



BRIGHT LA SUITE

En webinar, la direction de GBS a informé l'ensemble de ses salarié(e)s de ce qui avait été décidé pour GBS. Cette information avait déjà été communiquée en amont lors du dernier Comité Européen d'Entreprise - CEE.

Les activités de GBS SERVICES seront donc réparties entre les deux groupes, Bright et ENGIE.

- Les salarié(e)s prestant pour les entités qui relèvent d'ENGIE rejoindront ENGIE via un New ENGIE GBS.
- Les salarié(e)s prestant pour INEO/AXIMA et ENDEL resteront chez GBS SERVICES et GBS SERVICES rejoindra le groupe BRIGHT.



Ces informations amènent énormément de questions, questions pour lesquelles nous ne sommes pas en mesure de répondre aujourd'hui. Le 18/02 se tiendra un nouveau CEE et le 19/02, un CSE extraordinaire aura lieu où nous serons consultés sur cette réorganisation. La secrétaire du CSE nous a d'ores et déjà informés qu'il n'y aura aucun document transmis et donc pas de préparatoire, ça promet !

Nous espérons que la direction nous donnera suffisamment de temps pour préparer nos questions suite à leur présentation et surtout qu'ils seront à même d'y répondre.

Sachez que la CFDT d'ENGIE est sur le pont et suit de très près cette réorganisation. Afin de ne pas perdre un instant, une coordination CFDT BRIGHT a déjà été créée, des communications devraient bientôt en découler.

NOUVELLE CC – Des questions en suspens

Suite à l'accord de changement de CC signé par la CFE-CGT, nous avons soulevé plusieurs problèmes qui sont, à ce jour, toujours en contentieux avec la direction.

Le premier sujet relevé avant la fin de l'année concerne le lissage du 13^{ème} mois sur 12 pour les ex-Cofely. En effet, le calcul de la direction n'est, de notre point de vue, pas le bon et les salarié(e)s perdraient du salaire. Nous avons fait intervenir notre avocate et depuis le 13/01, nous sommes en attente du retour de la direction.

Le deuxième sujet concerne le calcul de la prime vacances. La notion de prorata temporis présente dans les avenants entraîneraient une diminution de la prime vacances en cas de maladie par exemple. Depuis le 12/01, nous sommes également en attente de leur part sur ce sujet.

Nous venons de les relancer. Dès que nous aurons un retour, nous vous en ferons bien entendu part, comme nous le faisons toujours.



COORDONNÉES SECTION / LIAISON

Jérôme BILLAUD
Tel : 07.70.22.60.61
Mail : cfdt-gbsservices@engie.com

Fanny DENECE
Tél : 06.74.09.73.58





NAO 2021

Comment ne pas parler du sujet incontournable du mois. Les NAO*!

En trois semaines, avec une réunion par semaine d'à peine 2h, les NAO avaient à peine commencé qu'elles étaient déjà terminées. La direction se devait d'envoyer un message fort aux salarié(e)s au vue de cette année autrement différente avec ce changement de convention collective et la crise sanitaire, chose qu'elle n'a pas faite! On vous explique en format « BD » pourquoi!

Sur la dernière page, vous trouverez un petit glossaire de certaines termes très connus des IRP mais peut être un peu obscur pour vous, on a mis un petit astérisque derrière les mots expliqués.

1. LES AUGMENTATIONS SALARIALES



- Augmentation générale de 1.5% avec un plancher de 30€,
- Une enveloppe individuelle* de 0.5%,
- Porter le **smic GBS SERVICES** à 2.000€ brut mensuel hors PSO
- Une enveloppe de 0.5% pour régulariser les écarts h/f

- Une enveloppe d'augmentation individuelle de 2% avec un talon* minimum de 20€,
- Une enveloppe de 0.2% pour régulariser les écarts h/f ,
- SMIC porté à 1.910 € hors enveloppe



Grosse déception pour ce premier sujet, nous dirons même THE sujet, le principal et le plus important pour toutes et tous.

La direction a décidé de rester sur une **politique d'augmentation individuelle**. Lorsque nous étions encore dans la CC du TP, les minimas salariaux conventionnels TP évoluaient chaque année et touchaient la majorité de la population de GBS SERVICES. Or, ces minimas conventionnels ont disparu et la direction a décidé de rester sur de l'individuel (les autres OS l'ayant appuyée), beaucoup de personnes risquent donc de ne pas être augmentées ou seulement du talon.

La solution était une augmentation générale pour ne laisser personne sur le bord de la route mais, nous sommes là encore la seule OS à avoir revendiqué sérieusement et bataillé en ce sens cette demande. Ce sujet était d'ailleurs notre ligne rouge.

L'**enveloppe des écarts H/F** est en décalage total avec la réalité de GBS SERVICES . La direction ne s'est pas engagée à nous faire de restitution, nous pouvons légitimement nous demander si cette enveloppe va être utilisée à bon escient.



COORDONNÉES SECTION / LIAISON

Jérôme BILLAUD
Tel : 07.70.22.60.61
Mail : cfdt-gbsservices@engie.com

Fanny DENECE
Tél : 06.74.09.73.58





2. LES AUTRES MESURES



- Mensualiser la **prime tutorat** et la porter à 20€/mois
- Une **prime à l'effort** de 300€ en one-shot pour remercier et féliciter les salarié(e)s sur le travail accompli l'année passée,
- Un **chèque** de 150€ pour l'achat de matériel(s) lié(s) au télétravail
- Une **revue et un calage des critères d'intéressement** suite à l'impact COVID afin que les salarié(e)s ne perde(nt) pas d'argent sur leur intéressement,
- Augmentation des **chèques CESU** spécifiquement pour les personnes en situation de handicap,
- Instauration d'une vraie **politique d'alternance**

- Lundi de pentecôte offert et chômé,
- Prime tuteur revalorisée à 250€/an,
- Revalorisation des IK vélo => 0,25 le km dans la limite de 200€/an pour les plafonds sociaux,
- Prime équipement vélo revalorisée à 50€,
- Chèques CESU : 1 tranche supplémentaire à 400€ prise en charge à 50% par l'employeur,
- Révision des accords et plans d'action QVT,
- Révision accord temps de travail (sous l'angle forfait jours).



Deuxième grosse déception. Nos deux revendications les plus importantes étaient la mise en place d'une prime à l'effort de 300€ par salarié(e) ainsi qu'un chèque de 150€ (à voir la forme) pour l'achat de matériel lié au télétravail.

Mais, rien ou presque n'a été concédé par la direction ! La plupart des points concernent une **minorité de salarié(e)s**. Pour info, seulement 13% des salarié(e)s ont demandé les CESU en 2020 et la prime tuteur n'a concerné que 6% des salarié(e)s. Tous ces points ne sont pas nouveaux, il s'agit juste d'amélioration des dispositifs existants.

La **prime à l'effort** était le geste que toutes et tous les salarié(e)s attendaient. Un geste réel en gage de remerciement de notre engagement, de notre implication et de notre sérieux sur une année 2020 compliquée à bien des niveaux avec la crise sanitaire, les annonces au niveau groupe et niveau entreprise. La direction a été très claire en réunion de « négociation », elle ne souhaite pas gratifier collectivement les salarié(e)s car selon eux, ils n'ont pas tous fourni le même effort, certains auraient même été « planqués ». Elle n'a donc pas souhaité nous tendre la main...

POUR CONCLURE, comme chaque année, nous sommes déçus de ces NAO. Mais cette année plus encore, nous sommes outrés ! Il n'y a eu aucune négociation réelle et sérieuse. Cela devait être l'année du changement de politique salariale, la direction se devait de reconnaître les efforts collectifs afin de ne laisser personne sur le carreau. Mais les signaux envoyés par la direction à toutes et tous les salarié(e)s ne sont pas les bons et la route empruntée nous sommes être la mauvaise.



COORDONNÉES SECTION / LIAISON

Jérôme BILLAUD
Tel : 07.70.22.60.61
Mail : cfdt-gbsservices@engie.com

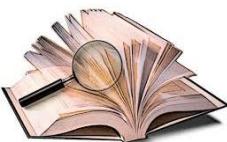
Fanny DENECE
Tél : 06.74.09.73.58





* Petit Glossaire, Kézako !

- **NAO** : Négociation Annuelle Obligatoire, L'employeur a l'obligation chaque année de lancer des négociations sur la rémunération et l'égalité professionnelle dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs Organisation(s) Syndicale(s) Représentative(s).
 - **L'enveloppe individuelle** : Cette enveloppe est calculée sur la masse salariale de décembre, elle donnera un chiffre à distribuer par CSP à la direction. Ensuite, chaque directeur répartit aux seules personnes choisies par eux. Certains ne bénéficieront donc pas d'augmentation et pour d'autre peut être que le talon.
 - **Le talon** : Pour les personnes qui seront augmentées, le talon est le montant minimum d'augmentation que vous pourrez bénéficier, une sorte de plancher / de garantie.



Le top 3 des articles les plus consultés sur notre blog ce mois-ci:

- N°1 : [La réorganisation du groupe : la suite](#)
- N°2 : [Réorganisation – Quel avenir pour GBS SERVICES ?](#)
- N°3 : [NAO, aucune surprise](#)

LES INCONTOURNABLES DE LA CFDT



N°1 >> Respectez-vous ! Quitte à être planqué autant être planqué et déconnecté! ☺ ET Préservez vous, ne regardez pas trop les actualités!

N°2 >> Pour ceux qui ont encore des CESU 2020, ils arrivent à expiration au 31/01/21. Pensez à procéder à un échange contre des CESU 2021. Vous trouverez les explications [ICI](#).

N°3 >> Attention, à partir de cette année, l'homéopathie n'est plus remboursée par la sécu.

N°3 >> Pour eux qui ne l'auraient pas encore fait, pensez à vous abonner à la meilleure source d'information sur GBS SERVICES qui soit, notre blog [ICI MEME](#). Vous n'avez qu'à rentrer votre adresse mail sur la droite de la page.

*Votre collectif
CFDT GBS Services
prêt et en forme pour
cette nouvelle année !*



Février 2021 :

- 04/02 – 11/02 – 23/02 Négociation GEPP
- 09/02 : CSE Ordinaire
- 15 ou 17/02 : Webinar SWILE
- 18/02 : CEE
- 19/02 : CSE Extraordinaire sur BRIGHT
- 22/02 : CSE Extraordinaire sur le déménagement Lyonnais



COORDONNÉES SECTION / LIAISON

Jérôme BILLAUD
Tel : 07.70.22.60.61
Mail : cfdt-gbsservices@engie.com

Fanny DENECE
Tél : 06.74.09.73.58

