**ACCORD RELATIF A LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET A LA MOBILITE DURABLE AU SEIN DE LA SOCIETE ENGIE GBS SOLUTIONS**

**Sommaire**

[Préambule 4](#_Toc138333146)

[I. Champ d’application et objet de l’accord 4](#_Toc138333147)

[Article 1. Champ d’application de l’accord 4](#_Toc138333148)

[Article 2. Objet de l’accord 4](#_Toc138333149)

[II. La Qualité de Vie et des Conditions de Travail 5](#_Toc138333150)

[Article 3. La prévention 5](#_Toc138333151)

[Article 3.1 Le Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et le Programme Annuel de Prévention des RIsques Professionnels et d’Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) 5](#_Toc138333152)

[Article 3.2. Organiser le retour d’un salarié à la suite d’une longue absence 6](#_Toc138333153)

[Article 3.3. La déconnexion 6](#_Toc138333154)

[Article 3.4. Dispositifs d’écoute et d’accompagnement 7](#_Toc138333155)

[Article 4. Accompagner l’équilibre vie professionnelle – vie personnelle 7](#_Toc138333156)

[Article 4.1. Le don de jours 8](#_Toc138333157)

[Article 4.2. Le congé de présence parentale 8](#_Toc138333158)

[Article 4.3. Le congé de solidarité familiale 12](#_Toc138333159)

[Article 4.4. Le congé du proche aidant 15](#_Toc138333160)

[Article 4.5. Absences pour raisons médicales 19](#_Toc138333161)

[Article 5. La parentalité 20](#_Toc138333162)

[Article 5.1. Le congé d’adoption 20](#_Toc138333163)

[Article 5.2. Absence autorisée pour la rentrée scolaire 22](#_Toc138333164)

[Article 5.3. Dispositifs berceaux & CESU 22](#_Toc138333165)

[Article 5.4. Temps partiel des salariés parents avec maintien intégral des cotisations retraite 23](#_Toc138333166)

[III. La mobilité durable 24](#_Toc138333167)

[Article 6. Les déplacements professionnels & la politique Groupe 24](#_Toc138333168)

[Article 7. Les déplacements domicile-travail 25](#_Toc138333169)

[Article 7.1. Les trajets éligibles 25](#_Toc138333170)

[Article 7.2. La sécurité des déplacement 25](#_Toc138333171)

[Article 7.3. Les frais d’abonnement aux transports publics et à un service public de location de vélo dans le cadre de l’article L3261-2 du Code du travail 25](#_Toc138333172)

[Article 7.4. Le forfait mobilité durable 26](#_Toc138333173)

[Article 7.5. Cumul des dispositifs 29](#_Toc138333174)

[Article 7.6. Prime de transport 29](#_Toc138333175)

[IV. Dispositions diverses 30](#_Toc138333176)

[Article 8. Durée de l’accord 30](#_Toc138333177)

[Article 9. Révision et dénonciation de l’accord 30](#_Toc138333178)

[Article 10. Formalités de dépôt et de publicité 30](#_Toc138333179)

[Annexe 1 – Politique Voyages Groupe 32](#_Toc138333180)

[Annexe 2 – Attestation sur l’honneur à remplir 33](#_Toc138333181)

Préambule

La société ENGIE GBS Solutions est pleinement engagée pour le bien-être de ses salariés. Elle est convaincue que ce bien-être est un levier d’attraction, d’engagement, de fidélisation et de rétention des collaborateurs.

A l’écoute des préoccupations actuelles, les partenaires sociaux ont souhaité dans cet accord continuer à développer une politique de qualité de vie et des conditions de travail qui puisse accompagner les salariés dans leur quotidien.

Soucieux également des enjeux environnementaux, le parti pris est assumé : mettre en œuvre des moyens permettant aux salariés de verdir leurs trajets domicile-travail.

Cet accord s’inscrit également pleinement dans la déclinaison des politiques Groupe (Les Ways of Working, les 9 engagements de la QVT ainsi que les directives de la Direction santé-sécurité).

Enfin, cet accord complète les différentes dispositions en vigueur qui contribuent à la promotion d’une bonne qualité de vie et des conditions de travail au sein de la société sur les thèmes suivants :

* Statut collectif de la société,
* Aménagement du temps de travail,
* Versement d’une prime sur objectif (PSO),
* Frais de santé & prévoyance,
* Politique de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP),
* Don de jours solidaires,
* Accompagnement de la fin de carrière,
* Epargne salariale : CET, intéressement & abondement.
1. Champ d’application et objet de l’accord

Article 1. Champ d’application de l’accord

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés titulaires d’un contrat de travail au sein de la société ENGIE GBS Solutions.

Article 2. Objet de l’accord

Dans le cadre de l’application des articles L2242-1 et L2242-20 du Code du travail, cet accord porte sur deux thèmes de négociation obligatoire, à savoir : la qualité de vie et des conditions de travail et la mobilité durable.

Il est précisé que cet accord est intégré et complémentaire au socle social de la société préexistant. Ainsi, la déconnexion ayant d’ores et déjà été traitée dans l’accord relatif à l’organisation du travail signé le 15 juin 2022, elle ne sera pas l’objet des dispositions ci-dessous.

1. La Qualité de Vie et des Conditions de Travail

La qualité de vie et des conditions de travail est une démarche consistant l’amélioration du travail et des conditions dans lesquelles il est réalisé. Il s’agit de permettre à chacun de faire du bon travail et de construire progressivement une organisation de travail favorable à la fois à la santé des personnes et à la performance globale de l'entreprise. Six thématiques sont identifiées dans la QVCT :

* Les relations au travail et le climat social,
* Les conditions et l’organisation de travail,
* La santé au travail,
* Les compétences et parcours professionnel,
* L’égalité professionnelle pour tous,
* Les pratiques managériales.

Dans ce contexte, ENGIE GBS Solutions s’engage dans cet accord à compléter les dispositifs déjà existants afin de poursuivre l’engagement de l’entreprise quant à l’amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail de ses salariés.

Article 3. La prévention

Article 3.1 Le Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et le Programme Annuel de Prévention des RIsques Professionnels et d’Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)

Article 3.1.1. Le DUERP

Le DUERP est le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés. Cette évaluation, réalisée par l’employeur, s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés. Cette évaluation respecte les principes généraux de prévention.

Cette évaluation des risques est revue *a minima* annuellement par le préventeur santé-sécurité et à chaque fois qu’une des situations suivantes se présente :

* Lors de toute décision d'aménagement modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés ;
* Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Le CSE, conformément aux recommandations formulées par la CSSCT, est consulté à l'occasion des mises à jour du DUERP et il est également transmis aux acteurs dédiés à la santé, la sécurité et aux conditions de travail. Le DUERP, dans ses versions successives, est conservé pendant une période de 40 ans à compter de son élaboration au sein de la BDESE.

Toutes les demandes de consultation du DUERP sont à adresser au Préventeur Santé Sécurité.

Article 3.1.2. Le PAPRIPACT

Le PAPRIPACT est un document obligatoire qui formalise l’ensemble des mesures devant agir sur les risques professionnels identifiés dans le DUERP. Ainsi, il est mis en place et mis à jour au même rythme que le DUERP.

Le CSE est consulté à l'occasion des mises à jour du PAPRIPACT et ce document est également transmis aux acteurs dédiés à la santé, la sécurité et aux conditions de travail. Le PAPRIPACT, dans ses versions successives, est conservé pendant une période de 40 ans à compter de son élaboration au sein de la BDESE.

Toutes les demandes de consultation du PAPRIPACT sont à adresser au Préventeur Santé Sécurité.

Article 3.2. Organiser le retour d’un salarié à la suite d’une longue absence

​Une absence est une interruption de travail durant laquelle le contrat de travail du salarié est suspendu. Revenir sur son poste peut demander un temps d’adaptation. Ainsi, bien réintégrer un collaborateur est une pratique essentielle à appliquer.​ C’est dans ce contexte qu’un livret à destination des managers a été réalisé pour les accompagner dans la réintégration de salariés absents pendant une longue période.

Ce livret, présenté en CSE en 2022 puis transmis à l’ensemble des managers, reprend en son sein l’ensemble des acteurs pouvant intervenir dans ce contexte ainsi que les étapes clés de gestion des absences de longue durée.

ENGIE GBS Solutions s’engage à continuer cet accompagnement auprès des managers afin qu’ils puissent être des acteurs clés dans le cadre de la réintégration des salariés.

Article 3.3. La déconnexion

La déconnexion est un sujet de négociation qui a été traité dans le cadre de l’accord relatif à l’organisation du travail au sein d’ENGIE GBS Solutions, signé le 15 juin 2022.

En complément des dispositions prises dans cet accord, un plan d’action sera déployé courant 2023 pour assurer un accompagnement continu des salariés et des managers dans les bonnes pratiques de la déconnexion.

La déconnexion est également un volet traité dans le cadre du plan de vigilance d’ENGIE GBS.

Article 3.4. Dispositifs d’écoute et d’accompagnement

Les salariés peuvent se retrouver dans des situations personnelles ou professionnelles nécessitant un accompagnement spécifique. C’est dans ce contexte qu’ENGIE GBS Solutions continue son engagement en matière de dispositifs d’écoute et d’accompagnement.

Article 3.4.1. Prestation de service social du travail

Les salariés ont accès à une prestation de service social qui a pour objectifs de :

* Apporter un travail d’écoute,
* Analyser les situations vécues par les salariés et le cas échéant, les conseiller,
* Favoriser le bien-être des collaborateurs dans le cadre de cet accompagnement,
* Donner du sens, des perspectives et analyser les conditions de travail.

Un.e assistant.e social.e est ainsi mis.e à disposition des salariés et les accompagne en toute confidentialité.

Cet interlocuteur peut également accompagner la société sur différents sujets et procéder à des interventions ciblées dans le cadre d’évènements santé, sécurité, prévention et qualité de vie et des conditions de travail.

Article 3.4.2. Dispositif d’écoute et de soutien psychologique

Un dispositif d’écoute et de soutien psychologique est mis à disposition des salariés pour les accompagner à mieux gérer leurs difficultés du quotidien et à prendre du recul par rapport à des situations professionnelles et personnelles qui les préoccupent.

Cette ligne d’écoute est disponible 24h / 24 et 7 jours / 7.

Les interlocuteurs et psychologues sont soumis au code de déontologie de la profession et garantissent l’anonymat des salariés qui solliciteraient leur concours.

Article 4. Accompagner l’équilibre vie professionnelle – vie personnelle

ENGIE GBS Solutions est consciente que la question de l’aidance prend de plus en plus d’importance au fil des années. Ainsi, il apparait nécessaire d’accompagner les salariés qui pourraient se retrouver dans cette situation en en limitant les impacts sur les aspects rémunération et en permettant également, lorsque cela est souhaité, de conserver une activité professionnelle qui est parfois nécessaire pour garder un équilibre.

Article 4.1. Le don de jours

Une DUE relative au dispositif de dons de jours solidaires a été mise en place au sein de la société ENGIE GBS Solutions en date du 1er octobre 2021. Elle a pour vocation de permettre aux salariés volontaires de donner, de façon totalement anonyme et sans contrepartie, des jours de repos au bénéfice de salariés ayant besoin de temps pour s’occuper de leur conjoint(e) ou d'un enfant gravement malade dans certaines conditions.

Article 4.2. Le congé de présence parentale

Article 4.2.1. Dispositif légal

Article 4.2.1.1. Conditions d’éligibilité

Le salarié peut, sans condition d’ancienneté, prendre un congé de présence parentale s'il a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. C'est le cas si l'état de santé de l'enfant à charge nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

Un enfant est considéré à charge lorsque le salarié en a la charge effective et permanente[[1]](#footnote-1).

L'enfant doit répondre aux 3 conditions cumulatives suivantes :

* Avoir moins de 20 ans,
* Ne pas percevoir un salaire mensuel brut supérieur à 1 070,78 €,
* Ne pas bénéficier à titre personnel d'une allocation logement ou d'une prestation familiale.

Article 4.2.1.2. Procédure

Le salarié doit informer la Direction des ressources humaines et son manager de sa volonté de prendre un congé de présence parentale au moins 15 jours avant le début du congé par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique, courrier remis en main propre contre décharge).

Il doit y joindre un certificat médical qui atteste des éléments cumulatifs suivants : particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap et nécessité d'une présence soutenue auprès de l'enfant et des soins contraignants.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé pendant cette période de congé de présence parentale, il doit en informer l'employeur au moins 48 heures à l'avance. Aucun délai de prévenance n'est cependant exigé en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié.

En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue dans le certificat médical, le salarié doit prévenir l'employeur dans les mêmes conditions que pour sa demande initiale.

Article 4.2.1.3. Situation pendant le congé

Pendant le congé de présence parentale, le contrat de travail est suspendu. Le salarié ne perçoit pas de rémunération mais peut solliciter une allocation journalière de présence parentale auprès de la Caisse des Allocations Familiales (CAF).

L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont conservés. L'absence du salarié est prise en compte en totalité dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Article 4.2.1.4. Durée et renouvellement du congé

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap. Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans.

Le certificat médical doit préciser la durée prévisible du traitement de l'enfant. La durée du congé est égale à la durée du traitement. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

Le salarié peut, avec l’accord de son employeur, transformer le congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par demi-journées.

Le salarié peut bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit 620 jours au total) à la fin de la période de 3 ans ou s'il a utilisé la réserve de 310 jours avant la fin des 3 ans du congé initial.

Le renouvellement du congé est possible dans l'un des cas suivants :

* Rechute ou récidive de la pathologie de l'enfant,
* Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Si le congé initial est prolongé, le salarié doit adresser un nouveau certificat médical à l'employeur.

Article 4.2.1.5. Fin du congé

À la fin du congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

Le salarié peut interrompre le congé avant le terme prévu en cas de décès de l’enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Le salarié doit en informer son employeur par lettre recommandée au moins 1 mois avant la date de fin du congé souhaitée.

Article 4.2.2. Temps réduit financé par le CET dans le cadre de la présence parentale

Article 4.2.2.1. Modalités de mise en œuvre

Un salarié éligible au congé de présence parentale peut bénéficier d’un temps réduit financé par son compte épargne temps. Aucune condition d’ancienneté n’est requise pour bénéficier de ce dispositif.

Le temps réduit financé par le CET est possible dans la limite de 2 jours d’absence par semaine. Pour ce faire, le salarié indiquera, dans son courrier de demande, le nombre de jours d’absence par semaine et le ou les jours non travaillé(s).

En contrepartie, toute journée d’absence CET posée sera abondée à hauteur de 50% par l’entreprise, de sorte que le salarié bénéficiera pour toute journée d’absence CET posée d’une demi-journée d’absence supplémentaire. Cette demi-journée est une autorisation d’absence assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel. Elle sera prise en temps et ne pourra pas faire l’objet d’un paiement.

Article 4.2.2.2. Impacts sur la rémunération fixe et variable

Le temps réduit financé par le CET n’impacte pas la rémunération principale du salarié, ni tous les éléments de rémunération dont l’assiette est calculée sur la base la rémunération principale (ex : prime d’intéressement, PVA ou PSO).

Par ailleurs, ces absences seront neutralisées s’agissant de la rémunération variable. Ainsi, le salarié sera considéré à « objectifs atteints » durant toute la durée de son absence.

Article 4.2.2.3. Durée et renouvellement

Sous réserve du respect de l’ensemble des conditions ci-dessus, la période pendant laquelle le salarié sera à temps réduit financé par le CET pourra durer 310 jours sur une période maximale de trois ans par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le renouvellement du temps réduit financé par le CET, pour 310 jours supplémentaires à la fin de la période de trois ans ou si les 310 premiers jours ont déjà été utilisés, sera possible dans l'un des cas suivants :

* Rechute ou récidive de la pathologie de l'enfant,
* Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Article 4.2.3. Congé Epargne Temps abondé dans le cadre de la présence parentale

Article 4.2.3.1. Modalités de mise en œuvre

Un salarié éligible à un congé de présence parentale peut bénéficier d’un Congé Epargne Temps abondé. Aucune condition d’ancienneté n’est requise pour bénéficier de ce dispositif.

Ainsi, le salarié qui prendrait son CET en temps au titre de la présence parentale se verrait abondé ce temps à hauteur de 50% par l’entreprise de sorte que le salarié bénéficierait pour toute journée d’absence CET d’une demi-journée d’absence supplémentaire.

Cette demi-journée est une autorisation d’absence assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel. Elle sera prise en temps et ne pourra pas faire l’objet d’un paiement.

Article 4.2.3.2. Impacts sur la rémunération fixe et variable

Le CET pris en temps n’impacte pas la rémunération principale du salarié, ni tous les éléments de rémunération dont l’assiette est calculée sur la base la rémunération principale (ex : prime d’intéressement, PVA ou PSO).

Par ailleurs, ces absences seront neutralisées s’agissant de la rémunération variable. Ainsi, le salarié sera considéré à « objectifs atteints » durant toute la durée de son absence.

Article 4.2.3.3. Durée et renouvellement

Sous réserve du respect de l’ensemble des conditions ci-dessus, la période pendant laquelle le salarié sera en Congé Epargne Temps abondé pourra durer 310 jours sur une période maximale de trois ans par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le renouvellement du Congé Epargne Temps abondé par le CET, pour 310 jours supplémentaires à la fin de la période de trois ans ou si les 310 premiers jours ont déjà été utilisés, sera possible dans l'un des cas suivants :

* Rechute ou récidive de la pathologie de l'enfant,
* Lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Article 4.3. Le congé de solidarité familiale

Article 4.3.1. Dispositif légal

Article 4.3.1.1. Conditions d’éligibilité

Le congé de solidarité familiale permet à un salarié, sans condition d’ancienneté, de s’absenter pour assister l’un de ses proches en fin de vie. Le proche du salarié doit se trouver en phase avancée ou terminale d’une affection grave et incurable (quelle qu’en soit la cause). Il doit avoir un des liens suivants avec le salarié :

* Ascendant,
* Descendant,
* Frère ou sœur,
* Personne partageant le même domicile ou ayant désigné le salarié comme sa personne de confiance.

Article 4.3.1.2. Durée, procédure et modalités de prise du congé

La durée du congé de solidarité familiale est de maximum trois mois, renouvelables une fois. En cas de fractionnement du congé, chaque période de congé est d’au moins une journée. Le congé est pris soit en continu, soit en discontinu. Lorsque le congé est pris à temps partiel, un accord préalable est à donner par l’employeur et à formaliser.

Le salarié doit informer la Direction des ressources humaines et son manager de sa volonté de prendre un congé de solidarité familiale au moins 15 jours avant le début du congé par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique, courrier remis en main propre contre décharge). Toutefois, en cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute (ou peut être renouvelé) sans délai, c'est-à-dire dès la demande de congé réalisée par le salarié.

Le salarié devra indiquer les informations suivantes :

* Volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de solidarité familiale,
* Date de départ en congé,
* Demande, le cas échéant, de fractionnement du congé ou de transformation du congé en travail à temps partiel,
* Date prévisible du retour à la fin du congé.

La demande doit être accompagnée d’un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne assistée par le salarié. Ce certificat doit attester que la personne souffre d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou qu'elle est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

En cas de modification de la date prévisible de fin du congé, le salarié doit informer la Direction ressources humaines et son manager au moins trois jours avant la date de fin initialement prévue.

Article 4.3.1.3. Situation pendant le congé

Pendant le congé de solidarité familiale, le contrat de travail est suspendu. Le salarié ne perçoit pas de rémunération mais peut solliciter une allocation journalière d’accompagnement d’une personne en fin de vie auprès du centre national des demandes d’allocations (CNAJAP).

L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont conservés. L'absence du salarié est prise en compte en totalité dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Pendant toute la durée du congé, le salarié ne peut pas exercer une autre activité professionnelle.

Article 4.3.1.4. Fin du congé

A la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente à l’emploi précédant.

Si la personne assistée décède pendant le congé, celui-ci prend fin dans les 3 jours qui suivent le décès. Toutefois, avant son retour, le salarié peut prendre des jours de congés pour événements familiaux en lien avec le décès.

Article 4.3.2. Temps réduit financé par le CET dans le cadre de la solidarité familiale

Article 4.3.2.1. Modalités de mise en œuvre

Un salarié éligible au congé de solidarité familiale peut bénéficier d’un temps réduit financé par son compte épargne temps. Aucune condition d’ancienneté n’est requise pour bénéficier de ce dispositif.

Le temps réduit financé par le CET est possible dans la limite de 2 jours d’absence par semaine. Pour ce faire, le salarié indiquera, dans son courrier de demande, le nombre de jours d’absence par semaine et le ou les jours non travaillé(s).

En contrepartie, toute journée d’absence CET posée sera abondée à hauteur de 50% par l’entreprise, de sorte que le salarié bénéficiera pour toute journée d’absence posée d’une demi-journée d’absence supplémentaire. Cette demi-journée est une autorisation d’absence assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel. Elle sera prise en temps et ne pourra pas faire l’objet d’un paiement.

Article 4.3.2.2. Impacts sur la rémunération fixe et variable

Le temps réduit financé par le CET n’impacte pas la rémunération principale du salarié, ni tous les éléments de rémunération dont l’assiette est calculée sur la base la rémunération principale (ex : prime d’intéressement, PVA ou PSO).

Par ailleurs, ces absences seront neutralisées s’agissant de la rémunération variable. Ainsi, le salarié sera considéré à « objectifs atteints » durant toute la durée de son absence.

Article 4.3.2.3. Durée et renouvellement

Sous réserve du respect de l’ensemble des conditions ci-dessus, la période pendant laquelle le salarié sera à temps réduit financé par le CET ne pourra durer plus de trois mois, renouvelables une fois.

Article 4.3.3. Congé Epargne Temps abondé dans le cadre de la solidarité familiale

Article 4.3.3.1. Modalités de mise en œuvre

Un salarié éligible à un congé de solidarité familiale peut bénéficier d’un Congé Epargne Temps abondé. Aucune condition d’ancienneté n’est requise pour bénéficier de ce dispositif.

Ainsi, le salarié qui prendrait son CET en temps au titre de la solidarité familiale se verrait abondé ce temps à hauteur de 50% par l’entreprise de sorte que le salarié bénéficierait pour toute journée d’absence CET d’une demi-journée d’absence supplémentaire.

Cette demi-journée est une autorisation d’absence assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel. Elle sera prise en temps et ne pourra pas faire l’objet d’un paiement.

Article 4.3.3.2. Impacts sur la rémunération fixe et variable

Le CET pris en temps n’impacte pas la rémunération principale du salarié, ni tous les éléments de rémunération dont l’assiette est calculée sur la base la rémunération principale (ex : prime d’intéressement, PVA ou PSO).

Par ailleurs, ces absences seront neutralisées s’agissant de la rémunération variable. Ainsi, le salarié sera considéré à « objectifs atteints » durant toute la durée de son absence.

Article 4.3.3.3. Durée et renouvellement

Sous réserve du respect de l’ensemble des conditions ci-dessus, la période pendant laquelle le salarié pourra prendre un Congé Epargne Temps abondé ne pourra durer plus de trois mois, renouvelables une fois.

Article 4.4. Le congé du proche aidant

Article 4.4.1. Dispositif légal

Article 4.4.1.1. Conditions d’éligibilité

Le congé du proche aidant permet à un salarié, sans condition d’ancienneté, de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou invalide ou en perte d'autonomie ou âgée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.

La personne accompagnée par le salarié peut être une des personnes suivantes :

* La personne avec qui le salarié vit en couple : mariage, pacs ou concubinage (union libre),
* Son ascendant,
* Son descendant,
* Son collatéral jusqu'au 4e degré,
* L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple,
* Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente.

Le salarié intervient à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Article 4.4.1.2. Durée et modalités de prise du congé

La durée maximale du congé du proche aidant est de trois mois. Le congé peut être renouvelé. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser un an sur l’ensemble de la carrière du salarié.

Le congé du proche aidant peut être pris en continu ou en discontinu.

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alterne périodes travaillées et périodes de congé. Le salarié doit avertir la Direction ressources humaines et son manager au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

Article 4.4.1.3. Procédure

Le salarié informe la Direction des ressources humaines et son manager de sa volonté de prendre un congé de proche aidant au moins un mois avant la date de départ en congé envisagé par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique, courrier remis en main propre contre décharge).

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

* Urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
* Situation de crise nécessitant une action urgente du salarié,
* Cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

La demande précise les éléments suivants :

* Volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant,
* Date du départ en congé,
* Volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite.

La demande est accompagnée des justificatifs suivants :

* Déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
* Déclaration sur l'honneur précisant soit qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant, soit, s'il en a déjà bénéficié, de sa durée ;
* Copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge, il s’agit d’un enfant qui vit au foyer et qui a moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou d’un enfant handicapé qui vit au foyer quel que soit son âge ou un adulte handicapé) ;
* Copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) ;
* Copie de la décision d’attribution des prestations suivantes lorsque la personne aidée en bénéficie :
	+ majoration d'une tierce personne (MTP) pour aide constante ;
	+ prestation complémentaire pour recours à tierce personne ;
	+ majoration spéciale pour assistance d’une tierce personne relevant de la CNRACL: CNRACL : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;
	+ majoration attribuée aux fonctionnaires et aux magistrats invalides dans l’obligation d’avoir recours à l’assistance d’une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;
	+ majoration pour tierce personne pour les militaires et victimes de guerre.

Article 4.4.1.4. Situation pendant le congé

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l’allocation personnalisée d’autonomie (Apa) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Le congé de proche aidant n’est pas rémunéré par l’employeur. Toutefois, le salarié peut demander à percevoir une Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA) en s’adressant à la Caisse des Allocations Familiales (CAF).

La durée du congé de proche aidant est prise en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article 4.4.1.5. Fin du congé

Le salarié peut demander le renouvellement de son congé. Le salarié adresse sa demande de renouvellement au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévue par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique, courrier remis en main propre contre décharge).

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

* Décès de la personne aidée,
* Admission dans un établissement de la personne aidée,
* Diminution importante des ressources du salarié,
* Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée,
* Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié adresse une demande motivée à la Direction des ressources humaines et au manager au moins 1 mois avant la date anticipée à laquelle il entend mettre fin à son congé par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique, courrier remis en main propre contre décharge).

A la fin du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente à l’emploi précédant.

Article 4.4.2. Temps réduit financé par le CET dans le cadre du dispositif de proche aidant

Article 4.4.2.1. Modalités de mise en œuvre

Un salarié éligible au dispositif du proche aidant peut bénéficier d’un temps réduit financé par son compte épargne temps. Aucune condition d’ancienneté n’est requise pour bénéficier de ce dispositif.

Le temps réduit financé par le CET est possible dans la limite de 2 jours d’absence par semaine. Pour ce faire, le salarié indiquera, dans son courrier de demande, le nombre de jours d’absence par semaine et le ou les jours non travaillé(s).

En contrepartie, toute journée d’absence CET posée sera abondée à hauteur de 50% par l’entreprise, de sorte que pour toute journée d’absence, le salarié bénéficiera d’une demi-journée d’absence supplémentaire. Cette demi-journée est une autorisation d’absence assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel. Elle sera prise en temps et ne pourra pas faire l’objet d’un paiement.

Article 4.4.2.2. Impacts sur la rémunération fixe et variable

Le temps réduit financé par le CET n’impacte pas la rémunération principale du salarié, ni tous les éléments de rémunération dont l’assiette est calculée sur la base la rémunération principale (ex : prime d’intéressement, PVA ou PSO).

Par ailleurs, ces absences seront neutralisées s’agissant de la rémunération variable. Ainsi, le salarié sera considéré à « objectifs atteints » durant toute la durée de son absence.

Article 4.4.2.3. Durée et renouvellement

Sous réserve du respect de l’ensemble des conditions ci-dessus, la période pendant laquelle le salarié sera à temps réduit financé par le CET ne pourra durer plus de trois mois renouvelables dans la limite d’une année sur la totalité de la carrière du salarié.

Article 4.4.3. Congé Epargne Temps abondé dans le cadre du dispositif de proche aidant

Article 4.4.3.1. Modalités de mise en œuvre

Un salarié éligible à un dispositif de proche aidant peut bénéficier d’un Congé Epargne Temps abondé. Aucune condition d’ancienneté n’est requise pour bénéficier de ce dispositif.

Ainsi, le salarié qui prendrait son CET en temps au titre de la solidarité familiale se verrait abondé ce temps à hauteur de 50% par l’entreprise de sorte que le salarié bénéficierait pour toute journée d’absence CET d’une demi-journée d’absence supplémentaire.

Cette demi-journée est une autorisation d’absence assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel. Elle sera prise en temps et ne pourra pas faire l’objet d’un paiement.

Article 4.4.3.2. Impacts sur la rémunération fixe et variable

Le CET pris en temps n’impacte pas la rémunération principale du salarié, ni tous les éléments de rémunération dont l’assiette est calculée sur la base la rémunération principale (ex : prime d’intéressement, PVA ou PSO).

Par ailleurs, ces absences seront neutralisées s’agissant de la rémunération variable. Ainsi, le salarié sera considéré à « objectifs atteints » durant toute la durée de son absence.

Article 4.4.3.3. Durée et renouvellement

Sous réserve du respect de l’ensemble des conditions ci-dessus, la période pendant laquelle le salarié pourra prendre un Congé Epargne Temps abondé ne pourra durer plus de trois mois renouvelables dans la limite d’une année sur la totalité de la carrière du salarié.

Article 4.5. Absences pour raisons médicales

ENGIE GBS Solutions souhaite également accompagner les salariés qui sont contraints de s’absenter pour des raisons médicales soit parce qu’ils sont en situation d’aidance, soit parce qu’ils ont une/des pathologie(s) nécessitant un suivi spécifique.

Ainsi, les salariés remplissant les conditions ci-dessous pourront bénéficier jusqu’à 6 demi-journées par an d’autorisations d’absences rémunérées en cas de nécessité de se rendre à un rendez-vous médical qui aurait lieu pendant les horaires habituels de travail :

* Salarié en situation d’aidance, pour accompagner la personne aidée. La situation d’aidance devra être justifiée selon les modalités décrites à l’article 4.4.1.1. du présent accord.
* Salarié reconnu en Affection Longue Durée[[2]](#footnote-2) (ALD) et présentant l’attestation de la sécurité sociale justifiant de cette reconnaissance.
* Salarié bénéficiaire d’une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et présentant ladite reconnaissance.
* Salarié accompagnant un enfant à charge en situation de handicap selon les modalités décrites à l’article 4.2.1.1. du présent accord.

En complément des justificatifs évoqués ci-dessus, le salarié devra également présenter la convocation au rendez-vous médical.

Article 5. La parentalité

Article 5.1. Le congé d’adoption

Le salarié qui adopte un enfant a droit à un congé d'adoption indemnisé et d'une durée variable selon la situation (nombre d'enfants adopté, nombre d'enfants déjà à charge...). Il peut être pris par l'un des parents ou être réparti entre les deux parents salariés.

Article 5.1.1. Conditions d’éligibilité

Le congé d'adoption est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant soit par :

* Le service d'aide sociale à l'enfance (Ase),
* L'agence française de l'adoption (Afa),
* Un organisme français autorisé pour l'adoption,
* Décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer en France.

Le salarié peut également bénéficier d'un congé (non rémunéré) de 6 semaines maximum s'il se rend à l'étranger, dans un DOM[[3]](#footnote-3) ou une COM[[4]](#footnote-4) pour adopter un enfant.

Article 5.1.2. Durée du congé

La durée légale du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge (avant adoption) et de l'éventuelle répartition du congé entre les parents :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nombre d'enfant(s) adopté(s)** | **Nombre d'enfant(s) déjà à charge** | **Durée du congé (pris par un seul parent)** | **Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)** |
| 1 | 0 ou 1 | 16 semaines | 16 semaines + 25 jours |
| 2 ou plus | 18 semaines | 18 semaines + 25 jours |
| 2 ou plus | Peu importe le nombre | 22 semaines | 22 semaines + 32 jours |

Lorsque le congé d'adoption est réparti entre les 2 parents, il ne peut être fractionné qu'en 2 périodes maximum, dont la plus courte est au moins égale à 25 jours (ou 32 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Le congé débute à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Cependant, il peut débuter plus tôt, dans la limite de 7 jours consécutifs précédant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Article 5.1.3. Procédure

Le salarié doit avertir la Direction des ressources humaines et le manager par tout dispositif permettant de garder la trace de l'information faite à l'employeur (lettre ou courrier électronique, courrier remis en main propre contre décharge).

Le salarié précise dans sa demande le motif de son absence et la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu.

Le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement selon les mêmes modalités que la protection contre le licenciement d’une salariée enceinte ou en congé de maternité.

Article 5.1.4. Indemnisation du congé

Pendant le congé d'adoption, tout parent adoptif a droit au versement d'indemnités journalières de repos s'il justifie d'au moins 10 mois d'immatriculation en tant qu'assuré social à la date d'arrivée de l'enfant au foyer. De plus, il doit respecter l'une des conditions suivantes :

* Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer,
* Avoir cotisé sur la base d'un salaire cumulé d'au moins 11 439,05 € au cours des 6 derniers mois précédant la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

Ces indemnités sont versées par la sécurité sociale.

Article 5.1.5. Fin du congé

À la fin du congé d'adoption, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié bénéficie des mêmes augmentions que celles accordées pendant son absence aux autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 5.2. Absence autorisée pour la rentrée scolaire

Dans le cadre de la rentrée scolaire annuelle, il est octroyé aux salariés parents d’enfant(s) une absence autorisée de 2 heures par enfant jusqu’en classe de 6ème.

Par ailleurs, cette journée pourra être télétravaillée par les salariés parents d’enfant(s) faisant leur rentrée jusqu’en classe de 6ème et ce, même si la rentrée scolaire a lieu un jour de présence sur site de l’équipe.

Article 5.3. Dispositifs berceaux & CESU

Afin de participer aux frais liés à la garde d’enfant, ENGIE GBS Solutions a mis en place des berceaux et des chèques CESU.

A la date de signature de l’accord, 5 berceaux sont mis à disposition dans le réseau crèche ENGIE. S’agissant des chèques CESU, les salariés qui souhaitent en bénéficier peuvent avoir jusque 400 euros de chèques avec une participation employeur à hauteur de 50%.

Afin de pouvoir élargir la participation aux frais de garde à davantage de bénéficiaires, les parties signataires de l’accord conviennent qu’à mesure de la libération des berceaux, le montant maximal des chèques CESU augmentera selon le tableau ci-dessous :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nombre de berceaux** | **Montant maximum des chèques CESU** | **Prise en charge maximale employeur (60%)** |
| 5 | 600€ | 360€ |
| 4 | 650€ | 390€ |
| 3 | 700€ | 420€ |
| 2 | 750€ | 450€ |
| 1 | 800€ | 480€ |
| 0 | 850€ | 510€ |

Ainsi, à chaque fois qu’un berceau sera libéré naturellement (au plus tard jusqu’à l’entrée à l’école de l’enfant bénéficiaire), le montant maximum des chèques CESU sera augmenté par tranche de 50€. Le plafond étant fixé à 850€ et la participation employeur à 60%.

Pour l’année 2024, les CESU seront augmentés à hauteur de 600€. L’adhésion aux CESU sera possible par tranche de 100€ (pour 2024 : 100€, 200€, 300€, 400€, 500€ et 600€).

Enfin, afin d’accompagner au mieux ce dispositif, les salariés pourront solliciter le paiement de leur participation aux chèques CESU en plusieurs mensualités (1 à 4 mensualité(s)).

Article 5.4. Temps partiel des salariés parents avec maintien intégral des cotisations retraite

Article 5.4.1. Conditions d’éligibilité

Afin de faciliter l’aménagement du temps de travail des salariés parents qui le souhaiteraient, ENGIE GBS Solutions leur ouvre la possibilité d’exercer une activité à temps partiel tout en leur permettant de cotiser à temps plein pour leur retraite. Cette possibilité est ouverte pour un temps partiel à hauteur de 80% et plus.

Tout salarié, à l’issue de la validation de sa période d’essai, parent d’enfant(s) de moins de 6 ans peut solliciter la mise en place d’un temps partiel avec maintien intégral des cotisations retraite.

Article 5.4.2. Procédure et modalités pratiques

Le salarié qui souhaite travailler à temps partiel et maintenir ses cotisations retraite à 100% devra en formuler la demande auprès de la Direction des ressources humaines et de son manager en précisant le temps de travail et le rythme souhaité.

Les modalités du temps partiel seront formalisées dans un avenant au contrat de travail dont l’échéance sera fixée au plus tard lors de la 6ème année de l’enfant, et ce au terme de l’année scolaire afin de ne pas mettre en difficulté l’organisation familiale mise en place.

A l’issue de ce temps partiel avec maintien intégral des cotisations de retraite, un nouvel avenant au contrat de travail sera réalisé afin de formaliser la nouvelle situation contractuelle du salarié (temps plein, temps partiel classique...).

Article 5.4.3. Principe de surcotisation

Le principe de « surcotisation » implique que :

* Le salarié surcotise et voit donc sa cotisation salariale augmenter et par voie de conséquence son salaire net réduire ;
* L’employeur surcotise en payant une cotisation patronale plus élevée.

Afin de ne pas impacter la rémunération nette des salariés et de faire de ce temps partiel avec maintien de cotisations retraite une réelle opportunité, ENGIE GBS Solutions prendra à sa charge l’ensemble des surcotisations (salariale et patronale) induites par le dispositif.

Article 5.4.4. Impact du temps partiel sur les dotations de congés, jours de repos et JRTT

Pour les salariés ETAM et cadres « intégrés » : Le salarié dont le temps partiel induit une durée de travail hebdomadaire inférieure à 35 heures par semaine perdra le bénéfice des jours de RTT.

Ainsi, pour les journées dites « RTTE », les salariés devront soit :

* Poser une journée de congé,
* Organiser un planning de récupération afin de pouvoir chômer cette journée sans poser de journée de congé.

Pour les salariés en forfait jours : les dotations de congés et de jours de repos seront proratisées en fonction du temps de travail effectif du salarié.

1. La mobilité durable

Dans le cadre de la responsabilité sociétale des entreprises et en conformité avec le plan de sobriété énergétique du Groupe ENGIE, ENGIE GBS Solutions a souhaité s’engager dans la mobilité durable de ses salariés et particulièrement s’agissant de leurs trajets domicile-travail.

Article 6. Les déplacements professionnels & la politique Groupe

ENGIE ambitionne d’être un leader de la transition énergétique et une des contributions à cette transition est de limiter le nombre de déplacements professionnels en usant des alternatives offertes par les outils et canaux de communication à la disposition des salariés. Pour autant, cela ne signifie pas que des déplacements ne sont pas nécessaires.

C’est pourquoi, en cohérence avec son engagement environnemental, ENGIE a mis en place une politique du Groupe relative aux déplacements professionnels, aux remboursements de frais de voyage et aux règles de santé, sûreté et assurance applicables.

Cette politique a vocation à répondre aux enjeux du groupe :

* En faisant de chaque voyageur un acteur de la transition énergétique,
* En privilégiant les transports en commun, le train et les solutions alternatives aux déplacements,
* En renforçant le dispositif de prévention des risques sûreté,
* En poursuivant les efforts d’optimisation du coût des voyages.

Cette politique s’applique à tous les collaborateurs d’ENGIE et est disponible en annexe du présent accord ainsi que sur le [site intranet du Groupe](https://engie.sharepoint.com/sites/ENGIEIntranet/SitePages/politiques-voyage.aspx).

Article 7. Les déplacements domicile-travail

Article 7.1. Les trajets éligibles

Les trajets domicile-travail éligibles sont ceux effectués entre la résidence principale du salarié et son lieu de travail. En revanche, aucun trajet ne pourra être retenu lorsque le salarié est en télétravail.

Ne sont pas éligibles aux dispositions ci-dessous :

* Les salariés qui bénéficient d’un véhicule de service avec la prise en charge des dépenses de carburant (ou alimentation électrique),
* Les salariés qui sont logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre au travail,
* Les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'entreprise.

Article 7.2. La sécurité des déplacement

Le respect de l’ensemble des règles de sécurité dans les transports et sur la route est primordial pour assurer la sécurité de tous. En respectant ces règles, il est possible d’éviter les accidents de trajet.

Ainsi l’ensemble des salariés est régulièrement sensibilisé par des actions de communication sur les bonnes pratiques de nos déplacements qu’il s’agisse de risques plain-pied ou de risques routiers.

Article 7.3. Les frais d’abonnement aux transports publics et à un service public de location de vélo dans le cadre de l’article L3261-2 du Code du travail

Article 7.3.1. Les frais d’abonnement aux transports publics

Les frais d’abonnement aux transports publics sont pris en charge à hauteur de 80% sur présentation d’un justificatif de paiement. Les abonnements remboursés peuvent être annuel, mensuel ou hebdomadaire et doivent être en adéquation avec le trajet domicile-travail effectué par le salarié.

Article 7.3.2. Les frais d’abonnement à un service public de location de vélo

Les frais d’abonnement à un service public de location de vélo sont pris en charge à hauteur de 50% sur présentation d’un justificatif de paiement. Les abonnements remboursés peuvent être annuel, mensuel ou hebdomadaire et doivent être en adéquation avec le trajet domicile-travail effectué par le salarié.

Article 7.4. Le forfait mobilité durable

Dans le cadre du forfait mobilité durable, ENGIE GBS Solutions a pris le parti de proposer différents modes de transports éligibles afin de donner l’opportunité à chacun d’opter pour des modes de transport plus verts tout en veillant à garantir la sécurité des trajets.

Article 7.4.1. Conditions d’éligibilité et modalités de versement du forfait mobilité durable

Article 7.4.1.1. Montant annuel du forfait mobilité durable

Le montant du forfait mobilité durable est fixé à 500€ maximum pour un salarié à temps plein par an.

Conformément à l’article R.3261-14 du code du travail, les salariés à temps partiel, employés pour un nombre d’heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire, bénéficient du forfait mobilité durable dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel, employés pour un nombre d’heures inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet, bénéficient d’une prise en charge calculée à due proportion du nombre d’heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Par ailleurs, le montant du forfait mobilité durable est proratisé en fonction de la date d’entrée ou de sortie en cours d’année du salarié dans/de l’entreprise.

Article 7.4.1.2. Transports éligibles

Le salarié peut utiliser un mode de transport unique ou combiner plusieurs modes de transport à leur convenance parmi les transports ci-dessous dans les conditions précisées aux articles 7.4.2 à 7.4.5 :

* Transports publics,
* Vélo,
* Covoiturage,
* Autopartage.

Si le salarié utilise différents modes de transport ou dispositifs, le montant du forfait mobilité durable demeure identique et ne pourra dépasser le plafond fixé à 500€.

Article 7.4.1.3. Versement du forfait mobilité durable

Pour bénéficier du versement du forfait mobilité durable, le salarié devra produire une attestation sur l’honneur indiquant recourir régulièrement et tout au long de l’année à l’un ou plusieurs des modes de transport éligibles au forfait mobilité durable tels que définis aux articles 7.4.2 à 7.4.5, en tout ou partie pour effectuer ses trajets entre la résidence habituelle et le lieu de travail et, le cas échéant, un justificatif de paiement pour ses dépenses.

Pour chaque mode de transport utilisé, le salarié devra attester de l’utilisation d’un ou plusieurs modes de transport grâce à une attestation sur l’honneur et, lorsque cela est possible, un justificatif tel qu’une facture.

La période de référence pour bénéficier du FMD court du 1er janvier de l’année N au 31 décembre de l’année N[[5]](#footnote-5).

Le versement s’effectuera annuellement, en une seule fois, sur la paie du mois de décembre, sur la base :

* de l’attestation sur l’honneur fournie au plus tard mi-novembre,
* des justificatifs éventuels de frais,
* et en fonction de l’état constaté des éventuels remboursements par l’employeur des frais relatifs aux abonnements aux transports publics ou à un service public de location de vélo. Si le salarié a bénéficié de remboursements tels que visés aux articles 7.3.1 et 7.3.2, il ne sera pas éligible à percevoir le forfait mobilité durable.

Une exception sera faite à ce calendrier s’agissant des équipements de sécurité. En effet, les frais engagés par le salarié afin d’acquérir des équipements de sécurité pourront faire l’objet d’un remboursement sur présentation de facture dans la limite des montants fixés et selon le processus habituel de notes de frais. Le salarié devra reporter cette dépense et le remboursement afférent dans son attestation annuelle et cette somme sera déduite du forfait mobilité durable.

L’attestation à remplir est disponible en annexe du présent accord.

Article 7.4.1.4. Régime social et fiscal du forfait mobilité durable

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, il est rappelé que le montant visé ci-dessus et versé au titre du Forfait Mobilité Durable est exonéré de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Article 7.4.2 L’utilisation des transports publics

Le salarié peut utiliser les transports publics dans le cadre du forfait mobilité durable. Ainsi, l’ensemble des frais exposés dans le cadre de l’achat de titres de transports à l’unité sera remboursé à hauteur de 100% sur présentation des justificatifs de paiement et dans la limite du forfait mobilité durable.

Article 7.4.3. L’utilisation du vélo

Article 7.4.3.1. Indemnités kilométriques

Le salarié bénéficie d'une indemnité de 0,50 € par kilomètre parcouru pour se rendre sur son lieu de travail à vélo dans la limite du forfait mobilité durable.

Article 7.4.3.2. Achat d’un vélo

Le salarié qui souhaite acquérir un vélo (y compris un vélo à assistance électrique) pourra bénéficier d’une participation aux frais d’achat dans la limite du forfait mobilité durable.

Article 7.4.3.3. Abonnement location de vélo

Le salarié qui dispose d’un abonnement à un service de location de vélo pourra en solliciter la prise en charge à hauteur de 80% dans la limite du forfait mobilité durable.

Il est à noter que le salarié qui sollicite le remboursement dans ce contexte se verra appliquer le plafond du FMD. Ainsi, le salarié sera garant de l’opportunité d’user de ce dispositif plutôt que le dispositif classique légal de prise en charge à 50% de l’abonnement à un service public de location de vélo visé à l’article 7.3.2 du présent accord.

Article 7.4.3.4. Equipements & sécurité

Afin de prévenir les risques d’accidents, les parties souhaitent rappeler et insister sur l’importance de :

* L’utilisation de l’ensemble des équipements de signalisation (avertisseur sonore ou lumineux, gilet réfléchissant…) et de protection (casque…) ;
* L’entretien régulier du matériel utilisé ;
* Le respect des règles en matière de sécurité routière.

Ainsi, les salariés utilisateurs de vélo dans le cadre de leur déplacement domicile-travail pourront solliciter une participation aux frais d’achat d’équipements vélo qu’il s’agisse d’équipements de protection individuelle (exemple : casque) ou d’équipements essentiels à l’entretien du vélo (exemple : roue). Cette participation est d’un montant maximum de 100€.

Par ailleurs, les salariés s’inscrivant dans le dispositif forfait mobilité durable dans le cadre de la pratique vélo seront invités par l’entreprise à suivre des actions de sensibilisations à la sécurité routière.

Article 7.4.4. Le covoiturage

Afin de prévenir les risques d’accidents, les parties souhaitent rappeler et insister sur l’importance du respect du code de la route afin de prévenir les risques routiers.

Conscients que certains salariés se déplacent plus facilement en voiture qu’en transports publics, ENGIE GBS Solutions ouvre la possibilité d’effectuer du covoiturage.

Ainsi, les salariés faisant du covoiturage pourront bénéficier d’une indemnité dans le cadre du forfait mobilité durable de :

* 10€ par trajet pour le conducteur,
* 5€ par trajet pour le covoituré.

Par ailleurs, les salariés s’inscrivant dans le dispositif forfait mobilité durable dans le cadre de la pratique du covoiturage seront invités par l’entreprise à suivre des actions de sensibilisations à la sécurité routière et à l’écoconduite.

Article 7.4.5. L’autopartage

Les salariés qui disposent d’un abonnement autopartage pour un véhicule électrique pourront solliciter la prise en charge de leur abonnement à hauteur de 80% sur présentation d’un justificatif et dans la limite du forfait mobilité durable.

Article 7.5. Cumul des dispositifs

La prise en charge des frais d’abonnement aux transports publics (transports en commun et location de vélo) définie aux articles 7.3.1. et 7.3.2. et le forfait mobilité durable décrit à l’article 7.4. ne sont pas cumulables.

Ainsi, un salarié qui bénéficie de cette prise en charge ne sera pas éligible au forfait mobilité durable et réciproquement.

Article 7.6. Prime de transport

Une prise en charge par l’employeur, sous forme de « prime de transport », des frais de carburant et d’alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail est possible sous certaines conditions.

Le salarié peut prétendre à la prime de transport si :

* Sa résidence habituelle ou son lieu de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France et d’un périmètre de transports urbains ;
* L'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Dans le cas où un salarié répondrait aux conditions ci-dessus, le montant de la prime de transport serait de :

* 200€ maximum par an pour les frais de carburant,
* 400€ maximum par an pour les frais d’alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Le salarié devra transmettre l’ensemble des justificatifs permettant d’établir tant son éligibilité à ce dispositif que la réalité des frais engagés (facture relative aux dépenses de carburant / frais d’alimentation et coûts estimés par trajet selon une application spécialisée du type viamichelin).

Ce dispositif n’est pas cumulable avec les dispositifs exposés aux articles 7.3 à 7.4 du présent accord.

1. Dispositions diverses

Article 8. Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Il est reconductible, après accord des parties signataires, pour une durée de deux ans supplémentaires. A cet effet, ces dernières s’engagent à se réunir dans les 6 mois qui précédent le terme initial de l’accord.

Il entrera en vigueur le 1er juillet 2023, sous réserve de l’accomplissement préalable des formalités de dépôt définies ci-après.

Article 9. Révision et dénonciation de l’accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément à la procédure définie aux articles L.2261-7-1 et L2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 10. Formalités de dépôt et de publicité

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 4 exemplaires originaux à Courbevoie, le 26 juillet 2023

Pour la CFE-CGC

Pour la CFDT

Pour la Direction

Annexe 1 – Politique Voyages Groupe



Annexe 2 – Attestation sur l’honneur à remplir







1. Obligations alimentaires, devoirs de garde, de surveillance, d'éducation du parent dans le but de protéger l'enfant dans sa sécurité, sa santé, sa moralité. [↑](#footnote-ref-1)
2. Liste des affections définie par décret [↑](#footnote-ref-2)
3. DOM : Département d’Outre-Mer [↑](#footnote-ref-3)
4. COM : Collectivité d’Outre-Mer [↑](#footnote-ref-4)
5. Pour l’année 2023, le FMD sera proratisée à la date de mise en place du présent accord. [↑](#footnote-ref-5)