

HRCO
HUMAN RESOURCES
COMMUNITY



BILAN SOCIAL 2023

C'EST VOUS
L'AVENIR



SOCIÉTÉ
GÉNÉRALE



PRÉAMBULE

Le Bilan Social présente une “photographie” de la situation des collaborateurs au sein de Société Générale France au 31 décembre 2023.

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 2021.

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

2 285 €

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

9 084

RECRUTEMENTS

3,30 %

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

4 529

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL*

49,6 %

DE FEMMES PARMIS LES CADRES

11

ACCORDS SIGNÉS
AU SEIN DE L'ENTREPRISE

2 403

**COLLABORATEURS
EN SITUATION DE HANDICAP**

12,2 M€

VERSÉS EN ALLOCATION
DE CRÈCHE ET DE GARDE

(*) Effectif à temps partiel en équivalent temps plein est de 3 453. Les indicateurs sociaux sont donnés sur le périmètre Société Générale SA en France, c'est-à-dire Société Générale hors filiales (effectif rémunéré: 46 061).

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.

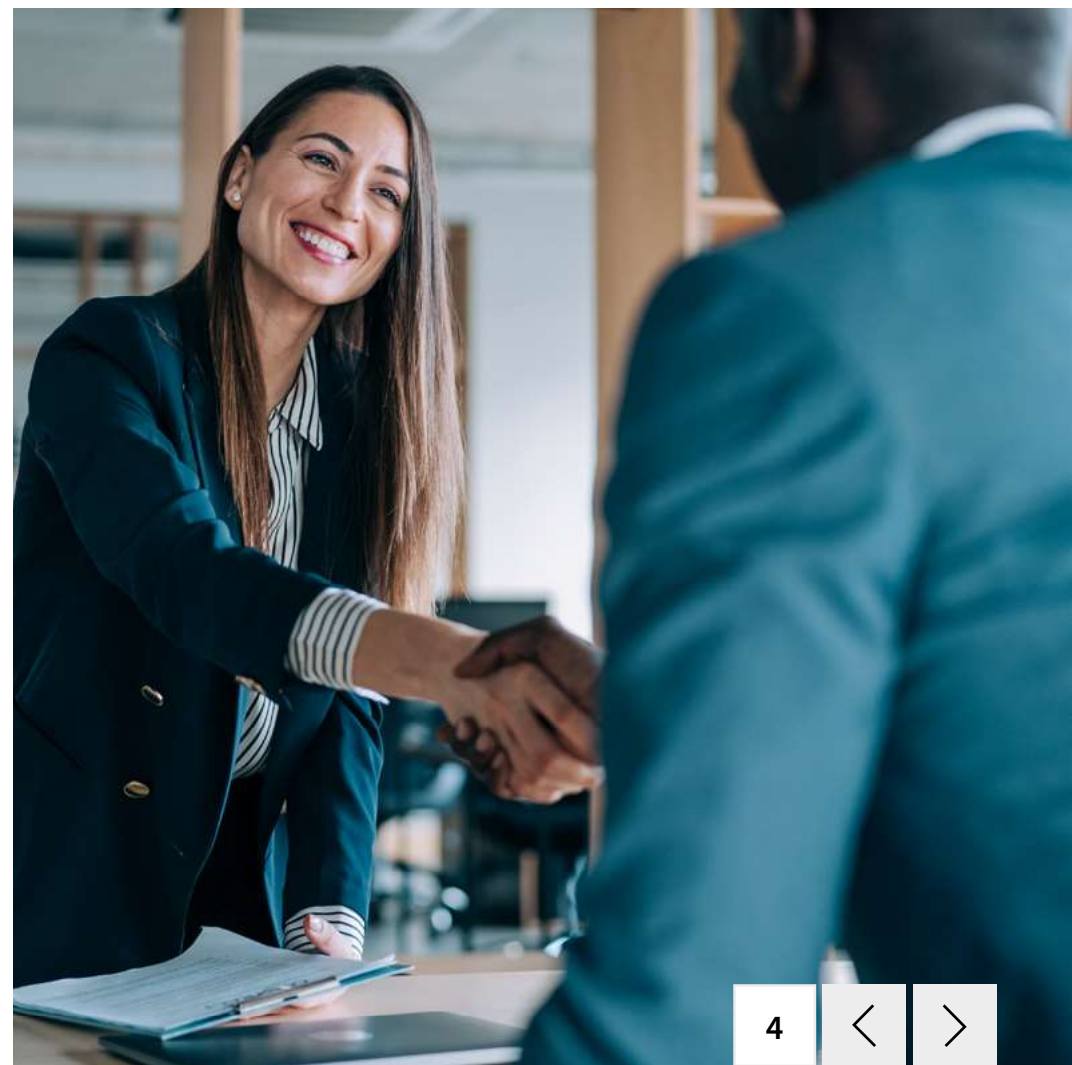
Le recrutement des jeunes diplômés est également un axe prioritaire et les jeunes collaborateurs ayant eu une première expérience au sein du groupe Société Générale sous la forme d'un stage, d'un VIE ou d'un contrat d'alternance constituent notre principal et premier vivier.

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 d'être une entreprise où les collaborateurs se sentent bien tels qu'ils sont, à l'image de la diversité des clients que nous servons et de la société dans laquelle nous opérons.

Favoriser la diversité et l'inclusion est clé pour construire une entreprise à la fois performante et innovante, responsable et ouverte sur le monde.

Société Générale mène une politique active en faveur de l'insertion et de l'emploi des personnes en situation de handicap. Avec la signature d'un 6^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) mène de multiples actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées: recrutement et intégration des personnes en situation d'handicap, accompagnement dans le maintien dans l'emploi des salariés, formation et sensibilisation des équipes, développement de partenariats écoles, formations en alternance qualifiantes et recours aux entreprises du secteur adapté.

Des mesures ont été mises en place: jours d'absences rémunérées pour les collaborateurs et les parents d'enfants en situation de handicap, versement d'une allocation santé complémentaire pour compenser l'adhésion à la surcomplémentaire santé, des dispositifs d'aménagement du temps de travail pour les collaborateurs et les parents d'enfants en situation de handicap, des dispositifs d'aménagement du poste de travail, d'aide aux transports, d'appareillages individuels spécifiques.



11	EFFECTIFS		2023	2022	2021
111	Effectif rémunéré au 31 décembre	Techniciens	15 565	13 541	13 786
		Cadres	30 496	25 043	25 107
		Total	46 061	38 584	38 893
111 bis	Effectif en Congés fin de carrière et Transition d'activité	Techniciens	244	271	303
		Cadres	292	241	234
		Total	536	512	537
	Effectif absent sans solde	Techniciens	652	619	610
		Cadres	528	421	391
		Total	1 180	1 040	1 001
	Salariés détachés	Techniciens	110	121	127
		Cadres	895	969	963
		Total	1 005	1 090	1 090
	Salariés détachés accueillis	Techniciens	3	38	14
		Cadres	28	257	121
		Total	31	295	135
	Personnel de ménage		22	15	15
111 ter	Total	Techniciens	16 593	14 567	14 841
		Cadres	32 211	26 674	26 695
		Total	48 804	41 241	41 536
111 qrt	Effectif à temps partiel en équivalent temps plein	Techniciens	1 602	1 493	1 625
		Cadres	1 851	1 563	1 583
		Total	3 453	3 056	3 208
112	Effectif permanent à plein-temps	Technicien	8 843	8 025	8 485
		Cadres	26 728	21 671	22 235
		Total	35 571	29 696	30 720
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre	Techniciens	3 988	3 052	2 804
		Cadres	257	191	171
		Total	4 245	3 243	2 975

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

Effectif des salariés à contrat à durée indéterminé 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)		2023	2022	2021
114	Effectif mensuel moyen	Techniciens	15 912	13 614	14 110
		Cadres	30 200	24 759	25 158
		Total	46 112	38 373	39 268
115	Hommes	Techniciens	4 581	3 871	3 834
		Cadres	15 364	12 832	13 009
		Total	19 945	16 703	16 843
	Femmes	Techniciens	10 984	9 670	9 952
		Cadres	15 132	12 211	12 098
		Total	26 116	21 881	22 050
116	moins de 25 ans	Techniciens	2 894	2 195	2 073
		Cadres	643	533	458
		Total	3 537	2 728	2 531
	de 25 à 34 ans	Techniciens	3 808	3 257	3 381
		Cadres	6 393	5 266	5 304
		Total	10 201	8 523	8 685
	de 35 à 44 ans	Techniciens	4 368	4 067	4 252
		Cadres	9 949	8 475	8 892
		Total	14 317	12 542	13 144
	de 45 à 54 ans	Techniciens	2 613	2 207	2 150
		Cadres	9 012	7 273	7 098
		Total	11 625	9 480	9 248
	de 55 à 59 ans	Techniciens	1 180	1 247	1 412
		Cadres	3 103	2 527	2 453
		Total	4 283	3 774	3 865
	60 ans et plus	Techniciens	702	568	518
		Cadres	1 396	969	902
		Total	2 098	1 537	1 420

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

11	EFFECTIFS (suite)		2023	2022	2021		
117	Répartition par ancienneté de l'effectif rémunéré au 31 décembre	moins de 5 ans	Techniciens	6 706	5 088	4 583	
			Cadres	6 593	5 570	5 568	
		Total	13 299	10 658	10 151		
		de 5 à 9 ans	Techniciens	1 645	1 481	1 755	
			Cadres	5 263	3 810	3 484	
		Total	6 908	5 291	5 239		
	de 10 à 19 ans	Techniciens	4 141	3 993	4 331		
		Cadres	9 835	8 324	8 989		
	Total	13 976	12 317	13 320			
	de 20 à 29 ans	Techniciens	1 619	1 390	1 360		
		Cadres	5 870	4 836	4 622		
	Total	7 489	6 226	5 982			
	30 ans et plus	Techniciens	1 454	1 589	1 757		
		Cadres	2 935	2 503	2 444		
	Total	4 389	4 092	4 201			
	118	Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon la nationalité	Français	Techniciens	14 675	12 822	13 223
				Cadres	28 569	23 372	23 595
Total			43 244	36 194	36 818		
Étrangers		Techniciens	890	719	563		
		Cadres	1 927	1 671	1 512		
Total		2 817	2 390	2 075			
119	Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée	Techniciens niveaux C / Alternants	2 838	2 225	2 188		
		Techniciens niveaux D - E	6 460	6 343	6 660		
		Techniciens niveaux F - G	6 267	4 973	4 938		
		Cadres niveaux H - I	18 779	14 592	14 954		
		Cadres niveaux J - K	10 472	9 344	9 045		
		Cadres Hors Classification	1 245	1 107	1 108		



12	TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS ET DIVERS	2023	2022	2021
121	Nombre de travailleurs appartenant à une entreprise extérieure	7 533	9 382	8 877
122	Nombre de stagiaires (écoles, universités...)	1 998	2 062	2 106
122 bis	Nombre d'auxiliaires de vacances	2 359	2 100	1 980
123	Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires	632	652	605
124	Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours)	97,8	88,2	63,0
125	Nombre total d'heures effectuées par le personnel de ménage	20 235	12 393	13 057

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	2023	2022	2021	
131	Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée	Techniciens	1 601	1 250	777
		Cadres	2 375	2 147	1 443
		Total	3 976	3 397	2 220
132	Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée	Techniciens	4 567	3 480	3 345
		Cadres	541	562	562
		Total	5 108	4 042	3 907
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	436	303	236
		Cadres	504	462	412
		Total	940	765	648

14	DÉPARTS AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	2023	2022	2021
141	Techniciens	5 741	4 362	4 148
	Total des départs	3 678	3 372	3 012
	Total	9 519	7 734	7 160
142	Techniciens	594	436	408
	Nombre de démissions	1 389	1 407	1 181
	Total	1 983	1 843	1 589
142 bis	Techniciens	27	34	30
	Nombre de ruptures conventionnelles individuelles	99	100	95
	Total	126	134	125
143	Techniciens	122	3	163
	Nombre de licenciements pour cause économique (RCC)	137	0	343
	Total	259	3	506
144	Techniciens	141	166	142
	Nombre de licenciements pour autres causes	148	163	131
	Total	289	329	273
145	Techniciens	3 857	2 932	2 796
	Nombre de fins de contrats à durée déterminée	1 010	832	840
	Total	4 967	3 764	3 636
146	Techniciens	558	406	244
	Nombre de départs avant fin de période d'essai	278	222	111
	Total	836	628	355
147	Techniciens	421	362	349
	Nombre de départs en retraite	444	356	291
	Total	865	718	640
148	Techniciens	15	19	16
	Nombre de décès	22	13	20
	Total	37	32	36



14	DÉPARTS AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE (suite)	2023	2022	2021
150	Techniciens	6	4	0
	Nombre de transferts / Embauche filiale	151	279	0
	Cadres			
	Total	157	283	0

15	PROMOTIONS	2023	2022	2021
151	Nombre de salariés promus à un niveau supérieur	3 710	3 735	2 216
	dont Techniciens promus Cadres	508	344	352

16	ACTIVITÉ PARTIELLE : SOCIÉTÉ GÉNÉRALE A PRIS L'ENGAGEMENT EN 2021 ET 2022 DE RÉMUNÉRER À 100 % CES SALARIÉS ET N'A PAS SOLLICITÉ L'AIDE DE L'ÉTAT.	2023	2022	2021
161	Techniciens	0	264	1 486
	Nombre de salariés mis en activité partielle	0	91	373
	Cadres			
	Total	0	355	1 859
162	Techniciens	0	1 848	16 430
	Nombre de journées d'absences d'activité partielle	0	628	3 741
	Cadres			
	Total	0	2 476	20 171

17	SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP	2023	2022	2021
171	Nombre de salariés en situation de handicap au sens de l'article L5212-13 du Code du travail	2 276	1 836	1 784
	dont nombre de salariés en situation de handicap au sens de la DOETH	2 403	1 840	1 754

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.

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.

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 salariés en situation d'handicap ayant moins de 6 mois de travail effectif sont décomptés selon leur temps de présence.

18	ABSENTÉISME		2023	2022	2022	2021	2021	
				(avec absences Covid-19)	(sans absences Covid-19)	(avec absences Covid-19)	(sans absences Covid-19)	
181	Nombre de journées d'absence (en %)	Techniciens	6,28	7,71	6,97	7,94	7,36	
		Cadres	4,08	4,11	3,83	3,89	3,77	
		Total	4,84	5,39	4,95	5,34	5,06	
181 bis	Nombre de journées d'absence	Techniciens	364 695	383 075	346 194	409 112	379 115	
		Cadres	449 537	371 765	346 484	356 931	346 702	
		Total	814 232	754 840	692 678	766 043	725 817	
182	Nombre de journées d'absence pour maladie	Techniciens	227 341	237 718	202 685	247 580	234 168	
		Cadres	251 792	203 651	178 998	181 328	175 185	
		Total	479 133	441 369	381 683	428 908	409 353	
183	Répartition des absences pour maladie selon leur durée	jusqu'à 3 jours	Techniciens	17 191	13 526	12 948	13 479	12 886
			Cadres	14 394	11 187	10 631	8 691	8 483
			Total	31 585	24 713	23 579	22 170	21 369
		de 4 à 30 jours	Techniciens	64 407	96 391	62 099	78 821	66 428
			Cadres	66 518	81 175	57 138	62 481	56 546
			Total	130 925	177 566	119 237	141 302	122 974
	de 31 à 60 jours	Techniciens	27 968	26 175	26 133	30 693	30 500	
		Cadres	34 035	26 578	26 518	26 043	26 043	
		Total	62 003	52 753	52 651	56 736	56 543	
	plus de 60 jours	Techniciens	117 775	101 626	101 505	124 587	124 354	
		Cadres	136 845	84 711	84 711	84 113	84 113	
		Total	254 620	186 337	186 216	208 700	208 467	

En 2021 et 2022, les absences non comptabilisées 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)		2023	2022	2022	2021	2021
				(avec absences Covid-19)	(sans absences Covid-19)	(avec absences Covid-19)	(sans absences Covid-19)
184	Nombre de journées d'absence pour accidents de travail et de trajet	Techniciens	8 651	10 257		11 013	
		Cadres	8 671	3 511		4 074	
		Total	17 322	13 768		15 087	
185	Nombre de journées d'absence pour maternité	Techniciens	103 132	109 639		110 678	
		Cadres	144 079	126 608		131 366	
		Total	247 211	236 247		242 044	
186	Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les salariés chargés de famille...)	Techniciens	17 605	17 164		17 251	
		Cadres	37 302	33 121		32 019	
		Total	54 907	50 285		49 270	
187	Nombre de journées d'absence pour d'autres causes (examens, congés formation rémunérés, autorisations d'absence rémunérées pour accompagner les collaborateurs en situation de handicap dans les démarches administratives ou médicales liées à leur besoin...)	Techniciens	7 966	8 297	6 449	22 590	6 005
		Cadres	7 693	4 874	4 246	8 144	4 058
		Total	15 659	13 171	10 695	30 734	10 063



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. L'entreprise a signé un nouvel accord égalité professionnelle qui ancre les engagements pris sur ce sujet depuis plusieurs années et a identifié de nouvelles actions ou engagements pour faire progresser l'égalité professionnelle, en particulier sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dont la neutralisation de l'impact des congés de maternité tant pour la rémunération fixe que pour la rémunération variable.

Société Générale a publié sur ses sites intranet et internet en mars 2024, son index égalité professionnelle qui atteint 91 points sur un maximum de 100 points pour l'année 2023 ainsi que les indicateurs RIXAIN.

Nos collaborateurs sont aussi associés au développement du Groupe par notre politique d'actionariat salarié. Fin 2023, les salariés et anciens collaborateurs détenaient 9,84 % du capital social et 14,94 % 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		2023	2022	2021	
211 bis	Rémunération mensuelle moyenne (en euros)		5 414	5 177	4 870	
Rémunération mensuelle moyenne (en €)	Techniciens niveaux C / Alternants	Hommes	1 753	1 616	1 572	
		Femmes	1 747	1 595	1 585	
	Techniciens niveaux D - E	Hommes	2 937	2 728	2 657	
		Femmes	3 026	2 804	2 711	
	Techniciens niveaux F - G	Hommes	3 635	3 402	3 297	
		Femmes	3 642	3 409	3 311	
	Cadres niveaux H - I	Hommes	5 113	4 852	4 617	
		Femmes	4 730	4 440	4 271	
	Cadres niveaux J - K	Hommes	9 226	8 884	8 222	
		Femmes	8 133	7 686	7 225	
	Cadres hors classification	Hommes	17 727	17 318	15 930	
		Femmes	16 120	16 056	14 867	
	212 bis	Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)		21,7	18,8	15,3
	Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)	Techniciens niveaux C / Alternants	Hommes	9,2	2,0	2,0
Femmes			9,8	2,7	3,0	
Techniciens niveaux D - E		Hommes	12,9	8,9	7,6	
		Femmes	14,2	9,5	7,6	
Techniciens niveaux F - G		Hommes	16,6	11,4	8,5	
		Femmes	15,8	10,7	8,7	
Cadres niveaux H - I		Hommes	18,6	15,4	12,3	
		Femmes	17,0	13,1	10,8	
Cadres niveaux J - K		Hommes	27,9	25,9	20,9	
		Femmes	23,6	20,7	16,7	
Cadres hors classification		Hommes	39,3	38,3	34,7	
		Femmes	37,1	36,8	33,4	

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

21	MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS (suite)		2023	2022	2021
213		moins de 18 000 €	1,4	2,5	2,7
		de 18 000 € à 21 000 €	2,0	1,3	1,1
		de 21 000 € à 24 000 €	1,7	1,4	1,4
	Grille des rémunérations annuelles en € (en % de l'effectif correspondant) Tranches de rémunérations	de 24 000 € à 27 000 €	0,7	1,0	1,2
		de 27 000 € à 36 000 €	9,1	14,8	17,6
		de 36 000 € à 54 000 €	35,0	34,0	35,1
		de 54 000 € à 100 000 €	39,0	34,7	32,2
		plus de 100 000 €	11,1	10,3	8,7

22	HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS		2023	2022	2021
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		6,7	7,0	6,4
222	Montant global des dix rémunérations les plus élevées (en milliers d'€)		20 701	15 749	25 507

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		2023	2022	2021
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	0
		Cadres	0	0	0
		Total	0	0	0
232	Pourcentage des ouvriers payés au mois sur la base de l'horaire affiché		0	0	0

24	CHARGES ACCESSOIRES		2023	2022	2021
241	Avantages sociaux dans l'entreprise		Voir : • Dispositif salarial et social • Notices d'information Prévoyance et Mutuelle		

24	CHARGES ACCESSOIRES (suite)		2023	2022	2021
242	Montant des versements effectués à des entreprises de travail temporaire (en millions d'€)		26,8	27,5	26,5
25	CHARGE SALARIALE GLOBALE		2023	2022	2021
251	Frais de personnel (en %) Produit net bancaire		52,0	47,0	53,7
26	PARTICIPATION FINANCIÈRE (en millions d'€)		2023	2022	2021
261			0,78	12,53	14,88
	Réserve spéciale de participation (en millions d'€)	dont:			
		- participation au titre de l'exercice	0,78	12,48	14,88
		- rappel au titre des années antérieures	0,00	0,00	0,00
		- intérêts de retard	0,00	0,05	0,00
	Intéressement (en millions d'€)	dont:	113,41	137,89	141,03
		- intérêts de retard	0,67	0,57	0,05
	Prime exceptionnelle *(Intéressement de projet au titre de l'année 2023)		27,97(*)	9,01	19,51
	Rémunération Financière Totale		141,98	159,4	175,4
262	Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (en €)		15,58	297,40	346
		Ensemble			
		Techniciens	8,20	158,37	188
		Cadres	19,16	370,58	431
262 bis	Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en €)		2 269,17	3 286	3 314
		Ensemble			
		Techniciens	1 617,23	2 350	2 461
		Cadres	2 585,55	3 778	3 772
262 ter	Montant moyen de la prime exceptionnelle par salarié bénéficiaire (en €)		-	216	460
263	Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation, d'intéressement, d'actionariat (en %)		9,84	7,93	6,65
264	Abondements versés par l'entreprise aux fonds communs de placement (brut en millions d'€)		75,4	63,0	42,1



CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

La protection des personnes, au-delà de la responsabilité d'entreprise, est un engagement de Société Générale pour permettre à chaque collaborateur de travailler dans les meilleures conditions de santé, de sécurité et de bien-être. Le Groupe s'attache à développer dans tous ses sites un environnement de travail respectueux et sécurisé, et veille à offrir à ses collaborateurs l'équilibre et la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle.

Les collaborateurs ont été sensibilisés à diverses thématiques liées à leur santé, comme les gestes de premier secours, les gestes et postures et la prévention du cancer du sein, par le biais notamment d'ateliers organisés par le service de santé au travail.

Nous avons également relayé la campagne nationale « mois sans tabac » en novembre et proposé des consultations de sevrage tabagique.

Nous avons poursuivi notre dispositif d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des salariés atteints d'une maladie chronique.

Un baromètre a été déployé durant l'année 2023 pour recueillir la perception des salariés sur leur engagement au quotidien, leur environnement de travail, le bien être au travail, les orientations stratégiques du Groupe, 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 cette enquête sont suivis et sont partagés notamment auprès de nos partenaires sociaux.



31	ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET		2023	2022	2021	
311	Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Techniciens	138	95	99	
		Cadres	102	62	51	
		Total	240	157	150	
312	Nombre de journées d'absence pour accident de travail	Techniciens	3 570	4 558	4 216	
		Cadres	2 459	1 470	1 882	
		Total	6 029	6 028	6 098	
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	2	0	0	
		de travail	Cadres	0	0	0
		Total	2	0	0	
		de trajet	Techniciens	0	0	1
		Cadres	0	0	1	
		Total	0	0	2	
315	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	Techniciens	160	149	151	
		Cadres	120	89	97	
		Total	280	238	248	
316	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise		44	41	31	



32	RÉPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL PAR ÉLÉMENTS MATÉRIELS	2023	2022	2021
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)	77	43	37
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)	114	84	86
325	Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)	1	7	4
326	Autres cas	271	242	240
	<i>dont déclarations consécutives à des hold-up</i>	1	0	4

Conformément au code de classification des éléments matériels des accidents du travail.

33	MALADIES PROFESSIONNELLES	2023	2022	2021
331	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale	2	1	11
332	Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci	0	3	0
333	Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	0	0	0

34	COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	2023	2022	2021
341	Nombre de réunions de C.S.E	1 011	941	765

35	DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ	2023	2022	2021
351	Effectif formé à la sécurité	7 258	5 811	4 746
352	Évaluation des dépenses de sécurité présentées dans l'entreprise et prévues pour l'année suivante (en millions d'€)	66,8	65,4	53,8
353	Dépenses réalisées dans l'année (en millions d'€)	66,1	47,3	44,5

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

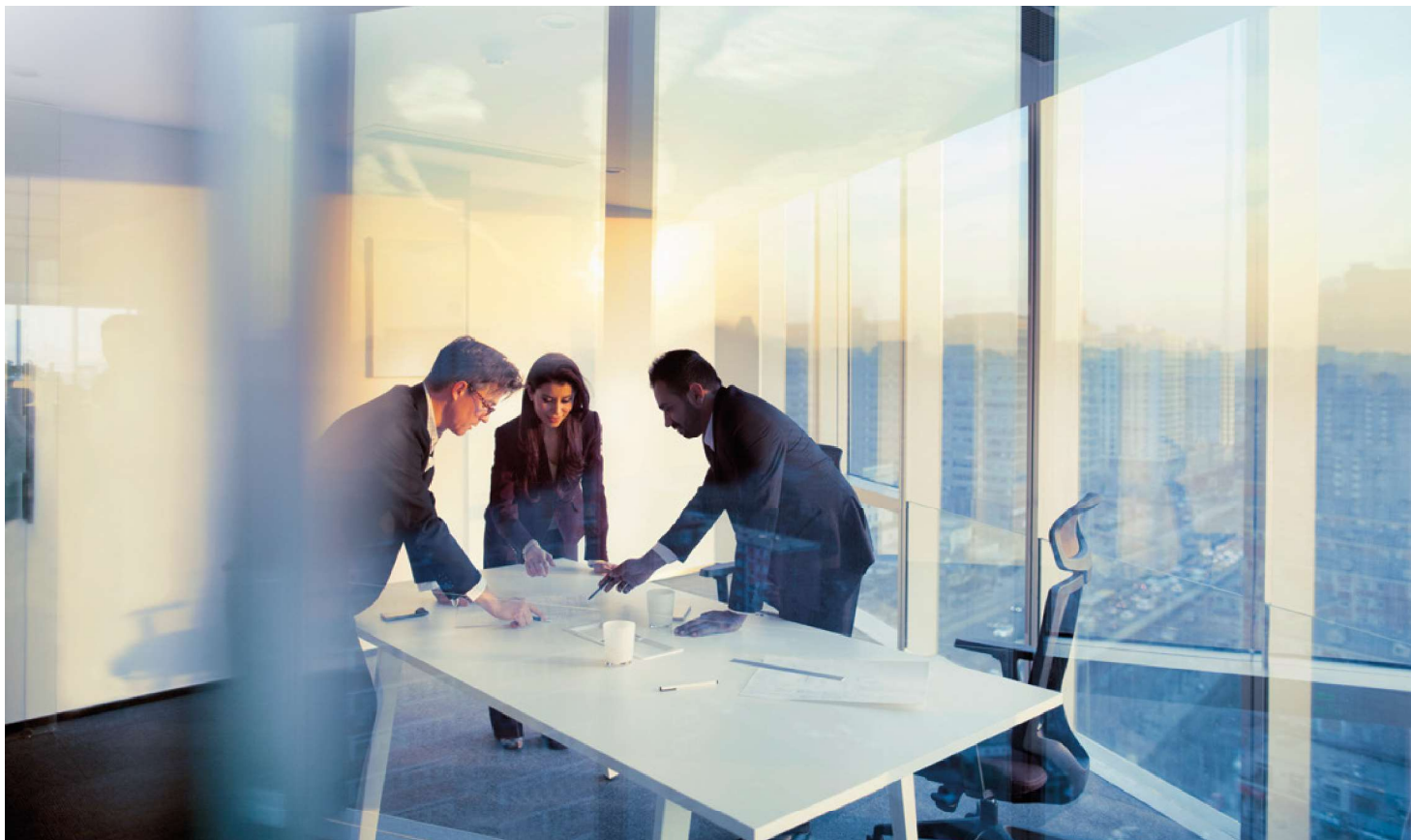
AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Groupe renforce la dynamique autour de la qualité de vie et des conditions de travail en mobilisant l'ensemble des acteurs de l'entreprise. À tous les niveaux, (ligne managériale et RH, médecine du travail, service social, partenaires sociaux...), chacun doit s'impliquer et se responsabiliser pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail, que ce soit à titre individuel ou collectif.

L'accord Qualité de Vie et des Conditions de Travail 2023-2025 marque la volonté commune de la Direction et des Organisations Syndicales d'insuffler une nouvelle dynamique en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels.

Cet accord s'articule autour de 6 thématiques :

- ① **L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE**
(vie professionnelle / vie personnelle)
- ② **LES NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL**
(télétravail / travail hybride)
- ③ **LE DROIT D'EXPRESSION COLLECTIF ET INDIVIDUEL**
- ④ **LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)**
- ⑤ **LA CHARGE DE TRAVAIL**
- ⑥ **VIVRE OU TRAVAILLER AVEC UN CANCER
OU UNE MALADIE CHRONIQUE**



41	DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL		2023	2022	2021
411	Horaire hebdomadaire moyen affiché (en heures)		39h	39h	39h
412	par le système légal	Techniciens	26	20	10
		Cadres	17	8	5
		Total	43	28	15
	par un système conventionnel	Techniciens	0	0	0
		Cadres	0	0	0
		Total	0	0	0
413	Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés				
		Techniciens	3 760	3 432	3 236
		Cadres	805	623	684
	Total	4 565	4 055	3 920	
414	Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre				
		Techniciens	2 160	2 017	2 187
		Cadres	2 369	1 994	2 016
		Total	4 529	4 011	4 203
	dont mi-temps (= (1)+(2)+(3))	Techniciens	525	486	507
		Cadres	443	366	354
		Total	968	852	861
	Société Générale (1)	Techniciens	71	55	67
		Cadres	81	83	99
		Total	152	138	166
	Maladie (2)	Technicien	273	270	274
		Cadres	143	127	116
Total		416	397	390	
Sécurité Sociale (3)	Techniciens	181	163	167	
	Cadres	219	158	139	
	Total	400	321	306	

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

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)		2023	2022	2021
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:		28	28	28
	Nombre de jours de repos	repos le samedi	9	7	7
		repos le lundi	5	5	5

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).

42	ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL		2023	2022	2021
421	Nombre de personnes occupant des horaires alternants ou de nuit	Techniciens	16	16	15
		Cadres	2	3	3
		Total	14	19	18

43	CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL		2023	2022	2021
431	Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 80 décibels à leur poste de travail		0	0	18
432	Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesures		1 022	1 237	1 487

44	TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL		2023	2022	2021
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'€)		2023	2022	2021
451	Évaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail prévu pour l'année suivante		30,6	58,3	47,8
452	Dépenses réalisées dans l'année		24,3	39,5	62,0

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

FORMATION

En 2023, le nombre d'actions de formation a augmenté de plus de 30 % et les heures de formation ont augmenté de plus de 17 %, avec une poursuite de l'appropriation du format digital.

La proportion des actions de formation en Synchrones (présentiel, classes virtuelles) est de 16 % comparée à celle de l'Asynchrone (e-learning, MOOC, plateformes digitales) qui est de 84 %.

Le poids des formations Réglementaires baisse légèrement par rapport à 2022 (passant de 56 % à 53 %).

De nouveaux modules ont été mis à disposition pour accompagner les objectifs prioritaires de la banque : poursuivre nos ambitions en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale (accélération notable du déploiement de la Fresque du Climat), continuer à développer la satisfaction client pour faire de la Nouvelle Banque un partenaire bancaire de 1^{er} plan sur le marché français et être dans le top 3 de la satisfaction client, améliorer notre efficacité opérationnelle afin d'optimiser nos décisions et modes de fonctionnement.

L'année aura été marquée par l'intégration des collaborateurs ex-CDN, principalement dans le réseau, qui s'est traduit par un déploiement de formations internes ciblées en fonction des profils et un dispositif d'accompagnement réalisé par des compagnons sur la base du volontariat.



51	FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE		2023	2022	2021	
511	Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue		3,30 %	3,30 %	3,10 %	
512	Montant consacré à la formation continue (en millions d'€)	Fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise	12,7	8,3	18,0	
		Rémunérations versées aux stagiaires	54,3	44,0	29,9	
		Formation effectuée en application de conventions	7,1	8,2	5,4	
		Contribution Formation Professionnelle Continue	32,3	26,4	25,7	
		Total	106,4	86,9	79,0	
513	Nombre de salariés formés	Hommes	Techniciens	3 898	3 332	3 331
			Cadres	16 409	13 683	13 924
			Total	20 307	17 015	17 255
		Femmes	Techniciens	10 868	9 314	9 652
			Cadres	15 977	12 741	12 713
			Total	26 845	22 055	22 365
		514	Nombre d'heures de formation rémunérées	Hommes	Techniciens	1 476 533
Cadres	150 676				138 955	96 078
Total	455 268				364 900	279 670
Femmes	Techniciens			364 625	374 434	249 760
	Cadres			505 964	385 494	275 359
	Total			870 589	759 928	525 119

En application des évolutions réglementaires à compter du 5 sept 2018, les formations prises en compte sont les formations présentielle ou distancielles qui répondent à la définition d'une action de formation de l'article L 6313-2 du Code du Travail.

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

51	FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (suite)		2023	2022	2021
515	Nombre de participants :		1 092 066	838 190	788 607
Décomposition par type de formation	Adaptation au poste de travail	Hommes	442 857	325 703	301 972
		Femmes	649 209	512 487	486 635
	Total	Hommes	442 857	325 703	301 972
		Femmes	649 209	512 487	486 635
	Heures rémunérées :		1 476 533	1 263 783	900 867
	Adaptation au poste de travail	Hommes	605 944	503 855	375 748
		Femmes	870 589	759 928	525 119
	Total	Hommes	605 944	503 855	375 748
Femmes		870 589	759 928	525 119	

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

52	CONGÉS FORMATION	2023	2022	2021
521	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré	20	28	20
522	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	1	3	2
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	2023	2022	2021
531	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	2 041	1 552	1 311

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Le Groupe s'attache à entretenir un climat social favorable avec notamment :

● **La mise en place au-delà des dispositifs légaux, d'instances de dialogue et de concertation sur la stratégie de l'entreprise.**

En 2023, la visibilité donnée aux leaders syndicaux sur les orientations stratégiques et économiques de l'entreprise et des lignes métiers s'est matérialisée à travers :

- 2 rencontres avec le Directeur général ou ses représentants à l'occasion du Comité de Groupe européen ;
- 1 rencontre spécifique avec le Directeur général présentant la nouvelle gouvernance et les orientations stratégiques de Société Générale ;
- 6 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 ;
- 5 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. Voir rapport Métiers et compétences.

● **La poursuite d'un dialogue constructif autour des 11 accords négociés sur :**

- Avenant sur le régime de prévoyance ;
- Accord relatif à un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2022 ;
- Accord et avenant technique portant sur le statut social de la French NewCo ;
- Avenant sur la mise en place du Comité Social et Economique d'Etablissement des Services centraux Parisiens ;
- Accord mondial sur les droits des salariés du groupe Société Générale ;
- Accord d'intégration des salariés des activités de gestion des produits titres de la société APTP du groupe Accenture transférées au sein de Société Générale personne morale ;
- Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Avenant d'application du régime d'allocations complémentaires des cadres hors classification ;
- Avenant à l'accord relatif à la constitution, aux moyens et modalités de fonctionnement du comité social et économique central de Société Générale ;
- L'accord salarial 2024 (NAO).



61	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL		2023	2022	2021	
611	Participation aux élections (par collège) pour les CE/CSEE renouvelés dans l'année (en %)	Comité d'établissement/CSEE				
		Techniciens	62,0	-	-	
		Cadres	49,0	-	-	
612	Volume global des crédits d'heures	Délégués syndicaux	49 584	47 484	47 472	
		<i>(nombre de délégués)</i>	215	212	215	
		C.S.E.	240 480	239 244	243 600	
		<i>(nombre de membres)</i>	664	663	808	
613	Nombre de réunions avec les représentants du personnel	CSEC	sessions ordinaires	5	5	5
			sessions extraordinaires	0	2	1
			séance constitutive	0	0	0
		Comité d'approbation des PV du CCE/CSEC	5	6	5	
		Commissions spécialisées (commissions et sous-commissions du Comité Central)	102	107	141	
		Commission française	1	1	1	
		Comité de groupe européen	2	3	3	
		Délégués syndicaux nationaux	43	47	60	
		C.S.E.	11/an	11/an	11/an	
		<i>(nombre de C.S.E.)</i>	82	84	85	

61

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (suite)

614

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

2023

2022

2021

1 - PROTOCOLES D'ACCORD ÉLECTORAL

5 juillet 2022

Avenant n° 3 à l'accord
du 10 juillet 2006 sur le recours
au vote électronique.

2 - ACCORDS SALARIAUX

11 décembre 2023

Accord salarial 2024.

21 octobre 2022

Accord salarial 2023.

17 décembre 2021

Accord salarial 2022.

3 - ACCORDS DIVERS AU SEIN DE LA PROFESSION



61

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (suite)

614
(suite)

2023

2022

2021

4 – ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

10 janvier 2023

Avenant n°5 récapitulatif de l'accord du 22 décembre 1999 et de ses avenants modificatifs instaurant le régime de prévoyance.

6 mars 2023

Accord relatif à un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2022.

21 mars 2023

Accord portant sur le statut social de la French NewCo.

12 avril 2023

Avenant à l'accord du 5 décembre 2018 sur la mise en place du Comité Social et Economique d'Etablissement des Services centraux Parisiens.

23 juin 2023

Accord mondial sur les droits des salariés du groupe Société Générale.

27 juin 2023

Avenant technique à l'accord portant sur le statut social de la French NewCo.

6 juillet 2023

Accord d'intégration des salariés des activités de gestion des produits titres de APTP transférées au sein de Société Générale personne morale.

18 juillet 2023

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

7 janvier 2022

Avenant technique à l'accord sur les droits fondamentaux du 4 février 2019 (pas de version GB).

3 février 2022

Avenant interprétatif à l'Accord d'intéressement de Société Générale portant sur les exercices 2021, 2022 et 2023.

8 février 2022

Avenant à l'accord du 10 septembre 2018 sur la mise en place des CSE d'Etablissement au sein du réseau et des services centraux hors région parisienne de Société Générale.

8 février 2022

Avenant à l'accord relatif à la constitution, aux moyens et modalités de fonctionnement du comité social et économique central de Société Générale.

8 février 2022

Accord relatif à la prorogation des mandats des Instances Représentatives du Personnel et Syndicales dans le cadre du rapprochement des réseaux bancaires de Société Générale et du groupe Crédit du Nord.

24 février 2022

Accord d'accompagnement social du Projet de rapprochement de Société Générale et des Banques du groupe Crédit du Nord.

7 janvier 2021

NAO 2021 PV de Désaccord.

7 janvier 2021

Accord relatif à un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2020.

7 janvier 2021

Accord Télétravail.

7 janvier 2021

Accord sur l'accompagnement social relatif à la réorganisation et à d'adaptation des effectifs des BU MARK et SGSS et SU GBSU, HRCO/COMM, CPLE et RISQ.

17 février 2021

Accord Relatif à la formation professionnelle.

19 mai 2021

Accord de méthode dans le cadre du projet de rapprochement des réseaux bancaires de Société Générale et du groupe Crédit du Nord.

20 mai 2021

Accord d'entreprise relatif aux garanties et engagements de la Direction dans le cadre du projet de cession des activités d'Asset Management à Amundi.

16 juin 2021

Protocole 2021 à l'avenant à l'accord relatif au Comité d'Entreprise Européen.

16 juin 2021

Avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un Comité d'Entreprise Européen.



61

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (suite)

614
(suite)

2023	2022	2021
<p>6 novembre 2023 Avenant d'application du régime d'allocations complémentaires des cadres hors classification recrutés ou nommés entre le 1^{er} janvier 1991 et le 30 juin 2019 (régime de 1991).</p> <p>15 décembre 2023 Avenant (N°2) à l'accord relatif à la constitution, aux moyens et modalités de fonctionnement du comité social et économique central de Société Générale du 27/11/2019.</p>	<p>28 mars 2022 Avenant de prolongation à l'accord sur l'Evolution des Métiers des Compétences et de l'Emploi du 13 mars 2019.</p> <p>5 juillet 2022 Accord sur la mise en place des Comités sociaux et économiques d'établissement au sein du réseau et des services centraux hors région parisienne de Société Générale.</p> <p>12 juillet 2022 Accord d'intégration des salariés de PAREL au sein de Société Générale personne morale.</p> <p>28 septembre 2022 Accord technique sur le déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement.</p> <p>2 novembre 2022 Accord sur la qualité de vie et les conditions de travail.</p> <p>17 novembre 2022 Accord en faveur de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Personnes en situation de Handicap.</p> <p>18 novembre 2022 Accord d'intéressement Société Générale - Accord de Projet.</p> <p>7 décembre 2022 Avenant technique n°2 à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 19/12/2018.</p> <p>12 décembre 2022 Accord sur le don de jours.</p>	<p>29 juin 2021 Règlement du Plan d'Epargne d'Entreprise de Société Générale.</p> <p>29 juin 2021 Lettre HRCO du Plan d'Epargne d'Entreprise et de retraite de Société Générale.</p> <p>29 juin 2021 Lettre HRCO du Plan d'Épargne d'Entreprise et de retraite de Société Générale.</p> <p>29 juin 2021 Accord de participation de Société Générale portant sur les exercices 2021 - 2022 - 2023.</p> <p>29 juin 2021 Accord d'Intéressement de Société Générale portant sur les exercices 2021 - 2022 - 2023.</p> <p>29 juin 2021 Avenant n° 10 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12/10/2000 (Congés Annuels).</p> <p>29 juin 2021 Avenant n° 11 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12/10/2000 (CET).</p> <p>29 juin 2021 Avenant n° 2 à l'accord relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies du 16/01/2017.</p> <p>1^{er} juillet 2021 Avenant technique à l'accord sur les conditions de travail du 8 juin 2018.</p>



61

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (suite)

614
(suite)

2023

2022

2021

2 septembre 2021

Accord relatif au rattachement des salariés appelés à déménager au sein de l'immeuble SAKURA au CSE des SCP.

20 septembre 2021

Accord portant sur les conditions d'intégration des salariés du Groupe Crédit du Nord au sein de Société Générale.

26 octobre 2021

Avenant technique à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 19 décembre 2018.

7 décembre 2021

Avenant N° 2 à l'accord sur le don de jours du 07 novembre 2019.

13 décembre 2021

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

17 décembre 2021

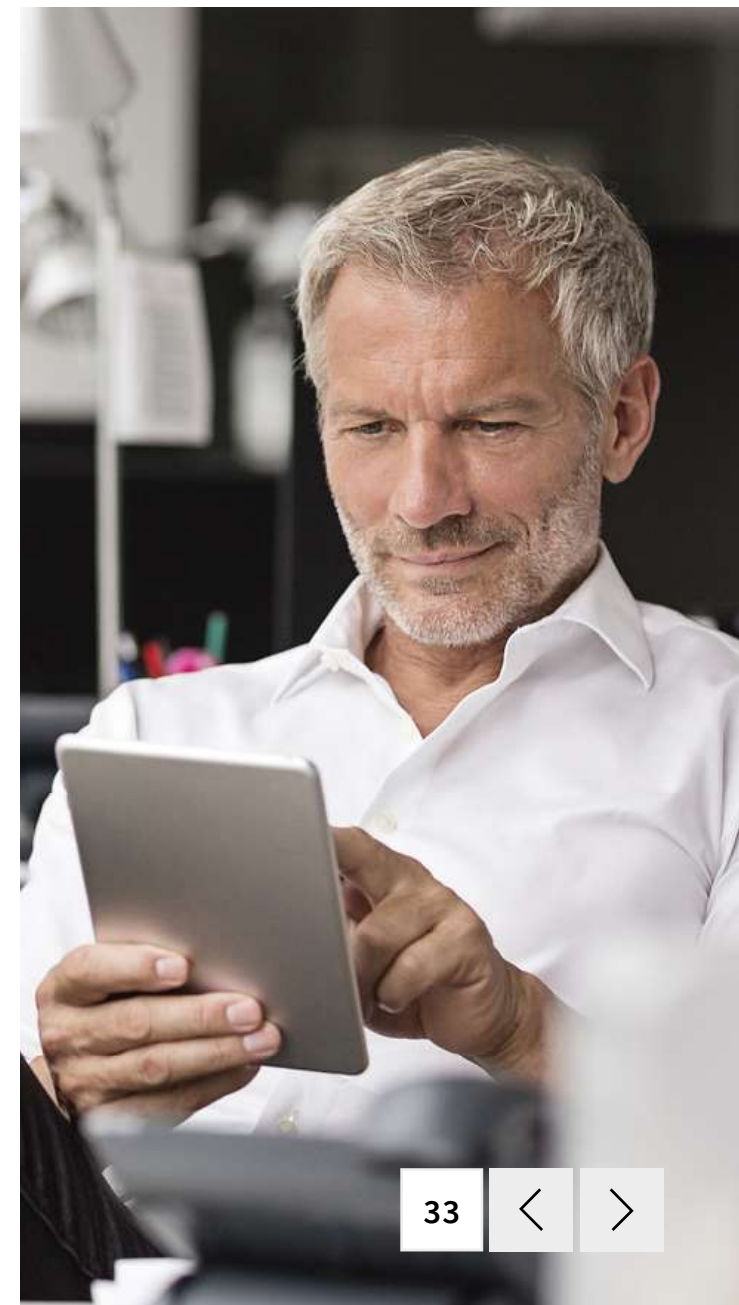
Accord relatif à un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2021.

17 décembre 2021

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



61	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (suite)		2023	2022	2021
615	Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale		57	77	143
62	INFORMATION ET COMMUNICATION		2023	2022	2021
621	Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunions de personnel	Droit d'expression des salariés <i>(nombre de groupes)</i>	0 0	0 0	0 0
622	Procédures d'accueil L'ensemble des informations utiles pour les nouveaux arrivants sont disponibles sous 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				
623	Procédures d'information ascendante ou descendante	- Sites intranet de Société Générale - Viva Engage - Code SG			
624	Système d'entretiens individuels	- Entretien annuel d'évaluation pour les techniciens et les cadres - Entretien professionnel - Entretien Bilan			



63	PROCÉDURES	2023	2022	2021	
631	Nombre de recours engagés devant les commissions paritaires nationales	3	2	3	
632	Nombre d'instances judiciaires engagées et où l'entreprise est en cause	avec un salarié	68	51	53
		avec un syndicat	0	2	1
		autre	0	0	0
633	Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'Inspecteur du Travail	0	2	2	



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 130 994 personnes (membres participants et ayants droit) à fin décembre 2023.

Également, la Mutuelle mène auprès de ses adhérents des campagnes de prévention sur tout le périmètre France, aussi bien auprès du réseau d'agences bancaires que des services centraux du siège. En 2023, Les actions mises en place ont concerné la lutte contre la sédentarité et les maladies cardio-vasculaires, les addictions, les gestes et postures au poste de travail, le cancer du sein, le sommeil, les troubles musculo-squelettiques.

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'€)		2023	2022	2021
711		Logement : versements et frais divers	30,5	26,5	23,1
		Transport	86,0	73,5	71,1
		Services médicaux et sociaux	12,7	12,1	10,4
		Médailles du travail	5,8	5,5	6,8
	Répartition des dépenses de l'entreprise	Subventions diverses	0,13	0,13	0,15
		Allocation vacances	8,1	6,8	6,9
		Allocation pour frais d'études	6,6	5,5	5,5
		Allocation de crèche et de garde	12,2	9,1	10,2
		Total	162,1	139,0	134,2
		Logement : encours des avances au 31 décembre	2 116,0	2 138,8	2 152,9
712		Au C.C.E./CSEC			
		Budget "Activités sociales et culturelles" du Comité Central et des CE/CSEE	31,9	26,2	25,6
		<i>dont budget des C.E./CSEE</i>	15,8	13,0	12,7
	Versements effectués	Pour le compte du C.C.E./CSEC			
		Subvention restauration	56,9	49,5	40,9
		Subvention de fonctionnement du C.C.E./CSEC	3,5	2,9	2,8
		Subvention de fonctionnement des C.E./CSEE	2,8	2,3	2,3
		Total	95,2	81,0	71,6
72	AUTRES CHARGES SOCIALES (en millions d'€)		2023	2022	2021
721	Montant des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance		469,6	392,1	384,3
	<i>dont versés à la Sécurité Sociale</i>		387,2	322,8	318,7
722	Montant des versements patronaux au titre de la retraite		563,4	465,0	454,1
	<i>dont versés à la Sécurité Sociale</i>		217,2	174,8	175,7

