

# Accord relatif à l'harmonisation du statut collectif

## Société GBS Services

### 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 Monsieur Jérôme BILLAUD,

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

La délégation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Franck VIDEAU,

La délégation syndicale CGT, représentée par Monsieur Laurent MOUTON,

d'autre part,

Il a été conclu le présent accord.

### Préambule

La société GBS Services est issue, au 1er janvier 2017, du rapprochement des fonctions supports des sociétés ENGIE Axima, ENGIE EES, ENGIE Ineo et ENDEL Engie au sein d'une même société juridique.

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'harmonisation sociale de la société GBS Services afin de définir et mettre en œuvre un statut collectif unique. Il contient une annexe reprenant certains éléments chiffrés explicatifs liés à la mise en œuvre du nouveau statut.

Les stipulations du présent accord se substituent donc de plein droit, à sa date d'entrée en vigueur, à toutes autres normes résultant d'accords collectifs, usages et pratiques traitant des mêmes sujets au sein de la société.

Conformément aux modifications juridiques intervenues le 1<sup>er</sup> janvier 2017, il est rappelé que les Conventions Collectives applicables à la société GBS Services sont celles des Travaux Publics.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :



FU  
1  
PP JB

## **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord détermine les différentes modalités d'harmonisation des statuts pour le personnel, en contrat à durée déterminée ou indéterminée, **présent au 1<sup>er</sup> janvier 2017**, issus des entités ENGIE Axima, ENGIE EES, ENGIE Ineo et ENDEL Engie, et présent au sein de la société GBS Services au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## **ARTICLE 2 - STRUCTURE DE REMENURATION**

Pour les salariés ETAM non « forfaités » transférés issus de l'entité ENDEL Engie, afin de compenser la suppression de la prime de 0,5 mois de salaire et des deux primes annuelles (PAC et prime de vacances), le nouveau salaire mensuel de base sera défini de la manière suivante :  $(\text{Salaire mensuel de base} \times 12,5 + 300 + 400) / 12,3$ .

Pour les salariés ETAM « forfaités » transférés issus de l'entité ENDEL ENGIE, afin de compenser la suppression de la prime de 0,5 mois de salaire et des deux primes annuelles (PAC et prime de vacances), le nouveau salaire mensuel de base sera défini de la manière suivante :  $(\text{Salaire mensuel de base} \times 38 / 35 \times 12,5 + 300 + 400) / 12,3$ .

Les salariés ETAM bénéficiant de primes sur objectifs (ENGIE Ineo et ENDEL Engie pour l'essentiel) verront leurs modalités d'attribution et de versement maintenues.

## **ARTICLE 3 – JOURNEE GBS SERVICES**

Les salariés transférés issus de l'entité ENDEL ENGIE bénéficiaient d'une journée chômée et payée à l'occasion de la Saint Eloi. Cette journée est supprimée et elle est remplacée par une journée appelée Journée GBS Services, également chômée et payée, attribuée à l'ensemble des salariés.

L'article 3 de l'accord relatif au statut collectif définit les règles de mise en œuvre de la journée GBS Services.

## **ARTICLE 4 – CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT**

L'article 4 de l'accord relatif au statut collectif rappelle les règles de mise en œuvre des jours de fractionnement.

La société ne demandera pas la renonciation aux jours supplémentaires pour fractionnement comme l'autorise l'article L.3141-19 du Code du travail.

Les jours de fractionnement sont réglés par la CNETP avec la majoration de 30%.

## **ARTICLE 5 – HARMONISATION DU NOMBRE DE JOURS DE CONGES**

Pour une période de référence complète, le nombre annuel de jours de congés légaux est de 30 jours ouvrables, plus 2 jours ouvrés avec le droit ouvert aux jours de fractionnement. A ces jours s'ajoute la journée GBS SERVICES, soit 3 jours en plus des congés légaux.

Les salariés cadres transférés issus de l'entité ENGIE Energie Services bénéficiaient d'une « sixième semaine de congés », soit 5 jours. Cette « sixième semaine de congés » est supprimée et compensée par les articles 3 et 4 du présent accord ainsi que par la réintégration de 3 jours dans le salaire mensuel de base selon la formule suivante : salaire mensuel de Base x 4,6% x 3 jours / 12,3.

Les salariés concernés par cette réintégration pourront prendre, par an, 2 jours de congés sans solde sans que la société ne puisse s'y opposer. Seul un délai de prévenance de 2 semaines sera sollicité pour une prise de 2 jours consécutifs et d'une semaine pour une seule journée de congé sans solde prise.

## **ARTICLE 6 – CONGES D'ANCIENNETE**

La société appliquera les jours de congés d'ancienneté issus des Conventions Collectives des Travaux Publics.

Pour les salariés cadres transférés issus de l'entité ENDEL ENGIE, cette nouvelle règle est moins favorable pour une ancienneté inférieure à 10 ans. Pour les salariés concernés, le nombre de jours d'ancienneté supplémentaire issu des accords ENDEL ENGIE qui aurait été attribué, sera compensé par le versement d'une prime, tous les ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté, selon la formule suivante : salaire mensuel de base x 4,6% x nombre de jours de congés d'ancienneté supprimés.

Pour les salariés ETAM transférés issus de l'entité ENDEL ENGIE, cette nouvelle règle est moins favorable pour une ancienneté supérieure à 20 ans. Pour les salariés concernés, le nombre de jours d'ancienneté supplémentaire issu des accords ENDEL ENGIE qui aurait été attribué, sera compensé par la réintégration des jours concernés dans le salaire mensuel de base selon la formule suivante : salaire mensuel de Base x 4,6% x nombre de jours de congés d'ancienneté supprimés / 12,3.

## **ARTICLE 7 – PRIME D'ANCIENNETE**

La société ne mettra pas en place de prime liée à l'ancienneté.

Pour les salariés ETAM transférés issus de l'entité ENDEL ENGIE qui bénéficiaient d'une prime d'ancienneté, cette dernière sera réintégrée dans le salaire mensuel de base selon les dispositions suivantes :

- Pour les salariés ayant, au 31 décembre 2017, une ancienneté supérieure ou égale à 17 ans, la prime d'ancienneté sera intégrée dans le salaire mensuel de base.

- Pour les salariés ayant, au 31 décembre 2017, une ancienneté comprise entre 3 ans et 16 ans, la prime d'ancienneté sera intégrée dans le salaire mensuel de base, après majoration de ce dernier de 1,5%.
- Pour les salariés ayant, au 31 décembre 2017, une ancienneté supérieure à 16 ans et inférieure à 17 ans, la prime d'ancienneté sera intégrée dans le salaire mensuel de base, après majoration de ce dernier de 0,5%.

Pour les salariés ETAM transférés issus de l'entité ENGIE Energie Services qui bénéficiaient d'une prime d'ancienneté, cette dernière sera réintégrée dans le salaire mensuel de base selon les dispositions suivantes :

- Pour les salariés ayant, au 31 décembre 2017, une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans, la prime d'ancienneté sera intégrée dans le salaire mensuel de base.
- Pour les salariés ayant, au 31 décembre 2017, une ancienneté supérieure ou égale à 7 ans, la prime d'ancienneté sera intégrée dans le salaire mensuel de base, après majoration de ce dernier de 1,5%.
- Pour les salariés ayant, au 31 décembre 2017, une ancienneté supérieure ou égale à 5 ans et inférieure à 7 ans, la prime d'ancienneté sera intégrée dans le salaire mensuel de base, après majoration de ce dernier de 1,5%.
- Pour les salariés ayant, au 31 décembre 2017, une ancienneté supérieure ou égale à 3 ans et inférieure à 5 ans, la prime d'ancienneté sera intégrée dans le salaire mensuel de base, après majoration de ce dernier de 1,5%.

#### **ARTICLE 8 – ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES**

Le budget des Activités Sociales et Culturelles est fixé à 1,1% de la masse salariale brute.

Le budget des ASC et le budget de fonctionnement seront versés, par acompte, au début de chaque trimestre, avec une régularisation annuelle réalisée au début de l'année n+1.

#### **ARTICLE 9 – INDEMNITES DE DEPART A LA RETRAITE**

Pour les salariés transférés au 31 décembre 2016, issus de l'entité ENGIE Energie Services, ayant une ancienneté de 25 ans au 31 décembre 2017, l'indemnisation de leur ancienne Convention Collective serait appliquée si cette dernière est plus favorable que celle prévue par les Conventions Collectives Nationales des Travaux Publics.

#### **ARTICLE 10 – INDEMNITES DE LICENCIEMENT**

Pour les salariés transférés au 31 décembre 2016, issus de l'entité ENGIE Energie Services, ayant une ancienneté de 25 ans au 31 décembre 2017, l'indemnisation de leur ancienne Convention Collective serait appliquée (quel que soit le licenciement, hors faute grave) si cette dernière est plus favorable que celle prévue par les Conventions Collectives Nationales des Travaux Publics.

FU

## **ARTICLE 11 – PRIME SUR OBJECTIF**

L'ensemble des salariés Cadres bénéficie d'une prime sur objectif (PSO) ou prime variable (PVA) basée sur des objectifs fixés annuellement.

La notion de prime sur objectif existe pour les salariés ETAM issus des sociétés ENGIE Ineo et ENDEL Engie, mais pas pour les ETAM transférés issus de la société ENGIE EES (qui bénéficient d'un 13<sup>ème</sup> mois) et pour les salariés issus de la société ENGIE Axima.

Une négociation sera lancée courant 2018 sur la mise en place d'une prime sur objectif pour l'ensemble des ETAM de la société.

Dans l'attente des négociations à ouvrir, pour les seuls salariés ETAM issus de la société ENGIE Axima, une prime sera versée en décembre 2017 (en remplacement des primes exceptionnelles qui auraient été versées en mars 2018), qui suivra les modalités suivantes :

- Pour un salarié, la prime pourra varier de 0 à 0,5 mois de son salaire mensuel de base, en fonction de la bonne réalisation des tâches confiées.
- Le montant moyen des primes attribuées sera de 500 Euros.
- Pour un salarié qui bénéficierait de la prime, le montant minimal sera de 200 Euros

## **ARTICLE 12 - REGLEMENT DES LITIGES**

Les différends et litiges, pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord, se régleront à l'amiable entre le demandeur qui pourra se faire assister par un salarié de l'entreprise et un représentant de la Direction.

A défaut de règlement à l'amiable, le litige sera porté devant la juridiction compétente.

## **ARTICLE 13 – ENTREE EN VIGUEUR – DUREE – REVISION – DENONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et **prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

Il pourra faire l'objet de révisions, conformément aux règles légales et réglementaires.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 du Code du Travail, sous réserve d'un préavis de six mois. Cette dénonciation sera alors adressée à chaque partie signataire et notifiée à la DIRECCTE.

FV  
DE AP 5  
JB

**ARTICLE 14 – PUBLICITE ET DEPOT**

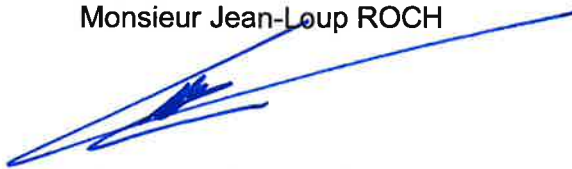
Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction, en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier signée des parties adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera également adressé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait en 8 exemplaires à La Défense, le 09 novembre 2017.

Pour la Société GBS SERVICES

Monsieur Jean-Loup ROCH



Pour la Délégation Syndicale CFDT

Monsieur Jérôme BILLAUD



Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC

Monsieur Frédéric POISSON



Pour la Délégation Syndicale CFTC

Monsieur Franck VIDEAU



Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur Laurent MOUTON





## ANNEXE

### Réintégration mensuelle d'un élément salarial pour un salaire annuel sur 12,3 mois

Salaire mensuel : 1 200 Euros - 120 Euros sont à réintégrer dans le salaire, 10 Euros par mois.

Si pas de réintégration :  $1\ 200 \times 12,3 + 120 = 14\ 880$

Si réintégration :  $1\ 200 + 10 = 1\ 210 \times 12,3 = 14\ 883$

Point de vigilance : date de réintégration en fonctions des congés à venir.

### Réintégration du 13<sup>ème</sup> mois dans le salaire mensuel

Salaire mensuel : 1 200 Euros

Si pas de réintégration :  $1\ 200 \times 13,3 = 15\ 960$

Si réintégration :  $15\ 960 / 12,3 = 1\ 297,56$

Nouveau salaire : 1 297,56 Euros

Point de vigilance : date de réintégration en fonctions des congés à venir.

Nota : pour Cofely, le 13<sup>ème</sup> mois ne rentre pas dans la base CP. Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, il entrera dans la base CP.

### Calcul de l'indemnité journalière CP par la CNETP

Droit à congés : 30 jours ouvrables pour une année de référence complète (2,5 jours par mois).

Exemple de calcul pour un salaire mensuel de 1 000 Euros sans prime :

Salaire versé par la société : 12 000 - CP versés par la CNETP : 1 200 - rémunération totale : 12 000

Sur 10,80 mois

Sur 1, 20 mois

Montant en Euros d'un jour de congé versé par la CNETP :  $12\ 000 \times 10\% / 30 = 40$  Euros

Montant de la prime de CP par jour (hors 5<sup>ème</sup> semaine) : 30% de 40 = 12

Déduction en paye d'un jour de CP :

salaire mensuel =  $12\ 000 / 12 = 1\ 000$

déduction d'un jour de CP =  $1\ 000 / 26 = 38,46$

Montants similaires pour Cofely avec un calcul différent (voir ci-après). Le 10<sup>ème</sup> étant payé « par anticipation », une régularisation sera à faire, arrêtée au 31 décembre, payée en 2018.

Nota : les primes entrent dans la rémunération brute soumise à cotisation CP, avec l'incidence favorable de l'application de la règle du 10<sup>ème</sup> soumise à la prime de 30%.

### RTT : calcul du paiement d'un RTT acquis et non pris dans le cadre d'un départ

Pour un jour de RTT : Salaire de base mensuel brut majoré de 25% (ou 10% pour les cadres au forfait jours) divisé par 21,667 (5 x 52 / 12).

FV

7

### **RTT : calcul de la retenue d'un RTT non acquis et pris dans le cadre d'un départ**

Pour un jour de RTT : la retenue est égale au salaire de base mensuel brut divisé par 21,667. Calcul identique que l'on soit soumis à l'horaire collectif ou en forfait jours.

### **Taux de paiement des jours de CET quand rupture du contrat de travail ou déblocage anticipé :**

Pour les jours de congés transférés dans le CET : un jour = salaire mensuel de base divisé par 21,667.

Pour les jours de RTT transférés dans le CET : un jour = salaire mensuel de base divisé par 21,667 multiplié par 1,25 (ou 1,10 pour les cadres en forfait jours).

### **Calcul du prorata à verser concernant le 10<sup>ème</sup> CP + Prime de vacances Cofely**

Le paiement du « 10<sup>ème</sup> congés », acquis sur la période du 01/06/2017 au 31/12/2017, sera calculé selon la formule suivante :

- Différentiel entre le maintien de salaire et la règle du 1/10<sup>ème</sup> soit  $[1/10^{\text{ème}} (\text{Base CP} / \text{droit CP} \times \text{CP acquis})] - [(\text{salaire} / 21.667) / (\text{droit CP}) \times (\text{CP acquis})]$

Ou :

Base CP : salaire de référence congés acquis sur la période du 01/06 au 31/12/2017

Droit CP : droit principal acquis du 01/06/ au 31/12/2017 (droit arrondi)

CP acquis : droit principal + droit CP acquis au 31/12/2017 (droit arrondi)

Salaire : Salaire de base + ancienneté au 31/12/2017

La prime de vacances de la CNETP sera versée au fur et à mesure de la prise des congés principaux et des congés pour ancienneté acquis depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le prorata de la prime de vacances acquise sur la période du 01/06/17 au 31/12/2017 sera égal au montant le plus favorable des montants calculés selon les deux formules suivantes :

- 25 %  $[1/10^{\text{ème}} (\text{Base CP} / \text{droit CP} \times \text{CP acquis})]$
- 25 %  $[(\text{salaire} / 21.667) / (\text{droit CP}) \times (\text{CP acquis})]$

Ou :

Base CP : salaire de référence congés acquis sur la période du 01/06 au 31/12/2017

Droit CP : droit principal acquis du 01/06/ au 31/12/2017 (droit arrondi)

CP acquis : droit principal + droit CP acquis au 31/12/2017 (droit arrondi)

Salaire : Salaire de base + ancienneté au 31/12/2017

### **Calcul du prorata à verser concernant le 10<sup>ème</sup> CP pour Endel**

Le paiement du « 10<sup>ème</sup> congés », acquis sur la période de référence jusqu'au au 31/12/2017, sera calculé et versé 1<sup>er</sup> trimestre 2018.

fv

8