des salariés. Société Générale Madrid a par exemple missionné une entreprise extérieure afin de mesurer le niveau de stress des employés. **Au total, 105 entités couvrant 93 % des effectifs** mènent des actions de prévention des risques psycho-sociaux au sein du Groupe.



LA FORMATION À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL, UNE PRIORITÉ POUR LE GROUPE

La santé et la sécurité au travail sont portées au plus haut niveau de l'organisation par la Directrice des Ressources Humaines du Groupe, sponsor de la politique Santé et Sécurité du Groupe. Par ailleurs, la gestion de la sécurité des personnes et des biens au sein des locaux Société Générale est assurée par la Direction de la Sécurité du Groupe, au sein du Secrétariat Général du Groupe. Un réseau de directions basées dans les entités du Groupe est également en charge de protéger les personnes, les biens et les actifs immatériels et de contribuer à la gestion des crises le cas échéant. Ces équipes veillent à :

- identifier les menaces et risques de sécurité auxquels le Groupe est confronté ;
- diffuser des politiques et dispositifs sécurisant davantage les activités du Groupe et permettant de faire face à des crises sécuritaires ;
- coordonner les relations avec les autorités publiques de sécurité nationales, européennes et internationales dans le domaine de la sécurité ;
- renforcer la culture sécurité dans le Groupe.



Au global, des campagnes de prévention et d'information sur la sécurité sont menées dans 132 filiales et succursales du Groupe en France et à l'international, couvrant 98 % de l'effectif de Société Générale.

Le Groupe, en conformité avec la loi française (Loi Sapin II) a renforcé son dispositif d'alerte. Il permet notamment le recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques d'atteinte aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement (voir le rapport *Culture d'entreprise et principes éthiques*).

NOS ACTIONS

Concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail, l'évaluation du niveau de risque menée en 2019 a abouti aux résultats suivants :

- 25 % des salariés dans des pays où le secteur financier affiche un risque moyennement élevé ou modéré sur la santé et la sécurité ;
- 8 % des salariés dans des entités estimant ne pas avoir de dispositifs (politique et contrôles) suffisants sur la santé et la sécurité.

Les travaux menés en 2019 sur ce sujet ont consisté à :

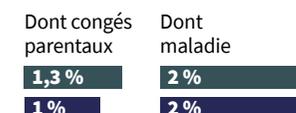
- déployer des contrôles additionnels pour s'assurer que les entités du Groupe mettent en place et suivent des plans d'actions sur la santé des salariés (par exemple, des visites médicales à fréquence régulière) et sur les risques psychosociaux ;
- étendre l'enquête sur les conditions de vie au travail dans l'entreprise ;
- revoir la politique du Groupe *Santé et sécurité au travail*.

■ 2018 ■ 2019

ACCIDENTS DU TRAVAIL



TAUX D'ABSENTÉISME TOTAL



AUTRES PUBLICATIONS

Diversité et inclusion

Métiers et compétences

Culture d'entreprise et principes éthiques

Performance et rémunération

DISPONIBLES SUR

www.societegenerale.com

