

*Avis du Comité Social et Economique de l'UES SCOR sur
le projet de bilan social 2021*

Paris, le 25 mars 2022

Les représentants du Comité Social et Economique de l'UES SCOR SE sont informés et consultés en réunion du 25 mars 2022 sur le projet de bilan social 2021, joint à la convocation du 17 mars 2022.

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 ».

L'année 2021 s'inscrit toujours dans le prolongement de la pandémie de SARS-CoV-2 et des mesures de gestion de sa diffusion ; partout dans le monde, l'apprentissage dans le dur d'une forme hybride de travail mêlant présence au bureau et télétravail s'est consolidée et devient la norme.

Dans ce contexte et grâce à la remarquable mobilisation des collaboratrices et collaborateurs du Groupe, SCOR SE publie un résultat très honorable sur son exercice 2021 tout en renforçant sa franchise (17,6 Mds € de CA) et en se concentrant sur les réassurances rentables et moins exposées aux Catastrophes Naturelles. Malgré cela 2021 est aussi la cinquième année consécutive marquée par un grand nombre de catastrophes naturelles. Dans ce contexte, SCOR démontre sa capacité à faire face en termes de réassurance et affiche un ratio de solvabilité de 226 % et une rentabilité en amélioration avec un résultat net de 456 millions d'euros en 2021, soit un ROE de 7,2 %.

Annoncée avec un Outlook négatif, la révision de S&P ne change rien à la solidité et aux perspectives de SCOR.

Quant à la transaction avec Covéa, son impact sur le résultat net est d'environ 313 millions d'euros sur la division Life & Health (Vie).

Le Bilan social 2021, après une année 2020 atypique, renoue avec une augmentation de la masse salariale de 8%.

Autre point saillant, sous réserve des travaux de la Commission Egalité - sur la base du Rapport de Situation Comparée Hommes/Femmes incluant les accessoires de rémunération - et du résultat de la consultation annuelle sur ce sujet soumise à l'expertise de SEXTANT, le Comité relève que mis à part sur les classes 4, 6 et 10, la masse salariale des femmes est en moyenne systématiquement en-dessous de celle des hommes.

Si globalement les effectifs sont équilibrés par genre, le Comité relève la trop faible proportion de femmes dans les fonctions les plus élevées de l'entreprise ; en particulier elles ne représentent que 41% en classe 9, 23% en classe 10, 6% des « hors classe », et 22% des membres du Comité Exécutif du groupe.

En revanche elles bénéficient plus de promotions que les hommes (59% des promotions concernent les femmes) ; globalement la promotion, en recul, et le recrutement accroissent particulièrement les classes 8, 9 et 10.

En progression nette, les effectifs 2021 sont en croissance de 4,6% en moyenne mais de seulement 1,7% au 31 décembre, les effectifs permanents CDI sur l'UES de Paris augmentant de 9% (795 vs 728 en 2020, 695 en 2019, 720 en 2018 et 702 en 2017). La population des non-Cadres continue de diminuer (-19%) grâce notamment à la promotion ; elle ne représente plus que 5,5% du global.

*Avis du Comité Social et Economique de l'UES SCOR sur
le projet de bilan social 2021*

Les recrutements sont en baisse au global mais demeurent en hausse chez les femmes ; les démissions et les licenciements sont en hausse significative, point d'attention sur lequel il faut être vigilant, alors que le nombre de retraites chute en 2021.

La population des moins de 25 ans augmente légèrement et l'âge moyen est très stable à un peu plus de 42 ans.

Le poids des anciennetés inférieures ou égales à 5 ans diminue un peu et représente un peu moins de la moitié des effectifs (46,4%) ; à l'inverse les anciennetés de plus de 25 ans diminuent encore pour ne représenter que 10,3% des effectifs. Le Comité maintient le point d'attention à ne pas perdre de connaissances anciennes.

De nouveau le Comité constate le maintien d'un fort recours aux prestataires extérieurs en progression à 215 « années / hommes » (contre 210 en 2020 et 199 en 2019) et qui représentent 25% de l'effectif.

Enfin, 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 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.

Le Comité salue par ailleurs l'attribution générale d'action gratuites à destination de tous les salariés, les Partners relevant des habituels plans discrétionnaires et de ce fait sans les automatismes du plan Non Partners.

A l'unanimité, le CSE rend globalement un avis favorable sur le projet de bilan social 2021 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