

JUIN 2007



# Le bilan social 2006

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'actionnariat

### 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://france.rh.socgen>

Bibliothèque RH/Documents de référence/Bilan social

## LES CHIFFRES CLÉS

### ■ EFFECTIF RÉMUNÉRÉ du groupe Société Générale au 31 décembre

2005 → 103 555      2006 → **119 779**

L'effectif du Groupe a augmenté de 16% entre 2005 et 2006. Plus de la moitié des salariés du Groupe se trouve à l'étranger.

### ■ ACTIONNARIAT SALARIÉ dans 189 entités à travers le monde

2005 → 357,7 millions d'€      2006 → **396,2** millions d'€

Plus de 75 000 salariés et anciens salariés du Groupe ont souscrit à l'augmentation de capital 2006 et détiennent 7% du capital.

### ■ RECRUTEMENT de collaborateurs du groupe Société Générale en contrat à durée indéterminée

2005 → 10 585      2006 → **14 671**

Le nombre de recrutements a augmenté de 39% entre 2005 et 2006. 55% des salariés recrutés en CDI sont des femmes.

### ■ NOMBRE D'HEURES DE FORMATION pour les salariés Société Générale en France

2005 → 963 165      2006 → **1 105 148**

Près de 90% des salariés ont suivi une formation en 2006 pour un investissement moyen de 2 244 € par salarié.

La performance du groupe Société Générale repose sur celle de ses collaborateurs. Dans un contexte toujours plus concurrentiel, le facteur humain est un enjeu clé de la pérennité et du développement de l'entreprise.

Les ressources humaines ont une double mission. Elles doivent appuyer la stratégie de croissance du Groupe. Elles doivent aussi s'employer à répondre aux attentes de l'ensemble de ses collaborateurs, dans un environnement humain à la complexité et à la diversité croissantes.

Ce Bilan Social 2006 s'organise autour des enjeux majeurs de la gestion des femmes et des hommes dans l'entreprise, comme l'emploi, la rémunération ou les relations professionnelles. Au travers de chiffres clés et de commentaires, il offre un panorama de la politique de ressources humaines menée par le Groupe en 2006, en France comme à l'international. Il atteste aussi la volonté de continuer à accroître, année après année, la motivation et la satisfaction de l'ensemble des collaborateurs.

Bonne lecture !

Anne Marion-Bouchacourt  
Directeur des Ressources Humaines Groupe



# Emploi

Signe de dynamisme et de diversité culturelle, le groupe Société Générale poursuit sa croissance et son internationalisation avec désormais 120 000 collaborateurs, dont pour la première fois une majorité située hors de France métropolitaine. Ce développement s'appuie aussi sur un recrutement pluriel et très dynamique qui participe au renforcement de cette diversité.

## CHIFFRES CLÉS Groupe

Effectif total mondial  
au 31 décembre

**119 779** dont

**80%** dans les Réseaux de détail & Services financiers

**9%** dans la Banque de financement et d'investissement

**9%** dans la Gestion d'actifs

**2%** dans les directions centrales du Groupe

**55,5%**  
de femmes

**14 671**

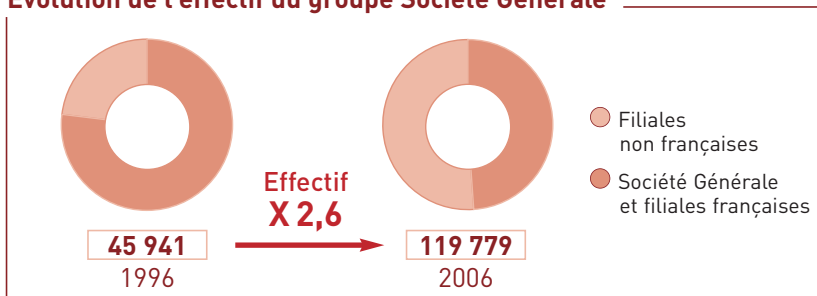
recrutements en **CDI**  
dont **55% de femmes**

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

## ■ Une forte augmentation des effectifs liée au développement du Groupe

En une décennie, le groupe Société Générale a connu une profonde mutation, fruit d'une politique de développement axée sur des métiers cibles et dans des zones géographiques porteuses de croissance. Aujourd'hui, le groupe Société Générale est fortement imprégné de cette diversité de métiers, de nationalités et de cultures.

### Evolution de l'effectif du groupe Société Générale

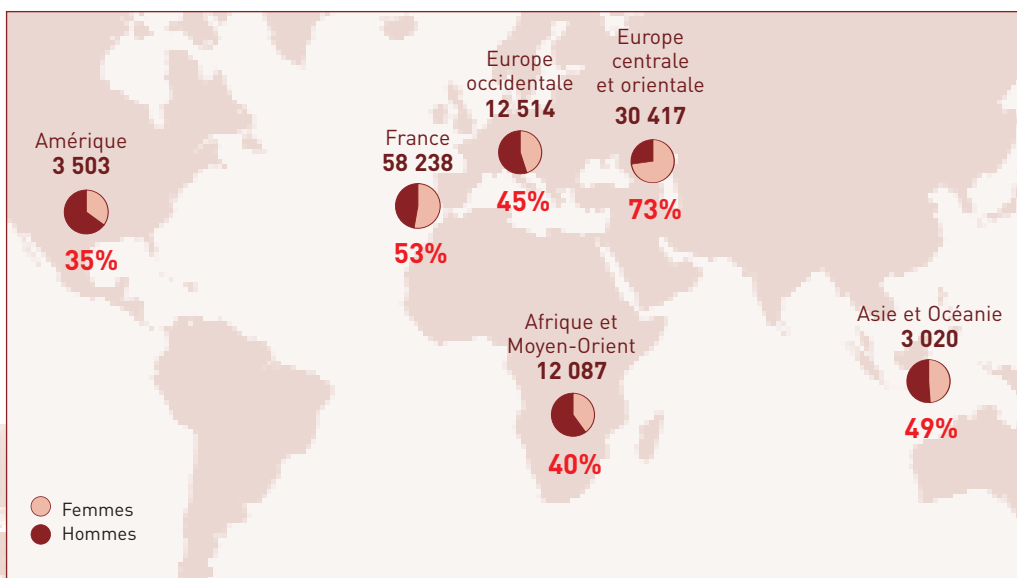


En 2006, la poursuite de la politique de croissance externe ciblée s'est notamment concrétisée par les acquisitions suivantes :

- banque de détail avec HVB Splitska Banka (1 112 salariés) en Croatie,
- crédit à la consommation avec SKT Bank (1 000 salariés) en Russie,
- métier titres avec 2S Banca (435 salariés), groupe UniCredit, en Italie.

### Répartition de l'effectif mondial par zone géographique

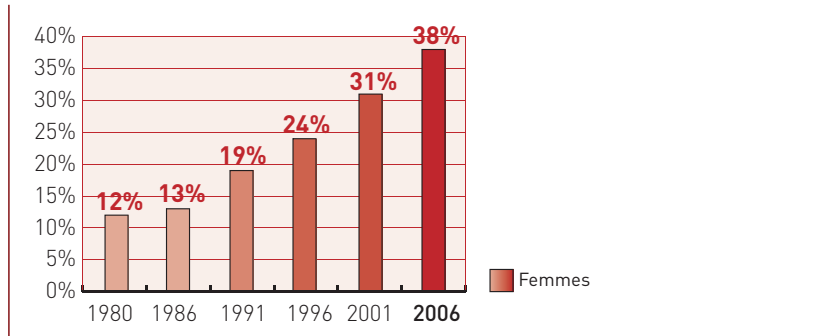
(part des femmes en %)



## ■ Une féminisation accrue du groupe Société Générale

La proportion de femmes au sein du Groupe s'élève à 55,5% de l'effectif total, contre 54% en 2005 et 51% en 2004. Le développement actif du Groupe en Europe centrale et orientale, où la proportion de femmes est significativement plus élevée que la moyenne, explique cette évolution rapide.

### Evolution de la part des femmes dans l'encadrement Société Générale France



La proportion de femmes parmi les cadres continue à croître pour atteindre en 2006 38%, contre 12% en 1980. L'accord signé par la Société Générale le 30 juin 2005 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à aboutir à un taux de 40% de femmes dans l'encadrement d'ici 2008.

## ■ Une politique de recrutement diversifié qui accompagne la dynamique de croissance

Afin d'accompagner le développement de ses métiers, assurer le renouvellement des générations et maintenir des services de qualité à ses clients, le Groupe mène une politique de recrutement active. Ainsi en 2006, le Groupe a accueilli près de 15 000 nouveaux collaborateurs en contrats à durée indéterminée (+ 39% par rapport à 2005), dont 55% de femmes.

En France, le nombre total d'embauches au sein de la Société Générale s'est élevé à 3 832 contrats à durée indéterminée et à 978 contrats de jeunes en formation en alternance, un double pic historique qui permet à l'entreprise de figurer une nouvelle fois parmi les tout premiers recruteurs sur le marché français.

### Pyramide des âges au 31 décembre 2006 – Société Générale France



## CHIFFRES CLÉS Société Générale

Effectif rémunéré  
au 31 décembre

**38 141**

dont :

techniciens **22 702**

cadres **15 439**

femmes **54%**

**3 832**

recrutements  
en CDI

**1 441**

jeunes en contrat  
d'alternance  
dont :

recrutés en 2006 **978**

**971**

départs en préretraite  
CATS

**1 269**

départs en retraite



En 2009 et 2010, la Société Générale en France connaîtra des pics de départ en retraite de salariés recrutés dans les années 1965 à 1970 pour accompagner le développement du Réseau de détail.

Ce renouvellement des générations a été anticipé par une politique active de recrutement dès la fin des années 1990, et accompagné par la mise en place du régime de préretraite CATS en 2002 pour lisser les départs. Ce dispositif, clos depuis le 30 juin 2006, aura permis à 3 675 salariés d'anticiper leur départ de deux ans environ.

Si les jeunes diplômés BAC+2 à BAC+5 demeurent l'axe majeur du recrutement, une politique d'embauche plus diversifiée a été initiée en 2005 et renforcée en 2006. Ainsi, la Société Générale en France a développé plusieurs actions pour accroître la diversité de ses recrutements, tant en termes de profils que d'âges, notamment au travers de deux partenariats ciblés :

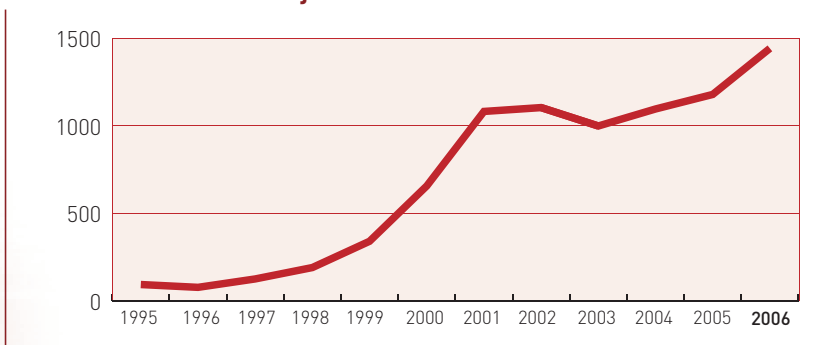
- la convention conclue avec l'ANPE aura permis de recruter en 2006 des chargés d'accueil et des conseillers clientèle multi-média dans le Réseau de distribution. Ces recrutés, aux profils et âges variés, peuvent faire valoir leur expérience commerciale ou une activité en relation avec la clientèle, au-delà des seuls diplômés.
- le projet PARE (Plan d'Aide au Retour à l'Emploi), en partenariat avec les ASSEDIC, permet à des demandeurs d'emploi de suivre un parcours de formation métier, dispensé par la Société Générale et un organisme extérieur, au terme duquel leur recrutement peut être validé.

## ■ Jeunes en alternance : une politique inscrite dans la durée

Depuis maintenant 10 ans, la Société Générale offre à un nombre croissant de jeunes l'opportunité de suivre une formation en alternance. En 2006, plus de 1 400 jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, en augmentation de 27% par rapport à 2005, ont bénéficié de cette formation, en très grande majorité dans la banque de détail.

Ainsi, dès 2006, la Société Générale en France respecte les termes de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances qui stipule que le seuil d'alternants doit être supérieur à 3% de l'effectif de l'entreprise à partir de 2008.

Evolution du nombre de jeunes en alternance





## ■ Favoriser l'intégration dans le respect de la diversité

La réussite de l'intégration des nouveaux collaborateurs du Groupe passe par la connaissance de ses métiers et de ses cultures, notamment en favorisant les contacts au travers de séminaires dédiés. En 2006, 1 130 cadres de toutes branches d'activité (dont 41% d'étrangers venant de 65 pays) ont suivi à Paris le séminaire d'intégration Groupe. De plus, des journées de présentation propres aux branches d'activité complètent le dispositif.

## ■ La gestion des carrières : un enjeu permanent

Disposer des bonnes personnes au bon endroit au bon moment, anticiper les évolutions d'effectif, c'est l'enjeu permanent 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 aspirations des salariés en terme de développement professionnel et de progression au sein du Groupe, en parallèle aux actions de formation.

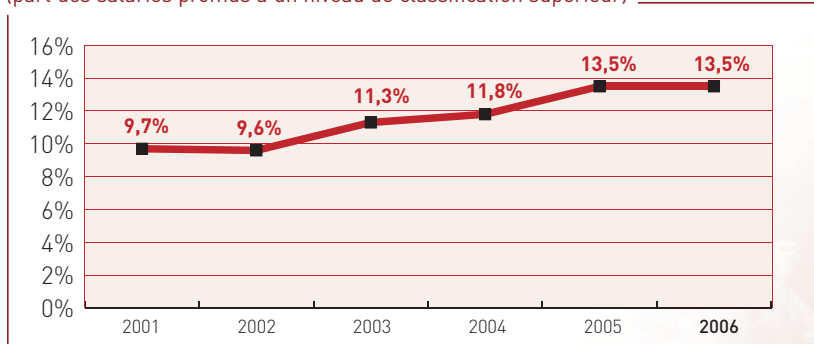
Signe fort de ce dynamisme au sein de la Société Générale en France, la mobilité interne a concerné plus de 8 500 collaborateurs en 2006, dont 72% dans le réseau, en liaison avec la mise en place de la nouvelle organisation de la Banque de détail.

Un autre enjeu fort de la gestion des ressources humaines du Groupe réside dans l'appréciation professionnelle. Cette dernière repose sur des entretiens annuels d'évaluation entre manager et collaborateur. Ces entretiens permettent, au travers du dialogue ainsi institué, la détermination d'objectifs de performance ainsi que la mise en œuvre d'actions de développement personnel tout au long de la carrière des salariés.

Le Groupe favorise aussi la promotion comme reconnaissance de l'évolution des compétences et des responsabilités des collaborateurs. En 2006 encore, cette dynamique s'est vérifiée, 5 000 salariés ayant été promus à un niveau supérieur, dont 56% de femmes. Parmi eux, 367 techniciens ont été promus cadres.

### Evolution du taux de promotion

(part des salariés promus à un niveau de classification supérieur)





# Rémunération

Au travers de la rémunération globale, le groupe Société Générale rétribue les performances individuelles et collectives de ses collaborateurs. Dans un contexte économique dynamique, il a développé un système de rémunération attractif et adapté à tous.

## CHIFFRES CLÉS

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

**26 216 €** techniciens

**48 462 €** cadres  
(de la classification)

en hausse globale de **2,6%**  
par rapport à 2005

■ **Rémunération financière**

attribuée au titre de l'exercice 2006  
(Société Générale)

**114,8 millions d'€**

soit un montant moyen de  
**2 851 €** par salarié

■ **Abondement dans le cadre du PEE Société Générale**

**73,4 millions d'€**

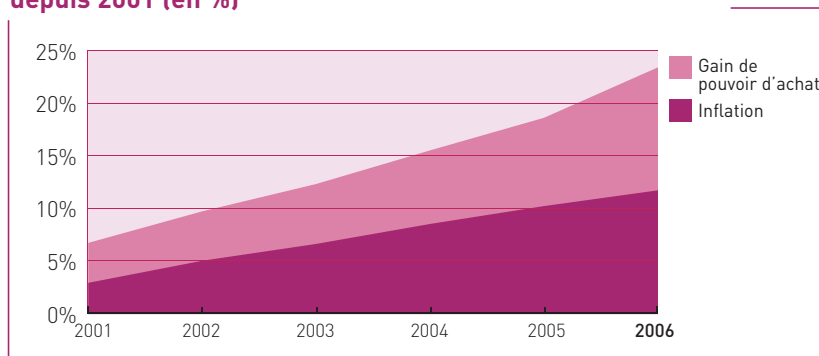
versés en 2006

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

## ■ Une rémunération compétitive

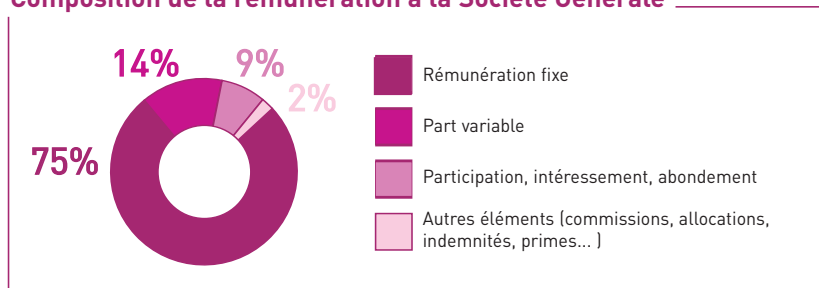
La Société Générale en France a versé à nouveau en 2006 un salaire fixe moyen sensiblement supérieur, toutes catégories et sexes confondus, à celui de la profession bancaire. Par ailleurs, le gain de pouvoir d'achat des collaborateurs présents en permanence depuis 2001 dans l'entreprise est en moyenne de +1,7% chaque année.

### Evolution cumulée de l'inflation et du gain de pouvoir d'achat depuis 2001 (en %)



La rémunération globale des salariés Société Générale comporte d'autres composantes significatives venant s'ajouter au salaire fixe de base. Ces divers éléments supplémentaires, qui représentent en moyenne 25 % de la rémunération totale, peuvent être 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



## ■ Récompenser les résultats individuels et collectifs

Les performances des collaborateurs sont valorisées au travers des augmentations individuelles et des parts variables.



Ils ont dit...

### Pascale BRAGARD

Adjointe Responsable d'Agence  
Lyon

« Le Plan Mondial d'Actionnariat Salarié est un avantage certain, parce qu'on croit à son entreprise, on souhaite que son entreprise progresse. Détenir des actions de son entreprise est une façon de démontrer son intérêt et son attachement. On est encore plus motivés.

On peut y investir son intéressement et sa participation. On bénéficie également de la décote et de l'abondement, ce qui est très intéressant.

Parmi mes collègues proches, je ne connais personne qui n'accède pas au plan d'actionnariat. »

### Patrick GUENET

Directeur DEC Loire Atlantique  
Nantes

« La Société Générale a été très avant-gardiste en ce qui concerne la participation et l'intéressement. L'actionnariat salarié a quant à lui été mis en place en France dès 1987, puis étendu au Groupe à partir de 2003.

En France, les bénéfices pour les salariés actionnaires sont en adéquation avec l'intéressement et la participation. Le Plan nous rend responsables et nous intéresse au développement de l'entreprise. »

### Accords salariaux

En janvier 2006, un accord salarial a été signé à l'unanimité par les Organisations Syndicales au sein de la Société Générale France. Il a permis une augmentation des salaires fixes de 1,9% avec un plancher de 500 euros et un plafond de 1 000 euros. En outre, une prime exceptionnelle de 500 euros dans le cadre du dispositif « bonus Villepin » a été versée. Pour les salariés qui le souhaitaient, ce bonus a pu être investi dans le Plan d'Épargne d'Entreprise selon la même procédure que la prime d'intéressement, ce qui leur a permis de bénéficier des avantages de l'augmentation de capital (abondement et décote).

### Épargne salariale

Les salariés sont associés aux résultats croissants de la Société Générale, notamment par l'intermédiaire de la rémunération financière (l'intéressement et la participation). Le montant de la rémunération financière qui a été versée au titre de 2006 s'élève à 114,8 millions d'euros, soit une augmentation de 22% par rapport à celle versée au titre de 2005 et de 74% par rapport à 2004.

Dans le cadre des accords signés en juin 2005 à la Société Générale, la rémunération financière a été rendue plus avantageuse pour les collaborateurs, grâce notamment à la mise en place d'une formule de calcul plus favorable.

En outre, des accords d'intéressement et de participation ont été signés dans différentes filiales du Groupe en les adaptant aux réglementations locales.

### ■ Étendre les avantages de l'actionnariat salarié

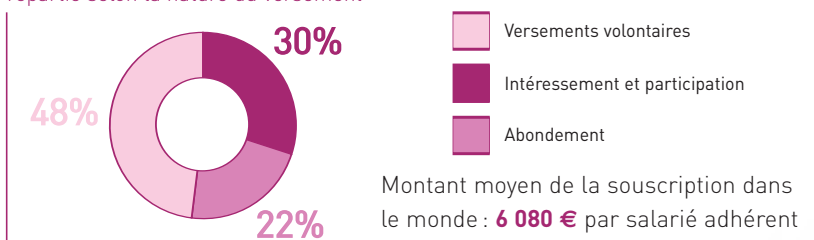
Depuis 2003, les augmentations de capital ne concernent plus seulement les salariés de la Société Générale et du Crédit du Nord, mais se déploient progressivement dans les autres filiales françaises et les entités internationales du Groupe. En 2006, ce sont 189 entités du Groupe réparties dans 54 pays qui ont participé à l'augmentation de capital.

En 2006 comme en 2005, 59% des ayants droit ont souscrit à l'opération, dont 76% en France (pour la Société Générale et les filiales françaises) et 34% à l'international. Plus de 4 millions d'actions ont été créées, l'investissement dans l'augmentation de capital s'élève à un montant historique de 396,2 millions d'euros, en hausse de 10,8% par rapport à 2005.

A fin 2006, 7% du capital de la Société Générale est détenu par plus de 75 000 salariés et anciens salariés en France et à l'international. Cette volonté d'associer le plus grand nombre à la performance de l'entreprise fait de l'actionnariat salarié un des vecteurs majeurs de l'identité du Groupe en tant qu'employeur.

### Souscription mondiale 2006

répartie selon la nature du versement





# Conditions de travail Hygiène/Sécurité

L'organisation du temps de travail, l'hygiène et la sécurité sont des composantes importantes de la vie quotidienne des salariés. C'est pourquoi la Société Générale veille à assurer à ses collaborateurs des conditions de travail favorables, visant à répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et des collaborateurs.

## CHIFFRES CLÉS

**3 367**

salariés à temps partiel dont :

**3 094** femmes

**273** hommes

**704** cadres

**11 504**

salariés ont un **CET**, dont :

**5 799** techniciens

**5 705** cadres

**Solde moyen par CET :**

**9,4** jours calendaires

**Dépenses de sécurité des personnes**

**2 097 €** par salarié

\*ARTT : Aménagement et Réduction du Temps de Travail

### ■ Organisation du temps de travail

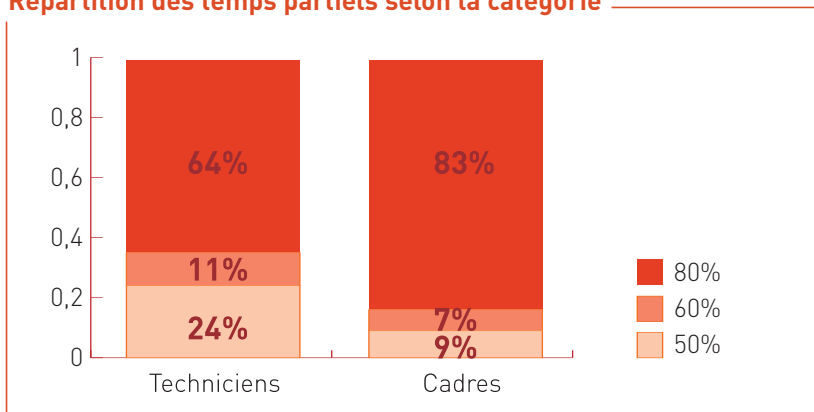
L'accord ARTT\* signé en 2000 et son avenant de mars 2004, mis en œuvre en 2005, favorisent la souplesse et la facilité d'utilisation des jours de congés annuels et des jours RTT, grâce notamment à l'alignement des congés annuels sur l'année civile.

Un Compte Epargne Temps (CET) est à disposition des salariés. L'épargne de jours de congés ou RTT non utilisés dans l'année bénéficie d'un système d'abondement. L'utilisation des jours ainsi épargnés est facilitée également, notamment avec le développement de la monétisation, qui est choisie par un nombre croissant de salariés. En 2006, près de 9 000 collaborateurs – contre 4 424 en 2005 – ont ainsi investi dans leur CET en moyenne 9,5 jours calendaires.

Sur la même période, 4 315 salariés ont monétisé au global 58 168 jours calendaires (soit 13,5 jours par salarié concerné en moyenne), contre 2 247 en 2005.

Le nombre de salariés à temps partiel demeure stable à 8,8 % de l'effectif global. La part des cadres dans l'effectif à temps partiel a en revanche progressé au cours des derniers exercices : de 12 % en 2001 à 20,9 % en 2006. Le régime à 80 % est largement majoritaire, choisi par 64 % des techniciens et 83 % des cadres à temps partiel.

### Répartition des temps partiels selon la catégorie

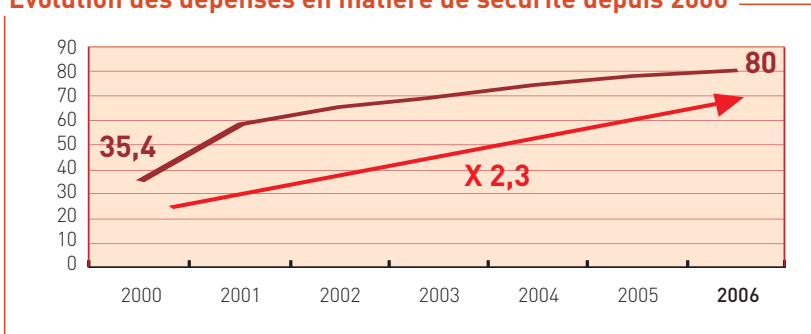




## ■ Hygiène et sécurité

Pour assurer à ses collaborateurs un cadre de travail sûr et sain, la Société Générale investit année après année : 48,5 millions d'euros pour l'aménagement intérieur des locaux et 80 millions d'euros pour l'hygiène et la sécurité ont ainsi été dépensés au cours de l'exercice 2006.

### Evolution des dépenses en matière de sécurité depuis 2000



Le nombre d'accidents du travail survenus en 2006 est pour sa part en baisse (453 – dont 190 avec arrêt – contre 565 en 2005) et toujours à un faible niveau au regard de l'effectif global. Cette évolution provient de la forte baisse du nombre de ces accidents liés aux hold-up, eux-mêmes en sensible régression : 19 en 2006, contre 48 en 2005.

Par ailleurs, la Société Générale a engagé, dans le cadre d'un accord de branche unanime conclu fin 2006, une réflexion en vue de mettre en place un dispositif complet de prévention et de protection des salariés concernant le phénomène des agressions par la clientèle. Il complètera et renforcera la démarche actuelle de traitement des litiges et de soutien des salariés.

## RH online

L'ensemble des données chiffrées est en ligne sur le site intranet RH online :  
**<http://france.rh.socgen>**  
Bibliothèque RH/  
Documents de référence/  
Bilan social





# Formation

Pour accompagner le développement professionnel de ses collaborateurs, la Société Générale consacre un effort durable et marqué aux actions de formation. L'évolution des besoins des salariés et des métiers de l'entreprise nécessite en particulier une adaptation permanente de l'offre.

## CHIFFRES CLÉS

**34 446**

salariés formés dont :

**64%** de techniciens

**36%** de cadres

**55%** de femmes

**45%** d'hommes

**4,18%**

de la masse salariale consacrée à la formation, soit :

**2 244 €** par salarié

**1 105 148**

heures de formation, soit :

**32 h** par salarié formé

### ■ Une refonte du dispositif de formation

Un accord sur la formation a été signé le 14 juin 2006 entre la Société Générale et l'ensemble des Organisations Syndicales. Il permet d'appliquer et d'améliorer l'accord de la branche professionnelle AFB du 8 juillet 2005 - complétant la loi sur la formation tout au long de la vie du 4 mai 2004.

Cet accord définit l'articulation des actions de formation entre :

- le Plan de Formation : besoins de formation définis par l'entreprise et à l'initiative de l'employeur, réalisés pendant le temps de travail ;
- et le Droit Individuel à la Formation (DIF) : souhaits d'évolution professionnelle ou de montée en compétence exprimés par le salarié et validés par l'entreprise, réalisés pendant ou hors temps de travail.

Ces dispositifs de formation doivent faire l'objet, chaque année, d'une réflexion entre le salarié et son responsable hiérarchique au cours de l'entretien annuel d'évaluation.

### ■ Un accès large, pérenne et sans discrimination à la formation

Depuis plus de 20 ans, chaque année, la proportion de salariés formés est supérieure à 70% de l'effectif. Au cours des 5 dernières années, le volume d'heures de formation s'est accru de 65% pour une progression de l'effectif de 6,2%. Cette volonté de la Société Générale de développer les compétences de ses salariés se manifeste par un budget important consacré à la formation : 4,18% de la masse salariale pour un taux légal de 1,6%. Enfin, l'accès à la formation s'effectue sans discrimination de sexe ou de catégorie.

### ■ La formation : une réponse aux attentes des collaborateurs et aux enjeux de l'entreprise

**Renforcer le professionnalisme pour mieux fidéliser** : l'offre de formation est adaptée chaque année pour suivre l'évolution des métiers de l'entreprise. En 2006, une nouvelle offre de 17 actions de formation a été constituée sur les aspects techniques et la relation client. Ces formations ont pour objectif de professionnaliser et de fidéliser les bénéficiaires de ces actions de formation.

**Favoriser la promotion interne** grâce aux deux dispositifs internes qualifiants : cursus Techniciens des Métiers de la Banque (TMB) et cursus cadres. En 2006, 322 candidats ont suivi le cursus TMB et 234 le cursus cadres. Ce dernier dispositif, unique en son genre dans l'univers bancaire, permet d'accéder au terme de 2 ans minimum de formation à des postes d'encadrement et ce dans les différentes branches du Groupe.

**Développer les compétences managériales** : à tous les niveaux de management (opérationnel, intermédiaire ou stratégique), correspond désormais une offre de formation adaptée pour animer son équipe. L'année 2006 a vu également se renforcer l'offre de formation en management de projet.

# Relations professionnelles

La Société Générale poursuit en France une politique affirmée de concertation et de négociation avec les Organisations Syndicales et l'ensemble des Instances Représentatives du Personnel. A l'international, dans des contextes réglementaires différents, c'est dans le même esprit que sont conclus de nombreux accords. Sur l'ensemble de ses implantations, il s'agit pour le Groupe d'apporter des réponses concrètes aux attentes de ses collaborateurs.

## ■ Des accords d'entreprise significatifs

En 2006, deux accords majeurs ont été signés en France, portant l'un sur la formation professionnelle (Plan de formation et DIF), l'autre sur le régime de complémentaire santé des salariés (Mutuelle du personnel du groupe Société Générale). D'autres accords ont également été conclus, en France et à l'étranger, notamment sur la rémunération, l'intéressement et la participation, le temps de travail et les avantages sociaux. Ces nouvelles dispositions renforcent la qualité du cadre professionnel des collaborateurs et vont au-delà des obligations réglementaires ou conventionnelles existantes.

## ■ Promouvoir la diversité

Le Groupe a mis en place en 2006 un Conseil de la Diversité pour reconnaître et valoriser pleinement cette dimension et l'intégrer comme levier de performance et de croissance de l'entreprise. Ce Conseil a proposé des actions concrètes, notamment pour renforcer la place des femmes et des non-français dans le management supérieur du Groupe et pour sensibiliser les managers à ce thème, à l'occasion de séminaires *ad hoc*.

En France, les avancées réalisées en 2006 dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé en 2005, participent de cette même volonté de promotion de la diversité. A titre d'exemple, on peut citer la mise en place d'un service d'assistance téléphonique en Ile-de-France, en partenariat avec une entreprise spécialisée, qui fournit informations et assistance pour les prestations liées à la famille (garde ponctuelle ou régulière d'enfants, baby-sitting, sortie d'école, soutien scolaire...)

## ■ Une information renouvelée et enrichie

Destiné aux collaborateurs Société Générale en France, l'intranet RH online, ouvert en 2003, a été refondu en 2006 sur la base de l'enquête de perception menée en 2005 auprès des utilisateurs. Les rubriques existantes (dialogue social, carrières, formation, rémunération globale, avantages sociaux...) ont été enrichies et l'outil de suggestions et de questions "Vous avez la parole" valorisé. En parallèle, une nouvelle page d'accueil a été créée, plus dynamique et interactive, ainsi qu'un moteur de recherche, efficace et précis.

Ce nouvel RH online a également été complété en 2006 par L'espace RH, le portail RH du Groupe. Ce site permet notamment de s'informer sur les politiques de ressources humaines développées à un niveau global.



## CHIFFRES CLÉS

212

accords signés en 2006 dans l'ensemble du Groupe, dont :

75

accords et avenants en France

Plus de 9 000

collaborateurs s'informent chaque jour sur RH online

## LA PAROLE À Philippe PERAIN

Directeur des relations sociales

Par son enjeu et la qualité des débats, la réforme de la Mutuelle du personnel de la Société Générale a été sans conteste l'une des négociations importantes de l'année 2006.

Après plusieurs mois de négociation, nous sommes parvenus à un accord équilibré pour toutes les parties, mettant en place pour les salariés un régime à adhésion obligatoire solidaire, et proposant aux retraités un régime facultatif, compétitif pour de très nombreuses années, et ce grâce à un effort financier important de 170 millions d'euros. L'accord du 12 juillet 2006, signé avec 4 Organisations Syndicales (CFDT, CGT, CFTC et FO), a ainsi renforcé la couverture complémentaire santé à la Société Générale, tant pour les actifs que pour les retraités.

Cette réforme a reçu une approbation massive de 86% des adhérents le 7 novembre 2006. Après cette approbation, le nouveau dispositif a pu être mis en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007 grâce au travail important des équipes de la Mutuelle et aux efforts fournis par tous les services concernés.

Au final, ce nouvel accord a permis de montrer l'attachement de tous à cet élément important de notre politique sociale.



# Protection sociale

Employeur socialement responsable, le groupe Société Générale participe activement au financement des régimes de prévoyance et de retraite ainsi qu'à la couverture santé des salariés. En France, cette démarche complète les dispositifs légaux et conventionnels.

## CHIFFRES CLÉS

### ■ Régime de prévoyance

**43 300** salariés couverts

**735** salariés invalides, pris en charge

### ■ Mutuelle Société Générale

**83 600** bénéficiaires

(**98 000** au 01/01/2007, après la réforme)

**1 445 000** opérations traitées

**37,2 Millions d'€**

de prestations servies, soit :  
**445 €** par bénéficiaire

### ■ Retraite supplémentaire IP Valmy

**7 300** retraités, bénéficiaires de rentes

**46 300** actifs, bénéficiaires de droits à rente

### ■ PERCO

**2 000** souscripteurs, pour un montant global d'avoirs détenus de **3,8 M€**

**0,7 M€** d'abondement versé par l'entreprise

## ■ Un régime de prévoyance en cas d'incapacité, invalidité et décès

Le régime de prévoyance a pour but de prémunir le salarié, ainsi que ses proches, des risques d'accident de la vie, rares mais aux conséquences financières graves. Les cotisations destinées à financer ces prestations sont prises en charge à hauteur de 60% par l'entreprise. En 2006, cela a représenté environ 15 millions d'euros.

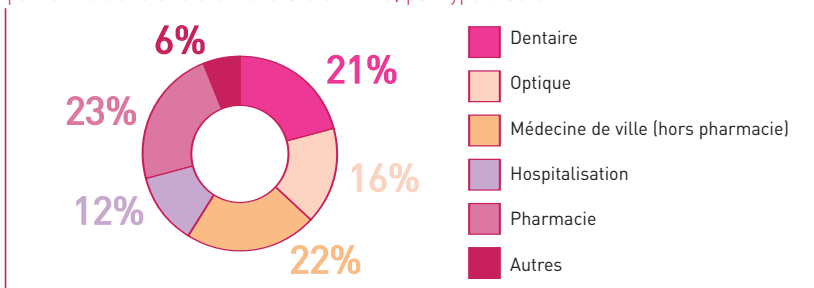
## ■ Une couverture santé réformée en 2006

Par un accord collectif du 12 juillet 2006, validé par plus de 86% des adhérents de la Mutuelle, le régime de remboursement des frais médicaux a été réformé : un régime obligatoire pour tous les salariés a été instauré, désormais séparé de celui, resté facultatif, des retraités et des ayants-droits.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, la cotisation des salariés est fonction du salaire fixe et intègre la couverture de leurs enfants de moins de 16 ans. La Société Générale participe à hauteur d'environ 11 millions d'euros par an pour le régime obligatoire des salariés, et a versé une soultte de 170 millions d'euros pour permettre à la Mutuelle d'équilibrer le régime des retraites sur le très long terme.

### Répartition des dépenses de santé remboursées

par la Mutuelle Société Générale en 2006, par type d'acte



## ■ Un dispositif complet d'épargne retraite

En sus des retraites obligatoires de base et complémentaires (Arrco-Agirc), la Société Générale dispose d'un régime collectif obligatoire de retraite supplémentaire géré par l'Institut de Prévoyance Valmy (IP Valmy). Ce régime permet aux salariés d'acquérir des unités de rente, versées viagèrement à leur départ en retraite. Ces dispositifs sont principalement financés par une cotisation patronale qui a représenté 30,4 millions d'euros en 2006.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le dispositif collectif et obligatoire IP Valmy a été complété par un dispositif individuel et facultatif d'épargne retraite : le Plan Epargne Retraite COLlectif (PERCO). Il permet au salarié de se constituer, par des versements facultatifs abondés par l'employeur, une épargne supplémentaire versée à son départ à la retraite sous forme de capital ou de rente viagère.





# Le bilan social 2006

## 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

---

Autres conditions de vie relevant de l'entreprise 15

---

Professionalisme  
Esprit d'équipe  
Innovation

# Emploi

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

11	Effectifs	2006	2005	2004
<b>111*</b>	<b>Effectif rémunéré au 31 décembre</b>			
	Techniciens .....	<b>22 702</b>	22 733	22 827
	Cadres .....	<b>15 439</b>	14 195	13 534
	Total .....	<b>38 141</b>	36 928	36 361
<b>111 bis</b>	<b>Effectif absent sans solde</b>			
	Techniciens .....	<b>1 242</b>	1 290	1 305
	Cadres .....	<b>344</b>	356	333
	Total .....	<b>1 586</b>	1 646	1 638
	<b>Effectif absent CATS</b>			
	Techniciens .....	<b>1 443</b>	1 295	778
	Cadres .....	<b>408</b>	454	271
	Total .....	<b>1 851</b>	1 749	1 049
	<b>Salariés détachés</b>			
	Techniciens .....	<b>248</b>	240	262
	Cadres .....	<b>1 447</b>	1 250	1 126
	Total .....	<b>1 695</b>	1 490	1 388
	<b>Personnel de ménage</b> .....	<b>124</b>	138	152
<b>111 ter</b>	<b>Total</b>			
	Techniciens .....	<b>25 759</b>	25 696	25 324
	Cadres .....	<b>17 638</b>	16 255	15 264
	Total .....	<b>43 397</b>	41 951	40 588
<b>111 qrt</b>	<b>Effectif à temps partiel en équivalent temps plein</b>			
	Techniciens .....	<b>1 873</b>	1 930	1 966
	Cadres .....	<b>534</b>	469	433
	Total .....	<b>2 407</b>	2 399	2 399
<b>112*</b>	<b>Effectif permanent à plein temps</b>			
	Techniciens .....	<b>17 573</b>	17 779	18 068
	Cadres .....	<b>13 059</b>	12 549	12 196
	Total .....	<b>30 632</b>	30 328	30 264
<b>113</b>	<b>Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre</b>			
	Techniciens .....	<b>1 481</b>	1 236	1 124
	Cadres .....	<b>84</b>	58	45
	Total .....	<b>1 565</b>	1 294	1 169
<b>114*</b>	<b>Effectif mensuel moyen</b>			
	Techniciens .....	<b>22 402</b>	22 642	22 793
	Cadres .....	<b>14 721</b>	13 846	13 305
	Total .....	<b>37 122</b>	36 488	36 097
<b>115</b>	<b>Répartition par sexe de l'effectif rémunéré au 31 décembre</b>			
	<b>Hommes</b>			
	Techniciens .....	<b>7 929</b>	8 142	8 511
	Cadres .....	<b>9 630</b>	9 127	8 890
	Total .....	<b>17 559</b>	17 269	17 401
	<b>Femmes</b>			
	Techniciens .....	<b>14 773</b>	14 591	14 316
	Cadres .....	<b>5 809</b>	5 068	4 644
	Total .....	<b>20 582</b>	19 659	18 960
<b>116</b>	<b>Répartition par âge de l'effectif rémunéré au 31 décembre</b>			
	<b>moins de 25 ans</b>			
	Techniciens .....	<b>3 448</b>	3 175	2 961
	Cadres .....	<b>593</b>	429	326
	Total .....	<b>4 041</b>	3 604	3 287
	<b>de 25 à 34 ans</b>			
	Techniciens .....	<b>5 379</b>	4 749	4 160
	Cadres .....	<b>5 292</b>	4 693	4 292
	Total .....	<b>10 671</b>	9 442	8 452
	<b>de 35 à 44 ans</b>			
	Techniciens .....	<b>3 623</b>	3 872	4 104
	Cadres .....	<b>3 989</b>	3 616	3 450
	Total .....	<b>7 612</b>	7 488	7 554
	<b>de 45 à 54 ans</b>			
	Techniciens .....	<b>6 323</b>	6 966	7 828
	Cadres .....	<b>3 069</b>	3 128	3 332
	Total .....	<b>9 392</b>	10 094	11 160



**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. indicateur 414).

**114\***  
Moyenne des effectifs rémunérés des 12 mois de l'année.



<b>11 Effectifs (suite)</b>		<b>2006</b>	<b>2005</b>	<b>2004</b>
de 55 à 59 ans	Techniciens .....	<b>3 809</b>	3 878	3 712
	Cadres .....	<b>2 246</b>	2 172	2 031
	Total .....	<b>6 055</b>	6 050	5 743
60 ans et plus	Techniciens .....	<b>120</b>	93	62
	Cadres .....	<b>250</b>	157	103
	Total .....	<b>370</b>	250	165
<b>117 Répartition par ancienneté de l'effectif rémunéré au 31 décembre</b>				
moins de 5 ans	Techniciens .....	<b>6 512</b>	6 128	5 724
	Cadres .....	<b>4 751</b>	4 385	4 174
	Total .....	<b>11 263</b>	10 513	9 898
de 5 à 9 ans	Techniciens .....	<b>2 874</b>	1 961	1 251
	Cadres .....	<b>3 040</b>	2 147	1 569
	Total .....	<b>5 914</b>	4 108	2 820
de 10 à 19 ans	Techniciens .....	<b>1 819</b>	2 000	2 200
	Cadres .....	<b>2 667</b>	2 635	2 660
	Total .....	<b>4 486</b>	4 635	4 860
de 20 à 29 ans	Techniciens .....	<b>4 067</b>	4 555	4 987
	Cadres .....	<b>1 546</b>	1 503	1 397
	Total .....	<b>5 613</b>	6 058	6 384
30 ans et plus	Techniciens .....	<b>7 430</b>	8 089	8 665
	Cadres .....	<b>3 435</b>	3 525	3 734
	Total .....	<b>10 865</b>	11 614	12 399
<b>118 Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon la nationalité</b>				
Français	Techniciens .....	<b>22 558</b>	22 607	22 711
	Cadres .....	<b>14 916</b>	13 853	13 257
	Total .....	<b>37 474</b>	36 460	35 968
Etrangers	Techniciens .....	<b>144</b>	126	116
	Cadres .....	<b>523</b>	342	277
	Total .....	<b>667</b>	468	393
<b>119 Répartition de l'effectif rémunéré au 31 décembre selon une structure de qualification détaillée</b>				
	Techniciens niveaux A, B, C .....	<b>5 514</b>	5 420	5 196
	Techniciens niveaux D, E .....	<b>9 846</b>	9 859	10 060
	Techniciens niveaux F, G .....	<b>7 342</b>	7 454	7 571
	Cadres niveaux H, I .....	<b>10 505</b>	9 687	9 310
	Cadres niveaux J, K .....	<b>4 027</b>	3 648	3 381
	Cadres Hors Classification .....	<b>907</b>	860	843
<b>12 Travailleurs extérieurs et divers</b>				
<b>121*</b>	<b>Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure</b> .....	<b>6 696</b>	5 595	5 053
<b>122</b>	<b>Nombre de stagiaires (écoles, universités...)</b> .....	<b>5 724</b>	5 191	5 346
<b>122 bis</b>	<b>Nombre de stagiaires de vacances</b> .....	<b>7 388</b>	7 434	8 005
<b>123</b>	<b>Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires</b> .....	<b>599</b>	485	442
<b>124</b>	<b>Durée moyenne des contrats de travail temporaire (en jours)</b> .....	<b>40,3</b>	34,7	39,7
<b>125</b>	<b>Nombre total d'heures effectuées par le personnel de ménage</b> .....	<b>98 937</b>	110 447	123 647
<b>13 Embauches au cours de l'année considérée</b>				
<b>131</b>	<b>Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée</b>			
	Techniciens .....	<b>1 832</b>	1 699	1 322
	Cadres .....	<b>2 000</b>	1 404	1 038
	Total .....	<b>3 832</b>	3 103	2 360
<b>132</b>	<b>Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée</b>			
	Techniciens .....	<b>1 181</b>	927	816
	Cadres .....	<b>227</b>	136	129
	Total .....	<b>1 408</b>	1 063	945
<b>133</b>	<b>Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers</b>			
	Techniciens .....	<b>0</b>	0	0
	Cadres .....	<b>0</b>	0	0
	Total .....	<b>0</b>	0	0
<b>134*</b>	<b>Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans</b>			
	Techniciens .....	<b>1 006</b>	1 087	928
	Cadres .....	<b>546</b>	413	339
	Total .....	<b>1 552</b>	1 500	1 267

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.



<b>14 Départs au cours de l'année considérée 2006</b>		<b>2005</b>	<b>2004</b>
<b>141 Total des départs</b>			
	Techniciens .....	1 839	1 628
	Cadres .....	950	818
	<b>Total .....</b>	<b>2 789</b>	<b>2 446</b>
<b>142 Nombre de démissions</b>			
	Techniciens .....	295	265
	Cadres .....	351	285
	<b>Total .....</b>	<b>646</b>	<b>550</b>
<b>143 Nombre de licenciements pour cause économique</b>			
	Techniciens .....	0	0
	Cadres .....	0	0
	<b>Total .....</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	dont départs en retraite et pré-retraite .....	0	0
<b>144 Nombre de licenciements pour autres causes</b>			
	Techniciens .....	84	90
	Cadres .....	95	88
	<b>Total .....</b>	<b>179</b>	<b>178</b>
<b>145 Nombre de fins de contrats à durée déterminée</b>			
	Techniciens .....	750	672
	Cadres .....	187	180
	<b>Total .....</b>	<b>937</b>	<b>852</b>
<b>146 Nombre de départs avant fin de période d'essai</b>			
	Techniciens .....	194	160
	Cadres .....	96	63
	<b>Total .....</b>	<b>290</b>	<b>223</b>
<b>147 Nombre de départs volontaires en retraite et pré-retraite</b>			
	Techniciens .....	464	384
	Cadres .....	202	179
	<b>Total .....</b>	<b>666</b>	<b>563</b>
<b>148 Nombre de décès</b>			
	Techniciens .....	52	57
	Cadres .....	19	23
	<b>Total .....</b>	<b>71</b>	<b>80</b>
<b>148 bis Autres départs</b>			
	Techniciens .....	0	0
	Cadres .....	0	0
	<b>Total .....</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 15 Promotions

<b>151 Nombre de salariés promus à un niveau supérieur</b>	<b>5 000</b>	4 897	4 238
dont techniciens promus cadres	<b>367</b>	401	318

## 16 Chômage

<b>161 Nombre de salariés mis au chômage partiel</b>			
	Techniciens .....	0	0
	Cadres .....	0	0
	<b>Total .....</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>162 Nombre total d'heures de chômage partiel</b>			
	Techniciens .....	0	0
	Cadres .....	0	0
	<b>Total .....</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 17 Handicapés

<b>171* Nombre de handicapés au 31 décembre</b>	<b>640</b>	1 207	731
---	------------	-------	-----

## 18 Absentéisme

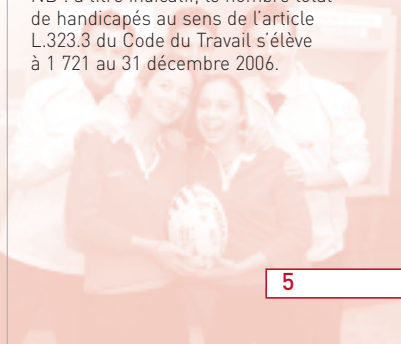
<b>181 Nombre de journées d'absence / Nombre total de journées payées (en %)</b>			
	Techniciens .....	5,23	5,05
	Cadres .....	3,39	3,39
	<b>Total .....</b>	<b>4,51</b>	<b>4,44</b>
<b>181 bis Nombre de journées d'absence</b>			
	Techniciens .....	432 319	420 243
	Cadres .....	171 423	164 652
	<b>Total .....</b>	<b>603 742</b>	<b>584 895</b>
<b>182 Nombre de journées d'absence pour maladie</b>			
	Techniciens .....	275 947	277 304
	Cadres .....	67 816	66 783
	<b>Total .....</b>	<b>343 763</b>	<b>344 087</b>
<b>183 Répartition des absences pour maladie selon leur durée jusqu'à 3 jours</b>			
	Techniciens .....	11 663	10 545
	Cadres .....	4 561	3 865
	<b>Total .....</b>	<b>16 224</b>	<b>14 410</b>

### 171\*

Tous les établissements de plus et moins de 20 salariés sont pris en compte dans la déclaration officielle.

Par ailleurs, pour l'exercice 2006, les handicapés n'ayant pas eu 6 mois de travail effectif ne sont pas décomptés (de même que les embauchés après le 1<sup>er</sup> juillet 06).

NB : à titre indicatif, le nombre total de handicapés au sens de l'article L.323.3 du Code du Travail s'élève à 1 721 au 31 décembre 2006.





<b>18 Absentéisme (suite)</b>		<b>2006</b>	<b>2005</b>	<b>2004</b>
de 4 à 30 jours	Techniciens .....	<b>75 151</b>	79 636	77 832
	Cadres .....	<b>23 455</b>	23 120	21 714
	Total .....	<b>98 606</b>	102 756	99 546
de 31 à 60 jours	Techniciens .....	<b>37 168</b>	37 638	37 447
	Cadres .....	<b>12 655</b>	11 279	10 775
	Total .....	<b>49 823</b>	48 917	48 222
plus de 60 jours	Techniciens .....	<b>135 528</b>	147 010	151 480
	Cadres .....	<b>31 140</b>	28 856	30 429
	Total .....	<b>166 668</b>	175 866	181 909
<b>184</b>	<b>Nombre de journées d'absence pour accidents de travail et de trajet</b>			
	Techniciens .....	<b>11 658</b>	12 654	11 027
	Cadres .....	<b>3 025</b>	2 478	2 210
	Total .....	<b>14 683</b>	15 132	13 237
<b>185</b>	<b>Nombre de journées d'absence pour maternité</b>			
	Techniciens .....	<b>124 943</b>	117 389	106 632
	Cadres .....	<b>98 064</b>	85 304	81 307
	Total .....	<b>223 007</b>	202 693	187 939
<b>186</b>	<b>Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les salariés chargés de famille...)</b>			
	Techniciens .....	<b>20 165</b>	19 686	18 673
	Cadres .....	<b>13 745</b>	13 413	12 518
	Total .....	<b>33 910</b>	33 099	31 191
<b>187</b>	<b>Nombre de journées d'absence pour d'autres causes (examens, colonies de vacances, jeunesse et sports...)</b>			
	Techniciens .....	<b>5 876</b>	6 643	6 607
	Cadres .....	<b>2 499</b>	2 412	1 834
	Total .....	<b>8 375</b>	9 055	8 441

## Rémunérations et charges accessoires

<b>21 Montant des rémunérations</b>				
<b>211 bis*</b>	<b>Rémunération mensuelle moyenne (en €)</b>	<b>3 704</b>	3 597	3 500
	Techniciens niveaux A, B, C			
	Hommes .....	<b>1 602</b>	1 658	1 643
	Femmes .....	<b>1 674</b>	1 705	1 691
	Techniciens niveaux D, E			
	Hommes .....	<b>2 400</b>	2 402	2 355
	Femmes .....	<b>2 311</b>	2 313	2 264
	Techniciens niveaux F, G			
	Hommes .....	<b>3 008</b>	2 980	2 899
	Femmes .....	<b>2 816</b>	2 792	2 724
	Cadres niveaux H, I			
	Hommes .....	<b>4 463</b>	4 413	4 408
	Femmes .....	<b>3 717</b>	3 758	3 736
	Cadres niveaux J, K			
	Hommes .....	<b>7 864</b>	7 443	7 291
	Femmes .....	<b>6 906</b>	6 804	6 650
	Cadres hors classification			
	Hommes .....	<b>15 396</b>	14 665	13 997
	Femmes .....	<b>13 279</b>	12 681	11 209
<b>212 bis</b>	<b>Part des primes dans la déclaration annuelle (en %)</b>	<b>18,6</b>	18,3	16,8
	Techniciens niveaux A, B, C			
	Hommes .....	<b>4,7</b>	5,9	4,9
	Femmes .....	<b>5,1</b>	6,2	5,2
	Techniciens niveaux D, E			
	Hommes .....	<b>9,1</b>	10,2	8,6
	Femmes .....	<b>8,6</b>	9,8	8,2
	Techniciens niveaux F, G			
	Hommes .....	<b>10,8</b>	11,6	9,7
	Femmes .....	<b>9,2</b>	10,0	8,1
	Cadres niveaux H, I			
	Hommes .....	<b>19,4</b>	19,5	19,3
	Femmes .....	<b>11,3</b>	13,0	12,2
	Cadres niveaux J, K			
	Hommes .....	<b>31,3</b>	28,9	28,2
	Femmes .....	<b>24,4</b>	24,2	22,7
	Cadres hors classification			
	Hommes .....	<b>41,5</b>	39,9	36,2
	Femmes .....	<b>38,0</b>	36,4	32,0

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



## 21 Montant des rémunérations (suite) 2006 2005 2004

213 Grille des rémunérations annuelles en € (en % de l'effectif correspondant)				
Tranches de rémunérations	moins de 18 000	4,4	3,7	3,6
	de 18 000 à 21 000	2,6	3,1	2,8
	de 21 000 à 24 000	6,6	6,0	7,0
	de 24 000 à 27 000	10,7	12,0	14,3
	de 27 000 à 36 000	32,6	33,6	33,2
	de 36 000 à 54 000	24,9	24,2	22,7
	plus de 54 000	18,2	17,3	16,4

## 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	7,8	7,0	6,8
222*	Montant global des dix rémunérations les plus élevées (en milliers d'€)	54 605	47 012	40 369

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.

## 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	10 591	10 105	10 040
	Cadres	0	0	0
	Total	10 591	10 105	10 040
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 :			
	- Brochure Prévoyance			
	- Statuts et règlements de la Mutuelle			
	- Notice d'information de la Mutuelle			
242	Montant des versements effectués à des entreprises de travail temporaire (en millions d'€)	25,6	21,5	18,9

## 25 Charge salariale globale

251	Frais de personnel/Produit net bancaire (en %)	38,1	41,3	46,9
-----	--	------	------	------

## 26 Participation financière

261*	Réserve spéciale de participation	26,4	20,0	15,4
	dont :			
	Participation au titre de l'exercice	26,1	19,8	0,0
	Rappel au titre des années antérieures	0,0	0,0	13,1
	Intérêts de retard	0,3	0,2	2,3
	Intéressement	88,4	74,1	50,4
	Prime exceptionnelle (Dividende du travail, Bonus Villepin, Prime Breton)	9,2	18,2	8,2
	Rémunération Financière Totale	124,0	112,3	74,0
262	Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (en €)			
	Ensemble	637	499	409
	Techniciens	487	385	321
	Cadres	860	681	557
262 bis	Montant moyen de l'intéressement par salarié bénéficiaire (en €)			
	Ensemble	2 214	1 823	1 349
	Techniciens	1 537	1 381	991
	Cadres	3 163	2 492	1 954
262 ter	Montant de la prime exceptionnelle par salarié bénéficiaire (en €)	220	500	200
263	Part du capital détenu par les salariés grâce à un système de participation (en %)	6,13	6,77	6,88
264	Abondements versés par l'entreprise aux fonds communs de placement (brut en millions d'€)	73,4	77,8	72,2

261\*

en millions d'€



# Conditions d'hygiène et de sécurité

31	Accidents de travail et de trajet	2006	2005	2004
311	<b>Nombre d'accidents de travail avec arrêt</b>			
	Techniciens	142	167	149
	Cadres	48	33	27
	Total	190	200	176
312	<b>Nombre de journées d'absence pour accident de travail</b>			
	Techniciens	4 774	5 859	4 227
	Cadres	1 476	848	959
	Total	6 250	6 707	5 186
313	<b>Nombre d'incapacités permanentes (partielles ou totales) notifiées à l'entreprise</b>			
	Français	0	3	2
	Etrangers	0	0	0
	Total	0	3	2
314	<b>Nombre d'accidents mortels</b>			
	de travail			
	Techniciens	1	1	0
	Cadres	1	0	1
	Total	2	1	1
	de trajet			
	Techniciens	1	0	1
	Cadres	0	1	1
	Total	1	1	2
315	<b>Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail</b>			
	Techniciens	192	210	219
	Cadres	59	62	44
	Total	251	272	263
316	<b>Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise</b>	11	7	2
<b>32 Répartition des accidents de travail par éléments matériels</b>				
321*	<b>Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves (codes 32 à 40)</b>	0	0	0
322*	<b>Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellement (code 02)</b>	58	64	59
323*	<b>Nombre d'accidents occasionnés par des machines à l'exception de ceux liés aux codes ci-dessus (codes 09 à 30)</b>	0	0	0
324*	<b>Nombre d'accidents de manutention, déplacement, stockage (code 01, 03, 04, 06, 07, 08)</b>	138	140	143
325*	<b>Nombre d'accidents occasionnés par des objets, masses, particules en mouvement accidentel (code 05)</b>	3	5	5
326*	<b>Autres cas</b>	254	356	258
	dont déclarations consécutives à des hold-up	155	277	216
<b>33 Maladies professionnelles</b>				
331	<b>Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la Sécurité sociale</b>	4	4	4
332	<b>Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci</b>	0	0	0
333	<b>Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles</b>	0	0	0
<b>34 Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</b>				
341	<b>Nombre de réunions des CHSCT</b>	733	746	725
<b>35 Dépenses en matière de sécurité</b>				
351	<b>Effectif formé à la sécurité</b>	9 275	9 510	10 986
352*	<b>Evaluation des dépenses de sécurité présentées dans l'entreprise et prévues pour l'année suivante (en millions d'€)</b>	94,2	82,5	80,6
353*	<b>Dépenses réalisées dans l'année (en millions d'€)</b>	80,0	77,9	74,5

321\* à 326\*  
Conformément au code de classification des éléments matériels des accidents du travail (arrêté du 10 octobre 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 2006 2005 2004

<b>411*</b>	<b>Horaire hebdomadaire moyen affiché (en heures)</b> . . . . .	<b>.39h</b>	39h	39h
<b>412</b>	<b>Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur</b>			
	par le système légal			
	Techniciens . . . . .	<b>1 222</b>	1 063	1 487
	Cadres . . . . .	<b>132</b>	131	218
	Total . . . . .	<b>1 354</b>	1 194	1 705
	par un système conventionnel			
	Techniciens . . . . .	<b>.0</b>	0	0
	Cadres . . . . .	<b>.0</b>	0	0
	Total . . . . .	<b>.0</b>	0	0
<b>413</b>	<b>Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés</b>			
	Techniciens . . . . .	<b>6 773</b>	6 959	6 631
	Cadres . . . . .	<b>988</b>	940	848
	Total . . . . .	<b>7 761</b>	7 899	7 479
<b>414</b>	<b>Nombre de salariés occupés à temps partiel au 31 décembre</b>			
	Techniciens . . . . .	<b>2 663</b>	2 760	2 826
	Cadres . . . . .	<b>704</b>	614	577
	Total . . . . .	<b>3 367</b>	3 374	3 403
	dont mi-temps =(1)+(2)+(3) :			
	Techniciens . . . . .	<b>641</b>	687	724
	Cadres . . . . .	<b>63</b>	49	75
	Total . . . . .	<b>704</b>	736	799
	*Société Générale (1)			
	Techniciens . . . . .	<b>290</b>	338	366
	Cadres . . . . .	<b>22</b>	23	31
	Total . . . . .	<b>312</b>	361	397
	**Maladie (2)			
	Techniciens . . . . .	<b>229</b>	234	228
	Cadres . . . . .	<b>14</b>	13	17
	Total . . . . .	<b>243</b>	247	245
	***Sécurité sociale (3)			
	Techniciens . . . . .	<b>122</b>	115	130
	Cadres . . . . .	<b>27</b>	13	27
	Total . . . . .	<b>149</b>	128	157

**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)

<b>416*</b>	<b>Nombre moyen de jours de congés annuels</b> . . . . .	<b>.26</b>	26	26
<b>417*</b>	<b>Nombre de jours de repos</b> . . . . .	<b>.28</b>	29	31
	dont jours fériés par :			
	repos le samedi . . . . .	<b>8,0</b>	6,0	7,0
	repos le lundi . . . . .	<b>4,0</b>	4,0	7,0

## 42 Organisation et contenu du travail

<b>421</b>	<b>Nombre de personnes occupant des horaires alternants ou de nuit</b>			
	Techniciens . . . . .	<b>199</b>	217	241
	Cadres . . . . .	<b>4</b>	5	7
	Total . . . . .	<b>203</b>	222	248

## 43 Conditions physiques de travail

<b>431</b>	<b>Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 décibels à leur poste de travail</b> . . . . .	<b>.9</b>	8	9
<b>432</b>	<b>Nombre de prélèvements, d'analyses de produits toxiques et de mesures</b> . . . . .	<b>1 893</b>	1 805	1 760

## 44 Transformation de l'organisation du travail

<b>441</b>	<b>Nombre de salariés concernés par des expériences de transformation de l'organisation du travail améliorant son contenu</b>			
	- Guichetiers payeurs - Caisses automatiques . . . . .	<b>345</b>	390	479
	- Regroupement et réorganisation de services . . . . .	<b>2 902</b>	5 380	6 574
	- Intégration procédures - Micro-informatique . . . . .	<b>477</b>	1 123	114
	- Informatisation . . . . .	<b>13 523</b>	5 960	1 580
	Total . . . . .	<b>17 247</b>	12 853	8 747

**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 (25 j) et les salariés travaillant dans les agences à 37h22 (19 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'€)

	2006	2005	2004
<b>451*</b> Evaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail prévu pour l'année suivante	<b>.85,1</b>	71,3	55,1
<b>452*</b> Dépenses réalisées dans l'année	<b>.48,5</b>	50,4	53,3

# Formation

## 51 Formation professionnelle continue

<b>511</b>	<b>Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue</b>	<b>.4,18%</b>	3,83%	3,20%
<b>512*</b>	<b>Montant consacré à la formation continue (en millions d'€)</b>			
	- Fonctionnement des stages organisés dans l'entreprise	<b>.16,3</b>	19,3	14,2
	- Rémunérations versées aux stagiaires	<b>.35,0</b>	30,1	25,1
	- Dépenses de transport et d'hébergement	-	-	2,0
	- Amortissement matériel et locaux	-	-	0,1
	- Formation effectuée en application de conventions	<b>.13,1</b>	5,4	3,9
	- Versements FONGECIF	<b>.3,7</b>	3,5	3,4
	- Versements au Trésor et autres (dont contribution OPCA 0,5%)	<b>.9,3</b>	8,8	6,8
	<b>Total</b>	<b>.77,3</b>	67,2	55,5
<b>513</b>	<b>Nombre de salariés formés</b>	<b>.34 446</b>	28 399	27 407
	Hommes			
	Techniciens	<b>.7 951</b>	6 516	6 715
	Cadres	<b>.7 708</b>	6 818	6 156
	<b>Total</b>	<b>.15 659</b>	13 334	12 871
	Femmes			
	Techniciens	<b>.14 222</b>	11 281	11 209
	Cadres	<b>.4 565</b>	3 784	3 327
	<b>Total</b>	<b>.18 787</b>	15 065	14 536
<b>514</b>	<b>Nombre d'heures de formation</b>			
	<b>Rémunérées</b>	<b>.1 105 148</b>	963 165	891 087
	Hommes			
	Techniciens	<b>.231 091</b>	204 180	203 132
	Cadres	<b>.256 402</b>	215 597	201 003
	<b>Total</b>	<b>.487 494</b>	419 777	404 135
	Femmes			
	Techniciens	<b>.442 708</b>	390 164	357 958
	Cadres	<b>.174 947</b>	153 224	128 994
	<b>Total</b>	<b>.617 654</b>	543 388	486 952
	<b>Non rémunérées</b>	<b>.0</b>	0	0
	Hommes			
	Techniciens	<b>.0</b>	0	0
	Cadres	<b>.0</b>	0	0
	<b>Total</b>	<b>.0</b>	0	0
	Femmes			
	Techniciens	<b>.0</b>	0	0
	Cadres	<b>.0</b>	0	0
	<b>Total</b>	<b>.0</b>	0	0
<b>515</b>	<b>Décomposition par type de formation</b>			
	<b>Nombre de participants</b>	<b>.135 519</b>	70 960	63 896
	Prévention			
	Hommes	<b>.83</b>	73	0
	Femmes	<b>.83</b>	112	0
	Adaptation			
	Hommes	<b>.35 089</b>	11 560	13 916
	Femmes	<b>.43 406</b>	12 438	15 452
	Promotion professionnelle			
	Hommes	<b>.2 123</b>	1 755	1 799
	Femmes	<b>.3 764</b>	3 218	2 850
	Entretien, perfectionnement des connaissances			
	Hommes	<b>.24 211</b>	19 440	14 055
	Femmes	<b>.26 760</b>	22 364	15 824
	<b>Total</b>			
	Hommes	<b>.61 506</b>	32 828	29 770
	Femmes	<b>.74 013</b>	38 132	34 126
	<b>Heures rémunérées</b>	<b>.1 105 148</b>	963 166	891 087
	Prévention			
	Hommes	<b>.325</b>	214	0
	Femmes	<b>.302</b>	482	0
	Adaptation			
	Hommes	<b>.245 725</b>	136 842	141 810
	Femmes	<b>.309 225</b>	186 397	161 342
	Promotion professionnelle			
	Hommes	<b>.33 245</b>	37 175	43 946
	Femmes	<b>.70 878</b>	76 677	76 318

## 51 Formation professionnelle continue (suite)

		2006	2005	2004
Entretien, perfectionnement des connaissances	Hommes	208 199	245 547	218 379
	Femmes	237 249	279 832	249 293
Total	Hommes	487 494	419 778	404 135
	Femmes	617 654	543 388	486 952
<b>Heures non rémunérées</b>				
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	22	19	22
522*	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré	1	8	12
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	618	432	310
-----	---	-----	-----	-----

### 521\* et 522\*

Non compris les actions inscrites dans le plan de formation.

# Relations professionnelles

## 61 Représentants du personnel

611	<b>Participation aux élections (par collège) pour les CE renouvelés dans l'année (en %)</b>				
	Délégués du personnel	Techniciens	77,5	80,0	78,1
		Cadres	46,3	47,0	39,8
	Comité d'établissement	Techniciens	77,5	79,4	76,9
Cadres		45,6	46,5	39,2	
612*	<b>Volume global des crédits d'heures alloués pendant l'année</b>				
	Comité d'établissement (nombre de membres)		153 600	159 840	159 840
			640	666	666
	Délégués du personnel (nombre de délégués)		143 820	142 380	146 340
			799	791	813
Délégués syndicaux (nombre de délégués)		91 600	95 020	97 000	
		419	443	446	
CHSCT (nombre de membres)		39 024	38 376	38 304	
		542	533	532	
613*	<b>Nombre de réunions avec les représentants du personnel</b>				
	CCE	sessions ordinaires	6	6	6
		sessions extraordinaires	2	6	4
		séance constitutive	-	1	-
	Comité d'approbation des procès verbaux du CCUES		6	6	6
CE (nombre de CE)		1/mois	1/mois	1/mois	
		132	139	140	

### 612\*

- Non compris le temps passé en réunion avec l'employeur, et les crédits spéciaux des CHSCT.  
- CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

### 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).  
- CE : Comité d'Établissement.



61 Représentants du personnel (suite)	2006	2005	2004
Commissions spécialisées (commissions et sous-commissions du Comité Central) . . . . .	<b>.204</b>	193	195
Comité de groupe . . . . .	<b>.2</b>	2	3
Comité d'Entreprise Européen . . . . .	<b>.2</b>	1	1
Délégués du personnel (nombre de délégations) . . . . .	<b>1/mois .147</b>	1/mois 155	1/mois 156
Délégués syndicaux nationaux . . . . .	<b>.34</b>	30	38
Délégués syndicaux de l'UES . . . . .	<b>.9</b>	11	10

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

2006	2005	2004
------	------	------

**1- PROTOCOLES D'ACCORD ELECTORAL**

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

**2- ACCORDS SALARIAUX**

**6 janvier 2006**

(Société Générale)

A la suite des négociations salariales au titre de 2006, l'accord signé le 6 janvier 2006 comporte :

- Une augmentation des salaires de base de 1,9 %, avec un plancher de 500 € et un plafond de 1000 €.

Cette mesure, qui concerne tous les salariés de la classification comptant 3 mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2006 et ayant perçu en 2005 une part variable inférieure à 12 000 €,

- est appliquée en deux temps :
  - le 1<sup>er</sup> janvier à hauteur de 1,5% (avec un plancher de 400 € et un plafond de 800 €)
  - le 1<sup>er</sup> septembre à hauteur de 0,4% (avec un plancher de 100 € et un plafond de 200 €)

Pour leur part, les salariés en formation en alternance bénéficient d'une prime exceptionnelle de 250 € versée avec la paie de janvier.

- Un bonus exceptionnel de 500 € dans le cadre du dispositif dit « Bonus Villepin ». Ce bonus exceptionnel est servi aux salariés de la classification, inscrits à l'effectif au 1<sup>er</sup> mars 2006 et justifiant de trois mois de présence effective au 31 décembre 2005.

Pour les salariés qui souhaitent bénéficier des avantages liés à l'augmentation de capital, ce bonus peut être investi dans le Plan d'Épargne d'Entreprise selon la même procédure et le même calendrier que la prime d'intéressement.

**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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2004 est inférieur ou égal à 40 000 € par an,
- 17 % de la mensualité au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2004 à l'effectif de la Société Générale en France.



2006

2005

2004

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

#### 11 janvier 2006

Accord modifiant l'annexe V de la convention collective de la banque.

#### 11 janvier 2006

Accord modifiant l'accord du 29 mars 2005 relatif à la mise à la retraite.

#### 11 janvier 2006

Accord de transposition modifiant la convention collective de la banque en application de l'accord du 11 janvier 2006 modifiant l'accord relatif à la mise à la retraite du 29 mars 2005.

#### 27 mars 2006

Avenant à l'accord relatif au plan d'épargne interentreprises - PEI de branche.

#### 15 novembre 2006

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### 15 novembre 2006

Sécurité des collaborateurs et des clients dans les agences bancaires.

#### 15 novembre 2006

Réduire le phénomène des incivilités.

#### 15 novembre 2006

Accord salarial 2006.

#### 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.

### 4- ACCORDS SIGNES AU SEIN DE L'ENTREPRISE

#### 6 janvier 2006

Avenant n°4 à l'accord social du 7 juillet 2000.

#### 27 avril 2006

Avenant n°2 à l'accord sur le mode de constitution du comité de groupe de la Société Générale conclu le 22 mai 1998.

#### 31 mai 2006

Avenant à l'accord du 31 mai 1995 et son avenant du 30 octobre 1998 sur la subvention destinée au fonctionnement des comités d'établissement et du comité central d'entreprises. Avenant à l'accord du 30 octobre 1998 sur les moyens financiers attribués aux organisations syndicales représentatives à la Société Générale.

#### 14 juin 2006

Accord relatif à la formation professionnelle.

#### 10 juillet 2006

Accord sur le recours au vote électronique.

#### 12 juillet 2006

Accord collectif instaurant un régime obligatoire de frais médicaux pour le personnel Société Générale. Accord collectif caisse de retraite Société Générale.

#### 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).

#### 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.



2006	2005	2004
------	------	------

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

Avenant à l'accord d'entreprise du 14 juin 2005 relatif au régime de retraite supplémentaire des salariés Société Générale.

**25 septembre 2006**

Avenant à l'accord du 26 septembre 1994 sur les modalités d'organisation des élections des instances représentatives du personnel CE/DP des services centraux parisiens.

**29 septembre 2006**

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

**3 octobre 2006**

Avenant à l'accord sur le projet 4D du 6 mars 2003.

**9 octobre 2006**

Avenant n°3 à l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 12 octobre 2000.

**8 décembre 2006**

Avenant n°2 à l'accord sur le fonctionnement du comité de groupe de la Société Générale du 21 mai 1998.

**18 décembre 2006**

Avenant n°1 à l'accord collectif du 12 juillet 2006 instaurant un régime obligatoire de frais médicaux pour le personnel de la Société Générale.

**29 juin 2005**

Règlement du Plan d'Épargne 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.

**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.

**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.

**15 décembre 2004**

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

61 Représentants du personnel (suite)	2006	2005	2004
---------------------------------------	------	------	------

615	<b>Nombre de salariés bénéficiaires d'un congé de formation économique, sociale et syndicale</b> . . . . .	164	184	240
-----	--	-----	-----	-----

62 Information et communication	2006	2005	2004
---------------------------------	------	------	------

621	<b>Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunions de personnel</b>			
	Droit d'expression des salariés . . . . .	288	166	432
	(nombre de groupes) . . . . .	182	210	268

**622 Procédures d'accueil**  
 Remise des documents suivants :

- Convention collective de la banque
- Plaquette institutionnelle
- DVD "Société Générale 140 ans"
- DVD "Carnet de voyage"
- "Vous rejoignez la Société Générale" (présentation des avantages au personnel et des instructions via les Intranets RH online, Sogénews et DocRef)
- "Le développement durable à la Société Générale"
- "Talents & Partage, qui sommes-nous ?" (plaquette de présentation de l'association de solidarité des salariés et des retraités du groupe Société Générale)
- Code de conduite
- Statuts et règlements de la Mutuelle
- Notice d'information de la Mutuelle
- Brochure Prévoyance
- Règlement intérieur en vigueur et 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





## 62 Information et communication (suite) 2006 2005 2004

<b>623</b>	<b>Procédures d'information ascendante ou descendante</b>			
	- Journal interne d'entreprise "Sogéchos"			
	- Journal interne dédié au réseau France "Réseau&Co"			
	- Réussir			
	- Instructions			
	- Sites Intranet de la Société Générale			
<b>624</b>	<b>Système d'entretiens individuels</b>			
	Lors de l'entretien annuel d'évaluation pour les techniciens et les cadres, et à la demande.			

## 63 Procédures

<b>631</b>	<b>Nombre de recours engagés devant les commissions paritaires nationales</b>	<b>1</b>	3	1
<b>632</b>	<b>Nombre d'instances judiciaires engagées et où l'entreprise est en cause</b>			
	avec un salarié	<b>44</b>	29	32
	avec un syndicat	<b>7</b>	16	8
	autre	<b>3</b>	7	5
<b>633</b>	<b>Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'Inspecteur du Travail</b>	<b>0</b>	0	0

# Autres conditions de vie relevant de l'entreprise

## 71 Œuvres sociales (en millions d'€) 2006 2005 2004

<b>711</b>	<b>Répartition des dépenses de l'entreprise</b>			
	- Logement : versements et frais divers	<b>15,3</b>	14,8	14,3
	- Transport	<b>42,9</b>	40,1	37,3
	- Services médicaux et sociaux	<b>8,6</b>	8,1	7,9
	- Médailles du travail	<b>8,9</b>	9,6	11,7
	- Subventions diverses	<b>7,3</b>	4,9	4,7
	- Allocation vacances	<b>4,1</b>	4,2	3,8
	- Allocation pour frais d'études	<b>3,6</b>	3,7	3,7
	- Allocation de crèche et de garde	<b>6,3</b>	5,7	5,5
	Total	<b>96,9</b>	91,1	88,9
	- Logement : encours des avances au 31 décembre	<b>633,8</b>	572,6	515,5
<b>712</b>	<b>Versements effectués</b>			
	Au CCE			
	Budget "Activités sociales et culturelles" du Comité Central et des CE	<b>17,3</b>	16,8	14,3
	dont budget des CE	<b>8,6</b>	8,4	7,1
	Pour le compte du CCE			
	Subvention à la mutuelle	<b>8,7</b>	8,7	8,7
	Subvention restauration	<b>33,8</b>	33,3	33,5
	Au CCUES			
	Subvention de fonctionnement	<b>2,4</b>	2,4	2,0
	Aux CE			
	Subvention de fonctionnement	<b>1,6</b>	1,5	1,3
	Total	<b>63,8</b>	62,7	59,8

## 72 Autres charges sociales (en millions d'€)

<b>721</b>	<b>Montant des versements patronaux au titre de la maladie et de la prévoyance</b>	<b>270,5</b>	260,7	248,6
	dont versés à la Sécurité sociale	<b>242,3</b>	228,3	217,4
<b>722</b>	<b>Montant des versements patronaux au titre de la retraite</b>	<b>293,0</b>	283,1	280,0
	dont versés à la Sécurité sociale	<b>119,7</b>	112,9	108,9



