



PLT/PLT n° 2023-076

## Avis des élus du CSEC sur le bilan social 2022 de l'UES AGSH

Les élus du CSEC souhaitent souligner l'évolution de l'UES AGSH qui compte désormais 4 établissements, après l'intégration des établissements Total Research & Technology Gonfreville (TRTG) et du Centre de Recherche de Solaize (CRES), et une entité supplémentaire : One Tech.

L'analyse du bilan social 2022 par le CSEC est fondé sur les éléments statistiques fournis par la Compagnie. Les élus du CSEC constatent cependant des écarts non expliqués entre :

- d'une part la différence de l'indicateur instantané d'effectifs entre fins 2021 et 2022 (indicateur 111)
- et d'autre part les entrées / sorties des salariés (indicateurs 131, 132, 134, 140 et 148).

Les élus du CSEC présentent leur analyse du bilan social :

L'effectif total au 31 décembre est passé de 7 606 en 2021 à 8 275 en 2022 mais cette augmentation de 8,8 % est principalement due au changement de périmètre, conséquence des changements des organisations telles que « One Tech », « One SI », « One Com ». Ainsi, hors effet périmètre, l'effectif a diminué. Cette diminution s'explique en partie par les départs en rupture conventionnel collective qui n'ont pas tous été remplacés et par le retard pris dans le plan de recrutement 2022. Les élus déplorent cette situation qui met en tension les salariés de plusieurs entités.

Les élus notent en particulier que le nombre de CDI présents n'a, quant à lui, augmenté que de 577 et ce, après une forte baisse de 428 en 2021. Ces données nous alertent sur la charge de travail en forte augmentation pour les salariés de l'UES, d'autant plus que l'activité continue à croître et que les réorganisations se succèdent.

Les élus regrettent, une fois de plus, la baisse de l'effectif des ETAMs (-100 entre 2021 et 2022), quasiment plus de recrutements dans cette catégorie (seulement 5 en 2022), ce qui conforte l'évolution de la politique de recrutement orientée quasi exclusivement vers les ingénieurs et cadres.

Cependant, l'activité croissante de nos agents de maîtrise et techniciens permettrait des embauches, comme le démontre l'augmentation constante du nombre de prestataires : +87 % en 1 an (8 206 prestataires en 2022 contre 4 386 en 2021). Ce recours intensif à la prestation de service inquiète les élus du CSEC, tant pour la perte d'emplois au sein de la compagnie que pour la perte de savoir-faire.



PLT/PLT n° 2023-076

Concernant la parité hommes-femmes, les élus constatent que la part des femmes dans l'effectif des CDI reste stable à 38 %, la politique de féminisation ne montre pas encore suffisamment ses fruits.

Par ailleurs, les élus constatent et déplorent la persistance de certains écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, en effet la masse salariale annuelle moyenne des hommes est 19 % plus élevée que celle des femmes pour les cadres et 3,5 % pour les ETAM. Une analyse dynamique des carrières et des rémunérations serait nécessaire pour apprécier correctement ces écarts.

Les élus attendent de la direction la mise en œuvre de la politique sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, étant entendu que l'absence récurrente d'un budget dédié, en dehors de l'enveloppe des mesures salariales individuelles, fait perdurer cette situation.

Les élus s'interrogent sur le respect du taux légal d'emploi des salariés en situation de handicap au périmètre de l'AGSH malgré les actions mises en œuvre par l'entreprise.

De plus, les élus constatent une augmentation de 8,5 % du nombre de salariés en CDD, pour la plupart en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. L'intérêt de ces contrats est reconnu pour la formation de ces salariés et pour répondre aux engagements de la Compagnie. Les élus regrettent fortement que seuls 44 contrats CDD (pour 583 CDD à fin 2022) aient été transformés en CDI pendant l'année.

Par ailleurs, l'investissement nécessaire, récurrent et croissant du personnel pour former les salariés en CDD n'est ni mesuré ni valorisé.

Les élus demandent à la direction d'améliorer sa politique de cadrage qu'ils jugent insuffisante, ceci afin de reconnaître à leur juste valeur les compétences et l'expertise de nombreux techniciens et agents de maîtrise qui occupent des postes de cadres.

Les élus du CSEC attirent l'attention sur la formation : alors même que la Compagnie est en pleine transformation et que le programme *Visa pour l'énergie* a mobilisé chaque salarié pendant 1 jour et ½ en 2022, le nombre d'heures de formation par salarié formé n'a que très peu augmenté (38 heures en 2022 / 35 heures en 2021).

Les élus réitèrent leur demande de négociation d'un accord Gestion des Emplois et de Parcours Professionnels (GEPP).

Concernant les conditions de travail, les élus du CSEC regrettent qu'il n'y ait pas d'indicateur de suivi du télétravail alors même que c'est désormais un mode de travail très courant dans l'UES.

En conclusion, les élus du CSEC alertent la direction sur l'insuffisance des recrutements en CDI, sur les charges de travail en augmentation continue, sur la persistance des inégalités hommes-femmes et rappellent que les salaires devraient au minimum suivre l'inflation et ce, d'autant plus que les résultats financiers de la Compagnie sont historiques.



PLT/PLT n° 2023-076

Pour les raisons exposées ci-dessus, les élus du CSEC AGSH remettent un avis négatif sur le bilan social.

Votants : 19  
Pour : 19  
Contre : 0  
Abstention : 0

Patrick LABORDE-TUYA

Secrétaire du CSEC de l'UES AGSH