

Accord relatif à la définition d'une politique de Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels au sein de la société ENGIE GBS Services

Entre les soussignés :

La société ENGIE GBS Services, ci-après dénommée « la société », ayant son siège situé 14-16 rue Touzet-Gaillard 93400 SAINT-OUEN, représentée par Monsieur Thierry RATS, agissant en qualité de Gérant, dûment habilité aux fins des présentes,

d'une part,






et,

La délégation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Jérôme BILLAUD et Madame Fanny DENECE,

La délégation syndicale CFE – CGC, représentée par Monsieur Matthieu BYRDZIAK,

La délégation syndicale CGT, représentée par Monsieur Laurent MOUTON,

d'autre part,

DS DS DS DS DS
    

Préambule :

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) représente une opportunité pour l'entreprise de structurer et de valoriser sa politique de gestion des Ressources Humaines. C'est un outil permettant à l'entreprise de s'adapter en tenant compte des évolutions de son organisation et de ses besoins en compétences.

La GEPP est aussi un outil au service des collaborateurs dans leur projet de carrière professionnelle. Elle donne de la visibilité sur les évolutions possibles et les moyens d'y parvenir.

Enfin, cette démarche englobe l'ensemble des processus de développement des collaborateurs, notamment la formation professionnelle, la mobilité et la reconnaissance de leur expertise.

La politique de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel que souhaite conduire ENGIE GBS Services repose sur la volonté de :

- Accompagner les salariés et les emplois impactés par les évolutions d'organisation et définir des modalités d'accompagnement adaptées à chaque situation.
- Anticiper les évolutions métiers et définir des plans d'action associés pour mieux y répondre.
- Garantir l'employabilité des salariés d'ENGIE GBS Services grâce à un plan de développement de compétences répondant aux enjeux stratégiques de l'entreprise.
- Reconnaître l'expérience des salariés dans leur emploi.
- Donner de la visibilité aux salariés quant à leur projet d'évolution de carrière professionnelle (mobilité, mobilité fonctionnelle, évolution hiérarchique/promotion, reconversion, projet externe) et accompagner leur développement.
- Accompagner des populations spécifiques et continuer à développer une politique RH inclusive, facteur de réussite pour l'entreprise.

I) Accompagner les évolutions métiers et organisationnelles :

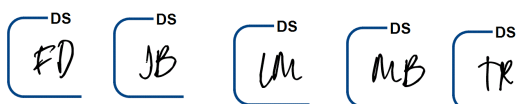
Le monde actuel étant rapidement mouvant tant pour les organisations que pour les outils et les technologies utilisés, ENGIE GBS Services doit, par conséquent, être en capacité d'anticiper et de préparer ces évolutions qui peuvent avoir un impact sur ses emplois et son organisation.

1) Anticiper les évolutions métiers :

Anticiper l'avenir afin de mieux préparer les collaborateurs et les organisations nécessite de suivre et de tenir compte des évolutions métiers et technologiques. ENGIE GBS Services s'engage à poursuivre les travaux de veille permanente sur les tendances en matière d'évolution des emplois et des compétences pour l'ensemble des filières métiers qui la composent.

Pour ce faire, ENGIE GBS Services s'appuie sur les indicateurs suivants :

- Les travaux de workforce planning dont l'objectif est de disposer d'une vision prospective des emplois à travers :
 - o Des ateliers de co-construction avec les managers des Business Support et des filières ;



- Le suivi et la mise à jour du référentiel des emplois repères et du niveau de compétences cibles attendu ;
 - Une analyse quantitative et qualitative des impacts des évolutions en termes d'effectifs et de compétences ;
 - L'identification des leviers d'action.
- La cartographie des typologies d'emplois :
- **Emplois en tension** : Emplois pour lesquels l'offre de main-d'œuvre est réduite sur le marché et/ou emplois nécessitant une période longue d'apprentissage, voire une connaissance métier approfondie.
 - **Emplois en croissance (à évolution quantitative significative)** : Emplois dont la tendance observée montre une évolution positive des effectifs.
 - **Emplois en mutation** : Emplois à évolution significative de compétences nécessitant un plan d'adaptation important.
 - **Emplois stratégiques** : Emplois pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité de son savoir-faire et de ses compétences vis-à-vis de ses clients et fournisseurs.
 - **Emplois fragilisés ou en décroissance** : Emplois fragilisés du fait des évolutions structurelles, conjoncturelles ou technologiques. La tendance observée sur la trajectoire des effectifs montre qu'ils sont à la baisse.

2) Accompagner les évolutions métiers :

La démarche de GEPP implique de mesurer les écarts entre compétences maîtrisées et compétences attendues. Par conséquent, les collaborateurs devront continuer à auto-évaluer, via les moyens mis à leur disposition (ex : outil my talents), leurs compétences par rapport au niveau de compétence cible attendu sur leur emploi. Par ailleurs, les managers devront également évaluer les compétences de leurs collaborateurs sur leur emploi à l'occasion de l'entretien de performance et développement et/ou professionnel. Cette double évaluation collaborateur/manager a pour but de mieux définir les actions à mener afin de faire converger le niveau de compétence attendu et le niveau de compétence détenu.

Dans la mesure où les deux niveaux (attendu et maîtrisé) ne seraient pas convergents, ENGIE GBS Services s'engage à mettre en œuvre les actions nécessaires, pour permettre à ses collaborateurs d'atteindre le niveau attendu. Dans le cas où il s'agirait d'emplois dont les compétences seraient fortement impactées, voire amenées à disparaître, l'objectif est également d'accompagner les collaborateurs au travers de la mise en place de passerelles vers d'autres emplois. Ces actions d'accompagnement sont complémentaires au plan de développement des compétences. Une attention particulière devra être portée aux collaborateurs occupant un emploi fragilisé.

En complément, les collaborateurs pourront, à leur demande et en réponse à leur projet professionnel, solliciter la Direction des ressources humaines pour un accompagnement personnalisé.

DS
FD

DS
JB

DS
LM

DS
MB

DS
TR

3) Accompagner les évolutions organisationnelles :

A. Accompagnement à la mobilité et au développement des compétences :

Un travail de proximité entre le salarié, le manager et la Direction des ressources humaines doit être réalisé. Une évaluation des compétences détenues sera systématiquement réalisée et un entretien sera organisé afin de suivre le salarié et d'échanger avec lui quant à ses aspirations professionnelles.

En priorité, des solutions de redéploiement en adéquation avec les compétences et le souhait du salarié seront trouvées au sein même de l'entreprise et dans le bassin d'emploi géographique du salarié. A défaut, si des opportunités existent dans l'entreprise mais en dehors du bassin d'emploi, elles seront également proposées au salarié. En cas d'acceptation de mutation géographique, le salarié bénéficiera de l'ensemble des aides définies ci-dessous.

Les actions de formation et/ou d'accompagnement mises en œuvre seront intégralement prises en charge par ENGIE GBS Services, en complément du plan de développement des compétences défini. Un accompagnement opérationnel sera également mis en place afin de faciliter la prise de poste. Un suivi RH et managérial de proximité se poursuivra a minima au cours de la première année de la prise de poste. La fréquence de ce suivi sera à définir en fonction du besoin exprimé par le salarié. En outre, pour la première année de sa prise de poste, le salarié bénéficiera d'une prime variable de performance (PVA ou PSO) au taux correspondant à l'atteinte des objectifs de performance (en dehors de l'évaluation des compétences comportementales).

Si aucune solution de redéploiement intra entreprise n'est possible, le salarié bénéficiera d'un accompagnement à la mobilité au sein du Groupe, conformément aux dispositifs en vigueur.

En complément, les mesures d'accompagnement à la mobilité suivantes s'appliqueront de plein droit :

- Prime de mobilité organisationnelle d'1 mois de salaire brut en cas de changement de poste,
- Prime de mobilité géographique d'1 mois de salaire brut, en sus de la prime de mobilité organisationnelle, en cas de mutation géographique.

Ces mesures s'appliqueront pendant toute la durée de l'accord, quel que soit le contexte dans lequel évolue l'entreprise.

En cas de mobilité géographique, le salarié bénéficiera d'une prise en charge des frais inhérents au déménagement ainsi que d'un accompagnement personnalisé (ex : aide à la recherche d'un logement, aide à la recherche d'un emploi du conjoint, aide à l'inscription dans un établissement scolaire, etc.).

B. Immersion :

En cas de changement de poste, une période d'immersion pourra être mise en œuvre afin d'accompagner le salarié dans ses nouvelles missions et de s'adapter à son nouvel environnement de travail. Chaque salarié réalisant une immersion en dehors de son bassin géographique bénéficiera de la prise en charge intégrale de ses frais (hébergement, repas et déplacement).

Un suivi RH avec l'entité d'accueil sera également déployé.

Si, la période d'immersion n'est pas concluante, le salarié retrouvera son entité d'origine et continuera à bénéficier de l'ensemble des dispositifs définis dans la présente partie, dans l'attente d'une solution pérenne de redéploiement.



C. Missions :

Dans l'attente d'une situation de redéploiement pérenne, le salarié se verra confier des missions en adéquation avec ses compétences et les besoins de l'organisation. L'objectif du dispositif de la lettre de mission est de permettre au salarié de continuer à exercer une activité afin de sauvegarder son employabilité. L'entreprise doit veiller à ce que les missions soient temporaires, concrètes et en lien avec les compétences du salarié. Si un salarié trouve un nouveau poste, pendant cette mission, celle-ci prend fin de droit dès la date de prise de fonctions, sans attendre son terme initial.

Il pourra également se voir proposer ou se positionner sur des missions temporaires au sein du Groupe lui permettant ainsi de découvrir un nouvel environnement et une nouvelle organisation et de favoriser sa mobilité.

Chaque salarié réalisant une mission en dehors de son bassin géographique bénéficiera de la prise en charge intégrale de ses frais (hébergement, repas et déplacement).

D. Dispositifs externes d'accompagnement :

Tout salarié dont le poste est supprimé ou dont la situation professionnelle est impactée à la suite d'une évolution d'organisation ou dans l'emploi va fortement évolué, bénéficie, s'il en formule expressément la demande, d'un accompagnement spécifique en vue de la réalisation d'un projet externe au Groupe.

a. Aide à la création d'entreprise :

Le salarié qui en formule la demande pourra bénéficier d'un congé de création d'entreprise d'une durée de 2 ans, renouvelable 1 fois.

Il peut également en bénéficier sous la forme d'un temps partiel, dans les mêmes conditions de durée, sans que la durée hebdomadaire travaillée ne soit inférieure à 50%.

Le congé total ou partiel est une suspension du contrat de travail.

Le salarié en congé de création d'entreprise, à temps plein ou à temps partiel, continuera de bénéficier des garanties frais de santé et prévoyance.

➤ Aides spécifiques à la création d'entreprise :

Tout salarié dont le projet de création d'entreprise a été validé pourra bénéficier des aides suivantes quant à la réalisation de ce projet :

- 3000€ de prime d'aide à la création d'entreprise
- 500€ d'aide à la réalisation des démarches administratives et financières
- 2000€ d'aide spécifique pour les deux emplois créés

➤ Conditions d'éligibilité au bénéfice des aides spécifiques :

Afin de bénéficier des aides spécifiques définies dans le présent paragraphe, le salarié doit justifier d'un projet réel et sérieux de création d'entreprise (ex : présentation d'un business plan) qui sera présenté et validé par la commission définie au paragraphe E.

DS
FD JB LM MB TR

b. Reconversion professionnelle en dehors de l'entreprise :

Le salarié bénéficiera d'un accompagnement spécifique en cas de projet de reconversion professionnelle. ENGIE GBS Services prendra en charge les actions de formation nécessaires, dans la limite de 10 000€, sous réserve du départ du salarié dans les trois mois qui suivent la fin de la formation. Cette aide de financement prise en charge par l'entreprise est cumulative avec les droits individuels de chaque salarié épargnés sur le Compte Personnel de Formation.

Si, dans le cadre de son projet de reconversion, des actions doivent se dérouler pendant le temps de travail, le salarié pourra s'absenter après avoir échangé avec son manager et son interlocuteur RH afin de définir les modalités d'absence.

c. Bilan de compétences et Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

En vue d'accompagner le salarié, ENGIE GBS Services peut proposer la mise en place d'un bilan de compétences. Le bilan de compétences sera financé par l'entreprise.

Les conditions de durée, sans excéder 24h00, seront définies conjointement avec le salarié, l'entreprise et l'organisme en charge de la réalisation dudit bilan.

Il sera réalisé pendant le temps de travail du salarié qui bénéficiera du maintien de sa rémunération.

Si, dans le cadre du bilan de compétences, des actions doivent se dérouler pendant le temps de travail, le salarié pourra s'absenter après avoir échangé avec son manager et son interlocuteur RH afin de définir les modalités d'absence.

En parallèle ou en complément, le salarié peut demander à bénéficier de la prise en charge d'un dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience par l'entreprise. Le salarié bénéficie de droit à congé pour VAE à hauteur de 24h00 en vue de préparer son dossier.

E. Commission de suivi :

Les parties signataires conviennent de constituer une commission de suivi composée de chaque délégation signataire du présent accord.

Elle se réunira :

- Trimestriellement, la première année suivant la date de mise en œuvre d'un projet d'évolution de l'organisation,
- Annuellement.

Cette commission a pour objectif de suivre l'ensemble des salariés (nombre d'entretiens, poste(s) proposé(s), solution de redéploiement, projet externe, etc.) dont l'emploi est impacté par une évolution de l'organisation ou par une évolution technologique.

DS DS DS DS DS
FD JB LM MB TR

II) Accompagner et développer les collaborateurs dans leur projet professionnel :

Chaque collaborateur représente un capital pour l'entreprise qui se doit de l'accompagner dans son développement professionnel.

1) Le développement des compétences :

Développer l'employabilité des salariés représente l'un des enjeux majeurs d'ENGIE GBS Services. Pour ce faire, ENGIE GBS Services s'engage sincèrement dans le développement des compétences de ses collaborateurs, dans le respect de ses orientations générales de formation.

A. Les orientations générales de formation au service du développement de l'employabilité des salariés

ENGIE GBS Services réévalue et adapte annuellement ses orientations générales de formation, en lien avec ses orientations stratégiques, qui se déclinent à travers un plan de développement des compétences et un budget correspondant a minima à 3% de la masse salariale.

Les orientations générales de formation sont définies sur un double principe :

- Répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise en reposant sur un socle commun de compétences transverses à consolider, à développer et/ou à acquérir.
- Répondre aux enjeux stratégiques de chaque métier en reposant sur un triptyque de compétences métiers, transverses et comportementales à consolider, à développer et/ou à acquérir.

Chacune de ces orientations se décline collectivement et/ou individuellement selon les besoins des organisations locales tout en s'adaptant à chaque salarié.

ENGIE GBS Services s'engage à ce que chaque salarié suive a minima une action d'accompagnement par an de maintien dans l'emploi ou en vue de développer de nouvelles compétences et dont l'objectif est d'anticiper soit les évolutions de son emploi et/ou de sa filière métier, soit de son parcours professionnel. A ce titre, et en complément du socle commun de formation, tel que défini par les orientations générales de formation, un plan de développement de formation individualisé pourra être mis en œuvre à la demande du salarié après échange managérial.

B. Entretien professionnel, entretien de performance et développement et accompagnement RH individualisé :

a. Entretien professionnel :

L'entretien professionnel vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (qualifications, changement de poste, promotion, ...) et identifier ses besoins de formation. Il est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.



Chaque salarié se verra proposer annuellement par son manager un entretien professionnel, pour évoquer son projet professionnel. A minima, cet entretien devra avoir lieu tous les deux ans. A l'issue de cet entretien, il pourra solliciter un entretien RH destiné à clarifier son projet professionnel et définir les actions d'accompagnement nécessaires en lien avec son manager. ENGIE GBS Services s'engage à former les managers quant à la conduite de ces entretiens.

b. Entretien de performance et de développement :

Chaque année, tous les salariés bénéficient d'un entretien d'évaluation de la performance et de développement des compétences. Ce rendez-vous managérial a pour objectif d'évaluer les objectifs réalisés mais aussi d'échanger sur les compétences attendues pour le poste donné et identifier, le cas échéant, les actions à court terme pouvant être déployées afin de consolider, développer et/ou acquérir des compétences pour le salarié.

c. Point carrière :

Indépendamment de l'entretien professionnel et de l'entretien de performance et de développement, chaque salarié peut solliciter son Responsable Ressources Humaines pour un point carrière afin d'être accompagné dans la construction de son parcours professionnel et en vue de définir, le cas échéant, un accompagnement personnalisé.

C. Evolution des parcours professionnels :

a. Reconnaissance de l'expérience dans l'emploi :

Les parties signataires de l'accord souhaitent que chaque salarié puisse voir reconnaître son expérience dans son emploi, en dehors de toute aspiration d'évolution professionnelle de quelle que nature que ce soit. Ainsi, ENGIE GBS Services, à l'appui des travaux de cotation des emplois, liés au changement de convention collective intervenu le 1^{er} janvier 2021, met en œuvre un dispositif de valorisation de cette expérience qui sera porté à la connaissance de l'ensemble des salariés et des managers.

En effet, la majeure partie des emplois-repère présents dans l'organisation ont été réévalués sur la base de 2 à 3 niveaux. Chaque niveau d'emploi est défini sur la base de critères différenciants :

- Connaissance,
- Technicité/complexité/polyvalence,
- Autonomie/initiative,
- Gestion d'équipe/conseils,
- Communication/contact/échanges.

Cette grille permettra à chaque salarié, qui estime que l'expérience dans son emploi justifie un changement de niveau, de s'auto-évaluer. A l'issue de cette auto-évaluation, les résultats seront discutés avec son manager et transmis à la Direction des ressources humaines.

Si le manager est en phase avec l'évaluation de son collaborateur et si l'organisation de son service justifie un emploi ou des missions d'un niveau supérieur, le salarié bénéficiera alors d'un changement de niveau et de coefficient conventionnel.

Si le manager n'est pas en phase avec l'évaluation de son collaborateur après avoir identifié des écarts entre les compétences attendues, pour le niveau d'emploi supérieur, et les compétences réellement détenues par l'intéressé, un échange tripartite entre le salarié, le manager et le Responsable Ressources

DS
FD

DS
JB

DS
LM

DS
MB

DS
TR

Humaines sera organisé afin d'identifier les éventuelles actions permettant au salarié d'atteindre les compétences attendues.

b. Revalorisation salariale :

La reconnaissance de l'expérience dans l'emploi du salarié en cas de changement de niveau et donc, de coefficient conventionnel, impliquera l'attribution d'une augmentation de sa rémunération annuelle fixe a minima d'1% hors NAO et sans préjudice de l'augmentation individuelle au titre de la campagne salariale. Les minimas conventionnels seront systématiquement pris en compte. Une étude comparative entre le niveau de salaire du salarié et celui de ses pairs occupant le même emploi, le même niveau d'emploi et au sein du même bassin géographique (dans la mesure du possible) sera réalisée afin de positionner le salarié au juste niveau de rémunération de sa catégorie.

En cas de changement d'emploi dans l'organisation, cette même étude comparative sera réalisée afin de positionner le salarié au juste niveau de rémunération de sa catégorie.

c. Accompagner les projets professionnels :

ENGIE GBS Services s'engage à accompagner l'ensemble de ses salariés dans la réalisation de ses projets professionnels, en interne comme à l'externe. Chaque projet doit être perçu comme une opportunité pour le salarié, acteur de sa carrière, de développer des compétences nouvelles dans des environnements divers ; opportunité soutenue par l'entreprise.

➤ Projets professionnels intra-Groupe :

Tout salarié ayant un projet de mobilité au sein du Groupe peut demander un entretien RH afin de partager ce projet et de bénéficier, le cas échéant, d'actions d'accompagnement à cette mobilité.

ENGIE GBS Services applique l'ensemble des dispositions relatives à la politique mobilité en vigueur.

Ainsi, pour toute mobilité géographique volontaire, le salarié bénéficiera de :

- La prise en charge de ses frais de déménagement,
- Un accompagnement de manière personnalisée à une gamme de services (ex : aide à la recherche de logement, d'emploi pour le conjoint, formalités administratives, etc.)
- Une prime d'un mois de salaire brut.

Avant tout projet de mobilité ou indépendamment de ce type de projet, un salarié peut émettre le souhait de mettre à profit ses compétences dans le cadre d'une mission au sein d'une autre entité du Groupe afin de découvrir d'autres environnements professionnels. Ce projet doit pouvoir être encouragé par la fonction RH et le management, dans le cadre d'un cercle vertueux de transfert de compétences entre deux entités au sein du Groupe. Le salarié, après définition de sa mission (objet, durée, modalités d'organisation, etc.), retrouvera son poste dans les mêmes conditions que précédemment à l'exercice de cette mission.

➤ Projets professionnels en dehors du Groupe :

Tout salarié, qui souhaite développer et enrichir son parcours professionnel à travers des missions, activités, environnement, mode d'organisation différents que sa situation professionnelle, pourra bénéficier des dispositifs suivants.



Parmi les projets pouvant être soutenus par ENGIE GBS Services, les parties signataires ciblent notamment :

- La période de mobilité externe sécurisée,
- Le congé sabbatique,
- Le congé pour création d'entreprise,
- Le projet de transition professionnel (ex congé individuel de formation).

Les modalités de mise en œuvre doivent être définies, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur rappelées en annexe 1 du présent accord, en tenant compte de l'individualité de chaque projet.

III) Accompagnement complémentaire en faveur de populations spécifiques

1) Les managers :

ENGIE GBS Services s'engage dans l'accompagnement des managers dans leurs rôles de coach, leader et pilote, dans le cadre du programme management 3.0. Des actions collectives et également individuelles sont définies pour développer le collaborateur dans son rôle de manager et prévenir des situations individuelles et collectives (ex : formation sexisme, éthique, détection des risques psychosociaux, etc.).

Tout salarié nouvellement nommé à un poste de management bénéficie de facto des mesures de ce programme. Tout salarié, occupant pour la première fois un poste de management, bénéficie également d'actions d'accompagnement spécifiques pour répondre au mieux aux enjeux de cette nouvelle mission et d'un suivi RH lors de la première année suivant sa prise de poste.

2) Les formateurs occasionnels :

ENGIE GBS Services reconnaît la nécessité de mettre à profit et partager l'expertise détenue et reconnue de certains de ses collaborateurs, quel que soit leur domaine d'activité professionnelle. La transmission de ce savoir est indispensable pour accompagner les équipes dans l'exercice de leurs activités. Ainsi, chaque salarié identifié comme « formateur occasionnel » par son manager et la fonction RH peut bénéficier, s'il accepte ce rôle, d'actions de formation en vue de disposer des outils pour mieux transmettre son savoir.

Afin de valoriser au mieux cette mission de formateur occasionnel, le salarié « formateur-occasionnel » dispose du temps nécessaire à l'exercice de cette mission. Sa charge de travail sera nécessairement adaptée.

3) Les hauts potentiels :

ENGIE GBS Services s'engage également dans le développement des salariés identifiés comme étant à haut potentiel en appliquant le programme dédié aux salariés à haut-potentiel du Groupe. Il s'agit d'un accélérateur de développement, dont la durée est fonction des besoins de chaque participant et des besoins du Groupe.



Ces salariés sont identifiés à l'occasion de revues annuelles réalisées conjointement par le Management et la Direction des Ressources Humaines. Trois critères sont retenus pour la détection des salariés à haut-potentiel :

- Le potentiel de leadership ;
- Un niveau élevé de performance sur les deux dernières années ;
- L'analyse du profil (maîtrise de l'anglais, mobilité, parcours professionnel...).

Chaque salarié intégrant ce programme bénéficie d'un entretien de développement, visant à définir les actions à mener en termes de formation et d'accompagnement (i.e. coaching ou mentoring). Cet entretien est reconduit annuellement. Il peut être amené à intégrer des plans de succession dans son entité ou dans le Groupe.

4) Développer une politique inclusive :

ENGIE GBS Services porte les valeurs de la diversité qui doit représenter un enjeu majeur au service de la performance de son organisation. La valorisation des différences est une source de cohésion interne en renforçant la motivation des salariés ainsi que la fierté d'appartenance et l'implication.

La politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise, en faveur de la diversité, définie dans le présent accord s'axe principalement autour de l'accompagnement des :

- Jeunes à travers les dispositifs d'alternance,
- Salariés reconnus travailleurs handicapés,
- Salariés détachés dans le cadre de l'exercice de mandats syndicaux et/ou de représentation du personnel.

A. L'accompagnement des jeunes dans le cadre de l'alternance :

Le recrutement en alternance, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation représente un cercle vertueux pour ENGIE GBS Services. En effet, d'une part, l'alternance participe à l'insertion des jeunes dans le milieu professionnel en leur permettant ainsi de se former à un métier, de développer des compétences et d'acquérir une expérience valorisante ainsi qu'une qualification au service de son employabilité.

D'autre part, pour l'entreprise, l'alternance permet de répondre à ses futurs besoins opérationnels tout en remplissant ses engagements en terme de responsabilité sociale à travers le transfert de connaissance entre les générations.

Dans le cadre du présent accord, ENGIE GBS Services s'inscrit dans l'engagement d'ENGIE de recruter annuellement dans ses effectifs 5% d'alternants, en s'appuyant sur un réseau d'écoles ou de centre de formation cibles. Ce taux pourra être revu en tenant compte des éventuels objectifs fixés par EQUANS.

Les profils à recruter devront être définis et ajustés en fonction des besoins de compétences identifiés dans l'entreprise, en particulier sur les emplois en tension.

ENGIE GBS Services réaffirme également l'ambition du Groupe de recruter annuellement 50% d'alternants en CDI ou en CDD dans ses effectifs.

Une sensibilisation des managers doit être réalisée avant chaque campagne d'alternance afin de cibler les bons profils au bon niveau d'étude afin de maximiser les possibilités d'embauche à l'issue du diplôme. Une attention particulière doit également être portée quant aux missions et activités confiées aux alternants.



B. L'accompagnement des salariés reconnus travailleurs handicapés :

ENGIE GBS Services porte une attention particulière aux salariés justifiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Ces salariés pourront bénéficier d'un accompagnement renforcé par la Direction des Ressources Humaines, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi de façon pérenne et favoriser le développement de leurs compétences.

Dans ce cadre, la Direction Ressources Humaines s'assurera que le salarié bénéficie des aménagements de poste lui permettant de poursuivre son activité professionnelle dans les meilleures conditions (matériel, télétravail...), en lien avec le Management et la médecine du travail.

Chaque salarié concerné bénéficiera automatiquement d'un entretien annuel avec son représentant RH, s'il en formule la demande, afin de faire le point sur le développement de ses compétences et envisager avec eux, les actions de formation à cibler.

C. La valorisation de l'expérience du détachement syndical :

Tout salarié qui souhaite, au cours de sa carrière professionnelle, exercer des mandats de représentation du personnel et/ou syndicaux doit pouvoir s'engager dans ces missions sans craindre de se sentir pénalisé dans son parcours professionnel. En effet, ENGIE GBS Services considère que le détachement syndical ne constitue pas une parenthèse professionnelle mais au contraire une opportunité d'acquérir de nouvelles compétences.

A la fin de chaque détachement, le salarié sera reçu par un Responsable Ressources Humaines afin de :

- Réaliser un bilan des compétences métiers, transverses et comportementales acquises au cours du détachement,
- Définir, pour le salarié qui le souhaite, son projet professionnel futur et élaborer, le cas échéant, un plan d'accompagnement en vue de sa réalisation.
- Identifier les éventuelles actions de formation nécessaires à la reprise de son poste.

IV) Dispositions finales

1. Champ d'application, durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée de trois ans, entrera en vigueur le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt définies à l'article 11. Il s'applique à l'ensemble des salariés d'ENGIE GBS Services.

2. Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties, dans les conditions prévues aux articles L.2261-8 et suivants du Code du travail.



3. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord est déposé sur la plateforme dédiée du Ministère du travail, conformément aux dispositions de l'article D.2231-4 du Code du travail.

Par ailleurs, un exemplaire du présent accord est déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Un exemplaire original sera remis à chaque organisation syndicale intéressée.

Une communication de mise à disposition du présent accord sera adressée à l'ensemble des salariés.

Fait en 5 exemplaires originaux à Saint-Ouen, le 9 juillet 2021

Pour la Société ENGIE GBS SERVICES

Monsieur Thierry RATS

DocuSigned by:

Thierry RATS
CF5544899854472...

Pour la Délégation Syndicale CFDT

Monsieur Jérôme BILLAUD

DocuSigned by:

Jérôme BILLAUD
219827108EAD403...

Madame Fanny DENECE

DocuSigned by:

Fanny DENECE
BDAF01AB92AE42E...

Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC

Monsieur Matthieu BYRDZIAK

DocuSigned by:

Matthieu BYRDZIAK
71DFE6BF60F943F...

Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur Laurent MOUTON

DocuSigned by:

Laurent MOUTON
9C300A3F477347E...