





 1 • EMPLOI	4
 2 • RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	10
 3 • CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ	13
 4 • AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	15
 5 • FORMATION	17
 6 • RELATIONS PROFESSIONNELLES	19
 7 • AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE	25



111. Une croissance soutenue sur le marché national

Les effectifs de la Société Générale progressent de 10,9% après avoir augmenté de 3,2% en 2000 et de 0,6% en 1999.

L'intégration de la Sogenal en mai 2001 s'est traduite par l'arrivée de 1 276 nouveaux collaborateurs au sein de la Société Générale.

Hors prise en compte de cet événement majeur, la croissance organique de la Société Générale demeure supérieure à 6,5%.

Cette croissance se retrouve au niveau des filiales

françaises: +6,9% pour le Crédit du Nord, +1,3% pour Franfinance, +12,5% pour SGAM, +13,8% pour le Groupe ECS, +1,7% pour CGL, +26,9% pour Temsys, +11,6% pour Sogécap, +6,8% pour Sogessur.

Le Groupe poursuit également son développement international

Le Groupe Société Générale poursuit son développement à l'étranger avec notamment la réalisation de nouvelles acquisitions couvrant l'ensemble des lignes métiers de la banque:

- dans la banque de détail en Europe (**Komercni Banka** en République tchèque, **9 350 salariés**; **SKB Banka** en Slovénie, **1 200 salariés**)

- dans les financements spécialisés (**Groupe GEFA-ALD** en Allemagne, **1 800 salariés**; accroissement des participations de la Société Générale dans la **société Fidelity** en Italie, **700 salariés**)

- dans la gestion d'actifs (**TCW** aux Etats-Unis, **600 salariés**)

- dans la gestion privée (**Banque de Maertelaere** en Belgique, **150 salariés**).

La part des salariés du Groupe travaillant à l'étranger continue ainsi d'augmenter. Elle **représente 44% en 2001** contre 34% en 2000, 32% en 1999 et 25% en 1998.

Les indicateurs marqués d'une * font l'objet d'un renvoi en bas de page.

11	Effectifs		2001	2000	1999
111	*Effectif rémunéré au 31 décembre	Techniciens	23 932	21 967	21 560
		Cadres	11 998	10 428	9 838
		Total	35 930	32 395	31 398
111 bis	Effectif absent sans solde	Techniciens	1 226	1 142	1 010
		Cadres	312	275	212
		Total	1 538	1 417	1 222
	Salariés détachés	Techniciens	158	173	254
		Cadres	1 009	1 040	962
		Total	1 167	1 213	1 216
111 ter	Total	Techniciens	25 545	23 519	23 089
		Cadres	13 319	11 743	11 012
		Total	38 864	35 262	34 101
111 qrt	Effectif à temps partiel en équivalent temps plein	Techniciens	2 143	2 205	2 416
		Cadres	317	290	293
		Total	2 460	2 495	2 709
112	*Effectif permanent à plein temps	Techniciens	18 714	17 395	17 114
		Cadres	10 429	9 222	8 969
		Total	29 143	26 617	26 083
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre	Techniciens	1 367	739	411
		Cadres	37	34	47
		Total	1 404	773	458
114	*Effectif mensuel moyen	Techniciens	23 187	21 672	21 601
		Cadres	11 429	10 179	9 748
		Total	34 616	31 851	31 349

Les indicateurs du bilan social tiennent compte, pour la première fois en 2001, des effectifs de SOGENAL, soit 1 276 personnes, intégrées en cours d'année.

Nota

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

*112 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)

*114 Moyenne des 12 effectifs mensuels définis à l'indicateur 111.

11 Effectifs (suite)		2001	2000	1999
115 Répartition par sexe de l'effectif rémunéré au 31 décembre				
• Hommes				
Techniciens		9384	8819	8856
Cadres		8226	7325	7089
Total		17610	16144	15945
• Femmes				
Techniciens		14548	13148	12704
Cadres		3772	3103	2749
Total		18320	16251	15453
116 Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre				
• moins de 25 ans				
Techniciens		2865	1811	1042
Cadres		399	303	238
Total		3264	2114	1280
• de 25 à 34 ans				
Techniciens		3571	3147	3141
Cadres		3500	2854	2651
Total		7071	6001	5792
• de 35 à 44 ans				
Techniciens		5059	5219	5682
Cadres		2823	2371	2200
Total		7882	7590	7882
• de 45 à 54 ans				
Techniciens		10355	10420	10503
Cadres		4038	4019	3982
Total		14393	14439	14485
• de 55 à 59 ans				
Techniciens		2062	1358	1186
Cadres		1209	864	755
Total		3271	2222	1941
• 60 ans et plus				
Techniciens		20	12	6
Cadres		29	17	12
Total		49	29	18
117 Répartition par ancienneté de l'effectif rémunéré au 31 décembre				
• moins de 5 ans				
Techniciens		4902	3004	1811
Cadres		3524	2450	1943
Total		8426	5454	3754
• de 5 à 9 ans				
Techniciens		964	1503	1867
Cadres		1167	1313	1492
Total		2131	2816	3359
• de 10 à 19 ans				
Techniciens		3804	3625	3818
Cadres		2265	1919	1706
Total		6069	5544	5524
• de 20 à 29 ans				
Techniciens		7054	7626	8784
Cadres		2015	2114	2449
Total		9069	9740	11233
• 30 ans et plus				
Techniciens		7208	6209	5280
Cadres		3027	2632	2248
Total		10235	8841	7528

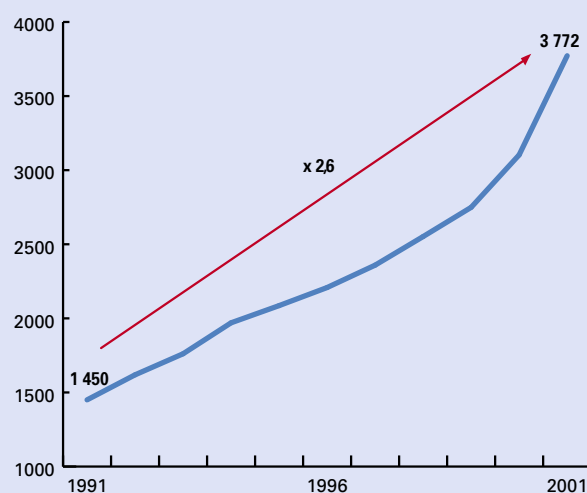
115. La répartition « Hommes/Femmes »

En 2000, le nombre de salariés femmes a dépassé pour la première fois celui des hommes.

Cette évolution tient à la part de plus en plus importante des recrutements féminins dans l'entreprise. Elle est également le reflet du marché du travail français où les jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur sont désormais globalement majoritaires, particulièrement dans les filières de niveau BAC+2.

Cette progression se retrouve tant chez les techniciens que chez les cadres. En particulier, le nombre de femmes cadres a sensiblement augmenté au cours des dix dernières années, passant de 19 % en 1991 à plus de **31 % en 2001**.

Évolution des effectifs femmes cadres entre 1991 et 2001





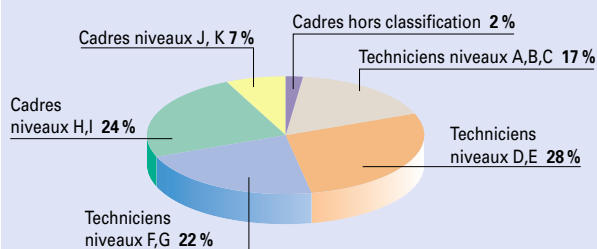
119. Toujours plus de qualification

Confrontée à **une spécialisation et à une technicité croissante des emplois**, la Société Générale doit faire appel à un personnel de plus en plus qualifié.

Les cadres représentent 33,4 % de l'effectif, soit une progression de 1,2 point par rapport à 2000.

Au cours des dix dernières années, le nombre de cadres à la Société Générale est passé de 23,4% en 1991 à 33,4%.

Répartition de l'effectif par niveaux

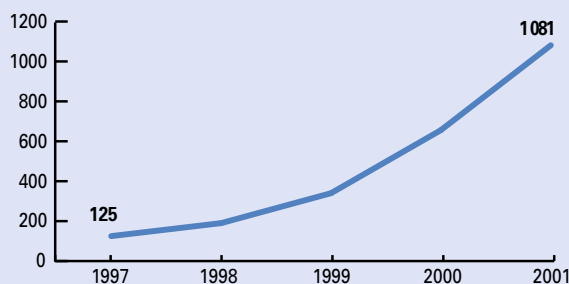


122. Les jeunes et la Société Générale

La Société Générale participe activement à l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle, d'une part en leur proposant des stages très divers (sur les marchés financiers, dans le marketing, les ressources humaines...), d'autre part en procédant à l'embauche chaque année de nombreux étudiants en contrat de qualification ou d'apprentissage.

Ce passage en entreprise facilite l'insertion des étudiants sur le marché du travail.

Effectif en contrat de qualification ou d'apprentissage



La Société Générale a, cette année encore, fortement contribué à l'emploi des jeunes :

- **le nombre d'embauchés de moins de 25 ans** a plus que doublé en deux ans, passant de **644 à 1437, de 1999 à 2001** (indicateur 131),
- **plus de 15 000 stagiaires et auxiliaires de vacances** ont découvert le monde du travail au sein de l'entreprise,
- **plus de 1 000 étudiants issus de tous les niveaux d'études** (de Bac + 2 à Bac + 5) sont actuellement en contrat de qualification ou d'apprentissage à la Société Générale. Près de 70 % des jeunes sous ce type de contrat ont intégré les équipes de la Société Générale.

11 Effectifs (suite)	2001	2000	1999
118 Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon la nationalité			
• Français	Techniciens 23 800 Cadres 11 771 Total 35 571	21 861 10 216 32 077	21 450 9 610 31 060
• Etrangers	Techniciens 132 Cadres 227 Total 359	106 212 318	110 228 338
119 Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée :			
• Techniciens niveaux A, B, C	5 989	4 741	4 356
• Techniciens niveaux D, E	10 027	9 702	9 733
• Techniciens niveaux F - G	7 916	7 524	7 471
• Cadres niveaux H - I	8 797	7 710	7 327
• Cadres niveaux J - K	2 418	2 001	1 858
• Cadres Hors Classification	783	717	653
12 Travailleurs extérieurs et divers	2001	2000	1999
121 *Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure	6 379	5 368	3 802
122 Nombre de stagiaires (écoles, universités...)	5 374	4 139	3 749
122 bis Nombre de stagiaires de vacances	9 671	6 971	7 043
123 Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires	798	528	640
124 Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours)	23,2	24,4	22,2
125 Nombre total d'heures effectuées par le personnel de ménage	165 494	181 495	203 236

Nota

121

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

13 Embauches au cours de l'année considérée		2001	2000	1999
131 *Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée	Techniciens	1591	1233	693
	Cadres	1607	1170	664
	Total	3198	2403	1357
132 Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée	Techniciens	1294	719	477
	Cadres	103	109	83
	Total	1397	828	560
133 Nombre d'embauches 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	1054	818	477
	Cadres	383	312	167
	Total	1437	1130	644
14 Départs au cours de l'année considérée		2001	2000	1999
141 Total des départs	Techniciens	1432	1160	1032
	Cadres	829	833	605
	Total	2261	1993	1637
142 Nombre de démissions	Techniciens	266	202	91
	Cadres	346	396	198
	Total	612	598	289
143 Nombre de licenciements pour cause économique dont départs en retraite et pré-retraite	Techniciens	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Total	0	0	0
144 Nombre de licenciements pour autres causes	Techniciens	136	116	82
	Cadres	95	112	100
	Total	231	228	182
145 Nombre de fins de contrats à durée déterminée	Techniciens	662	371	349
	Cadres	135	133	85
	Total	797	504	434
146 Nombre de départs avant fin de période d'essai	Techniciens	146	93	37
	Cadres	119	65	49
	Total	265	158	86

131-132. Une année marquée par un fort volume de recrutement

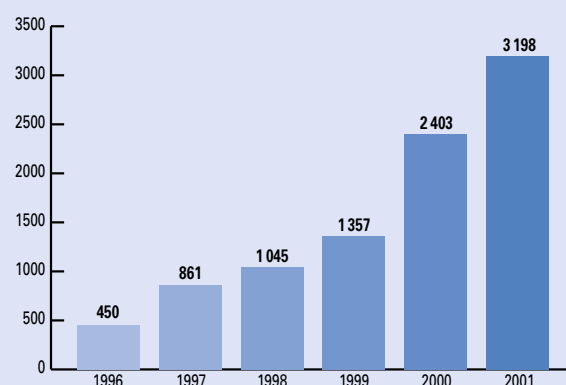
■ La Société Générale a réalisé près de 4600 recrutements en 2001 (+42% par rapport à 2000) confirmant la vitalité de l'entreprise sur l'ensemble des secteurs d'activité de la banque: augmentation des recrutements à hauteur de 49% dans la banque de détail, 21% dans les directions fonctionnelles du Siège et 8% dans la banque d'investissement et de financement.

■ Cette politique de développement permet, dans la banque de détail notamment, de préparer le renouvellement des générations à horizon 2005/2010.

1363 salariés ont ainsi été recrutés en 2001, majoritairement sur les métiers de chargés d'accueil et de conseillers en clientèle privée, sur lesquels les profils recherchés sont titulaires de diplômes de niveau bac+2, principalement de formation BTS action commerciale.

■ Rappelons, qu'au total, le Groupe a procédé en 2001 à plus de 10 000 recrutements dans le monde.

Recrutement CDI à la Société Générale



■ La forte spécialisation des métiers bancaires amène à recruter de plus en plus de cadres expérimentés. Ils représentent 56% des embauches en contrat à durée indéterminée dans les services du siège.

Nota

131 *Hors intégration en 2001 SOGENAL (1 276 salariés).



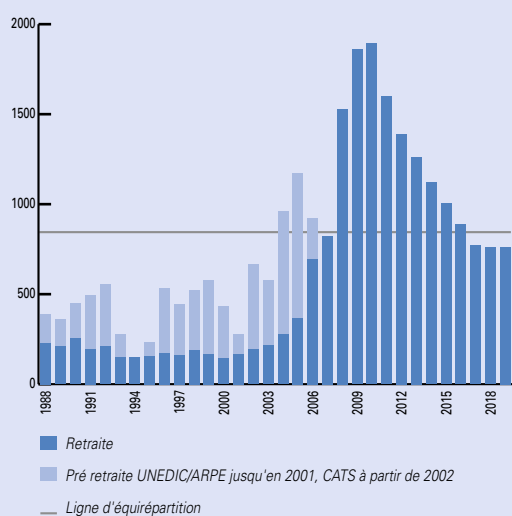
147. Retraites et pré retraites... un nouvel accord

L'accord ARPE a pris fin en 2001. Il aura permis le départ de 1 725 salariés, départ donnant lieu à un recrutement équivalent. **La Société Générale a conclu, en 2001, pour une période de 5 ans, un accord sur la Cessation Anticipée d'activité de certains Travailleurs Salariés (CATS).**

Cet accord doit permettre de concilier le besoin de rééquilibrer la structure des effectifs par âge avec le souhait de certains salariés de partir en pré retraite.

Sur la base des volumes de départs constatés dans le cadre du dispositif ARPE, le nombre de départs CATS entre 2002 et 2006 pourrait se situer aux alentours de 2500, ce qui devrait permettre un meilleur « lissage » des départs sur la période 2004-2008.

Évolution du nombre de retraites* et de pré retraites pour SGPM



* Retraites nettes des départs en pré retraites

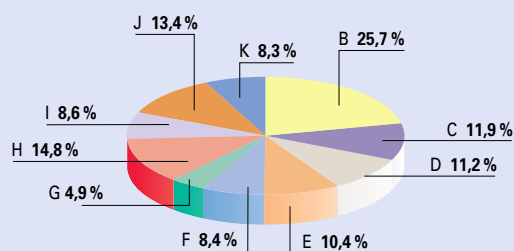
151. La promotion des salariés

3300 salariés, soit près de 10% de l'effectif, techniciens des métiers de la banque ou cadres, ont bénéficié en 2001 d'une évolution dans la classification.

La Société Générale est le seul établissement bancaire proposant un dispositif de formation interne favorisant l'accès au niveau cadre.

Chaque année, une centaine de techniciens en bénéficie, principalement dans la banque de détail.

Taux de promotion par niveau de classification d'origine



14 Départs au cours de l'année (suite) considérée

		2001	2000	1999
147	Nombre de départs volontaires en retraite et pré retraite			
	Techniciens	165	319	418
	Cadres	116	115	160
	Total	281	434	578

148	Nombre de décès			
	Techniciens	57	59	55
	Cadres	18	12	13
	Total	75	71	68

148 bis	Autres départs			
	Techniciens	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Total	0	0	0

15 Promotions

		2001	2000	1999
151	Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure			
	• Techniciens promus cadres	326	297	179

16 Chômage

161	Nombre de salariés mis au chômage partiel			
	Techniciens	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Total	0	0	0

162	Nombre total d'heures de chômage partiel			
	Techniciens	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Total	0	0	0



17	Handicapés		2001	2000	1999
171	*Nombre de handicapés au 31 décembre		498	469	466
18	Absentéisme		2001	2000	1999
181	Nombre de journées d'absence	Techniciens	4,47	5,68	6,04
		Cadres	2,83	3,63	3,59
		Total	3,93	5,02	5,28
181 bis	Nombre de journées d'absence				
		Techniciens	378251	449246	476487
		Cadres	118232	134718	127590
		Total	496483	583964	604077
182	Nombre de journées d'absence pour maladie				
		Techniciens	251276	296070	299287
		Cadres	48303	56782	51714
		Total	299579	352852	351001
183	Répartition des absences pour maladie selon leur durée				
	• jusqu'à 3 jours				
		Techniciens	9248	16721	22518
		Cadres	3062	4412	5181
		Total	12310	21133	27699
	• de 4 à 30 jours				
		Techniciens	78072	97958	109474
		Cadres	18348	19991	20925
		Total	96420	117949	130399
	• de 31 à 60 jours				
		Techniciens	37789	36032	34807
		Cadres	6711	8424	6423
		Total	44500	44456	41230
	• plus de 60 jours				
		Techniciens	126167	145359	132488
		Cadres	20182	23955	19185
		Total	146349	169314	151673
184	Nombre de journées d'absence pour accidents de travail et de trajet				
		Techniciens	13258	13755	11716
		Cadres	1657	2590	1649
		Total	14915	16345	13365
185	Nombre de journées d'absence pour maternité				
		Techniciens	89311	106122	120793
		Cadres	56005	61163	58320
		Total	145316	167285	179113
186	Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les salariés chargés de famille...)				
		Techniciens	21643	27245	38496
		Cadres	11458	13444	14845
		Total	33101	40689	53341
187	Nombre de journées d'absence pour d'autres causes (examens, colonies de vacances, jeunesse et sports...)				
		Techniciens	2763	6054	6195
		Cadres	809	739	1062
		Total	3572	6793	7257

171. L'insertion des personnes handicapées

Plus de 900 personnes handicapées travaillent dans les différents secteurs d'activité de la Société Générale (dont 498 dans les entités de plus de 20 salariés).

Le 30 janvier 2001, la Société Générale et l'Agefiph (Association pour l'emploi des personnes handicapées) ont signé pour une durée de deux ans une convention nationale en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Celle-ci prend le relais d'une première convention arrivée à terme en 2000.

Cette convention répond à plusieurs objectifs :

- assurer le maintien de l'emploi des collaborateurs handicapés et pérenniser leur intégration dans l'entreprise grâce à la mise en place d'un programme de gestion de carrière,
- accueillir en stage et recruter de jeunes handicapés en contrats d'alternance CDD ou CDI,
- continuer à entretenir des relations professionnelles avec les entreprises du secteur protégé.

Nota

171 *Les handicapés affectés dans des entités de moins de 20 salariés ne sont pas pris en compte dans la déclaration officielle.



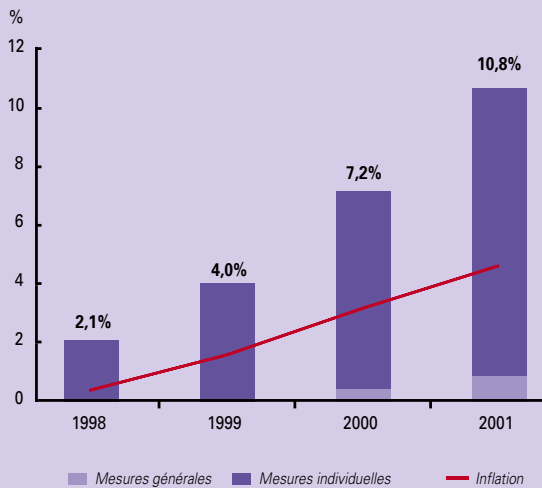
2 • RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21. L'évolution de la rémunération

La rémunération moyenne annuelle est de 40 548 euros, en augmentation de 7% par rapport à 2000.

Depuis 1998, la rémunération fixe a augmenté deux fois plus vite que l'inflation : 10,8% contre 4,6% soit un gain de pouvoir d'achat sur la période de 6,2% pour les salariés de la Société Générale.

GVT: attributions en niveau



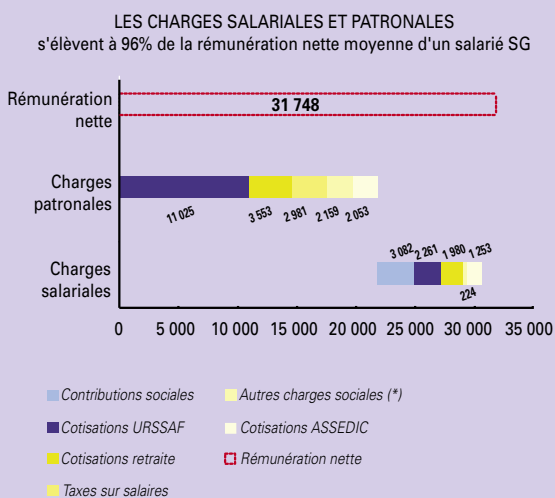
La rémunération et les charges sociales

A ces rémunérations sont associées des charges sociales reversées à divers organismes au titre notamment de la couverture maladie, des régimes de retraite...

Les charges salariales et patronales représentent en moyenne 96% du montant de la rémunération nette versée au salarié.

Ainsi le salaire moyen brut de 40 548 euros représente pour l'entreprise une charge globale de 62 320 euros et se traduit pour le salarié par une rémunération nette de 31 748 euros.

Les charges salariales et patronales



(*) Autres charges sociales : Régime de prévoyance, Taxe de transport et taxes diverses

21	Montant des rémunérations	2001	2000	1999
211 bis	*Rémunération mensuelle moyenne (en euros)	3379	3 158	3 183
	• Techniciens niveaux A, B, C			
	Hommes	1693	1 675	1 817
	Femmes	1709	1 705	1 823
	• Techniciens niveaux D, E			
	Hommes	2426	2 300	2 374
	Femmes	2284	2 180	2 235
	• Techniciens niveaux F et G			
	Hommes	2978	2 818	2 910
	Femmes	2755	2 628	2 706
	• Cadres niveaux H et I			
	Hommes	4525	4 182	4 258
	Femmes	3805	3 570	3 655
	• Cadres niveaux J à K			
	Hommes	7305	6 647	6 360
	Femmes	6874	6 255	6 216
	• Cadres hors classification			
	Hommes	12964	11 694	10 971
	Femmes	11494	10 735	10 331
212 bis	*Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)	18,0	9,9	19,8
	• Techniciens niveaux A, B, C			
	Hommes	8,3	4,5	14,5
	Femmes	8,0	4,8	14,3
	• Techniciens niveaux D, E			
	Hommes	13,1	9,0	18,9
	Femmes	11,3	7,7	17,0
	• Techniciens niveaux F, G			
	Hommes	14,2	9,5	18,8
	Femmes	11,2	7,3	16,5
	• Cadres niveaux H et I			
	Hommes	21,6	16,4	23,0
	Femmes	14,7	10,2	17,5
	• Cadres niveaux J à K			
	Hommes	28,0	22,9	24,9
	Femmes	23,7	18,7	21,9
	• Cadres hors classification			
	Hommes	32,7	27,5	23,9
	Femmes	33,3	29,9	29,4
213	Grille des rémunérations annuelles (en euros) (en % de l'effectif correspondant) Tranches de rémunérations			
	• moins de 18 000 €	3,8	2,2	1,4
	• de 18 000 € à 21 000 €	4,6	4,8	4,9
	• de 21 000 € à 24 000 €	7,6	10,3	17,5
	• de 24 000 € à 27 000 €	14,2	16,8	21,8
	• de 27 000 € à 36 000 €	32,3	33,0	24,0
	• de 36 000 € à 54 000 €	22,5	21,2	18,1
	• plus de 54 000 €	15,0	11,7	12,3

Nota

211 bis *Rémunération annuelle totale (primes et indemnités comprises) ramenée à 12 versements égaux.

212 bis *Suite à la refonte de la Convention Collective, la part des primes ne représente plus depuis l'exercice 2000 que la partie au-delà de la rémunération annuelle garantie alors que précédemment elle comprenait la mensualité supplémentaire de novembre.

2 • RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

22	Hierarchie des rémunérations	2001	2000	1999
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	6,6	5,5	4,7
222*	Montant global des dix rémunérations les plus élevées (en milliers d'euros)	56284	34330	21784
23	Mode de calcul des rémunérations	2001	2000	1999
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	10096	10022	9834
	Cadres	0	0	0
	Total	10096	10022	9834
232	Pourcentage des ouvriers payés au mois sur la base de l'horaire affiché	0	0	0
24	Charges accessoires	2001	2000	1999
241	Avantages sociaux dans l'entreprise voir plaquettes : - Dispositif salarial et social - Notice d'information Prévoyance			
242	Montant des versements effectués à des entreprises de travail temporaire (en millions d'euros)	30,4	19,1	22,0
25	Charge salariale globale	2001	2000	1999
251	Frais de personnel (en %) Produit net bancaire	37,8	37,9	38,7

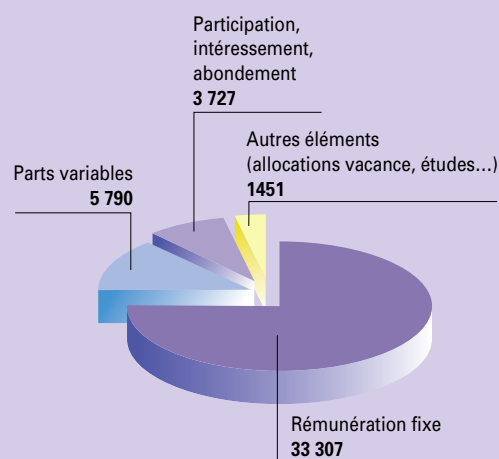
Rémunération fixe et autres éléments de rémunération

La rémunération se compose d'un salaire fixe et d'autres éléments de rémunération.

Le salaire fixe qui se situe en moyenne à un niveau de 33307 euros représente 75%⁽¹⁾ de cette rémunération.

Le solde (25%) est constitué principalement par les éléments variables de rémunération (parts variables, participation, intéressement, ...).

La rémunération moyenne d'un salarié SG



(1) Hors participation, intéressement et abondement, la rémunération annuelle moyenne, primes et indemnités comprises, ressort à 40548 euros.



2 • RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

26. Participation financière

Au cours des trois dernières années, environ 380 M euros ont été versés au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement.

- Sur cette même période (1999/2001), l'intéressement a connu un taux de progression annuelle moyenne de 11 % et l'abondement versé par l'entreprise dans le cadre du plan d'épargne, une augmentation annuelle moyenne de 8 %.
- Plus de 31 000 salariés ont investi, en 2001, leur prime d'intéressement dans l'augmentation de capital, soit un taux d'investissement de 86 %.
- La part du capital détenue par les salariés reste stable à 7,3 %.

26	Participation financière	2001	2000	1999	
261	Réserve spéciale de participation (en millions d'euros)	3,2	49,2	4,6	
	dont :				
	• participation de l'exercice	3,2	49,2	0,0	
	• rappel au titre des années antérieures	0,0	0,0	2,7	
	• intérêts de retard	0,0	0,0	1,9	
	Intéressement (en millions d'euros)	51,3	54,9	41,4	
262	Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (en euros)	Ensemble	93	1 535	147
		Techniciens	81	1 333	131
		Cadres	118	1 961	183
262 bis	Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en euros)	Ensemble	1 574	1 779	1 335
		Techniciens	1 084	1 268	997
		Cadres	2 551	2 815	2 075
263	Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (en %)	7,35	7,34	7,30	
264	Abondements versés par l'entreprise aux fonds communs de placement (en millions d'euros)	63,7	61,4	54,4	

3 • CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

31	Accidents de travail et de trajet		2001	2000	1999
311	Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Techniciens	209	207	140
		Cadres	19	26	18
		Total	228	233	158
312	Nombre de journées d'absence pour accident de travail	Techniciens	8913	7888	5412
		Cadres	492	859	533
		Total	9405	8747	5945
313	Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'entreprise	Français	27	2	19
		Etrangers	0	0	0
		Total	27	2	19
314	Nombre d'accidents mortels • de travail	Techniciens	0	0	0
		Cadres	0	1	0
		Total	0	1	0
	• de trajet	Techniciens	0	1	0
		Cadres	0	0	0
		Total	0	1	0
315	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	Techniciens	194	169	186
		Cadres	37	30	37
		Total	231	199	223
316	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise		6	1	7
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 dénivelation (code 02)		59	56	67
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 (code 01, 03, 04, 06, 07, 08)		174	161	182
325	*Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)		5	3	5
326	*Autres cas		342	545	283
	(dont déclarations consécutives à des hold-up)		315	525	249

311-312. Les accidents du travail

Le nombre d'accidents de travail avec arrêt est resté stable entre 2000 et 2001 malgré une augmentation du nombre de journées d'absence. Cette hausse s'explique principalement par l'accroissement des arrêts de durée supérieure à 300 jours.

326. Une baisse du nombre de hold-up

Le nombre de hold-up dans les agences du réseau a largement diminué entre 2000 et 2001 après avoir connu une forte augmentation entre 1999 et 2000.

Les mesures de sécurité que la Société Générale a su prendre dans le cadre du passage à l'euro et le développement des agences avec accès sécurisé aux encaisses expliquent cette baisse.

Nota

321 à

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

324 à

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

3 • CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

35. Les dépenses en matière de sécurité

La profession bancaire a signé en juin 2001 un accord avec ses partenaires sociaux portant notamment sur la sécurité du personnel et des clients pendant toute la phase d'échange physique de monnaie.

Des mesures spécifiques sont venues compléter cet accord à la Société Générale concernant les transports de fonds (véhicules sécurisés dédiés à la monnaie), l'échange et le stockage de la monnaie (agences équipées de coffres-forts, marquage des billets francs systématique, etc.) et la formation du personnel ou de tout agent associé à cette opération de bascule (6 000 personnes entre décembre 2001 et février 2002 en renforcement des équipes Société Générale).

33	Maladies professionnelles	2001	2000	1999
331	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale	0	4	2
332	Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci	0	0	0
333	Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	0	0	0
34	Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	2001	2000	1999
341	Nombre de réunions des C.H.S.C.T	852	911	764
35	Dépenses en matière de sécurité	2001	2000	1999
351	Effectif formé à la sécurité	8 359	5 200	6 564
352	*Evaluation des dépenses de sécurité présentées dans l'entreprise et prévues pour l'année suivante (en millions d'euros)	60,4	39,9	43,6
353	*Dépenses réalisées dans l'année (en millions d'euros)	58,0	35,4	43,9

Nota

352 à
353

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

4 • AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41 Durée et aménagement du temps de travail		2001	2000	1999	
411	Horaire hebdomadaire moyen affiché (en heures)	39h (**)	39h (*)	39h (*)	
412	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur • par le système légal	Techniciens	496	477	442
		Cadres	486	583	636
		Total	982	1060	1078
• 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	7 122	7 340	7 368
		Cadres	1 305	1 672	1 709
		Total	8 427	9 012	9 077
414	Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre	Techniciens	3 127	3 201	3 516
		Cadres	427	386	391
		Total	3 554	3 587	3 907
• dont mi-temps	Techniciens	887	917	1 101	
	Cadres	59	51	56	
	Total	946	968	1 157	
• SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	Techniciens	538	584	816	
	Cadres	30	24	32	
	Total	568	608	848	
• MALADIE ¹	Techniciens	212	200	168	
	Cadres	13	13	12	
	Total	225	213	180	
• SÉCURITE SOCIALE ²	Techniciens	137	133	117	
	Cadres	16	14	12	
	Total	153	147	129	

411. La durée et l'aménagement du temps de travail

2001 a été la première année de mise en place de l'accord sur les 35 heures. Cet accord prévoit un nombre de jours travaillés de 205 à 214 par an, suivant la catégorie du personnel et le régime horaire de travail.

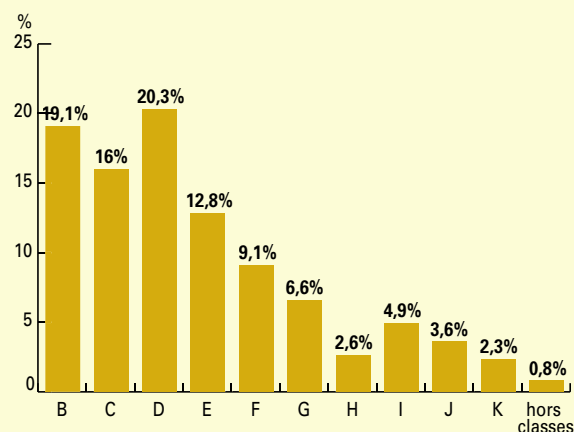
La Société Générale a ainsi négocié deux modes d'organisation du temps de travail :

- un horaire hebdomadaire de 39 heures avec attribution de 56 jours de repos et congés hors repos hebdomadaire,
- un horaire hebdomadaire de 37h22 sur 4,5 jours, avec attribution de 47 jours de repos et congés, hors repos hebdomadaire.

Le Compte Epargne Temps à la Société Générale

Chaque salarié ayant au moins un an d'ancienneté peut demander l'ouverture d'un Compte Epargne Temps pour financer un congé sans solde, un congé de fin de carrière ou, pour les salariés à temps partiel, tout ou partie des heures non travaillées.

Répartition du temps partiel par niveau de classification



Depuis dix ans, le travail à temps partiel s'est largement développé à la Société Générale.

Il concerne 10% du personnel en 2001, soit près de 3 600 salariés, contre 7% en 1991.

Cependant la mise en place des 35 heures, en permettant à certains salariés d'adapter l'organisation de leur temps de travail tout en restant à temps complet, semble entraîner une stabilisation du nombre de salariés optant pour un travail à temps partiel.

Nota

411 (*) A l'exception de l' Etablissement Titres et Bourse de Nantes Accord du 15 mai 1997 (32h)

(**) A l'exception des agences à 37 h22

414 (1) anciens mi-temps AFB

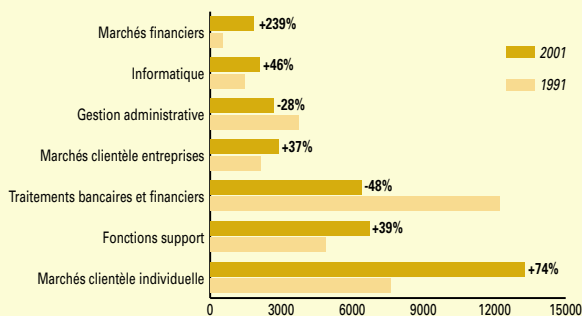
(2) ou mi-temps thérapeutiques

4 • AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

441. Une banque qui change, des métiers qui évoluent...

L'évolution sur les dix dernières années des métiers de la banque est liée à trois phénomènes majeurs : une banque toujours plus tournée vers le client, des activités de marché en pleine expansion et des moyens informatiques en fort développement.

Évolution des principales familles professionnelles entre 1991 et 2001



Ainsi :

■ les métiers de l'exploitation de la clientèle de particuliers ont donné lieu à la création en dix ans de plus de 5000 postes et ceux concernant la clientèle d'entreprise ont progressé de plus de 800 (augmentation respective de +74% et +37% de l'effectif depuis le début de la décennie).

■ De même, l'important développement des activités nouvelles, au premier rang desquelles figurent les activités de marché (transactions, courtage, banque d'investissement) s'est traduit par la création de plus de 1 300 postes, les effectifs des activités de marché ayant ainsi plus que triplé entre 1991 et 2001.

■ Ces développements ont également eu des conséquences sur des métiers plus transversaux, comme ceux tournés vers l'informatique (+700 personnes).

41 Durée et aménagement du temps de travail (suite)

	2001	2000	1999
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 (non compris le repos compensateur)	25	25	26
417 Nombre de jours de repos (*) dont jours fériés par	31 (**)		
• repos le samedi	9,0	10,0	11,0
• repos le lundi	7,0	9,0	12,5

42 Organisation et contenu du travail

	2001	2000	1999
421 Nombre de personnes occupant des horaires alternants ou de nuit			
Techniciens	273	310	318
Cadres	25	22	21
Total	298	332	339

43 Conditions physiques de travail

	2001	2000	1999
431 Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail	39	42	42
432 Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesures	1 740	1 793	2 256

44 Transformation de l'organisation du travail

	2 001	2 000	1999
441 Nombre de salariés concernés par des expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu			
• Guichetiers payeurs Caisses automatiques	935	234	282
• Regroupement et réorganisation de services	2 024	742	865
• Intégration procédures Micro-informatique	1 351	7 340	14 288
• Informatisation	10 540	287	612
Total	14 850	8 603	16 047

45 Dépenses d'amélioration des conditions de travail (en millions d'euros)

	2 001	2 000	1999
451 *Évaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail prévu pour l'année suivante	70,2	61,1	66,8
452 *Dépenses réalisées dans l'année	70,4	69,2	46,9

Nota

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

(**) sauf les cadres au forfait (28 j) et les salariés travaillant dans les agences à 37h22 (22 j)

451 et 452 *Dépenses d'aménagement intérieur des locaux, les dépenses d'hygiène et de sécurité figurent aux indicateurs 352 et 353.

51 Formation professionnelle continue		2001	2000	1999
511	Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue	2,92%	3,43%	3,70%
512	Montant (en millions d'euros) consacré à la formation continue			
	• Fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise	9,3	10,0	11,0
	• Rémunérations versées aux stagiaires	18,6	20,1	21,9
	• Dépenses de transport et d'hébergement	2,2	0,8	1,3
	• Amortissement matériel et locaux	0,5	0,5	0,6
	• Formation effectuée en application de conventions	11,8	5,2	3,9
	• Versements FONGECIF	3,1	2,6	2,5
	• Versements au Trésor et autres (dont contribution 0,4%)	6,3	5,3	5,1
	Total	51,8	44,6	46,2
513	Nombre de salariés formés			
	• Hommes			
	Techniciens	7 399	7 090	7 534
	Cadres	4 647	4 778	4 945
	Total	12 046	11 868	12 479
	• Femmes			
	Techniciens	11 512	10 364	10 634
	Cadres	2 270	2 028	1 876
	Total	13 782	12 392	12 510
514	Nombre d'heures de formation			
	Rémunérées			
	• Hommes			
	Techniciens	182 949	205 011	224 835
	Cadres	157 631	184 810	211 835
	Total	340 580	389 821	436 670
	• Femmes			
	Techniciens	291 425	301 802	299 950
	Cadres	90 021	89 362	97 773
	Total	381 446	391 164	397 723
	Non rémunérées			
	• Hommes			
	Techniciens	0	15	2
	Cadres	50	0	95
	Total	50	15	97
	• Femmes			
	Techniciens	0	0	4
	Cadres	0	0	0
	Total	0	0	4

51. La formation professionnelle

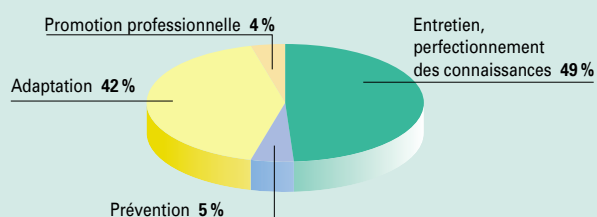
Le montant global des dépenses consacrées à la formation a progressé de 16 % entre 2000 et 2001.

Le nombre de bénéficiaires d'au moins une action de formation dans l'année reste élevé : 24 260 en 2000, 25 828 en 2001, soit une progression de 6,5 %.

Si l'action de formation reste soutenue, l'augmentation de la masse salariale, dans un contexte économique particulièrement favorable, explique la baisse du taux de formation en 2001 (indicateur 511).

5 • FORMATION

Nombre de participants par type de formation



Les nouvelles technologies au service de la formation... le e-learning

Le e-learning s'est développé, depuis deux ans, de manière importante avec la mise en place de nombreuses formations en ligne, assistées ou non.

La première e-formation, lancée en 1999, avait pour objectif d'initier 500 personnes à la maîtrise des fonctions bureautiques. Des expériences sur d'autres types de contenu (formation au management par exemple) et sur d'autres formes de pédagogie (organisation de classes virtuelles) sont actuellement en cours.



© GoodShoot

Au total, 1 200 collaborateurs ont été formés jusqu'à présent grâce au e-learning. Ce chiffre devrait rapidement progresser compte tenu notamment des nouveaux besoins de formations plus ciblées, moins longues et plus proches du lieu de travail qui se manifestent dans la banque de détail.

Ce nouveau mode de formation n'a pas vocation à faire disparaître les méthodes de formation traditionnelle, mais il permet de tenir compte des différents profils d'apprentissage et d'augmenter l'efficacité de la formation.

51	Formation professionnelle continue (suite)		2001	2000	1999
515	Décomposition par type de formation				
	Nombre de participants:				
	• Prévention	Hommes	693	383	0
		Femmes	1 076	615	0
	• Adaptation	Hommes	6 764	5 303	9 402
		Femmes	8 336	5 815	9 821
	• Promotion professionnelle	Hommes	598	715	724
		Femmes	827	816	785
	• Entretien, perfectionnement des connaissances	Hommes	8 632	10 314	8 901
		Femmes	9 189	10 638	7 625
	• Total	Hommes	16 687	16 715	19 027
		Femmes	19 428	17 884	18 231
	Heures rémunérées:				
	• Prévention	Hommes	1 087	1 384	0
		Femmes	1 747	1 902	0
	• Adaptation	Hommes	119 394	71 651	113 984
		Femmes	156 099	94 515	146 677
	• Promotion professionnelle	Hommes	25 587	35 251	32 278
		Femmes	44 366	53 857	44 496
	• Entretien, perfectionnement des connaissances	Hommes	194 512	281 534	290 408
		Femmes	179 234	240 891	206 550
	• Total	Hommes	340 580	389 820	436 670
		Femmes	381 446	391 165	397 723
	Heures non rémunérées:				
	• Prévention	Hommes	0	0	0
		Femmes	0	0	0
	• Adaptation	Hommes	0	0	0
		Femmes	0	0	0
	• Promotion professionnelle	Hommes	0	0	2
		Femmes	0	0	4
	• Entretien, perfectionnement des connaissances	Hommes	50	15	95
		Femmes	0	0	0
	• Total	Hommes	50	15	97
		Femmes	0	0	4
52	Congés formation		2001	2000	1999
521	*Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré		8	9	12
522	*Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré		38	26	34
523	Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation		0	0	0
53	Apprentissage		2001	2000	1999
531	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année		358	184	58

Nota

521 et

522

*Non compris les actions inscrites dans le plan de formation.

61 Représentants du personnel		2001	2000	1999
611	Participation aux élections (en %) (par collège)			
	• Délégués du personnel Techniciens	76,6	87,2	78,6
	Cadres	41,6	73,5	45,3
	• Comité d'établissement Techniciens	74,7	87,3	81,0
	Cadres	44,3	79,2	48,1
612	Volume global des crédits d'heures alloués pendant l'année			
	• Comité d'établissement (1) (nombre de délégués)	164 160 684	156 000 650	156 720 653
	• Délégués du personnel (nombre de membres)	158 040 878	135 180 751	132 300 735
	• Délégués syndicaux (nombre de délégués)	97 460 459	92 180 444	91 820 442
	• C.H.S.C.T. (nombre de membres)	37 656 523	36 648 509	37 584 522
613	Nombre de réunions avec les représentants du personnel			
	• Comité Central sessions ordinaires	6	6	6
	sessions extraordinaires	3	6	3
	• Comité restreint	6	6	5
	• C.E. (nombre de C.E.)	1/mois 140	1/mois 137	1/mois 139
	• Commissions spécialisées (commissions et sous-commissions du Comité Central)	164	170	147
	• Comité de groupe	2	2	7
	• Comité d'Entreprise Européen	2	2	4
	• Délégués du personnel (nombre de délégations)	1/mois 158	1/mois 155	1/mois 158
	• Délégués syndicaux nationaux	10	40	21
	• Délégués syndicaux de l'UES	5	2	10
614	Dates de signature et objets des accords signés dans l'entreprise et dans la profession (page 21)			
615	Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale	223	221	222
62 Information et communication		2001	2000	1999
621	Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunions de personnel			
	• Droit d'expression des salariés (nombre de groupes)	416 477	1 443 470	1 637 741
622	Procédures d'accueil Remise des documents suivants:			
	• Convention collective			
	• Participation et intéressement: Plan d'Epargne d'Entreprise			
	• Notice d'information « Prévoyance »			
	• Instruction 3333 portant sur la confidentialité			

Nota

612 (1) Non compris le temps passé en réunion avec l'employeur, et les crédits spéciaux des C.H.S.C.T.

614. Le dialogue social

La Société Générale s'attache à maintenir un dialogue social permanent notamment dans les réunions avec les instances représentatives du personnel et les négociations avec les partenaires sociaux.

Ainsi, après le renouvellement de son dispositif salarial et social et la signature d'un accord portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail en 2000, elle a conclu 20 accords en 2001 (sur un total de 37 ces trois dernières années) portant notamment sur:

- la reconduction du régime de retraite supplémentaire, spécifique à la Société Générale (retraite par capitalisation abondée par l'entreprise),
- un dispositif de cessation anticipée d'activité,
- des mesures salariales pour le personnel,
- le fonctionnement du CCUES...

622. La politique d'intégration de la Société Générale

Les nouveaux embauchés cadres se voient proposer dans les six premiers mois de leur arrivée un séminaire d'intégration qui leur permet de prendre connaissance de l'organisation du Groupe, des principaux métiers de la banque, de la politique de gestion des carrières et de se familiariser avec les valeurs Groupe.

6 • RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les valeurs Groupe et la communication

Pour accompagner les profondes mutations de ces dernières années et renforcer la cohésion du Groupe, un processus participatif, impliquant 2 000 collaborateurs et basé sur des enquêtes d'image interne et externe, a été mené afin d'identifier les valeurs fortes du Groupe.

Professionalisme, Innovation et Esprit d'équipe sont les trois valeurs retenues par l'Entreprise.

Une **vaste opération de communication** a été lancée début 2002 auprès des 86 500 collaborateurs du Groupe, se traduisant

par la diffusion d'une brochure dans 17 langues, l'ouverture d'un site intranet accessible dans toutes les implantations du monde et la diffusion à l'ensemble des managers d'un kit de présentation de la démarche. L'objectif est que ces valeurs inspirent les actions quotidiennes des équipes et s'inscrivent dans la durée.



624. La gestion des carrières

Cadres et techniciens font un point annuel avec leur hiérarchie au travers de l'entretien annuel d'évaluation pour les premiers et de la remise des appréciations professionnelles pour les seconds.

Les salariés sont par ailleurs reçus par un gestionnaire de carrière pour un entretien individuel; cet entretien leur permet de faire un bilan du poste occupé et d'exprimer leurs souhaits en terme d'évolution professionnelle.

62	Information et communication (suite)	2001	2000	1999
622	Procédures d'accueil (suite) Remise des documents suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Plaquette Société Mutualiste • Extrait de la loi 84-46 du 23-01-84 sur le contrôle des établissements de crédits • Brochure « Temps de travail » • Brochure « Dispositif salarial et social » 			
623	Procédures d'information ascendante ou descendante Niveau : ensemble de la Société Générale : <ul style="list-style-type: none"> • Instructions • Journal d'entreprise « SOGECHOS » • Flash d'information • Intranet SOCIÉTÉ GÉNÉRALE 			
624	Système d'entretiens individuels : Lors de la remise annuelle des appréciations professionnelles pour les techniciens lors de l'entretien annuel d'évaluation pour les cadres, et à la demande			
63	Procédures	2001	2000	1999
631	Nombre de recours engagés devant les commissions paritaires nationales ou régionales	0	3	9
632	Nombre d'instances judiciaires engagées et où l'entreprise est en cause <ul style="list-style-type: none"> • avec un salarié • avec un syndicat • autre 	27 6 22	39 3 18	30 3 6
633	Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'Inspecteur du Travail	0	0	0

61 Représentants du personnel (suite)

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

2001	2000	1999
1° PROTOCOLES D'ACCORD ÉLECTORAL		
<ul style="list-style-type: none"> • 66 protocoles pour les élections des délégués du personnel • 53 protocoles pour les élections des comités d'établissement 	<ul style="list-style-type: none"> • 79 protocoles pour les élections des délégués du personnel • 79 protocoles pour les élections des comités d'établissement 	<ul style="list-style-type: none"> • 74 protocoles pour les élections des délégués du personnel • 60 protocoles pour les élections des comités d'établissement
2° ACCORDS SALARIAUX		
<p>12 janvier 2001 (SOCIÉTÉ GÉNÉRALE)</p> <p>Suite aux négociations salariales au titre de 2000, l'accord signé le 12 janvier 2001 comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'attribution d'une prime exceptionnelle de 27 % de la mensualité brute de base, la mensualité brute étant égale au 1/13^e de la rémunération de base annuelle au 31/12/2000 avec un minimum de 487,8 euros. 	<p>2 février 2000 (SOCIÉTÉ GÉNÉRALE)</p> <p>Accord SOCIETE GENERALE pour l'application de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 prorogé par l'avenant n°1 du 23 décembre 1999 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés.</p> <p>7 juillet 2000 Accord médailles du travail</p>	<p>14 janvier 1999 (SOCIÉTÉ GÉNÉRALE)</p> <p>Suite aux négociations salariales au titre de 1998, l'accord signé le 14 janvier 1999 comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'attribution d'une prime exceptionnelle de 22 % de la mensualité brute de base AFB de janvier 1999 avec un minimum de 365,9 euros. • L'examen de la situation des salariés de la catégorie employés. <p>16 décembre 1999 (SOCIÉTÉ GÉNÉRALE)</p> <p>Suite aux négociations salariales au titre de 1999, l'accord signé le 16 décembre 1999 comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'attribution d'une prime exceptionnelle de 16 % de la mensualité brute de base AFB de décembre 1999 avec un minimum de 259,2 euros

6 • RELATIONS PROFESSIONNELLES



61 Représentants du personnel (suite)

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

2001

2000

1999

3° ACCORDS DIVERS AU SEIN DE LA PROFESSION

15 janvier 2001

Cessation anticipée d'activité

10 janvier 2000

Nouvelle Convention Collective

4 janvier 1999

Accord de branche sur les 35 heures

19 juin 2001

Relatif au passage à l'euro

4 décembre 2000

Accord sur l'ARPE

4° ACCORDS SIGNES AU SEIN DE L'ENTREPRISE

12 janvier 2001

Accord d'entreprise relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés de la SOCIETE GENERALE.

14 février 2000

Accord sur les modalités de mise en place et de fonctionnement de la commission paritaire de recours interne.

24 février 1999

Accord SOCIETE GENERALE pour l'application de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 1998 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés.

23 janvier 2001

Avenant à l'accord d'entreprise du 27/06/1986 sur le régime d'indemnisation des frais engagés à l'occasion d'activités syndicales ou sociales.

4 mai 2000

Accord SOCIETE GENERALE sur le devenir des mandats de délégués du personnel dans les services centraux parisiens en cas de restructuration avec un déménagement provoquant un transfert au sein d'un autre établissement.

22 juin 1999

Avenant au règlement du plan d'Epargne d'Entreprise.

20 mars 2001

Protocoles d'accord pré- électoraux pour le renouvellement CE/DP des Services Centraux Parisiens.

7 juillet 2000

Accord social.

Accord d'intéressement portant sur les exercices 1999 à 2001.

7 juin 2001

Avenant de prorogation des mandats des membres du CE et des DP des Centraux Parisiens.

17 juillet 2000

Accord sur les jours de repos et le traitement de la bonification de 10% pour l'année 2000.

8 novembre 1999

Accord sur le fonctionnement du C.C.U.E.S. constaté entre la SOCIETE GENERALE et la S.G.A.M.

12 juin 2001

Avenants aux protocoles d'accord pré- électoraux conclus le 20 mars 2001.

61 Représentants du personnel (suite)

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

2001	2000	1999
4° ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE (SUITE)		
<p>6 juillet 2001 Accord retraite CRSG.</p> <p>6 juillet 2001 Accord d'entreprise relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés de la SOCIETE GENERALE</p> <p>9 juillet 2001 Accord de prorogation des mandats des membres des CHSCT des Services Centraux Parisiens.</p> <p>9 juillet 2001 Accord sur le devenir des mandats DP/CHSCT dans les Services Centraux Parisiens en cas de déménagement provoquant un transfert au sein d'un autre établissement.</p> <p>22 octobre 2001 Avenant à l'Accord du 9 juillet 1985 relatif au fonctionnement et aux moyens mis à la disposition des CHSCT.</p> <p>25 octobre 2001 Protocole d'accord de renouvellement des membres du C.C.U.E.S.</p>	<p>21 septembre 2000 Accord pour l'application de l'avenant n°2 du 1^{er} juillet 2000 relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés.</p> <p>12 octobre 2000 Accord d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT).</p>	<p>8 novembre 1999 Accord sur les compétences respectives en matière d'activités sociales et culturelles des comités d'établissement et du comité central de l'U.E.S. constaté entre la SOCIETE GENERALE et la S.G.A.M.</p> <p>9 décembre 1999 Protocole précisant les attributions respectives du Comité Central de l'U.E.S. et des Comités d'Etablissement en matière économique.</p>

6 • RELATIONS PROFESSIONNELLES



61 Représentants du personnel (suite)

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

2001

2000

1999

4° ACCORDS SIGNES AU SEIN DE L'ENTREPRISE (SUITE)

13 novembre 2001

Accord d'entreprise relatif à l'application du dispositif professionnel de cessation d'activité.

13 novembre 2001

Accord relatif au départ en retraite des salariés placés sous le régime de cessation anticipée d'activité.

16 novembre 2001

Accord sur les compétences en matière d'ASC des CE et du C.C.U.E.S.

16 novembre 2001

Accord sur le fonctionnement C.C.U.E.S.

29 novembre 2001

Avenant à l'accord de prorogation des mandats des membres du CHSCT des Services Centraux Parisiens conclu le 9 juillet 2001.

29 novembre 2001

Modalités pratiques de renouvellement des CHSCT des Services Centraux Parisiens.

20 décembre 2001

Procès verbal de désaccord sur la négociation salariale annuelle sur les salaires.

16 décembre 1999

Accord salarial 1999 conclu dans le cadre de l'Unité Economique et Social constaté entre la SOCIETE GENERALE et S.G. Asset Management.

22 décembre 1999

Accord sur le régime de prévoyance



7 • AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71 Oeuvres sociales				
(en millions d'euros)	2001	2000	1999	
711	Répartition des dépenses de l'entreprise			
	• Logement: versements et frais divers			
	15,0	11,2	11,1	
	• Transport			
	32,1	25,6	24,5	
	• Services médicaux et sociaux			
	3,4	2,0	4,5	
	• Médailles du travail			
	13,8	10,7	10,0	
	• Subventions diverses			
	3,5	3,1	3,0	
	• Allocation vacances			
	4,3	4,3	4,5	
	• Allocation pour frais d'études			
	4,4	4,5	4,7	
	• Allocation de crèche et de garde			
	5,1	4,7	4,7	
	Total	81,6	66,1	67,1
	• Logement: encours des avances au 31 décembre			
	421,8	415,6	421,4	
712	Versements effectués Au C.C.E.			
	• Budget « Activités sociales et culturelles » du C.C.E.			
	13,1	13,3	10,9	
	<i>dont budget des C.E.</i>			
	5,6	5,3	4,7	
	Pour le compte du C.C.E.			
	• Subvention à la mutuelle			
	8,7	8,4	7,9	
	• Subvention restauration			
	29,0	27,1	26,3	
	Subvention de fonctionnement du C.C.E.			
	1,8	1,7	1,5	
	Subvention de fonctionnement des C.E.			
	1,2	1,1	1,0	
	Total	53,8	51,6	47,7
72 Autres charges sociales				
(en millions d'euros)	2001	2000	1999	
721	Montant des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance			
	230,0	189,2	188,3	
	<i>dont versés à la Sécurité Sociale</i>			
	200,4	160,7	159,3	
722	Montant des versements patronaux au titre de la retraite			
	250,5	203,8	196,0	
	<i>dont versés à la Sécurité Sociale</i>			
	97,8	83,0	82,1	

721. La maladie et la prévoyance

Les montants des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance ont fortement progressé entre 2000 et 2001, du fait notamment de l'augmentation des effectifs.

722. Le régime de retraite complémentaire

Les salariés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire géré par l'Institut de Prévoyance Valmy.

Ce régime de retraite par capitalisation, instauré par voie d'accord en 1995, a pour objectif d'améliorer le niveau global des retraites des salariés. Les fonds, dont la gestion se fait sous le contrôle d'un conseil d'administration paritaire composé de représentants de la direction et des organisations syndicales, sont alimentés par des cotisations salariales et patronales permettant d'acquérir des droits à rente annuelle.

Page blanche