



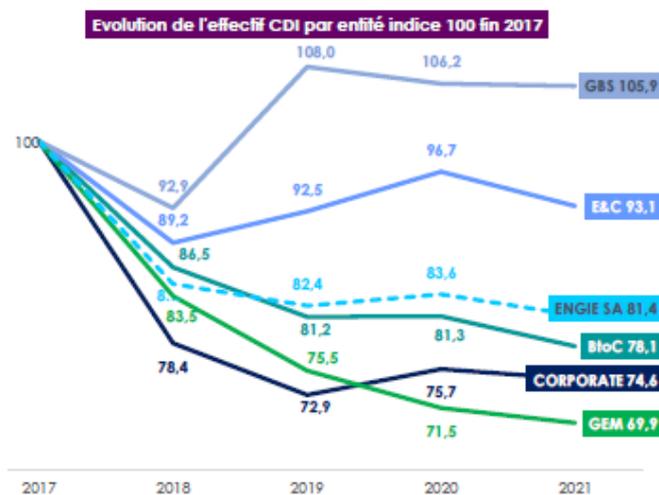
08 DECEMBRE 2022
CSE CENTRAL ENGIE SA

SYNTHESE - POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI 2021

Synthèse confiée à Technologia dans le cadre de la procédure d'information/consultation du CSE Central

1. Les effectifs

- 3 618 CDI fin 2021 (-2,6% sur 1 an et -17,6% en 4 ans).

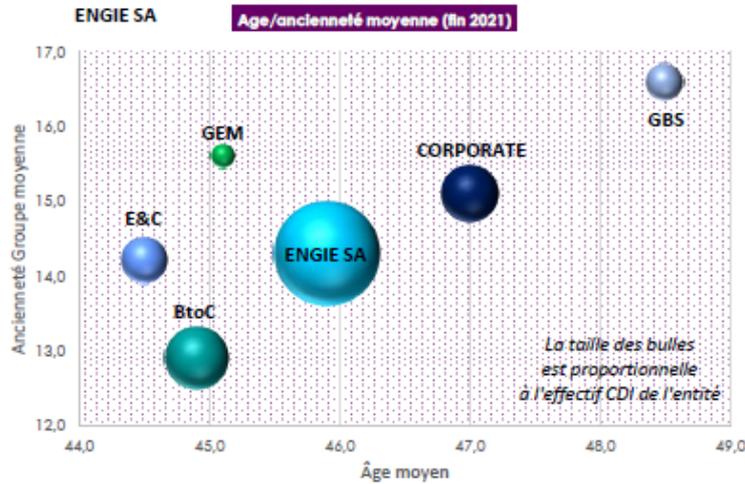


- Taux d'alternants fin 2021 : 8,7% (en-dessous de l'objectif du Groupe affiché à 10%, notamment à cause du faible taux chez GEM). Il n'y a eu que 12 embauches d'ex-alternants ayant effectué leur contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation au sein d'ENGIE SA (vs. 10 en 2020).

Taux alternants	2020	2021
BTOC	8,0%	8,0%
CORPORATE	10,0%	9,6%
E&C	9,2%	9,6%
GBS	9,7%	9,5%
GEM	2,2%	2,7%
Total ENGIE SA actifs	8,7%	8,7%

- Taux de féminisation CDI fin 2021 = 55,9% (La part des femmes atteint plus de 64% chez BtoC. Elle n'est que de 44,9% chez GEM).
- Temps partiel (CDI) = 11,1% fin 2021.

- En 2021, plus d'un salarié actif sur trois est âgé de plus de 50 ans : cette proportion dépasse nettement les 40% pour les établissements CORPORATE et GBS.
- Âge moyen CDI fin 2021 : 45,9 ans.
- Ancienneté Groupe moyenne CDI fin 2021 : 14,3 années.



- Les 6 principales filières métier (« job family ») chez ENGIE SA sont :
 - Commercial/Service Clientèle (38%, -1,1pt en 1 an),
 - Finances-Gestion/Fiscalité/Assurances (11%, stable),
 - Ressources Humaines (9%, +0,3pt),
 - IT/Systèmes d'Information (8%, +0,5pt),
 - Support Administratif/Logistique (6%, stable),
 - Business Development/Sales/Marketing (6%, stable).
- Le turnover baisse en 2021 en raison d'une forte baisse des départs CDI. En 2021 comme en 2020, plus de 9 départs sur 10 sont à l'initiative du salarié et le nombre de démissions progresse (+8, soit +25%).

2. Politique salariale

En 2021, 10,6% des CDI actifs de l'effectif permanent 3 ans ont connu une promotion GF (vs 16,1% en 2020).

Le taux est quasi-identique pour les femmes et les hommes.

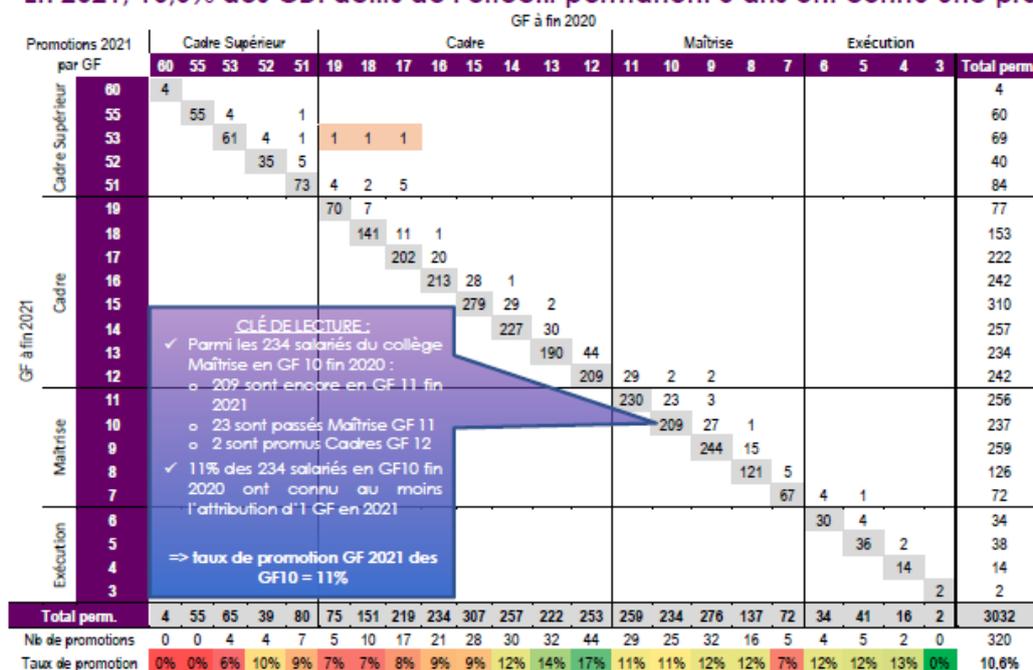
Taux de promotion GF	2020		2021		Taux de promotion NR (hors cadres sup hors grille)	2020		2021	
BtoC	16,5%	12,5%	BtoC	51,4%	41,3%				
Corporate	16,7%	7,3%	Corporate	56,5%	41,4%				
E&C	12,5%	12,2%	E&C	56,5%	35,2%				
GBS	18,7%	10,6%	GBS	55,2%	44,8%				
GEM	23,1%	12,5%	GEM	53,5%	36,1%				
ENGIE SA	16,1%	10,6%	ENGIE SA	54,2%	40,3%				

Le graphique ci-dessous est intéressant à plus d'un titre. Il met en évidence :

- que la prise de 2GF reste du domaine du possible puisqu'elle a concerné 25 salariés en 2021,
- que le taux de promotion en GF est inférieur à 10% à partir du GF14 et aussi surprenant que cela puisse paraître également pour le passage du GF7 en GF8 (c'est d'ailleurs bien le GF7 et non le GF12 qui faut comprendre dans l'explication « seule exception » en bas et à droite du graphique).

Promotions GF/NR - Rémunération

En 2021, 10,6% des CDI actifs de l'effectif permanent 3 ans ont connu une promotion GF



Etude réalisée sur l'échantillon CDI actif permanent 3 ans : 3 032 salariés (84% de l'effectif CDI fin 2021)

- ✓ En 2020, le taux de promotion GF était de 16,1%.
- ✓ Il est quasi-identique pour les femmes et les hommes.
- ✓ En moyenne, plus le GF augmente dans la CSP, moins le taux de promotion GF est élevée.
 - o Seule exception : les GF12 qui n'ont été que 7% à avoir été promus en termes de GF.

3. Egalité professionnelle

Le taux de féminisation est en légère hausse, 56,2% en 2021 vs 55,9% en 2020.

Le taux de féminisation est supérieur à la moyenne pour tous les GF en-dessous de GF13.

Taux de féminisation par CSP	2017	2018	2019	2020	2021
Cadre Supérieur	29,9%	31,5%	32,4%	34,2%	35,7%
Cadre	45,3%	47,7%	47,8%	48,6%	49,7%
Maîtrise	72,3%	73,2%	73,2%	72,9%	73,2%
Exécution	79,4%	80,7%	76,1%	75,0%	72,8%
Total CDI actif	55,2%	56,4%	55,8%	55,5%	55,9%