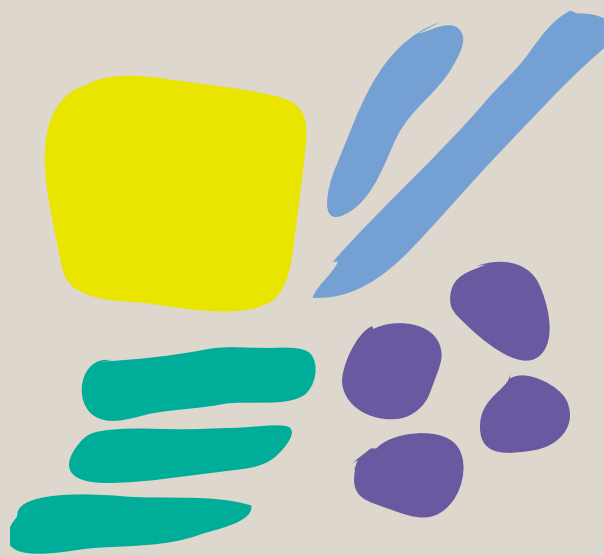


Juin 2003



Le bilan social 2002

Chiffres et commentaires

**Madame, Mademoiselle, Monsieur,**

Dans un environnement de plus en plus changeant, le succès de notre Groupe repose sur la performance des hommes et des femmes qui le composent, performance étayée par nos valeurs de Professionnalisme, d'Innovation et d'Esprit d'équipe.

La communication à destination des salariés constitue un facteur de partage d'une vision commune de l'entreprise.

Le bilan social, issu initialement d'une obligation légale, a évolué lui aussi et s'inscrit aujourd'hui dans notre volonté d'apporter une meilleure visibilité sur les différentes facettes de la gestion des ressources humaines. Les commentaires qui illustrent les données chiffrées, lesquelles ne concernent que la seule entité Société Générale, tentent ainsi d'appréhender les principales évolutions de notre environnement professionnel proche d'un exercice à l'autre.

Nous espérons que cette nouvelle édition contribuera à éclairer notre positionnement en matière de ressources humaines.

Bernard de Talancé
Directeur des Ressources et Relations Humaines



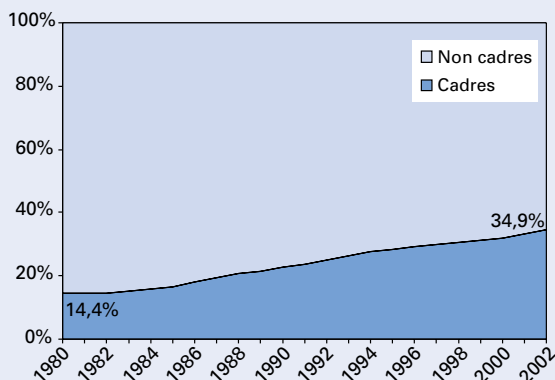
	1 • EMPLOI	6
	Effectifs <i>6</i>	
	Répartition par sexe, âge et ancienneté <i>7</i>	
	Répartition par niveau <i>8</i>	
	Recrutements et départs <i>9</i>	
	Absentéisme <i>11</i>	
	2 • RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES	12
	Rémunération par niveau et par sexe <i>12</i>	
	Participation financière <i>14</i>	
	3 • CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ	15
	Accidents de travail et de trajet <i>15</i>	
	Dépenses en matière de sécurité <i>16</i>	
	4 • AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL	17
	Temps de travail <i>17</i>	
	Conditions de travail <i>18</i>	
	5 • FORMATION	19
	6 • RELATIONS PROFESSIONNELLES	21
	La représentation du personnel <i>21</i>	
	Information et communication <i>22</i>	
	Liste des accords <i>23</i>	
	7 • AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE	26



111. Un maintien des effectifs dans un contexte économique général dégradé

Dans un contexte de stabilité des effectifs, la Société Générale mène une politique de renforcement de l'encadrement.

Évolution du taux d'encadrement

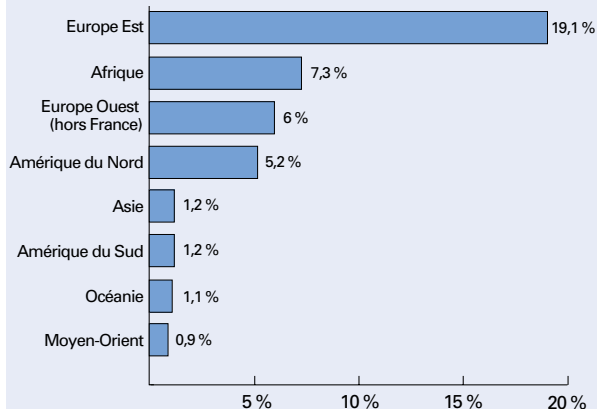


Le Groupe Société Générale poursuit toujours son développement international

Fort de ses 83 220 collaborateurs, le Groupe continue sa politique active d'implantation à l'étranger. En 2002, la Société Générale a réalisé de nouvelles acquisitions :

- dans la banque de détail (**UIB** en Tunisie, **1 450 salariés**),
- dans les financements spécialisés (**Hertz Lease** en Grande-Bretagne, **1 120 salariés**, **Eqdom** au Maroc),
- dans la gestion d'actifs (**Boursorama**, **Self Trade** en France, **Chase Trust Bank** au Japon).

Répartition géographique des effectifs (hors France)



Présent dans 80 pays sur tous les continents, le Groupe est devenu un employeur significatif, notamment en Europe. La part des salariés travaillant à l'étranger représente près de 42 % contre 34 % en 2000, 32 % en 1999 et 25 % en 1998.

111 bis. Effectif absent CATS

Mise en œuvre du régime de cessation d'activité « CATS » à partir de juin 2002, voir commentaires de l'indicateur 147.

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

11	Effectifs		2002	2001	2000
111	*Effectif rémunéré au 31 décembre	Techniciens	23 392	23 932	21 967
		Cadres	12 529	11 998	10 428
		Total	35 921	35 930	32 395
111 bis	Effectif absent sans solde	Techniciens	1 306	1 226	1 142
		Cadres	332	312	275
		Total	1 638	1 538	1 417
	Effectif absent CATS	Techniciens	265		
		Cadres	101		
		Total	366		
	Salariés détachés	Techniciens	187	158	173
		Cadres	1 068	1 009	1 040
		Total	1 255	1 167	1 213
	Personnel de ménage	Techniciens	200	229	237
		Cadres			
		Total			
111 ter	Total	Techniciens	25 350	25 545	23 519
		Cadres	14 030	13 319	11 743
		Total	39 380	38 864	35 262
111 qrt	Effectif à temps partiel en équivalent temps plein	Techniciens	2 063	2 143	2 205
		Cadres	338	317	290
		Total	2 401	2 460	2 495
112	*Effectif permanent à plein temps	Techniciens	18 836	18 714	17 395
		Cadres	11 451	10 429	9 222
		Total	30 287	29 143	26 617
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre	Techniciens	1 133	1 367	739
		Cadres	36	37	34
		Total	1 169	1 404	773
114	*Effectif mensuel moyen	Techniciens	23 545	23 187	21 672
		Cadres	12 292	11 429	10 179
		Total	35 837	34 616	31 851

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.



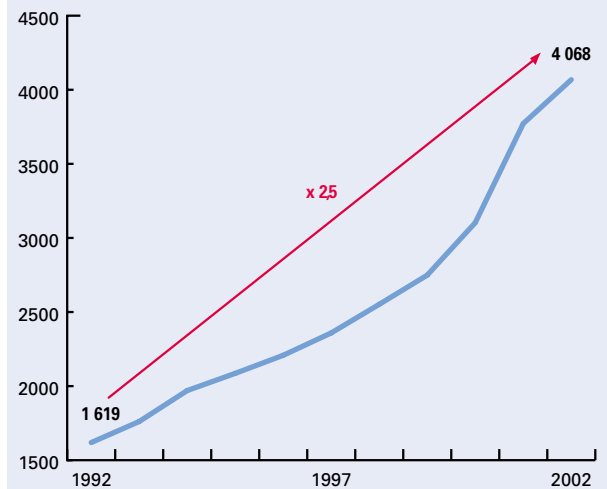
11 Effectifs (suite)		2002	2001	2000
115 Répartition par sexe de l'effectif rémunéré au 31 décembre				
• Hommes	Techniciens	9 085	9 384	8 819
	Cadres	8 461	8 226	7 325
	Total	17 546	17 610	16 144
• Femmes	Techniciens	14 307	14 548	13 148
	Cadres	4 068	3 772	3 103
	Total	18 375	18 320	16 251
116 Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre				
• moins de 25 ans	Techniciens	2 818	2 865	1 811
	Cadres	350	399	303
	Total	3 168	3 264	2 114
• de 25 à 34 ans	Techniciens	3 620	3 571	3 147
	Cadres	3 817	3 500	2 854
	Total	7 437	7 071	6 001
• de 35 à 44 ans	Techniciens	4 653	5 059	5 219
	Cadres	3 062	2 823	2 371
	Total	7 715	7 882	7 590
• de 45 à 54 ans	Techniciens	9 610	10 355	10 420
	Cadres	3 771	4 038	4 019
	Total	13 381	14 393	14 439
• de 55 à 59 ans	Techniciens	2 667	2 062	1 358
	Cadres	1 492	1 209	864
	Total	4 159	3 271	2 222
• 60 ans et plus	Techniciens	24	20	12
	Cadres	37	29	17
	Total	61	49	29
117 Répartition par ancienneté de l'effectif rémunéré au 31 décembre				
• moins de 5 ans	Techniciens	5 059	4 902	3 004
	Cadres	3 805	3 524	2 450
	Total	8 864	8 426	5 454
• de 5 à 9 ans	Techniciens	832	964	1 503
	Cadres	1 234	1 167	1 313
	Total	2 066	2 131	2 816
• de 10 à 19 ans	Techniciens	3 298	3 804	3 625
	Cadres	2 442	2 265	1 919
	Total	5 740	6 069	5 544
• de 20 à 29 ans	Techniciens	6 255	7 054	7 626
	Cadres	1 707	2 015	2 114
	Total	7 962	9 069	9 740
• 30 ans et plus	Techniciens	7 948	7 208	6 209
	Cadres	3 341	3 027	2 632
	Total	11 289	10 235	8 841

115. La répartition « Hommes/Femmes »

L'évolution constatée en 2000, année où le nombre de femmes a dépassé pour la première fois celui des hommes, se confirme, la proportion de femmes salariées atteignant 51,2% en 2002. Cette évolution tient à la part importante des recrutements féminins au sein de l'entreprise. Ce constat reflète également la situation du marché du travail français sur lequel les femmes diplômées de l'enseignement supérieur apparaissent désormais majoritaires, sauf dans les filières scientifiques.

Si cette observation se retrouve tant parmi les techniciens que les cadres, **la progression du taux d'encadrement féminin s'avère particulièrement significative sur la dernière décennie**, passant ainsi de 20,1% en 1992 à 32,5% en 2002.

Évolution des effectifs femmes cadres entre 1992 et 2002



1 • EMPLOI

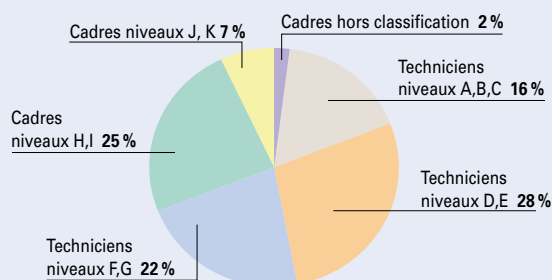
118. Des hommes et des femmes de toutes nationalités

En France, 80 nationalités sont représentées au sein des effectifs de la Société Générale, démontrant ainsi la diversité culturelle des effectifs du Groupe.

119. Toujours plus de qualification

La spécialisation croissante des métiers bancaires conduit la Société Générale à recruter du personnel toujours plus qualifié.

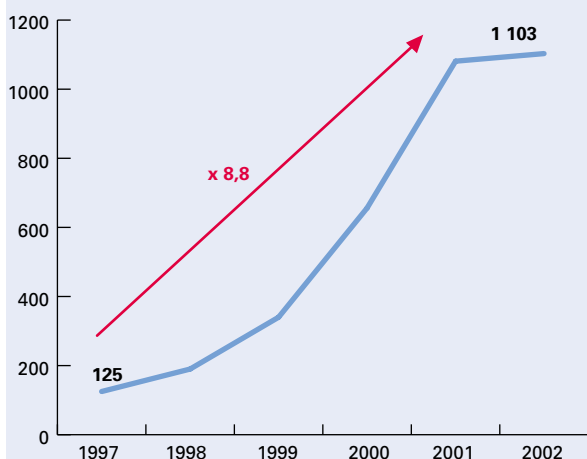
Répartition de l'effectif par niveaux



122. Les jeunes et la Société Générale

La Société Générale mène une politique active d'insertion des jeunes dans la vie professionnelle via des stages dans les différents secteurs de l'entreprise et accueille chaque année un nombre croissant d'étudiants en contrat de qualification et d'apprentissage.

Effectif en contrat de qualification ou d'apprentissage



La Société Générale encourage activement l'emploi des jeunes :

- **52%** du total des embauches sont des jeunes de moins de 25 ans,
- **près de 15 500 stagiaires et auxiliaires de vacances** ont découvert le monde du travail au sein de l'entreprise,
- **1 103 étudiants, tous niveaux d'études confondus** (Bac+2 à Bac+5), sont en cours de qualification ou d'apprentissage à la Société Générale.

11 Effectifs (suite)		2002	2001	2000
118 Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon la nationalité				
• Français	Techniciens	23 277	23 800	21 861
	Cadres	12 287	11 771	10 216
	Total	35 564	35 571	32 077
• Etrangers	Techniciens	115	132	106
	Cadres	242	227	212
	Total	357	359	318
119 Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée :				
• Techniciens niveaux A, B, C		5 688	5 989	4 741
• Techniciens niveaux D, E		9 941	10 027	9 702
• Techniciens niveaux F - G		7 763	7 916	7 524
• Cadres niveaux H - I		9 085	8 797	7 710
• Cadres niveaux J - K		2 656	2 418	2 001
• Cadres Hors Classification		788	783	717
12 Travailleurs extérieurs et divers		2002	2001	2000
121 *Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure		4 965	6 379	5 368
122 Nombre de stagiaires (écoles, universités...)		5 256	5 374	4 139
122 bis Nombre de stagiaires de vacances		10 159	9 671	6 971
123 Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires		894	798	528
124 Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours)		32,5	23,2	24,4
125 Nombre total d'heures effectuées par le personnel de ménage		159 482	165 494	181 495

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		2002	2001	2000
131 *Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée	Techniciens	1 024	1 591	1 233
	Cadres	914	1 607	1 170
	Total	1 938	3 198	2 403
132 Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée	Techniciens	817	1 294	719
	Cadres	82	103	109
	Total	899	1 397	828
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	737	1 054	818
	Cadres	262	383	312
	Total	999	1 437	1 130
14 Départs au cours de l'année considérée		2002	2001	2000
141 Total des départs	Techniciens	1 663	1 432	1 160
	Cadres	668	829	833
	Total	2 331	2 261	1 993
142 Nombre de démissions	Techniciens	268	266	202
	Cadres	253	346	396
	Total	521	612	598
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	110	136	116
	Cadres	93	95	112
	Total	203	231	228
145 Nombre de fins de contrats à durée déterminée	Techniciens	995	662	371
	Cadres	130	135	133
	Total	1 125	797	504
146 Nombre de départs avant fin de période d'essai	Techniciens	130	146	93
	Cadres	69	119	65
	Total	199	265	158

131-132. Une année marquée par un volume conséquent de recrutements.

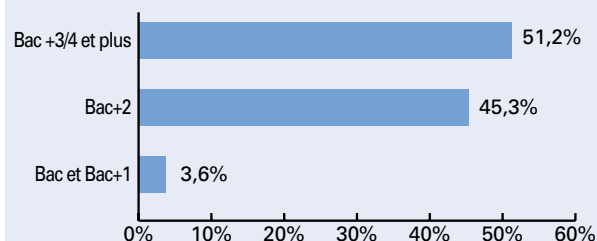
■ Le Groupe Société Générale a intégré dans le monde plus de 6 500 nouveaux collaborateurs, dont environ 4 800 en contrat à durée indéterminée.

■ En France après une intense vague de recrutements en 2000-2001 atteignant un pic historique de 3 198 salariés sur 2001, la Société Générale conserve avec 1 938 salariés recrutés en CDI en 2002 un niveau d'embauches élevé.

Le nombre de salariés recrutés en CDD retrouve un niveau plus habituel après l'effort spécifique réalisé en 2001 pour réussir le passage à l'Euro.

La structure des recrutements par niveau de formation reflète les besoins en renouvellement des équipes commerciales du Réseau (Bac+2) et la spécialisation croissante de nombreux métiers bancaires et de support (Bac +3/4 et plus).

Structure de recrutement par niveau de formation



■ En 2002, le Réseau d'agences a poursuivi sa politique d'anticipation du renouvellement des générations du « baby boom » avec l'embauche de 800 nouveaux salariés, soit 41,3% des recrutements en CDI de la Société Générale.

Le recrutement en ligne gagne du terrain

Le site de recrutement Internet de la Société Générale a été reconnu comme étant le meilleur site institutionnel par l'enquête Sofres « Futurs diplômés », juin 2002. En 2002, 100 000 candidatures ont été adressées à la Société Générale. La part de ces candidatures reçues via Internet est passée de 10% à 30% entre le début et la fin de l'année.



Nota

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



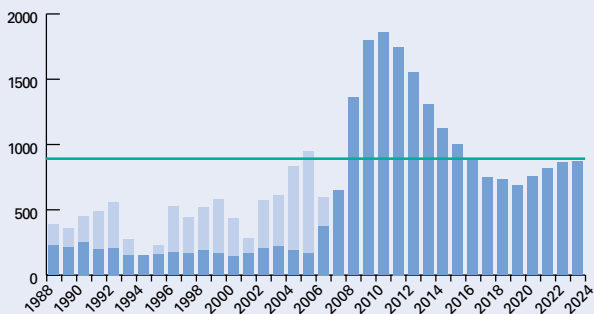
147. Mise en œuvre de la Convention sur la Cessation d'Activité de certains Travailleurs Salariés (CATS).

L'accord ARPE a pris fin en 2001. Il aura permis le départ de 1731 salariés, départ donnant lieu à un recrutement équivalent.

A partir de juin 2002, le dispositif CATS a pris le relais. Cet accord doit permettre de concilier le besoin de rééquilibrer la structure des effectifs par âge avec le souhait de certains salariés de cesser leur activité.

Ainsi en 2002, 366 salariés ont bénéficié d'un départ avant l'âge de 60 ans. Le Réseau représente à lui seul plus de 78% des départs CATS.

Évolution des départs en retraite ou en CATS



— Ligne d'équitépartition des départs
 ■ Retraite
 ■ Préretraite UNEDIC/ARPE jusqu'en 2001, CATS entre 2002 et 2006

Hypothèse de départs de 50% des CATS dès 58 ans, avant le projet de loi de réforme des retraites.

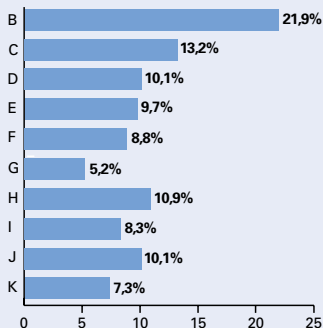
151. La promotion des salariés

Au cours de l'année 2002, près de 3500 salariés, soit près de 10% des effectifs, ont bénéficié d'une évolution dans l'échelle de la classification.

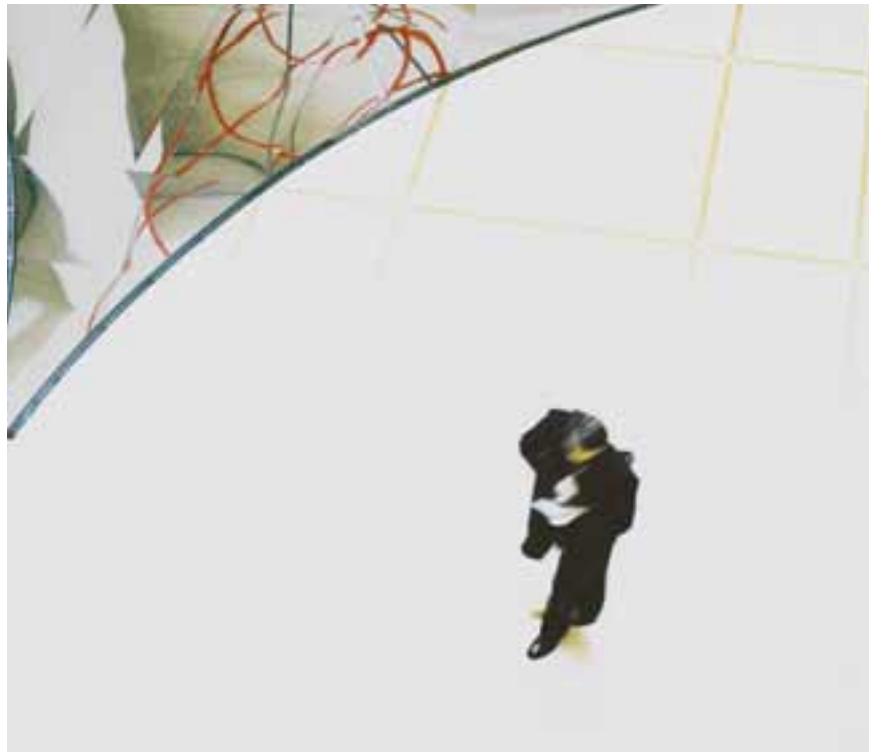
Le nombre de techniciens promus cadres a augmenté de 15% entre 2001 et 2002, signe de la permanence d'une politique de promotion interne toujours encouragée.

Dans ce domaine, 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		2002	2001	2000
147	Nombre de départs volontaires en retraite et pré retraite			
	Techniciens	114	165	319
	Cadres	103	116	115
	Total	217	281	434
148	Nombre de décès			
	Techniciens	46	57	59
	Cadres	20	18	12
	Total	66	75	71
148 bis	Autres départs			
	Techniciens	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Total	0	0	0
15 Promotions		2002	2001	2000
151	Nombre de salariés promus dans une catégorie supérieure			
	• Techniciens promus cadres	377	326	297
16 Chômage		2002	2001	2000
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		2002	2001	2000	
171	*Nombre de handicapés au 31 décembre		579	498	469	
18	Absentéisme		2002	2001	2000	
181	Nombre de journées d'absence Nombre total de journées payées (en %)	Techniciens	5,02	4,47	5,68	
		Cadres	3,03	2,83	3,63	
		Total	4,34	3,93	5,02	
181 bis	Nombre de journées d'absence	Techniciens	431 039	378 251	449 246	
		Cadres	136 068	118 232	134 718	
		Total	567 107	496 483	583 964	
182	Nombre de journées d'absence pour maladie	Techniciens	299 826	251 276	296 070	
		Cadres	56 836	48 303	56 782	
		Total	356 662	299 579	352 852	
183	Répartition des absences pour maladie selon leur durée	• jusqu'à 3 jours	Techniciens	10 230	9 248	16 721
			Cadres	3 572	3 062	4 412
			Total	13 802	12 310	21 133
		• de 4 à 30 jours	Techniciens	90 325	78 072	97 958
			Cadres	20 852	18 348	19 991
			Total	111 177	96 420	117 949
		• de 31 à 60 jours	Techniciens	41 610	37 789	36 032
			Cadres	9 676	6 711	8 424
			Total	51 286	44 500	44 456
		• plus de 60 jours	Techniciens	157 661	126 167	145 359
			Cadres	22 736	20 182	23 955
			Total	180 397	146 349	169 314
184	Nombre de journées d'absence pour accidents de travail et de trajet	Techniciens	14 866	13 258	13 755	
		Cadres	2 087	1 657	2 590	
		Total	16 953	14 915	16 345	
185	Nombre de journées d'absence pour maternité	Techniciens	91 629	89 311	106 122	
		Cadres	64 564	56 005	61 163	
		Total	156 193	145 316	167 285	
186	Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les salariés chargés de famille...)	Techniciens	19 602	21 643	27 245	
		Cadres	11 118	11 458	13 444	
		Total	30 720	33 101	40 689	
187	Nombre de journées d'absence pour d'autres causes (examens, colonies de vacances, jeunesse et sports...)	Techniciens	5 116	2 763	6 054	
		Cadres	1 463	809	739	
		Total	6 579	3 572	6 793	

171. L'insertion des personnes handicapées

En 2002, ce sont plus de 920 personnes handicapées qui ont apporté leur collaboration dans les différents secteurs d'activité de l'entreprise (dont 579 dans des entités de plus de 20 salariés).

Dans son engagement pour l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail, la Société Générale a concentré son effort en 2002 sur le développement de ses relations avec les Centres d'ateliers protégés en France.



Nota

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



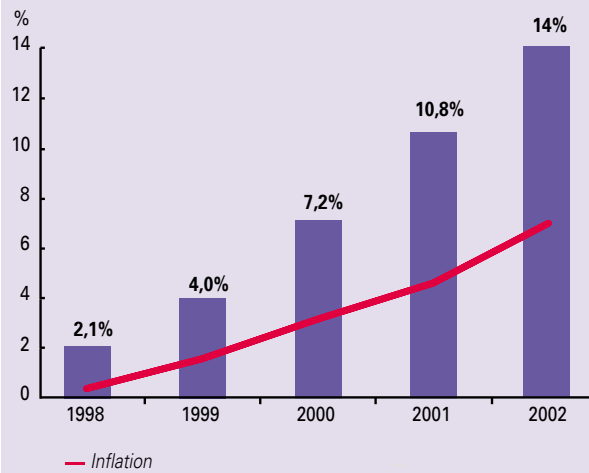
2 • RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21. L'évolution de la rémunération

La rémunération moyenne annuelle s'établit à 40308 euros en 2002.

Depuis 1998, la rémunération fixe a augmenté deux fois plus vite (+14%) que l'inflation (+7%), soit un gain de pouvoir d'achat pour les salariés de la Société Générale de 7% sur la période.

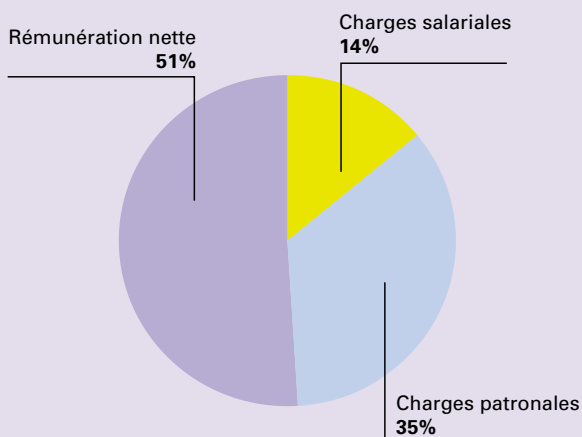
Évolution de la rémunération fixe entre 1998 et 2002 (en cumul)



La rémunération et les charges sociales

En moyenne, les charges sociales représentent 95,6% du montant de la rémunération nette versée au salarié. En 2002, pour une rémunération nette moyenne de 31 674 euros, l'entreprise supporte un coût de 61 957 euros.

Répartition du coût moyen total d'un salarié



21	Montant des rémunérations	2002	2001	2000
211 bis	*Rémunération mensuelle moyenne (en euros)	3 359	3 379	3 158
	• Techniciens niveaux A, B, C			
	Hommes	1 664	1 693	1 675
	Femmes	1 720	1 709	1 705
	• Techniciens niveaux D, E			
	Hommes	2 375	2 426	2 300
	Femmes	2 267	2 284	2 180
	• Techniciens niveaux F et G			
	Hommes	2 903	2 978	2 818
	Femmes	2 721	2 755	2 628
	• Cadres niveaux H et I			
	Hommes	4 401	4 525	4 182
	Femmes	3 749	3 805	3 570
	• Cadres niveaux J à K			
	Hommes	7 059	7 305	6 647
	Femmes	6 755	6 874	6 255
	• Cadres hors classification			
	Hommes	12 730	12 964	11 694
	Femmes	10 286	11 494	10 735
212 bis	Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)	16,0	18,0	9,9
	• Techniciens niveaux A, B, C			
	Hommes	6,5	8,3	4,5
	Femmes	6,9	8,0	4,8
	• Techniciens niveaux D, E			
	Hommes	10,4	13,1	9,0
	Femmes	9,7	11,3	7,7
	• Techniciens niveaux F, G			
	Hommes	10,9	14,2	9,5
	Femmes	9,1	11,2	7,3
	• Cadres niveaux H et I			
	Hommes	18,8	21,6	16,4
	Femmes	12,5	14,7	10,2
	• Cadres niveaux J à K			
	Hommes	25,2	28,0	22,9
	Femmes	22,6	23,7	18,7
	• Cadres hors classification			
	Hommes	32,3	32,7	27,5
	Femmes	27,2	33,3	29,9
213	Grille des rémunérations annuelles (en euros) (en % de l'effectif correspondant)			
	Tranches de rémunérations			
	• moins de 18 000 €	3,7	3,8	2,2
	• de 18 000 € à 21 000 €	2,7	4,6	4,8
	• de 21 000 € à 24 000 €	8,2	7,6	10,3
	• de 24 000 € à 27 000 €	14,3	14,2	16,8
	• de 27 000 € à 36 000 €	33,8	32,3	33,0
	• de 36 000 € à 54 000 €	22,9	22,5	21,2
	• plus de 54 000 €	14,5	15,0	11,7

Nota

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

2 • RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

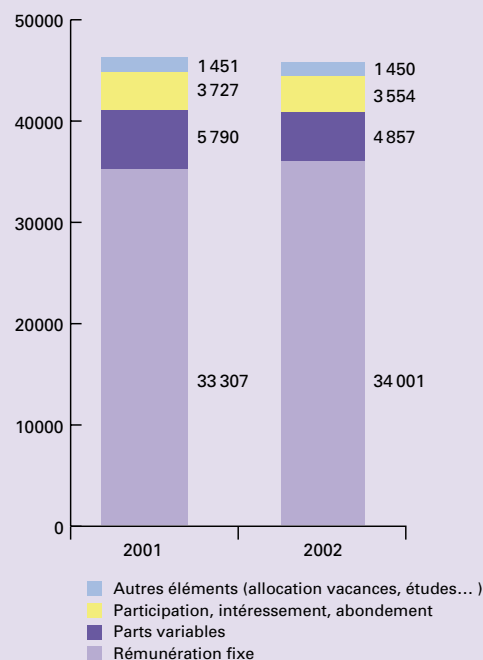
22	Hierarchie des rémunérations	2002	2001	2000
221	Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10% des salariés touchant les rémunérations les moins élevées	6,2	6,6	5,5
222*	Montant global des dix rémunérations les plus élevées (en milliers d'euros)	31 222	56 284	34 330
23	Mode de calcul des rémunérations	2002	2001	2000
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	10 106	10 096	10 022
	Cadres	0	0	0
	Total	10 106	10 096	10 022
232	Pourcentage des ouvriers payés au mois sur la base de l'horaire affiché	0	0	0
24	Charges accessoires	2002	2001	2000
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)	34,2	30,4	19,1
25	Charge salariale globale	2002	2001	2000
251	Frais de personnel (en %) Produit net bancaire	39,2	37,8	37,9

La rémunération fixe et les autres éléments de rémunération

Le salaire fixe, situé en moyenne à un niveau de 34 001 euros, représente 84% de la rémunération globale.

Le solde, soit 16%, est constitué principalement par les éléments variables de rémunération (parts variables, participation, intéressement, ...).

Rémunération moyenne d'un salarié SG (en Euros)



L'exercice exceptionnel 2000 s'est traduit par un niveau élevé de la part variable moyenne versée en 2001, soit 5 790 euros. La dégradation de la conjoncture au cours de l'exercice 2001 explique la baisse à 4 857 euros de la part variable moyenne versée en 2002.

Nota

222 *Il s'agit de la rémunération perçue en 2002, c'est-à-dire incluant les parts variables versées au titre des résultats de l'exercice 2002. Les titulaires des dix rémunérations les plus élevées sont essentiellement des spécialistes de marché.



2 • RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

26. Participation financière

Sur la période 2000-2002, plus de 412 M€ ont été versés au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement.

Sur cette période, l'intéressement distribué a connu une progression annuelle moyenne proche de 5% et l'abondement versé par l'entreprise dans le cadre du plan épargne entreprise de 5,4%.

Pour la 15^e année consécutive, l'augmentation de capital réservée aux salariés de la Société Générale a rencontré un vif succès: 86% des 51,3 M€ distribués en intéressement ont été utilisés pour souscrire à l'augmentation de capital dans le cadre du Plan Epargne Entreprise.

À ce jour, près de 93% des salariés de la Société Générale en France sont actionnaires de la Société Générale (ils détiennent près de 8% du capital) témoignant ainsi de leur confiance dans l'entreprise.

Fort de ce succès et dans une volonté marquée de fédérer ses salariés, le Groupe a mis en place, à partir de 2003, un plan mondial d'actionnariat salarié. En 2006, l'ensemble des collaborateurs du Groupe aura accès aux augmentations de capital réservées aux salariés de l'entreprise.

26	Participation financière	2002	2001	2000	
261	Réserve spéciale de participation (en millions d'euros)	0,0	3,2	49,2	
	dont:				
	• participation de l'exercice	0,0	3,2	49,2	
	• rappel au titre des années antérieures	0,0	0,0	0,0	
	• intérêts de retard	0,0	0,0	0,0	
	Intéressement (en millions d'euros)	60,4	51,3	54,9	
262	Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (en euros)	Ensemble	0	93	1535
		Techniciens	0	81	1333
		Cadres	0	118	1961
262 bis	Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en euros)	Ensemble	1 643	1574	1779
		Techniciens	1 236	1084	1268
		Cadres	2 404	2551	2815
263	Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (en %)	7,64	7,35	7,34	
264	Abondements versés par l'entreprise aux fonds communs de placement (en millions d'euros)	68,2	63,7	61,4	



3 • CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

31	Accidents de travail et de trajet		2002	2001	2000
311	Nombre d'accidents de travail avec arrêt	Techniciens	238	209	207
		Cadres	31	19	26
		Total	269	228	233
312	Nombre de journées d'absence pour accident de travail	Techniciens	8 505	8 913	7 888
		Cadres	1 025	492	859
		Total	9 530	9 405	8 747
313	Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'entreprise	Français	0	27	2
		Etrangers	0	0	0
		Total	0	27	2
314	Nombre d'accidents mortels • de travail	Techniciens	0	0	0
		Cadres	0	0	1
		Total	0	0	1
	• de trajet	Techniciens	0	0	1
		Cadres	0	0	0
		Total	0	0	1
315	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	Techniciens	212	194	169
		Cadres	43	37	30
		Total	255	231	199
316	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise		12	6	1
32	Répartition des accidents de travail par éléments matériels		2002	2001	2000
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)		69	59	56
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)		156	174	161
325	*Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)		8	5	3
326	*Autres cas (dont déclarations consécutives à des hold-up)		366	342	545
			346	315	525

311-312. Les accidents du travail

Le nombre d'accidents du travail avec arrêt a augmenté de 2001 à 2002 (notamment du fait du nombre de déclarations consécutives aux hold-up), mais en revanche le nombre de journées d'absence est pour sa part resté stable sur la période. Au global, le taux d'accident demeure très faible (moins de 1%).

326. Une baisse du nombre de hold-up

Après la forte baisse du nombre de hold-up dans les agences du réseau observée en 2001 en comparaison de 1999 et 2000, grâce notamment aux mesures de sécurité prises par la Société Générale, on note une stabilisation en 2002. En revanche, le fait que les agressions concernent plutôt des agences de taille plus importante qu'auparavant induit une hausse des déclarations d'accidents du travail.

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

Dans la suite des mesures spécifiques mises en place en 2001, la Société Générale a poursuivi en 2002 sa politique d'investissements pour la sécurité. En témoigne l'augmentation de l'effectif formé au cours de l'exercice ou encore le montant des dépenses de sécurité réalisées pour 2002 (supérieures au prévisionnel et représentant une dépense moyenne de plus de 1800 euros par salarié) et prévues pour 2003 (en hausse de 12 % sur 2002).

33	Maladies professionnelles	2002	2001	2000
331	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité Sociale	3	0	4
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	2002	2001	2000
341	Nombre de réunions des C.H.S.C.T	824	852	911
35	Dépenses en matière de sécurité	2002	2001	2000
351	Effectif formé à la sécurité	8 666	8 359	5 200
352	*Évaluation des dépenses de sécurité présentées dans l'entreprise et prévues pour l'année suivante (en millions d'euros)	73,2	60,4	39,9
353	*Dépenses réalisées dans l'année (en millions d'euros)	65,6	58,0	35,4



Nota

352 et
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		2002	2001	2000	
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	749	496	477
		Cadres	133	486	583
		Total	882	982	1060
	• 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	7 176	7 122	7 340
		Cadres	1 281	1 305	1 672
		Total	8 457	8 427	9 012
414	Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre	Techniciens	2 992	3 127	3 201
		Cadres	453	427	386
		Total	3 445	3 554	3 587
	• dont mi-temps	Techniciens	806	887	917
		Cadres	55	59	51
		Total	861	946	968
	• SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	Techniciens	453	538	584
		Cadres	31	30	24
		Total	484	568	608
	• MALADIE ¹	Techniciens	214	212	200
		Cadres	9	13	13
		Total	223	225	213
	• SÉCURITE SOCIALE ²	Techniciens	139	137	133
		Cadres	15	16	14
		Total	154	153	147

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

Dans le cadre de l'accord sur les 35 heures signé en 2000 et mis en place en 2001, la Société Générale a 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 37 h 22 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.

Ainsi, fin 2002, plus de 6 100 salariés avaient demandé l'ouverture de CET, avec un solde moyen par CET de 5 jours.

Le temps partiel à la Société Générale

Le temps partiel est un mode d'organisation reconnu dans l'entreprise et 9 % des salariés français en bénéficient (6 % sur le plan mondial y compris les salariés français) et les Directions de l'entreprise s'efforcent de répondre favorablement aux demandes.

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

Nota

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

(**) A l'exception des agences à 37 h 22

414 (1) anciens mi-temps AFB

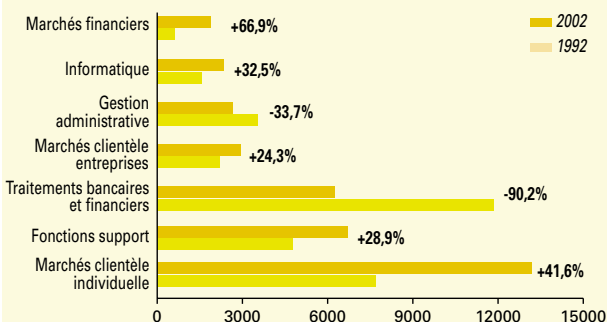
(2) ou mi-temps thérapeutiques

4 • AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

441. Une banque qui se développe dans un environnement de plus en plus changeant...

Les métiers de la banque ont considérablement évolué au cours des 2 dernières décennies, en lien avec le développement de nouvelles activités, comme les marchés financiers, l'orientation clientèle toujours plus prééminente et personnalisée et l'industrialisation des traitements d'opérations grâce aux outils informatiques.

Évolution des principales familles professionnelles entre 1992 et 2002



La Société Générale a su relever les défis générés par cette évolution rapide des activités et des métiers en adaptant ses niveaux et volumes de recrutement, en gérant le développement des compétences de ses collaborateurs et leur mobilité interne, tant en France qu'à l'international.

41	Durée et aménagement du temps de travail (suite)	2002	2001	2000
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)	26	25	25
417	**Nombre de jours de repos dont jours fériés par	30 (**)	31 (**)	
	• repos le samedi	10,0	9,0	10,0
	• repos le lundi	7,0	7,0	9,0
42	Organisation et contenu du travail	2002	2001	2000
421	Nombre de personnes occupant des horaires alternants ou de nuit			
	Techniciens	262	273	310
	Cadres	24	25	22
	Total	286	298	332
43	Conditions physiques de travail	2002	2001	2000
431	Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail	9	39	42
432	Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesures	1 806	1 740	1 793
44	Transformation de l'organisation du travail	2002	2001	2000
441	Nombre de salariés concernés par des expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu			
	• Guichetiers payeurs Caisses automatiques	680	935	234
	• Regroupement et réorganisation de services	1 856	2 024	742
	• Intégration procédures Micro-informatique	1 007	1 351	7 340
	• Informatisation	315	10 540	287
	Total	3 858	14 850	8 603
45	Dépenses d'amélioration des conditions de travail (en millions d'euros)	2002	2001	2000
451	*Évaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail prévu pour l'année suivante	68,0	70,2	61,1
452	*Dépenses réalisées dans l'année	55,1	70,4	69,2

Nota

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

417 **Sauf les cadres au forfait (27 j) et les salariés travaillant dans les agences à 37h22 (21 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		2002	2001	2000
511	Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue	3,27%	3,35%	3,43%
512	Montant (en millions d'euros) consacré à la formation continue			
	• Fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise	14,5	9,3	10,0
	• Rémunérations versées aux stagiaires	17,3	18,6	20,1
	• Dépenses de transport et d'hébergement	2,0	2,2	0,8
	• Amortissement matériel et locaux	0,2	0,5	0,5
	• Formation effectuée en application de conventions	7,0	11,8	5,2
	• Versements FONGECIF	3,1	3,1	2,6
	• Versements au Trésor et autres (dont contribution 0,4%)	6,3	6,3	5,3
	Total	50,4	51,8	44,6
513	Nombre de salariés formés			
	• Hommes			
	Techniciens	7 302	7 399	7 090
	Cadres	5 016	4 647	4 778
	Total	12 318	12 046	11 868
	• Femmes			
	Techniciens	11 091	11 512	10 364
	Cadres	2 463	2 270	2 028
	Total	13 554	13 782	12 392
514	Nombre d'heures de formation			
	Rémunérées			
	• Hommes			
	Techniciens	166 790	182 949	205 011
	Cadres	149 154	157 631	184 810
	Total	315 944	340 580	389 821
	• Femmes			
	Techniciens	261 244	291 425	301 802
	Cadres	93 559	90 021	89 362
	Total	354 803	381 446	391 164
	Non rémunérées			
	• Hommes			
	Techniciens	0	0	15
	Cadres	0	50	0
	Total	0	50	15
	• Femmes			
	Techniciens	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Total	0	0	0

51. La formation professionnelle

La Société Générale consacre un budget important au développement des compétences et à l'accroissement du professionnalisme de ses collaborateurs puisqu'en 2002, près de trois sur quatre (en France) ont bénéficié d'une action de formation.

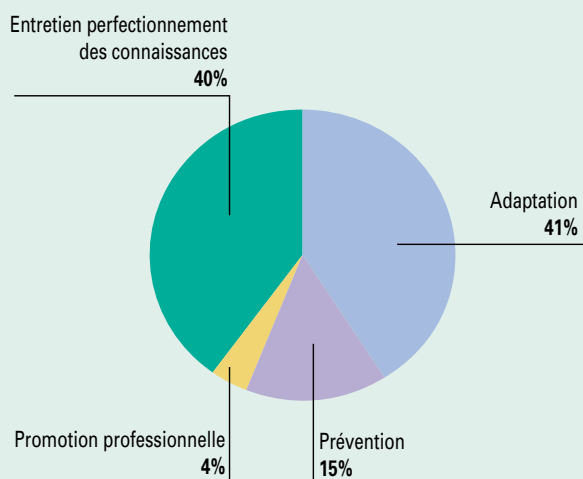
Le montant global des dépenses consacrées à la formation est resté quasiment stable en 2002, en dépit d'un contexte économique moins favorable, après une sensible augmentation (+ 16 %) en 2001.

Le volume d'heures de formation ainsi que le pourcentage de masse salariale consacrée à la formation diminuent légèrement pour leur part, principalement en raison de la densification des actions de formation et de leur modularisation (le salarié peut adapter sa formation à ses besoins personnalisés, au lieu de suivre un cursus standard). De surcroît, ils reflètent l'élévation du niveau de formation initiale des nouveaux embauchés au cours des années et sont impactés partiellement par la baisse des volumes de recrutement.



5 • FORMATION

Nombre de participants par type de formation



Avec l'accroissement de la spécialisation des métiers et du niveau des recrutements, la formation s'est enrichie d'actions relatives au management d'équipes constituées de collaborateurs ayant des domaines d'expertise différents, avec pour objectif la diffusion de valeurs communes au sein du Groupe.

De même, des dispositifs spécifiques sont prévus dans le cadre de l'évolution des organisations du travail (par exemple dans le cadre de l'accord « 4D » sur la banque de détail en France. Cf page suivante Rubrique 614).

51 Formation professionnelle continue (suite)		2002	2001	2000
515 Décomposition par type de formation				
Nombre de participants :				
• Prévention	Hommes	2 841	693	383
	Femmes	2 935	1 076	615
• Adaptation	Hommes	7 575	6 764	5 303
	Femmes	8 250	8 336	5 815
• Promotion professionnelle	Hommes	637	598	715
	Femmes	987	827	816
• Entretien, perfectionnement des connaissances	Hommes	7 689	8 632	10 314
	Femmes	8 021	9 189	10 638
• Total	Hommes	18 742	16 687	16 715
	Femmes	20 193	19 428	17 884
Heures rémunérées :				
• Prévention	Hommes	9 593	1 087	1 384
	Femmes	8 892	1 747	1 902
• Adaptation	Hommes	81 534	119 394	71 651
	Femmes	98 805	156 099	94 515
• Promotion professionnelle	Hommes	27 067	25 587	35 251
	Femmes	52 436	44 366	53 857
• Entretien, perfectionnement des connaissances	Hommes	197 750	194 512	281 534
	Femmes	194 670	179 234	240 891
• Total	Hommes	315 944	340 580	389 820
	Femmes	354 803	381 446	391 165
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	0
	Femmes	0	0	0
• Entretien, perfectionnement des connaissances	Hommes	0	50	15
	Femmes	0	0	0
• Total	Hommes	0	50	15
	Femmes	0	0	0
52 Congés formation		2002	2001	2000
521	*Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré	20	8	9
522	*Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	23	38	26
523	Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation	0	0	0
53 Apprentissage		2002	2001	2000
531	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	291	358	184

Nota

521 et

522

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

61	Représentants du personnel	2002	2001	2000
611	Participation aux élections (en %)			
	• Délégués du personnel			
	Techniciens	84,0	76,6	87,2
	Cadres	77,7	41,6	73,5
	• Comité d'établissement			
	Techniciens	84,2	74,7	87,3
	Cadres	79,1	44,3	79,2
612	Volume global des crédits d'heures alloués pendant l'année			
	• Comité d'établissement (1) (nombre de membres)	161 760 674	164 160 684	156 000 650
	• Délégués du personnel (nombre de délégués)	149 220 829	158 040 878	135 180 751
	• Délégués syndicaux (nombre de délégués)	96 500 461	97 460 459	92 180 444
	• C.H.S.C.T. (nombre de membres)	38 160 530	37 656 523	36 648 509
613	Nombre de réunions avec les représentants du personnel			
	• Comité Central			
	sessions ordinaires	6	6	6
	sessions extraordinaires	2	3	6
	• Comité d'approbation des PV du CCUES	6	6	6
	• C.E. (nombre de C.E.)	1/mois 137	1/mois 140	1/mois 137
	• Commissions spécialisées (commissions et sous-commissions du Comité Central)	191	164	170
	• Comité de groupe	2	2	2
	• Comité d'Entreprise Européen	2	2	2
	• Délégués du personnel (nombre de délégations)	1/mois 155	1/mois 158	1/mois 155
	• Délégués syndicaux nationaux	27	29	40
	• Délégués syndicaux de l'UES	2	3	2
614	Dates de signature et objets des accords signés dans l'entreprise et dans la profession (page 23)			
615	Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale	178	223	221
62	Information et communication	2002	2001	2000
621	Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunions de personnel			
	• Droit d'expression des salariés (nombre de groupes)	187 320	416 477	1 443 470

614. Le dialogue social

Animée par une volonté constante de concertation, la Société Générale a poursuivi en 2002 le dialogue social organisé au sein d'un Comité d'Etablissement et d'un Comité d'hygiène et sécurité pour chacun des groupes d'agences du réseau Société Générale ainsi que pour les Directions centrales.

Elle a conclu, également par voie de négociation avec ses partenaires sociaux, 12 accords en 2002, portant notamment sur :

- la rémunération, avec la signature d'un accord salarial et des accords de participation, intéressement et Plan d'épargne entreprise, en renouvellement du dispositif précédent,
- le Comité de Groupe
- le renouvellement du Comité d'entreprise européen.

Par ailleurs se sont tenues sur la période d'importantes négociations concernant la réorganisation du dispositif de banque de détail en France (Projet « 4D », Dispositif de Distribution de la banque de Détail de Demain), assortie de mesures d'accompagnement spécifiques en termes de mobilité et de formation.*

622. La politique d'intégration à la Société Générale

Le Groupe est attentif à l'intégration culturelle et professionnelle de ses nouveaux collaborateurs, en France et à l'étranger et met en place à cet effet des séminaires spécifiques.

Au cours de l'année, environ 1 000 cadres, recrutés dans tous les métiers du Groupe, ont ainsi été accueillis dans des séminaires d'intégration qui leur ont permis de se familiariser avec l'organisation et les Valeurs du Groupe.

Nota

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

*Accord signé avec les Organisations syndicales le 6 mars 2003.



Les valeurs Groupe et la communication

En 2002, la Société Générale a lancé une vaste opération de communication et de mobilisation sur les 3 valeurs fortes du Groupe :
 Professionnalisme, Esprit d'équipe et Innovation.

Ces valeurs s'inscrivent désormais progressivement dans les principes de management et les actions quotidiennes des collaborateurs et favorisent ainsi la fédération des énergies et la qualité du dialogue social.

Intranet et ressources humaines

Dans la dynamique de 2001, 2002 a été marquée par l'optimisation dans l'utilisation des outils de gestion et de partage de l'information en matière de Ressources humaines. Ainsi, le déploiement du Self-Service RH permet aux salariés de la Société Générale en France de participer aux actes de gestion les concernant : gestion des congés, bourse des emplois, souscription aux augmentations de capital...



624. La gestion des carrières

La carrière des collaborateurs de la Société Générale est gérée conjointement par les salariés, leurs responsables et leurs gestionnaires ressources humaines, et repose sur plusieurs processus clés :

- une évaluation annuelle des performances assortie d'une définition d'objectifs et de l'identification des actions de formation à programmer, réalisée au cours d'un entretien approfondi avec le manager
- des entretiens avec le gestionnaire ressources humaines, pour faire le point régulièrement sur le poste occupé et les évolutions envisageables,

en vue de promouvoir les évolutions et de diversifier les expériences professionnelles.

62	Information et communication (suite)	2002	2001	2000
----	--------------------------------------	------	------	------

- 622** Procédures d'accueil
 Remise des documents suivants :
- Brochure Bienvenue (organigrammes)
 - Rapport annuel abrégé
 - Brochure « Charte d'utilisation des moyens de communication électronique »
 - Brochure « Conditions bancaires accordées au personnel »
 - Brochure « L'épargne salariale »
 - Accords et règlements du dispositif d'épargne salariale
 - Bilan Social
 - Brochure « Valeurs du Groupe »
 - Convention collective
 - Règlement intérieur
 - Instruction portant sur la protection de l'information
 - Instruction portant sur les comptes à vue du personnel
 - Instruction portant sur les règles de déontologie et la lutte contre le blanchiment
 - Extrait de la loi 84-46 du 23-01-84 sur le contrôle des établissements de crédits
 - Note d'information IP Valmy
 - Brochure « Dispositif salarial et social »
 - Brochure « Temps de travail »
 - Brochure « Épargne temps »
 - Brochure « Régime de prévoyance »
 - Brochure « Mutuelle »

- 623** Procédures d'information ascendante ou descendante
 Niveau : ensemble de la Société Générale :
- Instructions
 - Journal d'entreprise « SOGÉCHOS »
 - Flash d'information
 - Intranet SOCIÉTÉ GÉNÉRALE
 - Réussir
 - Self-service RH

- 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	2002	2001	2000
----	------------	------	------	------

631	Nombre de recours engagés devant les commissions paritaires nationales	0	0	3
632	Nombre d'instances judiciaires engagées et où l'entreprise est en cause			
	• avec un salarié	39	27	39
	• avec un syndicat	3	6	3
	• autre	4	22	18
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

2002

2001

2000

1° PROTOCOLES D'ACCORD ÉLECTORAL

- 91 protocoles pour les élections des délégués du personnel.
- 77 protocoles pour les élections des comités d'établissement.

- 66 protocoles pour les élections des délégués du personnel.
- 53 protocoles pour les élections des comités d'établissement.

- 79 protocoles pour les élections des délégués du personnel.
- 79 protocoles pour les élections des comités d'établissement.

2° ACCORDS SALARIAUX

11 janvier 2002

(SOCIÉTÉ GÉNÉRALE)

Avenant n°1 à l'accord social du 7 juillet 2000 relatif à la redéfinition en euros des diverses garanties salariales stipulées au chapitre 1 de cet accord.

17 janvier 2002

Suite aux négociations salariales au titre de 2002, l'accord signé le 17 janvier 2002 comporte :

- l'attribution d'une prime exceptionnelle de 600 euros par salarié ayant travaillé à plein temps, de manière continue au cours de la période du 2 janvier 2001 au 31 janvier 2002,
- l'attribution d'une mesure pérenne au 1^{er} février 2002 ; tous les salariés de la classification inscrits à l'effectif le 1^{er} janvier 2002 bénéficient d'une augmentation de 0,7% de leur rémunération annuelle de base.

7 février 2002

Avenant n° 1 à l'accord du 13 novembre 2001 relatif à l'application du dispositif professionnel de cessation d'activité.

12 janvier 2001

(SOCIÉTÉ GÉNÉRALE)

Suite aux négociations salariales au titre de 2000, l'accord signé le 12 janvier 2001 comporte :

- 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.

12 janvier 2001

Avenant à l'accord du 07/07/2000 sur les médailles du travail.

2 février 2000

(SOCIÉTÉ GÉNÉRALE)

Accord SOCIÉTÉ GÉNÉRALE 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.

7 juillet 2000

Accord médailles du travail.

3° ACCORDS DIVERS AU SEIN DE LA PROFESSION

8 avril 2002

Élections prud'homales.

20 octobre 2002

Accord salarial de branche.

15 janvier 2001

Cessation anticipée d'activité.

19 juin 2001

Relatif au passage à l'euro.

10 janvier 2000

Nouvelle Convention Collective.

4 décembre 2000

Accord sur l'ARPE.

6 • RELATIONS PROFESSIONNELLES



61 Représentants du personnel (suite)

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

2002

2001

2000

4° ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

21 mai 2002

Protocole d'accord pré-électoral pour le renouvellement du Comité d'Entreprise Européen.

3 juin 2002

Protocole d'accord pré-électoral pour le renouvellement du Comité de Groupe.

25 juin 2002

Accord de participation au niveau de l'UES.

28 juin 2002

Règlement du plan d'épargne entreprise.

28 juin 2002

Accord d'intéressement portant sur les exercices 2002 à 2004.

11 juillet 2002

Avenant à l'accord du 12 octobre 2000 sur l'aménagement et la RTT.

11 juillet 2002

Avenant à l'accord sur le mode de constitution du Comité de Groupe du 22 mai 1998.

12 janvier 2001

Accord d'entreprise relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés de la SOCIÉTÉ GÉNÉRALE.

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.

20 mars 2001

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

7 juin 2001

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

12 juin 2001

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

6 juillet 2001

Accord retraite CRSG.

6 juillet 2001

Accord d'entreprise relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés de la SOCIÉTÉ GÉNÉRALE.

14 février 2000

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

4 mai 2000

Accord SOCIÉTÉ GÉNÉRALE 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.

7 juillet 2000

Accord social.

17 juillet 2000

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

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.

12 octobre 2000

Accord d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT).

61 Représentants du personnel (suite)

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

2002

2001

2000

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

11 juillet 2002

Avenant à l'accord sur le fonctionnement du Comité de Groupe conclu le 22 mai 1998

25 octobre 2002

Avenant à l'accord salarial du 17 janvier 2002 : l'attribution de la prime exceptionnelle de 600 euros est également accordée aux CDD et CDI ayant intégré la SOCIÉTÉ GÉNÉRALE au cours de la période de référence, aux intérimaires sous réserve qu'ils remplissent les mêmes conditions d'entrée et de présence dans l'entreprise.

9 juillet 2001

Accord de prorogation des mandats des membres des CHSCT des Services Centraux Parisiens.

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.

22 octobre 2001

Avenant à l'Accord du 9 juillet 1985 relatif au fonctionnement et aux moyens mis à la disposition des CHSCT.

25 octobre 2001

Protocole d'accord de renouvellement des membres du C.C.U.E.S.

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.

7 • AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE



721. La maladie et la prévoyance

Le Groupe Société Générale est attentif à la protection sociale de ses collaborateurs, et au delà de ses obligations sociales en France, témoigne de sa volonté d'étendre ses engagements et sa responsabilité dans le domaine social partout dans le monde.

En France, les salariés peuvent notamment bénéficier des prestations de la mutuelle et du régime de prévoyance, qui permettent de compléter la protection assurée par la Sécurité Sociale et par la profession bancaire.

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.

71	Oeuvres sociales (en millions d'euros)	2002	2001	2000
711	Répartition des dépenses de l'entreprise			
	• Logement: versements et frais divers	14,4	15,0	11,2
	• Transport	32,9	32,1	25,6
	• Services médicaux et sociaux	3,1	3,4	2,0
	• Médailles du travail	11,2	13,8	10,7
	• Subventions diverses	3,8	3,5	3,1
	• Allocation vacances	4,3	4,3	4,3
	• Allocation pour frais d'études	4,2	4,4	4,5
	• Allocation de crèche et de garde	5,2	5,1	4,7
	Total	78,9	81,6	66,1
	• Logement: encours des avances au 31 décembre	454,0	421,8	415,6
712	Versements effectués Au C.C.E.			
	• Budget « Activités sociales et culturelles » du Comité Central et des C.E.	13,6	13,1	13,3
	<i>dont budget des C.E.</i>	5,8	5,6	5,3
	Pour le compte du C.C.E.			
	• Subvention à la mutuelle	8,7	8,7	8,4
	• Subvention restauration	32,0	29,0	27,1
	Subvention de fonctionnement du C.C.U.E.S.	2,1	1,8	1,7
	Subvention de fonctionnement des C.E.	1,2	1,2	1,1
	Total	57,6	53,8	51,6
72	Autres charges sociales (en millions d'euros)	2002	2001	2000
721	Montant des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance	233,2	230,0	189,2
	<i>dont versés à la Sécurité Sociale</i>	201,9	200,4	160,7
722	Montant des versements patronaux au titre de la retraite	263,8	250,5	203,8
	<i>dont versés à la Sécurité Sociale</i>	102,5	97,8	83,0



