Avis du Comité Social et Economique de l'UES SCOR sur le projet de Bilan Social 2024

Paris, le 11 avril 2025

Les membres du Comité Social et Economique de l'UES SCOR sont informés et consultés en réunion du 10 avril 2025 sur le projet de bilan social 2024, adressé aux élus le 28 mars 2025 pour la Commission Bilan Social du 1er avril 2025. Sur demande des élus en Commission, un complément d'information plus détaillé par COMEX, âge et genre est adressé sous forme d'annexe au Bilan à l'issu du CSE le 10 avril, document néanmoins peu lisible.

Au regard du délai pour que cet avis soit inclus dans les documents pour l'Assemblée Générale du 29 avril 2025, les commentaires du CSE seront certes succins mais néanmoins motivés. En plus du temps d'étude nécessaire, le CSE apprécierait un bilan encore plus détaillé et surtout commenté par l'entreprise 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.

Pour les salariés en situation de handicap, le CSE salue l'amélioration du taux d'emploi. Tout en restant dans le strict respect de la confidentialité médicale, le CSE souhaiterait toutefois plus d'indicateurs par COMEX, une présentation différentiée des salariés en situation de handicap et d'invalidité, connaitre ce qui est ou a été proposé aux salariés déclarés inaptes et si ceux-ci sont encore dans les effectifs de l'entreprise à date du bilan.

Cet avis ne préjuge donc 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 2024 et sous l'impulsion du programme de Transformation & Simplification du groupe, les salariés de SCOR ont subi deux réorganisations d'envergure (TOPAZ et TUDOR), la masse salariale apparaissant être le principal levier d'économies. Cette revue en profondeur de l'entreprise a entrainé des changements de lignes managériales, la mise en place de nouvelles valeurs non encore déclinées dans tous les niveaux de l'entreprise et la graduation des métiers dont les salariés ne perçoivent pas la logique budgétaire. En outre, la mise en place du flex office (nombre de bureaux par nombre de salariés) a mis en évidence une forme d'inégalité selon la position hiérarchique.

Tout ceci a entraîné des conséquences indéniables sur les conditions de travail et un besoin d'accompagnement accru des salariés. Ceci est largement relayé par le CSE qui rappelle en sus qu'il devrait être considéré comme force de proposition et ne pas recevoir les projets dans leur état finalisé.

L'emploi et les résultats financiers restent une préoccupation majeure pour le CSE. Outre ces grands bouleversements au sein des équipes, SCOR évolue dans un contexte géopolitique instable associé à des risques climatiques certains. L'Intelligence Artificielle, dont l'entreprise se saisit par une multitude de projets, est également un des piliers de la transformation et un des enjeux majeurs pour l'emploi des salariés dans un avenir à plus ou moins long terme.

Sur le plan de l'emploi, l'année 2024 a été marquée par une hausse de l'effectif moyen de + 3.8% (après une baisse de 2.7% en 2023) et un solde d'embauche net positif avec 157 recrues en CDI pour 84 départs. Le taux de départ reste donc élevé. Sur les enjeux de rétention, le CSE s'inquiète toujours sur les répercussions sur la santé et modalités de travail des équipes, phénomène qui risque de s'amplifier au regard des réorganisations en 2024 si l'accompagnement du changement n'est pas déployé plus rapidement avec des moyens proportionnés en ressources humaines notamment.

Avis du Comité Social et Economique de l'UES SCOR sur le projet de Bilan Social 2024

Au regard de l'âge et de l'ancienneté, 12,65% des salariés ont plus de 20 ans d'ancienneté, l'entreprise devra donc anticiper les départs à la retraite des salariés les plus seniors qui détiennent le savoir. Le CSE préconise toujours la mise en place de véritables plans de rétention et de formation qui pourraient s'articuler autour de la transmission du savoir-faire des salariés seniors vers les juniors. Cela permettrait de valoriser les plus 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.

Malgré la volonté de l'entreprise de tendre vers une égalité salariale à tous les niveaux et de promouvoir des femmes aux plus hautes responsabilités, le bilan 2024 affiche toujours un net déséquilibre de rémunération en leur défaveur à partir de la classe 7. Les chiffres sont affolants au regard de l'actionnariat salarié, du simple au double en matière d'acquisition et d'attribution gratuites d'actions, en défaveur des femmes. Dans un contexte international où l'inclusion et la diversité sont remis en cause, le CSE est également inquiet de l'écart salarial qui devrait perdurer avec la classification des métiers via le job grading car les femmes occupent déjà les métiers les moins bien « classés ». Le CSE demande toujours la mise en place de jours de congés supplémentaires au profit des pères de famille à l'instar de ceux accordés aux mères.

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 de 15,1 fois entre les 10 rémunérations mensuelles les plus hautes et les 10 moins élevées.

Les augmentations salariales n'ont pas été à la hauteur de l'inflation ces dernières années, empêchant certains salariés d'épargner (y compris leur prime de participation et d'intéressement). 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 par des plans d'actions gratuites qui ne seraient pas réservés qu'aux grades 14 et plus.

A l'unanimité, le CSE rend globalement un avis favorable sur le projet de bilan social 2024 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

5, avenue Kléber
75795 PARIS CEDEX 16