

**Comité Social et Economique Central**  
**de l'Unité Economique et Sociale Amont Global Services Holding du 14 mai 2019**

**Avis des élus du CSEC sur le Bilan social**

Les élus du CSEC regrettent de ne plus disposer des quatre bilans sociaux (UES, Total SA, Elf EP et TGITS), comme c'était le cas par le passé.

Ils partagent les avis remis respectivement aux CSE de Paris et de Pau, le 25 avril 2019, et apportent les précisions ou compléments suivants :

- Les effectifs baissent avec pour conséquence une surcharge de travail dans certains domaines, avec un risque de situation de mal être et ce, malgré le recours aux contrats précaires (CDD et intérim), qui sont en forte augmentation. Même s'il a repris, le niveau d'embauche reste insuffisant pour combler le nombre de départs de l'entreprise, principalement à la retraite, qui reste à un niveau élevé.
- Les frais inhérents aux entreprises de travail temporaire sont en augmentation.
- Le nombre de démissions est également en augmentation notable, nous voyons des jeunes quitter l'entreprise, ce qui tend à démontrer que cette dernière ne répondrait pas à leurs attentes.
- Les élus doivent-ils rappeler à la Direction l'importance d'avoir une pyramide des âges équilibrée ? Ce n'est pas le cas aujourd'hui, surtout dans certains domaines d'activités ou métiers.
- La population OETAM continue de baisser, ce qui risque de poser problème à court terme dans certains secteurs.
- La population des expatriés est en forte baisse (de l'ordre de 10%), ce qui interroge sur son avenir. Les questions régulièrement remontées par les expatriés, (temps de travail, primes diverses, congés spéciaux...) mériteraient d'être mieux traitées.
- Faisant suite aux années précédentes, les élus notent l'absence d'embauche en CDI de salarié handicapé en 2018, malgré l'accord qui était en vigueur jusqu'alors. Les élus du CSEC attendent que le nouvel accord Handicap, qui vient d'être signé, soit respecté.
- On peut noter un frémissement au niveau de la transformation des CDD en CDI. Les élus souhaitent que cet effort se poursuive, car au-delà de garder les talents dans l'entreprise, cela valorise et encourage le travail réalisé par les tuteurs.
- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ne sont toujours pas résorbés, et l'écart entre les plus fortes rémunérations et la rémunération moyenne est en forte augmentation.
- Les salariés qui décident de profiter de l'accord fin de carrière ne sont pas remplacés, alors qu'ils travaillent à temps partiel à 50 ou 60% pendant un ou 2 ans.
- ...

En conclusion, les élus du CSEC sont inquiets face aux vagues successives de départs de l'entreprise. En effet, la transmission des savoirs et savoir-faire est un véritable enjeu car il s'agit là de la substance de notre Groupe.

Les bons résultats de notre entreprise devraient inciter la Direction Générale à investir aussi au niveau « Humain », véritable moteur de nos activités opérationnelles et de nos entités supports nécessaires aux opérations.

La gestion de carrière, tant décriée ces dernières années, va être remaniée via le projet «Better Together». Les élus attendent de ce projet une véritable réponse à la très forte attente des salariés vis-à-vis de leur évolution de carrière, mais aussi en termes d'évolution de leur rémunération, notamment vis-à-vis des efforts fournis.

Compte-tenu des éléments cités et des avis remis dans les deux CSE, les élus du CSEC remettent un avis négatif sur le bilan social.

Vote :

Pour 11 ; Contre 0 ; Abstention 0

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. J. de Jongs'. The signature is written in a cursive, somewhat stylized font.

Le Secrétaire adjoint du CSEC