



AVIS RELATIF A LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI 2021

Avis unanime des élus du CSE Central

Dans le cadre de la procédure d'information-consultation portant sur la Politique Sociale, les Conditions de Travail et l'Emploi en 2021, les membres du CSE Central ENGIE SA ont souhaité se faire assister par un expert.

L'expert a mis en avant, auprès des membres du CSEC et lors de la présentation de son rapport, la disponibilité de la Direction pour la mise à disposition de documents de qualité le plus rapidement possible et les réponses aux questions en lien avec ces documents. Les membres du CSE-C remercient donc la Direction en ce sens.

Pour donner suite à la présentation du rapport de l'expert et aux différents échanges avec la direction, les membres du CSE sont désormais en mesure de rendre l'avis suivant :

A la lecture du rapport d'expertise, les élus font plusieurs constats et interrogent la Direction sur plusieurs points concernant la politique sociale de l'établissement.

*
* *

Dans le cadre de l'information consultation sur l'analyse de la Politique sociale/Conditions de travail et Emplois, le CSEC reprend les grands thèmes de son avis exprimé le 10 décembre 2021, pour mettre en avant que rien n'a changé en un an, malgré les remarques et les demandes formulées par les élus à l'époque.

Trajectoire des effectifs CDI

Le CSE Central note qu'après un rebond en 2020, les effectifs ENGIE SA recense ainsi 3 618 salariés CDI à fin 2021, soit près de 100 agents en moins (-2,6%).

Alternance

Le CSE Central note également que l'effectif total de fin d'année (qui atteint 3 983 salariés) a lui régressé de 2,7%, avec une part de CDD (en grande majorité des alternants) autour de 8,7%, en-dessous de l'objectif affiché du Groupe (10%).

Le taux de transformation de ces contrats d'alternance en contrats pérennes au sein d'ENGIE SA reste très faible. En effet, et en considérant que sur les 4 dernières années moins de 50 alternants ont été titularisés au sein de la société, le taux de transformation avoisinerait 10%, alors que l'objectif est de 50%. Même si la Direction a évoqué des raisons exogènes sur ce faible taux (poursuite des études, expérience à l'étranger, ...), les 3 principaux motifs semblent être :

- le faible nombre de postes ouverts en interne,
- le manque d'attractivité de ces emplois lorsqu'ils s'ouvrent (du fait d'un marché externe porteur et d'une concurrence accrue),
- des conditions de travail qui ne sont attractives.

Les alternants semblent constituer une ressource de substitution avec les mêmes objectifs de productivité qu'un agent, là où ils devraient être un investissement pour l'avenir.

Pour un grand Groupe comme le nôtre, ne pas être attractif pour des alternants pose des questions. Devant ce constat que l'on pourrait qualifier d'échec, **la représentation du personnel renouvelle sa demande de l'année dernière qu'un état des lieux précis du rôle joué par l'alternance et des ambitions en la matière puisse être mené au sein d'ENGIE SA.** Ce questionnement est d'autant plus prégnant alors que maintenant plus d'1 salarié sur 3 d'ENGIE SA a 50 ans ou plus.

Trajectoire RH des établissements

Le CSE Central relève que tous les établissements ont vu leurs effectifs de fin d'année se réduire en 2021, avec plus particulièrement :

- le périmètre GEM qui, entre fin 2017 et fin 2021, aura vu ses effectifs Engie SA décroître de près de 30% au profit de la « convention bancaire » (EGM),
- CORPORATE, dont les effectifs retrouvent leur tendance baissière, qui sera accentuée par la politique de réduction des effectifs du Groupe (dont YELLOW),
- l'établissement GBS dont la stabilité apparente des effectifs dans un contexte de développement de son activité, masque un transfert d'emplois vers GBS Solutions.

Politique de promotions et de rétention / Egalité professionnelle

S'agissant du déploiement de la politique d'attribution de GF et de NR, le CSE Central note une volonté affichée en matière de limitation des écarts hommes/femmes, mais constate dans les faits qu'il demeure des disparités selon les populations et les métiers, avec des problématiques pourtant identifiées sur les plafonds de verre (plus le GF progresse, plus le taux de féminisation décroît).

L'instance avait mis en avant, lors de la consultation de la politique sociale 2020, un taux de promotion en GF au sein de la population féminine proportionnellement supérieur à celui de la population masculine. Malheureusement, cette tendance vertueuse a disparu en 2021. Le CSEC regrette fortement une décorrélation entre la parole et les actes.

Le CSE Central relève que près d'un quart des salariés présents depuis début 2019 n'ont pas eu d'attribution de NR sur 2020 et 2021 combinés. Ces derniers sont laissés en marge du processus d'attribution des mesures salariales. Cette population est aisément identifiable par la Direction qui pourrait facilement agir pour rétablir une politique volontariste de non-discrimination parmi les collaborateurs.

Ceci est d'autant plus préjudiciable que la dégradation de la communication des éléments de rémunération et de carrière de l'ensemble des salariés (hors ManCo) (fichier des AIC) intervenue en 2019 limite très fortement la représentation du personnel dans sa capacité à s'assurer de l'équité de traitement et instaure une politique opaque en termes d'évolution et de promotion. Une situation regrettable que le CSE Central souhaite éradiquer en rajoutant de la transparence dans la politique RH d'ENGIE SA.

Le CSE Central demande à nouveau, comme l'année dernière, et faute d'action de l'employeur sur les 12 derniers mois, que des sessions de travail soient ciblées sur ces cas particuliers sur une période d'au moins 4 ans comme le prévoient les textes, afin que l'instance

puisse disposer de moyens sérieux permettant de s'assurer que l'accord 2020 et les 2 DUE 2021 et 2022 soient effectivement appliqués dans les faits.

Les propositions de la Direction sur le volume des augmentations 2023, actuellement en cours de signature, ne répondent qu'en partie à la problématique.

Conditions de travail

Concernant les conditions de travail, nous attendons la remise de l'analyse du questionnaire RPS anonymisé actuellement déployé au sein d'ENGIE SA et qui sera présentée par le cabinet TECHNOLOGIA à la réunion plénière du CSEC de février 2023 pour remettre un avis sur ce volet.

Politique sociale de l'entreprise dans son ensemble

Le CSE Central constate :

- une baisse tendancielle des personnels depuis près de 5 ans,
- des départs focalisés sur les démissions et les retraites, donc significativement à l'initiative des salariés,
- une augmentation des populations de plus de 55 ans.

Ces facteurs sont contributifs d'un vieillissement de la population qui conduit le CSEC à interroger la Direction quant à la politique permettant d'anticiper les départs à venir.

En effet, sur les populations proches de la retraite, l'analyse sur le stock de CET et une partie des contrats suspendus qui intègrent ces personnels contribuent à s'interroger sur l'anticipation des sorties d'effectifs, la capacité à tiler, à transférer des compétences et à éviter des déports de charge sur les équipes restantes.

Le sujet est bien donc celui de l'attractivité de l'entreprise. Certes ENGIE SA peut viser un gain à court terme sur la maîtrise voire la réduction de la masse salariale et l'impact sur les résultats.

Cette option obère d'une réflexion à plus long terme sur les besoins en compétences, l'intégration et l'acquisition de connaissances et le renforcement des expertises pour que l'entreprise puisse faire face aux enjeux d'évolution voire d'adaptation du modèle économique. A ce titre, le renforcement des effectifs Cadres souligne l'inflexion sur le besoin en expertise d'ENGIE SA.

Ces enjeux d'attractivité sont d'ores et déjà un sujet clé pour l'entreprise : le volume de départs, les niveaux d'ancienneté des profils sortants montrent que l'entreprise est confrontée sur certains profils à une concurrence forte où la rémunération, la richesse du poste, des attentes sur des participations à des projets... sont d'autant d'éléments qui sont dans la balance du côté du salarié et où ENGIE SA n'apparaît pas forcément mieux-disant.

C'est cependant, pour le CSEC, un objectif sur lequel devrait se mobiliser la Direction en déployant une politique visant à attirer mais aussi à conserver des compétences rares et précieuses pour le soutien et le développement de l'activité.

Le contexte post-Crise sanitaire et d'autres enjeux de société conduisent à penser différemment le recrutement, l'intégration, la richesse du poste de travail, les facteurs de QVT...

L'adressage de cette thématique posant la question de l'attractivité de l'entreprise, devrait aussi intégrer le sujet de l'égalité professionnelle qui identifie aujourd'hui des marges de progression notamment sur la place et l'évolution du personnel féminin.

Par ailleurs, sur des profils d'emplois à forte expertise, la concurrence sur le marché conduit à solliciter la Direction sur ce qu'elle pourrait déployer :

- des mesures spécifiques permettant d'offrir une plus forte attractivité sur certains profils,
- une proposition en interne visant à proposer un parcours professionnel qualifiant, permettant d'offrir des perspectives d'évolution au sein de l'entreprise voire du Groupe.

Ainsi le CSEC sollicite la Direction pour obtenir des projections à moyen terme et une déclinaison des ressources à mettre en œuvre pour atteindre ses ambitions.

Le CSEC, à défaut d'avoir une vision claire de la politique visée et déclinée par la Direction, constate le seul arbitrage sur l'érosion des effectifs, constat renforcé par le contexte dans lequel se déroule l'information/consultation.

Le CSEC rappelle que l'objectif d'amélioration des résultats économiques par une action de contrainte forte sur la masse salariale certes a des effets à court terme, mais n'exonère pas d'un risque sur la dégradation des conditions de travail et d'une augmentation des départs d'effectifs avec une conséquence sur la capacité à absorber la charge de travail et apporter/rendre le service et réaliser sa mission.

Le CSEC ne peut que souligner son inquiétude quant à la politique déployée à ce jour.

En synthèse, le CSEC souhaite avoir une présentation de la politique en matière de recrutement, d'évolution et d'acquisition de compétences, et plus globalement sur des actions GEPP.

Selon le CSEC, ces questions représentent une thématique RH essentielle de l'avenir de l'entreprise et garante de la mobilisation et de l'investissement des salariés.

Le CSEC rappelle que, selon l'article L. 2312-15 du code du travail : « *Le comité social et économique émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. [...]* ***L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité.*** »

En application des dispositions légales précitées, le CSEC demande à la Direction de lui rendre compte, en la motivant et dans un prochain CSEC sur début 2023, de la suite donnée à l'avis et aux vœux qu'il vient d'exprimer.

Le présent texte vaut avis négatif unanime des délégations.