

The background of the cover is an aerial photograph of a glacier. The glacier's surface is highly textured with numerous crevasses and ridges, creating a complex, organic pattern. The water at the edge of the glacier is a vibrant turquoise color. On the left side of the image, there is a vertical strip with a dark blue background, overlaid with a white, fractal-like, branching pattern that resembles a snowflake or a complex network structure.

BILAN SOCIAL 2019

SCOR
The Art & Science of Risk

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	13
▪ Le management de la performance et la gestion individuelle des carrières	15
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)	2017	2018	2019
Effectif inscrit moyen mensuel	790	810	811
dont cadres	697	721	737
dont CDD	9	6	5
Effectif permanent CDI	702	720	695
dont cadres	623	650	631
Effectif permanent économique CDI¹	643	683	667

Effectifs inscrits au 31 décembre	2017		2018		2019	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Total	809	402	802	394	817	400
dont cadres	718	334	718	328	739	335
dont CDD	8	5	7	2	7	2
dont cadres CDD	8	5	7	2	6	1

Travailleurs extérieurs (Ind. 1.2)	2017	2018	2019
(en années / hommes)			
Contrats en alternance	33,15	32,81	35,87
dont apprentis (Ind. 5.3)	5,07	7,57	11,90
Stagiaires sous convention	21,08	26,08	35,70
Prestataires extérieurs	196	202	199
Intérimaires	33,07	28,24	32,63

Salariés internationaux (Ind. 1.1)	2017	2018	2019
Ressortissants étrangers	89	80	80
dont cadres	89,89%	90,00%	93,02%
Expatriés	21	19	13
dont UE	4	3	-
hors UE	17	16	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)	2017		2018		2019	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Moins de 26 ans	20	11	18	10	22	10
De 26 à 30 ans	116	71	108	64	93	53
De 31 à 35 ans	136	69	124	64	145	76
De 36 à 40 ans	139	69	156	74	149	74
De 41 à 45 ans	113	52	109	52	116	51
De 46 à 50 ans	95	39	100	43	102	45
De 51 à 55 ans	71	36	79	36	81	37
De 56 à 60 ans	81	44	74	41	69	37
61 ans et plus	38	11	34	10	40	17
Total	809	402	802	394	817	400
Moyenne générale	42,26		42,32		42,40	
Moyenne hommes	43,08		43,09		42,84	
Moyenne femmes	41,42		41,52		41,94	

Répartition par ancienneté (Ind. 1.1)	2017		2018		2019	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
De 0 à 5 ans	414	213	407	206	406	201
De 6 à 10 ans	132	55	122	49	143	59
De 11 à 15 ans	65	34	77	39	80	40
De 16 à 20 ans	46	23	55	27	51	27
De 21 à 25 ans	31	11	31	12	37	16
De 26 à 30 ans	54	27	53	25	46	19
De 31 à 35 ans	28	17	25	16	30	21
De 36 à 40 ans	38	21	28	17	16	11
41 ans et plus	1	1	4	3	8	6
Total	809	402	802	394	817	400
Moyenne générale	10,58		10,53		10,38	
Moyenne hommes	10,42		10,17		9,75	
Moyenne femmes	10,75		10,91		11,03	

▪ Les mouvements

Recrutements (Ind. 1.3)	2017		2018		2019	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Embauches en CDI	106	55	78	35	104	46
dont cadres	91	42	63	25	87	31
dont passages CDD à CDI	3	1	2	2	3	1
dont passages autres contrats temporaires ² à CDI	23	18	13	9	19	15
Taux de renouvelé³	13,23%	13,85%	9,81%	8,93%	12,84%	11,56%
Embauches en CDD	20	11	4	1	7	2
dont cadres	19	11	4	1	5	1
dont passages autres contrats temporaires à CDD	3	1	4	1	5	1
Contrats en alternance	28		22		31	
dont apprentis (Ind. 53)	12		11		8	
Stagiaires sous convention	52		70		82	
Embauches - 25 ans (CDI et CDD hors Apprentis et contrats de professionnalisation)	23		6		16	
dont CDI	15		5		14	
dont CDD (hors Apprentis et contrats de professionnalisation)	8		1		2	

Intérim (Ind. 1.2)	2017	2018	2019
Nombre d'intérimaires	85	71	82
Nombre moyen mensuel	29,17	27,42	29,75
Durée moyenne des contrats	88,79 jours	61,18 jours	73,27 jours
Versements aux entreprises de travail temporaire en € (milliers)	2 829	2 720	3 202
% de la masse salariale	3,78%	3,47%	3,79%
Coût moyen mensuel d'un intérimaire en €	7 129	8 028	8 178

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	2017		2018		2019	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Mobilités	32	15	35	17	54	22
dont cadres	31	14	34	16	51	20
Taux de mobilité	4,00%	3,78%	4,40%	4,34%	6,67%	5,53%

Départs (Ind. 1.4)	2017		2018		2019	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Démissions	30	18	43	21	49	27
dont cadres	23	11	39	19	39	20
Licenciements économiques	-	-	-	-	-	-
dont cadres	-	-	-	-	-	-
Autres licenciements	4	2	10	6	15	4
dont cadres	3	1	9	5	14	3
Retraites	17	5	22	9	13	4
dont cadres	13	3	18	8	12	4
Départs en période d'essai	9	5	3	1	5	3
dont cadres	8	4	2	1	3	1
Décès	-	-	-	-	-	-
dont cadres	-	-	-	-	-	-
Fin d'impatriation	-	-	-	-	-	-
Mobilité internat. /Contrat Local	6	-	9	4	7	2
dont cadres	6	-	9	4	7	2
Total	66	30	87	41	89	40
dont cadres	53	19	77	37	75	28
Turn-over	8,24%	7,56%	10,94%	10,46%	10,99%	10,05%
Fins de CDD	16	8	5	4	7	2
dont cadres	15	8	5	4	6	2

- La rémunération directe

Rémunération directe (Ind. 2.1 & 2.2)	2017	2018	2019
	en €	en €	en €
Masse salariale annuelle (brut imposable)	74 824 555	78 324 724	84 423 299
Part des primes à périodicité non mensuelle dans la Masse salariale annuelle ⁴	16,15%	15,48 %	16,56 %
Masse salariale sur effectif moyen mensuel	95 287	96 974	104 962
Rémunération moyenne mensuelle effectivement versée ⁵	7 941	8 081	8 747
Cadres	8 617	8 668	9 394
Non Cadres	3 015	3 132	3 104
Moyenne des 10 rémunérations mensuelles les plus élevées ⁶ (1)	69 710	67 739	59 313
Moyenne des 10 rémunérations mensuelles les moins élevées (2)	2 577	2 610	2 706
Rapport (1) / (2)	27,05	25,95	21,92
Rapport entre la rémunération du premier et dernier décile	4,15	4,31	4,01
Frais de personnel (brut + charges patronales) / Chiffre d'Affaires	4,54 %	4,70 %	5,25%

- La rémunération directe moyenne mensuelle par classe

Répartition par classe ⁷	Hommes		Femmes	
	en €	Effectif	en €	Effectif
Classe 1	-	-	-	-
Classe 2	3 628	< 10	-	-
Classe 3	4 449	< 10	2 852	10
Classe 4	3 027	< 10	3 393	43
Classe 5	3 680	15	3 685	53
Classe 6	4 165	21	4 457	33
Classe 7	5 115	41	4 869	47
Classe 8	7 187	82	6 460	81
Classe 9	9 498	76	9 022	60
Classe 10	12 725	43	12 304	12
Classe 11	27 820	43	21 438	13

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 01/01/2019 au 31/12/2019

- L'actionnariat salarié

Acquisitions gratuites d'Actions	2017	2018	2019
Nombre d'actions	448 275	561 815	568 047

Attributions gratuites d'actions	2017	2018	2019
Nombre d'actions	491 710	571 519	564 314
dont soumises à conditions de performance	394 864	397 190	443 956

- L'épargne salariale

Rémunération différée (Ind. 2.6)	2017	2018	2019
1- Participation aux bénéfices brute en €⁸	4 352 508	482 381	842 393
Nombre de bénéficiaires	840	893	916
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	5 182	540	920
2- Abondement versé par SCOR (brut) au PEE en €	1 642 061	1 714 216	1 753 104
Nombre de bénéficiaires	552	571	589
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	2 975	3 002	2 976
3- Abondement versé par SCOR (brut) au PERCO en €	32 553	23 908	39 768
Nombre de bénéficiaires	75	72	96
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	434	332	414
Rémunération totale différée (1+2+3) en €	6 027 122	2 220 505	2 635 265
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	8 591	3 874	4 311
Exprimé en mois de salaire moyen en €	1,08	0,48	0,49

Versements au PEE (nets) (Ind. 2.6)	2017	2018	2019
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Versements volontaires	1 404	1 643	1 773
Participation aux bénéfices	2 823	282	523
Abondement	1 513	1 551	1 586
Total	5 740	3 476	3 882
dont en FCP Actions SCOR	1 507 (26%)	1 534 (44%)	3 272 (84%)

⁸ Concerne les résultats de l'exercice précédent

Versements au PERCO (nets) (Ind. 2.6)	2017	2018	2019
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Versements volontaires	171	126	204
Participation aux bénéfices	529	69	111
Abondement	30	22	36
Total	730	217	351

Versements au Compte Courant Bloqué (Net) (Ind. 2.6)	2017	2018	2019
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Participation aux bénéfices	658	48	94

Epargne salariale SCOR au 31/12 (Ind. 2.6) ⁹	2017	2018	2019
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Actif net du FCP Actions SCOR	25 125	26 025	25 149
Actif net du FCP Multipar Monétaire Sélection	2 400	2 505	2 304
Actif net du FCP Multipar Obligation Socialement Responsable	4 484	4 545	4 255
Actif net du FCP Equilibre Socialement Responsable	2 012	2 002	2 421
Actif net du FCP Multimangers Actions Europe Fidelity	4 672	3 751	4 872
Actif net du compte bloqué	3 020	2 175	1 532
Total	41 713	41 003	40 533

Part du capital détenu par les salariés, non compris les dirigeants (Ind. 2.6)	2017	2018	2019
	en %	en %	en %
Part du capital détenu par les salariés français	2,06%	2,15 %	2,29%

⁹ FCPE gérés par BNP Paribas Retraite & Epargne Entreprise

- Les avantages sociaux

Prêts immobiliers - Investissements 1%	2017	2018	2019
Prêts Immobiliers			
Montants prêtés (en milliers €)	360	0	263
Nombre de bénéficiaires de l'année	3	0	2
Réalizations & Investissements 1%			
Prêts 1% et Pass Travaux (en milliers €)	35	0	25
Nombre de bénéficiaires de l'année	<5	0	<5
Réservations locatives (en milliers €)	20	83	45
Nombre de bénéficiaires de l'année	<5	<5	<5

Dépenses sociales (Ind. 2.4)	2017	2018	2019
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Association sportive	55	60	68
Restaurant Inter-Entreprises	516,13	516,73	515,47
Mutuelle (part patronale)	494,2	508,05	492,28
Médailles du travail	298,85	497,52	590,36
Primes de mariage et de naissance	65,26	96,69	89,54
Total	1 429,44	1 678,99	1 779,18
Moyenne par salarié (en €)	1 809	2 073	2 194

Prestations complémentaires (Ind. 2.4 & 7.2)	2017	2018	2019
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Congé maternité (1 mois supplémentaire SCOR)	159,82	100,21	118,98
Congés de fin de carrière	-	-	-
Indemnités de départs en retraite	880,56	861,72	1 387,84
Total	1 040,38	961,93	1 506,82
Moyenne par salarié (en €)	1 317	1 188	1 858

Comité d'Entreprise (Ind. 7.1)	2017	2018	2019
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Budget de fonctionnement (en milliers €)	149,6	156,6	168,8
Œuvres sociales (en milliers €)	748,2	783,2	844,2
Séjours enfants (en milliers €)	116,8	127,8	149,1
Total (en milliers €)	1 014,6	1 067,6	1 162,2
Moyenne par salarié (en €)	1 284	1 318	1 433

II - FORMATION DES SALARIES

- La formation professionnelle¹⁰

Chiffres-clés (Ind. 5.1)	2017	2018	2019
	en € (milliers)		
Montants consacrés à la formation ¹¹	2 571	2 283	2 542
% de la masse salariale	3,44	2,92	3,01
Nombre d'heures de stages rémunérées allouées	14 913	10 586	12 207
dont stages d'adaptation au poste de travail ou à l'emploi	13 120	8 520	10 059
dont stages de développement des compétences	1 794	2 066	2 148
Nombre de jours de stages rémunérés	2 130	1 512	1 744

Chiffres-clés (Ind. 5.1 & 5.2)	2017		2018		2019	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Nombre de personnes formées ¹²	614	318	760	386	753	376
dont cadres	537	259	686	326	684	320
Nombre de stagiaires ¹³	1 614	924	3 169	1 657	2 694	1 370
dont cadres	1 336	710	2 818	1 387	2 479	1 194
Congés de formation rémunérés	-	-	-	-	-	-
Refus de congés de formation	-	-	-	-	-	-
Périodes de Professionnalisation	20	-	10	-	5	-
Bilans de compétences	-	-	4	-	5	-

Compte Personnel de Formation	2017	2018	2019
Nombre de demandes CPF sur le temps de travail ¹⁴	4	75	15
Nombre de demandes CPF accordées	4	75	15
Nombre d'abondement par l'employeur	0	0	0

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 Nombre de salariés ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations

¹³ Un salarié ayant suivi plusieurs formations est compté comme stagiaire autant de fois que de formations suivies

¹⁴ Les demandes de CPF peuvent concerner des formations dont la réalisation aura lieu l'année suivante.

- Les métiers

Répartition par classe	2017		2018		2019	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Non classés	8	4	7	3	7	2
Classe 1	-	-	-	-	-	-
Classe 2	2	-	2	-	2	-
Classe 3	23	17	23	17	13	10
Classe 4	68	52	61	50	66	56
Classe 5	83	62	80	59	77	58
Classe 6	69	37	68	36	72	39
Classe 7	110	63	102	56	112	55
Classe 8	193	89	190	91	188	89
Classe 9	119	51	135	54	148	61
Classe 10	60	11	58	12	61	14
Hors classe	71	15	73	15	68	15
A classer	3	1	3	1	3	1
Total	809	402	802	394	817	400

Passage en classe supérieure ¹⁵ (Ind.1.5)	2017		2018		2019	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Non classés	-	-	-	-	-	-
Classe 1	-	-	-	-	-	-
Classe 2	-	-	-	-	-	-
Classe 3	-	-	-	-	-	-
Classe 4	7	5	8	6	6	4
Classe 5	8	6	12	8	11	8
Classe 6	4	2	8	5	12	9
Classe 7	4	3	13	10	14	7
Classe 8	8	4	19	13	19	11
Classe 9	3	2	16	7	17	8
Classe 10	5	2	6	3	4	1
Hors classe	-	-	2	1	3	-
A classer	-	-	-	-	-	-
Total	39	24	84	53	86	48

¹⁵ 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 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 juillet 2019, 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.

- trois 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* »

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 :

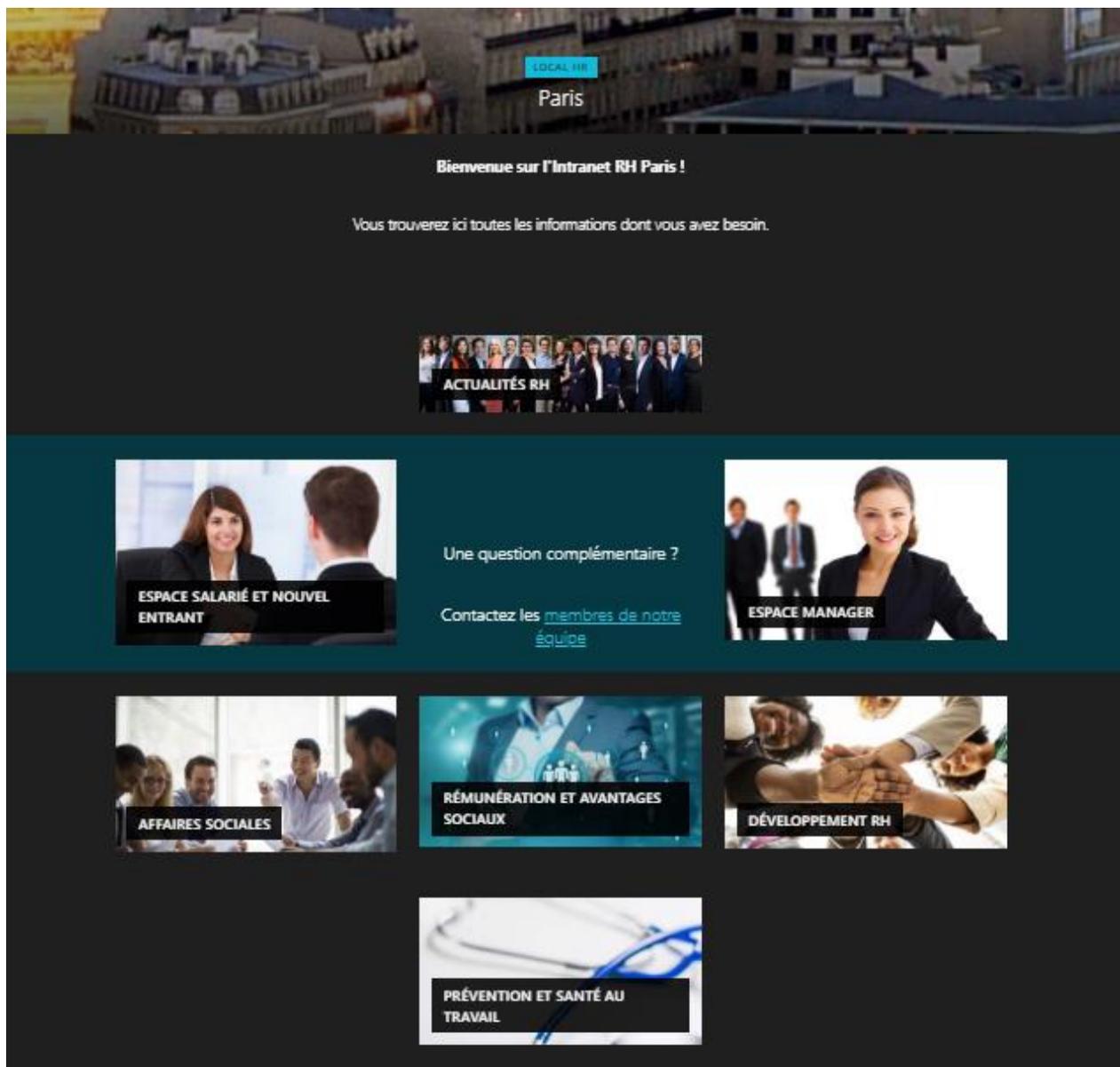
- le développement,
- la formation,
- les affaires sociales,
- la rémunération et les avantages sociaux.

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.

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

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.

- 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 à 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 ...).
- 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)	2017		2018		2019	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Salariés à temps partiel	48	39	43	35	41	32
dont cadres	35	28	34	27	34	27
dont 50%	4	3	5	3	5	3
dont 60%	3	2	2	2	1	1
dont 80%	22	20	19	18	20	18
dont 90%	9	8	9	8	7	6
Salariés bénéficiant de l'horaire mobile	105	77	98	75	91	74
dont cadres	15	10	14	9	13	9
Nombre moyen de jours de congés annuels (acquis)	27,44		26,42		27,90	
Nombre moyen de jours de RTT (acquis)	12,07		11,19		11,47	
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)	2017		2018		2019	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Maladie	3 754	2 772	3 729	2 771	2 952	2 105
dont cadres	2 849	2 133	2 619	1 817	2 312	1 566
Longue maladie	1 331	936	1 494	774	2 987	2 243
dont cadres	325	190	720	261	1 229	981
Maladie professionnelles	-	-	-	-	-	-
dont cadres	-	-	-	-	-	-
Accident de travail ou de trajet	24	13	69	48	88	81
dont cadres	17	6	51	30	38	31
Maternité		4 902		2 764		2 632
dont cadres		4 572		2 444		2 405
Congés autorisés ¹⁶	840	459,5	865,5	466	889	469
dont cadres	738,5	377,5	771	406,5	801	401
Total (Ind. 1.8)		10 851		8 921,5		9 548
dont cadres		8 501,5		5 885		6 785
Total en % de l'effectif		5,49		4,54		4,77
Congés sans solde ¹⁷		3 172		918		1 060
Total des Absences hors congés (Ind. 1.8)	5 109	3 721	5 292	3 593	6 027	4 429

- La santé et les conditions de travail

Activité du service médical (Ind. 4.6)	2017	2018	2019
Examens cliniques	297	254	225
Orientation service social ACMS (Association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de la région Ile-de-France)	6	6	7
Accompagnement psychosocial Réhalto	18	12	7
Demandes de soins d'infirmier	989	820	775
Coût d'adhésion à la médecine du travail en K€	99,84	148,14	226,96
Dépenses infirmerie en K€	3,5	4,6	3

¹⁶ 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).

¹⁷ 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)	2017	2018	2019
Nombre de personnes	9	8	9
dont salariés handicapés à la suite d'un accident du travail	-	-	-
Salariés déclarés inaptes	1	-	-

Accidents du travail ou de trajet (Ind. 3.1)	2017	2018	2019
Accidents du travail avec arrêt	2	3	6
dont cadres	2	2	2
Accidents de trajet avec arrêt	2	6	7
dont cadres	2	4	3
Accidents dont la victime est parmi le personnel temporaire ou les prestataires de services	3	3	2
Nombre de journées d'arrêt de travail	34	72	184
dont cadres	24	51	19
Incapacités partielles ou totales	-	-	-
Accidents déclarés à la Sécurité Sociale	11	23	20
liés à des chutes	4	15	10
occasionnés par des machines	-	-	-
lors de manutention	-	-	-
Autres	7	8	10
Taux de fréquence des AT déclarés / mois	0,92	1,92	1,67

Sécurité et conditions de travail (Ind. 3.5 & 4.5)	2017	2018	2019
Effectif formé à la sécurité	193	185	136
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Dépenses effectuées pour la sécurité	1 275,9	1 445	1 424,2
Dépenses d'amélioration des conditions de travail	23,4	2 893,9	4,3

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 Werner KIEFER Gisela FROITZHEIM	CFE-CGC -

Nombre de réunions des instances (Ind. 3.4 & 6.1)	2017	2018	2019
Comité d'Entreprise / CSE ¹⁸	19	19	19
Délégués du Personnel	13	12	5
CHSCT / CSSCT	7	7	4
CCSE ¹⁹	5	4	9

Crédits d'heures théoriques (Ind. 6.1)	2017	2018	2019
Comité d'Entreprise	3 360	3 360	1 400
Délégués du Personnel	2 880	2 880	1 200
Délégués syndicaux	720	720	720
Représentants syndicaux	480	480	120
CHSCT	2 520	2 520	420
CCSE	620	620	620
CSE			2 664
Bénéficiaires de congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale	-	-	-

¹⁸ Election des membres du CSE en juin 2020 : disparition des Délégués du Personnel et création de la CSSCT

¹⁹ Comité Commun des Sociétés Européennes, créé en 2007

Participation aux élections (Ind. 6.1)	2017	2018	2019
<i>Délégués du Personnel (non applicable à compter de juin 2019)</i>			
<i>collège cadres</i>	-	-	
<i>collège non cadres</i>	-	-	
Comité Social et Economique			
collège cadres	-	-	364
collège non cadres	-	-	95
Administrateur salarié (collège non-cadre)	1	-	173

- Les procédures

Procédures (Ind. 6.3)	2017	2018	2019
Recours à des solutions non judiciaires ²⁰	-	-	-
Instances judiciaires engagées ²¹	1	1	-
Mise en demeure et procès-verbaux de l'Inspection	-	-	-

Réunion des commissions légales et extra-légales en 2019

- Commission sur le suivi du contrat de génération le 25 janvier 2019
- Commission sur le suivi du télétravail le 11 mars 2019
- Commission restauration traitée en CHSCT le 19 mars 2019
- Commission Egalité professionnelle le 10 juillet 2019
- Commission Formation Professionnelle 12 juillet 2019 et 20 décembre 2019
- Commission Information et aide au logement le 13 novembre 2019
- Commission métiers le 2 décembre 2019

- Les accords signés en 2019

- Accord relatif à l'octroi d'une prime exceptionnelle en faveur du pouvoir d'achat le 24 janvier 2019
- PV d'accord de NAO sur les salaires signé le 28 janvier 2019
- Prolongation de l'accord GPEC le 15 février 2019
- PAP et avenant au vote électronique le 18 avril 2019
- Accord sur le fonctionnement du CSE le 28 mai 2019
- Accord sur la participation aux bénéfices le 29 mai 2019

²⁰ Avec des collaborateurs SCOR

²¹ Avec des collaborateurs SCOR