

*Avis du Comité Social et Economique de l'UES SCOR sur
le projet de bilan social 2019*

Paris, le 31 mars 2020

Les représentants du Comité Social et Economique de l'UES SCOR SE sont informés et consultés en réunion du 27 mars 2020 sur le projet de bilan social 2019, joint à la convocation du 19 mars 2020.

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 ».

Nonobstant, le Comité relève la légère baisse des effectifs permanents CDI sur l'UES de Paris (695 vs 720 en 2018 et 702 en 2017), toutefois avec une reprise de la croissance des effectifs au 31 décembre - 817 au 31 décembre 2019 vs 802 au 31 décembre 2018 - l'effectif moyen de l'année étant quasi stable. Cette croissance se fait toujours chez les cadres, la population des non-Cadres continuant de diminuer. On note toutefois grâce à la promotion interne un accroissement des effectifs de la classe 4, ainsi que des classes cadres 6, 7, 9 et 10. Pour la deuxième année la classe 8 plafonne malgré qu'elle bénéficie du plus grand nombre de promotions (19 comme en 2018) ; elle demeure cependant la classe la plus importante (188 salariés contre 190 en 2018 et 193 en 2017).

La population des moins de 25 ans augmente légèrement (2,7% du total) et sans surprise les salariés les plus nombreux sont âgés de 31 à 40 ans (36%) ; la moyenne générale est très stable à un peu plus de 42 ans.

Les anciennetés inférieures ou égales à 5 ans demeurent très importantes car représentant près de la moitié des effectifs (49,7%) ; à l'inverse les anciennetés de plus de 25 ans diminuent très fortement (-10%) malgré un nombre moins important de départs à la retraite (13 contre 22 en 2018) ; globalement l'ancienneté moyenne se maintient à un peu plus de 10 ans.

Les départs augmentent avec un « Turn Over » de 10,99% (10,94% en en 2018 et 8,24% en 2017 5,13% en 2012) et une accélération des démissions : 49 dont 27 femmes contre 43 en 2018 (30 en 2017 ... 14 en 2013). Les licenciements restent faibles mais en forte progression avec 15 en 2019 contre 10 en 2018 et 4 en 2017.

Le Comité relève le maintien d'un fort recours aux prestataires extérieurs – 199 années / hommes - représentant 24,4% de l'effectif.

Comme en 2018, le Comité rappelle toute l'importance de la formation interne dans l'anticipation des évolutions des métiers de l'entreprise, en particulier la révolution digitale et des outils informatiques et attendent les plans de remplacement prévus (GPEC) et les actions de formation permettant et favorisant les mobilités internes et la transmission intergénérationnelle. Les élus demeurent satisfaits 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

*Avis du Comité Social et Economique de l'UES SCOR sur
le projet de bilan social 2019*

directes mensuelles des femmes demeure inférieure à celle des hommes (6.3k€ contre 1.5k€), avec des écarts en faveur des femmes sur les classes 4 à 6 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 -15,8% en défaveur des femmes (-5,6% sur les classes 3 à 10) : ces résultats méritent une attention particulière soutenue.

Le Comité recommande de poursuivre les efforts réalisés en matière d'égalité salariale. En revanche le Comité relève avec satisfaction que la promotion 2019 au « Partnership », comme avant elle celle de 2018, est très égalitaire au 1^{er} niveau d'entrée (AP1) ; le nombre de femmes progresse dans la moitié supérieure de l'effectif - les classes 8 et supérieures, soit 179 femmes (mais 286 hommes) contre 162 en 2018 (pour 243 hommes). Le Comité encourage 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 2019 sous réserve de l'échange à avoir avec Sextant.

Le Secrétaire du Comité Social et Economique,



Patrice Salles