

Avis du Comité Social et Economique de l'UES SCOR sur le projet de bilan social 2022

Paris, le 3 mai 2023

Les représentants du Comité Social et Economique de l'UES SCOR SE sont informés et consultés en réunion du 28 avril 2023 sur le projet de bilan social 2022, joint à la convocation des 20 avril et mise à jour du document le 25 avril 2023.

La présente opinion ne préjuge pas de l'avis final qui sera formulé avec le soutien de l'expert SEXTANT à l'issue des procédures d'information-consultation sur la situation économique et financière, et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, au sens de la loi relative au dialogue social et à l'emploi dite « Rebsamen ».

2022 est une année atypique, où sont publiés des résultats très négatifs pour la 1^{ère} fois depuis 20 ans (marqués de façon inattendue par une charge nette de 200M d'euros sur une couverture Agriculture au Brésil), ce qui a coûté au groupe sa notation d'excellence. Cependant ce choc fut sans doute salutaire pour remettre en question la politique de souscription et de couverture de SCOR. La poursuite de la réduction des expositions en Agriculture et en Catastrophes Naturelles a plutôt été bien perçue par les observateurs externes. Le contexte 2022 reste fortement sous pression de la situation géopolitique globale : guerre en Ukraine et les incertitudes économiques et d'approvisionnement induits, les changements climatiques qui impactent notre vision des risques et plus généralement notre métier de réassureur, ainsi que l'inflation terrible - de l'ordre de 6% au niveau national (15% sur le panier moyen de l'alimentation ou encore l'énergie).

La nouvelle métrique comptable IFRS 17 continue de peser sur des équipes où les départs sont trop rarement remplacés ce qui questionne la capacité à délivrer des comptes. Enfin 2022 a vu stigmatisé une crise de la gouvernance qui s'est traduite en tout début 2023 par la valse des directeurs généraux, du DRH Groupe, de la Directrice de la Communication Groupe : le prochain changement de CEO au 1^{er} mai 2023 et le futur plan stratégique triennal aura également un impact sur les collaborateurs, que les élus souhaitent positif. La page doit être tournée après 2022, avec un retour à la confiance, au respect et à l'engagement (contrôlé) collectif.

Sur le plan social, le Comité observe une augmentation de la masse salariale de 7% et une augmentation de 1% de la rémunération mensuelle moyenne. L'effectif permanent CDI est de nouveau en légère diminution de 1,5% (783 vs 795 en 2021) ; la population des non-Cadres continue de diminuer et ne représente plus que 4% de la masse salariale.

Le Comité observe également l'accroissement du rapport interdécile en 2022 et recommande une révision régulière des minima par classe et une augmentation annuelle des plus bas salaires.

Le Comité relève toujours la trop faible proportion de femmes dans les fonctions les plus élevées de l'entreprise ; elles ne représentent que 45% en classe 9, 37% en classe 10, 21% des « hors classe », et 12,5% des membres du Comité Exécutif du groupe (1 femme sur 8). L'index 91 égalité homme-femmes est qualifiable de très positif, sauf si on considère que les femmes ne progressent pas dans la classification SCOR, avec une rémunération et des responsabilités qui auraient une autre dynamique si elles franchissaient la classe supérieure. Les élus saluent cependant les engagements du Conseil d'Administration en faveur de l'égalité et la forte proportion de femmes dans les promotions au « Partnership » de début 2023, qu'ils encouragent à poursuivre.

Globalement les effectifs sont équilibrés par genre, les femmes représentent un peu plus de 50% des embauches en CDI et une large majorité des mobilités.

Une minorité de femmes a bénéficié d'un passage en classe 8, cependant 8 collaborateurs Non-Cadres sont passés en classe 5 (Cadres) en 2022. Le Comité note un ralentissement de passage dans les classes supérieures.

Si le turn-over semble stabilisé et a retrouvé un niveau équivalent à 2018-2019, le Comité relève une forte hausse des démissions et des « autres licenciements » et recommande à l'entreprise une vigilance accrue sur le risque de perte des talents et compétences liés à l'expérience.

L'absentéisme est en hausse, principalement pour maladie et concerne plutôt les femmes (hors maternité), l'activité du service médical et le recours vers les services sociaux ACMS sont également en augmentation.

Le Comité recommande vivement un suivi par l'entreprise et un renforcement des actions de prévention, et notamment, l'ouverture du service médical 5 jours sur 5 comme l'exige une entreprise de notre taille.

Le poids des anciennetés inférieures ou égales à 5 ans est stable et représente un peu moins de la moitié des effectifs (45,75%) ; à l'inverse, les anciennetés de plus de 25 ans continuent leur diminution pour ne représenter que 9,51% des effectifs en 2022.

Avis du Comité Social et Economique de l'UES SCOR sur le projet de bilan social 2022

Si l'ancienneté semble en ligne avec le marché, le Comité maintient le point d'attention à ne pas perdre les connaissances, l'expérience des plus anciens collaborateurs et de favoriser la transmission aux plus jeunes.

Le Comité note une baisse du recours à l'intérim avec des missions plus longues. Certains prestataires, notamment IT vont être internalisés, action saluée par le Comité, même si elle ne vise que 25% de l'ensemble de l'effectif des prestataires.

Le Comité relève une baisse des montants consacrés à la formation et recommande à l'entreprise d'encourager les collaborateurs (et leurs managers) à libérer du temps pour se former et progresser.

Côté couverture complémentaire santé des salariés, la part patronale a considérablement augmentée à la suite du changement de méthodologie survenu avec le changement de mutuelle (pour AON) au 1^{er} janvier 2022 avec prise en compte désormais de la partie RPP (Régime Professionnel de Prévoyance – le régime santé de la branche assurance) dans l'indicateur. Toutefois, le reste à charge reste important pour les collaborateurs hors secteur conventionné et OPTAM, et fait peser un poids financier supplémentaire anti sélectif à celles et ceux obligés de souscrire une couverture d'assurance santé complémentaire faute de mutualisation obligatoire.

Faisant suite à une envolée en 2021, le nombre des prêts immobiliers réservés aux collaborateurs par accord avec le CIC ont considérablement chuté en 2022. Le Comité recommande la renégociation des accords avec la banque avec une amélioration des conditions de prise en charge par l'entreprise.

Les réservations locatives 1% augmentent, toutefois le Comité alerte sur les hausses de loyers en IDF et la difficulté d'accès au logement pour les plus bas salaires.

Sur ce bilan, le Comité recommande de poursuivre les efforts réalisés en matière d'égalité salariale, d'accroître les actions pour accompagner, suggérer et favoriser l'accès des femmes aux postes et responsabilités de haut niveau au sein de SCOR, de contrôler les départs, et de ré-impatrier les compétences externes autant que de possible.

L'entreprise doit impérativement résoudre une inégalité de traitement liée au dispositif attribuant des jours supplémentaires aux mères de famille : ce dispositif doit être aussi accessible aux pères de famille.

Le Comité salue l'annonce fin 2022 d'une prime allant jusqu'à 1.000€ versée en 2023 pour les salariés non Partners mais rappelle le contexte inflationniste sans précédent. L'entreprise doit poursuivre ses efforts en particulier sur les bas salaires, ne laisser aucun de ses collaborateurs perdre du pouvoir d'achat face à l'inflation en île de France et ne pas perdre de vue la compétitivité du marché pour garder ses « talents ». Après tout, SCOR a bien augmenté ses tarifs de réassurance.

Enfin, le Comité rappelle que l'entreprise devra continuer à s'assurer de l'équilibre vie privée et vie professionnelle de ses salariés, en prolongeant l'accord relatif au télétravail signé en Octobre 2022, permettant ainsi la rétention et l'embauche des « talents », notamment des générations montantes très attachées à ce dispositif. Toutes les entreprises en Europe ont relevé une productivité accrue notamment par le transfert en surplus d'activité de tout ou partie du temps de transport économisé. Par ailleurs le télétravail contribue à la durabilité, et évite les conditions compliquées des transports publics.

L'entreprise devra également veiller au maintien dans l'emploi des Seniors de plus de 55 ans en assurant des plans de formation, des aménagements de poste adéquats et en maintenant une vigilance particulière sur leur bien-être au travail.

A l'unanimité, le CSE rend globalement un avis favorable sur le projet de bilan social 2022 sous ces réserves et dans l'attente de l'échange à venir avec son expert SEXTANT.

Le Secrétaire du Comité Social et Economique,



Patrice Salles