

ONE VISION

BILAN SOCIAL
2018

ONE GROUP

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	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 2018	22

I - CARTE D'IDENTITE

▪ Les effectifs

Chiffres-clés (Ind. 1.1)	2016	2017	2018
Effectif inscrit moyen mensuel	745	790	810
dont cadres	647	697	721
dont CDD	5	9	6
Effectif permanent CDI	662	702	720
dont cadres	585	623	650
Effectif permanent économique CDI¹	616	643	683

Effectifs inscrits au 31 décembre	2016		2017		2018	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Total	761	374	809	402	802	394
dont cadres	664	302	718	334	718	328
dont CDD	7	4	8	5	7	2
dont cadres CDD	6	3	8	5	7	2

Travailleurs extérieurs (Ind. 1.2)	2016	2017	2018
(en années / hommes)			
Contrats en alternance	25,50	33,15	32,81
dont apprentis (Ind. 5.3)	2,33	5,07	7,57
Stagiaires sous convention	20,58	21,08	26,08
Prestataires extérieurs	185	196	202
Intérimaires	30,71	33,07	28,24

Salariés internationaux (Ind. 1.1)	2016	2017	2018
Ressortissants étrangers	79	89	80
dont cadres	88,61%	89,89%	90,00%
Expatriés	20	21	19
dont UE	2	4	3
hors UE	18	17	16
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)	2016		2017		2018	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Moins de 26 ans	17	9	20	11	18	10
De 26 à 30 ans	104	58	116	71	108	64
De 31 à 35 ans	119	64	136	69	124	64
De 36 à 40 ans	130	65	139	69	156	74
De 41 à 45 ans	111	49	113	52	109	52
De 46 à 50 ans	93	41	95	39	100	43
De 51 à 55 ans	66	34	71	36	79	36
De 56 à 60 ans	85	44	81	44	74	41
61 ans et plus	36	10	38	11	34	10
Total	761	374	809	402	802	394
Moyenne générale	42,74		42,26		42,32	
Moyenne hommes	43,66		43,08		43,09	
Moyenne femmes	41,79		41,42		41,52	

Répartition par ancienneté (Ind. 1.1)	2016		2017		2018	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
De 0 à 5 ans	371	188	414	213	407	206
De 6 à 10 ans	125	56	132	55	122	49
De 11 à 15 ans	60	31	65	34	77	39
De 16 à 20 ans	41	17	46	23	55	27
De 21 à 25 ans	39	16	31	11	31	12
De 26 à 30 ans	54	27	54	27	53	25
De 31 à 35 ans	27	14	28	17	25	16
De 36 à 40 ans	38	22	38	21	28	17
De 41 ans à plus	6	3	1	1	4	3
Total	761	374	809	402	802	394
Moyenne générale	11,20		10,58		10,53	
Moyenne hommes	11,12		10,42		10,17	
Moyenne femmes	11,28		10,75		10,91	

▪ Les mouvements

Recrutements (Ind. 1.3)	2016		2017		2018	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Embauches en CDI	93	50	106	55	78	35
dont cadres	73	33	91	42	63	25
dont passages CDD à CDI	3	1	3	1	2	2
dont passages autres contrats temporaires ² à CDI	17	11	23	18	13	9
Taux de renouvelé³	12,33%	13,51%	13,23%	13,85%	9,81%	8,93%
Embauches en CDD	9	5	20	11	4	1
dont cadres	8	4	19	11	4	1
dont passages autres contrats temporaires à CDD	5	3	3	1	4	1
Contrats en alternance	22		28		22	
dont apprentis (Ind. 53)	6		12		11	
Stagiaires sous convention	52		52		70	
Embauches - 25 ans (CDI et CDD hors Apprentis et contrats de professionnalisation)	5		23		6	
dont CDI	2		15		5	
dont CDD (hors Apprentis et contrats de professionnalisation)	3		8		1	

Intérim (Ind. 1.2)	2016	2017	2018
Nombre d'intérimaires	72	85	71
Nombre moyen mensuel	28,75	29,17	27,42
Durée moyenne des contrats	61,93 jours	88,79 jours	61,18 jours
Versements aux entreprises de travail temporaire en € (milliers)	2 920	2 829	2 720
% de la masse salariale	4,13%	3,78%	3,47%
Coût moyen mensuel d'un intérimaire en €	7 922	7 129	8 028

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

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

Mobilités	2016		2017		2018	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Mobilités	17	11	32	15	35	17
dont cadres	16	10	31	14	34	16
Taux de mobilité	2,25%	2,97%	4,00%	3,78%	4,40%	4,34%

Départs (Ind. 1.4)	2016		2017		2018	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Démissions	33	20	30	18	43	21
dont cadres	28	15	23	11	39	19
Licenciements économiques	-	-	-	-	-	-
dont cadres	-	-	-	-	-	-
Autres licenciements	8	4	4	2	10	6
dont cadres	6	2	3	1	9	5
Retraites	17	10	17	5	22	9
dont cadres	8	4	13	3	18	8
Départs en période d'essai	5	3	9	5	3	1
dont cadres	3	1	8	4	2	1
Décès	1	1	-	-	-	-
dont cadres	-	-	-	-	-	-
Fin d'impatriation	-	-	-	-	-	-
Mobilité internat. /Contrat Local	10	2	6	-	9	4
dont cadres	10	2	6	-	9	4
Total	74	40	66	30	87	41
dont cadres	55	24	53	19	77	37
Turn-over	9,81%	10,81%	8,24%	7,56%	10,94%	10,46%
Fins de CDD	7	4	16	8	5	4
dont cadres	6	3	15	8	5	4

▪ La rémunération directe

Rémunération directe (Ind. 2.1 & 2.2)	2016	2017	2018
	en €	en €	en €
Masse salariale annuelle (brut imposable)	70 247 791	74 824 555	78 324 724
Part des primes à périodicité non mensuelle dans la Masse salariale annuelle ⁴	17,26%	16,15%	15,48 %
Masse salariale sur effectif moyen mensuel	95 540	95 287	96 974
Rémunération moyenne mensuelle effectivement versée ⁵	7 962	7 941	8 081
Cadres	8 725	8 617	8 668
Non Cadres	3 123	3 015	3 132
Moyenne des 10 rémunérations mensuelles les plus élevées ⁶ (1)	68 175	69 710	67 739
Moyenne des 10 rémunérations mensuelles les moins élevées (2)	2 503	2 577	2 610
Rapport (1) / (2)	27,24	27,05	25,95
Rapport entre la rémunération du premier et dernier décile	4,56	4,15	4,31
Frais de personnel (brut + charges patronales) / Chiffre d'Affaires	3,42%	4,54 %	4,70 %

▪ La rémunération directe moyenne mensuelle par classe

Répartition par classe ⁷	Hommes		Femmes	
	en €	Effectif	en €	Effectif
Classe 1	-	-	-	-
Classe 2	3 460	< 10	-	-
Classe 3	3 784	< 10	2 879	12
Classe 4	3 049	< 10	3 163	43
Classe 5	3 493	18	3 592	58
Classe 6	4 185	25	4 297	27
Classe 7	5 159	38	4 783	52
Classe 8	7 097	81	6 393	86
Classe 9	9 313	68	9 090	50
Classe 10	12 796	44	11 724	12
Classe 11	27 658	50	20 141	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 01/01/2018 au 31/12/2018

▪ L'actionnariat salarié

Acquisitions gratuites d'Actions	2016	2017	2018
Nombre d'actions	521 010	448 275	561 815

Attributions gratuites d'actions	2016	2017	2018
Nombre d'actions	665 020	491 710	571 519
dont soumises à conditions de performance	504 804	394 864	397 190

▪ L'épargne salariale

Rémunération différée (Ind. 2.6)	2016	2017	2018
1- Participation aux bénéfices brute en €⁸	3 101 634	4 352 508	482 381
Nombre de bénéficiaires	790	840	893
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	3 926	5 182	540
2- Abondement versé par SCOR (brut) au PEE en €	1 406 528	1 642 061	1 714 216
Nombre de bénéficiaires	473	552	571
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	2 974	2 975	3 002
3- Abondement versé par SCOR (brut) au PERCO en €	24 481	32 553	23 908
Nombre de bénéficiaires	71	75	72
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	345	434	332
Rémunération totale différée (1+2+3) en €	4 532 643	6 027 122	2 220 505
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	7 245	8 591	3 874
Exprimé en mois de salaire moyen en €	0,91	1,08	0,48

Versements au PEE (nets) (Ind. 2.6)	2016	2017	2018
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Versements volontaires	1 190	1 404	1 643
Participation aux bénéfices	2 003	2 823	282
Abondement	1 295	1 513	1 551
Total	4 488	5 740	3 476
dont en FCP Actions SCOR	2 996 (67%)	1 507 (26%)	1 534 (44%)

⁸ Concerne les résultats de l'exercice précédent

Versements au PERCO (nets) (Ind. 2.6)	2016	2017	2018
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Versements volontaires	131	171	126
Participation aux bénéfices	391	529	69
Abondement	22	30	22
Total	544	730	217

Versements au Compte Courant Bloqué (Net) (Ind. 2.6)	2016	2017	2018
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Participation aux bénéfices	596	658	48

Epargne salariale SCOR au 31/12 (Ind. 2.6)⁹	2016	2017	2018
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Actif net du FCP Actions SCOR	22 956	25 125	26 025
Actif net du FCP Multipar Monétaire Sélection	2 338	2 400	2 505
Actif net du FCP Multipar Obligation Socialement Responsable	4 736	4 484	4 545
Actif net du FCP Equilibre Socialement Responsable	1 133	2 012	2 002
Actif net du FCP Multimangers Actions Europe Fidelity	4 266	4 672	3 751
Actif net du compte bloqué	3 223	3 020	2 175
Total	38 652	41 713	41 003

Part du capital détenu par les salariés, non compris les dirigeants (Ind. 2.6)	2016	2017	2018
	en %	en %	en %
Part du capital détenu par les salariés français	2,15%	2,06%	2,15 %

⁹ FCPE gérés par BNP Paribas Retraite & Epargne Entreprise

▪ Les avantages sociaux

Prêts immobiliers - Investissements 1%	2016	2017	2018
Prêts Immobiliers			
Montants prêtés (en milliers €)	710	360	0
Nombre de bénéficiaires de l'année	6	3	0
Réalisations & Investissements 1%			
Prêts 1% et Pass Travaux (en milliers €)	25	35	0
Nombre de bénéficiaires de l'année	< 5	<5	0
Réservations locatives (en milliers €)	25	20	83
Nombre de bénéficiaires de l'année	< 5	<5	<5

Dépenses sociales (Ind. 2.4)	2016	2017	2018
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Association sportive	55	55	60
Restaurant Inter-Entreprises	511,01	516,13	516,73
Mutuelle (part patronale)	458,21	494,2	508,05
Médailles du travail	250,63	298,85	497,52
Primes de mariage et de naissance	68,69	65,26	96,69
Total	1 343,54	1 429,44	1 678,99
Moyenne par salarié (en €)	1 803	1 809	2 073

Prestations complémentaires (Ind. 2.4 & 7.2)	2016	2017	2018
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Congé maternité (1 mois supplémentaire SCOR)	55,13	159,82	100,21
Congés de fin de carrière	69,19	-	-
Indemnités de départs en retraite	965,45	880,56	861,72
Total	1 089,77	1 040,38	961,93
Moyenne par salarié (en €)	1 462	1 317	1 188

Comité d'Entreprise (Ind. 7.1)	2016	2017	2018
	Budget de fonctionnement (en milliers €)	141,5 ¹⁰	149,6
Œuvres sociales (en milliers €)	716	748,2	783,2
Séjours enfants (en milliers €)	131	116,8	127,8
Total (en milliers €)	988,5	1 014,6	1 067,6
Moyenne par salarié (en €)	1 154	1 284	1 318

¹⁰ 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 professionnelle¹¹

Chiffres-clés (Ind. 5.1)	2016		2017		2018	
	en € (milliers)		en € (milliers)		en € (milliers)	
Montants consacrés à la formation ¹²	2 478		2 571		2 283	
% de la masse salariale	3,50		3,44		2,92	
Nombre d'heures de stages rémunérées allouées	12 788		14 913		10 586	
dont stages d'adaptation au poste de travail ou à l'emploi	8 882		13 120		8 520	
dont stages de développement des compétences	3 906		1 794		2 066	
Nombre de jours de stages rémunérés	1 599		2 130		1 512	

Chiffres-clés (Ind. 5.1 & 5.2)	2016		2017		2018	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Nombre de personnes formées ¹³	544	294	614	318	760	386
dont cadres	470	238	537	259	686	326
Nombre de stagiaires ¹⁴	1 382	774	1 614	924	3 169	1 657
dont cadres	1 167	619	1 336	710	2 818	1 387
Congés de formation rémunérés	-	-	-	-	-	-
Refus de congés de formation	-	-	-	-	-	-
Périodes de Professionnalisation	2	-	20	-	10	-
Bilans de compétences	-	-	-	-	4	-

Compte Personnel de Formation	2016	2017	2018
Nombre de demandes CPF sur le temps de travail ¹⁵	11	4	75
Nombre de demandes CPF accordées	11	4	75
Nombre d'abondement par l'employeur	0	0	0

¹¹ A compter de l'année 2018 les formations e-learning Scor University sont incluses dans les statistiques

¹² 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

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	2016		2017		2018	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Non classés	8	4	8	4	7	3
Classe 1	-	-	-	-	-	-
Classe 2	2	-	2	-	2	-
Classe 3	21	15	23	17	23	17
Classe 4	77	59	68	52	61	50
Classe 5	76	56	83	62	80	59
Classe 6	65	35	69	37	68	36
Classe 7	107	60	110	63	102	56
Classe 8	166	76	193	89	190	91
Classe 9	106	44	119	51	135	54
Classe 10	56	10	60	11	58	12
Hors classe	74	14	71	15	73	15
A classer	3	1	3	1	3	1
Total	761	374	809	402	802	394

Passage en classe supérieure ¹⁶ (Ind.1.5)	2016		2017		2018	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Non classés	-	-	-	-	-	-
Classe 1	-	-	-	-	-	-
Classe 2	-	-	-	-	-	-
Classe 3	-	-	-	-	-	-
Classe 4	8	5	7	5	8	6
Classe 5	8	6	8	6	12	8
Classe 6	2	-	4	2	8	5
Classe 7	7	5	4	3	13	10
Classe 8	14	7	8	4	19	13
Classe 9	3	3	3	2	16	7
Classe 10	1	-	5	2	6	3
Hors classe	-	-	-	-	2	1
A classer	-	-	-	-	-	-
Total	43	26	39	24	84	53

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.

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 (HRBP) 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 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 la possibilité de bénéficier d'une initiation via deux e-learning mis en place depuis décembre 2017 :

- SCOR Basics in Reinsurance
- Welcome to SCOR

Tout nouvel entrant est systématiquement convié au DiSCORvery Meeting.

Un séminaire d'intégration a été organisé au niveau régional. Le Regional DiSCORvery meeting du Hub EMEA s'est tenu en novembre 2018, sur deux journées, afin de permettre aux nouveaux entrants de se familiariser avec l'organisation du Groupe et son mode de fonctionnement avec notamment l'intervention du Directeur Général et des membres du COMEX.

- deux demi-journées dédiées à des présentations institutionnelles abordant la stratégie et l'activité du Groupe.
- une demi-journée dédiée à la cohésion d'équipe « *teambuilding* »
- une demi-journée dédiée aux formations sur les thèmes suivants : la gestion de projet, la gestion des risques et la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE).

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 telles 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.

Le Hub EMEA a vu le jour en 2017. Cependant, la communication reste spécifique et l'intranet est scindé en une partie Paris, une partie Londres, une partie Zurich et une partie Cologne pour respecter les spécificités locales.

Intranet | EMEA



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.

Enfin, la localité de Paris couvre la Belgique, l'Espagne et la Russie.

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

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

Bienvenue

- ⌘ Kit d'accueil
- ⌘ Organisation DRH du Hub de Paris

Intégration

- ⌘ Formation - SCOR University

Développement

- ⌘ Présentation
- ⌘ Recrutement et Mobilité
- ⌘ Métiers
- ⌘ Performance
- ⌘ Postes à pourvoir

Organigrammes - Bilan Social

- ⌘ Organigramme synthétique
- ⌘ Organigramme détaillé
- ⌘ Bilan social
- ⌘ Archives

Affaires sociales

- ⌘ CCN et accords de branche
- ⌘ Accords d'entreprise
- ⌘ Règlements, codes et chartes
- ⌘ CCSE, Comité d'entreprise, Syndicats Européens
- ⌘ IRP - Instances représentatives du personnel
- ⌘ Santé

Rémunération et avantages

- ⌘ Politique de rémunération
- ⌘ Structure salariale du Hub de Paris
- ⌘ Epargne salariale (PEE, PERCO, Article 83)
- ⌘ Protection sociale (Mutuelle, prévoyance, retraite)
- ⌘ Temps de travail
- ⌘ Autres formulaires (1%, médaille du travail, famille, transport)

▪ 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 sa vision sur ses compétences et émettre des propositions en matière de développement professionnel et de besoins de formation. 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.

Depuis 2018 dans cette partie figure une section « Fit & Proper », qui concerne les salariés européens exerçant une fonction en lien avec l'assurance ou la réassurance, concernés par l'IDD (Insurance Distribution Directive). Tous les salariés concernés par cette directive en sont avisés au préalable par e-mail.

En 2018, l'échelle d'appréciation a été revue pour être plus en phase avec la stratégie du Groupe. Ainsi, les collaborateurs sont appréciés selon sept niveaux :

Niveau	Description
EX	Performance exceptionnelle : La performance a largement dépassé les attentes grâce à un travail d'une qualité exceptionnelle dans chacun des domaines de responsabilité
OT	Performance excellente : A dépassé les principales exigences du poste, ainsi que les principaux objectifs
ST	Très bonne performance : A répondu aux principales exigences du poste et aux principaux objectifs et en a dépassé certains
EF	Bonne performance : A répondu aux principales exigences du poste et aux principaux objectifs
IN	Améliorations à apporter : N'a pas répondu à certaines des principales exigences du poste ou à certains des principaux objectifs
MI	Améliorations majeures à apporter : N'a pas répondu aux principales exigences du poste ou aux principaux objectifs
I	Insuffisant : N'a pas répondu aux exigences du poste

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. 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%.
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.

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 2018.

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).

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)	2016		2017		2018	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Salariés à temps partiel	52	43	48	39	43	35
dont cadres	37	30	35	28	34	27
dont 50%	4	3	4	3	5	3
dont 60%	2	2	3	2	2	2
dont 80%	26	23	22	20	19	18
dont 90%	10	9	9	8	9	8
Salariés bénéficiant de l'horaire mobile	114	83	105	77	98	75
dont cadres	18	12	15	10	14	9
Nombre moyen de jours de congés annuels (acquis)	27,46		27,44		26,42	
Nombre moyen de jours de RTT (acquis)	11,23		12,07		11,19	
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)	2016		2017		2018	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Maladie	2 434	1 829	3 754	2 772	3 729	2 771
dont cadres	1 733	1 292	2 849	2 133	2 619	1 817
Longue maladie	1 956	1 463	1 331	936	1 494	774
dont cadres	759	545	325	190	720	261
Maladie professionnelles	-	-	-	-	-	-
dont cadres	-	-	-	-	-	-
Accident de travail ou de trajet	129	71	24	13	69	48
dont cadres	86	28	17	6	51	30
Maternité	1 768		4 902		2 764	
dont cadres	1 529		4 572		2 444	
Congés autorisés ¹⁷	984	482	840	459,5	865,5	466
dont cadres	869	400	738,5	377,5	771	406,5
Total (Ind. 1.8)	7 271		10 851		8 921,5	
dont cadres	4976		8 501,5		5 885	
Total en % de l'effectif	3,89		5,49		4,54	
Congés sans solde ¹⁸	1 435		3 172		918	
Total des Absences hors congés (Ind. 1.8)	4 519	3 363	5 109	3 721	5 292	3 593

▪ La santé et les conditions de travail

Activité du service médical (Ind. 4.6)	2016	2017	2018
Examens cliniques	334	297	254
Orientation service social ACMS (Association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de la région Ile-de-France)	5	6	6
Accompagnement psychosocial Réhalto	20	18	12
Demandes de soins d'infirmierie	917	989	820
Coût d'adhésion à la médecine du travail en K€	109,54	99,84	148,14
Dépenses infirmerie en K€	3,5	3,5	4,6

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).

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)	2016	2017	2018
Nombre de personnes	9	9	8
dont salariés handicapés à la suite d'un accident du travail	-	-	-
Salariés déclarés inaptes	2	1	-

Accidents du travail ou de trajet (Ind. 3.1)	2016	2017	2018
Accidents du travail avec arrêt	1	2	3
dont cadres	1	2	2
Accidents de trajet avec arrêt	6	2	6
dont cadres	3	2	4
Accidents dont la victime est parmi le personnel temporaire ou les prestataires de services	9	3	3
Nombre de journées d'arrêt de travail	107	34	72
dont cadres	49	24	51
Incapacités partielles ou totales	-	-	-
Accidents déclarés à la Sécurité Sociale	12	11	23
liés à des chutes	8	4	15
occasionnés par des machines	-	-	-
lors de manutention	-	-	-
Autres	4	7	8
Taux de fréquence des AT déclarés / mois	1	0,92	1,92

Sécurité et conditions de travail (Ind. 3.5 & 4.5)	2016	2017	2018
Effectif formé à la sécurité	310	193	185
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Dépenses effectuées pour la sécurité	1 135,5	1 275,9	1 445
Dépenses d'amélioration des conditions de travail	23,9	23,4	2893,9

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 Michèle Aronvald	CFDT Sandrine Bonnamy Alain Maquart
CFE-CGC Christophe Lefèvre	CFE-CGC Werner Kiefer

Nombre de réunions des instances (Ind. 3.4 & 6.1)	2016	2017	2018
Comité d'Entreprise	20	19	19
Délégués du Personnel	12	13	12
CHSCT	7	7	7
CCSE ¹⁹	2	5	4

Crédits d'heures théoriques (Ind. 6.1)	2016	2017	2018
Comité d'Entreprise	3 360	3 360	3 360
Délégués du Personnel	2 880	2 880	2 880
Délégués syndicaux	720	720	720
Représentants syndicaux	480	480	480
CHSCT	2 520	2 520	2 520
CCSE	620	620	620
Bénéficiaires de congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale	-	-	-

¹⁹ Comité Commun des Sociétés Européennes, créé en 2007

Participation aux élections (Ind. 6.1)	2016	2017	2018
Délégués du Personnel			
collège cadres	-	-	-
collège non cadres	-	-	-
Comité d'Entreprise			
collège cadres	-	-	-
collège non cadres	-	-	-
Administrateur salarié (collège unique)	1	1	-

▪ Les procédures

Procédures (Ind. 6.3)	2016	2017	2018
Recours à des solutions non judiciaires ²⁰	-	-	-
Instances judiciaires engagées ²¹	4	1	1
Mise en demeure et procès-verbaux de l'Inspection	-	-	-

Réunion des commissions légales et extra-légales en 2018

- Commission sur le suivi du contrat de génération le 15 janvier 2018
- Commission restauration le 12 février 2018
- Commission sur le suivi du télétravail le 20 février 2018
- Commission Egalité professionnelle le 6 juillet 2018
- Commission Formation Professionnelle le 3 juillet 2018
- Commission Information et aide au logement le 16 novembre 2018
- Commission métiers le 23 novembre 2018
- Commission Formation Professionnelle le 14 décembre 2018

▪ Les accords signés en 2018

- PV d'accord de NAO sur les salaires signé le 23 février 2018
- Accord sur la participation aux bénéfices signé le 1^{er} juin 2018
- Accord sur la Qualité de Vie au Travail, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lutte contre les discriminations, mixité-diversité signé le 12 avril 2018
- Accord sur le télétravail signé le 25 mai 2018

²⁰ Avec des collaborateurs SCOR

²¹ Avec des collaborateurs SCOR