

**PROCES VERBAL DE DESACCORD  
RELATIF AUX THEMES DE LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE  
POUR L'EXERCICE 2018**

**Entre les soussignés :**

La société GBS Services, ci-après dénommée « la société », ayant son siège au 257 avenue Georges Clémenceau, 92000 NANTERRE, représentée par Monsieur Jean-Loup ROCH, agissant en qualité de DRH, dûment habilité aux fins des présentes

**d'une part,**

**et,**

La délégation syndicale CFDT, représentée par Madame Jasone MORAN-BESSIERE et Monsieur Jérôme BILLAUD,

La délégation syndicale CFE – CGC, représentée par Monsieur Frédéric POISSON,

La délégation syndicale CFTC, représentée par Madame Estelle AVIET,

La délégation syndicale CGT, représentée par Monsieur Laurent MOUTON,

**d'autre part,**

La négociation collective, prévue par les articles L.2242-1 à L.2242-14 du Code du travail, s'est déroulée, pour l'année 2018, suivant le calendrier des réunions suivant :

- 1<sup>ère</sup> réunion le 16 janvier 2018 ;
- 2<sup>ème</sup> réunion le 25 janvier 2018 ;
- 3<sup>ème</sup> réunion le 06 février 2018 ;

entre la Direction et les Organisations syndicales représentatives de la société formées en délégations.

Lors de la première réunion, la Direction a remis aux Organisations syndicales et commenté les informations suivantes portant sur les effectifs et les résultats de la NAO 2017 :

- Répartition des effectifs au 31 décembre 2017 ETAM/Cadres et par Sexe
- Synthèse des augmentations ETAM, Cadres et globales

La Direction est consciente que ces éléments ne permettent pas une bonne appréciation des rémunérations de la société mais a rappelé que pour l'année transitoire 2017, il était très difficile de fournir un document exploitable, voire lisible, compte tenu :

- Des 4 SIRH de la société (application d'un outil commun, ANAEL, au 1<sup>er</sup> janvier 2018)
- Des structures de rémunération totalement différentes dans les 4 anciennes entités composant GBS Services
- La mise en œuvre des NAO des 4 anciennes entités pour 2017, ne permettant pas des comparaisons suffisamment exploitables

Lors de la seconde réunion, les informations suivantes ont été données :

- Montant du CICE 2017 : 775K€ (le Comité d'Entreprise sera informé sur son utilisation lors de la réunion du 14 février)
- Nombre de salariés augmentés hors NAO en 2017 : 12

Les propositions des organisations syndicales, en leur dernier état, figurent en annexe du présent document.

Les différentes parties n'ayant pu se mettre d'accord sur différents points à l'ordre du jour, il est dressé le présent procès-verbal de désaccord qui constate l'échec de la négociation à l'issue de la dernière réunion de négociation.

Face à ce désaccord, la Direction appliquera de manière unilatérale ses dernières propositions ci-après :

#### **Art. 1<sup>er</sup> – CHAMP D'APPLICATION**

Le champ d'application des mesures concerne l'ensemble des salariés, hors contrats en alternance, ces derniers faisant l'objet de revalorisations légales ou conventionnelles spécifiques.

Les mesures salariales proprement dites visent potentiellement l'ensemble des collaborateurs éligibles qui justifient d'une ancienneté d'au moins 9 mois au 31 décembre 2017.

#### **Art. 2 – DUREE**

Les mesures seront mises en place pour une durée déterminée de douze mois, correspondant à l'exercice social de la société, à savoir pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2018 (sauf sur la mise en œuvre de l'article 8 qui sera décalée de quelques mois).

À cette dernière date, elles prendront fin automatiquement, sans se transformer en mesures à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des avantages ci-après aux objectifs économiques de la période pendant laquelle elles produiront effet.

#### **Art. 3 – PRINCIPES**

Les rémunérations de référence prises en compte pour l'application du budget 2018 (article 5) sont les salaires mensuels bruts de base du personnel en CDI et CDD (comprenant la prime d'ancienneté pour les ETAM issus de ENGIE ES), hors alternants, présents au 31 décembre 2017.

Les rémunérations des 21 salariés mis à disposition au 31 décembre seront ajoutées.

#### **Art. 4 – CALENDRIER DES REVISIONS SALARIALES**

Pour l'ensemble des collaborateurs, les révisions salariales interviendront au 31/03/2018 avec effet rétroactif au 01/01/2018.

#### **Art. 5 – BUDGET 2018**

L'enveloppe d'augmentations individuelles est fixée à 2% de la masse des salaires mensuels bruts de base définis à l'article 3, répartie sans budget spécifique dédié à une population particulière.

Il est entendu que cette disposition n'est pas applicable en cas de congé sabbatique ou tout autre type de congé sans solde en cours à la date d'application de la revalorisation. La situation, des salariés concernés, comme celle des salariés en longue maladie (plus de 90 jours), devra être examinée individuellement lors de la reprise du travail, le salaire de base pouvant ainsi être réactualisé sur la base de mesures d'augmentation non appliquées du fait de l'absence du salarié.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la NAO 2018 :

- Aucun salaire mensuel brut de base pour un horaire à temps complet ne sera inférieur à 1 830 €
- Tout salarié augmenté bénéficiera d'une augmentation individuelle mensuelle qui ne pourra être inférieure à 15 € pour un temps plein

La Direction et les organisations syndicales conviennent de l'importance d'explicitier à chaque salarié qui ne percevrait pas d'augmentation individuelle de salaire les motivations de cette décision. Aussi, les salariés concernés seraient reçus par leur hiérarchie dans un délai de deux mois à l'issue de la mise en œuvre de la NAO. Compte tenu de son objet, les parties conviennent que ne sont pas concernés par cet entretien :

- Les salariés embauchés à partir d'avril 2017 ;
- Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation ;
- Les salariés en préavis, en suspension de contrat de travail ou en arrêt de longue durée.

#### **Art. 5.1 – SITUATIONS TRAITEES HORS NAO**

Une évolution professionnelle en cours d'année, entraînant un changement de poste nécessaire à la date de prise effective des nouvelles fonctions et justifiant une revalorisation salariale, est traitée au moment de l'événement, hors enveloppe.

#### **Art. 5.2 – EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

Les salariés qui n'auraient pas bénéficié d'évolution professionnelle sur les 8 dernières années seront reçus, à leur demande, par leur hiérarchie sur l'année 2018, afin de réaliser un point sur leur carrière.

#### **Art. 6 – TICKETS REPAS**

La valeur faciale du ticket restaurant sera fixée à 9,05 Euros, la part salariale étant fixée à 3,62 Euros. Cette mesure s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018.

#### **Art. 7 – PRIME ENCOURAGEANT LE TUTORAT D'UN ALTERNANT**

Le tutorat d'un alternant est une mission d'intégration et d'accompagnement. Le tuteur est chargé :

- D'accueillir l'alternant pour faciliter et réussir son intégration
- De le sécuriser et lui donner confiance
- De le former et de l'accompagner par l'acquisition de savoirs, savoir-faire, savoir être
- D'évaluer son apprentissage

Pour les encourager dans cette mission, les tuteurs d'un alternant bénéficieront d'une prime de 100€ bruts par année d'alternance. Cette prime sera versée à la date anniversaire de chaque année de formation.

Si le « maître d'apprentissage », qui assure la coordination de la formation pratique en liaison avec le CFA, est amené à partager la fonction tutorale avec un ou plusieurs tuteurs sur la période d'alternance, ce sont les tuteurs accompagnant au quotidien le jeune qui bénéficieront de cette prime.

## **Art. 8 – INDEMNITE KILOMETRIQUE VELO DANS LE CADRE DE LA DEFINITION URSSAF EN MATIERE DE PRISE EN CHARGE DU MOYEN DE TRANSPORT**

Les parties présentes à la négociation ont souhaité mettre en œuvre, à titre expérimental pour l'année 2018, une mesure pour favoriser l'usage du vélo dans le cadre des déplacements domicile-lieu de travail.

Une participation aux frais engagés par les salariés se déplaçant en vélo, sous la forme d'une « indemnité kilométrique vélo », sera mise en place (vélo et vélo à assistance électrique).

Une indemnité, d'un montant forfaitaire de 10€ nets par mois, sera versée à chaque salarié déclarant parcourir au moins 500 kilomètres par an.

Un formulaire de demande, annexé au présent procès-verbal, sera mis en place.

Cette indemnité est cumulable avec la prise en charge des frais d'abonnement de transport en commun lorsque le salarié utilise son vélo pour se rendre vers un arrêt de transport public, dans la mesure où cet abonnement permet d'effectuer le trajet restant entre le lieu de travail et le lieu de l'arrêt de transport public concerné.

Les parties insistent sur l'obligation de respecter le Code de la route lors des déplacements à vélo (stops, feux tricolores, voies de circulation réservées...), sur l'importance de l'entretien du vélo (son éclairage notamment), sur le port du casque et d'un gilet fluorescent.

Cette mesure entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2018 pour prendre fin le 28 février 2019.

Début 2019, un retour d'expérience sera réalisé sur cette mesure (utilisation, incidence en matière de sécurité...) et débattu lors de la NAO 2019.

En outre, une réflexion sera menée pour l'utilisation, dans le cadre des trajets professionnels, de véhicules électriques en auto partage.

## **Art. 9 – VERSEMENT DES PVA POUR LES CADRES**

Les PVA des cadres pour l'année n sont versées au mois de mars de l'année n+1.

Sur demande, un cadre pourra bénéficier d'un acompte de la PVA de l'année n, versé début décembre de l'année n, correspondant à 20% du montant brut de la PVA versée en mars de l'année n. Cet acompte sera automatiquement repris au moment du versement de la PVA en mars de l'année n+1.

L'information de la hiérarchie sur le montant de la PVA d'un cadre doit être accompagnée d'un entretien qualitatif.

## **Art. 10 – TEMPS PARTIELS ET COTISATIONS DE RETRAITE**

Les salariés en temps partiel pourront bénéficier du maintien des cotisations salarié et employeur sur la base d'un temps plein, dans les deux situations suivantes :

- Congé parental d'éducation à temps partiel
- Temps partiel pour raison médicalement justifiée

La décision de maintien des cotisations de retraite sur la base d'un temps plein appartient au seul salarié, sur sa demande. Sa demande devra être déposée par écrit.

## **Art. 11 – TEMPS DE TRAVAIL**

S'agissant de l'organisation du temps de travail, la Direction rappelle que l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail harmonisé a été signé le 09 novembre 2017.

#### **Art. 12 – JOURNEE DE SOLIDARITE**

La date retenue pour la journée de solidarité sera par principe le lundi de Pentecôte.

Il est précisé par ailleurs que cette journée ne sera pas travaillée et la rémunération sera maintenue.

Au cas où certains salariés seraient amenés pour des motifs de service ou d'organisation à travailler ce jour, un droit à récupération leur serait ouvert le cas échéant.

#### **Art. 13 – PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE**

La Direction rappelle la signature, le 1<sup>er</sup> décembre 2017, pour le personnel cadre, d'un accord relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, pris en charge en totalité par la société.

#### **Art. 14 – EPARGNE SALARIALE**

La Direction rappelle la signature des accords suivants :

- Accord d'intéressement signé le 22 juin 2017
- Accord relatif à l'abondement signé le 22 juin 2017
- Accord sur la mise en place d'un compte épargne temps signé le 09 novembre 2017

#### **Art. 15 – EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la Direction rappelle qu'un accord dédié a été signé le 09 novembre 2017.

L'article 3 de cet accord aborde de manière spécifique l'égalité des rémunérations.

Dans le cadre de la NAO, une attention particulière sera portée sur les éventuels écarts Hommes/Femmes, à emploi et ancienneté identiques.

#### **Art. 16 – TRAVAIL SUR ECRAN**

L'application de l'article R.4542-4 du Code du travail fera l'objet d'une analyse dans le cadre de la rédaction du Document unique d'évaluation des risques professionnels propre à chaque Direction de CSP de la société.

#### **Art. 17 – SUIVI DES ENTRETIENS D'EVALUATION**

Le suivi des entretiens d'évaluation, notamment en termes de formation, se fait depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 par l'intermédiaire de OneHR. Les salariés ont été sensibilisés à l'utilisation de ce nouvel outil.

#### **Art. 18 – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Ce thème sera intégré dans les négociations à venir sur différentes thématiques.

## **Art. 19 – MODALITES DE SUIVI DE LA NAO 2018**

Les éléments chiffrés remis au titre de l'année 2017 étant succincts pour les raisons évoquées plus haut, une analyse des rémunérations et du suivi de la NAO sera réalisée pour le 30 juin 2018 au plus tard.

## **Art. 20 – DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES**

Les différentes parties ont convenu d'ouvrir, au cours de l'année 2018, les négociations suivantes :

- Télétravail
- Prime pour l'ensemble des ETAM sur le principe de la fixation d'objectifs et de l'appréciation de la performance
- Intéressement : mise à jour de l'accord dont la fixation des objectifs pour les Directions non traitées dans l'accord initial (SIRH et Immobilier)
- Gestion Anticipative des Emplois et des Compétences, dans le cadre de la mise en place d'ENGIE Skills (dispositif d'anticipation des métiers et des compétences du Groupe)
- Droit à la déconnexion

Les sujets du handicap (diagnostic handicap en cours de réalisation) et de l'aménagement des fins de carrière seront examinés au cours des réunions de négociations citées ci-dessus.

## **Art. 21 – PUBLICITE**

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L.2261-1 du Code du travail.

Fait en 8 exemplaires à La Défense, le 08 février 2018.

Pour la Société GBS SERVICES

Monsieur Jean-Loup ROCH

Pour la Délégation Syndicale CFDT

Madame Jasone MORAN-BESSIERE

Monsieur Jérôme BILLAUD,

Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC

Monsieur Frédéric POISSON

Pour la Délégation Syndicale CFTC

Madame Estelle AVIET

Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur Laurent MOUTON

# Formulaire de demande - Indemnité Kilométrique Vélo

**Période : 1er mars 2018 au 28 février 2019**

**A retourner à Thomas BILLY par courriel : [thomas.billy@engie.com](mailto:thomas.billy@engie.com)**

Je soussigné(e), Nom, Prénom :

Adresse du domicile personnel :

Adresse du lieu de travail :

## **Atteste sur l'honneur (conditions cumulatives) :**

- Utiliser mon vélo ou vélo à assistance électrique personnel pour effectuer tout ou partie du trajet entre mon lieu de résidence habituel et mon lieu de travail (ou lieu du rabattement vers les transports en commun, voir ci-dessous) ;
- Parcourir au moins 500 km par an à vélo ou vélo à assistance électrique dans le cadre de mes trajets domicile / lieu de travail.

## **Je m'engage à :**

- Respecter le code de la route lors de mes déplacements à vélo (stops, feux tricolores, voies de circulation réservées...), à entretenir le vélo (éclairage notamment), porter casque et gilet fluorescent, avoir une conduite adaptée aux conditions climatiques, au trafic et à mon état de santé;
- Informer ma hiérarchie de toute évolution concernant le mode de transport utilisé pour effectuer le trajet entre mon lieu de résidence habituelle et mon lieu de travail.

Cette attestation formalise ma demande de versement de l'indemnité kilométrique vélo.

Fait à :

Le :

Signature :

NOTA : Cette indemnité est cumulable avec la prise en charge des frais d'abonnement de transport en commun lorsque le salarié utilise son vélo pour se rendre vers un arrêt de transport public, dans la mesure où cet abonnement permet d'effectuer le trajet restant entre le lieu de travail et le lieu de l'arrêt de transport public concerné.



## REVENDEICATIONS SALARIALES

- Une enveloppe d'augmentation de 2% (or 0,9% loi finances 2018) répartie de la manière suivante :
  - ✓ Augmentation générale de 1,30%
  - ✓ Augmentation individuelle de 0,70%
- Une enveloppe spécifique de 0,5% pour rattraper et fidéliser les salariés « oubliés »
  - ✓ Salarié ayant une ancienneté de plus de 10 ans et n'ayant pas eu d'évolution d'échelon depuis plus de 5 ans.
  - ✓ Salariés en décalage avec le marché interne/externe
- Une enveloppe spécifique de correction des écarts homme/femme, application de l'accord sur l'égalité professionnelle.
- Une enveloppe spécifique pour compenser la perte sur salaire provenant de l'obligation d'adhérer à la mutuelle GBS Services et de ne pas pouvoir choisir celle du conjoint.
- Mise en place d'une prime « d'astreinte » pour les services qui se verraient contraints à des horaires moins flexibles que ce qu'il est permis dans l'accord sur l'aménagement du temps de travail.
- Mise en place d'une prime verte : Subvention hiérarchisée pour l'achat d'un « petit véhicule vert » pour le trajet maison/travail, exemple, trottinette, vélo etc...
- Mise en place d'un « SMIC » GBS Services d'un montant de 1 830€.
- Versement de la PVA des cadres en Janvier de chaque Année.

**La CFDT souhaite que l'ensemble de ses revendications soient mises en place avec une rétroactivité au 1er janvier 2018 et ce même si nous devons avoir une 3<sup>ème</sup> réunion de négociation le 06 février 2018.**

**Nous soulignons l'importance du respect des minimas conventionnels ainsi qu'une égalité parfaite entre les hommes et les femmes en termes d'augmentation.**

**Les effets des réintégrations et des augmentations conventionnelles devront être gommés avant mise en place des NAO 2018. Nous insistons également sur le fait que les baisses des cotisations salariales de la loi finance 2018 ne constitue pas une augmentation de salaire.**

## REVENDEICATIONS SOCIALES

### Entretien professionnel :

- Mise en place d'un « vrai » entretien individuel axé sur la formation qui aura lieu AVANT l'élaboration du plan de formation. Il est important d'assurer l'employabilité des salariés de GBS Services dont les métiers sont au cœur de la stratégie de digitalisation du groupe Engie.
- Mise en place d'un entretien spécifique au salarié qui n'aurait pas eu d'évolution professionnelle depuis plus de 10 ans. Les salariés de GBS Services ayant une grande ancienneté ont prouvé leur polyvalence, leur adaptabilité et leur fidélité au groupe Engie, il est dans l'intérêt du groupe de s'impliquer dans leur évolution de carrière.

### Qualité de vie au travail :

- Systématisation des « séminaires » permettant aux équipes de se rapprocher, il est nécessaire de recréer du lien entre les collègues mais aussi entre les managers de proximité et leurs équipes. L'année 2017 a été marquée par les réorganisations, d'autre nous attendent pour 2018, ce point nous semble donc essentiel au maintien de la motivation des équipes et à la sérénité de tous les salariés.
- Investissement en matériel informatique, il existe un fort décalage entre les ambitions communiquées par la direction et la réalité du terrain. De plus GBS Services est une entité 100% support, tous les salariés sont sur l'outil informatique sur 95% de leur temps de travail, il est donc primordial que cet outil respecte à minima les bonnes préconisations en termes d'ergonomie.

**Nous avons une forte attente sur l'application des accords européens en termes de dialogue social, de qualité de vie de travail, d'égalité professionnelle et surtout la mise en place du Skills chez GBS Services.**

**Pour finir, nous demandons à la direction un vrai engagement dans le dialogue social, le respect du formalisme que l'on est en droit d'attendre d'une société de 500 salariés appartenant au groupe ENGIE.**



**ENSEMBLE**  
POUR BÂTIR NOTRE AVENIR

## ***Négociation Annuelle Obligatoire GBS SERVICES***

### **Nos Propositions pour 2018**

1. Augmentation de la masse salariale de 2 % hors promotions, hors minimas légaux et éventuels rattrapages des salaires en fonction des diplômes
2. Journée de solidarité chômée et intégralement prise en charge par l'employeur.
3. Aucun salaire inférieur à 1 850€ pour les Etam (base 35h par semaine) et 2 980€ mensuel pour les intégrés
4. Prime exceptionnelle de 200€ par salarié dans le cadre de la mise en place de GBSS
5. Obligation de recevoir les salariés s'ils n'ont pas d'augmentation.
6. Ticket repas : participation employeur à 5.43€ pour une valeur faciale de 9.05€
7. Versement de 20% de la prime des cadres au mois de novembre.
8. Négociation d'un nouvel accord sur les PSO
9. Attribution d'une prime pour tous les tuteurs de 100€
10. Prime d'assiduité de 150€ annuelle versée en décembre sous réserve que le salarié n'est pas atteint 15 jours d'absence pour maladie dans l'année.
11. Mise en place d'une traçabilité des demandes de formation lors de l'entretien annuel.
12. Remboursement des titres de transport collectif à hauteur de 90% pour être en cohérence avec les objectifs écologiques du groupe ENGIE
13. Participation financière à l'achat d'un vélo électrique ou trottinette électrique à hauteur de 150€ pour tout salarié qui pourrait en justifier l'achat.
14. Participation de la Direction aux chèques CESU à définir selon règles d'abondement prédéfinies avec la direction /an/requérant.
15. Possibilité pour les salariés à temps partiels et invalidité de pouvoir cotiser à la retraite à taux plein avec participation employeur à hauteur de 50%
16. Mise en place de négociations sur les accords seniors, télétravail et droit à la déconnexion
17. Point de carrière pour les salariés n'ayant pas évolué depuis plus de 5 ans
18. Attribution d'une demi-journée pour la rentrée scolaire (enfant jusqu'à la 6<sup>e</sup> inclus)
19. Augmentation de la prime des médailles du travail de 40€ à 50€ par année d'ancienneté dans le groupe
20. Participation de l'entreprise aux chèques vacances à hauteur de 50€ par salarié.
21. Instauration d'un temps de pause obligatoire de 20 mn par jour qui sera considéré comme du temps de travail effectif dans le cadre des articles R. 4542-1 à R. 4542-19 du code du travail (Travail sur écran)

**Vos élus CFE CGC se tiennent à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.**





## Revendication NAO 2018

Vous trouverez ci-dessous nos revendications ;

1 – **Augmentation de la masse salariale** de 2% hors promotions, avec une application des minima régionaux avant répartition des augmentations. Nous demandons la rétroactivité de ces augmentations au 1<sup>er</sup> janvier 2018, plus 0.2% pour les oubliés de l' harmonisation (ex : Mutuelle INEO..)

2- **Prime de 300€ par salarié.** Cette prime sera attribuée à l' ensemble des salariés GBS Services, pour les remercier et les encourager dans leur travail. Elle sera versée en même temps que les augmentations de salaires.

3 – **Jour de solidarité.** Il sera chômé et payé.

4- **Mise en place d' un salaire de base minimum de 1850€ Brut.** Les salariés avec un salaire inférieur se verront automatiquement augmentés.

5- **Prime écologique.** Une prime de 150€ sera accordé à un salarié pouvant justifié de l' achat d' un vélo ou trottinette électrique pour se rendre sur son lieu de travail.

6- **Prime de tuteur terrain** de 100€ mensuelle.

7- **Entretien** systématique avec un salarié n' ayant pas obtenu de promotion lors des 3 dernières années, et / ou un salarié qui n' aurait pas été augmenté annuellement.

8- **La médaille du travail** est portée de 40€ à 60€ par année d' ancienneté groupe.

9- L' accord Télétravail, PSO, l' avenant à l' accord sur l' intéressement doivent être mis en place.



**GBS  
SERVICES**

# Cahier Revendicatif Salarial NAO 2018

Le 16 Janvier 2018,

Au vu de l'insuffisance du seul document transmis par la Direction (effectifs au 31/12/2017 et synthèse « très synthétique » des NAO 2017), nous démarrons ces NAO 2018 avec un manque d'informations et de perspectives manifestes. Nous demandons à la Direction de GBS Services de bien vouloir nous faire parvenir les éléments ci-dessous :

- ⇒ masse salariale de GBS Services au 31 décembre 2017 (congrés payés inclus),
- ⇒ montant de l'enveloppe CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) pour l'année 2017 et détail de son utilisation,
- ⇒ salaire moyen et salaire médian de l'effectif total ainsi que :
  - par catégorie professionnelle
  - par classification
  - par CSP
  - par Service
  - par sexe
- ⇒ premier et dernier décile des rémunérations par classification

En attendant ces informations, la délégation CGT portera les revendications suivantes pour les salariés de GBS Services :

## **1) AUGMENTATION DES SALAIRES REPARTIE COMME SUIT :**

- ⇒ une augmentation générale d'un montant annuel fixe de 500 € par salarié (hors charges),
- ⇒ une enveloppe de 0,1% de la masse salariale, consacrée aux oubliés de l'harmonisation sociale (ex-ENDEL pour art.36 + ex-ENDEL & ex-COFELY qui n'ont pas eu de majoration de salaire par rapport à la prime d'ancienneté),
- ⇒ une enveloppe d'augmentation individuelle de 0,2% de la masse salariale.

Le salaire de référence pour l'augmentation devra être celui effectif au 01/01/2018 (c'est à dire après réintégration des éléments prévus dans les accords de l'harmonisation sociale et mise à jour des minimas conventionnels).

## **2) PRIME EXCEPTIONNELLE 2018 POUR TOUS DE 300 € :**

Afin de remercier tous les salariés GBS Services de leur travail et les encourager pour la suite. Cette prime de 300€ serait calculée au prorata du temps de travail et versée en une fois avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2018.

### **3) PRIME SUR OBJECTIF(S) POUR TOUS LES ETAM SELON LE BAREME SUIVANT :**

Le (ou les) objectif(s) doi(ven)t être réalisable(s), quantifiable(s) et clairement défini(s) lors de l'entretien annuel.

- ⇒ 0 à 2 % du salaire annuel = objectifs non atteints,
- ⇒ 2 à 4 % du salaire annuel = objectifs partiellement atteints,
- ⇒ 4 à 6 % du salaire annuel = objectifs atteints,
- ⇒ 6 à 8 % du salaire annuel = objectifs dépassés.

### **4) PART VARIABLE POUR TOUS LES CADRES SELON LE BAREME SUIVANT :**

Le (ou les) objectif(s) doi(ven)t être réalisable(s), quantifiable(s) et clairement défini(s) lors de l'entretien annuel.

- ⇒ 0 à 13 % du salaire annuel = cadres débutants,
- ⇒ 0 à 18 % du salaire annuel = cadres confirmés,
- ⇒ 0 à 25 % du salaire annuel = directeurs de service,
- ⇒ 0 à 30 % du salaire annuel = cadres dirigeants.

### **5) PRIME MENSUELLE DE TUTORAT D'UN MONTANT DE 70€ POUR L'ACCOMPAGNEMENT :**

- ⇒ Pendant toute la durée du contrat :
  - D'un alternant,
  - D'un stagiaire (stage supérieur à 1 mois),
- ⇒ Pendant les 3 premiers mois d'un :
  - Salarié "junior" (recrutement externe ou suite à mobilité),
  - Intérimaire en remplacement d'un salarié titulaire.

La réalité sur le terrain est que former un nouveau salarié ou un étudiant et/ou l'accompagner est un investissement très important pour celui ou celle qui le prend à sa charge. Cette prime serait un gage de reconnaissance et permettrait d'amener plus facilement nos collaborateurs vers cette démarche. L'attractivité de la Société dans le recrutement passe également par la disposition à intégrer, former et accompagner, ainsi que par la capacité d'accueil.

### **6) SALAIRE MINIMUM GBS SERVICES :**

Instauration d'un salaire annuel minimum indexé sur le plafond annuel de la Sécurité Sociale à hauteur de 0,6 du P.A.S.S => pour l'année 2018 : 39 732 \* 0,6 = 23 839,20 €.

Les plus bas salaires ne doivent pas stagner alors que le coût de la vie ne cesse d'augmenter.

Cette volonté devrait être une priorité pour la Direction de GBS Services.

### **7) PRIME « ECO-TRANSPORT » POUR LA PROMOTION DES ENERGIES VERTES :**

*(ENGIE « innove chaque jour pour fournir au monde une énergie durable et respectueuse de l'environnement »)*

La délégation CGT a porté cette revendication pendant les négociations sur l'harmonisation sociale chez GBS Services et redemande la mise en place d'une :

- ⇒ Indemnité kilométrique pour les vélos/trottinettes/rollers... (électrique ou non),
- ⇒ Prime transport pour les véhicules "nouvelles énergies" (électrique ou autre).

Ces primes respecteraient les plafonds préconisés par l'URSSAF.

## **8) REVALORISATION DES SALAIRES SOUS CLASSES**

Les salariés exerçant des responsabilités supérieures à l'emploi qu'ils occupent et/ou à leur classification devront être impérativement requalifiés et voir leur salaire revalorisé avant la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2018.

L'harmonisation sociale a mis en évidence un historique de sous-classifications dans certaines entités. Ces situations doivent être régularisées en urgence afin de reconnaître officiellement le contenu de travail de ces collaborateurs et ainsi prévenir les conflits au sein des CSP.

La délégation CGT rappelle qu'un accord égalité professionnelle a été signé à l'unanimité le 09/11/2017. N'ayant pas à ce jour d'information nous permettant d'apprécier convenablement la situation au regard de l'emploi dans notre Société, nous demandons donc à la Direction que soit établi au 30/06/2018 un état des lieux précis avec, au plus tard sur la paie d'août 2018, les régularisations nécessaires pour réduire significativement les écarts détectés (rétroactivité au 01/01/2018).

La Délégation CGT GBS Services :

DAHAN Pascale

MACHETTO Lydia

MOUTON Laurent

