

*Avis du Comité Social et Economique de l'UES SCOR
sur le projet de Bilan Social 2023*

Paris, le 25 avril 2024

Les membres du Comité Social et Economique de l'UES SCOR sont informés et consultés en réunion du 25 avril 2024 sur le projet de bilan social 2023, joint à la convocation du 26 mars 2024 de la Commission Bilan Sociale du 16 avril 2024.

Cet avis ne préjuge pas de l'avis définitif qui sera formulé avec le soutien du Cabinet SEXTANT à l'issue des procédures d'information-consultation sur la situation économique et financière, 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 ».

En préambule, le CSE souhaite recevoir à l'avenir des informations plus détaillées par COMEX, départements, âge et genre pour affiner son analyse et comprendre les impacts de la stratégie sur les conditions de travail des salariés, l'emploi, les métiers, la sous-traitance, la formation etc.

L'entreprise a subi un turnover sans précédent au niveau du top management en 2023 : départ brusque de son Directeur Général Laurent Rousseau en janvier remplacé par Thierry Léger au 1^{er} mai ; départ des Directeurs RH et Communication dans la foulée ; nomination de Fabrice Brégier à la Présidence du Conseil d'Administration à la suite du décès de Denis Kessler en juin ; nominations de François de Varenne (Directeur Financier), Claudia Dill (Directrice des Opérations) et Redmond Murphy (Directeur Général Adjoint L&H) au Comité Exécutif du Groupe.

Outre ces grands bouleversements au sein de la gouvernance, il a été annoncé à l'ensemble des salariés parisiens, à l'occasion de l'événement "SCOR Paris" du 28 novembre, l'avènement du Flex office et la fin du Partnership. Ces annonces sont les prémices des chantiers d'ampleur englobant la réorganisation, la simplification, la nouvelle classification (Job Grading) et la nouvelle politique de rémunérations sur l'année 2024, avec des conséquences indéniables sur les conditions de travail des salariés.

Sur le plan de l'emploi, l'année 2023 a été marquée par une baisse de l'effectif moyen et un solde d'embauche net négatif avec 75 recrutés en CDI pour 99 départs soit une perte de 24 salariés sur l'année alors que parallèlement l'activité augmente et la réglementation s'intensifie. La Direction explique des difficultés à recruter et à retenir les salariés. Outre le flot de départs non remplacés et les enjeux de rétention, le CSE s'inquiète sur les répercussions sur la santé et modalités de travail des équipes, phénomène qui risque de s'amplifier au regard de la réorganisation TOPAZ en 2024 si l'accompagnement du changement n'est pas déployé rapidement avec des moyens proportionnés.

Au regard de l'âge et de l'ancienneté, l'essentiel des départs touche majoritairement la tranche d'âge des 26-35 ans avec moins de 5 ans d'ancienneté, reflet du départ des jeunes de SCOR une fois formés. Le CSE préconise la mise en place de véritables plans de rétention et de formation qui pourrait s'articuler autour de la transmission du savoir des salariés seniors vers les juniors. Cela permettrait de valoriser les anciens à travers leur expérience et leurs acquis, d'accompagner les plus jeunes dans leur début de carrière et in fine de contribuer à maintenir les seniors dans l'emploi tout en rajeunissant les effectifs.

Malgré la volonté de la Direction de tendre vers une égalité salariale à tous les niveaux et de promouvoir des femmes aux plus hautes responsabilités et aux postes d'encadrement, à l'image des années précédentes, le bilan 2023 affiche toujours un net déséquilibre de rémunération en leur défaveur à partir de la classe 7. Le CSE demande l'intensification des efforts vers une égalité salariale mais également la mise en place de jours de congés supplémentaires au profit des pères de famille à l'instar de ceux accordés aux mères.

*Avis du Comité Social et Economique de l'UES SCOR
sur le projet de Bilan Social 2023*

En dépit de la baisse constatée, l'écart de salaire moyen entre cadre et non-cadre reste élevé ; il en est de même pour le rapport entre les 10 rémunérations mensuelles les plus hautes et les moins élevées. Les augmentations salariales n'ont pas été à la hauteur de l'inflation sur les deux dernières années, empêchant certains salariés d'épargner (y compris leur prime de participation). En conséquence, le CSE rappelle de tous ses vœux qu'une politique de redistribution équitable des richesses créées par l'ensemble des salariés soit mise en œuvre par l'octroi d'augmentations générales (en plus d'augmentations individuelles) mais également d'actions gratuites.

A l'unanimité, le CSE rend globalement un avis favorable sur le projet de bilan social 2023 sous ces réserves et dans l'attente de l'échange à venir avec son expert Cabinet Sextant.

La Secrétaire du Comité Social et Economique,



Sandrine Bonnamy