



# BILAN SOCIAL 2017

UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE :

SCOR SE  
SCOR GLOBAL LIFE SE  
SCOR GLOBAL P&C SE  
SCOR INVESTMENT PARTNERS SE



**SCOR**  
The Art & Science of Risk

<b>I - CARTE D'IDENTITE</b>	<b>3</b>
▪ <b>Les effectifs</b>	3
▪ <b>L'âge et l'ancienneté</b>	4
▪ <b>Les mouvements</b>	5
▪ <b>La rémunération directe</b>	7
▪ <b>La rémunération directe moyenne mensuelle par classe</b>	7
▪ <b>L'actionnariat salarié</b>	8
▪ <b>L'épargne salariale</b>	8
▪ <b>Les avantages sociaux</b>	10
<b>II - FORMATION DES SALARIES</b>	<b>11</b>
▪ <b>La formation professionnelle</b>	11
▪ <b>Les métiers</b>	12
▪ <b>L'intégration des nouveaux embauchés</b>	13
▪ <b>La communication Ressources Humaines</b>	14
▪ <b>Le management de la performance et la gestion individuelle des carrières</b>	16
<b>III - VIE AU QUOTIDIEN</b>	<b>18</b>
▪ <b>Le temps de travail</b>	18
▪ <b>L'absentéisme</b>	19
▪ <b>La santé et les conditions de travail</b>	19
<b>IV - RELATIONS PROFESSIONNELLES</b>	<b>21</b>
▪ <b>Les représentants du personnel</b>	21
▪ <b>Les procédures</b>	22
▪ <b>Les accords signés en 2017</b>	22

## I - CARTE D'IDENTITE

### ▪ Les effectifs

Chiffres-clés (Ind. 1.1)	2015	2016	2017
<b>Effectif inscrit moyen mensuel</b>	710	745	790
dont cadres	611	647	697
dont CDD	7	5	9
<b>Effectif permanent CDI</b>	616	662	702
dont cadres	531	585	623
<b>Effectif permanent économique CDI<sup>1</sup></b>	548	616	643

Effectifs inscrits au 31 décembre	2015		2016		2017	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
<b>Total</b>	733	361	761	374	809	402
dont cadres	629	284	664	302	718	334
dont CDD	5	3	7	4	8	5
dont cadres CDD	4	2	6	3	8	5

Travailleurs extérieurs (Ind. 1.2)	2015	2016	2017
(en années / hommes)			
Contrats en alternance	23,50	25,50	33,15
dont apprentis (Ind. 5.3)	2,75	2,33	5,07
Stagiaires sous convention	26,50	20,58	21,08
Prestataires extérieurs	146	185	196
Intérimaires	31,38	30,71	33,07

Salariés internationaux (Ind. 1.1)	2015	2016	2017
Ressortissants étrangers	68	79	89
dont cadres	94,12%	88,61%	89,89%
Expatriés	16	20	21
dont UE	2	2	4
hors UE	14	18	17
Impatriés	-	-	-

<sup>1</sup> 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)	2015		2016		2017	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Moins de 26 ans	15	10	17	9	20	11
De 26 à 30 ans	93	54	104	58	116	71
De 31 à 35 ans	118	61	119	64	136	69
De 36 à 40 ans	112	51	130	65	139	69
De 41 à 45 ans	112	51	111	49	113	52
De 46 à 50 ans	85	36	93	41	95	39
De 51 à 55 ans	72	41	66	34	71	36
De 56 à 60 ans	92	45	85	44	81	44
61 ans et plus	34	12	36	10	38	11
<b>Total</b>	<b>733</b>	<b>361</b>	<b>761</b>	<b>374</b>	<b>809</b>	<b>402</b>
Moyenne générale	43,21		42,74		42,26	
Moyenne hommes	43,90		43,66		43,08	
Moyenne femmes	42,51		41,79		41,42	

Répartition par ancienneté (Ind. 1.1)	2015		2016		2017	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
De 0 à 5 ans	350	167	371	188	414	213
De 6 à 10 ans	108	54	125	56	132	55
De 11 à 15 ans	62	34	60	31	65	34
De 16 à 20 ans	40	16	41	17	46	23
De 21 à 25 ans	51	22	39	16	31	11
De 26 à 30 ans	43	24	54	27	54	27
De 31 à 35 ans	28	16	27	14	28	17
De 36 à 40 ans	47	28	38	22	38	21
De 41 ans à plus	4	-	6	3	1	1
<b>Total</b>	<b>733</b>	<b>361</b>	<b>761</b>	<b>374</b>	<b>809</b>	<b>402</b>
Moyenne générale	11,81		11,20		10,58	
Moyenne hommes	11,39		11,12		10,42	
Moyenne femmes	12,24		11,28		10,75	

## ▪ Les mouvements

Recrutements (Ind. 1.3)	2015		2016		2017	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Embauches en CDI	112	51	93	50	106	55
dont cadres	93	36	73	33	91	42
dont passages CDD à CDI	2	-	3	1	3	1
dont passages autres contrats temporaires <sup>2</sup> à CDI	19	13	17	11	23	18
<b>Taux de renouveau<sup>3</sup></b>	<b>15,38%</b>	<b>14,25%</b>	<b>12,33%</b>	<b>13,51%</b>	<b>13,23%</b>	<b>13,85%</b>
Embauches en CDD	8	5	9	5	20	11
dont cadres	6	3	8	4	19	11
dont passages autres contrats temporaires à CDD	2	2	5	3	3	1
Contrats en alternance	17		22		28	
dont apprentis (Ind. 53)	7		6		12	
Stagiaires sous convention	59		52		52	
Embauches - 25 ans (CDI et CDD hors Apprentis et contrats de professionnalisation)	8		5		23	
dont CDI	7		2		15	
dont CDD (hors Apprentis et contrats de professionnalisation)	1		3		8	

Intérim (Ind. 1.2)	2015	2016	2017
Nombre d'intérimaires	75	72	85
Nombre moyen mensuel	29,83	28,75	29,17
Durée moyenne des contrats	57,64 jours	61,93 jours	88,79 jours
Versements aux entreprises de travail temporaire en € (milliers)	2 718	2 920	2 829
% de la masse salariale	4,17%	4,13%	3,78%
Coût moyen mensuel d'un intérimaire en €	7 219	7 922	7 129

<sup>2</sup> Contrats temporaires : stagiaires sous convention, contrats en alternance, intérimaires

<sup>3</sup> Taux de renouveau : nombre d'embauches CDI / effectifs CDI Inscrits au 31/12/N

Mobilités	2015		2016		2017	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Mobilités	35	21	17	11	32	15
dont cadres	30	16	16	10	31	14
<b>Taux de mobilité</b>	<b>4,81%</b>	<b>5,87%</b>	<b>2,25%</b>	<b>2,97%</b>	<b>4,00%</b>	<b>3,78%</b>

Départs (Ind. 1.4)	2015		2016		2017	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Démissions	27	16	33	20	30	18
dont cadres	26	15	28	15	23	11
Licenciements économiques	-	-	-	-	-	-
dont cadres	-	-	-	-	-	-
Autres licenciements	5	2	8	4	4	2
dont cadres	5	2	6	2	3	1
Retraites	12	4	17	10	17	5
dont cadres	11	4	8	4	13	3
Départs en période d'essai	-	-	5	3	9	5
dont cadres	-	-	3	1	8	4
Décès	1	-	1	1	-	-
dont cadres	1	-	-	-	-	-
Fin d'impatriation	-	-	-	-	-	-
Mobilité internat. /Contrat Local	5	4	10	2	6	-
dont cadres	5	4	10	2	6	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>26</b>	<b>74</b>	<b>40</b>	<b>66</b>	<b>30</b>
dont cadres	48	25	55	24	53	19
Turn-over	6,87%	7,26%	9,81%	10,81%	8,24%	7,56%
Fins de CDD	11	6	7	4	16	8
dont cadres	9	4	6	3	15	8

## ▪ La rémunération directe

Rémunération directe (Ind. 2.1 & 2.2)	2015	2016	2017
	en €	en €	en €
Masse salariale annuelle (brut imposable)	65 044 776	70 247 791	74 824 555
Part des primes à périodicité non mensuelle dans la Masse salariale annuelle <sup>4</sup>	16,97%	17,26%	16,15%
Masse salariale sur effectif moyen mensuel	92 553	95 540	95 287
Rémunération moyenne mensuelle effectivement versée <sup>5</sup>	7 712	7 962	7 941
Cadres	8 519	8 725	8 617
Non Cadres	2 869	3 123	3 015
Moyenne des 10 rémunérations mensuelles les plus élevées <sup>6</sup> (1)	65 436	68 175	69 710
Moyenne des 10 rémunérations mensuelles les moins élevées (2)	2 535	2 503	2 577
Rapport (1) / (2)	25,77	27,24	27,05
Rapport entre la rémunération du premier et dernier décile	4,40	4,56	4,15
Frais de personnel (brut + charges patronales) / Chiffre d'Affaires	3,61%	3,42%	4,54 %

## ▪ La rémunération directe moyenne mensuelle par classe

Répartition par classe <sup>7</sup>	Hommes		Femmes	
	en €	Effectif	en €	Effectif
Classe 1	-	-	-	-
Classe 2	3 368	< 10	-	-
Classe 3	3 614	< 10	2 752	10
Classe 4	3 054	16	3 101	48
Classe 5	3 531	15	3 661	56
Classe 6	4 133	25	4 681	30
Classe 7	5 154	37	4 920	56
Classe 8	7 036	83	6 703	76
Classe 9	9 333	56	8 891	42
Classe 10	11 648	46	11 214	10
Classe 11	28 380	48	19 914	14

<sup>4</sup> Inclus le 13ème mois, la prime d'été, les parts variables, primes de naissances, de mariage, médaille du travail, primes exceptionnelles

<sup>5</sup> En douzièmes, au prorata du temps de présence et en incluant les parts variables de rémunération

<sup>6</sup> 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

<sup>7</sup> 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 01/01/2017 au 31/12/2017

## ▪ L'actionnariat salarié

Acquisition gratuites d'Actions	2015	2016	2017
Nombre d'actions	451 060	521 010	448 275

Attributions gratuites d'actions	2015	2016	2017
Nombre d'actions	622 081	665 020	491 710
dont soumises à conditions de performance	579 976	504 804	394 864

## ▪ L'épargne salariale

Rémunération différée (Ind. 2.6)	2015	2016	2017
<b>1- Participation aux bénéfices brute en €<sup>8</sup></b>	2 820 428	3 101 634	4 352 508
Nombre de bénéficiaires	755	790	840
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	3 583	3 926	5 182
<b>2- Abondement versé par SCOR (brut) au PEE en €</b>	1 327 105	1 406 528	1 642 061
Nombre de bénéficiaires	447	473	552
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	2 968	2 974	2 975
<b>3- Abondement versé par SCOR (brut) au PERCO en €</b>	21 449	24 481	32 553
Nombre de bénéficiaires	69	71	75
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	310	345	434
<b>Rémunération totale différée (1+2+3) en €</b>	<b>4 168 982</b>	<b>4 532 643</b>	<b>6 027 122</b>
Montant brut moyen par bénéficiaire en €	6 861	7 245	8 591
Exprimé en mois de salaire moyen en €	1,12	0,91	1,08

Versements au PEE (nets) (Ind. 2.6)	2015	2016	2017
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Versements volontaires	1 125	1 190	1 404
Participation aux bénéfices	1 354	2 003	2 823
Abondement	1 192	1 295	1 513
<b>Total</b>	<b>3 671</b>	<b>4 488</b>	<b>5 740</b>
dont en FCP Actions SCOR	2 712 (73%)	2 996 (67%)	1 507 (26%)

<sup>8</sup> Concerne les résultats de l'exercice précédent



<b>Versements au PERCO (nets) (Ind. 2.6)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Versements volontaires	122	131	171
Participation aux bénéfices	361	391	529
Abondement	19	22	30
<b>Total</b>	<b>502</b>	<b>544</b>	<b>730</b>

<b>Versements au Compte Courant Bloqué (Net) (Ind. 2.6)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Participation aux bénéfices	541	596	658

<b>Epargne salariale SCOR au 31/12 (Ind. 2.6)<sup>9</sup></b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Actif net du FCP Actions SCOR	22 685	22 956	25 125
Actif net du FCP Multipar Monétaire Sélection <sup>10</sup>	2 077	2 338	2 400
Actif net du FCP Multipar Obligation Socialement Responsable	4 812	4 736	4 484
Actif net du FCP Equilibre Socialement Responsable	602	1 133	2 012
Actif net du FCP Multimangers Actions Europe Fidelity	3 979	4 266	4 672
Actif net du compte bloqué	3 653	3 223	3 020
<b>Total</b>	<b>37 808</b>	<b>38 652</b>	<b>41 713</b>

<b>Part du capital détenu par les salariés, non compris les dirigeants (Ind. 2.6)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
	en %	en %	en %
Part du capital détenu par les salariés français	1,94%	2,15%	2,06%

<sup>9</sup> FCPE gérés par BNP Paribas Retraite & Epargne Entreprise

<sup>10</sup> Le fond Actif net du FCP Multipar Sécurité Plus est désormais le fond Multipar Monétaire Sélection

## ▪ Les avantages sociaux

<b>Prêts immobiliers - Investissements 1%</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>Prêts Immobiliers</b>			
Montants prêtés (en milliers €)	1 375	710	360
Nombre de bénéficiaires de l'année	11	6	3
<b>Réalisations &amp; Investissements 1%</b>			
Prêts 1% et Pass Travaux (en milliers €)	110	25	35
Nombre de bénéficiaires de l'année	5	< 5	<5
Réservations locatives (en milliers €)	-	25	20
Nombre de bénéficiaires de l'année	-	< 5	<5

  

<b>Dépenses sociales (Ind. 2.4)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Association sportive	50	55	55
Restaurant Inter-Entreprises	452,96	511,01	516,13
Mutuelle (part patronale)	420,32	458,21	494,2
Médailles du travail	190,50	250,63	298,85
Primes de mariage et de naissance	98,10	68,69	65,26
<b>Total</b>	<b>1 211,88</b>	<b>1 343,54</b>	<b>1 429,44</b>
<b>Moyenne par salarié (en €)</b>	<b>1 707</b>	<b>1 803</b>	<b>1 809</b>

  

<b>Prestations complémentaires (Ind. 2.4 &amp; 7.2)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Congé maternité (1 mois supplémentaire SCOR)	81,59	55,13	159,82
Congés de fin de carrière	75,32	69,19	-
Indemnités de départs en retraite	1 056	965,45	880,56
<b>Total</b>	<b>1 212,91</b>	<b>1 089,77</b>	<b>1 040,38</b>
<b>Moyenne par salarié (en €)</b>	<b>1 708</b>	<b>1 462</b>	<b>1 317</b>

  

<b>Comité d'Entreprise (Ind. 7.1)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Budget de fonctionnement (en milliers €)	6,5	141,5 <sup>11</sup>	149,6
Œuvres sociales (en milliers €)	652	716	748,2
Séjours enfants (en milliers €)	122	131	116,8
<b>Total (en milliers €)</b>	<b>780,5</b>	<b>988,5</b>	<b>1 014,6</b>
<b>Moyenne par salarié (en €)</b>	<b>1 097</b>	<b>1 154</b>	<b>1 284</b>

<sup>11</sup> Augmentation du budget de fonctionnement alloué pour mise en conformité avec la loi sur la transparence financière des budgets du Comité d'Entreprise et mise à disposition d'un salarié pour la gestion des œuvres sociales et culturelles, ainsi que du fonctionnement de l'instance.

## II - FORMATION DES SALARIES

### ▪ La formation professionnelle<sup>12</sup>

Chiffres-clés (Ind. 5.1)	2015	2016	2017
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Montants consacrés à la formation <sup>13</sup>	2 317	2 478	2 571
% de la masse salariale	3,55	3,50	3,44
Nombre d'heures de stages rémunérées allouées	13 856	12 788	14 913
dont stages d'adaptation au poste de travail ou à l'emploi	11 763	8 882	13 120
dont stages de développement des compétences	2 093	3 906	1 794
Nombre de jours de stages rémunérés	1 732	1 599	2 130

Chiffres-clés (Ind. 5.1 & 5.2)	2015		2016		2017	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Nombre de personnes formées <sup>14</sup>	534	287	544	294	614	318
dont cadres	458	229	470	238	537	259
Nombre de stagiaires <sup>15</sup>	1 603	886	1 382	774	1 614	924
dont cadres	1 342	691	1 167	619	1 336	710
Congés de formation rémunérés	-	-	-	-	-	-
Refus de congés de formation	-	-	-	-	-	-
Périodes de Professionnalisation	-	-	2	-	20	-
Bilans de compétences	-	-	-	-	-	-

Compte Personnel de Formation	2015	2016	2017
Nombre de demandes CPF sur le temps de travail <sup>16</sup>	4	11	4
Nombre de demandes CPF accordées	4	11	4
Nombre d'abondement par l'employeur	0	0	0

<sup>12</sup> Sont exclues les formations e-learning Scor University

<sup>13</sup> 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

<sup>14</sup> Nombre de salariés ayant bénéficié d'une ou plusieurs formations

<sup>15</sup> Un salarié ayant suivi plusieurs formations est compté comme stagiaire autant de fois que de formations suivies

<sup>16</sup> Les demandes de CPF peuvent concerner des formations dont la réalisation aura lieu l'année suivante.

## ▪ Les métiers

Répartition par classe	2015		2016		2017	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Non classés	7	4	8	4	8	4
Classe 1	-	-	-	-	-	-
Classe 2	2	-	2	-	2	-
Classe 3	23	17	21	15	23	17
Classe 4	84	64	77	59	68	52
Classe 5	69	50	76	56	83	62
Classe 6	67	39	65	35	69	37
Classe 7	110	62	107	60	110	63
Classe 8	142	64	166	76	193	89
Classe 9	98	37	106	44	119	51
Classe 10	53	9	56	10	60	11
Hors classe	75	14	74	14	71	15
A classer	3	1	3	1	3	1
<b>Total</b>	<b>733</b>	<b>361</b>	<b>761</b>	<b>374</b>	<b>809</b>	<b>402</b>

Passage en classe supérieure <sup>17</sup> (Ind.1.5)	2015		2016		2017	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Non classés	-	-	-	-	-	-
Classe 1	-	-	-	-	-	-
Classe 2	-	-	-	-	-	-
Classe 3	-	-	-	-	-	-
Classe 4	4	3	8	5	7	5
Classe 5	6	3	8	6	8	6
Classe 6	1	1	2	-	4	2
Classe 7	5	3	7	5	4	3
Classe 8	9	7	14	7	8	4
Classe 9	1	-	3	3	3	2
Classe 10	1	1	1	-	5	2
Hors classe	-	-	-	-	-	-
A classer	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>43</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>24</b>

<sup>17</sup> 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.

Jusqu'en novembre 2017, toute personne récemment embauchée découvrant le secteur de la réassurance avait également la possibilité de bénéficier rapidement d'une initiation avec un programme d'autoformation via le logiciel « **Déclic** », disponible en français et en anglais sur le portail Intranet.

Désormais, deux nouveaux e-learning sont proposés aux nouveaux embauchés :

- SCOR Basics in Reinsurance (disponible en français en 2018)
- Welcome to SCOR

Tout nouvel entrant est systématiquement convié au DiSCORvery Meeting. Trois séminaires d'intégration ont été organisés cette année : deux au niveau régional et un au niveau mondial.

Depuis septembre 2015, le séminaire d'intégration est déployé au niveau mondial uniquement pour les collaborateurs ayant des interactions avec les différents bureaux. La participation à cet événement est validée par les membres du Comex. L'intégration de tous les nouveaux entrants reste bien sûr assurée par le déploiement de séminaires régionaux, par Hub.

Le Regional DiSCORvery meeting du Hub de Paris-Londres puis du Hub EMEA s'est tenu respectivement en mars et novembre sur une journée et demie afin de permettre aux nouveaux entrants de se familiariser avec l'organisation du Groupe et son mode de fonctionnement avec notamment l'intervention du Président et des membres du COMEX.

- une demi-journée dédiée à la cohésion d'équipe « *teambuilding* »
- une demi-journée dédiée aux formations sur les thèmes suivants : la gestion de projet, le Risk management et les bases de la Réassurance

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 et une partie Zurich – Cologne pour respecter les spécificités locales.

## Hub EMEA

### EMEA HUB STRUCTURE - STAFF PRESENTATION



PARIS INTRANET

5 avenue Kléber  
75795 Paris Cedex 16  
France  
Tél. : +33 (0)1 58 44 70 00  
Fax : +33 (0)1 58 44 85 00  
[Google maps location](#)



LONDON INTRANET

10 Lime Street  
London EC3M 7AA,  
United Kingdom  
Tel: +44 (0) 20 3207 8500  
Fax: +44 (0) 20 3207 8501  
[Google map location](#)



ZURICH - COLOGNE INTRANET

General Guisan-Quai 26  
8022 ZURICH  
Switzerland  
Tel. : +41 44 639 9393  
Fax : +41 44 639 9090  
[Google map location](#)

Goebenstraße 1  
50672 Cologne  
Germany  
Tel. : +49 221 2928-0  
Fax : +49 221 2928 4200  
[Google map location](#)

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.

En outre, les collaborateurs ont accès à l'organisation du Hub et de la DRH, ainsi qu'au bilan social de l'UES et aux postes à pourvoir.

## Ressources Humaines - Hub de Paris



L'ambition de l'Intranet Ressources Humaines, sous son nouveau format, est de permettre à chaque collaborateur de prendre connaissance des différentes dimensions de la politique Ressources Humaines du Groupe et de se les approprier. Tant en matière d'organisation du Hub de Paris, de gestion individuelle des carrières, de formation et de développement, de rémunération et d'avantages sociaux, d'aspects liés à la gestion administrative ou encore de la vie sociale de l'entreprise, le site RH du Hub de Paris se veut d'un accès pratique, direct et simplifié.

Par les thèmes abordés dans le site et par les informations sélectionnées, les nouveaux entrants y trouveront aussi un bon moyen d'accélérer leur intégration dans l'entreprise et plus généralement, les salariés du Hub pourront se repérer plus aisément, notamment grâce à une logique de navigation optimisée. C'est avec enthousiasme que l'équipe Ressources Humaines du Hub de Paris vous souhaite la bienvenue et vous invite à naviguer, sur son nouveau portail.



La Direction des Ressources Humaines du Hub de Paris

### ACTUALITÉS RESSOURCES HUMAINES



KIT D'ACCUEIL



ORGANISATION DRH DU HUB



DEVELOPPEMENT



FORMATION



ORGANIGRAMMES - BILAN SOCIAL



POSTES A POURVOIR



AFFAIRES SOCIALES



REMUNERATION ET AVANTAGES

La localité de Paris couvre la Belgique, l'Espagne et la Russie.

## ▪ 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 2014, l'échelle d'appréciation a été revue pour être plus en phase avec la stratégie du Groupe. Ainsi, les collaborateurs sont appréciés selon quatre niveaux :

Evaluation	Signification
Exceed Expectations	Objectif dépassé
Meets Expectations	Objectif atteint
Partially Meets expectations	Objectif partiellement atteint
Insufficient achievement	Performance insatisfaisante

C'est également l'occasion d'apprécier la participation à un groupe de travail ou à un projet.

2. La définition, pour la période à venir, des objectifs individuels en tenant compte des objectifs globaux de l'entreprise.
3. 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 2017.

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

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)	2015		2016		2017	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Salariés à temps partiel	53	46	52	43	48	39
dont cadres	37	32	37	30	35	28
dont 50%	4	3	4	3	4	3
dont 60%	1	1	2	2	3	2
dont 80%	31	29	26	23	22	20
dont 90%	8	7	10	9	9	8
Salariés bénéficiant de l'horaire mobile	118	87	114	83	105	77
dont cadres	15	11	18	12	15	10
Nombre moyen de jours de congés annuels (acquis)	26,98		27,46		27,44	
Nombre moyen de jours de RTT (acquis)	11,94		11,23		12,07	
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)	2015		2016		2017	
	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes	Total	Dont femmes
Maladie	3 344	2 338	2 434	1 829	3 754	2 772
dont cadres	2 642	1 724	1 733	1 292	2 849	2 133
Longue maladie	2 250	1 919	1 956	1 463	1 331	936
dont cadres	1 034	9 64	759	545	325	190
Maladie professionnelles	-	-	-	-	-	-
dont cadres	-	-	-	-	-	-
Accident de travail ou de trajet	79	78	129	71	24	13
dont cadres	38	37	86	28	17	6
Maternité		2 472		1 768		4 902
dont cadres		2 046		1 529		4 572
Congés autorisés <sup>18</sup>	814	424	984	482	840	459,5
dont cadres	721	344	869	400	738,5	377,5
<b>Total (Ind. 1.8)</b>		8 959		7 271		10 851
dont cadres		6 481		4976		8 501,5
<b>Total en % de l'effectif</b>		4,96		3,89		5,49
Congés sans solde <sup>19</sup>		1 133		1 435		3 172
<b>Total des Absences hors congés (Ind. 1.8)</b>	5 673	4 335	4 519	3 363	5 109	3 721

## ▪ La santé et les conditions de travail

Activité du service médical (Ind. 4.6)	2015	2016	2017
Examens cliniques	327	334	297
Orientation service social ACMS (Association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de la région Ile-de-France)	11	5	6
Accompagnement psychosocial Réhalto	5	20	18
Demandes de soins d'infirmierie	994	917	989
Coût d'adhésion à la médecine du travail en K€	98,37	109,54	99,84
Dépenses infirmerie en K€	3,3	3,5	3,5

<sup>18</sup> 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).

<sup>19</sup> Il s'agit des congés non rémunérés : congés sabbatiques, congés parentaux d'éducation, congés pour création d'entreprise, congé paternité, etc.

<b>Handicap / Invalidité (Ind. 1.7 &amp; 4.7)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Nombre de personnes	8	9	9
dont salariés handicapés à la suite d'un accident du travail	-	-	-
Salariés déclarés inaptes	-	2	1

<b>Accidents du travail ou de trajet (Ind. 3.1)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Accidents du travail avec arrêt	3	1	2
dont cadres	2	1	2
Accidents de trajet avec arrêt	2	6	2
dont cadres	1	3	2
Accidents dont la victime est parmi le personnel temporaire ou les prestataires de services	10	9	3
Nombre de journées d'arrêt de travail	109	107	34
dont cadres	52	49	24
Incapacités partielles ou totales	-	-	-
Accidents déclarés à la Sécurité Sociale	8	12	11
liés à des chutes	6	8	4
occasionnés par des machines	-	-	-
lors de manutention	-	-	-
Autres	2	4	7
Taux de fréquence des AT déclarés / mois	0,66	1	0,92

<b>Sécurité et conditions de travail (Ind. 3.5 &amp; 4.5)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Effectif formé à la sécurité	59	310	193
	en € (milliers)	en € (milliers)	en € (milliers)
Dépenses effectuées pour la sécurité	1 493	1 135,5	1 275,9
Dépenses d'amélioration des conditions de travail	12,2	23,9	23,4

## IV - RELATIONS PROFESSIONNELLES

### ▪ Les représentants du personnel

#### Composition du Comité d'Entreprise (Ind. 6.1)

Titulaires	Suppléants
<b>Non Cadres</b>	<b>Non Cadres</b>
<b>CFDT</b> Françoise Alberici Carole Edmond	<b>CFDT</b> Catherine Kerfi Anna-Isabelle Caudeli
<b>Cadres</b>	<b>Cadres</b>
<b>CFDT</b> Patrice Salles Michèle Aronvald	<b>CFDT</b> Sandrine Bonnamy Alain Maquart
<b>CFE-CGC/CFTC</b> Christophe Lefèvre Sylvie Avramito	<b>CFE-CGC/CFTC</b> Werner Kiefer

Nombre de réunions des instances (Ind. 3.4 & 6.1)	2015	2016	2017
Comité d'Entreprise	18	20	19
Délégués du Personnel	12	12	13
CHSCT	6	7	7
CCSE <sup>20</sup>	4	2	5

Crédits d'heures théoriques (Ind. 6.1)	2015	2016	2017
Comité d'Entreprise	2 880	3 360	3 360
Délégués du Personnel	2 880	2 880	2 880
Délégués syndicaux	720	720	720
Représentants syndicaux	480	480	480
CHSCT	2 160	2 520	2 520
CCSE	620	620	620
Bénéficiaires de congé d'éducation ouvrière ou de formation syndicale	-	-	-

<sup>20</sup> Comité Commun des Sociétés Européennes, créé en 2007

<b>Participation aux élections (Ind. 6.1)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Délégués du Personnel			
collège cadres	243	-	-
collège non cadres	71	-	-
Comité d'Entreprise			
collège cadres	245	-	-
collège non cadres	73	-	-
Administrateur salarié (collège unique)	-	1	1

## ▪ Les procédures

<b>Procédures (Ind. 6.3)</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Recours à des solutions non judiciaires <sup>21</sup>	-	-	-
Instances judiciaires engagées <sup>22</sup>	1	4	1
Mise en demeure et procès-verbaux de l'Inspection	-	-	-

### Réunion des commissions légales et extra-légales en 2017

- Commission sur le suivi du contrat de génération le 11 janvier 2017
- Commission restauration le 7 février 2017
- Commission sur le suivi du télétravail le 24 février 2017
- Commission Egalité professionnelle le 26 juin 2017
- Commission Formation Professionnelle le 10 juillet 2017
- Commission Information et aide au logement le 20 novembre 2017
- Commission métiers le 1<sup>er</sup> décembre 2017
- Commission Formation Professionnelle le 19 décembre 2017

## ▪ Les accords signés en 2017

- Accord sur le droit à la déconnexion signé le 24 février 2017
- PV d'accord de NAO sur les salaires signé le 31 mars 2017

<sup>21</sup> Avec des collaborateurs SCOR

<sup>22</sup> Avec des collaborateurs SCOR