

JUIN 2006



Le bilan social 2005

L'essentiel de la politique ressources humaines
Chiffres clés et commentaires



Sommaire

Emploi

4

Effectifs
Répartition par sexe, âge
Recrutement et intégration
Gestion des carrières
Mobilité

Rémunération

8

Rémunération globale
Politique d'actionariat

Conditions de travail

10

Hygiène/Sécurité

Temps de travail
Dépenses en matière de sécurité
Politiques de prévention

Formation

12

Relations professionnelles

13

Dialogue social
Informations RH

Protection sociale

14

Couverture santé complémentaire
Épargne retraite

Professionalisme
Esprit d'équipe
Innovation

L'ensemble des données chiffrées est en ligne
sur le site intranet RH online :

<http://rh.socgen>

Bibliothèque RH/Les essentiels/Documents de référence/Bilan social



Édito

LES CHIFFRES CLÉS

■ Effectif rémunéré du groupe Société Générale au 31 décembre

2004 → 92 000 2005 → **103 555**

L'effectif du Groupe a augmenté de 12% entre 2004 et 2005. Près de la moitié des salariés du Groupe se trouve à l'étranger.

■ Actionnariat salarié dans 165 entités à travers le monde

2004 → 302,9 millions d'€ 2005 → **357,7** millions d'€

Plus de 60 000 salariés et anciens salariés du Groupe ont souscrit à l'augmentation de capital 2005 et détiennent 7,56% du capital.

■ Recrutement de collaborateurs Société Générale en France en contrat à durée indéterminée

2004 → 2 360 2005 → **3 103**

Le nombre de recrutements a progressé de 30% entre 2004 et 2005. La Banque de détail en France a accueilli 66% des nouveaux recrutés et la Banque de financement et d'investissement 24%.

■ Nombre d'heures de formation pour les salariés Société Générale en France

2004 → 891 087 2005 → **963 165**

Plus de 75% des salariés ont suivi une formation en 2005, pour un investissement moyen de 2 366 € par salarié.

La réussite de notre Groupe est le fruit du dynamisme et de la diversité de ses collaborateurs.

Dans leur mission d'accompagnement de la stratégie de croissance du Groupe, les Ressources Humaines s'emploient à répondre aux défis d'un environnement humain toujours plus complexe, tout en prenant en compte les évolutions des attentes de l'ensemble des collaborateurs, quels que soient leur métier, leur culture ou leur profil.

Ce Bilan social 2005 présente quelques éléments-clés de la gestion des femmes et des hommes durant l'année écoulée. Les chiffres et les enjeux qu'il met en lumière permettent de mieux saisir la réalité humaine qui est la nôtre, en France comme à l'international.

J'espère que ces pages retiendront votre attention et vous donneront une vision globale de la politique de Ressources Humaines conduite dans le Groupe. J'espère également qu'elles témoigneront des actions entreprises, cette année encore, pour accroître la satisfaction de l'ensemble des collaborateurs.

Bonne lecture !

Bernard de Talancé
Directeur des Ressources et
des Relations humaines



Emploi

Le développement du Groupe dans ses métiers cibles à l'étranger et la diversification de ses recrutements en France contribuent à renforcer sa diversité.

Le groupe Société Générale poursuit son expansion et vient de franchir le cap des 100 000 collaborateurs.

CHIFFRES CLÉS Groupe

Effectif total mondial
au 31 décembre

103 555

81% dans les Réseaux de Banque de détail et les services financiers

9% dans la Banque de financement et d'investissement

7% dans la gestion d'actifs

3% dans la Holding

54%

de femmes

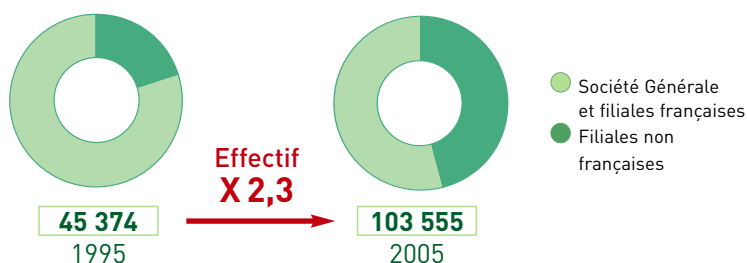
10 585

CDI recrutés
dont 58% de femmes

■ Des effectifs en forte croissance, le reflet du dynamisme du Groupe

La diversité de nationalités, de métiers, de cultures et de profils dans le groupe Société Générale est déjà une réalité. Avec 103 555 salariés de 114 nationalités, dont 46% à l'étranger et 54% de femmes, le Groupe est présent dans 76 pays.

Evolution de l'effectif du Groupe Société Générale

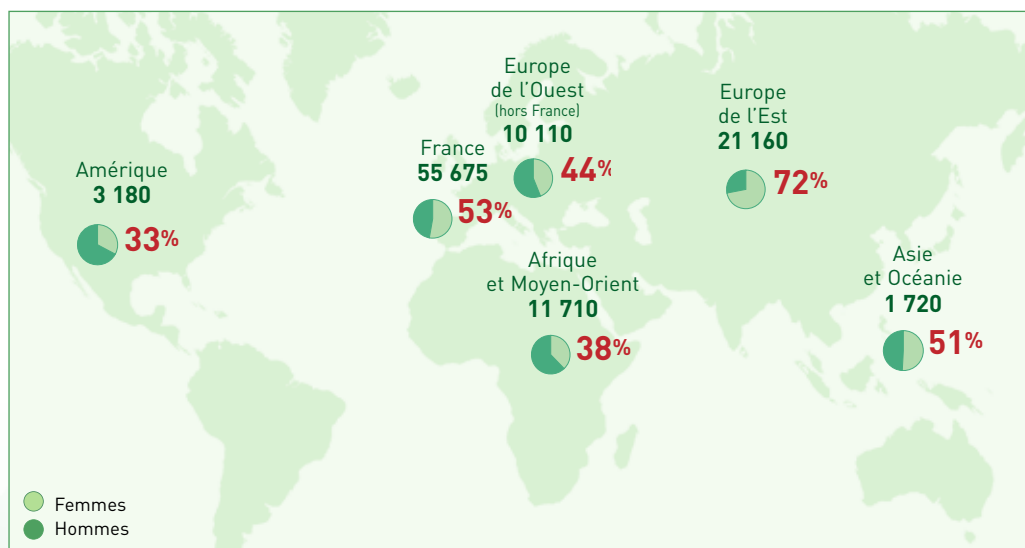


En 2005, le groupe Société Générale a poursuivi sa politique de croissance externe ciblée sur ses axes de développement stratégique :

- Banque de Détail : MI Bank (1 300 salariés) en Egypte
- Financements spécialisés :
 - crédit immobilier avec Delta Credit (140 salariés) en Russie,
 - crédit à la consommation avec Eurobank (1 100 salariés) en Pologne,
 - crédit à la consommation avec Promek Bank (600 salariés) en Russie.

Répartition de l'effectif mondial par zone géographique

(part des femmes en %)



Les textes sur fond vert pâle correspondent à des données Groupe.



CHIFFRES CLÉS Société Générale

Effectif rémunéré
au 31 décembre

36 928

dont :

techniciens **22 733**

cadres **14 195**

femmes **53%**

3 103

CDI recrutés

1 150

jeunes en contrat
d'alternance

1 154

départs en
préretraite CATS

666

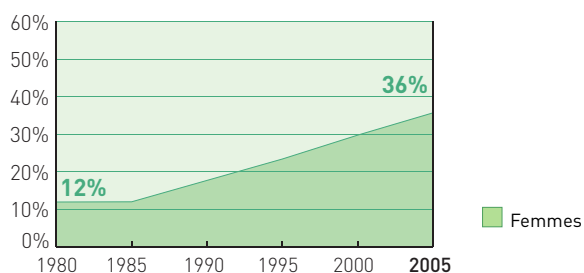
départs en retraite

■ Les femmes dans le groupe Société Générale

La proportion de femmes dans l'effectif du groupe Société Générale a progressé de 51% en 2004 à 54% en 2005. Le développement rapide du Groupe dans les pays de l'Europe de l'Est, où la proportion de femmes est plus élevée que la moyenne, est le principal facteur explicatif de cette évolution.

En 2005, l'encadrement de la Société Générale compte 36% de femmes contre 12% en 1980.

Evolution de la part de femmes dans l'encadrement



Dans le cadre de la politique sur la diversité, la Société Générale en France a signé un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 30 juin 2005. Plusieurs engagements ont été pris ; il est notamment prévu d'atteindre un taux de 40% de femmes dans l'encadrement d'ici 2008.

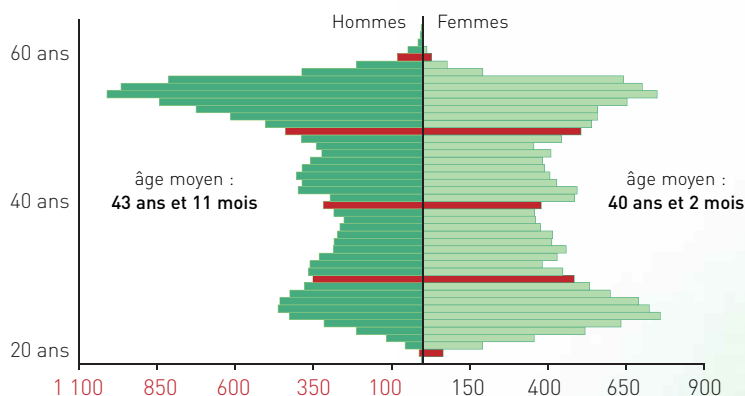
■ Un recrutement pluriel et dynamique

Pour accompagner son développement, notre Groupe mène une politique qui permet d'accompagner sa croissance et d'assurer la relève des compétences. En 2005, le Groupe a ainsi accueilli 10 585 nouveaux collaborateurs en contrats à durée indéterminée (doublement par rapport à 2004), dont 58% de femmes.

39% des collaborateurs du Groupe ont moins de 35 ans.

En 2005 en France, la Société Générale demeure l'un des premiers recruteurs nationaux avec 3 103 nouveaux collaborateurs en contrats à durée indéterminée et 724 nouveaux contrats de jeunes en formation en alternance.

Pyramide des âges au 31 décembre 2005 - Société Générale France





*ARPE : Allocation de Remplacement Pour l'Emploi

*CATS : Cessation d'Activité de certains Travailleurs Salariés

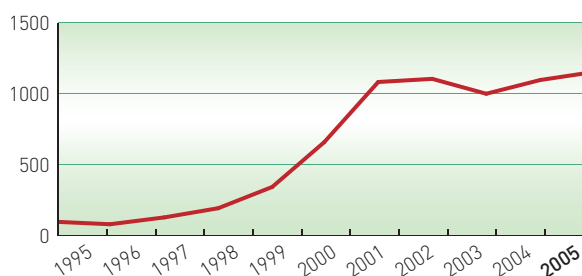
La Société Générale en France enregistrera en 2009 et 2010 ses pics de départs en retraite, liés aux recrutements importants réalisés dans les années 1965 à 1970, notamment dans la banque de détail.

La Société Générale a anticipé depuis plusieurs années le renouvellement des générations par une politique active de recrutement et la mise en place d'un régime de préretraite dès 1995 avec les dispositifs ARPE*, puis CATS* pour lisser les départs. Une politique de recrutement plus diversifiée est mise en place depuis 2005. Si les jeunes diplômés BAC+2 à BAC+5 demeurent un axe fort du recrutement, ce dernier est désormais élargi aux personnes expérimentées ainsi qu'aux bacheliers riches d'une première expérience commerciale.

Les jeunes en contrat d'alternance et la Société Générale

La Société Générale poursuit sa politique volontariste de formation par l'alternance avec plus de 1 100 jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en 2005, en majorité dans la banque de détail.

Evolution du nombre de jeunes en contrat d'alternance



La parole à Frédéric Vaquié Responsable du recrutement

Le groupe Société Générale est conscient que la diversité des femmes et des hommes qu'il emploie est un atout essentiel pour son développement. C'est donc un facteur qu'il favorise dans ses processus de recrutement. Nous cherchons à accueillir des profils variés, tant en termes d'âges que d'expériences, adaptés aux besoins des différentes activités.

Par exemple :

- les Rencontres Emploi organisées au Stade de France pour recruter des jeunes Bac+2/3 pour l'ensemble de nos métiers,
- les partenariats avec les grandes écoles et universités françaises et européennes pour attirer les jeunes diplômés,
- l'ouverture récente des recrutements à des candidats bacheliers avec une première expérience commerciale, pour des postes en agence,
- l'équilibre entre candidats débutants et expérimentés, quels que soient les métiers... et à ce titre la Convention de partenariat conclue avec l'ANPE, qui permet à des candidats de profils et âges variés de faire valoir leur expérience commerciale ou une activité en relation avec la clientèle, au-delà des seuls diplômes, pour des postes de conseiller accueil et conseiller de clientèle multi-média dans le réseau.



■ Une intégration réussie

Le Groupe mène une politique dynamique d'intégration des nouveaux recrutés et des collaborateurs des sociétés nouvellement acquises. En 2005, plus de 1 100 cadres des différentes entités du Groupe ont participé aux séminaires d'intégration permettant de renforcer le lien d'appartenance à la communauté Société Générale. Localement, des journées de présentation sont organisées pour mieux faire connaître le Groupe.

■ La gestion des carrières

Anticiper les évolutions d'effectif, répondre aux besoins des activités tout en prenant en compte les aspirations des salariés, c'est l'enjeu quotidien auquel sont confrontées les différentes entités du Groupe. La politique de gestion des carrières repose sur une collaboration étroite entre salariés, managers et spécialistes RH. La mobilité géographique et/ou fonctionnelle contribue fortement au développement des compétences et des performances des salariés. Elle permet de répondre à la fois aux besoins de l'entreprise et aux attentes des salariés en terme de progression au sein du Groupe, en parallèle aux actions de formation ou d'accompagnement du changement.

A la Société Générale, plus de 5 300 collaborateurs ont changé de poste en 2005, dont 70% dans le réseau, en liaison avec la mise en place de la nouvelle organisation de la Banque de détail en France. La mobilité concerne chaque année en moyenne 14% de l'effectif rémunéré Société Générale France.

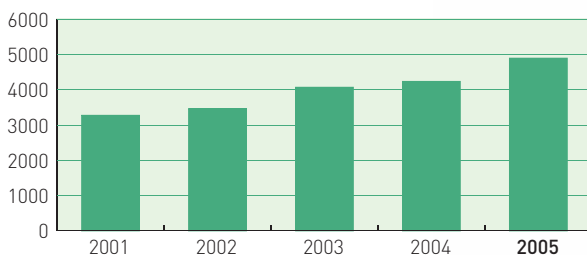
L'appréciation professionnelle est également un des éléments clés de la gestion des ressources humaines du Groupe. Elle s'appuie sur des entretiens annuels d'évaluation entre manager et collaborateur. Ces entretiens visent, au travers du dialogue ainsi établi, non seulement la détermination d'objectifs de performance, mais également la mise en œuvre d'actions de développement des compétences tout au long de la carrière des salariés.

Le Groupe favorise la promotion interne comme reconnaissance de l'évolution des responsabilités de ses collaborateurs.

En 2005, près de 13,5% de l'effectif Société Générale a ainsi bénéficié d'un changement de niveau dont 55% de femmes. En cinq ans, le nombre des promotions s'est accru de 49%.

Nombre de promotions

(changements de niveau dans la classification)



La Société Générale s'est engagée le 30 juin 2005 en signant l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à neutraliser les effets liés à la maternité sur le développement de carrière.

RH online

L'ensemble des données chiffrées est en ligne sur le site intranet RH online :

<http://rh.socgen>

Bibliothèque RH/

Les essentiels/

Documents de référence/

Bilan social



Rémunération

Le groupe Société Générale s'attache à développer un système de rémunération adapté à l'ensemble de ses collaborateurs, notamment en leur assurant une rémunération globale compétitive, rétribuant à la fois les performances individuelles et collectives.

CHIFFRES CLÉS

■ Moyenne de la rémunération fixe annuelle brute (Société Générale)

25 915 € techniciens

42 732 € cadres de la classification

en hausse globale de **2,4%** par rapport à 2004

■ Rémunération financière attribuée au titre de l'exercice 2005 (Société Générale)

94,1 millions d'€

soit un montant moyen de 2 321 € par salarié

Plus de

60 000

salariés et anciens salariés actionnaires dans le monde répartis dans 48 pays.

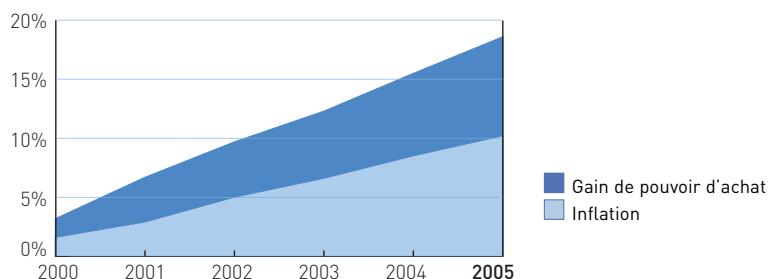


Communication aux salariés sur la rémunération globale

■ Une rémunération attractive

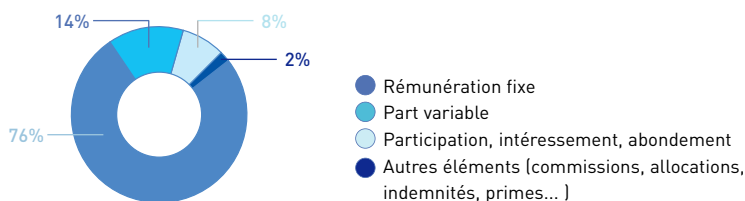
Le salaire fixe moyen des collaborateurs de la Société Générale en France est sensiblement supérieur à celui de la profession bancaire quels que soient la catégorie et le sexe. Par ailleurs, les collaborateurs présents tout au long de l'année dans l'entreprise ont bénéficié en moyenne d'un gain de pouvoir d'achat de +1,4% chaque année depuis 2000.

Evolution de l'inflation et du gain de pouvoir d'achat (en %)



En plus du salaire fixe, la rémunération globale comprend un ensemble significatif d'autres éléments, fixes ou variables, individuels ou collectifs, à paiement immédiat ou différé : part variable, rémunération financière (participation et intéressement), abondement dans le cadre du Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE), épargne retraite, prévoyance, mutuelle (complémentaire santé) et avantages familiaux.

Composition de la rémunération à la Société Générale



■ Reconnaître les performances individuelles et collectives

L'augmentation individuelle et la part variable constituent un signe concret d'appréciation des performances.

Accords salariaux

L'accord salarial de janvier 2005 à la Société Générale a par ailleurs permis le versement d'une prime exceptionnelle de 23% d'une mensualité brute de base avec un plancher de 350 euros et un plafond de 1 150 euros.

Les textes sur fond bleu pâle correspondent à des données Groupe.



Cette prime a été également accordée aux salariés en alternance, contrats à durée déterminée et intérimaires. Deux autres primes complémentaires ont été versées aux collaborateurs de la Société Générale :

- une prime d'intéressement exceptionnelle de 200 euros brut, investie dans l'un des fonds diversifiés du plan d'épargne d'entreprise ou versée lors de la paie de septembre,
- une prime salariale de 150 euros brut, servie avec la paie de septembre.

Epargne salariale

La Société Générale associe ses collaborateurs aux résultats croissants de l'entreprise notamment par l'intermédiaire de l'intéressement et de la participation. Ainsi, le montant de cette rémunération financière est passé de 50,4 millions d'euros au titre de 2004 à 94,1 millions d'euros au titre de 2005, soit une augmentation de 87%.

De nouveaux accords de participation, d'intéressement et un règlement de Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) ont été conclus en juin 2005 à la Société Générale. Le nouveau mode de calcul de la rémunération financière permet une répartition plus avantageuse pour les collaborateurs. De nouvelles possibilités de placement sont offertes, avec la mise à disposition de cinq fonds supplémentaires en complément des quatre antérieurs.

Par ailleurs, certaines filiales du Groupe ont mis en place des accords d'intéressement et de participation en les adaptant aux réglementations locales.

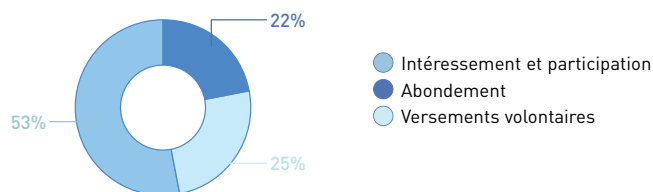
■ Une politique d'actionnariat dynamique

Précédemment réservée aux salariés et anciens salariés de la Société Générale France, l'augmentation de capital est progressivement étendue à l'international depuis 2003, pour concerner 165 entités du Groupe en 2005, réparties dans 48 pays.

En 2005, 59% des ayants droit ont souscrit à l'opération, dont 75% en France (pour la Société Générale et les filiales françaises) et 30% à l'international. 357,7 millions d'euros ont été investis à cette occasion dans les Plans d'Épargne du Groupe (contre 302,9 millions d'euros en 2004).

Plus de 60 000 salariés et anciens salariés dans le monde sont aujourd'hui actionnaires de la Société Générale et détiennent 7,56% du capital au 31 décembre 2005.

Souscription mondiale 2005 répartie selon la nature du versement



Montant moyen de la souscription dans le monde :

6 153 € par salarié adhérent

Questions à Denis Auxenfans Responsable épargne salariale groupe Société Générale

Pouvez-vous nous commenter le succès de l'actionnariat salarié en France ?

En 2005, pour la 18^e année consécutive, les salariés de la Société Générale France ont eu l'occasion de devenir « actionnaires salariés » dans des conditions avantageuses. Cette opération est devenue un véritable rendez-vous annuel : 78% des salariés Société Générale France ont ainsi souscrit à l'augmentation de capital en 2005. Ils peuvent de plus utiliser leurs primes d'intéressement et de participation dans le cadre de cette souscription. Ils bénéficient également de la décote sur le prix de l'action et d'un abondement de l'entreprise.

Et à l'international ?

Les salariés du groupe Société Générale dans le monde ont également la possibilité de devenir actionnaires salariés et l'opération Plan Mondial d'Actionnariat Salarié 2005 (PMAS) a été proposée à plus de 37 000 salariés hors de France répartis dans 47 pays. Cette offre est souvent perçue comme un témoignage concret d'intégration au groupe Société Générale et comme une occasion unique de pouvoir partager le succès de l'entreprise. Pour ces raisons, le PMAS est aujourd'hui un vecteur d'identité significatif du Groupe.





Conditions de travail

Hygiène/Sécurité

La Société Générale s'implique pour assurer des conditions de travail optimales à l'ensemble de ses collaborateurs, tant en termes d'organisation du temps de travail que d'hygiène ou de sécurité.

CHIFFRES CLÉS

3 374

salariés à temps partiel,
dont :

3 099 femmes

et **275** hommes

614 cadres

10 282

salariés ont ouvert un CET,
dont :

5 398 techniciens

4 884 cadres

Solde moyen par CET :

8,3 jours calendaires

Dépenses de sécurité
des personnes :

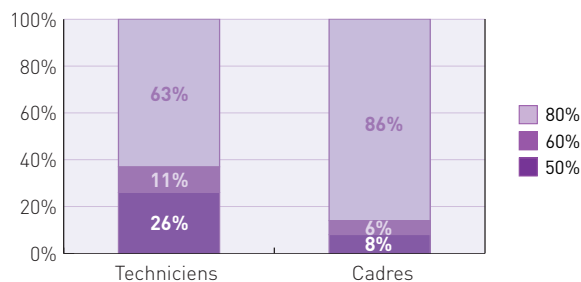
2 110 € par salarié

*ARTT : Aménagement et Réduction du
Temps de Travail

■ Organisation du temps de travail

Le nombre de salariés à temps partiel reste stable depuis quelques années, à environ 9% des effectifs. La part des cadres continue sa progression (18% des salariés à temps partiel). Le régime à 80% est majoritaire (choisi par 63% des techniciens et 86% des cadres à temps partiel).

Répartition des temps partiels selon la catégorie en 2005



2005 a vu la mise en œuvre de l'avenant à l'accord ARTT* signé en 2004, avec notamment :

- l'alignement de la période des congés sur l'année civile, comme pour les jours RTT,
- une épargne en Compte Epargne Temps (CET) favorisée et des possibilités d'utilisation élargies.

■ Compte Epargne Temps

En 2005, 4 424 collaborateurs ont investi 17 438 jours calendaires dans leur CET. Sur cette même période, et grâce à l'avenant à l'accord ARTT signé en 2004, 2 247 collaborateurs ont pu monétiser 30 988 jours calendaires.



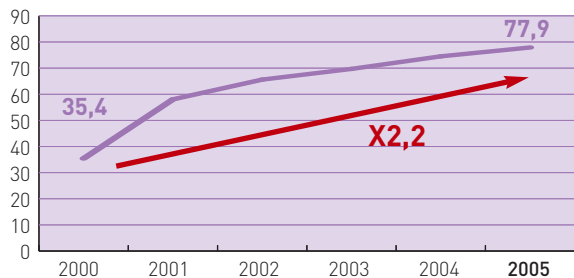


■ Hygiène et sécurité

Les dépenses d'aménagement et de sécurité restent soutenues : 50,4 millions d'euros pour l'aménagement intérieur des locaux et 77,9 millions d'euros pour l'hygiène et la sécurité en 2005.

Evolution des dépenses en matière de sécurité depuis 2000

(en millions d'euros)



Le nombre d'accidents de travail (565, dont 200 avec arrêt) reste faible en regard de l'effectif global. L'augmentation de 21,5% constatée de 2004 à 2005 provient essentiellement du nombre de déclarations consécutives à des hold-up (277 en 2005, contre 216 en 2004 et 276 en 2003), qui sont établies pour tout salarié présent lors d'un hold-up, en prévention des conséquences psychologiques éventuelles.

Si le nombre de hold-up est resté stable en 2005, ils ont touché des agences de taille plus importante en terme d'effectifs, justifiant la hausse du nombre de déclarations.

Par ailleurs, le phénomène des agressions clientèles fait l'objet d'une étude statistique approfondie qui devrait conduire à la mise en place d'un dispositif complet de prévention et de protection des salariés en renfort de la démarche actuelle de traitement des litiges et de soutien du personnel.

Sur un plan plus général, la Société Générale a mis en place des mesures destinées à prévenir et traiter les phénomènes de harcèlement moral et sexuel. Ces mesures se concrétisent par un plan de communication (via l'intranet RH online) et de formation d'envergure développé auprès des salariés, des lignes RH et du management ainsi que par une procédure spécifique de dialogue et d'investigation afin d'assurer une protection aux salariés.

RH online

L'ensemble des données chiffrées est en ligne sur le site intranet RH online :

<http://rh.socgen>

Bibliothèque RH/
Les essentiels/
Documents de référence/
Bilan social





Formation

La Société Générale favorise le développement des compétences de tous ses collaborateurs grâce à un effort durable et conséquent consacré à la formation.

L'offre de formation est enrichie et adaptée chaque année pour accompagner les besoins des salariés et de l'entreprise.

CHIFFRES CLÉS

28 400

salariés formés, dont :

63% techniciens

37% cadres

53% femmes

47% hommes

3,80%

masse salariale consacrée à la formation, soit :

2 366 € par salarié

963 000

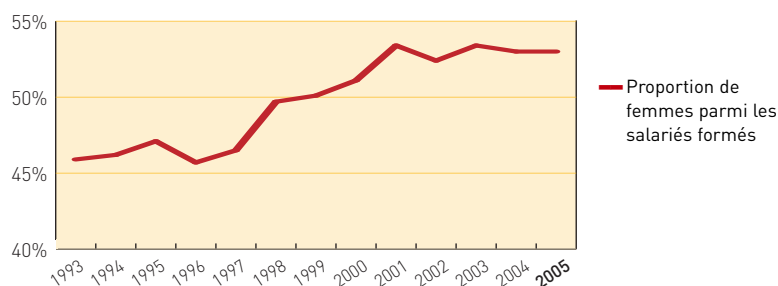
heures de formation, soit :

34 h par salarié formé

■ Un investissement durable dans la formation

Depuis plus de 10 ans, la proportion de salariés formés est supérieure à 70% de l'effectif. Le budget important consacré à la formation, 3,8% de la masse salariale pour un taux légal de 1,60%, traduit cette volonté de l'entreprise de développer les compétences de ses salariés. L'accès à la formation s'effectue sans discrimination de sexe ou de catégorie.

Evolution de la proportion de femmes parmi les salariés formés



■ Une hausse du volume d'heures de formation favorisée par une offre renouvelée

Depuis 2002, le volume d'heures de formation s'est accru de 43,6% pour une progression de l'effectif de 2,8%. Afin de répondre aux évolutions rapides des technologies et des métiers, l'offre proposée aux salariés, riche d'une centaine de formations, est adaptée en permanence pour répondre aux besoins nouveaux. Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre des nouvelles normes IAS et Bâle II, la large campagne de formation initiée en 2004 a été amplifiée en 2005. De même, l'offre de formation en développement personnel a été multipliée par trois entre 2003 et 2005.

Vecteur de promotion interne, un dispositif de formations qualifiantes est proposé aux salariés, qui permet aux lauréats d'évoluer sur des fonctions à plus forte responsabilité : les cursus techniciens des métiers de la banque (TMB) et cursus cadres. En 2005, 243 candidats ont suivi le cursus TMB et 251 le cursus cadres, dont 145 femmes. Les taux de réussite respectifs de chaque cursus ont été de 55% et 38%.



Relations professionnelles

Le dialogue social est un élément essentiel de la vie collective de l'entreprise. En 2005, la Société Générale s'est à nouveau employée à répondre concrètement aux attentes exprimées par ses collaborateurs.

Pour mieux les informer, elle a également renforcé son dispositif de communication en ressources humaines.

■ Une année riche en accords d'entreprise

De nombreux accords ont été signés en France et à l'international en 2005, dans des domaines variés. Ils ont en particulier concerné la rémunération, l'égalité professionnelle, la formation et le temps de travail. A la Société Générale en France, de nouveaux accords ont notamment permis de faire progresser sensiblement la rémunération financière (participation et intéressement) et de créer un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO). Un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a également été signé. Ces multiples avancées améliorent, pour l'ensemble des collaborateurs, les dispositions réglementaires ou conventionnelles existantes. Elles témoignent aussi directement de la richesse et de la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise.

■ Diversité et égalité professionnelle

En signant la Charte de la diversité¹ en France à la fin de l'année 2004, la Société Générale a réaffirmé sa volonté d'offrir à tous, à compétences égales, les mêmes chances de développement personnel dans l'entreprise. D'autres actions à l'international témoignent également de la capacité du Groupe à intégrer tous les talents et à fidéliser ses collaborateurs de nationalités, de cultures et de métiers différents.

■ Une information précise et proche

L'intranet RH online offre aux collaborateurs Société Générale, en un lieu unique et cohérent, des informations complètes sur leur vie professionnelle (rémunération, carrières, formation, dialogue social, vie pratique, etc.). Le contenu du site s'est enrichi en 2005 et deux nouvelles rubriques ont en particulier été créées : « Ethique au travail »² et « Epargne retraite ». Dans un souci d'interactivité et de proximité, un espace d'expression a également été ouvert fin 2005 sur le site : « Vous avez la parole » permet de poser toute question relative à un sujet de ressources humaines ou de faire des suggestions d'amélioration.

¹La Charte de la diversité, signée par la Société Générale aux côtés de quarante autres grandes entreprises françaises, fixe pour objectif de refléter dans les effectifs salariés les différentes composantes de la société française.

²La rubrique « Ethique au travail » traite les thèmes suivants : la déontologie, le code de conduite, la prévention du harcèlement, la diversité et l'égalité professionnelle.



CHIFFRES CLÉS

171

accords signés en 2005
dans le Groupe, dont
92 hors de France

Près de

27 000 collaborateurs

s'informent sur
RH online chaque mois

La parole à Philippe Pérain Directeur des relations sociales

Au cours de l'année 2005, un accord important sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu pour trois ans avec quatre Organisations Syndicales. Cet accord s'inscrit dans une démarche plus globale qui vise à promouvoir la diversité et à lutter contre toute forme de discrimination.

Concrètement, il prévoit la mise en œuvre de dispositions qui sont rarement incluses dans des accords d'entreprise. Ainsi, par exemple, il est prévu d'atteindre un taux de 40% de femmes dans l'encadrement d'ici à 2008. Autre mesure : l'augmentation au minimum de 3% du salaire de base prévue dans le cas où aucune révision individuelle de salaire ou promotion ne serait intervenue au cours des trois années précédant le départ en congé maternité ou adoption d'une collaboratrice.

Un premier bilan de l'application de cet accord sera réalisé en juin 2006 par la Commission de Suivi Paritaire, qui réunit la Direction et les Organisations Syndicales.



Protection sociale

Conscient de sa responsabilité dans le domaine social, le groupe Société Générale porte une attention particulière à la couverture santé et retraite de ses collaborateurs partout dans le monde.

En France, au-delà des obligations légales, les salariés Société Générale bénéficient d'une gamme étendue de prestations aussi bien en matière de santé que de retraite, soutenues par la contribution de l'entreprise.

CHIFFRES CLÉS

■ Mutuelle Société Générale

83 300 bénéficiaires

1 460 000 opérations traitées

36,6 millions d'€

de prestations servies, soit

439 € par bénéficiaire

■ Régime de prévoyance

41 900 salariés couverts

700 salariés invalides

pris en charge financièrement

■ Retraite supplémentaire IP Valmy

6 200 retraités

bénéficiaires de rentes

47 000 actifs

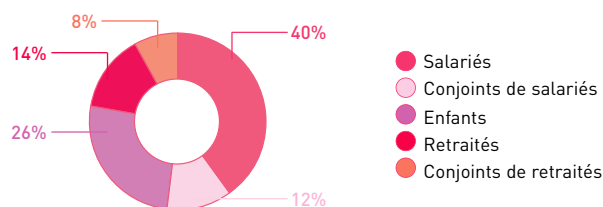
bénéficiaires de droits à rente

■ Une couverture santé complète

Avec un taux d'adhésion qui s'élève à près de 81% de l'effectif, la Mutuelle Société Générale assure une couverture frais de santé complémentaire à la très grande majorité des salariés. Afin de faciliter la délivrance de prestations de qualité, l'entreprise a subventionné la mutuelle à hauteur de 9,6 millions d'euros en 2005. Pour les risques de décès, d'invalidité ou d'incapacité de travail, le régime de prévoyance assure une couverture de l'ensemble des salariés contre ces accidents de la vie, rares mais aux conséquences financières graves. L'entreprise finance à hauteur de 60% le coût de cette couverture, soit un montant de 15 millions d'euros en 2005.

Répartition des bénéficiaires de la mutuelle Société Générale

au 31 décembre 2005



■ Un dispositif d'épargne retraite enrichi

Depuis 1995, l'entreprise a mis en place un régime de retraite supplémentaire obligatoire pour les salariés : l'Institution de Prévoyance Valmy. Il représente un supplément par rapport aux régimes de base Sécurité Sociale et complémentaires obligatoires (ARRCO et AGIRC). Ce complément de revenus, versé lors de la retraite sous forme de rente viagère, est le résultat d'un système de financement auquel l'entreprise contribue très majoritairement : 28,4 millions d'euros en 2005.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, suite à un accord du 14 juin 2005, ce dispositif obligatoire se double d'une nouvelle opportunité facultative : le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO). Cette épargne investie durant la vie active, abondée financièrement par l'entreprise, permet d'obtenir au moment de la retraite le versement d'une rente viagère ou d'un capital, selon le choix du salarié.

JUIN 2006

DIRECTION DES RESSOURCES & RELATIONS HUMAINES



Le bilan social 2005

Données chiffrées





Sommaire

Emploi **3**

Rémunérations et
charges accessoires **6**

Conditions d'hygiène et de sécurité **8**

Autres conditions de travail **9**

Formation **10**

Relations professionnelles **11**

Œuvres sociales
Protection sociale **15**

Professionalisme
Esprit d'équipe
Innovation

Emploi

Les indicateurs marqués d'un * font l'objet d'une note en marge.

11	Effectifs	2005	2004	2003
111*	Effectif rémunéré au 31 décembre			
	Techniciens	22 733	22 827	22 931
	Cadres	14 195	13 534	13 062
	Total	36 928	36 361	35 993
111 bis	Effectif absent sans solde			
	Techniciens	1 290	1 305	1 333
	Cadres	356	333	311
	Total	1 646	1 638	1 644
	Effectif absent CATS			
	Techniciens	1 295	778	441
	Cadres	454	271	157
	Total	1 749	1 049	598
	Salariés détachés			
	Techniciens	240	262	274
	Cadres	1 250	1 126	1 068
	Total	1 490	1 388	1 342
	Personnel de ménage	138	152	176
111 ter	Total			
	Techniciens	25 696	25 324	25 155
	Cadres	16 255	15 264	14 598
	Total	41 951	40 588	39 753
111 qrt	Effectif à temps partiel en équivalent temps plein			
	Techniciens	1 930	1 966	2 023
	Cadres	469	433	399
	Total	2 399	2 399	2 422
112*	Effectif permanent à plein temps			
	Techniciens	17 779	18 068	18 329
	Cadres	12 549	12 196	12 023
	Total	30 328	30 264	30 352
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre			
	Techniciens	1 236	1 124	1 028
	Cadres	58	45	47
	Total	1 294	1 169	1 075
114*	Effectif mensuel moyen			
	Techniciens	22 642	22 793	23 023
	Cadres	13 846	13 305	12 815
	Total	36 488	36 097	35 838
115	Répartition par sexe de l'effectif rémunéré au 31 décembre			
	Hommes			
	Techniciens	8 142	8 511	8 772
	Cadres	9 127	8 890	8 706
	Total	17 269	17 401	17 478
	Femmes			
	Techniciens	14 591	14 316	14 159
	Cadres	5 068	4 644	4 356
	Total	19 659	18 960	18 515
116	Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre			
	moins de 25 ans			
	Techniciens	3 175	2 961	2 785
	Cadres	429	326	295
	Total	3 604	3 287	3 080
	de 25 à 34 ans			
	Techniciens	4 749	4 160	3 785
	Cadres	4 693	4 292	4 064
	Total	9 442	8 452	7 849
	de 35 à 44 ans			
	Techniciens	3 872	4 104	4 339
	Cadres	3 616	3 450	3 265
	Total	7 488	7 554	7 604
	de 45 à 54 ans			
	Techniciens	6 966	7 828	8 730
	Cadres	3 128	3 332	3 575
	Total	10 094	11 160	12 305

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 effectifs rémunérés des 12 mois de l'année.



11 Effectifs (suite)		2005	2004	2003
de 55 à 59 ans	Techniciens	3 878	3 712	3 261
	Cadres	2 172	2 031	1 809
	Total	6 050	5 743	5 070
60 ans et plus	Techniciens93	62	31
	Cadres157	103	54
	Total250	165	85
117 Répartition par ancienneté de l'effectif rémunéré au 31 décembre				
moins de 5 ans	Techniciens	6 128	5 724	5 312
	Cadres	4 385	4 174	3 963
	Total	10 513	9 898	9 275
de 5 à 9 ans	Techniciens	1 961	1 251	881
	Cadres	2 147	1 569	1 357
	Total	4 108	2 820	2 238
de 10 à 19 ans	Techniciens	2 000	2 200	2 607
	Cadres	2 635	2 660	2 562
	Total	4 635	4 860	5 169
de 20 à 29 ans	Techniciens	4 555	4 987	5 519
	Cadres	1 503	1 397	1 498
	Total	6 058	6 384	7 017
30 ans et plus	Techniciens	8 089	8 665	8 612
	Cadres	3 525	3 734	3 682
	Total	11 614	12 399	12 294
118 Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon la nationalité				
Français	Techniciens	22 607	22 711	22 815
	Cadres	13 853	13 257	12 807
	Total	36 460	35 968	35 622
Etrangers	Techniciens126	116	116
	Cadres342	277	255
	Total468	393	371
119 Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée				
	Techniciens niveaux A, B, C	5 420	5 196	5 233
	Techniciens niveaux D, E	9 859	10 060	10 093
	Techniciens niveaux F, G	7 454	7 571	7 605
	Cadres niveaux H, I	9 687	9 310	9 209
	Cadres niveaux J, K	3 648	3 381	3 033
	Cadres Hors Classification860	843	820
12 Travailleurs extérieurs et divers				
121*	Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure	5 595	5 053	4 895
122	Nombre de stagiaires (écoles, universités...)	5 191	5 346	5 302
122 bis	Nombre de stagiaires de vacances	7 434	8 005	8 284
123	Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires485	442	554
124	Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours)34,7	39,7	36,1
125	Nombre total d'heures effectuées par le personnel de ménage	110 447	123 647	143 813
13 Embauches au cours de l'année considérée				
131	Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée			
	Techniciens	1 699	1 322	1 056
	Cadres	1 404	1 038	667
	Total	3 103	2 360	1 723
132	Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée			
	Techniciens927	816	729
	Cadres136	129	106
	Total	1 063	945	835
133	Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers			
	Techniciens0	0	0
	Cadres0	0	0
	Total0	0	0
134*	Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans			
	Techniciens	1 087	928	848
	Cadres413	339	222
	Total	1 500	1 267	1 070

121*
Nombre de salariés d'entreprises extérieures exerçant une activité dans les locaux Société Générale, à l'exclusion des intérimaires.

134*
En contrat à durée déterminée et indéterminée compris.



14 Départs au cours de l'année considérée 2005 2004 2003

141	Total des départs			
	Techniciens	1 839	1 628	1 583
	Cadres	950	818	615
	Total	2 789	2 446	2 198
142	Nombre de démissions			
	Techniciens	295	265	222
	Cadres	351	285	172
	Total	646	550	394
143	Nombre de licenciements pour cause économique			
	Techniciens	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Total	0	0	0
	dont départs en retraite et pré-retraite	0	0	0
144	Nombre de licenciements pour autres causes			
	Techniciens	84	90	113
	Cadres	95	88	88
	Total	179	178	201
145	Nombre de fins de contrats à durée déterminée			
	Techniciens	750	672	780
	Cadres	187	180	150
	Total	937	852	930
146	Nombre de départs avant fin de période d'essai			
	Techniciens	194	160	124
	Cadres	96	63	31
	Total	290	223	155
147	Nombre de départs volontaires en retraite et pré-retraite			
	Techniciens	464	384	281
	Cadres	202	179	150
	Total	666	563	431
148	Nombre de décès			
	Techniciens	52	57	63
	Cadres	19	23	24
	Total	71	80	87
148 bis	Autres départs			
	Techniciens	0	0	0
	Cadres	0	0	0
	Total	0	0	0

15 Promotions

151	Nombre de salariés promus à un niveau supérieur ..	4 897	4 238	4 072
	dont techniciens promus cadres ..	401	318	389

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

171*	Nombre de handicapés au 31 décembre	1 207	731	598
-------------	--	--------------	-----	-----

18 Absentéisme

181	Nombre de journées d'absence / Nombre total de journées payées (en %)			
	Techniciens	5,23	5,05	5,21
	Cadres	3,39	3,39	3,26
	Total	4,53	4,44	4,51
181 bis	Nombre de journées d'absence			
	Techniciens	432 319	420 243	437 562
	Cadres	171 423	164 652	152 517
	Total	603 742	584 895	590 079
182	Nombre de journées d'absence pour maladie			
	Techniciens	275 947	277 304	298 626
	Cadres	67 816	66 783	62 688
	Total	343 763	344 087	361 314
183	Répartition des absences pour maladie selon leur durée jusqu'à 3 jours			
	Techniciens	11 663	10 545	10 687
	Cadres	4 561	3 865	3 948
	Total	16 224	14 410	14 635

171*

- Les handicapés affectés dans des entités de moins de 20 salariés ne sont pas pris en compte dans la déclaration officielle.
- En 2005, les handicapés absents depuis plus de 3 ans ont été comptabilisés dans la déclaration officielle.



18 Absentéisme (suite)		2005	2004	2003
de 4 à 30 jours	Techniciens	79 636	77 832	85 180
	Cadres	23 120	21 714	21 157
	Total	102 756	99 546	106 337
de 31 à 60 jours	Techniciens	37 638	37 447	37 308
	Cadres	11 279	10 775	8 078
	Total	48 917	48 222	45 386
plus de 60 jours	Techniciens	147 010	151 480	165 451
	Cadres	28 856	30 429	29 505
	Total	175 866	181 909	194 956
184 Nombre de journées d'absence pour accidents de travail et de trajet				
	Techniciens	12 654	11 027	12 138
	Cadres	2 478	2 210	1 365
	Total	15 132	13 237	13 503
185 Nombre de journées d'absence pour maternité				
	Techniciens	117 389	106 632	100 830
	Cadres	85 304	81 307	74 464
	Total	202 693	187 939	175 294
186 Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les salariés chargés de famille...)				
	Techniciens	19 686	18 673	19 710
	Cadres	13 413	12 518	12 355
	Total	33 099	31 191	32 065
187 Nombre de journées d'absence pour d'autres causes (examens, colonies de vacances, jeunesse et sports...)				
	Techniciens	6 643	6 607	6 258
	Cadres	2 412	1 834	1 645
	Total	9 055	8 441	7 903

Rémunérations et charges accessoires

21 Montant des rémunérations

211 bis*	Rémunération mensuelle moyenne (en €)	3 597	3 500	3 424
	Techniciens niveaux A, B, C			
	Hommes	1 658	1 643	1 652
	Femmes	1 705	1 691	1 720
	Techniciens niveaux D, E			
	Hommes	2 402	2 355	2 356
	Femmes	2 313	2 264	2 262
	Techniciens niveaux F, G			
	Hommes	2 980	2 899	2 896
	Femmes	2 792	2 724	2 728
	Cadres niveaux H, I			
	Hommes	4 413	4 408	4 426
	Femmes	3 758	3 736	3 724
	Cadres niveaux J, K			
	Hommes	7 443	7 291	7 111
	Femmes	6 804	6 650	6 667
	Cadres hors classification			
	Hommes	14 665	13 997	12 743
	Femmes	12 681	11 209	10 295
212 bis	Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)	18,3	16,8	16,2
	Techniciens niveaux A, B, C			
	Hommes	5,9	4,9	5,8
	Femmes	6,2	5,2	6,2
	Techniciens niveaux D, E			
	Hommes	10,2	8,6	9,6
	Femmes	9,8	8,2	9,2
	Techniciens niveaux F, G			
	Hommes	11,6	9,7	10,4
	Femmes	10,0	8,1	8,9
	Cadres niveaux H, I			
	Hommes	19,5	19,3	19,3
	Femmes	13,0	12,2	12,1
	Cadres niveaux J, K			
	Hommes	28,9	28,2	26,6
	Femmes	24,2	22,7	22,4
	Cadres hors classification			
	Hommes	39,9	36,2	33,0
	Femmes	36,4	32,0	26,1

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

21 Montant des rémunérations (suite) 2005 2004 2003

213 Grille des rémunérations annuelles en € (en % de l'effectif correspondant)		2005	2004	2003
Tranches de rémunérations	moins de 18 000	3,7	3,6	3,4
	de 18 000 à 21 000	3,1	2,8	2,3
	de 21 000 à 24 000	6,0	7,0	7,7
	de 24 000 à 27 000	12,0	14,3	14,8
	de 27 000 à 36 000	33,6	33,2	33,3
	de 36 000 à 54 000	24,2	22,7	22,9
	plus de 54 000	17,3	16,4	15,6

22 Hiérarchie des rémunérations

221 Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10% des salariés touchant les rémunérations les moins élevées	7,0	6,8	6,2
222* Montant global des dix rémunérations les plus élevées (en milliers d'€)	47 012	40 369	30 673

23 Mode de calcul des rémunérations

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	10 105	10 040	10 145
Cadres	0	0	0
Total	10 105	10 040	10 145
232 Pourcentage des ouvriers payés au mois sur la base de l'horaire affiché	0	0	0

24 Charges accessoires

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'€)	21,5	18,9	22,1

25 Charge salariale globale

251 Frais de personnel/Produit net bancaire (en %)	41,3	46,9	47,0
--	------	------	------

26 Participation financière

261 Réserve spéciale de participation (en millions d'€)	20,0	15,4	0,0
dont :			
Participation au titre de l'exercice	19,8	0,0	0,0
Rappel au titre des années antérieures	0,0	13,1	0,0
Intérêts de retard	0,2	2,3	0,0
Intéressement (en millions d'€)	74,1	50,4	48,1
Prime exceptionnelle d'intéressement (prime Breton)	0,0	8,2	0,0
262 Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (en €)			
Ensemble	499	409	0
Techniciens	385	321	0
Cadres	681	557	0
262 bis Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en €)			
Ensemble	1 823	1 349	1 308
Techniciens	1 381	991	975
Cadres	2 492	1 954	1 895
263 Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (en %)	6,77	6,88	8,03
264 Abondements versés par l'entreprise aux fonds communs de placement (brut en millions d'€)	77,8	72,2	71,5

222*

Il s'agit de la rémunération perçue au cours de l'année, c'est à dire incluant les parts variables versées au titre des résultats du ou des exercices précédents. Les titulaires des dix rémunérations les plus élevées sont des spécialistes de marché.

Conditions d'hygiène et de sécurité

31	Accidents de travail et de trajet	2005	2004	2003
311	Nombre d'accidents de travail avec arrêt			
	Techniciens	167	149	183
	Cadres	33	27	22
	Total	200	176	205
312	Nombre de journées d'absence pour accident de travail			
	Techniciens	5 859	4 227	5 728
	Cadres	848	959	520
	Total	6 707	5 186	6 248
313	Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'entreprise			
	Français	3	2	2
	Etrangers	0	0	0
	Total	3	2	2
314	Nombre d'accidents mortels			
	de travail			
	Techniciens	1	0	0
	Cadres	0	1	0
	Total	1	1	0
	de trajet			
	Techniciens	0	1	0
	Cadres	1	1	0
	Total	1	2	0
315	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail			
	Techniciens	210	219	200
	Cadres	62	44	39
	Total	272	263	239
316	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise	7	2	3

32	Répartition des accidents de travail par éléments matériels			
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)	64	59	68
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)	140	143	120
325*	Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)	5	5	7
326*	Autres cas	356	258	319
	dont déclarations consécutives à des hold-up	277	216	276

33	Maladies professionnelles			
331	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale	4	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			
341	Nombre de réunions des CHSCT	746	725	830

35	Dépenses en matière de sécurité			
351	Effectif formé à la sécurité	9 510	10 986	15 553
352*	Evaluation des dépenses de sécurité présentées dans l'entreprise et prévues pour l'année suivante (en millions d'€)	82,5	80,6	78,3
353*	Dépenses réalisées dans l'année (en millions d'€)	77,9	74,5	69,7

321* 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).

352* et 353*
Dépenses concernant la sécurité des personnes (et non celle des biens).

Autres conditions de travail

41 Durée et aménagement du temps de travail 2005 2004 2003

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	1 487	1 142
		Cadres	218	106
		Total	1 705	1 248
	par un système conventionnel	Techniciens	0	0
		Cadres	0	0
		Total	0	0
413	Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés			
		Techniciens	6 631	7 209
		Cadres	848	971
		Total	7 479	8 180
414	Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre			
		Techniciens	2 826	2 932
		Cadres	577	533
		Total	3 403	3 465
	dont mi-temps =(1)+(2)+(3) :			
		Techniciens	724	801
		Cadres	75	64
		Total	799	865
	*Société Générale (1)	Techniciens	366	421
		Cadres	31	28
		Total	397	449
	**Maladie (2)	Techniciens	228	218
		Cadres	17	11
		Total	245	229
	***Sécurité sociale (3)	Techniciens	130	162
		Cadres	27	25
		Total	157	187
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 annuels26	26	26
417*	Nombre de jours de repos29	31	30
	dont jours fériés par :			
	repos le samedi6,0	7,0	10,0
	repos le lundi4,0	7,0	8,0

42 Organisation et contenu du travail

421	Nombre de personnes occupant des horaires alternants ou de nuit			
		Techniciens	241	274
		Cadres	7	11
		Total	248	285

43 Conditions physiques de travail

431	Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail8	9	9
432	Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesures1 805	1 760	1 922

44 Transformation de l'organisation du travail

441	Nombre de salariés concernés par des expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu			
	- Guichetiers payeurs - Caisses automatiques390	479	891
	- Regroupement et réorganisation de services5 380	6 574	5 241
	- Intégration procédures - Micro-informatique1 123	114	22 010
	- Informatisation5 960	1 580	140
	Total12 853	8 747	28 282

411*

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

414*

Mi-temps Société Générale non liés à la maladie.

414**

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

414***

Mi-temps thérapeutiques.

416*

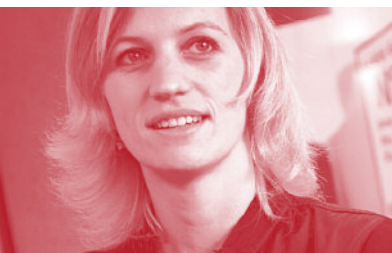
Non compris les jours supplémentaires pour congés hors période ni les diverses majorations.

417*

Sauf les cadres au forfait (26 j) et les salariés travaillant dans les agences à 37h22 (20 j).

451* et 452*

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



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

	2005	2004	2003
451* Evaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail prévu pour l'année suivante	.71,3	55,1	61,2
452* Dépenses réalisées dans l'année	.50,4	53,3	54,8

Formation

51 Formation professionnelle continue

511 Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue	.3,83%	3,20%	3,30%
512* Montant consacré à la formation continue (en millions d'€)			
- Fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise	.19,3	14,2	15,2
- Rémunérations versées aux stagiaires	.30,1	25,1	21,3
- Dépenses de transport et d'hébergement	-	2,0	1,8
- Amortissement matériel et locaux	-	0,1	0,2
- Formation effectuée en application de conventions	.5,4	3,9	4,0
- Versements FONGECIF	.3,5	3,4	3,2
- Versements au Trésor et autres (dont contribution OPCA 0,5%)	.8,8	6,8	6,4
Total	.67,2	55,5	52,0
513 Nombre de salariés formés	.28 399	27 407	29 146
Hommes			
Techniciens	.6 516	6 715	8 020
Cadres	.6 818	6 156	5 576
Total	.13 334	12 871	13 596
Femmes			
Techniciens	.11 281	11 209	12 734
Cadres	.3 784	3 327	2 816
Total	.15 065	14 536	15 550
514 Nombre d'heures de formation			
Rémunérées	.963 165	891 087	821 427
Hommes			
Techniciens	.204 180	203 132	207 511
Cadres	.215 597	201 003	171 588
Total	.419 777	404 135	379 099
Femmes			
Techniciens	.390 164	357 958	333 064
Cadres	.153 224	128 994	109 264
Total	.543 388	486 952	442 328
Non rémunérées	.0	0	0
Hommes			
Techniciens	.0	0	0
Cadres	.0	0	0
Total	.0	0	0
Femmes			
Techniciens	.0	0	0
Cadres	.0	0	0
Total	.0	0	0
515 Décomposition par type de formation			
Nombre de participants	.70 960	63 896	77 915
Prévention			
Hommes	.73	0	1 992
Femmes	.112	0	1 428
Adaptation			
Hommes	.11 560	13 916	14 629
Femmes	.12 438	15 452	17 293
Promotion professionnelle			
Hommes	.1 755	1 799	1 644
Femmes	.3 218	2 850	2 792
Entretien, perfectionnement des connaissances			
Hommes	.19 440	14 055	17 758
Femmes	.22 364	15 824	20 379
Total			
Hommes	.32 828	29 770	36 023
Femmes	.38 132	34 126	41 892
Heures rémunérées	.963 166	891 087	821 427
Prévention			
Hommes	.214	0	28 935
Femmes	.482	0	10 084
Adaptation			
Hommes	.136 842	141 810	93 431
Femmes	.186 397	161 342	120 789
Promotion professionnelle			
Hommes	.37 175	43 946	34 127
Femmes	.76 677	76 318	64 917

51 Formation professionnelle continue (suite)

		2005	2004	2003
Entretien, perfectionnement des connaissances	Hommes	245 547	218 379	222 607
	Femmes	279 832	249 293	246 539
Total	Hommes	419 778	404 135	379 099
	Femmes	543 388	486 952	442 328
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	0	0
	Femmes	.0	0	0
Total	Hommes	.0	0	0
	Femmes	.0	0	0

52 Congés formation

521*	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré	19	22	11
522*	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	.8	12	30
523	Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation	.0	0	0

53 Apprentissage

531	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année	432	310	307
-----	---	-----	-----	-----

521* et 522*

Non compris les actions inscrites dans le plan de formation.

Relations professionnelles

61 Représentants du personnel

611	Participation aux élections (par collège) pour les CE renouvelés dans l'année (en %)				
	Délégués du personnel	Techniciens	80,0	78,1	83,3
		Cadres	47,0	39,8	79,3
	Comité d'établissement	Techniciens	79,4	76,9	83,2
Cadres		46,5	39,2	79,3	
612*	Volume global des crédits d'heures alloués pendant l'année				
	CE (nombre de membres)	159 840	159 840	162 240	
		666	666	676	
	Délégués du personnel (nombre de délégués)	142 380	146 340	153 180	
		791	813	851	
	Délégués syndicaux (nombre de délégués)	95 020	97 000	94 460	
		443	446	441	
	CHSCT (nombre de membres)	38 376	38 304	39 168	
		533	532	544	
613*	Nombre de réunions avec les représentants du personnel				
	CCE	sessions ordinaires	.6	6	6
		sessions extraordinaires	.6	4	2
		séance constitutive	.1	-	1
	Comité d'approbation des procès verbaux du CCUES	.6	6	6	
CE (nombre de CE)	.1/mois	1/mois	1/mois		
	139	140	134		

612*

- Non compris le temps passé en réunion avec l'employeur, et les crédits spéciaux des CHSCT.
- CE : Comité d'Établissement.

613*

- CCE : Comité Central d'Entreprise
- CCUES : Comité Central de l'Union Économique et Sociale constatée entre la Société Générale et Société Générale Asset Management (SGAM).





61 Représentants du personnel (suite)	2005	2004	2003
Commissions spécialisées (commissions et sous-commissions du CCE)	193	195	196
Comité de groupe	2	3	2
Comité d'Entreprise Européen	1	1	1
Délégués du personnel (nombre de délégations)	1/mois 155	1/mois 156	1/mois 152
Délégués syndicaux nationaux	30	38	33
Délégués syndicaux de l'UES	11	10	2

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

2005	2004	2003
------	------	------

1- PROTOCOLES D'ACCORD ELECTORAL

- 55 protocoles pour les élections des délégués du personnel	- 90 protocoles pour les élections des délégués du personnel	- 51 protocoles pour les élections des délégués du personnel
- 55 protocoles pour les élections des comités d'établissement	- 79 protocoles pour les élections des comités d'établissement	- 51 protocoles pour les élections des comités d'établissement

2- ACCORDS SALARIAUX

14 janvier 2005

(Société Générale)

A la suite des négociations salariales au titre de 2005, l'accord signé le 14 janvier 2005 comporte :

- Une prime exceptionnelle attribuée à tout salarié de la Société Générale relevant de la classification, inscrit au 1^{er} janvier 2005 à l'effectif en France, et dont le montant de la part variable perçue en 2005 au titre de l'exercice 2004 est inférieur à 12 000 €.

Le montant de cette prime est fixé pour un salarié travaillant à temps complet à 23% de la mensualité brute du salaire de base, avec un plancher de 350 € et un plafond de 1 150 €.

Le montant de la prime ainsi que le plancher et le plafond sont proratisés du temps de présence à l'effectif au 1^{er} janvier 2005 pour les salariés présents à cette date depuis moins de 12 mois et du coefficient de paiement pour les salariés à temps partiel.

Cette prime est attribuée également aux salariés en contrat d'alternance, en contrat à durée déterminée ainsi qu'aux intérimaires, selon les mêmes modalités et sous réserve qu'ils en remplissent les conditions d'attribution.

9 septembre 2005

Une mesure salariale exceptionnelle d'un montant uniforme de 150 € bruts est attribuée, dans le cadre d'un versement unique sur l'exercice 2005, aux salariés de la Société Générale.

Une prime exceptionnelle d'intéressement versée uniformément à hauteur de 200 € bruts est accordée aux salariés de la Société Générale.

13 février 2004

(Société Générale)

A la suite des négociations salariales au titre de 2004, l'accord signé le 13 février 2004 comporte :

- Pour les salariés Société Générale de la classification dont le salaire est inférieur ou égal à 40 000 € une augmentation pérenne du salaire annuel brut de 350 €. Les salariés présents depuis moins de 18 mois au 1^{er} janvier 2004 bénéficieront de cette mesure au prorata de leur ancienneté dans l'entreprise.

- Une prime exceptionnelle est attribuée à tout salarié de la Société Générale relevant de la classification, inscrit au 1^{er} janvier 2004 à l'effectif en France, et dont le montant de la part variable perçue en 2004 au titre de l'exercice 2003 est inférieur à 15 000 €.

Le montant de cette prime est fixé pour un salarié travaillant à temps complet à :

- 150 € si son salaire brut de base au 1^{er} janvier 2004 est inférieur ou égal à 40 000 € par an,
- 17 % de la mensualité au 1^{er} janvier 2004 si son salaire brut de base à cette date est supérieur à 40 000 € par an, la prime étant plafonnée à 1 000 €.

Le montant de la prime ainsi que le plafond sont proratisés du coefficient de paiement pour les salariés à temps partiel.

- Une prime exceptionnelle forfaitaire de 100 € est attribuée à tout salarié sous contrat d'alternance inscrit au 1^{er} janvier 2004 à l'effectif de la Société Générale en France.

14 mars 2003

(Société Générale)

A la suite des négociations salariales au titre de 2003, l'accord signé le 14 mars 2003 comporte :

- L'attribution d'une mesure pérenne au 1^{er} avril 2003. Tout salarié de la classification inscrit au 1^{er} janvier 2003 à l'effectif de la Société Générale en France et toujours présent au 1^{er} avril 2003, dont le salaire brut de base est inférieur à 24 000 € par an, bénéficie d'une augmentation de son salaire brut de base de 0,7 % à effet du 1^{er} avril 2003.

- L'attribution d'une prime exceptionnelle à tout salarié de la classification inscrit au 1^{er} janvier 2003 à l'effectif de la Société Générale en France et rémunéré au 31 mars 2003 et dont le montant de la part variable perçue en 2003 est inférieur à 15 000 €.

Le montant de cette prime est fixé à 20 % de la mensualité perçue en mars 2003 au titre du salaire brut de base, avec un plancher de 400 € ainsi qu'un plafond de 800 € pour un salarié présent à temps complet.

- Une prime exceptionnelle est attribuée à tout salarié inscrit au 1^{er} janvier 2003 à l'effectif de la Société Générale en France et bénéficiant d'un contrat en alternance au 31 mars 2003, le montant de cette prime est fixé forfaitairement à 280 €.



**2005****2004****2003****3- ACCORDS DIVERS AU SEIN DE LA PROFESSION****4 février 2005**

Accord salarial 2004.

25 février 2005

Accord sur les retraites professionnelles bancaires.

29 mars 2005

Accord relatif à la mise à la retraite avant 65 ans et accord de transposition du 29 mars 2005.

8 juillet 2005

Accord sur la formation tout au long de la vie dans les banques.

16 décembre 2005

Accord salarial 2005.

26 novembre 2004

Accord sur la formation continue dans les banques.

5 février 2003

Accord relatif à la mise en œuvre du code ISIN.

30 juin 2003

Avenant à l'accord du 5 juillet 2000 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés.

7 juillet 2003

P.E.I. de branche.

20 octobre 2003Grilles de salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1^{er} janvier 2004.**4- ACCORDS SIGNES AU SEIN DE L'ENTREPRISE****14 janvier 2005**

Avenant n°3 à l'accord social du 7 juillet 2000.

7 février 2005

Accord relatif au rattachement de l'immeuble CB3 à la délégation du personnel du groupe immobilier Cœur défense.

Accord relatif au rattachement de l'immeuble JULLIA à la délégation du personnel du groupe immobilier Périval.

14 février 2005

Modalités pratiques de renouvellement des CHSCT des services centraux parisiens.

7 avril 2005

Avenant n° 2 au plan d'épargne entreprise.

26 mai 2005

Accord sur les compléments bancaires de retraite.

14 juin 2005

Accord d'entreprise relatif au régime de retraite supplémentaire (IP VALMY) des salariés de la Société Générale.

Accord relatif à la mise en place du plan d'épargne retraite collectif de la Société Générale (PERCO).

29 juin 2005

Règlement du Plan d'Epargne Entreprise.

Accord d'intéressement portant sur les exercices 2005 à 2007.

Accord de participation portant sur les exercices 2005 à 2007.

30 juin 2005

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

5 juillet 2005

Avenant à l'accord sur les modalités de mise en place et de fonctionnement de la CPRI du 14 février 2000.

13 février 2004

Avenant n°2 à l'accord social du 7 juillet 2000.

22 mars 2004

Avenant n°2 à l'accord ARTT du 12 octobre 2000.

2 avril 2004

Accord sur le devenir des mandats DP et CHSCT dans les centraux parisiens en cas de déménagement provoquant un transfert au sein d'un autre établissement.

Accords prorogation des mandats et calendrier CEDP centraux.

15 avril 2004

Évolution de l'emploi et des qualifications à la Société Générale.

27 avril 2004

Renouvellement comité de groupe.

11 mai 2004

Renouvellement comité entreprises européen.

2 juin 2004

Accord sur le temps partiel et sur le forfait jours réduit.

9 juillet 2004

Avenant n°1 à l'accord sur le régime de prévoyance du 22 décembre 1999.

Prorogation de l'accord d'entreprise relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés de la Société Générale.

24 septembre 2004

Avenants au PEE et à l'accord de participation des 25 et 26 juin 2002.

9 novembre 2004

Accord portant sur l'accès des institutions représentatives du personnel de la Société Générale au système Intranet et à la messagerie électronique de l'entreprise.

27 février 2003

Accord retraite Caisse de Retraite Société Générale.

Accord collectif sur la fusion absorption CR SOGENAL/CR Société Générale.

6 mars 2003

Accord sur le projet 4D - Dispositif de Distribution de la Banque de Détail de Demain.

23 mai 2003

Accord portant sur l'accès des institutions représentatives du personnel de la Société Générale au système intranet et à la messagerie électronique de l'entreprise.

2 juin 2003

Accord relatif au critère d'attribution des allocations vacances, études et garde.

10 juillet 2003

Accord de prorogation des mandats des membres du CE et des délégués du personnel des services centraux parisiens.

17 octobre 2003

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

Avenant à l'accord du 31 mai 1995 modifié par l'avenant du 30 octobre 1998 sur la subvention destinée au fonctionnement des comités d'établissement et du comité central de l'UES.

Accord sur le fonctionnement du comité central de l'unité économique et sociale constatée entre la Société Générale et la SGAM.

17 octobre 2003

Protocole d'accord de renouvellement des membres du comité central de l'UES constatée entre la Société Générale et la SGAM.



2005	2004	2003
------	------	------

4- ACCORDS SIGNÉS AU SEIN DE L'ENTREPRISE (suite)

21 septembre 2005

Protocole d'accord de renouvellement des membres du comité central de l'UES constatée entre la Société Générale et la SGAM.

Accord sur la durée des mandats des membres du CCUES, des membres des CE et des DP.

Accord sur la durée des mandats des membres du comité de groupe.

26 octobre 2005

Accord sur les compétences respectives en matière d'activités sociales et culturelles des comités d'établissement et du comité central de l'UES constatée entre la Société Générale et la SGAM.

Accord sur le fonctionnement du comité central de l'unité économique et sociale constatée entre la Société Générale et la SGAM.

15 décembre 2004

Prorogation de l'accord d'entreprise relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés Société Générale.

Accord sur les compétences respectives en matière d'activités sociales et culturelles des comités d'établissement et du comité central de l'UES constatée entre la Société Générale et la SGAM.

6 novembre 2003

Accord sur la représentation du personnel et des organisations syndicales au niveau des établissements de la direction de la distribution (DIST) et sur les mandats des salariés.

Accord sur le devenir des instances représentatives et des mandats.

Avenant à l'accord du 30 août 2004 sur l'exercice du droit syndical à la Société Générale.

61 Représentants du personnel (suite) 2005 2004 2003

615	Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale	184	240	220
-----	---	-----	-----	-----

62 Information et communication

621	Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunions de personnel			
	Droit d'expression des salariés	166	432	180
	(nombre de groupes)	210	268	314

622	Procédures d'accueil			
	Remise des documents suivants :			
	- Convention collective			
	- Société Générale en bref (présentation du Groupe)			
	- Vous rejoignez la Société Générale (présentation des avantages au personnel et des instructions via les intranets RH Online et Group Online)			
	- DVD "Société Générale 140 ans"			
	- DVD "Un groupe en mouvement"			
	- Journal d'entreprise "Sogéchos" et son supplément "Initiatives"			
	- Rapport d'activité 2004			
	- Bilan Social 2004			
	- Code de conduite			
	- Votre mutuelle vous informe			
	- Règlement intérieur en vigueur et la charte d'utilisation des moyens de communication électronique			
	- Liste des accords collectifs d'entreprise en vigueur à la Société Générale			
	- Extrait de la loi 84-46 du 23-01-84 sur le contrôle des établissements de crédit			
	- Note d'information relative aux enquêtes d'opinion menées par les organismes extérieurs			

623	Procédures d'information ascendante ou descendante			
	- Nouvelles du Groupe			
	- Réussir			
	- Journal d'entreprise "Sogéchos" et son supplément "Initiatives"			
	- Instructions			
	- Sites intranet Société Générale			

624	Système d'entretiens individuels			
	Lors de l'entretien annuel d'évaluation pour les techniciens et les cadres, et à la demande.			

63 Procédures

631	Nombre de recours engagés devant les commissions paritaires nationales	3	1	2
632	Nombre d'instances judiciaires engagées et où l'entreprise est en cause			
	avec un salarié	29	32	32
	avec un syndicat	16	8	5
	autre	7	5	5
633	Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'Inspecteur du Travail	0	0	2



Œuvres sociales

Protection sociale



71 Œuvres sociales (en millions d'€) 2005 2004 2003

711	Répartition des dépenses de l'entreprise		
- Logement : versements et frais divers	14,8	14,3	14,7
- Transport	40,1	37,3	34,5
- Services médicaux et sociaux	8,1	7,9	7,7
- Médailles du travail	9,6	11,7	12,4
- Subventions diverses	4,9	4,7	3,9
- Allocation vacances	4,2	3,8	4,2
- Allocation pour frais d'études	3,7	3,7	3,9
- Allocation de crèche et de garde	5,7	5,5	5,3
Total	91,1	88,9	84,6
- Logement : encours des avances au 31 décembre	572,6	515,5	477,0
712	Versements effectués		
Au CCE	Budget "Activités sociales et culturelles" du CCE et des CE		
	16,8	14,3	14,0
	dont budget des CE		
	8,4	7,1	7,0
Pour le compte du CCE	Subvention à la mutuelle		
	8,7	8,7	8,7
	Subvention restauration		
	33,3	33,5	32,7
Au CCUES	Subvention de fonctionnement		
	2,4	2,0	2,0
Aux CE	Subvention de fonctionnement		
	1,5	1,3	1,3
Total	62,7	59,8	58,7

72 Autres charges sociales (en millions d'€)

721	Montant des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance		
	260,7	248,6	238,1
	dont versés à la Sécurité sociale		
	228,3	217,4	208,2
722	Montant des versements patronaux au titre de la retraite		
	283,1	280,0	259,7
	dont versés à la Sécurité sociale		
	112,9	108,9	105,4

