

**Accord relatif à la Négociation Annuelle
Obligatoire pour l'exercice 2022**

GBS Services

VOID

**Accord portant sur la Négociation Annuelle Obligatoire pour l'année 2022
Engie GBS Services**

Entre les soussignés :

La société Engie GBS Services, ci-après dénommée « GBS Services » ayant son siège au Faubourg de l'Arche
– 1 Place Samuel Champlain – 92930 PARIS LA DEFENSE
Représentée par Monsieur Pierre d'ALTEROCHE agissant en qualité de Gérant

D'une part,

Et :

- **Le Syndicat CFDT** représenté par

Monsieur Jérôme BILLAUD

Madame Fanny DENECE

Agissant en qualité de Délégués syndicaux d'entreprise,

- **Le Syndicat CFE-CGC** représenté par

Monsieur Matthieu BYRDZIAK

Agissant en qualité de Délégué syndical d'entreprise,

- **Le Syndicat CGT** représenté par

Monsieur Laurent MOUTON

Agissant en qualité de Délégué syndical d'entreprise,

D'autre part,

Etant précisé que les organisations syndicales signataires du présent accord satisfont aux conditions de majorité requises par l'article L.2232-12 du Code du Travail, pour la validité des accords d'entreprise.

VOID

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 2 – MESURES D'AUGMENTATIONS POUR 2022	4
A. REVALORISATIONS SALARIALES INDIVIDUELLES.....	4
B. SALAIRE MINIMUM.....	4
C. DATE D'EFFET	4
ARTICLE 3 – MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITE DURABLE	5
ARTICLE 4 – TICKETS RESTAURANT	5
ARTICLE 5 – MESURE EN FAVEUR DU TUTORAT	5
ARTICLE 6 – PRIME DE COOPTATION.....	5
ARTICLE 7 – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	5
A. JOURNEE DE SOLIDARITE OBLIGATOIRE 2022	5
B. CHEQUES CESU.....	6
C. JOURNEES HANDICAP	6
D. BERCEAUX	6
ARTICLE 8 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR	6
ARTICLE 9 – DEPOT ET PUBLICITE.....	6

PREAMBULE

En préambule, il est rappelé que conformément aux articles L. 2242-1 à L. 2242-14 du Code du travail, la Direction et les Organisations syndicales représentatives au sein d'ENGIE GBS Services (CFDT, CFE CGC, et CGT) se sont réunies, les 17 décembre 2021, 12 janvier 2022 et 21 janvier 2022.

Lors de la première réunion, la Direction a présenté et commenté les informations qualitatives et quantitatives relatives :

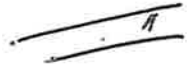



- aux effectifs et à la répartition des contrats de travail,
- à la durée et l'organisation du travail,
- aux salaires effectifs,
- à l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes,

La Direction et les Organisations syndicales représentatives ont échangé sur le contexte économique global, et partage le constat de tensions accrues sur le marché du travail, avec des situations de pénuries de ressources.

Dans ce cadre, la Direction accorde un effort particulier aux mesures d'augmentations individuelles tout en poursuivant des mesures collectives répondant à des enjeux sociétaux.

A l'issue des réunions de négociation annuelle obligatoire, au cours desquelles chacune des organisations syndicales représentatives a présenté la plateforme des revendications, le présent accord est conclu.

VOID

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble de la société GBS Services, de même qu'à l'ensemble de son personnel présent à la date d'effet des mesures.

Article 2 – MESURES D'AUGMENTATIONS POUR 2022

Lors des réunions de négociation, les organisations syndicales ont souligné l'implication de l'ensemble des salariés dans l'atteinte des résultats de l'entreprise et demandé qu'un effort particulier puisse être réalisé compte tenu du contexte sanitaire qui impacte les conditions de travail depuis de nombreux mois et du niveau de l'inflation constaté à fin décembre 2021.

Dans un contexte concurrentiel fort et d'évolution de l'inflation, la Direction réaffirme le principe des mesures d'augmentations individuelles dans le cadre des revalorisations salariales de 2022.

A l'issue de leurs échanges, les parties signataires conviennent des mesures suivantes :

A. REVALORISATIONS SALARIALES INDIVIDUELLES

Au regard des enjeux de GBS Services, les parties signataires conviennent d'une enveloppe de revalorisation salariale, pour 2022, de **2,8%** de la masse des salaires bruts de base de l'effectif présent au 31 décembre 2021, hors promotions correspondant à des changements de catégorie socio-professionnelle (passage du statut d'employé à TAM ou du statut TAM à cadre).

Les parties signataires actent par ailleurs que tout salarié augmenté bénéficiera d'une augmentation individuelle minimale de **25€** bruts pour un salarié à temps plein.

En plus de cette enveloppe, une enveloppe spécifique **0,20%** de la masse salariale, arrêtée au 31 décembre 2021, est consacrée à la réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La Direction et les Organisations syndicales représentatives signataires conviennent de se revoir en avril 2022 afin d'avoir une restitution sur l'utilisation complète de l'enveloppe.

B. SALAIRE MINIMUM

Pour 2022, les parties signataires conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2022, aucun salaire mensuel brut de base pour un horaire à temps complet ne sera inférieur à 1 940 €, soit une augmentation de 30 € par rapport à 2021. Cette revalorisation du salaire minimum d'ENGIE GBS Services est définie de manière supplémentaire à l'enveloppe de 2,8% définie au paragraphe A de l'article 2 du présent accord.

C. DATE D'EFFET

Les parties signataires conviennent que les mesures d'augmentations individuelles et « salaire minimum » prévues par le présent article s'appliqueront au 1^{er} mars 2022, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

VOID

Article 3 – MESURES EN FAVEUR DE LA MOBILITE DURABLE

Les parties signataires confirment leur engagement à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité et en incitant à l'usage des modes de transport plus vertueux.

Ainsi, la Direction :

- maintient sa participation à la prise en charge des titres d'abonnements de transports publics pour les trajets domicile/lieu de travail à **80%** ;
- maintient l'indemnité kilométrique vélo à hauteur de 0,25 centimes par kilomètre dans la limite de 200 euros par an à chaque salarié déclarant parcourir à vélo au minimum 500KM par an. La déclaration se fera mensuellement par le salarié.
- maintient la prise en charge à hauteur de **50€** pour les équipements de sécurité.

Article 4 – TICKETS RESTAURANT

A compter du 1er mars 2022, la valeur faciale des titres-restaurant est portée à 9,48€. Les conditions de répartition de la prise en charge entre l'entreprise (60%) et les salariés (40%) restent inchangées. La part salariale est donc de 3,79€.

Article 5 – MESURE EN FAVEUR DU TUTORAT

Les parties signataires soulignent que pour réussir l'accueil et l'intégration des alternants, il est essentiel de valoriser la fonction des tuteurs et susciter de nouvelles vocations.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu d'attribuer un montant forfaitaire annuel de **250 €** bruts pour le tuteur accompagnant opérationnellement au quotidien les salariés titulaires d'un contrat en alternance.

Cette prime sera versée sur paie de juin 2022.

Article 6 – PRIME DE COOPTATION

Compte tenu du contexte de recrutement et soucieux de valoriser les collaborateurs qui permettront, grâce à leur réseau, l'embauche en CDI d'un candidat externe, une prime de cooptation de 800€ bruts sera versée au salarié « coopteur » à l'issue de la validation de la période d'essai du candidat.

Article 7 – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Les parties rappellent la démarche continue d'amélioration de la qualité de vie au travail et des actions engagées pour le bien-être des salariés au sein de GBS Services, notamment au travers des décisions suivantes :

A. JOURNEE DE SOLIDARITE OBLIGATOIRE 2022

Maintien de la journée de solidarité 2022 chômée et rémunérée au sein de l'entreprise pour l'ensemble des salariés. Elle est fixée le lundi de pentecôte.

B. CHEQUES CESU

Les disposition en matière de CESU sont conservées dans les conditions suivantes :

- 4 tranches :100, 200, 300 et 400 euros.

L'employeur prend en charge 50% de cette tranche.

C. JOURNEES HANDICAP

Dans le cadre de son engagement sur le handicap, le nombre de jours de congés au bénéfice d'un parent d'enfant en situation de handicap est porté de 4 à 5 jours ouvrés par année civile, et ce, afin de lui permettre d'accompagner son enfant dans les différents rendez-vous médicaux ou scolaires.

Par ailleurs, pour les salariés souhaitant constituer leur dossier de RQTH ou son renouvellement, il leur sera accordé des autorisations d'absence payée jusqu'à 5 demi-journées. Cette disposition s'applique également au parent constituant un dossier pour son enfant en situation de handicap.

D. BERCEAUX

Soucieux de promouvoir dans la politique diversité, le volet égalité homme-femme, 3 berceaux supplémentaires sont ajoutés aux 2 berceaux actuellement occupés.

Article 8 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, du 1er janvier au 31 décembre 2022.

A cette date, les mesures cesseront automatiquement de produire effet sans se transformer en mesures à durée indéterminée, en raison de l'obligation de négocier un nouvel accord et du rattachement des dispositions de la NAO aux objectifs économiques de la période pendant laquelle elles produiront effet.

Article 9 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé auprès de la DREETS sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail «TéléAccords» (sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

En outre, un exemplaire sera également remis au secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

La Direction adressera le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

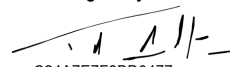
VOID

Fait à La Défense, le 21 Janvier 2022

Pour la société ENGIE GBS Services

Monsieur Pierre d'ALTEROCHE, Gérant GBS Services



DocuSigned by:

C24A7E7F8BD0477...

Pour la CFDT

Monsieur Jérôme BILLAUD

Madame Fanny DENECEE

Pour la CFE-CGC

Monsieur Matthieu BYRDZIAK

DocuSigned by:

71DFE6BF60F943F...

Pour la CGT

Monsieur Laurent MOUTON

DocuSigned by:

9C300A3F477347E...

VOID

VOID