



BILAN SOCIAL 2016

UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE :

SCOR SE - SCOR GLOBAL LIFE SE

SCOR GLOBAL P&C SE

SCOR INVESTMENT PARTNERS SE

SCOR

The Art & Science of Risk

I - CARTE D'IDENTITE	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 SALARIES	11
▪ La formation professionnelle	11
▪ Les métiers	12
▪ L'intégration des nouveaux embauchés	13
▪ La communication Ressources Humaines	13
▪ Le management de la performance et la gestion individuelle des carrières	15
III - VIE AU QUOTIDIEN	16
▪ Le temps de travail	16
▪ L'absentéisme	17
▪ La santé et les conditions de travail	17
IV - RELATIONS PROFESSIONNELLES	19
▪ Les représentants du personnel	19
▪ Les procédures	20
▪ Les accords signés en 2016	20

I - CARTE D'IDENTITE

▪ Les effectifs

Chiffres-clés (Ind. 1.1)	2014	2015	2016
Effectif inscrit moyen mensuel	674	710	745
dont cadres	580	611	647
dont CDD	10	7	5
Effectif permanent CDI	594	616	662
dont cadres	510	531	585
Effectif permanent économique CDI¹	544	548	616

Effectifs inscrits au 31 décembre	2014		2015		2016	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Total	674	337	733	361	761	374
dont cadres	582	270	629	284	664	302
dont CDD	10	6	5	3	7	4
dont cadres CDD	9	5	4	2	6	3

Travailleurs extérieurs (Ind. 1.2)	2014	2015	2016
(en années / hommes)			
Contrats en alternance	24,25	23,50	25,50
dont apprentis (Ind. 5.3)	3,83	2,75	2,33
Stagiaires sous convention	23,08	26,50	20,58
Prestataires extérieurs	120	146	185
Intérimaires	33,07	31,38	30,71

Salariés internationaux (Ind. 1.1)	2014	2015	2016
Ressortissants étrangers	60	68	79
dont cadres	91,67%	94,12%	88,61%
Expatriés	15	16	20
dont UE	2	2	2
hors UE	13	14	18
Impatriés	-	-	-

¹ Effectif permanent économique CDI : tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, au *pro rata* 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)	2014		2015		2016	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Moins de 26 ans	8	5	15	10	17	9
De 26 à 30 ans	84	44	93	54	104	58
De 31 à 35 ans	110	65	118	61	119	64
De 36 à 40 ans	102	53	112	51	130	65
De 41 à 45 ans	95	42	112	51	111	49
De 46 à 50 ans	75	35	85	36	93	41
De 51 à 55 ans	77	42	72	41	66	34
De 56 à 60 ans	96	44	92	45	85	44
61 ans et plus	27	7	34	12	36	10
Total	674	337	733	361	761	374
Moyenne générale	43,15		43,21		42,74	
Moyenne hommes	44,11		43,90		43,66	
Moyenne femmes	42,18		42,51		41,79	

Répartition par ancienneté (Ind. 1.1)	2014		2015		2016	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
De 0 à 5 ans	293	141	350	167	371	188
De 6 à 10 ans	98	57	108	54	125	56
De 11 à 15 ans	64	33	62	34	60	31
De 16 à 20 ans	43	17	40	16	41	17
De 21 à 25 ans	56	23	51	22	39	16
De 26 à 30 ans	42	26	43	24	54	27
De 31 à 35 ans	32	16	28	16	27	14
De 36 à 40 ans	43	24	47	28	38	22
De 41 ans à plus	3	-	4	-	6	3
Total	674	337	733	361	761	374
Moyenne générale	12,70		11,81		11,20	
Moyenne hommes	12,71		11,39		11,12	
Moyenne femmes	12,69		12,24		11,28	

- Les mouvements

Recrutements (Ind. 1.3)	2014		2015		2016	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Embauches en CDI	73	41	112	51	93	50
dont cadres	65	35	93	36	73	33
dont passages CDD à CDI	2	2	2	-	3	1
dont passages autres contrats temporaires ² à CDI	11	8	19	13	17	11
Taux de renouveau³	10,99%	12,38%	15,38%	14,25%	12,33%	13,51%
Embauches en CDD	13	11	8	5	9	5
dont cadres	12	10	6	3	8	4
dont passages autres contrats temporaires à CDD	3	3	2	2	5	3
Contrats en alternance	16		17		22	
dont apprentis (Ind. 53)	2		7		6	
Stagiaires sous convention	55		59		52	
Embauches - 25 ans (CDI et CDD hors Apprentis et contrats de professionnalisation)	6		8		5	
dont CDI	4		7		2	
dont CDD (hors Apprentis et contrats de professionnalisation)	2		1		3	

Intérim (Ind. 1.2)	2014	2015	2016
Nombre d'intérimaires	89	75	72
Nombre moyen mensuel	31,92	29,83	28,75
Durée moyenne des contrats	50,62 jours	57,64 jours	61,93 jours
Versements aux entreprises de travail temporaire en € (milliers)	2 774	2 718	2 920
% de la masse salariale	4,55%	4,17%	4,13%
Coût moyen mensuel d'un intérimaire en €	6 991	7 219	7 922

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	2014		2015		2016	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Mobilités	22	9	35	21	17	11
dont cadres	17	7	30	16	16	10
Taux de mobilité	3,31%	2,67%	4,81%	5,87%	2,25%	2,97%

Départs (Ind. 1.4)	2014		2015		2016	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Démissions	24	9	27	16	33	20
dont cadres	21	7	26	15	28	15
Licenciements économiques	-	-	-	-	-	-
dont cadres	-	-	-	-	-	-
Autres licenciements	5	2	5	2	8	4
dont cadres	3	-	5	2	6	2
Retraites	14	5	12	4	17	10
dont cadres	11	4	11	4	8	4
Départs en période d'essai	2	2	-	-	5	3
dont cadres	2	2	-	-	3	1
Transfert d'entreprise	8	4	-	-	-	-
dont cadres	6	3	-	-	-	-
Décès	2	-	1	-	1	1
dont cadres	2	-	1	-	-	-
Fin d'impatriation	-	-	-	-	-	-
Mobilité internat. /Contrat Local	7	1	5	4	10	2
dont cadres	7	1	5	4	10	2
Total	62	23	50	26	74	40
dont cadres	52	17	48	25	55	24
Turn-over	9,33%	6,94%	6,87%	7,26%	9,81%	10,81%
Fins de CDD	12	9	11	6	7	4
dont cadres	12	9	9	4	6	3

- La rémunération directe

Rémunération directe (Ind. 2.1 & 2.2)	2014	2015	2016
	en €	en €	en €
Masse salariale annuelle (brut imposable)	60 881 239	65 044 776	70 247 791
Part des primes à périodicité non mensuelle dans la Masse salariale annuelle ⁴	17,81%	16,97%	17,26%
Masse salariale sur effectif moyen mensuel	91 517	92 553	95 540
Rémunération moyenne mensuelle effectivement versée ⁵	7 626	7 712	7 962
Cadres	8 429	8 519	8 725
Non Cadres	2 818	2 869	3 123
Moyenne des 10 rémunérations mensuelles les plus élevées ⁶ (1)	65 849	65 436	68 175
Moyenne des 10 rémunérations mensuelles les moins élevées (2)	2 486	2 535	2 503
Rapport (1) / (2)	26,49	25,77	27,24
Rapport entre la rémunération du premier et dernier décile	4,28	4,40	4,56
Frais de personnel (brut + charges patronales) / Chiffre d'Affaires	2,82%	3,61%	3,42%

- La rémunération directe moyenne mensuelle par classe

Répartition par classe ⁷	Hommes		Femmes	
	en €	Effectif	en €	Effectif
Classe 1	-	-	-	-
Classe 2	3 383	< 10	-	-
Classe 3	3 534	< 10	2 656	< 10
Classe 4	2 992	16	3 103	44
Classe 5	3 485	17	3 656	51
Classe 6	4 072	22	4 143	28
Classe 7	5 100	37	4 775	54
Classe 8	6 860	75	6 347	62
Classe 9	9 331	55	8 710	38
Classe 10	11 816	41	12 350	< 10
Classe 11	29 032	48	18 946	12

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 01/01/2016 au 31/12/2016

- L'actionnariat salarié

Acquisition gratuites d'Actions	2014	2015	2016
Nombre d'actions	541 375	451 060	521 010

Attributions gratuites d'actions	2014	2015	2016
Nombre d'actions	565 825	622 081	665 020
dont soumises à conditions de performance	329 525	579 976	504 804

- L'épargne salariale

Rémunération différée (Ind. 2.6)	2014	2015	2016
1- Participation aux bénéfices brute en €⁸	3 246 815	2 820 428	3 101 634
Nombre de bénéficiaires	710	755	790
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	4 573	3 583	3 926
2- Abondement versé par SCOR (brut) au PEE en €	1 226 635	1 327 105	1 406 528
Nombre de bénéficiaires	363	447	473
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	3 379	2 968	2 974
3- Abondement versé par SCOR (brut) au PERCO en €		21 449	24 481
Nombre de bénéficiaires	-	69	71
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	-	310	345
Rémunération totale différée (1+2+3) en €	4 473 450	4 168 982	4 532 643
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	7 952	6 861	7 245
Exprimé en mois de salaire moyen en €	1,04	1,12	0,91

Versements au PEE (nets) (Ind. 2.6)	2014	2015	2016
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Versements volontaires	1 023	1 125	1 190
Participation aux bénéfices	1 744	1 354	2 003
Abondement	1 129	1 192	1 295
Total	3 896	3 671	4 488
dont en FCP Actions SCOR	3 141 (81%)	2 712 (73%)	2 996 (67%)

⁸ Concerne les résultats de l'exercice précédent

Versements au PERCO (nets) (Ind. 2.6)	2014	2015	2016
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Versements volontaires	-	122	131
Participation aux bénéfices	-	361	391
Abondement	-	19	22
Total	-	502	544

Versements au Compte Courant Bloqué (Net) (Ind. 2.6)	2014	2015	2016
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Participation aux bénéfices	861	541	596

Epargne salariale SCOR au 31/12 (Ind. 2.6)⁹	2014	2015	2016
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Actif net du FCP Valeurs Mobilières Obligations	4 181	-	-
Actif net du FCP Avenir Actions Euro	3 589	-	-
Actif net du FCP Impact ISR Monétaire	1 601	-	-
Actif net IMPACT ISR Rendement Solidaire	766	-	-
Actif net du compte bloqué	4 329	-	-
Total	30 956	-	-

Epargne salariale SCOR au 31/12 (Ind. 2.6)¹⁰	2014	2015	2016
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Actif net du FCP Actions SCOR	16 490	22 685	22 956
Actif net du FCP Multipar Sécurité Plus	-	2 077	2 338
Actif net du FCP Multipar Obligation Socialement Responsable	-	4 812	4 736
Actif net du FCP Equilibre Socialement Responsable	-	602	1 133
Actif net du FCP Multimanagers Actions Europe Fidelity	-	3 979	4 266
Actif net du compte bloqué	-	3 653	3 223
Total	-	37 808	38 652

Part du capital détenu par les salariés, non compris les dirigeants (Ind. 2.6)	2014	2015	2016
	en %	en %	en %
Part du capital détenu par les salariés français	1,85%	1,94%	2,15%

⁹ FCPE gérés par Natixis Interepargne

¹⁰ FCPE gérés par BNP Paribas Retraite & Epargne Entreprise

- Les avantages sociaux

Prêts immobiliers - Investissements 1%	2014	2015	2016
Prêts Immobiliers			
Montants prêtés (en milliers €)	700	1 375	710
Nombre de bénéficiaires de l'année	6	11	6
Réalisations & Investissements 1%			
Prêts 1% et Pass Travaux (en milliers €)	25	110	25
Nombre de bénéficiaires de l'année	< 5	5	< 5
Réservations locatives (en milliers €)	127	-	25
Nombre de bénéficiaires de l'année	5	-	< 5

Dépenses sociales (Ind. 2.4)	2014	2015	2016
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Association sportive	50	50	55
Restaurant Inter-Entreprises	430,99	452,96	511,01
Mutuelle (part patronale)	383,42	420,32	458,21
Médailles du travail	710,25	190,50	250,63
Primes de mariage et de naissance	65,36	98,10	68,69
Total	1 640,02	1 211,88	1 343,54
Moyenne par salarié (en €)	2 433	1 707	1 803

Prestations complémentaires (Ind. 2.4 & 7.2)	2014	2015	2016
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Congé maternité (1 mois supplémentaire SCOR)	62,65	81,59	55,13
Congés de fin de carrière	72,27	75,32	69,19
Indemnités de départs en retraite	1 152	1 056	965,45
Total	1 286,92	1 212,91	1 089,77
Moyenne par salarié (en €)	1 909	1 708	1 462

Comité d'Entreprise (Ind. 7.1)	2014	2015	2016
Budget de fonctionnement (en milliers €)	5,7	6,5	141,5 ¹¹
Œuvres sociales (en milliers €)	613	652	716
Séjours enfants (en milliers €)	111	122	131
Total	729,7	780,5	988,5
Moyenne par salarié (en €)	1 082	1 097	1 154

¹¹ Augmentation du budget de fonctionnement alloué pour mise en conformité avec la loi sur la transparence financière des budgets du Comité d'Entreprise et mise à disposition d'un salarié pour la gestion des œuvres sociales et culturelles, ainsi que du fonctionnement de l'instance.

II - FORMATION DES SALARIES

- La formation professionnelle

Chiffres-clés (Ind. 5.1)	2014	2015	2016
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Montants consacrés à la formation ¹²	2 018	2 317	2 478
% de la masse salariale	3,31	3,55	3,50
dont montants non imputables ¹³	45	-	-
Nombre d'heures de stages rémunérées allouées	12 090	13 856	12 788
dont stages d'adaptation au poste de travail ou à l'emploi	9 434	11 763	8 882
dont stages de développement des compétences	2 656	2 093	3 906
Nombre de jours de stages rémunérés	1 511	1 732	1 599

Chiffres-clés (Ind. 5.1 & 5.2)	2014		2015		2016	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Nombre de personnes formées ¹⁴	598	321	534	287	544	294
dont cadres	511	258	458	229	470	238
Nombre de stagiaires ¹⁵	1 802	1 014	1 603	886	1 382	774
dont cadres	1 564	840	1 342	691	1 167	619
Congés de formation rémunérés	-	-	-	-	-	-
Refus de congés de formation	-	-	-	-	-	-
Périodes de Professionnalisation	3	-	-	-	2	-
Bilans de compétences	-	-	-	-	-	-

Compte Personnel de Formation	2014	2015	2016
Nombre de demandes CPF sur le temps de travail ¹⁶	-	4	11
Nombre de demandes CPF accordées	-	4	11
Nombre d'abondement par l'employeur	-	0	0

¹² Sont inclus les coûts pédagogiques, coûts salariaux des stagiaires et formateurs internes, frais d'hébergement et transports, coûts salariaux des personnes travaillant sur les projets de formation, versements obligatoires FONGECIF et OPCABAIA, frais de CCI

¹³ Non imputables sur la déclaration fiscale des dépenses de formation

¹⁴ Nombre de salariés ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations

¹⁵ Un salarié ayant suivi plusieurs formations est compté comme stagiaire autant de fois que de formations suivies

¹⁶ Les demandes de CPF peuvent concerner des formations dont la réalisation aura lieu l'année suivante.

- Les métiers

Répartition par classe	2014		2015		2016	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Non classés	7	4	7	4	8	4
Classe 1	-	-	-	-	-	-
Classe 2	2	-	2	-	2	-
Classe 3	18	13	23	17	21	15
Classe 4	78	58	84	64	77	59
Classe 5	65	47	69	50	76	56
Classe 6	71	42	67	39	65	35
Classe 7	107	59	110	62	107	60
Classe 8	111	52	142	64	166	76
Classe 9	92	40	98	37	106	44
Classe 10	53	9	53	9	56	10
Hors classe	66	11	75	14	74	14
A classer	4	2	3	1	3	1
Total	674	337	733	361	761	374

Passage en classe supérieure ¹⁷ (Ind.1.5)	2014		2015		2016	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Non classés	-	-	-	-	-	-
Classe 1	-	-	-	-	-	-
Classe 2	-	-	-	-	-	-
Classe 3	-	-	-	-	-	-
Classe 4	6	5	4	3	8	5
Classe 5	2	1	6	3	8	6
Classe 6	1	1	1	1	2	-
Classe 7	10	9	5	3	7	5
Classe 8	4	1	9	7	14	7
Classe 9	1	1	1	-	3	3
Classe 10	1	-	1	1	1	-
Hors classe	-	-	-	-	-	-
A classer	-	-	-	-	-	-
Total	25	18	27	18	43	26

¹⁷ 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. 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 et le Manager. Le premier coordonne la procédure administrative 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 Responsable RH et son Manager pour évoquer son intégration dans le Groupe. Le service Formation organise également une réunion mensuelle avec les nouveaux embauchés afin de leur présenter les différents programmes à leur disposition et les modalités d'accès.

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.

Toute personne récemment embauchée découvrant le secteur de la réassurance a aussi la possibilité de bénéficier rapidement d'une initiation combinant un programme d'autoformation via le logiciel « **Déclic** », disponible en français et en anglais sur le portail Intranet, ainsi qu'une journée de formation intitulée « **Repères** ».

En 2016, le « **DiSCORvery Meeting** » a rassemblé tous les collaborateurs récemment embauchés dans les différents Hubs.

Depuis septembre 2015, le séminaire d'intégration est déployé au niveau mondial uniquement pour les collaborateurs ayant des interactions avec les différents bureaux. La participation à cet événement est validée par les membres du Comex. L'intégration de tous les nouveaux entrants reste bien sûr assurée par le déploiement de séminaires régionaux, par Hub.

Le Regional DiSCORvery meeting du hub de Paris-Londres s'est tenu en juin 2016 et s'est déroulé de la façon suivante :

- une journée et demie pour permettre aux nouveaux entrants de se familiariser avec l'organisation du Groupe et son mode de fonctionnement avec notamment l'intervention du Président et des membres du COMEX.
- une demi-journée dédiée à la cohésion d'équipe « *teambuilding* »
- deux à trois journées de formation aux outils et sujets spécifiques du Groupe.

Lors de son intégration, 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 tels que la politique RH du Groupe ou les règles de la vie quotidienne.

▪ 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.

Les hubs de Paris et de Londres ont fusionnés en 2015. Cependant, la communication reste spécifique et l'intranet est scindé en une partie Paris et une partie Londres.

Le Portail Intranet RH pour la partie Paris est conçu pour faciliter l'accès aux diverses informations RH (Politiques Formation et Rémunération du Groupe, Guide de l'épargne salariale, Matrices Métiers, Guide de la Mobilité, Accords d'entreprise, etc.).

Les collaborateurs peuvent ainsi découvrir les actualités en matière de Ressources Humaines tout en accédant facilement à des informations et documents sur chaque élément clé de la politique RH :

- le développement,
- la formation,

- 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 collaborateurs.

En outre, les collaborateurs ont accès à l'organisation du Hub de Paris-Londres et de la DRH, ainsi qu'au bilan social de l'UES et aux postes à pourvoir.

PARIS > RH France > Pages > Paris-Hub-HR-Intranet

» RH FRANCE

Ressources Humaines - Hub de Paris



L'ambition de l'Intranet Ressources Humaines, sous son nouveau format, est de permettre à chaque collaborateur de prendre connaissance des différentes dimensions de la politique Ressources Humaines du Groupe et de se les approprier. Tant en matière d'organisation du Hub de Paris, de gestion individuelle des carrières, de formation et de développement, de rémunération et d'avantages sociaux, d'aspects liés à la gestion administrative ou encore de la vie sociale de l'entreprise, le site RH du Hub de Paris se veut d'un accès pratique, direct et simplifié.

Par les thèmes abordés dans le site et par les informations sélectionnées, les nouveaux entrants y trouveront aussi un bon moyen d'accélérer leur intégration dans l'entreprise et plus généralement, les salariés du Hub pourront se repérer plus aisément, notamment grâce à une logique de navigation optimisée. C'est avec enthousiasme que l'équipe Ressources Humaines du Hub de Paris vous souhaite la bienvenue et vous invite à naviguer, sur son nouveau portail.



La Direction des Ressources Humaines du Hub de Paris

ACTUALITÉS RESSOURCES HUMAINES



KIT D'ACCUEIL



ORGANISATION DRH DU HUB



DEVELOPPEMENT



FORMATION



ORGANIGRAMMES - BILAN SOCIAL



POSTES A POURVOIR



AFFAIRES SOCIALES



REMUNERATION ET AVANTAGES

La partie Paris du Hub de Paris-Londres couvrant la Belgique, l'Espagne, l'Italie, les Pays-Bas et la Russie, un accès vers ces autres implantations est proposé directement depuis la page d'accueil du Hub.

→ **AUTRES LOCALISATIONS**



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

L'entretien annuel d'appréciation et de développement (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 ses vues sur ses compétences et émettre des propositions en matière de développement professionnel et de besoins de formation. Ces éléments serviront alors lors de l'entretien individuel 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.

Depuis 2014, l'échelle d'appréciation a été revue pour être plus en phase avec la stratégie du Groupe. Ainsi, les collaborateurs sont appréciés selon quatre niveaux :

Appréciation	Légende	Définition
EE	Objectifs dépassés (Exceeds Expectations)	Objectifs et attentes du poste largement dépassés et objectifs de missions supplémentaires dépassés
ME	Objectifs atteints (Meets Expectations)	Objectifs et attentes du poste globalement atteints
PM	Objectifs partiellement atteints (Partially Meets Expectations)	Objectifs et/ou attentes du poste partiellement atteints
I	Performance insatisfaisante (Insufficient Achievement)	Performance insatisfaisante

C'est également l'occasion d'apprécier la participation à un groupe de travail ou à un projet.

2. La définition, pour la période à venir, des objectifs individuels en tenant compte des objectifs globaux de l'entreprise.
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 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.

Les collaborateurs réalisent un entretien professionnel sous le même format.

L'Enterprise Risk Management (ERM) demeure particulièrement important dans le domaine de l'Assurance - Réassurance en Europe où les recommandations relatives à Solvabilité 2 s'appuient essentiellement sur ces concepts sous-jacents. Il est donc important que chaque collaborateur possède :

- une bonne connaissance des concepts de l'ERM
- une expérience pratique de la manière dont ces concepts ERM sont appliqués au Groupe SCOR, notamment sur son périmètre d'activité.

De plus, les bénéfices de l'ERM pour le Groupe SCOR dépendent fortement de l'implication de l'ensemble des collaborateurs dans les diverses initiatives liées à l'ERM. C'est la raison pour laquelle des objectifs spécifiques à l'ERM continuent à être assignés dans les EAD en 2016.

III - VIE AU QUOTIDIEN

- Le temps de travail

Chiffres-clés au 31/12 (Ind. 4.1)	2014		2015		2016	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Salariés à temps partiel	55	50	53	46	52	43
dont cadres	38	34	37	32	37	30
dont 50%	5	5	4	3	4	3
dont 60%	1	1	1	1	2	2
dont 80%	39	37	31	29	26	23
dont 90%	4	4	8	7	10	9
Salariés bénéficiant de l'horaire mobile	112	81	118	87	114	83
dont cadres	20	14	15	11	18	12
Nombre moyen de jours de congés annuels (acquis)	26,49		26,98		27,46	
Nombre moyen de jours de RTT (acquis)	16,62		11,94		11,23	
Nombre de jours fériés	13		13		13	
Nombre de jours théoriques travaillés Non Cadres (en horaire variable)	206		211		211	
Nombre de jours théoriques travaillés Cadres (en forfait jour)	202		207		207	

- L'absentéisme

Absentéisme (en jours ouvrés) (Ind. 1.8)	2014		2015		2016	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Maladie	2 934	2 191	3 344	2 338	2 434	1 829
dont cadres	2 212	1 637	2 642	1 724	1 733	1 292
Longue maladie	1 097	903	2 250	1 919	1 956	1 463
dont cadres	249	120	1 034	9 64	759	545
Maladie professionnelles	-	-	-	-	-	-
dont cadres	-	-	-	-	-	-
Accident de travail ou de trajet	86	70	79	78	129	71
dont cadres	56	40	38	37	86	28
Maternité		1 567		2 472		1 768
dont cadres		1 291		2 046		1 529
Congés autorisés ¹⁸	988	527	814	424	984	482
dont cadres	817	389	721	344	869	400
Total (Ind. 1.8)		6 672		8 959		7 271
dont cadres		4 625		6 481		4976
Total en % de l'effectif		4,05		4,96		3,89
Congés sans solde ¹⁹		1 653		1 133		1 435
Total des Absences hors congés (Ind. 1.8)	4 117	3 164	5 673	4 335	4 519	3 363

- La santé et les conditions de travail

Activité du service médical (Ind. 4.6)	2014	2015	2016
Examens cliniques	286	327	334
Orientation service social ACMS (Association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de la région Ile-de-France)	7	11	5
Demandes de soins d'infirmier	1 008	994	917
Coût d'adhésion à la médecine du travail en K€	94,77	98,37	109,54
Dépenses infirmerie en K€	3,2	3,3	3,5

¹⁸ 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).

¹⁹ 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)	2014	2015	2016
Nombre de personnes	6	8	9
dont salariés handicapés à la suite d'un accident du travail	-	-	-
Salariés déclarés inaptes	-	-	2

Accidents du travail ou de trajet (Ind. 3.1)	2014	2015	2016
Accidents du travail avec arrêt	1	3	1
dont cadres	1	2	1
Accidents de trajet avec arrêt	3	2	6
dont cadres	3	1	3
Accidents dont la victime est parmi le personnel temporaire ou les prestataires de services	11	10	9
Nombre de journées d'arrêt de travail	117	109	107
dont cadres	76	52	49
Incapacités partielles ou totales	-	-	-
Accidents déclarés à la Sécurité Sociale	12	8	12
liés à des chutes	4	6	8
occasionnés par des machines	1	-	-
lors de manutention	-	-	-
Autres	7	2	4
Taux de fréquence des AT déclarés / mois	1	0,66	1

Sécurité et conditions de travail (Ind. 3.5 & 4.5)	2014	2015	2016
Effectif formé à la sécurité	101	59	310
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Dépenses effectuées pour la sécurité	1 050,5	1 493	1 135,5
Dépenses d'amélioration des conditions de travail	11,9	12,2	23,9

IV - RELATIONS PROFESSIONNELLES

- Les représentants du personnel

Composition du Comité d'Entreprise (Ind. 6.1)

Titulaires	Suppléants
Non Cadres	Non Cadres
CFDT Françoise Alberici Carole Edmond	CFDT Catherine Kerfi Anna-Isabelle Caudeli
Cadres	Cadres
CFDT Patrice Salles Guillemette Marechal Michèle Aronvald	CFDT Sandrine Bonnamy Alain Maquart
CFE-CGC/CFTC Christophe Lefèvre Sylvie Avramito	CFE-CGC/CFTC Werner Kiefer

Nombre de réunions des instances (Ind. 3.4 & 6.1)	2014	2015	2016
Comité d'Entreprise	26	18	20
Délégués du Personnel	11	12	12
CHSCT	7	6	7
CCSE ²⁰	4	4	2

Crédits d'heures théoriques (Ind. 6.1)	2014	2015	2016
Comité d'Entreprise	2 880	2 880	3 360
Délégués du Personnel	2 880	2 880	2 880
Délégués syndicaux	720	720	720
Représentants syndicaux	480	480	480
CHSCT	2 160	2 160	2 520
CCSE	620	620	620
Bénéficiaires de congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale	3	-	-

²⁰ Comité Commun des Sociétés Européennes, créé en 2007

Participation aux élections (Ind. 6.1)	2014	2015	2016
Délégués du Personnel			
collège cadres	-	243	-
collège non cadres	-	71	-
Comité d'Entreprise			
collège cadres	-	245	-
collège non cadres	-	73	-
Administrateur salarié (collège unique)	-	-	1

▪ Les procédures

Procédures (Ind. 6.3)	2014	2015	2016
Recours à des solutions non judiciaires ²¹	-	-	-
Instances judiciaires engagées ²²	3	1	4
Mise en demeure et procès-verbaux de l'Inspection	-	-	-

Réunion des commissions légales et extra-légales en 2016

- Commission sur le suivi du contrat de génération le 13 janvier 2016
- Commission restauration le 9 février 2016
- Commission sur le suivi du télétravail le 12 février 2016
- Commission Formation Professionnelle le 5 juillet 2016
- Commission Egalité professionnelle le 20 juillet 2016
- Commission Information et aide au logement le 28 septembre 2016
- Commission Formation Professionnelle le 9 décembre 2016
- Commission métiers le 16 décembre 2016

▪ Les accords signés en 2016

- Accord GPEC signé le 24 février 2016 (renouvellement)
- NAO le 4 juillet 2016
- Accord sur le contrat de génération signé le 16 décembre 2016

²¹ Avec des collaborateurs SCOR

²² Avec des collaborateurs SCOR