

**Décision unilatérale relative à la définition de la
politique salariale au sein d'ENGIE GBS Services au
titre de l'année 2021**

1. OBJET

La présente décision a pour objet de préciser les dispositions relatives à la politique salariale de l'année 2021 au sein de la société ENGIE GBS Services.

2. APPLICATION ET EVOLUTION DE LA DECISION

La Direction des Ressources Humaines est responsable de l'application des présentes dispositions et de leur mise en œuvre.

3. EVOLUTION SALARIALE

3.1 Champ d'application :

Sont éligibles aux dispositions définies à l'article 3, les salariés d'ENGIE GBS Services présents sur l'année 2020 depuis au moins 9 mois et présents au 31 décembre 2020.

Les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ne sont pas éligibles à ces mesures salariales individuelles ; ces derniers bénéficiant de revalorisations salariales légales ou conventionnelles spécifiques.

3.2 Revalorisation du minimum salarial ENGIE GBS Services :

Le salaire minimum est augmenté à hauteur de 1% et est porté à **1 910€** bruts mensuels, hors enveloppe d'augmentation individuelle.

3.3 Augmentation individuelle :

Au titre de l'année 2021, l'enveloppe consacrée aux augmentations individuelles est de **2,2 %** de la masse salariale, arrêtée au 31 décembre 2020, calculée sur la base du salaire mensuel brut de référence.

Cette enveloppe se répartit comme suit :

- **2%** au titre des augmentations individuelles, hors augmentations liées aux promotions professionnelles et changement de poste, à effet rétroactif du 1^{er} janvier 2021.
- **0,2%** consacrée à la réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes à effet du 1^{er} janvier 2021.

Le talon minimum d'augmentation est fixé à 20€ mensuels bruts.

3.4 Restitution des mesures salariales :

La Direction s'engage à restituer aux organisations syndicales représentatives, au cours de l'année, l'ensemble de l'attribution des mesures salariales définies par sexe et statut RQTH.

3.5 Prime tuteur :

La prime tuteur est revalorisée et est portée à 250 € bruts par an versée au terme de l'année scolaire de l'alternant.

4. MESURES COMPLEMENTAIRES

4.1 Titres restaurant :

La valeur faciale des titres restaurant demeure inchangée. Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un restaurant interentreprises à leur disposition, est portée à 9,25€. L'entreprise s'engage à prendre à sa charge la somme de 5,55€ par titre restaurant, dans le respect des exonérations sociales en vigueur.

4.2 Journée de solidarité obligatoire 2021 :

La journée de solidarité 2021 sera chômée et rémunérée au sein de l'entreprise pour l'ensemble des salariés. Elle est fixée le lundi de pentecôte.

4.3 Chèques CESU :

A compter du 1^{er} février 2021, une tranche supplémentaire, pour les chèques CESU, d'une valeur de 400€ est mise en place. L'employeur prend en charge 50% de cette tranche. Les autres dispositions relatives aux CESU restent inchangées.

4.4 Mobilité verte :

A compter du 1^{er} février 2021, les indemnités kilométriques vélo sont revalorisées à hauteur de 0,25 € par kilomètre dans la limite de 200 € par an pour les plafonds sociaux.

Une participation de l'entreprise pour l'équipement des vélos est portée à 50€, sur présentation des justificatifs.

4.5 Négociation :

La Direction prend l'engagement d'ouvrir dans l'année des négociations sur l'accord qualité de vie au travail et le plan d'action associé ainsi que sur l'aménagement du temps de travail des cadres au forfait jours.

La Direction s'engage également à ouvrir des négociations permettant de déboucher sur une politique incitative d'épargne en vue de la retraite pour ceux qui le souhaitent.

5. DUREE DE LA DECISION ET FORMALITES DE DEPOT

La présente décision est applicable sur la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Fait à Nanterre, le 1^{er} février 2021

Pour la Direction

Thierry Rats

