
BILAN SOCIAL

2020

I - Carte d'identité	3
▪ Les effectifs	3
▪ L'âge et l'ancienneté	4
▪ Les mouvements	5
▪ La rémunération directe	7
▪ La rémunération directe moyenne mensuelle par classe	7
▪ L'actionnariat salarié	8
▪ L'épargne salariale	8
▪ Les avantages sociaux	10
II - Formation des salariés	11
▪ La formation professionnelle	11
▪ Les métiers	12
▪ L'intégration des nouveaux embauchés	13
▪ La communication Ressources Humaines	14
▪ Le management de la performance et la gestion individuelle des carrières	16
III - Vie au quotidien	18
▪ Le temps de travail	18
▪ L'absentéisme	19
▪ La santé et les conditions de travail	19
IV - Relations Professionnelles	21
▪ Les représentants du personnel	21
▪ Les procédures	22
▪ Les accords signés en 2020	22

I - CARTE D'IDENTITE

▪ Les effectifs

Chiffres-clés (Ind. 1.1)	2018	2019	2020
Effectif inscrit moyen mensuel	810	811	840
dont cadres	721	737	776
dont CDD	6	5	6
Effectif permanent CDI	720	695	728
dont cadres	650	631	674
Effectif permanent économique CDI ¹	683	667	711

Effectifs inscrits au 31 décembre	2018		2019		2020	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Total	802	394	817	400	865	413
dont cadres	718	328	739	335	804	363
dont CDD	7	2	7	2	7	3
dont cadres CDD	7	2	6	1	7	3

Travailleurs extérieurs (Ind. 1.2)	2018	2019	2020
(en années / hommes)			
Contrats en alternance	32,81	35,87	38,08
dont apprentis (Ind. 5.3)	7,57	11,90	15,67
Stagiaires sous convention	26,08	35,70	35,58
Prestataires extérieurs	202	199	210
Intérimaires	28,24	32,63	26,16

Salariés internationaux (Ind. 1.1)	2018	2019	2020
Ressortissants étrangers	80	80	84
dont cadres	90,00%	93,02%	93,33%
Expatriés	19	13	13
dont UE	3	-	-
hors UE	16	13	13
Impatriés	-	-	-

¹ Effectif permanent économique CDI : tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, au prorata de son temps de travail (salariés à temps partiel), inscrit à l'effectif durant toute l'année considérée. Sont exclus les maladies longue durée, les maternités, les détachements, les congés parentaux et les expatriés filiales et bureaux.

▪ L'âge et l'ancienneté

Répartition par âge (Ind. 1.1)	2018		2019		2020	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Moins de 26 ans	18	10	22	10	15	6
De 26 à 30 ans	108	64	93	53	103	51
De 31 à 35 ans	124	64	145	76	159	84
De 36 à 40 ans	156	74	149	74	164	79
De 41 à 45 ans	109	52	116	51	128	57
De 46 à 50 ans	100	43	102	45	107	47
De 51 à 55 ans	79	36	81	37	89	38
De 56 à 60 ans	74	41	69	37	67	37
61 ans et plus	34	10	40	17	33	14
Total	802	394	817	400	865	413
Moyenne générale	42,32		42,40		42,16	
Moyenne hommes	43,09		42,84		42,48	
Moyenne femmes	41,52		41,94		41,81	

Répartition par ancienneté (Ind. 1.1)	2018		2019		2020	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
De 0 à 5 ans	407	206	406	201	429	193
De 6 à 10 ans	122	49	143	59	168	87
De 11 à 15 ans	77	39	80	40	90	37
De 16 à 20 ans	55	27	51	27	55	31
De 21 à 25 ans	31	12	37	16	35	14
De 26 à 30 ans	53	25	46	19	39	18
De 31 à 35 ans	25	16	30	21	29	18
De 36 à 40 ans	28	17	16	11	16	11
41 ans et plus	4	3	8	6	4	4
Total	802	394	817	400	865	413
Moyenne générale	10,53		10,38		9,84	
Moyenne hommes	10,17		9,75		9,11	
Moyenne femmes	10,91		11,03		10,64	

▪ Les mouvements

Recrutements (Ind. 1.3)	2018		2019		2020	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Embauches en CDI	78	35	104	46	117	43
dont cadres	63	25	87	31	109	39
dont passages CDD à CDI	2	2	3	1	2	1
dont passages autres contrats temporaires ² à CDI	13	9	19	15	16	9
Taux de renouveau ³	9,81%	8,93%	12,84%	11,56%	13,64%	10,49%
Embauches en CDD	4	1	7	2	6	4
dont cadres	4	1	5	1	6	4
dont passages autres contrats temporaires à CDD	4	1	5	1	3	2
Contrats en alternance	22		31		26	
dont apprentis (Ind. 53)	11		8		15	
Stagiaires sous convention	70		82		88	
Embauches - 25 ans (CDI et CDD hors Apprentis et contrats de professionnalisation)	6		16		7	
dont CDI	5		14		3	
dont CDD (hors Apprentis et contrats de professionnalisation)	1		2		4	

Intérim (Ind. 1.2)	2018	2019	2020
Nombre d'intérimaires	71	82	57
Nombre moyen mensuel	27,42	29,75	25,00
Durée moyenne des contrats	61,18 jours	73,27 jours	67,58 jours
Versements aux entreprises de travail temporaire en € (milliers)	2 720	3 202	2 790
% de la masse salariale	3,47%	3,79%	3,35%
Coût moyen mensuel d'un intérimaire en €	8 028	8 178	8 890

² Contrats temporaires : stagiaires sous convention, contrats en alternance, intérimaires

³ Taux de renouveau : nombre d'embauches CDI / effectifs CDI Inscrits au 31/12/N

Mobilités	2018		2019		2020	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Mobilités	35	17	54	22	43	24
dont cadres	34	16	51	20	43	24
Taux de mobilité	4,40%	4,34%	6,67%	5,53%	5,01%	5,85%

Départs (Ind. 1.4)	2018		2019		2020	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Démissions	43	21	49	27	31	12
dont cadres	39	19	39	20	29	10
Licenciements économiques	-	-	-	-	-	-
dont cadres	-	-	-	-	-	-
Autres licenciements	10	6	15	4	9	5
dont cadres	9	5	14	3	8	4
Retraites	22	9	13	4	19	10
dont cadres	18	8	12	4	12	4
Départs en période d'essai	3	1	5	3	9	3
dont cadres	2	1	3	1	7	2
Décès	-	-	-	-	-	-
dont cadres	-	-	-	-	-	-
Fin d'impatriation	-	-	-	-	-	-
Mobilité internat. /Contrat Local	9	4	7	2	4	1
dont cadres	9	4	7	2	4	1
Total	87	41	89	40	72	31
dont cadres	77	37	75	28	60	21
Turn-over	10,94%	10,46%	10,99%	10,05%	8,39%	7,56%
Fins de CDD	5	4	7	2	6	3
dont cadres	5	4	6	2	5	2

- La rémunération directe

Rémunération directe (Ind. 2.1 & 2.2)	2018	2019	2020
	en €	en €	en €
Masse salariale annuelle (brut imposable)	78 324 724	84 423 299	83 428 285
Part des primes à périodicité non mensuelle dans la Masse salariale annuelle ⁴	15,48%	16,56 %	14,75%
Masse salariale sur effectif moyen mensuel	96 974	104 962	99 629
Rémunération moyenne mensuelle effectivement versée ⁵	8 081	8 747	8 302
Cadres	8 668	9 394	8 730
Non Cadres	3 132	3 104	3 029
Moyenne des 10 rémunérations mensuelles les plus élevées ⁶ (1)	67 739	59 313	56 720
Moyenne des 10 rémunérations mensuelles les moins élevées (2)	2 610	2 706	2 652
Rapport (1) / (2)	25,95	21,92	21,39
Rapport entre la rémunération du premier et dernier décile	4,31	4,01	4,12
Frais de personnel (brut + charges patronales) / Chiffre d'Affaires	4,70 %	5,25 %	6,00%

- La rémunération directe moyenne mensuelle par classe

Répartition par classe ⁷	Hommes		Femmes	
	en €	Effectif	en €	Effectif
Classe 1	-	-	-	-
Classe 2	3 426	< 10	-	-
Classe 3	5 552	< 10	2 864	< 10
Classe 4	3 115	< 10	3 259	37
Classe 5	3 675	17	3 767	54
Classe 6	4 340	23	4 233	29
Classe 7	5 051	41	4 819	52
Classe 8	7 126	93	6 485	87
Classe 9	9 878	86	9 187	64
Classe 10	12 996	37	11 868	19
Classe 11	26 829	48	22 132	14

⁴ Inclus le 13ème mois, la prime d'été, les parts variables, primes de naissances, de mariage, médaille du travail, primes exceptionnelles

⁵ En douzièmes, au prorata du temps de présence et en incluant les parts variables de rémunération

⁶ A noter : la comparaison des moyennes des rémunérations doit être appréciée en tenant compte du fait que les rémunérations peuvent être impactées par des éléments conjoncturels, par exemple les paiements de jours de CET

⁷ A noter : le nombre de personnes dans chacune des classes est inférieur au nombre des personnes mentionnées dans la rubrique « Les métiers ». L'effectif servant de base de calcul n'est pas le même. Il s'agit, ici, de l'effectif présent du 01/01/2020 au 31/12/2020

- L'actionnariat salarié

Acquisitions gratuites d'Actions	2018	2019	2020
Nombre d'actions	561 815	568 047	331 114

Attributions gratuites d'actions	2018	2019	2020
Nombre d'actions	571 519	564 314	573 821
dont soumises à conditions de performance	397 190	443 956	573 821

- L'épargne salariale

Rémunération différée (Ind. 2.6)	2018	2019	2020
1- Participation aux bénéfices brute en € ⁸	482 381	842 393	1 451 588
Nombre de bénéficiaires	893	916	933
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	540	920	1 556
2- Abondement versé par SCOR (brut) au PEE en €	1 714 216	1 753 104	1 726 744
Nombre de bénéficiaires	571	589	587
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	3 002	2 976	2 942
3- Abondement versé par SCOR (brut) au PERCO en €	23 908	39 768	26 362
Nombre de bénéficiaires	72	96	83
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	332	414	318
Rémunération totale différée (1+2+3) en €	2 220 505	2 635 265	3 204 694
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	3 874	4 311	4 816
Exprimé en mois de salaire moyen en €	0,48	0,49	0,59

Versements au PEE (nets) (Ind. 2.6)	2018	2019	2020
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Versements volontaires	1 643	1 773	1 579
Participation aux bénéfices	282	523	895
Abondement	1 551	1 586	1 561
Total	3 476	3 882	4 035
dont en FCP Actions SCOR	1 534 (44%)	3 272 (84%)	3 475 (79%)

⁸ Concerne les résultats de l'exercice précédent

Versements au PERCO (nets) (Ind. 2.6)	2018	2019	2020
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Versements volontaires	126	204	155
Participation aux bénéfices	69	111	159
Abondement	22	36	24
Total	217	351	338

Versements au Compte Courant Bloqué (Net) (Ind. 2.6)	2019	2019	2020
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Participation aux bénéfices	48	94	150

Epargne salariale SCOR au 31/12 (Ind. 2.6) ⁹	2018	2019	2020
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Actif net du FCP Actions SCOR	26 025	25 149	20 102
Actif net du FCP Multipar Monétaire Sélection	2 505	2 304	2 684
Actif net du FCP Multipar Obligation Socialement Responsable	4 545	4 255	4 162
Actif net du FCP Equilibre Socialement Responsable	2 002	2 421	2 326
Actif net du FCP Multimanagers Actions Europe Fidelity	3 751	4 872	4 992
Actif net du compte bloqué	2 175	1 532	1 250
Total	41 003	40 533	35 515

Part du capital détenu par les salariés, non compris les dirigeants (Ind. 2.6)	2018	2019	2020
	en %	en %	en %
Part du capital détenu par les salariés français	2,15%	2,29 %	2,45%

⁹ FCPE gérés par BNP Paribas Retraite & Epargne Entreprise

- Les avantages sociaux

Prêts immobiliers - Investissements 1%	2018	2019	2020
Prêts Immobiliers			
Montants prêtés (en milliers €)	0	263	190
Nombre de bénéficiaires de l'année	0	2	2
Réalisations & Investissements 1%			
Prêts 1% et Pass Travaux (en milliers €)	0	25	25
Nombre de bénéficiaires de l'année	0	<5	<5
Réservations locatives (en milliers €)	83	45	1,2
Nombre de bénéficiaires de l'année	<5	<5	<5

Dépenses sociales (Ind. 2.4)	2018	2019	2020
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Association sportive	60	68	68
Restaurant Inter-Entreprises	516,73	515,47	276,97
Mutuelle (part patronale)	508,05	492,28	522
Médailles du travail	497,52	590,36	-
Primes de mariage et de naissance	96,69	89,54	91,81
Total	1 678,99	1 779,18	958,62
Moyenne par salarié (en €)	2 073	2 194	1 141

Prestations complémentaires (Ind. 2.4 & 7.2)	2018	2019	2020
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Congé maternité (1 mois supplémentaire SCOR)	100,21	118,98	117,47
Indemnités de départs en retraite	861,72	1 387,84	694,38
Total	961,63	1506,82	811,86
Moyenne par salarié (en €)	1 188	1 858	966

Comité d'Entreprise (Ind. 7.1)	2018	2019	2020
	Budget de fonctionnement (en milliers €)	156,6	168,8
Œuvres sociales (en milliers €)	783,2	844,2	854,5
Séjours enfants (en milliers €)	127,8	149,1	91,9
Total (en milliers €)	1 067,6	1 162,2	1 117,1
Moyenne par salarié (en €)	1 318	1 433	1 329

II - FORMATION DES SALARIES

- La formation professionnelle¹⁰

Chiffres-clés (Ind. 5.1)	2018	2019	2020
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Montants consacrés à la formation ¹¹	2 283	2 542	2 329
% de la masse salariale	2,92	3,01	2,73
Nombre d'heures de stages rémunérées allouées	10 586	12 207	8 367
<i>Selon l'ancien référentiel</i>			
dont stages d'adaptation au poste de travail ou à l'emploi	8 520	10 059	-
dont stages de développement des compétences	2 066	2 148	-
<i>Selon le nouvel référentiel</i>			
Formation obligatoire ¹²	-	-	1 960
Formation non obligatoire	-	-	6 407
Nombre de jours de stages rémunérés	1 512	1 744	1 195

Chiffres-clés (Ind. 5.1 & 5.2)	2018		2018		2020	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Nombre de personnes formées ¹³	760	386	753	376	781	371
dont cadres	686	325	684	320	729	331
Nombre de stagiaires ¹⁴	3 169	1 657	2 694	1 370	3 786	1 787
dont cadres	2 818	1 386	2 479	1 194	3 531	1 582
Congés de formation rémunérés	-	-	-	-	-	-
Refus de congés de formation	-	-	-	-	-	-
Périodes de Professionnalisation	10	-	5	-	-	-
Bilans de compétences	4	-	5	-	-	-

Compte Personnel de Formation	2018	2019	2020
Nombre de demandes CPF sur le temps de travail ¹⁵	75	15	2
Nombre de demandes CPF accordées	75	15	2
Nombre d'abondement par l'employeur	0	0	2

¹⁰ A compter de l'année 2018 les formations e-learning SCOR University sont incluses dans les statistiques

¹¹ Sont inclus les coûts pédagogiques, coûts salariaux des stagiaires et formateurs internes, frais de formation, coûts salariaux des personnes travaillant sur les projets de formation, versements obligatoires FONGECIF et OPCABAIA, frais de CCI

¹² Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires

¹³ Nombre de salariés ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations

¹⁴ Un salarié ayant suivi plusieurs formations est compté comme stagiaire autant de fois que de formations suivies

¹⁵ Les demandes de CPF peuvent concerner des formations dont la réalisation aura lieu l'année suivante.

- Les métiers

Répartition par classe	2018		2019		2020	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Non classés	7	3	7	2	7	2
Classe 1	-	-	-	-	-	-
Classe 2	2	-	2	-	1	-
Classe 3	23	17	13	10	8	7
Classe 4	61	50	66	56	54	44
Classe 5	80	59	77	58	78	58
Classe 6	68	36	72	39	73	39
Classe 7	102	56	112	55	123	61
Classe 8	190	91	188	89	214	96
Classe 9	135	54	148	61	172	71
Classe 10	58	12	61	14	60	20
Hors classe	73	15	68	15	74	15
A classer	3	1	3	1	1	-
Total	802	394	817	400	865	413

Passage en classe supérieure ¹⁶ (Ind.1.5)	2018		2019		2020	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Non classés	-	-	-	-	-	-
Classe 1	-	-	-	-	-	-
Classe 2	-	-	-	-	-	-
Classe 3	-	-	-	-	-	-
Classe 4	8	6	6	4	4	2
Classe 5	12	8	11	8	10	7
Classe 6	8	5	12	9	11	9
Classe 7	13	10	14	7	15	11
Classe 8	19	13	19	11	23	13
Classe 9	16	7	17	8	20	9
Classe 10	6	3	4	1	7	5
Hors classe	2	1	3	-	7	-
A classer	-	-	-	-	-	-
Total	84	53	86	48	97	56

¹⁶ La classe indiquée correspond à la classe supérieure dans laquelle le collaborateur est passé dans l'année.

▪ L'intégration des nouveaux embauchés

L'intégration est un moment clé dans la carrière d'un collaborateur, qui conditionne la rapidité de son adaptation à ses nouvelles fonctions et son attachement à l'entreprise. Le sentiment d'appartenance passe par la bonne compréhension de l'organisation, de la stratégie du Groupe et la parfaite connaissance de notre activité et de nos métiers.

A SCOR, l'intégration se déroule en plusieurs étapes et comporte une double dimension, individuelle et collective.

L'intégration dans le service est assurée conjointement par le Responsable Ressources Humaines (Human Resources Business Partner) et le Manager.

Le premier coordonne la procédure administrative RH d'accueil et informe le nouvel entrant sur le fonctionnement de l'entreprise et la politique Ressources Humaines du Groupe.

Le second organise l'accueil au sein de l'équipe, informe le nouvel entrant de ses objectifs et s'assure qu'il bénéficie des moyens nécessaires pour remplir sa mission.

Chaque nouvel embauché bénéficie dans les deux mois suivant son arrivée d'un entretien avec son HR Business Partner référent et son Manager pour évoquer son intégration dans le Groupe.

En 2020, nous avons mis en place un nouveau format de sessions collectives d'intégration réunissant chaque mois, des nouveaux collaborateurs en contrat permanent ou temporaire (CDI, CDD, stage ou contrat en alternance) ainsi que des membres de la Direction des Ressources Humaines : HR Business Partner, Formation et Gestion Administrative du Personnel – Paie, afin de répondre aux questions éventuelles de chacun et favoriser aussi l'identification et les échanges entre nouveaux embauchés.

En raison du contexte particulier lié à la pandémie Covid-19, les processus d'intégration ont été aménagés, se déroulant ainsi en mode virtuel (via *Teams*).

En complément, le collaborateur est aussi orienté vers l'intranet RH où une rubrique spécifique intitulée « Kit d'Accueil » lui permet d'accéder rapidement aux informations essentielles des premiers jours telles que la politique RH du Groupe ou les règles de la vie quotidienne.

○ Focus Formation

En matière de formation, toute personne récemment embauchée a la possibilité de bénéficier d'une initiation via des parcours :

- Dans le premier mois de son intégration, des « Global Digital Trainings », composés de séries de formations permettant d'avoir une vue globale de l'organisation, du monde de la réassurance, et

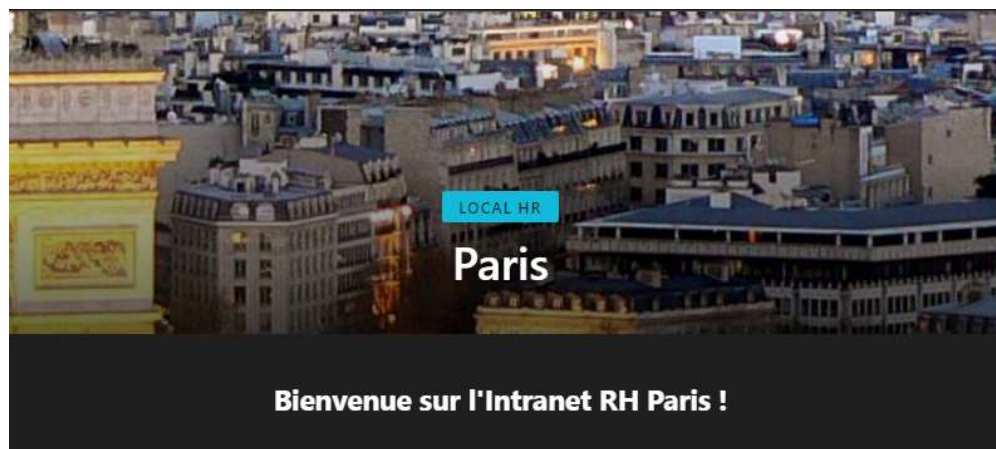
de la culture d'entreprise sont mises à sa disposition. Le collaborateur est également formé sur les modules obligatoires : SCOR Risk, Legal and Compliance.

- Dans les trois premiers mois, le collaborateur a accès aux « Digital Trainings by Business Unit », qui présentent les Business Units ainsi que leur vision stratégique. Ils donnent également des ressources permettant une meilleure connaissance et une meilleure compréhension de chacune d'entre elles.
- Dans les six premiers mois, le collaborateur a accès aux « Regional Digital Trainings » qui sont une combinaison de présentations digitales faites par le Top management de SCOR, permettant d'approfondir la connaissance du business selon la localisation géographique (Americas, EMEA, APAC).
- Dans la première année, le collaborateur participe aux « Regional DiSCORvery meeting », séminaire combinant des ateliers « business » interactifs, des activités en équipe, des ateliers Bien-Être et Diversité Culturelle, pour embrasser les valeurs de l'entreprise et faciliter une culture commune au sein de l'organisation. La session de 2020 a réuni 180 collaborateurs dont 102 basés en France.

▪ La communication Ressources Humaines

Les collaborateurs sont régulièrement informés par la Direction des Ressources Humaines de la politique RH du Groupe et de l'actualité sociale.

L'intranet RH est scindé en une partie Paris, une partie Londres, une partie Zurich et une partie Cologne pour respecter les spécificités locales du Hub EMEA. En outre, la localité de Paris couvre également les bureaux basés en Belgique, en Espagne et en Russie dont les pages dédiées sont régulièrement actualisées.

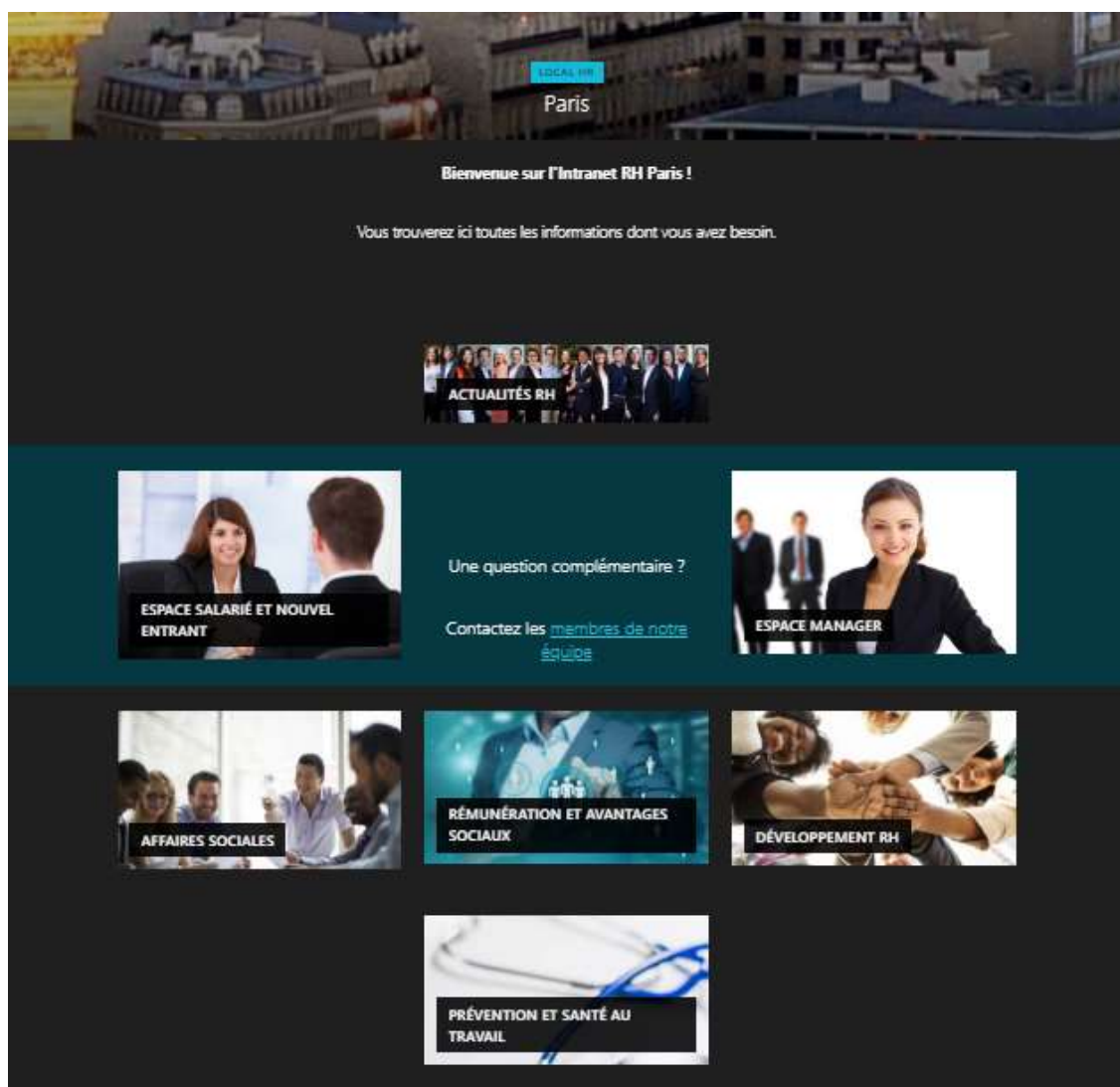


Le Portail Intranet est conçu pour faciliter l'accès aux diverses informations RH. Les collaborateurs peuvent ainsi découvrir les actualités tout en accédant facilement à des informations et documents sur chaque élément clé de la politique RH :

- le développement RH : recrutement, formation, gestion des carrières, classification, diversité et inclusion etc...,
- les affaires sociales,
- la rémunération et les avantages sociaux.

Un espace dédié à l'accueil et à l'intégration permet de répondre plus directement aux besoins essentiels et immédiats des nouveaux embauchés.

A la fin de l'année 2019, un nouveau format Intranet RH local a été créé avec pour objectif un déploiement début 2020. Le nouvel intranet a été pensé de façon à faciliter l'expérience utilisateur, avec directement sur l'accueil, l'accès aux différentes rubriques RH ainsi qu'un accès spécifique pour les nouveaux entrants :



- Le management de la performance et la gestion individuelle des carrières

- Entretien annuel d'Appréciation et de Développement (EAD)

L'EAD est un outil majeur de la gestion individuelle des carrières et du développement personnel des collaborateurs à l'occasion duquel chaque manager et collaborateur du Groupe font le bilan sur les compétences et les aspirations du collaborateur.

Le collaborateur peut préparer cette rencontre grâce au formulaire préparatoire à l'entretien (APP), dans lequel il peut commenter ses réalisations, donner sa vision sur ses compétences et émettre des propositions en matière de développement professionnel et de besoins de formation, grâce à un lien direct vers la plateforme de formation My Learning platform. Ces éléments serviront lors de l'Entretien annuel d'Appréciation et de Développement.

Celui-ci se structure en trois parties :

1. Le bilan de la performance individuelle au regard de l'année écoulée, compte tenu des objectifs fixés précédemment, et l'évaluation de la maîtrise des compétences techniques, comportementales et éventuellement managériales.
2. La définition, pour la période à venir, des objectifs individuels en tenant compte des objectifs globaux de l'entreprise. A compter de cette année, il est possible de définir un objectif RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises), dont la pondération ne doit toutefois pas dépasser 5%. Il est également possible de définir des objectifs « Expertise » (apporter son expérience a toute partie prenante ayant besoin de support sur un projet spécifique) et « Technologie » (objectifs contribuant à développer l'automatisation de process, l'utilisation de nouvelles technologies ...).
3. Le recueil des projets d'évolution de carrière en tenant compte des aspirations individuelles et en identifiant les axes de développement nécessaires. Les besoins de formation, qui sont faits par le lien direct vers My Learning Platform, sont étudiés par la Direction du Développement des Ressources Humaines en collaboration avec le management et les projets retenus sont intégrés dans le plan de formation.

Le versement d'une part variable de rémunération, dont le montant dépend du niveau d'appréciation, achève ce processus.

Les EAD sont gérés électroniquement via le système d'information RH PeopleSoft. La mise en place d'un *workflow* permet aux parties d'être plus réactives et de produire moins de papier.

o Entretiens professionnels

L'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et des Parcours Professionnels organise l'obligation légale pour l'employeur de mettre en place un **Entretien Professionnel tous les deux ans pour chaque salarié**.

SCOR propose que cet entretien professionnel avec le(s) responsable(s) hiérarchique(s) se déroule tous les ans, à l'issue de l'Entretien annuel d'Appréciation et de Développement, dans un souci d'accompagnement des salariés pour leur développement personnel et l'évolution de leur carrière.

Cet entretien a pour vocation d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi :

- Evolution prévisible du métier exercé par le salarié,
- Souhaits d'évolution professionnelle exprimés,
- Compétences acquises et à développer depuis le dernier entretien,
- Souhaits de formation et d'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF).

Dans la continuité, en 2020, un **Entretien Professionnel spécifique** a été réalisé au terme d'une période de **6 années** d'intégration dans l'entreprise pour chaque collaborateur concerné.

Il s'agit d'un état des lieux du parcours professionnel du salarié entre 2014 et 2019 à SCOR en application des lois n°2014-288 du 5 mars 2014 (relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) et 2018-771 du 5 septembre 2018 (relative à la liberté de choisir son avenir professionnel).

Au cours de cet entretien professionnel entre le collaborateur et le HR Business Partner référent, sont notamment abordés : les formations suivies (certifiantes et/ou diplômantes incluses) et l'évolution professionnelle (mobilité, classification, salaire...).

À l'issue de chaque entretien et selon les éventuels besoins identifiés, des actions de développement sont mises en place. La régularité de ces entretiens permet à l'entreprise de réaliser un suivi et de proposer des mesures d'accompagnement adaptées, notamment en matière de formation.

III - VIE AU QUOTIDIEN

- Le temps de travail

Chiffres-clés au 31/12 (Ind. 4.1)	2018		2019		2020	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Salariés à temps partiel	43	35	41	32	33	26
dont cadres	34	27	34	27	31	24
dont 50%	5	3	5	3	2	1
dont 60%	2	2	1	1	1	1
dont 80%	19	18	20	18	16	15
dont 90%	9	8	7	6	6	5
Salariés bénéficiant de l'horaire mobile	98	75	91	74	73	57
dont cadres	14	9	13	9	13	8
Nombre moyen de jours de congés annuels (acquis)	26,42		27,90		27,22	
Nombre moyen de jours de RTT (acquis)	11,19		11,47		12,27	
Nombre de jours fériés	13		13		13	
Nombre de jours théoriques travaillés Non Cadres (en horaire variable)	211		211		211	
Nombre de jours théoriques travaillés Cadres (en forfait jour)	207		207		207	

- L'absentéisme

Absentéisme (en jours ouvrés) (Ind. 1.8)	2018		2019		2020	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Maladie	3 729	2 771	2 952	2 105	3 203	1 981
dont cadres	2 619	1 817	2 312	1 566	2 465	1 526
Longue maladie	1 494	774	2 987	2 243	2 401	2 117
dont cadres	720	261	1 229	981	829	567
Maladie professionnelles	-	-	-	-	-	-
dont cadres	-	-	-	-	-	-
Accident de travail ou de trajet	69	48	88	81	14	14
dont cadres	51	30	38	31	12	12
Maternité	2 764		2 632		3 323	
dont cadres	2 444		2 405		3 047	
Congés autorisés ¹⁷	865,5	466	889	469	937,5	429
dont cadres	771	406,5	801	401	881	391,5
Total (Ind. 1.8)	8 921,5		9 548		9 878,5	
dont cadres	5 885		6 785		7 236	
Total en % de l'effectif	4,54		4,77		4,64	
Congés sans solde ¹⁸	918		1 060		786	
Total des Absences hors congés (Ind. 1.8)	5 292	3 593	6 027	4 429	5 618	4 110

- La santé et les conditions de travail

Activité du service médical (Ind. 4.6)	2018	2019	2020
Examens cliniques	254	225	123
Orientation service social ACMS (Association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de la région Ile-de-France)	6	7	6
Accompagnement psychosocial Réhalto	12	7	12
Demandes de soins d'infirmierie	820	775	306
Coût d'adhésion à la médecine du travail en K€	148,14	226,96	127,91
Dépenses infirmerie en K€	4,6	3	0,9

¹⁷ Les congés autorisés sont les congés et absences exceptionnels pris au titre d'événements familiaux (mariage, PACS, baptême, communion, décès, déménagement, rentrée scolaire, soins aux enfants malades, congé naissance). A partir de 2020, sont également comptabilisés les journées « Community engagement day ».

¹⁸ Il s'agit des congés non rémunérés : congés sabbatiques, congés parentaux d'éducation, congés pour création d'entreprise, congé paternité, etc.

Handicap / Invalidité (Ind. 1.7 & 4.7)	2018	2019	2020
Nombre de personnes	8	9	4
dont salariés handicapés à la suite d'un accident du travail	-	-	-
Salariés déclarés inaptes	-	-	-

Accidents du travail ou de trajet (Ind. 3.1)	2018	2019	2020
Accidents du travail avec arrêt	3	6	2
dont cadres	2	2	1
Accidents de trajet avec arrêt	6	7	4
dont cadres	4	3	4
Accidents dont la victime est parmi le personnel temporaire ou les prestataires de services	3	2	0
Nombre de journées d'arrêt de travail	72	184	61
dont cadres	51	19	46
Incapacités partielles ou totales	-	-	-
Accidents déclarés à la Sécurité Sociale	23	20	11
liés à des chutes	15	10	5
occasionnés par des machines	-	-	-
lors de manutention	-	-	-
Autres	8	10	6
Taux de fréquence des AT déclarés / mois	1,92	1,67	0,92

Sécurité et conditions de travail (Ind. 3.5 & 4.5)	2018	2019	2020
Effectif formé à la sécurité	185	136	23
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Dépenses effectuées pour la sécurité	1 445	1 424,2	361
Dépenses d'amélioration des conditions de travail	2 893,9	4,3	42

IV - RELATIONS PROFESSIONNELLES

- Les représentants du personnel

Composition du Comité Social et Economique (Ind. 6.1)

Titulaires	Suppléants
<u>Non Cadres</u>	<u>Non Cadres</u>
CFDT Carole EDMOND	CFDT Annabelle CAUDELI
<u>Cadres</u>	<u>Cadres</u>
CFDT Patrice SALLES Sandrine BONNAMY Alain MAQUART Pascale FAESSEL	CFDT Akli HADJI
CFE-CGC Christophe LEFEVRE Gisela FROITZHEIM	CFE-CGC -

Nombre de réunions des instances (Ind. 3.4 & 6.1)	2018	2019	2020
CSE ¹⁹	19	19	24
Délégués du personnel	12	5	N/A
CSSCT (Commission relevant du CSE)	7	4	6
CCSE ²⁰	4	9	6

Crédits d'heures théoriques (Ind. 6.1)	2018	2019	2020
Comité d'Entreprise	3 360	1 400	N/A
Délégués du Personnel	2 880	1 200	N/A
Délégués syndicaux	720	720	720
Représentants syndicaux	480	120	240
Commissions du CSE (dont CSSCT)	2 520	420	324
CCSE	620	620	620
CSE	N/A	2 664	4 752
Bénéficiaires de congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale	-	-	-

¹⁹ Comité Social et Economique

²⁰ Comité Commun des Sociétés Européennes, créé en 2007

Participation aux élections (Ind. 6.1)	2018	2019	2020
Comité Social et Economique			
collège cadres	-	364	-
collège non cadres	-	95	-
Administrateur salarié (collège non-cadre)	-	173	-

- Les procédures

Procédures (Ind. 6.3)	2018	2019	2020
Recours à des solutions non judiciaires ²¹	-	-	-
Instances judiciaires engagées ²²	1	-	2
Mise en demeure et procès-verbaux de l'Inspection	-	-	-

Réunion des commissions légales et extra-légales en 2020

- Commission sur le suivi du contrat de génération le 27 janvier 2020
- Commission sur le suivi du télétravail le 4 mars 2020
- Commission Egalité professionnelle le 24 juin 2020
- Commissions Formation Professionnelle les 15 juillet et 16 décembre 2020
- Commission Information et aide au logement le 18 novembre 2020
- Commission métiers le 4 décembre 2020

- Les accords signés en 2020

- Procès-verbal de NAO le 31 janvier 2020
- Accord sur le droit à la déconnexion le 7 février 2020
- Accord GPEC le 11 février 2020
- Accord sur la participation aux bénéfices le 26 juin 2020
- Avenants PEE/PERCO le 6 juillet 2020

²¹ Avec des collaborateurs SCOR

²² Avec des collaborateurs SCOR