



# BILAN SOCIAL 2022

---

---

# PRÉAMBULE

---

Le Bilan Social présente une “photographie” de la situation des collaborateurs au sein de Société Générale France au 31 décembre 2022.

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 2019.

**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

**3 583 €**

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

**7 439**

RECRUTEMENTS

**3,30 %**

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

**4 011**

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL\*

**48,8 %**

**DE FEMMES** PARMIS LES CADRES

**18**

ACCORDS SIGNÉS  
AU SEIN DE L'ENTREPRISE

**1 840**

**COLLABORATEURS**  
EN SITUATION DE HANDICAP

**9,1 M€**

VERSÉS EN ALLOCATION  
DE CRÈCHE ET DE GARDE

(\*) Effectif à temps partiel en équivalent temps plein est de 3 056. Les indicateurs sociaux sont donnés sur le périmètre Société Générale SA en France, c'est-à-dire Société Générale hors filiales (effectif rémunéré : 38 584).

# 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<sup>e</sup> 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: 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 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, 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.



<b>11</b>	<b>EFFECTIFS</b>		<b>2022</b>	2021	2020
111	Effectif rémunéré au 31 décembre	Techniciens	13 541	13 786	14 465
		Cadres	25 043	25 107	25 445
		<b>Total</b>	<b>38 584</b>	<b>38 893</b>	<b>39 910</b>
111 bis	Effectif en Congés fin de carrière et Transition d'activité	Techniciens	271	303	282
		Cadres	241	234	157
		<b>Total</b>	<b>512</b>	<b>537</b>	<b>439</b>
	Effectif absent sans solde hors Congé Fin de Carrière et Transition d'Activité	Techniciens	619	610	630
		Cadres	421	391	431
		<b>Total</b>	<b>1 040</b>	<b>1 001</b>	<b>1 061</b>
	Salariés détachés	Techniciens	121	127	131
		Cadres	969	963	1 013
		<b>Total</b>	<b>1 090</b>	<b>1 090</b>	<b>1 144</b>
	Salariés détachés accueillis	Techniciens	38	14	12
		Cadres	257	121	99
		<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>135</b>	<b>111</b>
	Personnel de ménage		15	15	17
111 ter	Total	Techniciens	14 567	14 841	15 525
		Cadres	26 674	26 695	27 046
		<b>Total</b>	<b>41 241</b>	<b>41 536</b>	<b>42 571</b>
111 qrt	Effectif à temps partiel en équivalent temps plein	Techniciens	1 493	1 625	1 738
		Cadres	1 563	1 583	1 659
		<b>Total</b>	<b>3 056</b>	<b>3 208</b>	<b>3 397</b>
112	Effectif permanent à plein-temps	Technicien	8 025	8 485	9 390
		Cadres	21 671	22 235	22 725
		<b>Total</b>	<b>29 696</b>	<b>30 720</b>	<b>32 115</b>
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre	Techniciens	3 052	2 804	2 555
		Cadres	191	171	148
		<b>Total</b>	<b>3 243</b>	<b>2 975</b>	<b>2 703</b>

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)		2022	2021	2020	
114	Effectif mensuel moyen	Techniciens	13 614	14 110	14 869	
		Cadres	24 759	25 158	25 309	
		<b>Total</b>	<b>38 373</b>	<b>39 268</b>	<b>40 178</b>	
115	Répartition par sexe de l'effectif rémunéré au 31 décembre	Hommes				
		Techniciens	3 871	3 834	4 043	
		Cadres	12 832	13 009	13 312	
		<b>Total</b>	<b>16 703</b>	<b>16 843</b>	<b>17 355</b>	
		Femmes				
		Techniciens	9 670	9 952	10 422	
	Cadres	12 211	12 098	12 133		
	<b>Total</b>	<b>21 881</b>	<b>22 050</b>	<b>22 555</b>		
116	Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre	moins de 25 ans	Techniciens	2 195	2 073	2 029
			Cadres	533	458	403
			<b>Total</b>	<b>2 728</b>	<b>2 531</b>	<b>2 432</b>
		de 25 à 34 ans	Techniciens	3 257	3 381	3 726
			Cadres	5 266	5 304	5 589
			<b>Total</b>	<b>8 523</b>	<b>8 685</b>	<b>9 315</b>
		de 35 à 44 ans	Techniciens	4 067	4 252	4 393
			Cadres	8 475	8 892	9 297
			<b>Total</b>	<b>12 542</b>	<b>13 144</b>	<b>13 690</b>
		de 45 à 54 ans	Techniciens	2 207	2 150	2 196
			Cadres	7 273	7 098	6 902
			<b>Total</b>	<b>9 480</b>	<b>9 248</b>	<b>9 098</b>
		de 55 à 59 ans	Techniciens	1 247	1 412	1 621
			Cadres	2 527	2 453	2 400
			<b>Total</b>	<b>3 774</b>	<b>3 865</b>	<b>4 021</b>
		60 ans et plus	Techniciens	568	518	500
			Cadres	969	902	854
			<b>Total</b>	<b>1 537</b>	<b>1 420</b>	<b>1 354</b>

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

11	EFFECTIFS (suite)		2022	2021	2020	
117	Répartition par ancienneté de l'effectif rémunéré au 31 décembre	moins de 5 ans	Techniciens	5 088	4 583	4 445
Cadres			5 570	5 568	5 800	
<b>Total</b>			<b>10 658</b>	<b>10 151</b>	<b>10 245</b>	
de 5 à 9 ans		Techniciens	1 481	1 755	2 043	
		Cadres	3 810	3 484	3 891	
		<b>Total</b>	<b>5 291</b>	<b>5 239</b>	<b>5 934</b>	
de 10 à 19 ans		Techniciens	3 993	4 331	4 749	
		Cadres	8 324	8 989	9 441	
		<b>Total</b>	<b>12 317</b>	<b>13 320</b>	<b>14 190</b>	
de 20 à 29 ans		Techniciens	1 390	1 360	1 266	
		Cadres	4 836	4 622	3 993	
		<b>Total</b>	<b>6 226</b>	<b>5 982</b>	<b>5 259</b>	
30 ans et plus		Techniciens	1 589	1 757	1 962	
		Cadres	2 503	2 444	2 320	
		<b>Total</b>	<b>4 092</b>	<b>4 201</b>	<b>4 282</b>	
118	Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon la nationalité	Français	Techniciens	12 822	13 223	13 992
Cadres			23 372	23 595	23 924	
<b>Total</b>			<b>36 194</b>	<b>36 818</b>	<b>37 916</b>	
Étrangers		Techniciens	719	563	473	
		Cadres	1 671	1 512	1 521	
		<b>Total</b>	<b>2 390</b>	<b>2 075</b>	<b>1 994</b>	
119	Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée	Techniciens niveaux C / Alternants	2 225	2 188	2 133	
Techniciens niveaux D - E		6 343	6 660	7 018		
Techniciens niveaux F - G		4 973	4 938	5 314		
Cadres niveaux H - I		14 592	14 954	15 063		
Cadres niveaux J - K		9 344	9 045	9 234		
Cadres Hors Classification		1 107	1 108	1 148		



<b>12</b>	<b>TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS ET DIVERS</b>	<b>2022</b>	2021	2020
121	Nombre de travailleurs appartenant à une entreprise extérieure	<b>9 382</b>	8 877	7 494
122	Nombre de stagiaires (écoles, universités...)	<b>2 062</b>	2 106	2 055
122 bis	Nombre d'auxiliaires de vacances	<b>2 100</b>	1 980	1 347
123	Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires	<b>652</b>	605	565
124	Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours)	<b>88,2</b>	63,0	55,0
125	Nombre total d'heures effectuées par le personnel de ménage	<b>12 393</b>	13 057	13 669

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

<b>13</b>	<b>EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE</b>	<b>2022</b>	2021	2020	
131	Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée	Techniciens	1 250	777	641
		Cadres	2 147	1 443	1 232
		<b>Total</b>	<b>3 397</b>	<b>2 220</b>	<b>1 873</b>
132	Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée	Techniciens	3 480	3 345	2 652
		Cadres	562	562	417
		<b>Total</b>	<b>4 042</b>	<b>3 907</b>	<b>3 069</b>
133	Nombre d'embauche de travailleurs saisonniers	Techniciens	0	0	0
		Cadres	0	0	0
		<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
134	Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans	Techniciens	303	236	183
		Cadres	462	412	311
		<b>Total</b>	<b>765</b>	<b>648</b>	<b>494</b>



14	DÉPARTS AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE	2022	2021	2020
141	Techniciens	4 362	4 148	3 670
	<b>Total des départs</b>	<b>3 372</b>	<b>3 012</b>	<b>2 264</b>
	<b>Total</b>	<b>7 734</b>	<b>7 160</b>	<b>5 934</b>
142	Techniciens	436	408	302
	<b>Nombre de démissions</b>	<b>1 407</b>	<b>1 181</b>	<b>891</b>
	<b>Total</b>	<b>1 843</b>	<b>1 589</b>	<b>1 193</b>
142 bis	Techniciens	34	30	18
	<b>Nombre de ruptures conventionnelles</b>	<b>100</b>	<b>95</b>	<b>78</b>
	<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>125</b>	<b>96</b>
143	Techniciens	3	163	180
	<b>Nombre de licenciements pour cause économique (RCC)</b>	<b>0</b>	<b>343</b>	<b>115</b>
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>506</b>	<b>295</b>
	<b>dont départs en retraite et pré-retraite</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
144	Techniciens	166	142	117
	<b>Nombre de licenciements pour autres causes</b>	<b>163</b>	<b>131</b>	<b>118</b>
	<b>Total</b>	<b>329</b>	<b>273</b>	<b>235</b>
145	Techniciens	2 932	2 796	2 411
	<b>Nombre de fins de contrats à durée déterminée</b>	<b>832</b>	<b>840</b>	<b>658</b>
	<b>Total</b>	<b>3 764</b>	<b>3 636</b>	<b>3 069</b>
146	Techniciens	406	244	258
	<b>Nombre de départs avant fin de période d'essai</b>	<b>222</b>	<b>111</b>	<b>133</b>
	<b>Total</b>	<b>628</b>	<b>355</b>	<b>391</b>
147	Techniciens	362	349	371
	<b>Nombre de départs en retraite et pré-retraite</b>	<b>356</b>	<b>291</b>	<b>254</b>
	<b>Total</b>	<b>718</b>	<b>640</b>	<b>625</b>
148	Techniciens	19	16	13
	<b>Nombre de décès</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>17</b>
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>36</b>	<b>30</b>



14	DÉPARTS AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE (suite)	2022	2021	2020
150	Techniciens	4		
	Nombre de transferts	279		
	<b>Total</b>	<b>283</b>		

15	PROMOTIONS	2022	2021	2020
151	Nombre de salariés promus à un niveau supérieur	3 735	2 216	3 690
	dont Techniciens promus Cadres	344	352	473

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.	2022	2021	2020
161	Techniciens	264	1 486	2 975
	Nombre de salariés mis en activité partielle	91	373	1 548
	<b>Total</b>	<b>355</b>	<b>1 859</b>	<b>4 523</b>
162	Techniciens	1 848	16 430	67 574
	Nombre de journées d'absences d'activité partielle	628	3 741	22 903
	<b>Total</b>	<b>2 476</b>	<b>20 171</b>	<b>90 477</b>

17	SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP	2022	2021	2020
171	Nombre de salariés en situation de handicap au sens de l'article L5212-13 du Code du travail	1 836	1 784	1 783
	dont nombre de salariés en situation de handicap au sens de la DOETH	1 840	1 754	1 418

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).

18	ABSENTÉISME		2022	2022	2021	2021	2020	2020	
			(avec absences Covid-19)	(sans absences Covid-19)	(avec absences Covid-19)	(sans absences Covid-19)	(avec absences Covid-19)	(sans absences Covid-19)	
181	Nombre de journées d'absence Nombre total de journées payées	(en %)	Techniciens	7,71	6,97	7,94	7,36	12,16	6,52
Cadres			4,11	3,83	3,89	3,77	5,00	3,58	
<b>Total</b>			<b>5,39</b>	<b>4,95</b>	<b>5,34</b>	<b>5,06</b>	<b>7,65</b>	<b>4,67</b>	
181 bis	Nombre de journées d'absence	Techniciens	383 075	346 194	409 112	379 115	659 828	353 927	
Cadres		371 765	346 484	356 931	346 702	461 813	330 918		
<b>Total</b>		<b>754 840</b>	<b>692 678</b>	<b>766 043</b>	<b>725 817</b>	<b>1 121 641</b>	<b>684 845</b>		
182	Nombre de journées d'absence pour maladie	Techniciens	237 718	202 685	247 580	234 168	333 073	209 009	
Cadres		203 651	178 998	181 328	175 185	220 604	155 879		
<b>Total</b>		<b>441 369</b>	<b>381 683</b>	<b>428 908</b>	<b>409 353</b>	<b>553 677</b>	<b>364 888</b>		
183	Répartition des absences pour maladie selon leur durée	jusqu'à 3 jours	Techniciens	13 526	12 948	13 479	12 886	17 583	11 885
			Cadres	11 187	10 631	8 691	8 483	13 100	8 647
			<b>Total</b>	<b>24 713</b>	<b>23 579</b>	<b>22 170</b>	<b>21 369</b>	<b>30 683</b>	<b>20 532</b>
		de 4 à 30 jours	Techniciens	96 391	62 099	78 821	66 428	132 983	60 378
			Cadres	81 175	57 138	62 481	56 546	89 383	47 603
			<b>Total</b>	<b>177 566</b>	<b>119 237</b>	<b>141 302</b>	<b>122 974</b>	<b>222 366</b>	<b>107 981</b>
	de 31 à 60 jours	Techniciens	26 175	26 133	30 693	30 500	65 028	26 510	
		Cadres	26 578	26 518	26 043	26 043	35 089	19 817	
		<b>Total</b>	<b>52 753</b>	<b>52 651</b>	<b>56 736</b>	<b>56 543</b>	<b>100 117</b>	<b>46 327</b>	
	plus de 60 jours	Techniciens	101 626	101 505	124 587	124 354	117 479	110 236	
		Cadres	84 711	84 711	84 113	84 113	83 032	79 812	
		<b>Total</b>	<b>186 337</b>	<b>186 216</b>	<b>208 700</b>	<b>208 467</b>	<b>200 511</b>	<b>190 048</b>	

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)		2022 (avec absences Covid-19)	2022 (sans absences Covid-19)	2021 (avec absences Covid-19)	2021 (sans absences Covid-19)	2020 (avec absences Covid-19)	2020 (sans absences Covid-19)
184	Nombre de journées d'absence pour accidents de travail et de trajet	Techniciens	10 257		11 013		10 023	
		Cadres	3 511		4 074		4 010	
		<b>Total</b>	<b>13 768</b>		<b>15 087</b>		<b>14 033</b>	
185	Nombre de journées d'absence pour maternité	Techniciens	109 639		110 678		114 595	
		Cadres	126 608		131 366		141 963	
		<b>Total</b>	<b>236 247</b>		<b>242 044</b>		<b>256 558</b>	
186	Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les salariés chargés de famille...)	Techniciens	17 164		17 251		15 090	
		Cadres	33 121		32 019		25 925	
		<b>Total</b>	<b>50 285</b>		<b>49 270</b>		<b>41 015</b>	
187	Nombre de journées d'absence pour d'autres causes (examens, colonies de vacances, jeunesse et sports...)	Techniciens	8 297	6 449	22 590	6 005	187 047	5 210
		Cadres	4 874	4 246	8 144	4 058	69 311	3 141
		<b>Total</b>	<b>13 171</b>	<b>10 695</b>	<b>30 734</b>	<b>10 063</b>	<b>256 358</b>	<b>8 351</b>



# 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 2023, son index égalité professionnelle qui atteint 86 points sur un maximum de 100 points pour l'année 2022.

Nos collaborateurs sont aussi associés au développement du Groupe par notre politique d'actionariat salarié. Fin 2022, les salariés et anciens collaborateurs détenaient 7,93 % du capital social et 13,20 % 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.



<b>21</b>	<b>MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS</b>		<b>2022</b>	2021	2020	
211 bis	Rémunération mensuelle moyenne (en euros)		<b>5 177</b>	4 870	4 951	
Rémunération mensuelle moyenne (en €)	Techniciens niveaux C / Alternants	Hommes	<b>1 616</b>	1 572	1 538	
		Femmes	<b>1 595</b>	1 585	1 530	
	Techniciens niveaux D - E	Hommes	<b>2 728</b>	2 657	2 731	
		Femmes	<b>2 804</b>	2 711	2 779	
	Techniciens niveaux F - G	Hommes	<b>3 402</b>	3 297	3 408	
		Femmes	<b>3 409</b>	3 311	3 386	
	Cadres niveaux H - I	Hommes	<b>4 852</b>	4 617	4 733	
		Femmes	<b>4 440</b>	4 271	4 344	
	Cadres niveaux J - K	Hommes	<b>8 884</b>	8 222	8 411	
		Femmes	<b>7 686</b>	7 225	7 391	
	Cadres hors classification	Hommes	<b>17 318</b>	15 930	15 582	
		Femmes	<b>16 056</b>	14 867	14 793	
	212 bis	Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)		<b>18,8</b>	15,3	17,4
	Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)	Techniciens niveaux C / Alternants	Hommes	<b>2,0</b>	2,0	2,1
Femmes			<b>2,7</b>	3,0	3,1	
Techniciens niveaux D - E		Hommes	<b>8,9</b>	7,6	10,7	
		Femmes	<b>9,5</b>	7,6	10,5	
Techniciens niveaux F - G		Hommes	<b>11,4</b>	8,5	11,3	
		Femmes	<b>10,7</b>	8,7	11,0	
Cadres niveaux H - I		Hommes	<b>15,4</b>	12,3	14,4	
		Femmes	<b>13,1</b>	10,8	12,4	
Cadres niveaux J - K		Hommes	<b>25,9</b>	20,9	23,5	
		Femmes	<b>20,7</b>	16,7	18,9	
Cadres hors classification		Hommes	<b>38,3</b>	34,7	35,6	
		Femmes	<b>36,8</b>	33,4	34,5	

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

21	MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS (suite)	2022	2021	2020
213	moins de 18 000 €	2,5	2,7	3,1
	de 18 000 € à 21 000 €	1,3	1,1	0,8
	de 21 000 € à 24 000 €	1,4	1,4	1,2
	de 24 000 € à 27 000 €	1,0	1,2	1,0
	de 27 000 € à 36 000 €	14,8	17,6	15,9
	de 36 000 € à 54 000 €	34,0	35,1	36,0
	de 54 000 € à 100 000 €	34,7	32,2	32,8
	plus de 100 000 €	10,3	8,7	9,2

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

22	HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS	2022	2021	2020
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	7,0	6,4	6,5
222	Montant global des dix rémunérations les plus élevées (en milliers d'€)	15 749	25 507	21 241

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	2022	2021	2020
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
		<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
232	Pourcentage des ouvriers payés au mois sur la base de l'horaire affiché	0	0	0

24	CHARGES ACCESSOIRES	2022	2021	2020
241	Avantages sociaux dans l'entreprise	Voir : • Dispositif salarial et social • Notices d'information Prévoyance et Mutuelle		

24	<b>CHARGES ACCESSOIRES (suite)</b>		<b>2022</b>	2021	2020
242	Montant des versements effectués à des entreprises de travail temporaire (en millions d'€)		<b>27,5</b>	26,5	23,9
25	<b>CHARGE SALARIALE GLOBALE</b>		<b>2022</b>	2021	2020
251	Frais de personnel (en %) Produit net bancaire		<b>47,0</b>	53,7	69,0
26	<b>PARTICIPATION FINANCIÈRE (en millions d'€)</b>		<b>2022</b>	2021	2020
261			<b>12,53</b>	14,88	5,78
	Réserve spéciale de participation (en millions d'€)	dont:			
		– participation au titre de l'exercice	<b>12,48</b>	14,88	5,78
		– rappel au titre des années antérieures	<b>0,00</b>	0,00	0,00
		– intérêts de retard	<b>0,05</b>	0,00	0,00
	Intéressement (en millions d'€)	dont:	<b>137,89</b>	141,03	37,29
		– intérêts de retard	<b>0,57</b>	0,05	0,00
	Prime exceptionnelle (supplément d'intéressement)		<b>9,01</b>	19,51	19,99
	Rémunération Financière Totale		<b>159,4</b>	<b>175,4</b>	<b>63,1</b>
262	Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (en €)		<b>297,40</b>	346	133
		Ensemble			
		Techniciens	<b>158,37</b>	188	73
		Cadres	<b>370,58</b>	431	166
262 bis	Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en €)		<b>3 286</b>	3 314	863
		Ensemble			
		Techniciens	<b>2 350</b>	2 461	645
		Cadres	<b>3 778</b>	3 772	984
262 ter	Montant moyen de la prime exceptionnelle par salarié bénéficiaire (en €)		<b>216</b>	460	464
263	Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation, d'intéressement, d'actionnariat (en %)		<b>7,93</b>	6,65	6,87
264	Abondements versés par l'entreprise aux fonds communs de placement (brut en millions d'€)		<b>63,0</b>	42,1	43,8





# 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. La crise sanitaire a normalisé le travail hybride. Société Générale a su adapter et réinventer les modes de travail, notamment en repensant les espaces dans les locaux et en proposant un recours au télétravail sans entrave à la bonne collaboration du personnel.

En parallèle de la gestion de la crise sanitaire, la campagne nationale « Octobre rose » et celle du « Mois sans tabac » de novembre ont été relayées. L'équipe de Santé au travail a également pris en charge et organisé la vaccination antigrippe pour les collaborateurs.

Des sondages ont été déployés tout au long de l'année 2022 pour 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		2022	2021	2020	
311	Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Techniciens	95	99	88	
		Cadres	62	51	56	
		<b>Total</b>	<b>157</b>	<b>150</b>	<b>144</b>	
312	Nombre de journées d'absence pour accident de travail	Techniciens	4 558	4 216	4 548	
		Cadres	1 470	1 882	1 799	
		<b>Total</b>	<b>6 028</b>	<b>6 098</b>	<b>6 347</b>	
313	Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'entreprise	Français	0	1	0	
		Étrangers	0	0	0	
		<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
314	Nombre d'accidents mortels	Techniciens	0	0	1	
		de travail	Cadres	0	0	0
		<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
		Techniciens	0	1	0	
		de trajet	Cadres	0	1	0
		<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	
315	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	Techniciens	149	151	146	
		Cadres	89	97	93	
		<b>Total</b>	<b>238</b>	<b>248</b>	<b>239</b>	
316	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise		41	31	23	



<b>32</b>	<b>RÉPARTITION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL PAR ÉLÉMENTS MATÉRIELS</b>	<b>2022</b>	2021	2020
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)	43	37	46
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)	84	86	98
325	Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)	7	4	10
326	<b>Autres cas</b>	<b>242</b>	240	190
	dont déclarations consécutives à des hold-up	0	4	3

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

<b>33</b>	<b>MALADIES PROFESSIONNELLES</b>	<b>2022</b>	2021	2020
331	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale	1	11	5
332	Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci	3	0	0
333	Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	0	0	0

<b>34</b>	<b>COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>2022</b>	2021	2020
341	Nombre de réunions de C.S.E	941	765	1 135

<b>35</b>	<b>DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ</b>	<b>2022</b>	2021	2020
351	Effectif formé à la sécurité	5 382	4 746	3 306
352	Évaluation des dépenses de sécurité présentées dans l'entreprise et prévues pour l'année suivante (en millions d'€)	65,4	53,8	48,2
353	Dépenses réalisées dans l'année (en millions d'€)	47,3	44,5	61,1

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, 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 de novembre 2022 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 :

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



41	<b>DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL</b>		<b>2022</b>	2021	2020		
411	<b>Horaire hebdomadaire moyen affiché (en heures)</b>		<b>39h</b>	39h	39h		
412	<b>Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur</b>	par le système légal	Techniciens	10	9		
			Cadres	5	9		
			<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>18</b>		
		par un système conventionnel	Techniciens	0	0		
			Cadres	0	0		
			<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
413	<b>Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés</b>		<b>3 432</b>	3 236	3 319		
		Cadres	<b>623</b>	684	687		
		<b>Total</b>	<b>4 055</b>	<b>3 920</b>	<b>4 006</b>		
414	<b>Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre</b>		Techniciens	2 187	2 333		
			Cadres	<b>1 994</b>	2 016	2 103	
			<b>Total</b>	<b>4 011</b>	<b>4 203</b>	<b>4 436</b>	
			dont mi-temps (=1)+(2)+(3))	Techniciens	<b>486</b>	507	516
				Cadres	<b>366</b>	354	336
				<b>Total</b>	<b>852</b>	<b>861</b>	<b>852</b>
			Société Générale (1)	Techniciens	<b>55</b>	67	88
				Cadres	<b>83</b>	99	107
				<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>166</b>	<b>195</b>
			Maladie (2)	Technicien	<b>270</b>	274	292
				Cadres	<b>127</b>	116	112
				<b>Total</b>	<b>397</b>	<b>390</b>	<b>404</b>
	Sécurité Sociale (3)	Techniciens	<b>163</b>	167	137		
		Cadres	<b>158</b>	139	117		
		<b>Total</b>	<b>321</b>	<b>306</b>	<b>254</b>		

À l'exception 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.

<b>41</b>	<b>DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (suite)</b>	<b>2022</b>	2021	2020
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	<b>26</b>	26	26
417	dont jours fériés par :	<b>28</b>	28	30
	Nombre de jours de repos			
	repos le samedi	<b>9</b>	7	9
	repos le lundi	<b>5</b>	5	8

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

<b>42</b>	<b>ORGANISATION ET CONTENU DU TRAVAIL</b>	<b>2022</b>	2021	2020	
421	Nombre de personnes occupant des horaires alternants ou de nuit	Techniciens	<b>16</b>	15	16
		Cadres	<b>3</b>	3	2
		<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>18</b>

<b>43</b>	<b>CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL</b>	<b>2022</b>	2021	2020
431	Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 80 décibels à leur poste de travail	<b>0</b>	18	39
432	Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesures	<b>1 237</b>	1 487	1 969

<b>44</b>	<b>TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL</b>	<b>2022</b>	2021	2020
441	<b>Nombre de salariés concernés par des expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu</b>			
	Guichetiers payeurs - Caisses automatiques			
	Regroupement et réorganisation de services			
	Intégration procédures - Micro-informatique			
	Informatisation			
	<b>Total</b>			

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

<b>45</b>	<b>DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (en millions d'€)</b>	<b>2022</b>	2021	2020
451	Évaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail prévu pour l'année suivante	<b>58,3</b>	47,8	45,6
452	Dépenses réalisées dans l'année	<b>39,5</b>	62,0	57,8

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

---

# FORMATION

---

En 2022, la distribution des formations a repris de façon importante et le niveau est revenu complètement à la normale (niveau d'avant crise sanitaire).

L'année 2022 se caractérise par une reprise des formations en présentiel et une poursuite du développement de l'usage des plateformes de formation digitale.

L'offre s'est étoffée de nouveaux modules afin d'accompagner les objectifs prioritaires de la banque : poursuivre nos ambitions en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale (finances durables, transition écologique, diversité et inclusion, employeur responsable), continuer à développer l'expérience et la satisfaction client (intégrant les modèles multi-canaux et outils digitaux), améliorer notre efficacité opérationnelle (développement de nouvelles technologies et amélioration de nos processus internes).





<b>51</b>	<b>FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</b>		<b>2022</b>	2021	2020
511	<b>Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue</b>		<b>3,30 %</b>	3,10 %	2,52 %
512	<b>Montant consacré à la formation continue (en millions d'€)</b>	Fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise	<b>8,3</b>	18,0	17,1
		Rémunérations versées aux stagiaires	<b>44,0</b>	29,9	15,5
		Formation effectuée en application de conventions	<b>8,2</b>	5,4	5,9
		Contribution Formation Professionnelle Continue	<b>26,4</b>	25,7	26,0
		<b>Total</b>	<b>86,9</b>	<b>79,0</b>	<b>64,5</b>
513			<b>39 070</b>	39 620	37 297
<b>Nombre de salariés formés</b>	Hommes	Techniciens	<b>3 332</b>	3 331	3 143
		Cadres	<b>13 683</b>	13 924	13 400
		<b>Total</b>	<b>17 015</b>	<b>17 255</b>	<b>16 543</b>
	Femmes	Techniciens	<b>9 314</b>	9 652	9 028
		Cadres	<b>12 741</b>	12 713	11 726
		<b>Total</b>	<b>22 055</b>	<b>22 365</b>	<b>20 754</b>
514			<b>1 263 783</b>	900 867	463 779
<b>Nombre d'heures de formation rémunérées</b>	Hommes	Techniciens	<b>138 955</b>	96 078	50 957
		Cadres	<b>364 900</b>	279 670	138 839
		<b>Total</b>	<b>503 855</b>	<b>375 748</b>	<b>189 796</b>
	Femmes	Techniciens	<b>374 434</b>	249 760	139 057
		Cadres	<b>385 494</b>	275 359	134 926
		<b>Total</b>	<b>759 928</b>	<b>525 119</b>	<b>273 983</b>

En application des évolutions réglementaires à compter du 5 sept 2018, les formations prises en compte sont les formations présentielles 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 développement des compétences sur le temps de travail.

<b>51</b>	<b>FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (suite)</b>		<b>2022</b>	2021	2020	
515	<b>Nombre de participants :</b>		<b>838 190</b>	788 607	692 790	
<b>Décomposition par type de formation</b>	Adaptation au poste de travail	Hommes	<b>325 703</b>	301 972	257 715	
		Femmes	<b>512 487</b>	486 635	435 075	
	<b>Total</b>		<b>325 703</b>	<b>301 972</b>	<b>257 715</b>	
			Femmes	<b>512 487</b>	<b>486 635</b>	<b>435 075</b>
	<b>Heures rémunérées :</b>		<b>1 263 783</b>	900 867	463 779	
	Adaptation au poste de travail	Hommes	<b>503 855</b>	375 748	189 796	
Femmes		<b>759 928</b>	525 119	273 983		
<b>Total</b>		<b>503 855</b>	<b>375 748</b>	<b>189 796</b>		
		Femmes	<b>759 928</b>	<b>525 119</b>	<b>273 983</b>	

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

Les actions de formation sont décomposées selon la typologie légale conformément à la loi Avenir du 5 Septembre 2018 et faisant référence à l'article modifié L6313-1 du Code du Travail.

<b>52</b>	<b>CONGÉS FORMATION</b>	<b>2022</b>	2021	2020
521	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré	28	20	18
522	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	3	2	1
523	Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation	0	0	0

Non compris les actions inscrites dans le plan de formation.

<b>53</b>	<b>APPRENTISSAGE</b>	<b>2022</b>	2021	2020
531	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	1 552	1 311	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 2022, la visibilité donnée aux leaders syndicaux sur les orientations stratégiques et économiques de l'entreprise et des lignes métiers s'est matérialisée à travers :

- 4 rencontres avec le Directeur général ou ses représentants à l'occasion du Comité de Groupe européen ;
- 2 rencontres spécifiques avec le Directeur général présentant la nouvelle gouvernance et les orientations stratégiques de Société Générale ;
- 5 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 ;
- 3 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 18 accords négociés sur :**

- Le recours au vote électronique
- L'avenant interprétatif à l'Accord d'intéressement de Société Générale portant sur les exercices 2021, 2022 et 2023
- L'avenant sur la mise en place des CSE d'Etablissement au sein du réseau et des services centraux hors région parisienne de Société Générale

- L'accord salarial 2023 (NAO)
- L'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 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
- L'accord d'accompagnement social du Projet de rapprochement de Société Générale et des Banques du groupe Crédit du Nord
- L'avenant de prolongation à l'accord sur l'évolution des Métiers des Compétences et de l'Emploi
- L'accord collectif portant sur la validation de la réforme du régime de retraite surcomplémentaire des cadres hors classification
- L'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
- L'accord d'intégration des salariés de l'entité PAREL au sein de Société Générale personne morale
- L'accord technique sur le déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement
- L'accord sur la qualité de vie et les conditions de travail
- L'accord en faveur de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Personnes en situation de Handicap
- L'avenant à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- L'accord sur le don de jours



<b>61</b>	<b>REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL</b>		<b>2022</b>	2021	2020	
611	<b>Participation aux élections (par collège) pour les CE/CSEE renouvelés dans l'année (en %)</b>	Comité d'établissement/CSEE	-	-	-	
		Techniciens	-	-	-	
		Cadres	-	-	-	
612	<b>Volume global des crédits d'heures</b>	Délégués syndicaux	<b>47 484</b>	47 472	47 856	
		<i>(nombre de délégués)</i>	<b>212</b>	215	214	
		C.S.E.	<b>239 244</b>	243 600	243 600	
		<i>(nombre de membres)</i>	<b>663</b>	808	808	
613	<b>Nombre de réunions avec les représentants du personnel</b>	CSEC	sessions ordinaires	<b>5</b>	5	5
			sessions extraordinaires	<b>2</b>	1	3
			séance constitutive	<b>0</b>	0	7
		Comité d'approbation des PV du CCE/CSEC	<b>6</b>	5	5	
		Commissions spécialisées (commissions et sous-commissions du Comité Central)	<b>107</b>	141	112	
		Commission française	<b>1</b>	1	1	
		Comité de groupe européen	<b>3</b>	3	5	
		Délégués syndicaux nationaux	<b>47</b>	60	45	
		Délégués syndicaux	<b>0</b>	0	0	
		C.S.E.	<b>11/an</b>	11/an	11/an	
		<i>(nombre de C.S.E.)</i>	<b>84</b>	85	86	

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

**2022**

2021

2020

**1 - PROTOCOLES D'ACCORD ÉLECTORAL****5 juillet 2022**

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

**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.

**2 - ACCORDS SALARIAUX****21 octobre 2022**

Accord salarial 2023.

**17 décembre 2021**

Accord salarial 2022.

**3 - ACCORDS DIVERS AU SEIN DE LA PROFESSION**

2022

2021

2020

## 4 – ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

**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 l'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.

**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.



2022	2021	2020
<p><b>28 mars 2022</b> Avenant de prolongation à l'accord sur l'Evolution des Métiers des Compétences et de l'Emploi du 13 mars 2019.</p> <p><b>5 juillet 2022</b> 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><b>12 juillet 2022</b> Accord d'intégration des salariés de PAREL au sein de Société Générale personne morale.</p> <p><b>28 septembre 2022</b> Accord technique sur le déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement.</p> <p><b>2 novembre 2022</b> Accord sur la qualité de vie et les conditions de travail.</p> <p><b>17 novembre 2022</b> Accord en faveur de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Personnes en situation de Handicap.</p> <p><b>18 novembre 2022</b> Accord d'intéressement Société Générale - Accord de Projet.</p>	<p><b>16 juin 2021</b> Avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un Comité d'Entreprise Européen.</p> <p><b>29 juin 2021</b> Règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise de Société Générale.</p> <p><b>29 juin 2021</b> Lettre HRCO du Plan d'Épargne d'Entreprise et de retraite de Société Générale.</p> <p><b>29 juin 2021</b> Lettre HRCO du Plan d'Épargne d'Entreprise et de retraite de Société Générale.</p> <p><b>29 juin 2021</b> Accord de participation de Société Générale portant sur les exercices 2021 - 2022 - 2023.</p> <p><b>29 juin 2021</b> Accord d'Intéressement de Société Générale portant sur les exercices 2021 - 2022 - 2023.</p> <p><b>29 juin 2021</b> Avenant n°10 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12/10/2000 (Congés Annuels).</p> <p><b>29 juin 2021</b> Avenant n°11 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12/10/2000 (CET).</p>	<p><b>18 juin 2020</b> 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><b>18 juin 2020</b> Règlement du plan d'Épargne d'Entreprise de Société Générale.</p> <p><b>27 octobre 2020</b> Avenant technique à l'accord sur l'accompagnement social de la transformation de la Banque de Détail en France du 1<sup>er</sup> mars 2018.</p>





2022	2021	2020
<p><b>7 décembre 2022</b> Avenant technique n°2 à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 19/12/2018.</p> <p><b>12 décembre 2022</b> Accord sur le don de jours.</p>	<p><b>29 juin 2021</b> Avenant n° 2 à l'accord relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies du 16/01/2017.</p> <p><b>1<sup>er</sup> juillet 2021</b> Avenant technique à l'accord sur les conditions de travail du 8 juin 2018.</p> <p><b>2 septembre 2021</b> Accord relatif au rattachement des salariés appelés à déménager au sein de l'immeuble SAKURA au CSE des SCP.</p> <p><b>20 septembre 2021</b> Accord portant sur les conditions d'intégration des salariés du Groupe Crédit du Nord au sein de Société Générale.</p> <p><b>26 octobre 2021</b> Avenant technique à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 19 décembre 2018.</p> <p><b>7 décembre 2021</b> Avenant N° 2 à l'accord sur le don de jours du 07 novembre 2019.</p> <p><b>13 décembre 2021</b> 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.</p> <p><b>17 décembre 2021</b> Accord relatif à un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2021.</p> <p><b>17 décembre 2021</b> Avenant n°12 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 octobre 2000.</p>	



61	REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (suite)	2022	2021	2020
615	Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale	77	143	107

62	INFORMATION ET COMMUNICATION	2022	2021	2020
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	<b>Procédures d'accueil</b>	L'ensemble des informations utiles pour les nouveaux arrivants sont disponibles sous RH online :		
	<b>1 – Programme d'intégration, avec présentation détaillée pour chaque entité</b>			
	<b>2 – Les informations réglementaires:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la convention collective</li> <li>- le règlement intérieur</li> <li>- la charte d'utilisation des moyens de communication électronique</li> <li>- le Code de Conduite</li> <li>- le dispositif de lutte contre la fuite d'information</li> </ul>		
	<b>3 – La présentation du groupe Société Générale et ses engagements:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le Groupe en bref</li> <li>- Stratégie</li> <li>- RSE</li> <li>- Mission Handicap</li> <li>- Culture et conduite</li> </ul>		
	<b>4 – La protection sociale:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La mutuelle SG</li> <li>- Le régime de prévoyance</li> </ul>		
	<b>5 – L'épargne salariale</b>			
	<b>6 – Un espace vie pratique</b>			
623	<b>Procédures d'information ascendante ou descendante</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sites intranet de Société Générale</li> <li>- Sharepoint</li> <li>- Code SG</li> </ul>		
624	<b>Système d'entretiens individuels</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entretien annuel d'évaluation pour les techniciens et les cadres</li> <li>- Entretien professionnel</li> <li>- Entretien Bilan</li> </ul>		



<b>63</b>	<b>PROCÉDURES</b>	<b>2022</b>	2021	2020	
631	<b>Nombre de recours engagés devant les commissions paritaires nationales</b>	<b>2</b>	3	5	
632	<b>Nombre d'instances judiciaires engagées et où l'entreprise est en cause</b>	avec un salarié	<b>51</b>	53	54
		avec un syndicat	<b>2</b>	1	0
		autre	<b>0</b>	0	1
633	<b>Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'Inspecteur du Travail</b>	<b>2</b>	2	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 116 440 personnes (membres participants et ayants droit) à fin décembre 2022.

En 2022, les supports numériques de la Mutuelle ont évolué, avec le lancement de l'application mobile, le renouvellement du site internet, l'enrichissement des parcours d'adhésion et des fonctionnalités sur l'espace personnel. Ces outils permettent de faciliter l'accès à l'information pour les adhérents et de réduire le délai de traitement des demandes.

Egalement, la Mutuelle a préparé l'arrivée en tant que membres participants au 1<sup>er</sup> janvier 2023 de plus de 8 000 collaborateurs du groupe Crédit du Nord et de leurs ayants droit éventuels...

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	<b>ŒUVRES SOCIALES (en millions d'€)</b>		<b>2022</b>	2021	2020	
711	<b>Répartition des dépenses de l'entreprise</b>	Logement: versements et frais divers	<b>26,5</b>	23,1	23,2	
		Transport	<b>73,5</b>	71,1	72,3	
		Services médicaux et sociaux	<b>12,1</b>	10,4	10,7	
		Médailles du travail	<b>5,5</b>	6,8	9,6	
		Subventions diverses	<b>0,13</b>	0,15	0,17	
		Allocation vacances	<b>6,8</b>	6,9	6,9	
		Allocation pour frais d'études	<b>5,5</b>	5,5	5,4	
		Allocation de crèche et de garde	<b>9,1</b>	10,2	11,1	
		<b>Total</b>	<b>139,0</b>	<b>134,2</b>	<b>139,4</b>	
		Logement: encours des avances au 31 décembre	<b>2 138,8</b>	2 152,9	2 178,5	
712	<b>Versements effectués</b>	Au C.C.E./CSEC	Budget "Activités sociales et culturelles" du Comité Central et des CE/CSEE	<b>26,2</b>	25,6	25,7
			<i>dont budget des C.E./CSEE</i>	<b>13,0</b>	12,7	12,8
		Pour le compte du C.C.E./CSEC	Subvention restauration	<b>49,5</b>	40,9	42,2
			Subvention de fonctionnement du C.C.E./CSEC	<b>2,9</b>	2,8	2,3
			Subvention de fonctionnement des C.E./CSEE	<b>2,3</b>	2,3	2,8
		<b>Total</b>	<b>81,0</b>	<b>71,6</b>	<b>73,0</b>	

72	<b>AUTRES CHARGES SOCIALES (en millions d'€)</b>		<b>2022</b>	2021	2020
721	<b>Montant des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance</b>		<b>392,1</b>	384,3	385,5
	<i>dont versés à la Sécurité Sociale</i>		<b>322,8</b>	318,7	316,3
722	<b>Montant des versements patronaux au titre de la retraite</b>		<b>465,0</b>	454,1	459,2
	<i>dont versés à la Sécurité Sociale</i>		<b>174,8</b>	175,7	178,1

