

HRCO
COMMUNAUTE RESSOURCES
HUMAINES



BILAN SOCIAL 2020

C'EST VOUS
L'AVENIR



SOCIETE
GENERALE

PRÉAMBULE

Le Bilan Social présente une “photographie” de la situation des collaborateurs au sein de Société Générale France au 31 décembre 2020.

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

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

Les indicateurs fournis sont répartis dans 7 chapitres :

EMPLOI :

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

RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES

ACCESSOIRES :

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

CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ :

accidents de travail, maladies professionnelles...

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL :

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

FORMATION :

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

RELATIONS PROFESSIONNELLES :

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

AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE :

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

CHIFFRES CLÉS

996 €

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

4 942

RECRUTEMENTS

2,52 %

**DE LA MASSE SALARIALE
CONSCRÉE À LA FORMATION
CONTINUE**

4 436

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL*

47,7 %

DE FEMMES PARMIS LES CADRES

11

**ACCORDS SIGNÉS
AU SEIN DE L'ENTREPRISE**

1 418

**COLLABORATEURS
EN SITUATION DE HANDICAP**

11,1 M€

**VERSÉS EN ALLOCATION
DE CRÈCHE ET DE GARDE**

(*) Effectif à temps partiel en équivalent temps plein est de 3397. Les indicateurs sociaux sont donnés sur le périmètre Société Générale SA en France, c'est-à-dire Société Générale hors filiales (effectif rémunéré: 39 910).

EMPLOI

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

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

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

Au sein du groupe Société Générale, la diversité et l'inclusion ne sont pas le seul fruit d'obligations légales,

mais un enjeu stratégique d'aujourd'hui et de demain au service de notre raison d'être. Notre volonté est de créer un environnement de travail propice à l'inclusion, à promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations.

Société Générale mène depuis plus de 13 ans une politique active en faveur de l'insertion et de l'emploi des personnes handicapées. Avec la signature d'un 5^e accord, l'équipe de la Mission Handicap en lien avec le réseau d'acteurs de proximité (service de santé, assistantes sociales, RH et plus d'une centaine de Relais Locaux Handicap) poursuit ses actions de recrutement, de sensibilisation et d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap.

De nouvelles mesures ont été mises en place: jours de congés rémunérés pour les démarches en lien avec le handicap, versement d'une allocation santé complémentaire pour compenser l'adhésion à la surcomplémentaire santé et ainsi favoriser le parcours de santé.



11	EFFECTIFS		2020	2019	2018
111	Effectif rémunéré au 31 décembre	Techniciens	14 465	15 596	16 731
		Cadres	25 445	25 220	25 102
		Total	39 910	40 816	41 833
111 bis	Effectif en Congés fin de carrière et Transition d'activité	Techniciens	282	202	49
		Cadres	157	90	32
		Total	439	292	81
	Effectif absent sans solde hors Congé Fin de Carrière et Transition d'Activité	Techniciens	630	659	722
		Cadres	431	502	499
		Total	1 061	1 161	1 221
	Salariés détachés	Techniciens	131	138	140
		Cadres	1 013	1 139	1 282
		Total	1 144	1 277	1 422
	Salariés détachés accueillis	Techniciens	12	16	22
		Cadres	99	160	168
		Total	111	176	190
	Personnel de ménage		17	20	22
111ter	Effectif total (rémunéré au 31 décembre, absents, détachés et personnel de ménage)	Techniciens	15 525	16 615	17 664
		Cadres	27 046	26 951	26 915
		Total	42 571	43 566	44 579
111qrt	Effectif à temps partiel en équivalent temps plein	Techniciens	1 738	1 874	1 996
		Cadres	1 659	1 715	1 650
		Total	3 397	3 589	3 646
112	Effectif permanent à plein-temps	Technicien	9 390	10 102	11 088
		Cadres	22 725	21 916	21 465
		Total	32 115	32 018	32 553
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre	Techniciens	2 555	2 548	2 674
		Cadres	148	156	167
		Total	2 703	2 704	2 841

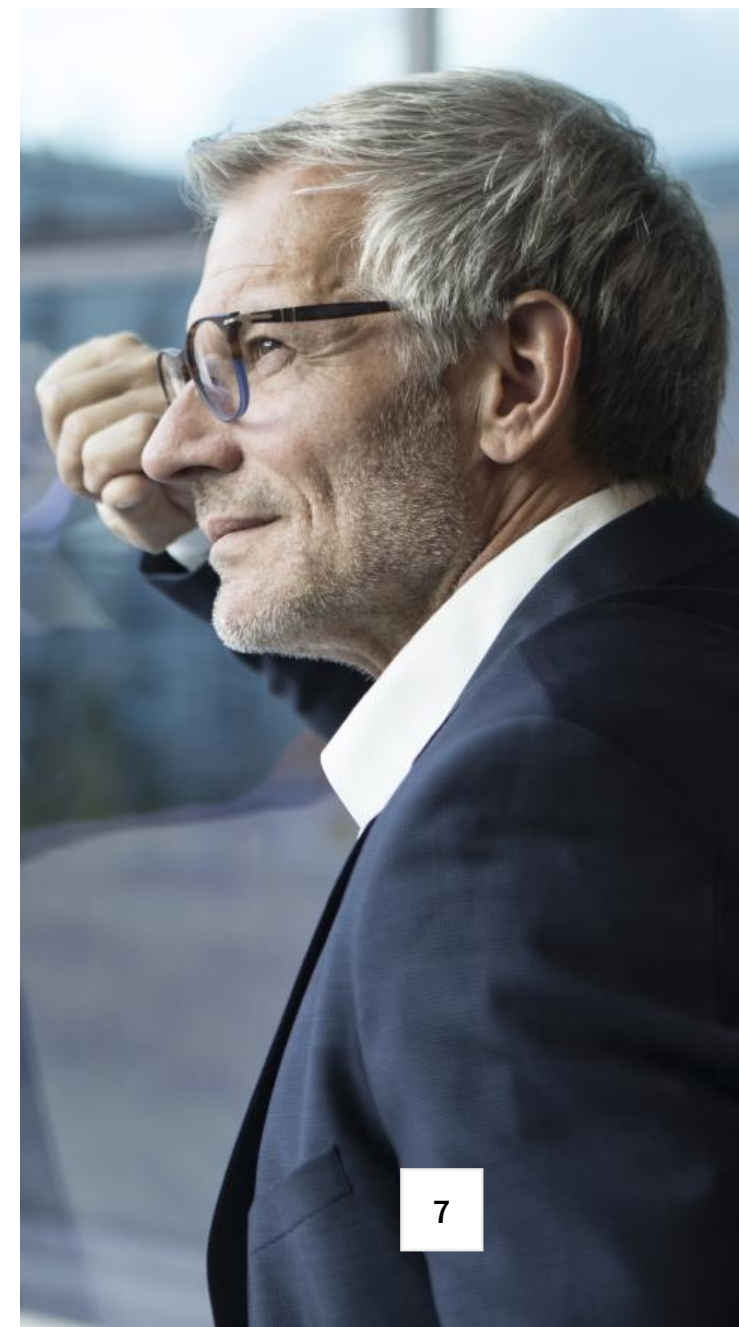
Salariés inscrits à l'effectif, présents et absents recevant un plein ou un demi-salaire.

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

11	EFFECTIFS (suite)		2020	2019	2018	
114	Effectif mensuel moyen	Techniciens	14 869	16 050	17 249	
		Cadres	25 309	25 213	24 633	
		Total	40 178	41 264	41 882	
115	Répartition par sexe de l'effectif rémunéré au 31 décembre	Hommes				
		Techniciens	4 043	4 341	4 708	
		Cadres	13 312	13 366	13 414	
		Total	17 355	17 707	18 122	
		Femmes				
		Techniciens	10 422	11 255	12 023	
	Cadres	12 133	11 854	11 688		
	Total	22 555	23 109	23 711		
116	Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre	moins de 25 ans	Techniciens	2 029	2 131	2 204
			Cadres	403	466	494
			Total	2 432	2 597	2 698
		de 25 à 34 ans	Techniciens	3 726	4 097	4 605
			Cadres	5 589	5 890	6 218
			Total	9 315	9 987	10 823
		de 35 à 44 ans	Techniciens	4 393	4 623	4 701
			Cadres	9 297	9 199	9 245
			Total	13 690	13 822	13 946
		de 45 à 54 ans	Techniciens	2 196	2 356	2 605
			Cadres	6 902	6 612	6 331
			Total	9 098	8 968	8 936
		de 55 à 59 ans	Techniciens	1 621	1 866	2 114
			Cadres	2 400	2 306	2 145
			Total	4 021	4 172	4 259
		60 ans et plus	Techniciens	500	523	502
			Cadres	854	747	669
			Total	1 354	1 270	1 171

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

11	EFFECTIFS (suite)		2020	2019	2018	
117	Répartition par ancienneté de l'effectif rémunéré au 31 décembre	moins de 5 ans	Techniciens	4 445	4 628	4 738
			Cadres	5 800	6 162	6 244
			Total	10 245	10 790	10 982
		de 5 à 9 ans	Techniciens	2 043	2 290	2 532
			Cadres	3 891	3 935	3 995
			Total	5 934	6 225	6 527
		de 10 à 19 ans	Techniciens	4 749	5 255	5 602
			Cadres	9 441	9 375	9 441
			Total	14 190	14 630	15 043
		de 20 à 29 ans	Techniciens	1 266	1 141	1 173
			Cadres	3 993	3 557	3 296
			Total	5 259	4 698	4 469
		30 ans et plus	Techniciens	1 962	2 282	2 686
			Cadres	2 320	2 191	2 126
			Total	4 282	4 473	4 812
118	Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon la nationalité	Français	Techniciens	13 992	15 140	16 306
			Cadres	23 924	23 751	23 755
			Total	37 916	38 891	40 061
		Étrangers	Techniciens	473	456	425
			Cadres	1 521	1 469	1 346
			Total	1 994	1 925	1 771
119	Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée	Techniciens niveaux C / Alternants	2 133	2 204	2 448	
		Techniciens niveaux D - E	7 018	7 801	8 440	
		Techniciens niveaux F - G	5 314	5 591	5 843	
		Cadres niveaux H - I	15 063	15 216	15 399	
		Cadres niveaux J - K	9 234	8 863	8 544	
		Cadres Hors Classification	1 148	1 141	1 159	

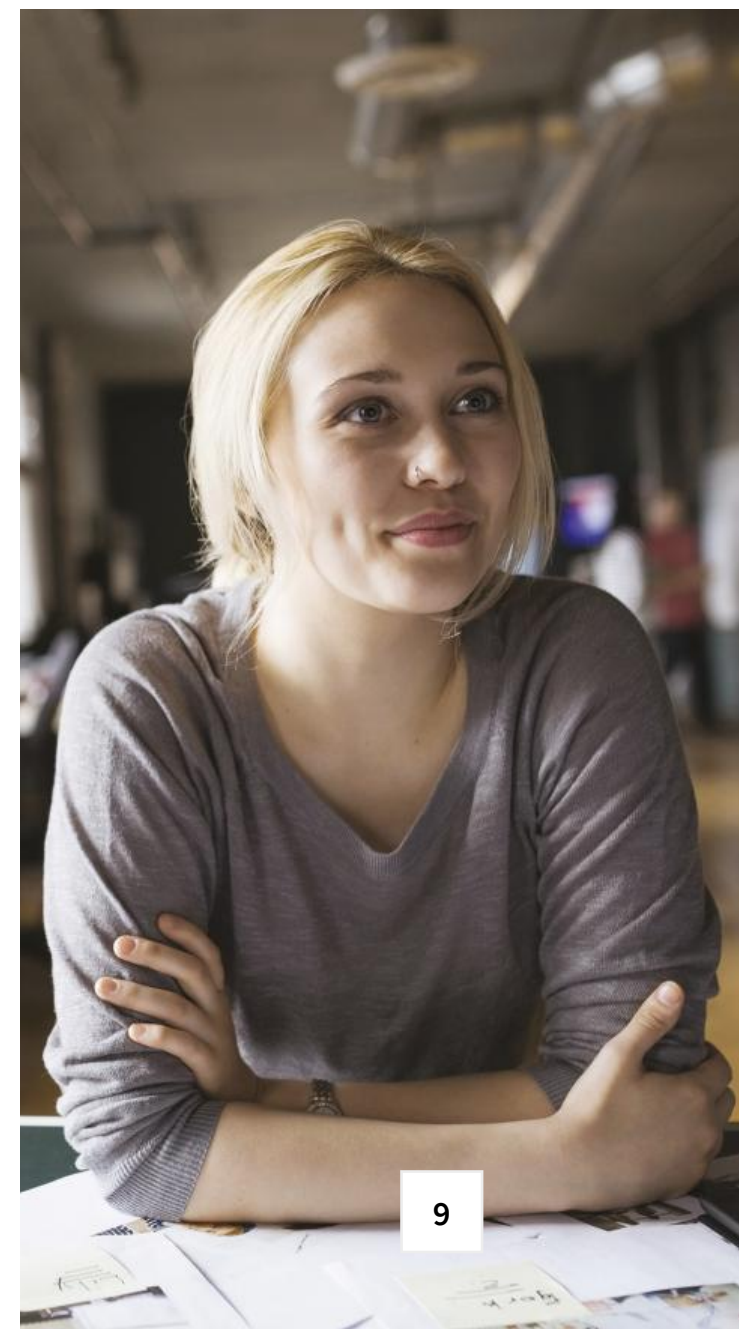


12	TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS ET DIVERS	2020	2019	2018
121	Nombre de travailleurs appartenant à une entreprise extérieure	7 494	8 971	9 872
122	Nombre de stagiaires (écoles, universités...)	2 055	3 115	3 276
122 bis	Nombre d'auxiliaires de vacances	1 347	3 187	3 125
123	Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires	565	522	510
124	Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours)	55,0	38,0	32,8
125	Nombre total d'heures effectuées par le personnel de ménage	13 669	17 087	19 154

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

13	EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	2020	2019	2018	
131	Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée	Techniciens	641	993	775
		Cadres	1 232	1 845	2 375
		Total	1 873	2 838	3 150
132	Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée	Techniciens	2 652	2 929	3 123
		Cadres	417	406	500
		Total	3 069	3 335	3 623
133	Nombre d'embauche de travailleurs saisonniers	Techniciens	0	0	0
		Cadres	0	0	0
		Total	0	0	0
134	Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans	Techniciens	183	289	231
		Cadres	311	369	426
		Total	494	658	657

14	DÉPARTS AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	2020	2019	2018
141	Techniciens	3 670	4 242	4 273
	Total des départs	2 264	2 941	2 516
	Total	5 934	7 183	6 789
142	Techniciens	302	443	438
	Nombre de démissions	891	1 201	1 043
	Total	1 193	1 644	1 481
142 bis	Techniciens	18	26	26
	Nombre de ruptures conventionnelles individuelles	78	69	55
	Total	96	95	81
143	Techniciens	180	196	126
	Nombre de licenciements pour cause économique (RCC)	115	449	36
	Total	295	645	162
	dont départs en retraite et pré-retraite	0	0	0
144	Techniciens	117	140	137
	Nombre de licenciements pour autres causes	118	155	161
	Total	235	295	298
145	Techniciens	2 411	2 827	2 897
	Nombre de fins de contrats à durée déterminée	658	649	724
	Total	3 069	3 476	3 621
146	Techniciens	258	217	196
	Nombre de départs avant fin de période d'essai	133	169	202
	Total	391	386	398
147	Techniciens	371	372	436
	Nombre de départs en retraite et pré-retraite	254	233	281
	Total	625	605	717
148	Techniciens	13	21	17
	Nombre de décès	17	16	14
	Total	30	37	31



15	PROMOTIONS	2020	2019	2018
151	Nombre de salariés promus à un niveau supérieur	3 690	3 952	3 899
	dont Techniciens promus Cadres	473	494	355

16	ACTIVITÉ PARTIELLE : SOCIÉTÉ GÉNÉRALE A PRIS L'ENGAGEMENT DE RÉMUNÉRER À 100 % CES SALARIÉS ET N'A PAS SOLLICITÉ L'AIDE DE L'ÉTAT.	2020	2019	2018	
161	Nombre de salariés mis en activité partielle	Techniciens	2 975	0	0
		Cadres	1 548	0	0
		Total	4 523	0	0
162	Nombre de journées d'absences d'activité partielle	Techniciens	67 574	0	0
		Cadres	22 903	0	0
		Total	90 477	0	0

17	SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP	2020	2019	2018
171	Nombre de salariés en situation de handicap au sens de l'article L5212-13 du Code du travail	1 783	1 755	1 706
	dont nombre de salariés en situation de handicap au sens de la DOETH	1 418	1 433	1 380

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

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

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

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).

Les effectifs BOETH sont comptabilisés en moyenne annuelle au prorata de leur temps de présence, ils sont déclarés tous les mois en DSN mensuelle.

(BOETH = Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. DSN = Déclaration Social Nominative)

L'article L5212-13 du code du travail énumère les motifs de reconnaissance du statut d'handicapé que le salarié soit présent ou absent de l'entreprise.

18	ABSENTÉISME		2020	2020	2019	2018	
			(avec absences Covid-19)	(sans absences Covid-19)			
181	Nombre de journées d'absence (en %) Nombre total de journées payées	Techniciens	12,16	6,52	7,00	7,20	
		Cadres	5,00	3,58	3,89	3,86	
		Total	7,65	4,67	5,10	5,23	
181 bis	Nombre de journées d'absence	Techniciens	659 828	353 927	409 838	453 533	
		Cadres	461 813	330 918	357 835	346 644	
		Total	1 121 641	684 845	767 673	800 177	
182	Dont nombre de journées d'absence pour maladie	Techniciens	333 073	209 009	240 456	268 919	
		Cadres	220 604	155 879	177 509	164 374	
		Total	553 677	364 888	417 965	433 293	
183	Répartition des absences pour maladie selon leur durée	jusqu'à 3 jours	Techniciens	17 583	11 885	23 023	25 258
			Cadres	13 100	8 647	16 946	16 383
			Total	30 683	20 532	39 969	41 641
		de 4 à 30 jours	Techniciens	132 983	60 378	71 690	76 973
			Cadres	89 383	47 603	58 333	51 575
			Total	222 366	107 981	130 023	128 548
	de 31 à 60 jours	Techniciens	65 028	26 510	31 498	33 727	
		Cadres	35 089	19 817	25 758	22 814	
		Total	100 117	46 327	57 256	56 541	
	plus de 60 jours	Techniciens	117 479	110 236	114 245	132 961	
		Cadres	83 032	79 812	76 472	73 602	
		Total	200 511	190 048	190 717	206 563	

Les absences non décomptées sont :

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

18	ABSENTÉISME (suite)		2020 (avec absences Covid-19)	2020 (sans absences Covid-19)	2019	2018
184	Dont nombre de journées d'absence pour accidents de travail et de trajet	Techniciens	10 023	10 023	11 709	10 546
		Cadres	4 010	4 010	5 431	5 526
		Total	14 033	14 033	17 140	16 072
185	Dont nombre de journées d'absence pour maternité	Techniciens	114 595	114 595	129 730	143 582
		Cadres	141 963	141 963	139 993	144 288
		Total	256 558	256 558	269 723	287 870
186	Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les salariés chargés de famille...)	Techniciens	15 090	15 090	20 554	22 321
		Cadres	25 925	25 925	28 667	28 436
		Total	41 015	41 015	49 221	50 757
187	Nombre de journées d'absence pour d'autres causes (examens, colonies de vacances, jeunesse et sports...)	Techniciens	187 047	5 210	7 389	8 165
		Cadres	69 311	3 141	6 235	4 020
		Total	256 358	8 351	13 624	12 185



RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

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

Nous sommes engagés dans une politique globale de non discrimination et de diversité notamment par de multiples actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier des budgets dédiés à la résorption des écarts salariaux non justifiés entre les femmes et les hommes. L'entreprise a renouvelé son accord égalité professionnelle et a publié en mars 2021, son index égalité professionnelle qui atteint 86 points sur un maximum de 100 points pour l'année 2020.

Nos collaborateurs sont aussi associés au développement du Groupe par notre politique d'actionariat salarié. Fin 2020, les salariés et anciens collaborateurs détenaient 6,87 % du capital social et 11,18 % des droits de vote, dans le cadre des Plans d'Épargne d'Entreprise et du Plan d'Épargne de Groupe.

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

(*) Société Générale en France hors filiales.



21	MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS		2020	2019	2018	
211 bis	Rémunération mensuelle moyenne (en euros)		4 951	4 782	4 696	
Rémunération mensuelle moyenne (en €)	Techniciens niveaux C / Alternants	Hommes	1 538	1 480	1 377	
		Femmes	1 530	1 562	1 543	
	Techniciens niveaux D - E	Hommes	2 731	2 640	2 594	
		Femmes	2 779	2 690	2 637	
	Techniciens niveaux F - G	Hommes	3 408	3 352	3 326	
		Femmes	3 386	3 318	3 279	
	Cadres niveaux H - I	Hommes	4 733	4 641	4 621	
		Femmes	4 344	4 265	4 232	
	Cadres niveaux J - K	Hommes	8 411	8 291	8 448	
		Femmes	7 391	7 302	7 331	
	Cadres hors classification	Hommes	15 582	15 466	15 460	
		Femmes	14 793	14 693	14 893	
	212 bis	Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)		17,4	16,3	16,8
	Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)	Techniciens niveaux C / Alternants	Hommes	2,1	2,3	2,2
Femmes			3,1	3,4	3,5	
Techniciens niveaux D - E		Hommes	10,7	8,5	8,0	
		Femmes	10,5	8,4	7,9	
Techniciens niveaux F - G		Hommes	11,3	10,3	9,7	
		Femmes	11,0	9,7	9,2	
Cadres niveaux H - I		Hommes	14,4	13,2	13,6	
		Femmes	12,4	11,4	11,3	
Cadres niveaux J - K		Hommes	23,5	22,8	24,8	
		Femmes	18,9	18,4	19,4	
Cadres hors classification		Hommes	35,6	35,9	37,1	
		Femmes	34,5	34,9	36,1	

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

21	MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS (suite)	2020	2019	2018
213	moins de 18 000 €	3,1	3,6	4,1
	de 18 000 € à 21 000 €	0,8	0,5	0,6
	de 21 000 € à 24 000 €	1,2	1,0	0,8
	de 24 000 € à 27 000 €	1,0	1,8	2,6
	de 27 000 € à 36 000 €	15,9	19,0	20,4
	de 36 000 € à 54 000 €	36,0	35,2	34,4
	de 54 000 € à 100 000 €	32,8	30,5	28,9
	plus de 100 000 €	9,2	8,4	8,3

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

22	HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS	2020	2019	2018
221	Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées	6,5	6,5	6,8
222	Montant global des dix rémunérations les plus élevées (en milliers d'€)	21 241	31 347	28 801

Il s'agit de la rémunération perçue au cours de l'année, c'est à dire incluant les parts variables versées au titre des résultats du ou des exercices précédents.

23	MODE DE CALCUL DES RÉMUNÉRATIONS	2020	2019	2018
231	Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement	0	0	0
231 bis	Nombre de salariés ayant perçu une commission	Techniciens	0	0
		Cadres	0	0
		Total	0	0
232	Pourcentage des ouvriers payés au mois sur la base de l'horaire affiché	0	0	0

24	CHARGES ACCESSOIRES	2020	2019	2018
241	Avantages sociaux dans l'entreprise	Voir : • Dispositif salarial et social • Notices d'information Prévoyance et Mutuelle		

24	CHARGES ACCESSOIRES (suite)	2020	2019	2018
242	Montant des versements effectués à des entreprises de travail temporaire (en millions d'€)	23,9	30,8	31,2
25	CHARGE SALARIALE GLOBALE	2020	2019	2018
251	Frais de personnel (en %) Produit net bancaire	69,0	45,3	46,3
26	PARTICIPATION FINANCIÈRE (en millions d'€)	2020	2019	2018
261		5,78	10,86	11,07
	Réserve spéciale de participation (en millions d'€) dont:			
	– participation au titre de l'exercice	5,78	10,86	11,05
	– rappel au titre des années antérieures	0,00	0,00	0,00
	– intérêts de retard	0,00	0,00	0,02
	Intéressement (en millions d'€) dont:	37,29	64,60	106,12
	– intérêts de retard	0,00	0,01	0,20
	Prime exceptionnelle (supplément d'intéressement)	19,99	0,00	42,00
	Rémunération Financière Totale	63,1	75,5	159,2
262	Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (en €)	133	240	241
	Ensemble			
	Techniciens	73	135	138
	Cadres	166	303	310
262 bis	Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en €)	863	1 439	2 330
	Ensemble			
	Techniciens	645	945	1 775
	Cadres	984	1 740	2 700
262 ter	Montant du supplément d'intéressement par salarié bénéficiaire (en €)	464	0	917
263	Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation, d'intéressement, d'actionariat (en %)	6,87	6,52	6,17
264	Abondements versés par l'entreprise aux fonds communs de placement (brut en millions d'€)	43,8	57,2	59,5



CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Les médecins ont été largement sollicités pendant la crise Covid-19 avec notamment la définition des préconisations sanitaires liées à l'épidémie (confinement, déconfinement, protocoles d'un cas suspect/confirmé...) et l'élaboration de supports de communication (vidéos, articles, fiches conseils...) pour apporter des conseils aux collaborateurs pendant la période de confinement et de déconfinement.

Au-delà des actions mises en place dans le cadre de la crise sanitaire, la campagne nationale « mois sans tabac » a été relayée en novembre et le dispositif d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des salariés atteints d'une maladie chronique a été poursuivi.

Le service de santé au travail Société Générale a également pris en charge et organisé la vaccination antigrippe pour les collaborateurs.

Enfin, des ateliers « gestes et postures » et « relaxation » ont été organisés via Skype.

Des sondages ont été déployés tout au long de l'année 2020 pour maintenir le contact avec les collaborateurs, recueillir leur perception sur leur engagement au quotidien, leur moral, les actions de l'entreprise liées à la diversité et à l'inclusion mais également leur relation au management. C'est une occasion privilégiée de s'exprimer librement, de manière anonyme et ainsi de participer à la vie du Groupe.

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



31	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET		2020	2019	2018	
311	Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Techniciens	88	128	142	
		Cadres	56	102	72	
		Total	144	230	214	
312	Nombre de journées d'absence pour accident de travail	Techniciens	4 548	5 478	4 752	
		Cadres	1 799	2 330	2 138	
		Total	6 347	7 808	6 890	
313	Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'entreprise	Français	0	0	1	
		Étrangers	0	0	0	
		Total	0	0	1	
314	Nombre d'accidents mortels	Techniciens	1	0	0	
		de travail	Cadres	0	1	0
		Total	1	1	0	
		de trajet	Techniciens	0	0	0
		Cadres	0	0	0	
		Total	0	0	0	
315	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	Techniciens	146	235	240	
		Cadres	93	151	146	
		Total	239	386	386	
316	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise		23	19	67	



32	RÉPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL PAR ÉLÉMENTS MATÉRIELS	2020	2019	2018
321	Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves (codes 32 à 40)	0	0	0
322	Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation (code 02)	46	60	60
323	Nombre d'accidents occasionnés par des machines à l'exception de ceux liés aux codes ci-dessus (codes 09 à 30)	0	0	0
324	Nombre d'accidents de manutention, déplacement, stockage (codes 01, 03, 04, 06, 07, 08)	98	134	150
325	Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)	10	8	8
326	Autres cas	190	270	245
	<i>dont déclarations consécutives à des hold-up</i>	3	2	0

Nombre d'accidents - Conformément au code de classification des éléments matériels des accidents du travail (arrêté du 10-10-1974 sur les comités ou organismes professionnels d'hygiène et de sécurité).

33	MALADIES PROFESSIONNELLES	2020	2019	2018
331	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale	5	1	1
332	Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci	0	0	0
333	Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	0	0	2

34	COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	2020	2019	2018
341	Nombre de réunions de C.S.S.C.T	1 135	n.a	713

35	DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ	2020	2019	2018
351	Effectif formé à la sécurité	3 306	6 049	7 451
352	Évaluation des dépenses de sécurité présentées dans l'entreprise et prévues pour l'année suivante (en millions d'€)	48,2	68,0	59,2
353	Dépenses réalisées dans l'année (en millions d'€)	61,1	72,7	70,0

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

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

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



41	DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL		2020	2019	2018		
411	Horaire hebdomadaire moyen affiché (en heures)		39h	39h	39h		
412	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur	par le système légal	Techniciens	35	47		
			Cadres	12	20		
			Total	18	47	67	
		par un système conventionnel	Techniciens	0	0		
			Cadres	0	0		
			Total	0	0	0	
413	Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés		3 319	3 275	3 658		
		Cadres	687	723	872		
		Total	4 006	3 998	4 530		
414	Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre		Techniciens	2 539	2 695		
			Cadres	2 103	2 175	2 092	
			Total	4 436	4 714	4 787	
			dont mi-temps (= (1)+(2)+(3))	Techniciens	516	618	625
				Cadres	336	348	316
				Total	852	966	941
			Société Générale (1)	Techniciens	88	130	162
				Cadres	107	123	96
				Total	195	253	258
			Maladie (2)	Technicien	292	305	278
				Cadres	112	116	107
				Total	404	421	385
			Sécurité Sociale (3)	Techniciens	137	183	186
				Cadres	117	109	113
				Total	254	292	299

À l'exception de l'Établissement de Nantes - Accord du 15 mai 1997 (32 h) et des agences à 37 h 22.

Mi-temps Société Générale non liés à la maladie.

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

Mi-temps thérapeutiques.

41	DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (suite)	2020	2019	2018
415	Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année de 2 jours de repos hebdomadaires consécutifs	Tous les salariés (sauf quelques cas particuliers)		
416	Nombre moyen de jours de congés annuels	26	26	26
417	dont jours fériés par :	30	29	29
	Nombre de jours de repos			
	repos le samedi	9	10	9
	repos le lundi	8	7	7

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 37 h 22 (19 j).

42	ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL	2020	2019	2018
421	Nombre de personnes occupant des horaires alternants ou de nuit			
	Techniciens	16	26	31
	Cadres	2	2	5
	Total	18	28	36

43	CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL	2020	2019	2018
431	Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 80 décibels à leur poste de travail	39	44	33
432	Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesures	1 969	1 272	2 395

44	TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL	2020	2019	2018
441	Nombre de salariés concernés par des expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu			
	Guichetiers payeurs - Caisses automatiques			
	Regroupement et réorganisation de services			
	Intégration procédures - Micro-informatique			
	Informatisation			
	Total			

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

45	DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (en millions d'€)	2020	2019	2018
451	Évaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail prévu pour l'année suivante	45,6	74,9	107,8
452	Dépenses réalisées dans l'année	57,8	86,7	83,8

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

FORMATION

En 2020, la crise sanitaire liée au Covid-19 a impacté en profondeur le système de formation professionnelle et a représenté un défi majeur pour Société Générale.

Ainsi, les formations présentiels ont été digitalisées autant que possible pour les adapter pleinement au travail à distance. Le contenu pédagogique des formations a dû être redéfini pour offrir la même qualité pédagogique qu'en présentiel. L'accès à ces formations a dû être entièrement repensé avec le déploiement d'outils techniques adaptés, sécurisés et performants. L'écosystème autour de l'offre de formation intégrant en particulier le processus de distribution, d'évaluation et d'émargement a dû être également adapté en conséquence.

En parallèle, le recours aux plates-formes digitales en accès libre a été renforcé.

En 2020, les dispositifs de formation ont répondu aux principaux enjeux des métiers : le renforcement de la culture Risques et Conformité, la satisfaction et la protection des clients ainsi que la poursuite de la culture managériale et de la transformation du Groupe.



51	FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE		2020	2019	2018
511	Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue		2,52 %	3,68 %	3,08 %
512	Montant consacré à la formation continue (en millions d'€)	Fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise	17,1	18,6	19,1
		Rémunérations versées aux stagiaires	15,5	36,6	28,2
		Formation effectuée en application de conventions	5,9	8,3	9,4
		Versements FONGECIF	5,0	9,0	5,3
		Versements au Trésor et autres	21,0	25,6	15,0
		Allocation formation	0,00	0,00	0,00
		Total	64,5	98,1	77,0
513			37 297	41 324	42 075
Nombre de salariés formés	Hommes	Techniciens	3 143	3 843	4 232
		Cadres	13 400	14 258	14 091
		Total	16 543	18 101	18 323
	Femmes	Techniciens	9 028	10 862	11 689
		Cadres	11 726	12 361	12 063
		Total	20 754	23 223	23 752
514			463 779	1 098 225	871 797
Nombre d'heures de formation rémunérées	Hommes	Techniciens	50 957	127 655	100 545
		Cadres	138 839	324 675	259 606
		Total	189 796	452 330	360 151
	Femmes	Techniciens	139 057	324 447	263 788
		Cadres	134 926	321 448	247 858
		Total	273 983	645 895	511 647

En application des évolutions réglementaires à compter de 2016, 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.

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

Décomposition
par type
de formation

Nombre de participants :		692 790	904 046	628 737
Adaptation au poste de travail	Hommes	257 715	347 952	237 517
	Femmes	435 075	555 518	390 862
Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
Développement des compétences	Hommes	0	208	129
	Femmes	0	368	229
Total	Hommes	257 715	348 160	237 646
	Femmes	435 075	555 886	391 091
Heures rémunérées :		463 779	1 098 225	871 797
Adaptation au poste de travail	Hommes	189 796	450 820	359 567
	Femmes	273 983	642 980	510 712
Maintien d'un emploi ou évolution d'un emploi	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
Développement des compétences	Hommes	0	1 510	584
	Femmes	0	2 915	935
Total	Hommes	189 796	452 330	360 151
	Femmes	273 983	645 895	511 647

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

Les actions de formation sont décomposées selon la typologie légale conformément au décret n° 2014-935 du 20 août 2014.

52	CONGÉS FORMATION	2020	2019	2018
521	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré	18	19	60
522	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	1	7	0
523	Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation	0	0	0

Non compris les actions inscrites dans le plan de formation.

53	APPRENTISSAGE	2020	2019	2018
531	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	1 311	853	764

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Au-delà des dispositifs légaux, Société Générale a mis en place des instances de dialogue et de concertation sur la stratégie de l'entreprise depuis 2013. En 2020, la visibilité donnée aux leaders syndicaux sur les orientations stratégiques et économiques de l'entreprise et des lignes métiers s'est matérialisée à travers :

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

Au cours d'une année marquée par une crise sanitaire qui a impacté nos modes de travail et de vie, Société Générale a poursuivi un dialogue constructif autour de la signature d'accords et d'avenants aux accords :

- accord sur les jours de repos et le maintien de la rémunération pendant l'épidémie du Covid-19,
- l'avenant à l'accord sur le don de jours de repos à un salarié vivant avec une personne à risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19,
- l'avenant à l'accord sur les jours de repos et maintien de rémunération et l'accord complémentaire de sortie de crise,
- sur la rémunération et les conditions de travail (Accord salarial 2020),
- l'accord sur le recours au vote électronique,
- l'accord et un avenant sur l'accompagnement social de la transformation de la banque de détail en France à horizon 2023,
- et les accords relatifs à la participation et à l'intéressement pour l'exercice 2020.

Les accords relatifs au fonctionnement des instances et à l'organisation et au fonctionnement du dialogue social permettent la fluidité et la qualité du dialogue et contribuent à la performance économique de l'entreprise. Les accords de mise en place des Comités Sociaux et Économiques d'Établissements ont pour objectif de mettre en œuvre la réforme relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise.



61	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL		2020	2019	2018	
611	Participation aux élections (par collègue) pour les CE/CSEE renouvelés dans l'année (en %)	Comité d'établissement/CSEE	-	71,6	78,5	
		Techniciens	-			
		Cadres	-	45,5	81,0	
612	Volume global des crédits d'heures	Comité d'établissement/CSEE	-	n.a	128 880	
		(nombre de membres)	-	n.a	537	
		Délégués du personnel	-	n.a	133 740	
		(nombre de délégués)	-	n.a	743	
		Délégués syndicaux	47 856	52 608	57 516	
		(nombre de délégués)	214	242	267	
		CHSCT	-	n.a	38 991	
		(nombre de membres)	-	n.a	469	
		C.S.E.	243 600	-	-	
		(nombre de membres)	808	-	-	
613	Nombre de réunions avec les représentants du personnel	CSEC	sessions ordinaires	5	5	5
			sessions extraordinaires	3	0	0
			séance constitutive	1	0	1
		Comité d'approbation des PV du CCE/CSEC	5	5	5	
		C.E.	-	n.a	1/mois	
		(nombre de C.E)	-	n.a	114	
		Commissions spécialisées (commissions et sous-commissions du Comité Central)	112	123	117	
		Commission française	1	1	1	
		Comité de groupe européen	5	3	2	
		Délégués du personnel	-	n.a	1/mois	
		(nombre de délégations)	-	n.a	127	
		Délégués syndicaux nationaux	45	68	61	
		Délégués syndicaux	0	0	0	
		C.S.E.	11/an	-	-	
		(nombre de C.S.E.)	86	-	-	

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

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

2020

2019

2018

1 – PROTOCOLES D'ACCORD ÉLECTORAL

22 octobre 2020

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

22 octobre 2020

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

4 février 2019

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

2 – ACCORDS SALARIAUX

2 décembre 2019

Accord salarial 2020.

19 décembre 2018

Accord salarial 2019.

3 – ACCORDS DIVERS AU SEIN DE LA PROFESSION

7 février 2019

Accord salarial.

10 décembre 2018

Avenant à l'accord du 29 février 2016 relatif au parcours professionnel des représentants du personnel.



2020

2019

2018

4 - ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

30 janvier 2020

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

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

2 avril 2020

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

14 avril 2020

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

4 mai 2020

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

18 juin 2020

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

4 février 2019

Accord mondial sur les droits fondamentaux (UNI).

22 février 2019

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

27 février 2019

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

13 mars 2019

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

9 mai 2019

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

5 juillet 2019

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

7 novembre 2019

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

7 novembre 2019

Accord sur le don de jours de repos.

16 janvier 2018

Accord relatif au rattachement de l'immeuble Ampère E+ aux instances représentatives de l'établissement des services centraux parisiens.

7 février 2018

Avenant n° 2 à l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 18 février 2016.

1 mars 2018

Accord sur l'accompagnement social de la transformation de la banque de détail en France.

1 mars 2018

Avenant à l'accord du 11 décembre 2015 relatif au dispositif d'accompagnement du projet de Société Générale concernant l'évolution de la relation client, l'optimisation du maillage agences et la prise en charge de l'accueil des clients par les conseillers clientèle.

8 mars 2018

Avenant à l'accord de méthode et d'accompagnement social du projet d'évolution de l'organisation des pôles services Clients non pérennes du 24 octobre 2016.

18 mai 2018

Accord sur le rattachement de l'établissement RESG/GTS/ORL.

18 mai 2018

Règlement du plan d'épargne retraite collectif de Société Générale (PERCO SG).

8 juin 2018

Accord sur les conditions de vie au travail.



2020	2019	2018
<p>18 juin 2020 Accord d'intéressement de Société Générale portant sur l'exercice 2020.</p> <p>Accord de participation de Société Générale portant sur l'exercice 2020.</p> <p>18 juin 2020 Règlement du plan d'Épargne d'Entreprise de Société Générale.</p> <p>27 octobre 2020 Avenant technique à l'accord sur l'accompagnement social de la transformation de la Banque de Détail en France du 1^{er} mars 2018.</p>	<p>7 novembre 2019 Accord en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.</p> <p>27 novembre 2019 Accord relatif à la constitution, aux moyens et modalités de fonctionnement du comité social et économique central de Société Générale.</p> <p>5 décembre 2019 Protocole d'accord de désignation des membres du CSEC de Société Générale.</p> <p>13 décembre 2019 Avenant 1 à l'accord relatif au critère d'attribution des allocations d'études, de vacances et d'indemnités de garde du 2 juin 2003.</p> <p>13 décembre 2019 Avenant à l'accord relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisation définie.</p> <p>13 décembre 2019 Avenant 9 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 octobre 2000.</p> <p>13 décembre 2019 Avenant n° 1 à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 19 décembre 2018.</p> <p>27 décembre 2019 Accord relatif à la constitution, aux moyens et modalités du fonctionnement du comité social et économique central de Société Générale.</p>	<p>22 juin 2018 Protocole 2018 à l'avenant à l'accord relatif au Comité d'Entreprise Européen.</p> <p>29 juin 2018 Avenant à l'accord relatif à la constitution, aux moyens et modalités de fonctionnement du Comité Social et Économique Central de Société Générale.</p> <p>10 juillet 2018 Avenant à l'accord sur le don de jours de repos à un salarié parent d'un enfant gravement malade.</p> <p>10 septembre 2018 Accord sur la mise en place des CSE d'Établissement au sein du réseau et des services centraux hors région parisienne de Société Générale.</p> <p>5 décembre 2018 Accord sur la mise en place du Comité Social et Économique d'Établissement des Services Centraux Parisiens.</p> <p>19 décembre 2018 Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p> <p>19 décembre 2018 Accord relatif à l'indemnité de fin de carrière.</p> <p>19 décembre 2018 Accord relatif à un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2018.</p> <p>19 décembre 2018 Avenant n° 2 à l'accord du 7 juillet 2000 sur les médailles du travail.</p>



61	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (suite)	2020	2019	2018
615	Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale	107	73	157

62	INFORMATION ET COMMUNICATION	2020	2019	2018
621	Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunions de personnel	0	0	0
	Droit d'expression des salariés	0	0	0
	(nombre de groupes)	0	0	0

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



63	PROCÉDURES	2020	2019	2018	
631	Nombre de recours engagés devant les commissions paritaires nationales	5	0	7	
632	Nombre d'instances judiciaires engagées et où l'entreprise est en cause	avec un salarié	54	47	55
		avec un syndicat	0	6	0
		autre	1	5	2
633	Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'Inspecteur du Travail	0	0	0	



AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

Nous contribuons activement à la protection sociale de tous nos collaborateurs notamment sur les sujets liés à la santé, la retraite, le décès, l'incapacité et l'invalidité. Ainsi, la Mutuelle du groupe Société Générale couvre un peu plus de 120 500 personnes (membres participants et ayants droit).

L'intégration, à compter de janvier 2020, du "100 % Santé" au régime Frais de santé Société Générale a pour objectif de permettre l'accès à des soins et d'acquérir des équipements, en matière d'optique, de dentaire et d'audiologie sans aucun reste à charge pour le collaborateur. Également, un service de téléconsultation, incluant une ligne spéciale Covid-19 a été mis en place en 2020.

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



71	ŒUVRES SOCIALES (en millions d'€)		2020	2019	2018
711		Logement: versements et frais divers	23,2	26,2	23,2
		Transport	72,3	75,3	72,1
		Services médicaux et sociaux	10,7	10,7	10,8
		Médailles du travail	9,6	10,5	8,6
	Répartition des dépenses de l'entreprise	Subventions diverses	0,17	0,33	0,35
		Allocation vacances	6,9	6,9	6,8
		Allocation pour frais d'études	5,4	5,1	4,9
		Allocation de crèche et de garde	11,1	11,9	12,3
		Total	139,4	146,9	139,0
		Logement: encours des avances au 31 décembre	2 178,5	2 231,0	2 114,0
712		Au C.C.E./CSEC			
		Budget "Activités sociales et culturelles" du Comité Central et des CE/CSEE	25,7	26,5	25,4
		<i>dont budget des C.E./CSEE</i>	12,8	13,1	12,5
	Versements effectués	Pour le compte du C.C.E./CSEC			
		Subvention restauration	42,2	42,2	42,5
		Subvention de fonctionnement du C.C.E./CSEC	2,3	2,9	2,8
		Subvention de fonctionnement des C.E./CSEE	2,8	2,4	2,3
		Total	73,0	74,0	73,0
72	AUTRES CHARGES SOCIALES (en millions d'€)		2020	2019	2018
721	Montant des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance		385,5	396,6	421,5
	<i>dont versés à la Sécurité Sociale</i>		316,3	332,3	353,9
722	Montant des versements patronaux au titre de la retraite		459,2	461,6	436,7
	<i>dont versés à la Sécurité Sociale</i>		178,1	182,2	178,5

