

*Avis du Comité Social et Economique de l'UES SCOR sur
le projet de bilan social 2020*

Paris, le 26 mars 2021

Les représentants du Comité Social et Economique de l'UES SCOR SE sont informés et consultés en réunion du 26 mars 2021 sur le projet de bilan social 2020, joint à la convocation du 18 mars 2021.

La présente opinion est déconnectée des procédures d'information-consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, au sens de la loi relative au dialogue social et à l'emploi dite « Rebsamen ».

L'année 2020 a été profondément marquée par la pandémie de SARS-CoV-2 et les mesures gouvernementales de contingentement de sa diffusion, partout dans le monde. Malgré cela et grâce à un bon calibrage au niveau des catastrophes naturelles le groupe SCOR qui maintient et développe son chiffre d'affaires qui atteint 16,4 milliards d'Euros dégage un bénéfice solide de 234 millions d'Euros en renforçant ses réserves et en maintenant sa solvabilité dans la zone optimale. S'il n'avait été grevé de 640 millions d'Euros par le coût 2020 des conséquences de la pandémie, le Groupe aurait affiché près de 0,9 milliards de bénéfices ! Les Partners s'en voient récompensés dans leur bonus et les actionnaires retrouvent le chemin du dividende (1,8 Euros par action) ; en revanche la formule dérogatoire de la Participation aux Bénéfices ne peut jouer car nécessitant un ROE élevé de 5%, la formule légale produisant une PB moyenne juste au-dessus de celle de 2017.

Le Bilan social 2020 est également atypique car pour la première fois il relève une baisse historique de la masse salariale dans toutes ses composantes ! Malgré cette baisse le rapport Frais de Personnel sur Chiffre d'Affaires augmente à 6%.

Autre point saillant, mis à part sur les classes 4 et 5, la masse salariale des femmes est en moyenne systématiquement en-dessous de celle des hommes.

De manière plus satisfaisante, les effectifs 2020 sont en croissance, de 4% en moyenne et de 6% au 31 décembre, ce qui peut être globalement salué.

Après la légère baisse des effectifs permanents CDI sur l'UES de Paris en 2019, ils reviennent à un niveau supérieur à celui de 2018 (728 vs 695 en 2019, 720 en 2018 et 702 en 2017).

Cette croissance se fait toujours chez les cadres (+5%), la population des non-Cadres continuant de diminuer, grâce notamment à la promotion.

On note en particulier un accroissement des effectifs de la classe 8, classe la plus nombreuse, particulièrement chez les hommes. C'est aussi la classe où la promotion a été la plus importante avec plus de la moitié de celle-ci concernant des femmes (suivie de près par la classe 9).

La population des moins de 25 ans augmente légèrement (3,5% du total) et sans surprise les salariés les plus nombreux sont âgés de 31 à 40 ans (51%) ; la moyenne générale est très stable à un peu plus de 42 ans.

Avis du Comité Social et Economique de l'UES SCOR sur le projet de bilan social 2020

Les anciennetés inférieures ou égales à 5 ans représentent désormais plus de la moitié des effectifs (50,7%) ; à l'inverse les anciennetés de plus de 25 ans diminuent encore de 9% pour ne représenter que 13,7% des effectifs. Il convient d'être vigilants à ne pas perdre de connaissances anciennes.

Sauf les retraites (19 vs 13 en 2019) et les départs en période d'essai, les sorties sont moins nombreuses en 2020 avec un « Turn Over » de 8,39% vs 10,99% en 2019 (10,94% en 2018 et 8,24% en 2017 5,13% en 2012). Le Comité constate le maintien d'un fort recours aux prestataires extérieurs en progression à 210 « années / hommes » (contre 199 en 2019) et qui représentent 26% de l'effectif.

L'année 2020 a été exceptionnelle, avec un dévouement remarquable de toutes les équipes ; certains indicateurs ont été perturbés par cette situation exceptionnelle (Arrêts de travail, démissions, alternance, nombre de réunions d'instances, ...) mais dans une certaine mesure la formation interne a pu être maintenue, ce qui est important dans l'anticipation des évolutions des métiers de l'entreprise, en particulier la révolution digitale et des outils informatiques. Les élus réitèrent leur satisfaction de la formation professionnelle continue de qualité dans l'entreprise.

Sous réserve des travaux de la Commission Egalité - sur la base du Rapport de Situation Comparée Hommes/Femmes incluant les accessoires de rémunération - et du résultat de la consultation annuelle sur ce sujet soumise à l'expertise de Sextant, le Comité relève que globalement la moyenne des rémunérations directes mensuelles des femmes demeure inférieure à celle des hommes (6.8k€ contre 8.2k€), avec des écarts en faveur des femmes sur les classes 4 et 5 mais qui se creusent encore en leur défaveur sur les autres classes, en particulier Hors Classes (Cadres de direction) ; la moyenne d'écarts s'établit à -16,3% en défaveur des femmes (-9,1% sur les classes 3 à 10 ; -17,5% sur les Hors Classes) : ces résultats méritent une attention particulière soutenue.

Le Comité recommande de poursuivre les efforts réalisés en matière d'égalité salariale. En revanche le Comité apprécie avoir été entendu avec une promotion au premier niveau de Partnership équilibrée. Par ailleurs les objectifs récents que s'est fixés le Groupe en termes d'égalité au Partnership et au Comex sont encourageants. Le Comité le salue et engage à poursuivre dans cette voie.

Le comité relève de nouveau l'absence de détail par classe et par genre des attributions d'actions gratuites ; il recommande par ailleurs, en période de crise sanitaire et économique s'étant déjà traduite par une forte baisse de l'action SCOR, d'améliorer le poids des actionnaires salariés de la Société, et de réitérer une attribution gratuite à destination de tous les publics.

A l'unanimité, le CSE rend globalement un avis favorable sur le projet de bilan social 2020 sous réserve de l'échange à venir avec son expert Sextant.

Le Secrétaire du Comité Social et Economique,



Patrice Salles