

Bonjour ,

A retenir, cette semaine :

- [SCOR / COVEA : la fin du feuilleton judiciaire](#)
- [Politique financière COVEA](#)
- [Absentéisme](#)

Bonne lecture.

SCOR / COVEA : LA FIN DU FEUILLETON JUDICIAIRE

Covéa et Scor ont signé un protocole d'accord transactionnel en juin dernier. Cet accord est intervenu sous l'égide de l'ACPR qui souhaitait que le dialogue se rétablisse entre les deux entreprises.

Retour sur quelques points clés de cet accord :

- o **Covéa sort du capital de Scor et s'engage :**

1. A consentir à Scor une option d'achat des titres qu'elle détient, transférable à tout tiers désigné par Scor, à un prix d'exercice de 28 euros par action et pendant une durée de 5 ans.
2. A ne pas acheter d'actions Scor, directement ou indirectement, seul ou de concert, pendant une durée de 7 ans (sauf demande explicite et préalable du conseil d'administration de Scor).
3. A exercer le droit de vote attaché à ses actions pendant toute la durée de la détention d'une participation dans Scor - avec un maximum de sept ans - en faveur de tous projets de résolution soumis ou approuvés par le Conseil d'administration de Scor et contre tout projet de résolution présenté par un actionnaire qui n'a pas été approuvé par le Conseil d'administration de Scor.
4. A renoncer, pendant une durée de 7 ans, à toute remise d'une offre relative à une prise de contrôle de Scor, et à toute communication publique quant à une marque d'intérêt, une prise de participation ou une prise de contrôle de Scor.



- o **Covéa versera à Scor une indemnité transactionnelle de 20 millions d'euros HT**
- o **Covéa et Scor se désistent immédiatement de toutes les procédures judiciaires engagées et renoncent à en intenter de nouvelles qui seraient en lien avec la proposition de rapprochement formulée par Covéa en 2018**
- o **Covéa souscrira, et Scor cèdera, 30 % de tout le portefeuille d'affaires en cours Vie détenu par les entités de Scor en Irlande au 31 décembre 2020.**

Le sujet a été évoqué lors du Comité de Groupe du 1^{er} juillet puis du CSEC du 6 juillet 2021. La CFE-CGC a demandé une expertise, à l'instar des autres organisations syndicales. Cette expertise nous aidera à rendre notre avis.

En savoir plus :

[Article de Boursorama du 10 juin 2021](#)

[Article de BFM du 10 juin 2021](#)

[Article du Monde du 26 juin 2021](#)

ABSENCE POUR VACCINATION

Les personnes qui souhaitent se faire vacciner contre la Covid-19 ne peuvent disposer de temps d'absence accordé par Covéa.

Toutefois, la CFE-CGC vous conseille de vous rapprocher de votre manager.

POLITIQUE FINANCIERE COVEA POUR 2021

Après une forte récession boursière en 2020, une reprise forte, mais inégale selon les pays, est attendue en 2021. Le proche avenir reste, cependant, assez flou car l'endettement des entreprises et des états est très important.

La stratégie d'investissement de Covéa porte sur quatre axes :



- Enjeu du court terme : être vigilant sur les moments d'achats et de vente.
- Enjeu du rendement via les actions et aussi via un retour sur les obligations corporate.
- Enjeu du long terme : privilégier les sociétés bénéficiant des changements structurels, des thèmes porteurs d'avenir et de capacités de résistances.
- Enjeu de la diversification notamment en terme d'immobilier et d'investissement dans des side-cars (sociétés lancées pour souscrire des affaires en excluant les risques du passé. En savoir plus dans [cet article d'Atlas Magazine](#)).

HEURES COMPLEMENTAIRES POUR LES TEMPS PARTIELS

L'accord temps de travail indique le paiement des heures complémentaires effectuées. Existe-t-il, pour les salariés qui en feraient le choix, une possibilité de récupérer ces heures plutôt que de se les faire payer ?

Non, les heures complémentaires effectuées dans le cadre d'un temps partiel annuel sont appréciées et payées annuellement. L'accord ne prévoit que cette possibilité.

Vous avez des questions ? Consultez [notre FAQ](#)



ABSENTEISME

La Direction Covéa a présenté son baromètre sur l'absentéisme maladie 2020. Bien que le périmètre d'étude n'intègre pas l'intégralité des salariés (CDI uniquement), les données qui en ressortent sont inquiétantes. Elles corroborent les bilans sociaux présentés au printemps dernier.

Ainsi, le taux d'absentéisme maladie est en hausse par rapport à 2019 et s'élève à 5,2%. Pour la Direction, cela peut s'expliquer en partie par les arrêts Ameli en mars et avril 2020.

La CFE-CGC estime que la Direction fait trop rapidement fi de la question des conditions de travail et de l'intérêt au travail qui ont un impact certain sur l'absentéisme. L'étude montre d'ailleurs que si les collaborateurs sont moins souvent absents, ils le sont sur des périodes plus longues.

Il convient donc de veiller à la fréquence des syndromes d'épuisement professionnel ou autres pathologies liées au travail.

Il est particulièrement intéressant de zoomer sur certaines Directions où l'on déploie massivement de nouvelles organisations du travail (Fidélia, DCRC, DI, Covéa PJ ...) puisque l'on constate un taux d'absentéisme important et en hausse par rapport aux années précédentes (hors contexte Covid).

A n'en pas douter, un sujet central de dialogue social pour les années à venir.

Covéa a décidé d'élargir son dispositif de prévention de l'absentéisme qui comprend notamment :

- Des ateliers pilote avec le management, les RRH et la prévention des risques visant à comprendre, quantifier et qualifier l'absentéisme,
- Des entretiens de ré-accueil,
- Des contre visites médicales (nouveau prestataire : MEDICA Europe),
- Aménagements de postes de travail,
- Analyse des accidents de travail et de trajet ...

Reste à savoir l'effet qu'auront ces outils sur l'absentéisme ... Pour le meilleur ou pour le pire ?