

Livret d'informations RH

2025



Édito

Bienvenue

Nous sommes ravis de vous accueillir au sein de nos équipes ! Votre arrivée marque le début d'une nouvelle aventure, tant pour vous que pour nous. Chez ENGIE Solutions France, nous sommes convaincus que la réussite de notre entreprise repose sur l'engagement et le talent de chaque collaborateur. Vous faites désormais partie d'une équipe passionnée et dynamique, où chaque idée compte et où l'innovation est encouragée.

Ce livret d'informations a été conçu pour vous guider dans vos premiers pas au sein de notre entreprise. Vous y trouverez des éléments pratiques et des conseils pour faciliter votre intégration.

Nous vous invitons à le lire attentivement et à poser vos éventuelles questions à votre référent RH ou Manager.

Sommaire



Des codes graphiques vous permettront de cibler en un clin d'œil les informations qui vous concernent :

Fonctions support

et Filière technique

Les liens présents dans ce document seront accessibles à partir de votre premier jour dans la société.

Pour garantir la lecture facile et l'accessibilité numérique pour toutes et tous, nous ne retenons pas l'écriture inclusive.

01

Page 04

02

Page 15

03

Page 24

04

Page 39

05

Page 46

06

Page 56

Présentation

Le Groupe ENGIE

Les 4 Global Business Units (GBU)

ENGIE Solutions France

- Nous sommes là
- 3 solutions métiers
- Nos prestations

Nos valeurs

- La sécurité
- La QVCT
- La mixité
- L'éthique

La vie de l'entreprise

L'embauche

Les organisations du temps de travail

Les heures exceptionnelles

La réduction du temps de travail

Les congés

Les absences

L'accueil d'un enfant

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

Le package de rémunération et les avantages sociaux

La rémunération

L'épargne salariale

Les Éléments Variables de Paie (EVP)

Les Éléments Variables de Paie (EVP) : saisie sur E-Time

Le bulletin de paie

Les avantages sociaux

Couverture complémentaire santé, mutuelle et prévoyance

Action Logement

Votre carrière

Les moments clés de l'année

L'académie des métiers

Le parcours professionnel

La mobilité

Nos métiers techniques de l'énergie

La cooptation

La responsabilité sociale et environnementale

Nos engagements

Nos labels et programmes

Les dispositifs anonymes d'écoute, de signalements et d'alertes

Focus Énergie Handicap

L'engagement solidaire

Les équipements de travail et outils informatiques

Les vêtements de travail et véhicules

Les outils : 1^{er} accès

Les outils RH via l'Intranet

- Les outils
- My Portal RH
- My People Doc
- MobileXpense

L'ensemble des outils digitaux

Bienvenue dans la communauté

La RGPD

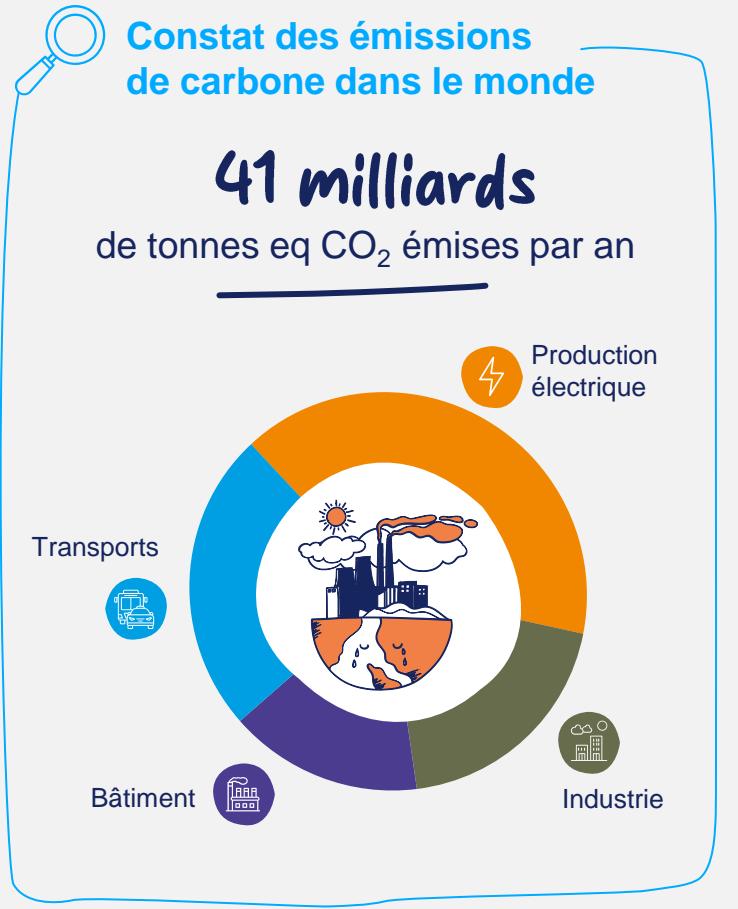
Partie 01

Présentation

Le Groupe ENGIE | Les 4 Global Business Units (GBU) |
ENGIE Solutions France | Nos valeurs



Le Groupe ENGIE

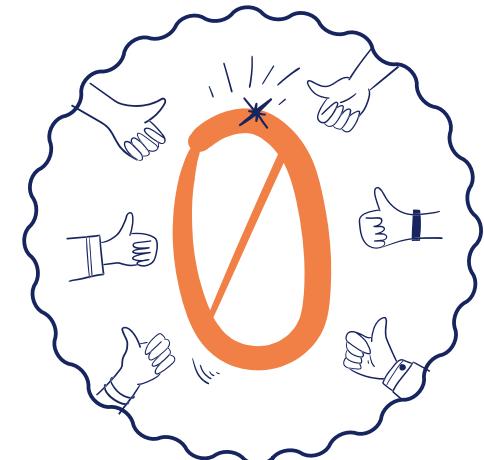


Nous sommes un Groupe mondial de référence dans l'énergie bas-carbone et les services.



L'objectif du Groupe ENGIE

Être, en 2045,
Net Zéro Carbone
sur l'ensemble des scopes



Les 4 Global Business Units (GBU)

Pour atteindre son objectif, le Groupe investit 8 milliards d'euros tous les ans au travers de **4 Global Business Units (GBU)** :



Renewable & Flex Power

Énergies renouvelables, batteries et actifs thermiques



Supply & Energy Management

Gestion et fourniture d'énergie, B2B et B2C



Networks

Développement de tous les gaz verts (biométhane, hydrogène et e-molécules)



Local Energy Infrastructures

Développement et exploitation des systèmes énergétiques décentralisés (réseaux énergétiques locaux, production sur site et solutions de performance énergétique).

Un objectif commun

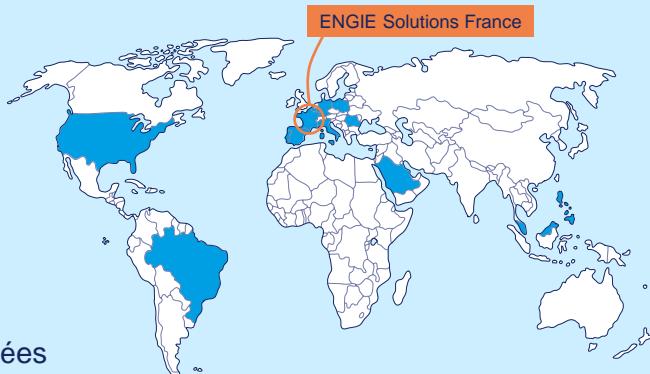
Éviter l'émission de 45 millions de tonnes eq CO₂ d'ici 2030 et limiter l'intensité carbone de l'énergie produite et consommée à 110g CO₂/kWh.
Soit + de 5 millions de tours de la terre en voiture thermique.



Découvrez les différentes activités de la GBU Energy Solutions, à laquelle appartient ENGIE Solutions France, grâce à un parcours en 6 modules, le « Discovery Path »*, l'une des formations de l'Energy Solutions Academy.

!!!
C'est là que ça se passe !

Le profil de la GBU Local Energy Infrastructures



Une présence dans 15 pays

36 700 collaborateurs

25,3 GW de capacités installées

56 TWh d'énergie livrée

Avec un objectif de 65 TWh en 2026



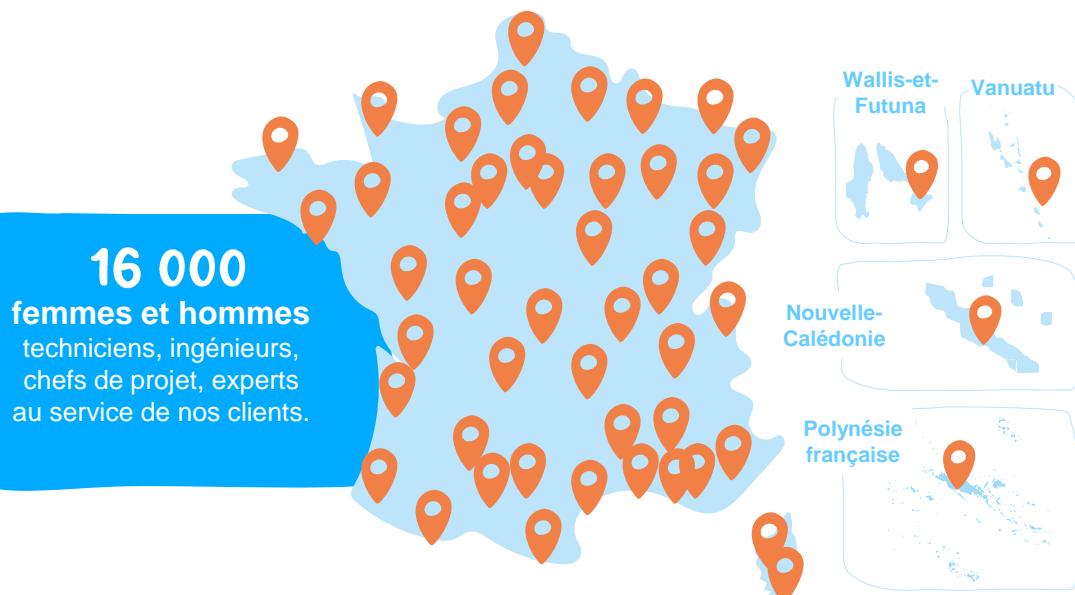
ENGIE Solutions France

Nous sommes là ! Dans la place !

ENGIE Solutions France porte les ambitions et relève les défis de la GBU Local Energy Infrastructures en Métropole et en Outre-Mer. **Nous sommes l'allié durable des villes, des industries, des entreprises et de l'habitat sur la voie de la décarbonation.**



Consultez notre Projet d'entreprise



À ce jour,
nous permettons à nos clients
d'éviter près de 1 %
des émissions de carbone du
pays. C'est l'équivalent des émissions
d'une ville comme Nice

Notre ambition
Doubler ce chiffre
à l'horizon 2030.

x2

Notre priorité
Réduire
les consommations
de nos clients et
décarboner l'énergie
fournie.

ENGIE Solutions

3 solutions métiers

Nous sommes organisés autour de 3 solutions métiers...



RÉSEAUX

Chaleur et froid
Production et distribution électrique



BÂTIMENTS

Performance énergétique et multi-technique



INDUSTRIE

Production sur site industriel

... et avons devant nous une ambition de très forte croissance.

2024

2030

164 réseaux → **400 réseaux**
de chaud et de froid

80 000
installations

→ **- 40 %**
d'émissions de carbone relatives à notre portefeuille actuel

400 MW
de puissance ENR&R installée

→ **+ 400 MW**
de puissance ENR&R installée

Nos valeurs

La sécurité

On ne rigole pas avec ça !

Important !

Il incombe à chaque salarié :

- de prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées, du fait de ses actes ou omissions au travail, et de toute personne de son entourage.
- de respecter les règles d'hygiène, de santé et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.
- de porter les Équipements de Protection Individuelle (EPI), au minimum les chaussures de sécurité et la casquette coquée, complétés par des EPI adaptés aux conditions spécifiques du site et/ou de l'opération à réaliser.



Nous vous demandons donc :

- d'être vigilant et consacrer le temps nécessaire à l'analyse des opérations avant intervention.
- ne jamais vous mettre en situation de prise de risque.
- solliciter votre hiérarchie en cas de difficulté ou de doute.

Cet état d'esprit doit transparaître en permanence dans votre comportement quotidien sur le lieu de travail.

La prévention passe par une attitude de vigilance partagée. Si vous constatez une situation à risque, n'hésitez pas à agir et à la faire remonter à votre hiérarchie.



Retrouvez toutes les informations sur l'Intranet* dans les liens utiles internes :> espaces filières > santé sécurité



Nos valeurs

La QVCT Être bien, c'est mieux !

Pour ENGIE Energie Services SA*, la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) est une des priorités. C'est pourquoi nous déployons le programme Equilibre et les 9 engagements pour une meilleure qualité de vie au travail.



Nos engagements

Pour moi

Je préserve mon équilibre vie privée - vie professionnelle et celui des autres

Je m'investis dans un parcours professionnel

Je m'intéresse aux enjeux de mon organisation pour donner du sens à mon travail

Je contribue au climat de confiance par un comportement bienveillant et respectueux

Je suis à l'écoute de moi-même et attentif aux autres

Pour les autres

Je partage l'information et participe à un dialogue constructif

Je reconnais le travail de mes collègues et les félicite

Je contribue au respect et à l'amélioration de mon environnement de travail

Je contribue au travail en équipe dans toute sa diversité

*Nom de la raison sociale d'ENGIE Solutions France.

Nos valeurs

La mixité

Chez ENGIE Solutions France, nous croyons fermement que l'égalité femmes-hommes et la mixité sont des leviers puissants pour renforcer l'attractivité, la performance et le bien-être de nos équipes. Nous plaçons la diversité et l'inclusion au cœur de notre culture d'entreprise, convaincus que c'est ensemble, au sein d'une communauté engagée, que nous pourrons inventer un futur plus juste et plus durable.

Chaque jour, nous œuvrons pour faire de notre entreprise un lieu où chacun peut trouver sa place, et où l'égalité des chances est une réalité.

Nos 5 piliers

Genre
Nous œuvrons activement pour augmenter la représentation des femmes dans l'entreprise, en particulier dans les métiers techniques où elles restent sous-représentées. Des plans d'actions spécifiques sont mis en place pour accompagner leur évolution de carrière et attirer davantage de talents féminins dans ces secteurs en tension.



Générations

Nous misons sur la diversité intergénérationnelle pour encourager le partage des savoirs et des compétences. Que ce soit en soutenant l'employabilité des jeunes ou en valorisant l'expérience des collaborateurs plus âgés, nous croyons en la complémentarité des talents de chaque génération.

Nos valeurs

L'éthique (1/2) Parole d'honneur !

Le code de conduite éthique d'ENGIE

- Il s'adresse à tous les collaborateurs du Groupe, partout dans le monde, ainsi qu'à toute personne détachée par une entreprise tierce auprès d'une entité du Groupe.
- Il s'applique également aux relations avec l'ensemble de nos tierces parties telles que nos fournisseurs, prestataires, partenaires commerciaux, etc.
- Il définit les principes éthiques que tout collaborateur et toute entité du Groupe se doit de mettre en œuvre dans ses pratiques et comportements professionnels.

En agissant de manière exemplaire, chacun contribue à faire d'ENGIE une entreprise fiable et digne de confiance, gage de son succès. Avec la sécurité, l'éthique est le pilier de notre performance.



Une question ?
Un doute ?

Saisissez le dispositif d'alerte d'ENGIE !

Un acteur externe reçoit votre alerte en toute confidentialité

ethics@engie.com

Ligne fixe depuis la France : **+33 1 45 51 03 67**

Numeros verts gratuits pour tous les pays *

* Liste des numéros verts selon les pays disponible sur :
<https://www.engie.com/ethique-et-compliance/dispositif-alerte>

Nos valeurs

L'éthique (2/2)



1

La corruption et la fraude sont absolument proscrites

Aucune forme de corruption ou de trafic d'influence, même mineur, ne sera tolérée. Cela inclut notamment : les paiements à une autorité publique pour faciliter une action, les participations à un financement politique, les émissions de facture indues, les opportunités professionnelles (stages compris) hors des procédures RH.

2

Les droits humains doivent être respectés

Inclusif, au nom de sa Politique Diversité, Equité et Inclusion, le Groupe sanctionne toute forme de discrimination. Le travail forcé ou infantile est prohibé. La liberté syndicale est respectée. Les communautés locales doivent être systématiquement prises en compte.

3

La protection de l'environnement est un engagement qui nous oblige

La protection de l'environnement est au cœur des préoccupations du Groupe et de ses engagements RSE. Omettre d'effectuer une étude d'impact, qu'elle soit environnementale ou sociétale, ou l'effectuer partiellement, accepter de fournisseurs des pratiques qui transigent avec nos engagements en matière de développement durable, sont autant de manquements à nos engagements.

4

Les lois et les règlements s'appliquent à chacun d'entre nous

Respecter les sanctions internationales et les règles sur le contrôle de l'exportation, être loyal dans nos pratiques commerciales et respecter la concurrence, sont des principes inaliénables, quelles que soient les zones d'activités. Tout accord restreignant la concurrence, la favorisant ou la pénalisant (avec ou sans recours à la diffamation) est prohibé. Protéger l'entreprise, ses salariés et ses actifs (données personnelles, informations sensibles ou relevant de la propriété intellectuelle, etc.) est un impératif.

5

L'intégrité et la loyauté président nos relations avec les tiers

En interaction permanente avec les autorités publiques et parapubliques, ENGIE accorde la plus haute exigence à la qualité des projets qu'elle soutient, des bénéficiaires de ses actions et des relations, intègres et transparents, qui la lient à ses parties prenantes. Toute démarche non-éthique destinée à influencer un tiers, toute action de mécénat engagée dans un contexte d'appel d'offre ou de renouvellement de contrat, est une entrave aux règles de transparence qui nous obligent.

Partie 02

La vie de l'entreprise

L'embauche | Les organisations du temps de travail |
Les heures exceptionnelles | La réduction du temps de travail |
Les congés | Les absences | L'accueil d'un enfant



L'embauche

Welcome on board!

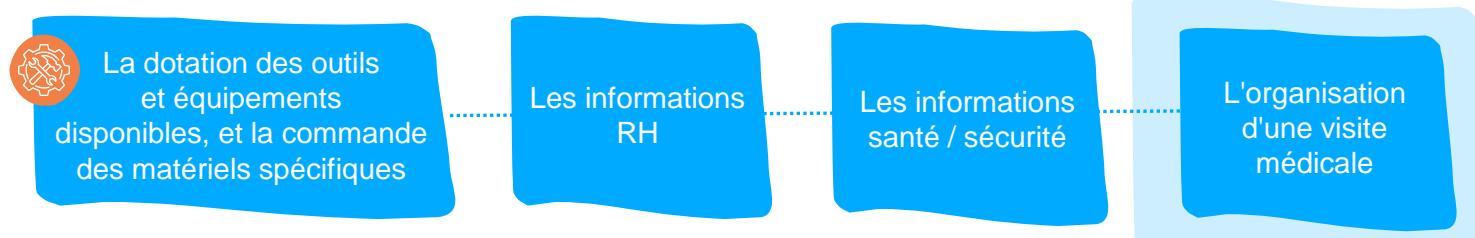
Chez ENGIE Solutions France, tous les contrats de travail sont signés de manière électronique via notre processus d'intégration « Welcome On Board » (WOB) et la réception d'un mail intitulé : « **BIENVENUE AU SEIN D'ENGIE !** »

Ce système « 0 papier » facilite et fiabilise l'intégration administrative, et donne accès à un certain nombre d'informations, qui seront complétées par le service RH.



Un circuit d'intégration

Un circuit d'intégration est prévu afin de couvrir toutes les étapes nécessaires à l'accueil, à l'information et à l'insertion des nouveaux collaborateurs. Il comprend :



Focus sur la médecine du travail



Vous retrouvez les coordonnées des médecins du travail au niveau de l'affichage obligatoire ou auprès de l'équipe RH.

Visite d'Information et de Prévention (VIP)

Lors de l'embauche d'un salarié, la VIP initiale doit avoir lieu avant la fin de la période d'essai. Elle est obligatoire et organisée par l'employeur.

Visites périodiques

La périodicité du suivi médical des salariés est fixée par le médecin du travail au vu des conditions de travail, de l'âge, l'état de santé du salarié et des risques auxquels il est exposé. Cette périodicité ne peut excéder 5 ans (3 ans pour les travailleurs en situation de handicap, titulaires d'une pension d'invalidité, travailleurs de nuit, travailleurs exposés à certains risques).

Visites à la demande du collaborateur

Le salarié peut demander une visite médicale, notamment dans le cadre d'une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Les organisations du temps de travail

Les organisations du temps de travail (OTT) au sein de l'entreprise sont les suivantes :

Personnel non-cadre

37h15
+
14 JRTT

35h45
+
5 JRTT

35h

D'autres aménagements du temps de travail existent pour répondre à certaines spécificités des sites et des clients.



Personnel cadre

Forfait
209 jours
travaillés

Le nombre de jours de repos (JR) varie d'une année sur l'autre pour tenir compte du calendrier de l'année et du positionnement des jours fériés.



Validation :

Aucune heure supplémentaire (hors astreinte) ne peut être réalisée sans l'accord préalable du responsable hiérarchique. Cet accord doit être matérialisé : mail, etc.

Limite journalière

10 heures
par jour

Limite hebdomadaire

48 heures
et 44 heures sur 12 semaines consécutives

Repos journalier

11 heures
minimum

Nombre de jours consécutifs

6 jours maximum
sur la semaine civile

Les heures exceptionnelles

Les heures supplémentaires



Spécial technicien

Hors astreinte (HA)

Les heures HA sont prioritairement payées.

Vous pouvez demander à les placer en récupération si votre compteur GHR est inférieur à 35h.

Pour les salariés en quart, ces heures sont décomptées à la fin du cycle et sont automatiquement payées.



Astreinte (A)

Les heures supplémentaires, dans le cadre de l'astreinte, sont automatiquement placées sur votre **compteur de récupération GHS**, si celui-ci est **inférieur à 20h**.

En revanche, elles sont **payées** si le compteur est supérieur à 20h.



LES COMPTEURS D'HEURES DISPONIBLES

Les heures supplémentaires alimentent les compteurs. Ces compteurs sont visibles et détaillés sous E-Time V2 détaillé et en [page 30 de ce livret](#).

La réduction du temps de travail

Durée et période de référence

Personnel non-cadre

La période de référence pour l'acquisition et la prise des Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT), est l'année civile : **du 1^{er} janvier au 31 décembre**.

Personnel cadre

La convention de forfait jours prévoit **14 jours de repos (JR) en moyenne par an**. La période de référence est du **1^{er} juin au 31 mai**. Un salarié cadre peut également renoncer, sous contrepartie financière, à ses JR (maximum 12 jours).

Modalités

- Il s'agit d'**acquisitions théoriques** : acquisition au mois au prorata du temps de présence. Certaines absences ne donnent pas lieu à l'acquisition des JRTT ou jours de repos (maladie, congés paternité ou maternité et toute absence entraînant la suspension du contrat de travail).
- Les jours peuvent être pris par **journée ou demi-journée**.
- Ils doivent être **soldés à la fin de la période** de référence.



Pour l'ensemble des salariés, **la Direction pourra imposer la pose de 3 jours maximum de repos obligatoire par an** (journée de solidarité et ponts).

Compte épargne temps (CET)

Tout salarié de l'entreprise ayant plus d'un an d'ancienneté peut ouvrir un CET.

Les jours de repos et/ou de congés doivent être pris de manière régulière afin de préserver un équilibre vie professionnelle et vie privée.

Le dispositif du CET n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de RTT.

Il peut être alimenté par des congés, JRTT, JR, congés d'ancienneté, heures de récupération, dans la limite de 12 jours par an (15 pour les + de 57 ans).

Le plafond de jours stockés dans le CET ne pourra excéder 90 jours (120 jours si + de 50 ans ou 160 jours si + de 55 ans).

Le déblocage des avoirs sous forme monétaire est prévu sans justificatif dans la limite de 15 jours par an, ou tout ou partie avec justificatif de déblocage anticipé.

Accord EES juin 2023

Les congés

Congés payés

Chaque salarié cumule **5 semaines** pour une année complète de travail (du 1^{er} juin au 31 mai).

Les congés payés sont à prendre entre le 1^{er} juin et le 31 mai année N+1 et doivent être soldés à la fin de la période.

 *Le décompte est effectué du 1^{er} jour, théoriquement, travaillé jusqu'à la veille de la reprise y compris pour les salariés en quart et en temps partiel.*

**C'est le manager
qui valide, ou non,
la demande de congés
payés avant votre
départ.**



Congés d'ancienneté

Le nombre de jour ouvrés accordés est conditionné par les années d'ancienneté comme suit :



 Ces jours sont ajoutés automatiquement au compteur des congés, une fois la date d'ancienneté atteinte.

Les absences

Maladie

Le salarié doit informer, **dès que possible**, par quelque moyen que ce soit, son responsable, de son absence (sms, mail, téléphone, eDispo).

Le salarié doit, ensuite, justifier de son arrêt dans les 72 heures, par l'envoi d'un arrêt maladie à sa hiérarchie et au service des ressources humaines (24 heures pour une prolongation).

Accident de travail ou de trajet

Pour tout incident ou accident, la procédure est de prévenir le plus rapidement possible sa hiérarchie (ou à défaut, le service RH ou Sécurité) qui se chargera de recueillir les éléments.

Les absences exceptionnelles

Calcul en jours ouvrables

Mariage / PACS :
6 jours.

Naissance ou adoption : 3 jours.

Mariage d'un enfant :
2 jours.

Mariage d'un petit enfant : 1 jour.

Jours enfants malade (< de 16 ans) :
2 jours/trimestre à hauteur de 8 jours/an.

Obsèques :

- d'un conjoint (marié ou pacqué) :** 3 jours.
- d'un enfant :** 12 jours et 14 jours s'il est âgé de moins de 25 ans.
- de son père, de sa mère, d'un de ses beaux-parents, frère ou sœur :** 3 jours.
- d'un grand-parent ou petit-enfant :** 1 jour.
- de son beau-frère ou belle-sœur :** 1 jour.

Absence dans le cadre d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) : 12 demi-journées.

Se rapprocher de votre référent RH pour les autres types d'absences.

Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique (maladie rare et/ou justifiant un traitement prolongé) ou d'un cancer chez un enfant :
5 jours.

Ces journées d'absences exceptionnelles sont à poser consécutivement et au moment où l'évènement a lieu, sur présentation d'un justificatif.



Exploitation : [Via eDispo*](#) / Fonctionnels : [SELF SERVICE*](#)



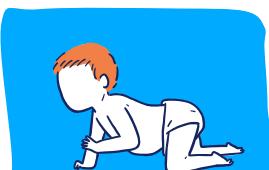
TOUTES LES DEMANDES (CP, RTT, absences exceptionnelles) doivent passer par :
Retrouvez ces liens sur la page ENGIE Solutions – Informations RH de l'intranet



L'accueil d'un enfant (1/2)

En un coup d'œil

Congé naissance (obligatoire)



Naissance simple

3
jours ouvrables

Congé paternité et d'accueil de l'enfant (obligatoire) adossé au congé de naissance

4
jours calendaires

Congé paternité et d'accueil de l'enfant supplémentaire (non obligatoire)

21
jours calendaires

Congé parentalité supplémentaire EES* (non obligatoire) : co-financement salarié/entreprise

jusqu'à **10** jours ouvrés (2 semaines)
*Abondement d'1 jour par l'entreprise
par jour de congé* posé par le salarié
dans la limite de 5 jours*

jusqu'à **15** jours ouvrés (3 semaines)
*Abondement d'1 jour par l'entreprise
par jour de congé* posé par le salarié
dans la limite de 7 jours*

Soit environ **6 semaines**

Soit environ **8 semaines**

Mode de mise en œuvre : Le congé supplémentaire de parentalité EES peut être pris dans les 6 mois de l'arrivée de l'enfant, consécutivement ou non aux congés légaux et paternité en totalité. Il n'est pas fractionnable.

*Congé = congé payé, EES : ENGIE Energie Services (nom de la raison sociale d'ENGIE Solutions).

L'accueil d'un enfant (2/2)

Les modalités

Salaire

Pendant la durée du congé, l'entreprise **maintient l'intégralité du salaire**.



Modalités

- Pose du congé :**
Le parent a 6 mois après la naissance de l'enfant pour poser le début de son congé paternité, (report possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou décès de la mère).
- Mode de mise en œuvre :**
Les jours obligatoires doivent être pris immédiatement après la naissance.

Congé ENGIE Energie Services

Les salariés éligibles pourront prolonger leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant, par un **congé ENGIE Energie Services supplémentaire de parentalité** dans la limite de 2 semaines, pour une naissance simple, ou 3 semaines pour des naissances multiples.

Cette modalité prévue par l'accord Egalité Professionnelle, s'applique **à l'ensemble des salariés d'ENGIE Energie Services**, hors filiales, en CDI ayant validé leur période d'essai, éligibles aux congés légaux de paternité et d'accueil de l'enfant (conjoint, partenaire pacsé ou la « personne vivant maritalement avec la mère »).



Consultez votre référent RH pour les modalités précises.

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

CSE

Le Comité Social et Économique

Il a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés sur la politique sociale et économique de l'entreprise, la présentation du déploiement des projets nationaux, et contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Il propose également des **activités sociales et culturelle** au bénéfice des salariés et de leur famille.



Pour s'inscrire, pensez à compléter le formulaire remis à l'embauche.

CSSCT

Le Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

En coordination avec les représentants de proximité, il assure les missions dévolues précédemment au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ainsi, la CSSCT est chargée d'étudier les questions de santé, de sécurité et des conditions de travail sur le périmètre du CSE.

Les Représentants de Proximité

Acteurs à part entière du dialogue social et désignés par le CSE, ils ont un rôle de terrain et de proximité géographique avec les collaborateurs et assurent une mission générale en matière de protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au sein de leur périmètre de désignation. Retrouvez les coordonnées de vos représentants de proximité auprès de vos régions de rattachement.

Les Délégués Syndicaux

Un délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise. Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Les Délégués Syndicaux Centraux négocient des accords collectifs.



LES ŒUVRES SOCIALES

Les activités sociales et culturelles : chèques cadeaux, tickets cinéma, chèques vacances, activités, etc. Les informations vous sont transmises par votre CSE.

Partie 03

Le package de rémunération et les avantages sociaux

La rémunération | L'épargne salariale | Les Éléments Variables de Paie (EVP) |

 EVP : saisie sur E-Time | Le bulletin de paie | Les avantages sociaux |

La couverture complémentaire santé, mutuelle et prévoyance | Action Logement



La rémunération

Ouvriers, employés et agents de maîtrise (OETAM)

Éléments fixes



Salaire de base

versé sous forme de 12 mensualités. Il est calculé sur une moyenne de travail théorique hebdomadaire de 35h.



Prime de vacances conventionnelle*

fixée à 25 % du montant de l'indemnité des congés payés acquis et versée en juin.



Gratification dite de 13^{ème} mois*

égale au salaire du mois de décembre, versée en décembre de chaque année. Cette gratification peut être mensualisée, à la demande du salarié.



Prime d'ancienneté

versée mensuellement (% du salaire brut de base), dès lors que le salarié remplit les conditions d'éligibilité :

- de 3 à 5 ans : 1,5 % ;
- de 5 à 7 ans : 2,5 % ;
- de 7 à 10 ans : 3,5 % ;
- > à 10 ans : 5 % ;
- > à 15 ans : 5,7 %.



Éléments variables

Eléments liés à l'activité exercée et en fonction des règles en vigueur :

Primes de panier, ½ panier ou Tickets Restaurant

Eléments et primes spécifiques liés à l'activité du salarié, soumis à cotisations sociales

Astreinte

Majoration pour heures supplémentaires, etc.

* Éléments calculés au prorata du temps de présence pour un nouvel embauché

La rémunération

Cadres

Éléments fixes



Salaire de base

versé sous forme de 12 mensualités. Il est forfaitaire et rémunère l'exercice des missions confiées dans la limite du nombre de jours travaillés. Le nombre de jours travaillés est fixé à 209 jours par accord d'entreprise.



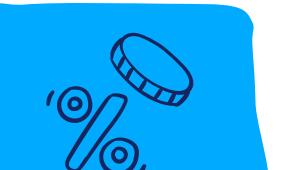
Prime de vacances conventionnelle*

fixée à 25 % du montant de l'indemnité des congés payés acquise et versée en juin.



Éléments variables

Eléments liés à l'activité exercée et en fonction des règles en vigueur :



Part variable*

contractuelle et attribuée en fonction de la réalisation des objectifs fixés.



Tickets Restaurant



Autre

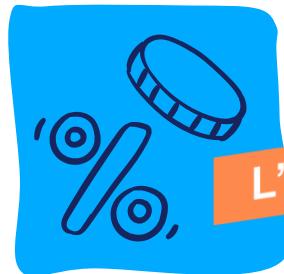


PERO

Plan Epargne Retraite Obligatoire financé à 100 % par l'employeur selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

* Eléments calculés au prorata du temps de présence pour un nouvel embauché

L'épargne salariale



L'intéressement

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui permet de verser aux salariés une prime proportionnelle aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il est cadre par un accord d'entreprise.

Le montant global de l'intéressement collectif alloué est réparti à 100 % en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'année précédent son versement, et à condition d'avoir justifié un minimum de 3 mois d'ancienneté au 31 décembre de l'année précédente.

Le placement de tout ou partie de l'intéressement dans le PEG (Plan Epargne Groupe) est possible, et bénéficie d'un abondement, selon les règles en vigueur dans l'entreprise (bloqué 5 ans).



L'épargne salariale

PEG :
Le Plan Epargne Groupe ENGIE permet de placer des fonds de manière volontaire, pour des projets à court ou moyen terme. Les sommes épargnées sont bloquées 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé. Les sommes épargnées sont abondées par l'entreprise dans la limite des plafonds en vigueur, et sont exonérées de charges sociales.

PERCOL :
Le Plan d'Epargne Retraite Collectif est un dispositif d'épargne collectif, composé de plusieurs fonds, permettant aux salariés du Groupe en France, de se constituer une épargne retraite. Sa souscription se fait à partir de 3 mois d'ancienneté et est facultative. Peuvent être versés : l'intéressement, des versements salariés ponctuels ou programmés, des transferts de PEG ou CET.

L'épargne salariale s'applique à l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur statut dans l'entreprise.



La gestion des plans d'épargne s'effectue par chaque salarié via une plateforme informatique directement gérée par NATIXIS

[Connexion - Natixis Interépargne*](#)

Les Éléments Variables de Paie (EVP)

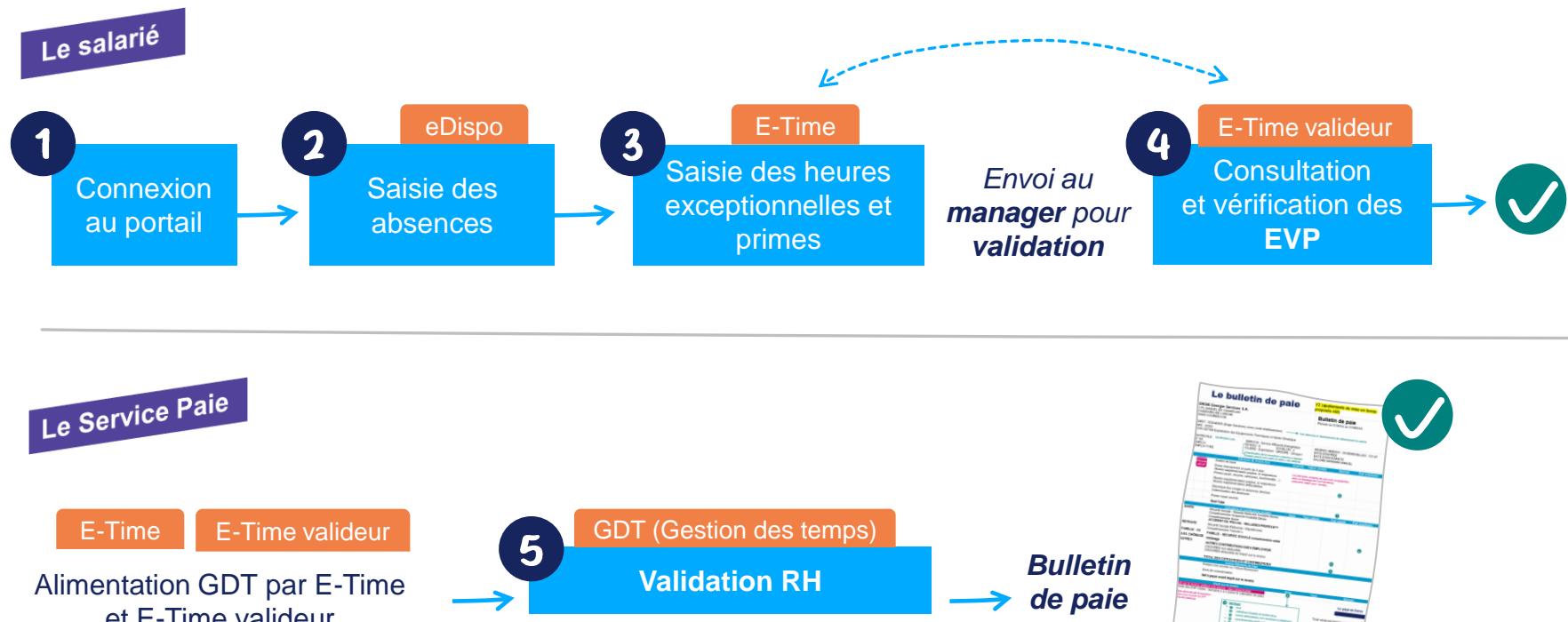


Spécial technicien

Les EVP doivent être remplis par chacun des collaborateurs dans le logiciel **E-Time** sur tablette, ou transmis à votre responsable de façon journalière pour les heures, et hebdomadaire pour les primes.

Chaque mois, le service RH envoie toutes les informations au Service Paie aux échéances indiquées sur le [calendrier de paie](#).

Le service RH traite les EVP avec un décalage de 4 à 6 semaines, selon, les périodes de l'année.



EVP : saisie dans E-Time (1/4)

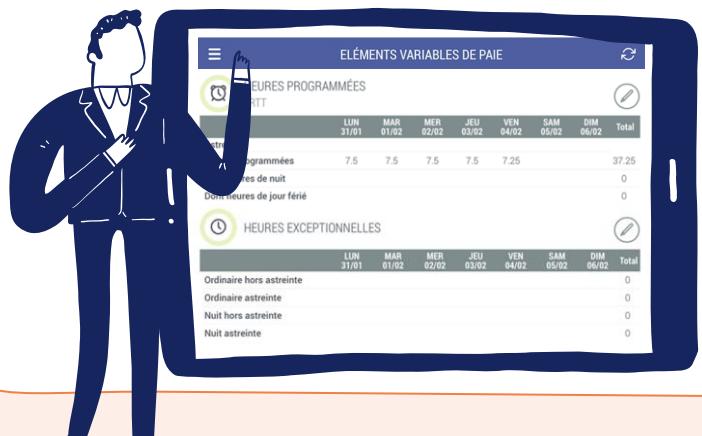


Spécial technicien

Les heures

Programmées

Elles sont le strict reflet des horaires de base, liés à l'organisation individuelle de travail (ex : 37h15 ou 35h45...).



Exceptionnelles

Ce sont les heures effectuées en dehors des heures programmées. Par jour calendrier, vous différenciez les heures ordinaires ou de nuit, en scindant les heures hors astreinte et en astreinte. Les heures de nuit sont comprises entre 21h et 6h du matin.

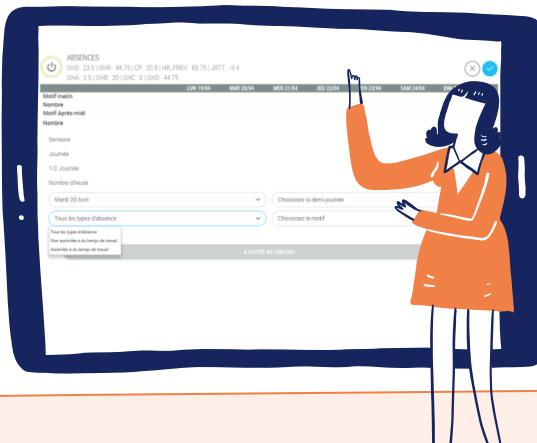
Assimilées à du temps de travail

Devront être saisies, ici, toutes absences considérées comme du temps de travail effectif. Les heures de réunion, de formation, de délégation sont concernées.

Les absences

Non assimilées à du temps de travail

Il s'agit des absences, non assimilées à du temps de travail effectif, tels que arrêts maladie, congés payés, repos compensateur de remplacement (*les « récup »*), etc.



EVP : saisie dans E-Time (2/4)



Spécial technicien

Les soldes

Les soldes affichés sont corrélés à la période de paie.



HRPREV

Compteur prévisionnel correspondant à la somme de tous les compteurs (astreinte et hors astreinte) mis à jour par la validation hiérarchique.

JRTT

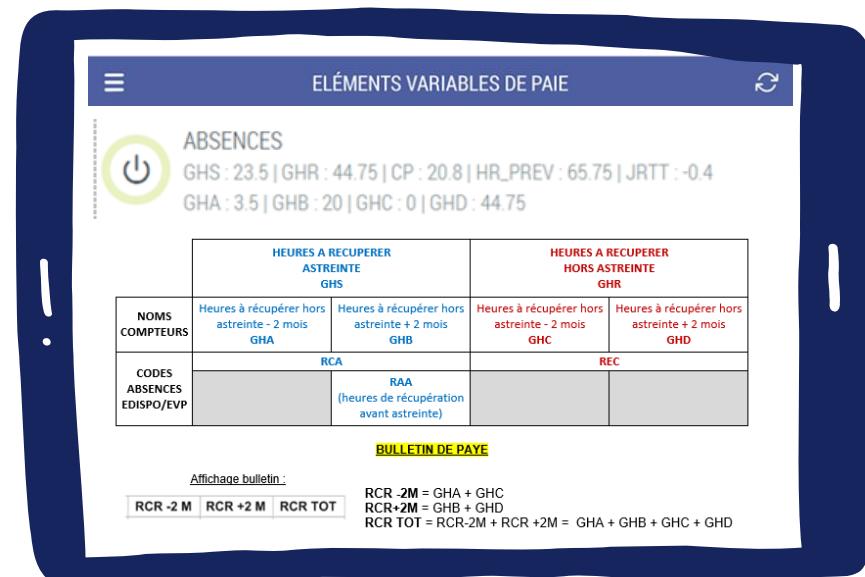
Compteur des jours de Récupération de Temps de Travail est valorisé à la dernière semaine validée par la Paie.

CP

Solde de congés payés, exprimé en jours, déterminés selon votre dernier bulletin de paie.

RCR

Solde de Repos Compensateur de Remplacement.



EVP : saisie dans E-Time (3/4)



Spécial technicien

Les astreintes techniques

Les interventions exceptionnelles

Hors astreinte

La coche de paiement est pré-enregistrée, vous pouvez la décocher si vous souhaitez récupérer ces heures. Vérifiez, préalablement, que **votre compteur d'heures GHR n'est pas supérieur à 35 heures** (70h pour le personnel qui ne dispose pas de JRTT).

D'astreinte

Les heures sont, par principe, récupérées. Toutefois, si le **compteur d'heures GHS atteint 20 heures**, celles-ci seront payées.

Les interventions exceptionnelles (hors astreinte) lors d'un jour férié.

Maintenez l'absence AJF (Absence Jour Férié) du nombre d'heures programmées (à saisir le cas échéant), et imputez toutes les heures exceptionnellement travaillées en colonne heures exceptionnelles H/A (ordinaire ou nuit, selon le cas).

Les interventions en astreinte de nuit

Si la durée de l'intervention ou des interventions effectuées de nuit dépasse trois heures comprises entre 21 heures et 5 heures du matin, la récupération en temps devra être prise avant la reprise du travail le jour suivant.

Le repos avant astreinte

La prise de repos avant astreinte est préconisée lorsqu'il est constaté un volume significatif de sorties d'astreinte. Ce repos est considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

EVP : saisie dans E-Time (4/4)



Spécial technicien

Les primes

Plusieurs profils de primes ont été codifiés, selon, que vous soyez administratif, itinérant, en rotation de poste, salarié du bâtiment ou affecté sur un site particulier.

La zone « commentaire » est disponible pour justifier la saisie de primes.



Les services d'interventions d'urgence

Chaque heure donne droit à une Unité de Base (UB), à l'exception des dimanches et jours fériés qui bénéficient de 2 UB. En cas d'astreintes rapprochées, ces UB sont majorées d'un coefficient conformément à l'accord d'entreprise.



Utilisez les différentes cases suivant la périodicité de l'astreinte STT :

- **P8T** : intervalle minimum de 3 semaines entre 2 astreintes,
- **PX8** : intervalle de 2 semaines entre 2 astreintes,
- **PQ6** : intervalle d'une semaine entre 2 astreintes,
- **P8U** : aucun intervalle entre 2 astreintes (astreinte 3 semaines / 4).

Le bulletin de paie (1/2)

Qu'est-ce que ça dit ?

Identification paie		
SIRET : 552046955 (Engie Solutions)	xxxxx (code établissement)	
APE : 3530z		
CCN OETAM Exploitation des Equipements Thermiques et Génie Climatique		
MATRICULE	SERVICE : Service Efficacité Energétique	
N° SS	NIVEAU : 6	ECHELON : 2
EMPLOI	FILIÈRE : Exploitation	GROUPE : Groupe I
EMPLOI TYPE		

Référence à l'établissement de rattachement du salarié

L'en-tête

Bulletin de paie			
Période du 01/MA/20 au 31/MM/20			
ENGIE Energie Services S.A. 1 PL SAMUEL DE CHAMPLAIN FAUBOURG DE L'ARCHE 92400 COURBEVOIE			
SIRET : 552046955 (Engie Solutions) xxxx (code établissement) APE : 3530z CCN OETAM Exploitation des Equipements Thermiques et Génie Climatique			
MATRICULE N° SS EMPLOI EMPLOI TYPE			
SERVICE : Service Efficacité Energétique NIVEAU : 6 FILIÈRE : Exploitation GROUPE : Groupe I			
HEURES HEBDOS : 35 MENSUELLES : 151,67 DATE D'ENTREE DATE D'ANCIENNETE SALAIRE MINIMUM ANNUEL			
Eléments de revenu brut			
Salaire de base Prime d'ancienneté (à partir de 3 ans) Heures supplémentaires payées, et majorations Primes (quart, douche, salaires, incompatibilité ...) Heures supplémentaires payées, et majorations Heures supplémentaires décalées Décompte des congés et absences diverses Indemnisation des absences Panier repas soumis			
Brut Total			
Cotisations et contributions sociales			
SANTÉ Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès Complémentaire Incapacité Invalidité Décès Complémentaire Santé			
ACCIDENT DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES Sécurité Sociale Plafonnée / Déplafonnée Complémentaire Tranche x			
FAMILLE - SS ASS. CHÔMAGE AUTRES			
FAMILLE - SECURITE SOCIALE (complémentaire santé) Chômage AUTRES CONTRIBUTIONS DUES EMPLOYEUR CSG/CRDS non déductible CSG/CRDS déductible de l'impôt sur le revenu			
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS			
Autres éléments de Paie Paniers non soumis ou Tickets Restaurant			
Zone de commentaires			
Net à payer avant impôt sur le revenu			
Impôt sur le revenu Impôt sur le revenu prélevé à la source - taux personnalisé			
Periode des EVP traitée : Semaine x à x (selon le calendrier de paie)			
Net payé en Euros			
Total versé par l'employeur : xxx			
Totaux Mensuel Cumul Annuel			
Brut			
Net imposable			
Base CP			
PAS			
CP CP-1 JT/RTT CET			
Solde 16,64 5 0,5 5			
Acquis 16,64 25 20			
Posés			
RCR -2 Mois RCR +2 Mois RCR Total			
Total			

En cours d'acquisition			
Acquis à poser			
CP	CP-1	JT/RTT	CET
16,64	5	0,5	5
Acquis	25		5
Posés	20		

Compteurs d'heures
astreinte + hors astreinte
(information détaillée sur E-dispo)

RCR -2 Mois	RCR +2 Mois	RCR Total

Les compteurs temps

Le bulletin de paie (2/2)

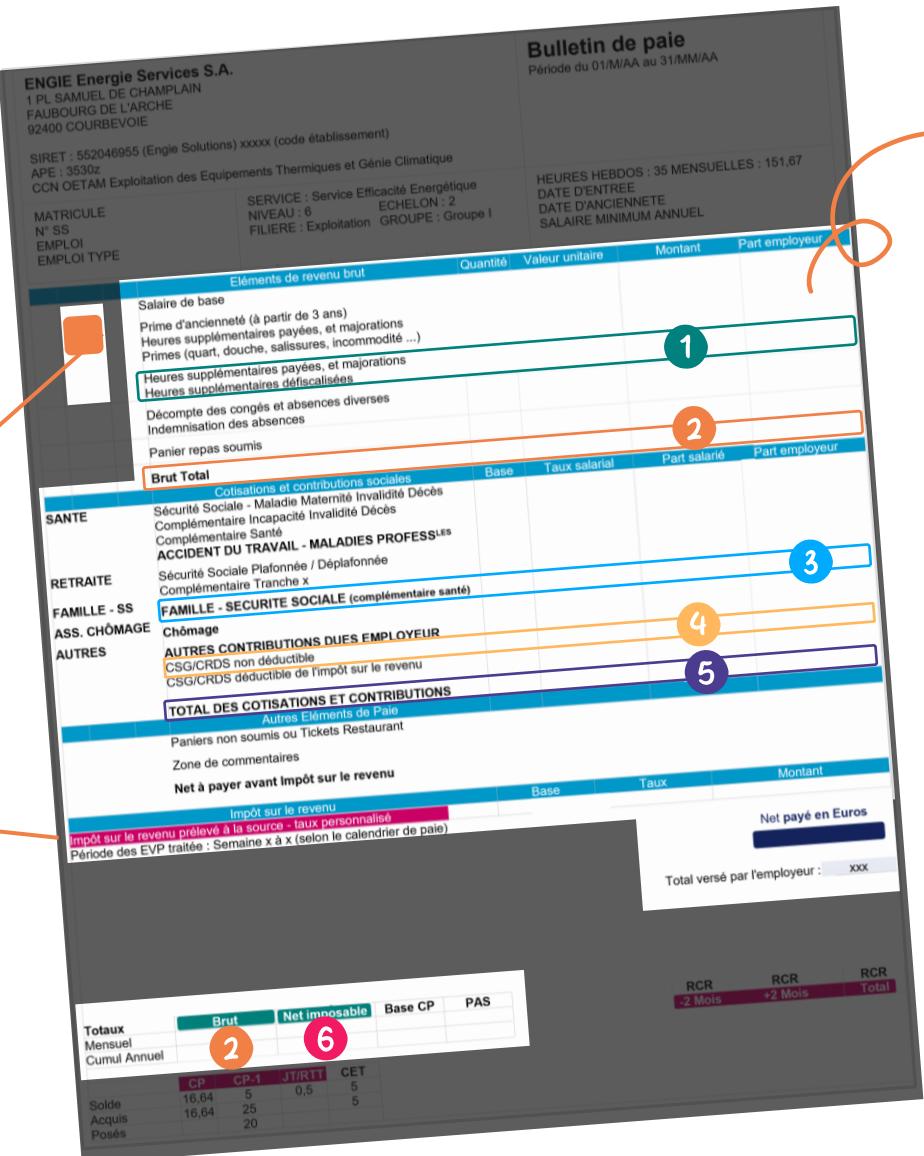
Tout travail mérite salaire

Les éléments variables de paie sont comptabilisés avec un décalage de 4 à 6 semaines (calendrier établi pour l'année).

AAAA/MM
Période d'EVP

Impôt sur le revenu prélevé à la source - taux personnalisé

Délai administratif d'imposition :
Mise à jour à partir du 3^{ème} mois de présence



Le calcul détaillé

- 1 Heures défiscalisées
- 2 Brut total =
Tous les éléments de revenu brut soumis à cotisation
- 3 Complémentaire santé part employeur (avantage)
- 4 CSG/CRDS non déductible

- 6 Net imposable =
Brut 2
- Cotisations sociales et contributions 5
- Heures défiscalisées (non soumises à cotisations) 1
+ Complémentaire santé part employeur (avantage) 3
+ Réintroduction CSG/CRDS non déductible 4

Les avantages sociaux



Les tickets restaurant sont attribués via une carte EDENRED.

La carte est générée lors de la 1^{ère} commande et envoyée à domicile sous deux mois, maximum.

Les cas, ci-dessous, n'ouvrent pas droit à l'attribution de tickets restaurant :

- Les jours avec invitation ou note de frais,
- Les absences (congés payés, JRTT, congé maternité, maladie, accident du travail, etc.),
- Les jours non travaillés par les personnes à temps partiel,
- Les demi-journées de travail,
- Les jours sur site proposant un RIE.



Les collaborateurs qui n'ont pas accès à un restaurant d'entreprise sur site, et les collaborateurs en télétravail, ont la possibilité de bénéficier de tickets restaurant.



Consultez vos informations (transactions, etc.) sur le site internet myedenred.fr
En cas de blocage ou de perte :
tél. 01 78 91 74 10
Mail à : Relation-beneficiaires-fr@edenred.com

Quel outil, pour qui ?



Techniciens E-Time

Saisie du nombre selon l'activité de la semaine.



Fonctions supports

Self-Service



Les absences (congés, RTT, maladie, etc.) sont traitées automatiquement et ne doivent pas être saisies.

Dans l'espace collaborateur, aller dans « **Gestion des tickets restaurant** » et demander le mois en cours (celui sur lequel les tickets restaurant vont être délivrés).

- Dans le cas où vous ne souhaitez pas en commander, veuillez apposer la coche correspondante.
- Il faut décompter les jours qui n'ouvrent pas droit à l'attribution du mois N-1 par une valeur négative.

La couverture complémentaire santé, mutuelle et prévoyance



FONDS SOCIAL :
La commission « fonds social » peut accorder des secours exceptionnels aux adhérents et / ou à leurs ayants droit qui en feront la demande.



Mutuelle familiale

Afin de compléter la couverture de la sécurité sociale et prendre en charge vos frais de santé, l'adhésion au régime frais de santé est obligatoire (sauf en cas de dispense d'affiliation), et ce, dès votre première journée dans l'entreprise. Notre mutuelle est familiale : l'adhésion des ayants droit est facultative et n'entraîne aucun surcoût.

Pour récupérer votre carte tiers-paiant : se connecter sur votre espace assuré en sélectionnant l'onglet première connexion.



La gestion de nos contrats est confiée à Diot-Siaci, avec une interface de gestion accessible via Vivinter. Vous pouvez consulter vos informations sur votre espace assuré à l'adresse suivante : <https://assure.vivinter.fr/>



Prévoyance

Le formulaire de désignation des bénéficiaires s'effectue en ligne, sur le site de l'AG2R, au moment de l'embauche, ou à tout moment lors d'un changement de situation personnelle.

Action Logement

Immobilier

Acheter

Un **prêt** pour vous aider à construire ou acquérir votre logement neuf ou toute acquisition en accession sociale

Le **conseil en financement et accession**, un service gratuit pour vous aider et vous accompagner dans votre projet d'achat

Investir

Vous envisagez d'acheter un logement pour le louer afin de percevoir des revenus complémentaires ?

Vous souhaitez **obtenir un prêt, mettre en location votre bien et sécuriser vos revenus locatifs** ? Découvrez les dispositifs mis en place par Action Logement pour faciliter votre investissement locatif.

Louer

Les **offres de logement** (social, intermédiaire, temporaire et privé)

Le **financement de votre dépôt de garantie** (avance LOCA-PASS)

Une **caution pour garantir le paiement du loyer** et des charges locatives, et rassurer votre propriétaire pour faciliter votre entrée dans les lieux (garantie Visale)

Rénover

Prêts Travaux :

Amélioration
Agrandissement
Amélioration de la performance énergétique
Adaptation du logement au handicap
Copropriétés dégradées

Moment de vie

Démarrer dans la vie active

Vous avez besoin d'aide pour démarrer dans la vie active ? Découvrez toutes les solutions sur le site internet, notamment le **mobili-jeune pour les alternants**.

Faire face à une difficulté

Vous devez faire face à un changement familial ou professionnel ? Vous rencontrez des problèmes de santé, des difficultés financières qui fragilisent votre accès ou votre maintien dans un logement, Action Logement peut vous proposer un accompagnement personnalisé.

Vous pouvez également solliciter le service d'accompagnement social de l'Entreprise : **0 800 734 234** **appel gratuit et confidentiel**.

Renseignement auprès de votre service RH, ou via Action Logement sur le site <https://www.actionlogement.fr>, par téléphone ou dans l'une des Agences locales (rdv à prendre au préalable)



Partie 04

Votre carrière

Les moments clés de l'année | L'académie des métiers |
Le parcours professionnel | La mobilité |
Nos métiers techniques de l'énergie | La cooptation

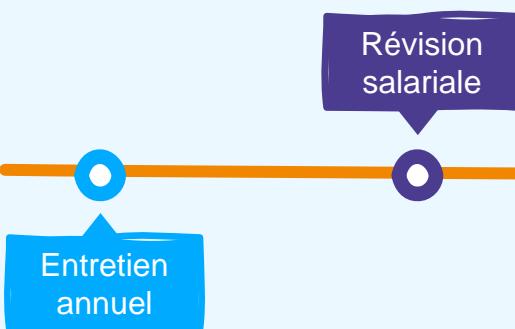


Les moments clés de l'année

- Valoriser la performance,
- Accompagner les promotions.

Managers, Codir et RH

De janvier à avril



- Évaluer la performance,
- Fixer les objectifs,
- Préparer les révisions salariales,
- Construire un plan de développement individuel.

Salariés et managers

De janvier à février

- Gestion des compétences,
- Construction d'un plan de développement,
- Identification des talents.

Managers et RH

- Développer les compétences et l'employabilité

Salariés, Managers, RH

- Plan de staffing
- Recrutement

RH et Managers

De octobre à novembre



L'académie des métiers

Pour un apprentissage continu et sans limite, rendez-vous sur l'Académie des métiers !

Un passage incontournable pour acquérir de nouvelles compétences dans un environnement en constante évolution.

Commencez dès à présent avec les e-learning obligatoires ENGIE !



+ de 3 000

salariés formés

+ de 32 000

départs en formation

Près de 200 000

heures de formation

+ de 350

salariés diplômés grâce à nos parcours certifiants

Rejoignez cette réussite collective et devenons TOUS acteurs de cette dynamique !

Pimp'ta carrière

Pimez votre parcours professionnel grâce à une offre de développement des compétences évolutive composée de différents formats adaptés à nos besoins et enjeux.

Notre objectif :
Impulser une nouvelle vision des compétences

1

Donnez du sens à votre carrière et évolution professionnelles avec des parcours / programmes de formation personnalisés et adaptés à chacun, alignés avec les objectifs stratégiques d'ENGIE Solutions France.

2

Intégrez une entreprise apprenante qui capitalise sur l'expérience et l'expertise internes.

3

Cultivez l'innovation et l'apprentissage continu, pour suivre l'évolution des métiers et anticiper les changements.

Le parcours professionnel

- 1 Ligne 1 : Technicien·ne
 - 2 Ligne 2 : Management
 - 3 Ligne 3 : Business Partner
 - 4 Ligne 4 : Commerce



La mobilité

La mobilité professionnelle se caractérise par une évolution professionnelle entraînant un changement de poste de la part du salarié.

Deux types de mobilité professionnelle existent : **la mobilité interne** (au sein d'ENGIE Solutions France ou du Groupe ENGIE) et **externe** (changement d'employeur).

Nos familles de métier

Fonctions support
(Communication, RH...)

Réalisation / Travaux / Ingénierie et Projets

Commercial et Marketing

QSE
(Qualité-Sécurité-Environnement)

Exploitation et Maintenance

Direction Opérationnelle / Management

Digital & IT Experts / Spécialistes



La mobilité dans le Groupe, ça vous parle ?

Peut-être qu'un jour vous souhaiterez évoluer dans vos fonctions et/ou découvrir un nouveau métier.

Rendez-vous sur **SEZAME** pour :

- découvrir nos offres d'emploi au sein du Groupe,
- suivre les actualités RH de votre Direction Régionale,
- ou vous informer directement auprès de **otre référent RH**.



Une fois connecté en tant qu'employé, veillez à bien compléter votre profil candidat afin de recevoir les offres du Groupe en adéquation avec votre profil et votre recherche actuelle. Pensez à activer les notifications.

Nos métiers techniques

Que vous soyez déjà dans la filière technique ou par curiosité, découvrez quelques-uns de nos métiers techniques de l'énergie.

Technicienne / technicien multi-technique

Assure l'entretien courant et le dépannage de tous types d'installations dans des bâtiments collectifs des secteurs public, tertiaire et industriel.

Ingénierie / Ingénieur efficacité énergétique

Veille au respect des engagements contractuels en matière de consommation énergétique, réalise des audits énergétiques et propose des solutions aux clients pour qu'ils consomment moins et mieux l'énergie.

Technicienne / technicien frigoriste

Assure l'entretien courant et le dépannage d'installations de production de froid.

Responsable d'équipe exploitation

Exploite un portefeuille d'installations en manageant une équipe de techniciens dans le respect des engagements vis à vis du contrat et du client et selon les principes directeurs de l'entreprise. S'assure de l'amélioration continue de la qualité de service et de la fidélisation client.

Technicienne / technicien chauffagiste

Assure l'entretien courant et le dépannage d'installations de chauffage.

Responsable de département exploitation

Chargé de maintenir et développer son portefeuille en manageant un département opérationnel dans le respect des engagements contractuels, de la satisfaction des clients, des principes directeurs de l'entreprise et de la motivation des collaborateurs. Est responsable du pilotage financier de son département et gère des équipes d'exploitation.



La cooptation



**Faites découvrir nos métiers
à votre réseau et percevez jusqu'à
1 500 € brut pour une cooptation⁽²⁾**

La force d'ENGIE Solutions France repose sur l'expertise de ses collaboratrices et collaborateurs sur nos différents métiers.

Certains membres de votre réseau ont leur place au sein de notre entreprise ? Alors n'hésitez pas à leur partager nos offres et à les coopter sur [notre portail de recrutement par cooptation !](#)

Pour chaque candidate ou candidat recruté et confirmé, vous pourrez gagner **une prime allant jusqu'à 1 500 €⁽¹⁾ !**
[Voir le détail du programme.](#)

⁽¹⁾ Après validation de sa période d'essai.

⁽²⁾ Rapprochez-vous de votre RRH pour connaître les conditions et les postes concernés.

La minute Cooptation !

ASTUCE :
Renseignez [vos préférences de cooptation](#) pour personnaliser votre sélection et recevoir en priorité les offres d'emploi qui intéressent votre réseau !



Partie 05

La responsabilité sociétale et environnementale

Nos engagements | Nos labels et programmes | Les dispositifs anonymes
d'écoute, de signalements et d'alertes | Focus Energie Handicap |
L'engagement solidaire



Nos engagements



Notre responsabilité environnementale

Réduire l'empreinte carbone des villes et des territoires

- Produire et distribuer des énergies décarbonées.
- Accélérer les mobilités durables.
- Valoriser les ressources renouvelables et locales.

Décarboner des sites industriels

- Optimiser la performance énergétique.
- Développer les énergies bas-carbone.

Accompagner la transition énergétique des sites tertiaires et du résidentiel collectif

- Réduire les consommations énergétiques.
- Favoriser le recours aux sources d'énergie renouvelable.
- Concevoir et exploiter des bâtiments bas-carbone.

Préserver les ressources

- Freiner l'érosion de la biodiversité.
- Développer l'économie circulaire.



Notre responsabilité sociale

Améliorer le confort de vie et de travail des usagers

- Offrir des cadres de vie optimisés.
- Proposer des solutions de suivi et d'amélioration de la qualité de l'air intérieur.

Renforcer la sécurité et développer la qualité de vie et des conditions de travail

- Veiller à la santé et à la sécurité de nos équipes et de nos sous-traitants.
- Agir pour une meilleure qualité de vie et des conditions de travail.

S'engager pour la diversité, l'équité et l'inclusion

- Agir pour rassembler les différences et pour garantir une égalité des chances.
- Favoriser toutes les formes d'inclusion.



Pour en savoir plus :

<https://engie.sharepoint.com/sites/LaRSEchezENGIESolutions>



Notre responsabilité sociétale

Favoriser la prospérité économique et sociale

- Contribuer au développement des territoires.
- Soutenir les entreprises locales.

Encourager les initiatives citoyennes et solidaires

- Conjuguer économie et solidarité.
- Soutenir des projets citoyens.

Développer les interactions avec notre écosystème de parties prenantes

- Promouvoir des achats responsables et inclusifs.
- Dialoguer avec nos parties prenantes.
- Accroître la satisfaction et la fidélisation de nos clients.

Nos labels et programmes



Label Diversité

Délivré par l'AFNOR, le label Diversité obtenu sans interruption depuis 2012 témoigne de notre mobilisation en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité.



Eco Vadis

Avec un score global de 78/100 sur l'ensemble des 4 thèmes évalués (Environnement, Social et droits humains, Ethique et Achats responsables), nous obtenons la **médaille d'or**, qui nous place parmi les **5 % des entreprises** les mieux notées par la plateforme.

Le programme d'aide et de soutien personnalisé



Vous pouvez contacter une équipe de psychologues cliniciens et d'assistantes sociaux qui vous proposent grâce à une écoute active, d'être orienté vers l'accompagnement social ou le soutien psychologique.

Appelez en toute confidentialité et anonymat
Un psychologue : 24H/24, 7J/7
Une assistante sociale : de 9h à 19h

0 800 734 234

APPEL GRATUIT ET CONFIDENTIEL



Rendez-vous sur le site internet :
www.stimulus-care-services.com

Identifiant : EES2021
Mot de passe : scs-ees21

Les dispositifs anonymes d'écoute, de signalements et d'alertes (1/2)

ENGIE met à disposition de ses collaborateurs des dispositifs de signalement pour lutter contre la discrimination, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La plateforme **Allodiscrim**

ENGIE est engagée dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et met à disposition un dispositif d'accompagnement juridique (signalement d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation)

www.allodiscrim.wethics.eu

INSCRIVEZ-VOUS EN LIGNE,
VOUS SEREZ RAPPELÉ SOUS 12H.
CODE À 4 CHIFFRES : 1122

Le dispositif d'**alerte ENGIE**

Ce dispositif complète les canaux existants et renforce la démarche Éthique, Compliance & Privacy du Groupe. Elle offre à toute personne, un moyen facile, confidentiel et anonyme pour signaler une situation inappropriée ou non conforme à nos principes ou aux lois et réglementations applicables

ethics@engie.com

N° vert gratuit : **00 800 2348 2348**

Ligne fixe vers la France : **00 33 145 510 367**

Les dispositifs anonymes d'écoute, de signalement et d'alerte (2/2)

DISPOSITIFS GOUVERNEMENTAUX

La plateforme anti-discrimination et le service de signalement et d'accompagnement des victimes de discrimination du Défenseur des droits

Avec antidiscriminations.fr, toute personne victime ou témoin d'une discrimination, quels qu'en soient le motif (handicap, origine, sexe, âge, etc.) et le domaine (emploi, logement, accès à la santé, éducation, etc.) peut désormais contacter directement et en toute confidentialité les équipes juridiques du Défenseur des droits.

N° de téléphone : 39 28

De 9h à 18h, prix d'un appel local.
Joignable par tchat (de 9h à 18h) et accessible aux personnes sourdes et malentendantes

antidiscriminations.fr

Une application est téléchargeable depuis le site.

La plateforme nationale d'écoute et de lutte contre les violences conjugales

Au plus près des victimes de violences conjugales, ENGIE appose le 3919 sur l'ensemble de ses factures pour les particuliers et encourage toutes les personnes victimes à appeler ce numéro d'aide et d'orientation des victimes de violences. Anonyme et gratuit, disponible 24h/24 et 7j/7.



Focus Énergie Handicap (1/2)



ENGIE Solutions France est engagée en faveur de l'insertion, du développement de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est la reconnaissance administrative de handicap la plus répandue. À moins d'être délivrée à vie, elle est valable un à dix ans. Pensez à son renouvellement quelques mois avant son expiration.

Si vous êtes titulaire d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle, ou encore d'une pension d'invalidité, vous êtes certainement déjà reconnu travailleur handicapé.

Quelle que soit votre situation vous êtes libre de transmettre votre reconnaissance de handicap à la mission handicap via votre RH de proximité ou votre ligne managériale.

Avec son accord entreprise en vigueur, ENGIE Energie Services accompagne ses collaborateurs reconnus travailleur handicapé via, par exemple :



l'aménagement / l'adaptation des outils et/ou du poste de travail.



le financement d'équipements adaptés (prothèse auditive, véhicule boîte automatique, etc.).



la mise en place d'autorisations d'absence rémunérée (journées ou ½ journées) pour les salariés en situation de handicap ou avec des proches en situation de handicap pour aider à gérer des situations administratives ou de santé en lien avec le handicap.

Focus Énergie Handicap (2/2)

Si vous êtes concerné ou connaissez une personne en situation de fragilité :



Vous trouverez plus d'informations dans le document à réclamer auprès de votre Service Ressources Humaines. Il peut vous aider dans vos démarches qui resteront confidentielles.

Vous pouvez également solliciter le service d'accompagnement social :

0 800 734 234

Appel gratuit et confidentiel

Demandez également conseil auprès de votre Médecin du travail, les rendez-vous sont à prendre directement auprès de lui. L'employeur n'en sera pas informé.



Dans le cadre de nos actions de sensibilisation aux situations de handicap, venez tester [l'escape game en ligne](#).

Engagement solidaire (1/3)



Comment adhérer ?

Si vous êtes ingénieure ou technicienne, il vous suffit de vous inscrire gratuitement et de remplir le formulaire en ligne sur le site : www.ellesbougent.com/marraines/inscription

Être marraine

Elles bougent, c'est être actrice de la mixité dans les métiers scientifiques et techniques et venir en appui aux jeunes femmes dans leur choix d'orientation professionnelle en leur insufflant l'envie d'oser ces filières.

Le rôle des marraines

Elles bougent est d'informer les jeunes femmes des nombreuses possibilités de carrières scientifiques et techniques qui s'offrent à elles, en témoignant sans tabou de leurs parcours, leurs métiers, des difficultés rencontrées.

Par vos témoignages dans les écoles, tous différents et complémentaires, il s'agit de déconstruire les stéréotypes et plus largement susciter des vocations scientifiques et techniques auprès des filles.

Vous souhaitez vous engager dans une action solidaire ? Œuvrez pour la mixité dans nos métiers ? Sensibiliser les jeunes aux enjeux énergétiques ? Partir en mission dans un pays en précarité énergétique ?

Voici un échantillon des communautés que vous pourriez rejoindre :



Comment adhérer ?

Rendez-vous sur le site japprends-lenergie.fr

- ▶ Créez un compte dans la rubrique « connexion »
- ▶ Sélectionnez dans le champ « Profession » la ligne « Ambassadeur JALE »

ou contact : japprendsenergie@engie.com

J'apprends l'Energie est un dispositif pédagogique proposé par ENGIE, à destination des élèves du primaire et du secondaire pour sensibiliser à l'énergie et construire un monde responsable, durable et solidaire.

S'appuyant sur son expertise, ENGIE participe au travers de ce dispositif, à la compréhension des enjeux de l'énergie et fait découvrir ses métiers dans le cadre des programmes d'orientation proposés par l'Education Nationale.

Être ambassadrice/ ambassadeur

J'apprends l'Energie, c'est l'opportunité pour chacun d'entre vous de parler de votre métier technique et de transmettre votre passion aux plus jeunes.

Engagement solidaire (2/3)

COMMUNAU' TECH



Le premier réseau international d'ambassadeurs techniciens engagés pour valoriser la filière technique du Groupe et attirer de nouveaux talents.

La *Communau'Tech* ENGIE compte plus de 450 ambassadeurs techniciens dont 50 femmes issues des quatre GBU du Groupe. Le réseau est présent en France, en Italie, en Roumanie et en Belgique. La *Communau'Tech* renforce la diversité par la féminisation des métiers techniques et favorise les échanges et les interactions autour de l'apprentissage des jeunes et des tuteurs. La *Communau'Tech* créé des passerelles entre les métiers et apporte une reconnaissance au travers de l'ambassadorat.

Comment adhérer ?

L'adhésion se fait sur la base du volontariat et s'appuie sur un dispositif co-construit avec les DRH et managers des entités. Une ancienneté d'au moins 2 ans dans le Groupe est requise pour adhérer au réseau.

AMBASSADEURS ALTERNANTS



Comment adhérer ?

L'adhésion à ce réseau se fait sur la base du volontariat. Pour rejoindre la communauté des ambassadeurs alternants, rapprochez-vous de votre RH ou de votre tuteur. Pour toute demande de renseignements, adressez un email à : drh.ees@engie.com

La communauté des ambassadeurs alternants qui a vu le jour en 2024 a pour ambition de promouvoir l'alternance et les métiers d'ENGIE Solutions auprès des collégiens et lycéens. Les ambassadeurs partagent leur expérience professionnelle et leur vision de leur métier afin de susciter des vocations. Ils sont le relai de leur RRH en matière de marque employeur lors de nos campagnes alternance et lors de nos actions « relations écoles ».

Pour devenir ambassadrice ou ambassadeur, le salarié en contrat d'alternance doit avoir une ancienneté de 1 an au sein d'ENGIE Solutions et être doté d'une certaine aisance relationnelle et d'aptitudes pédagogiques. Après avoir été formé, le salarié sera sollicité maximum 4 fois par an.

Engagement solidaire (3/3)

AMBASSADEURS PLATEFORME CLINCH



Les ambassadeurs sur la plateforme Clinch représentent les visages de notre entreprise pour représenter nos valeurs et nos métiers. Grâce à eux, la transparence et l'authenticité sont à l'honneur auprès de nos futures recrues.

La plateforme est personnalisée et intégrée au site Internet : www.engie-solutions.com/recrutement elle vous permet de répondre aux questions des candidats qui souhaitent rejoindre ENGIE Solutions.

La plateforme en quelques chiffres
Près de 5 000 visiteurs chaque année, 60 % du trafic issu des moteurs de recherche.

Les bonnes pratiques
Une réponse sous 72 heures pour permettre d'assurer une bonne expérience aux candidats et surtout de l'authenticité et des conseils pratiques.

Comment adhérer ?

Écrivez à :
drh.ees@engie.com



Comment adhérer ?

Pour adhérer, la cotisation annuelle s'élève à 20€ pour les résidents en France (avec reçu fiscal, soit un don de 7€). Vous pouvez vous inscrire en cliquant sur : <http://bit.ly/3zKyLnN>

Contact :
energy-assistance-france@engie.com

Depuis 2005, les bénévoles de l'association Energy Assistance France œuvrent pour **rendre l'énergie accessible aux populations les plus isolées**.

Composée de plus de 250 bénévoles, collaborateurs actifs et retraités du groupe ENGIE, Energy Assistance France intervient autour de trois credo : l'éducation, la santé et l'appui aux activités locales afin d'aider les populations à gagner en autonomie.

L'association a mené à bien diverses missions d'électrification, telles que l'électrification de centres de santé à Madagascar, de bâtiments scolaires et communautaires au Sénégal, d'écoles de brousse en Côte d'Ivoire, ainsi que le raccordement au réseau d'un centre de santé au Laos.

Partie 06

Les équipements de travail et outils informatiques

Les vêtements de travail et véhicules | Les outils : 1^{er} accès |
Les outils RH via l'Intranet | L'ensemble des outils digitaux |
Bienvenue dans la communauté | La RGPD



Les équipements de travail (1/2)



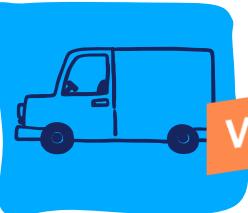
Vêtements de travail

L'entreprise met à disposition du personnel d'exploitation des vêtements à l'image de la marque ainsi que des vêtements multirisques.



Nous rappelons qu'il est obligatoire de porter les équipements de protection individuelle (EPI) en plus de vos vêtements de travail.

A minima, les chaussures de sécurité et la casquette coquée, complétées d'EPI adaptés aux conditions particulières du site et / ou de l'opération à réaliser.



Véhicules

Selon l'activité, l'entreprise peut mettre à disposition des salariés un véhicule de service ou un véhicule de fonction.

Nous vous rappelons que le véhicule de service est strictement réservé à l'usage professionnel conformément au règlement intérieur et au manuel du conducteur du véhicule de service.



- **Le manuel du conducteur doit être respecté**
- **L'utilisateur est responsable du maintien en bon état de fonctionnement et de sécurité de son véhicule**
- **Votre permis de conduire doit être valide**



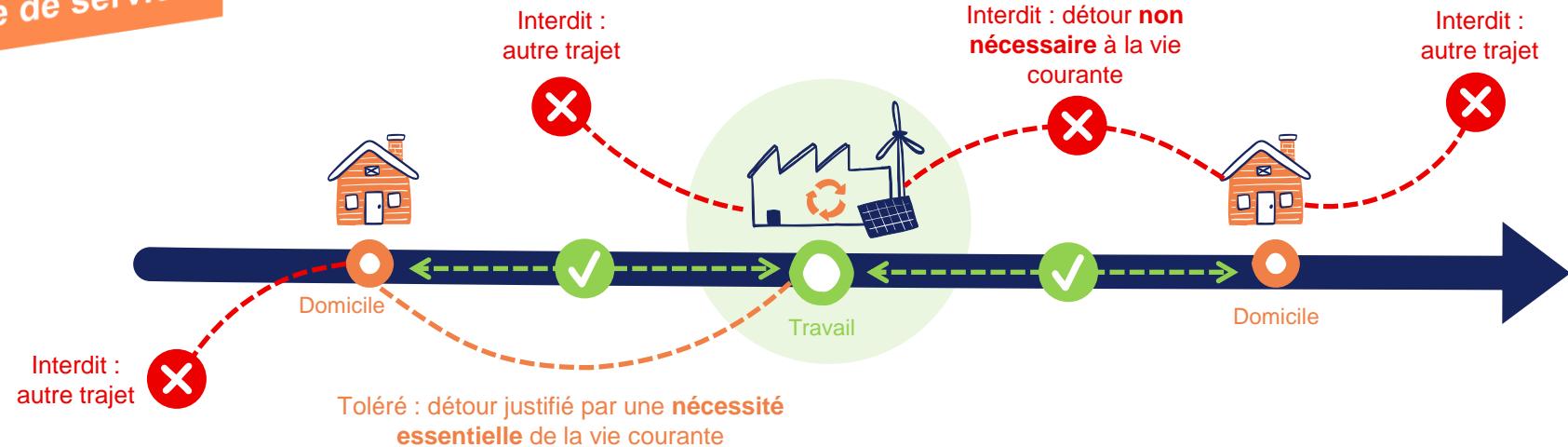
L'utilisation du véhicule de service en dehors du temps de travail ou à des fins personnelles est interdite.

Toutefois, il est toléré de l'utiliser lors des jours travaillés pour le **trajet domicile / lieu de travail / lieu de restauration habituel**, et ce, pendant la période « normale » contigüe avec les horaires de travail dans le prolongement des déplacements professionnels. Est également tolérée lors de ces trajets, l'utilisation pour effectuer des détours « raisonnables » justifiés par les nécessités essentielles de la vie courante. Ce trajet devant être effectué **pendant une période « normale » et une distance « raisonnable » par rapport aux lieux et horaires de début et fin de travail**.

Durant les **périodes de Service d'Intervention d'Urgence**, il est toléré que le salarié utilise exceptionnellement le véhicule de service, en dehors des heures ouvrées, pour un trajet à titre personnel tout en veillant à ce que la distance d'éloignement lui permette d'intervenir dans les délais les plus courts.

Les équipements de travail (2/2)

Véhicule de service



Toléré

- Lors des jours travaillés, j'utilise le véhicule de service pour faire le trajet domicile-lieu de travail.
- À la fin de mon travail, je m'arrête avec le véhicule de service pour effectuer des courses, notamment, alimentaires.
- Juste avant ma prise de poste, je dépose mes enfants sur mon trajet domicile-lieu de travail (dans la limite du nombre de places autorisées notifié sur la carte grise).
- De façon très exceptionnelle, j'utilise le véhicule de service à des fins personnelles après avoir obtenu l'autorisation écrite de mon Directeur Régional, et je fais l'appoint en carburant.



Interdit

- Je quitte mon lieu de travail avec le véhicule de service et je me rends chez des amis pour leur rendre visite avant de rentrer chez moi.
- Je dépose mes enfants à l'école avec le véhicule de service à 8h, alors que je ne travaille qu'à 10h.
- J'utilise le véhicule de service à des fins personnelles de façon exceptionnelle mais je n'ai pas demandé d'autorisation.
- Je prends le véhicule de service le week-end car il me permet de charger facilement mon vélo.
- J'utilise le véhicule de service pour faire les courses du mois.

Les outils : 1^{er} accès



GID et mot de passe

Chaque salarié ENGIE dispose d'un identifiant unique (GID) au sein du Groupe. Pour vous authentifier sur la plupart des applications, vous devez retenir votre GID et votre mot de passe.

- 1^{ère} étape : entrez votre GID (ex : combinaison de lettres et de chiffres sur 6 caractères).
- 2^{ème} étape : définissez votre mot de passe et retenez-le.



Double authentification OKTA VERIFY

Pour renforcer la sécurité des accès aux applications, une seconde authentification est nécessaire avec l'application OKTA VERIFY.

Cette application me permet d'accéder aux applications ENGIE où que je sois avec ma tablette.



Mot de passe

Je gère mon mot de passe avec l'application WiPass.

Cette application permet de renouveler mon mot de passe ou de débloquer mon compte informatique.



Pour bien démarrer avec les outils collaboratifs, rendez-vous sur le [portail dédié](#).



Chaque salarié dispose d'une messagerie Outlook.

Le format de l'adresse de messagerie est le suivant : prenom.nom@engie.com ou prenom-composé.nom@engie.com (sauf homonyme dans le Groupe).



Support informatique en cas d'incident :

09 77 40 10 32



Les outils RH via l'Intranet (1/3)



Outils pour lesquels vous trouverez plus d'informations sur les pages suivantes

Plateforme RH SEZAME



SEZAME vise à simplifier, standardiser et harmoniser nos processus et outils RH.

Coffre-fort électronique

Vous y retrouvez vos fiches de paie mensuelles et des communications ponctuelles de la direction.



Administratif RH

• MyPortal

Dédié aux demandes de modifications relatives aux données personnelles des collaborateurs.



• Self Service

Outil dédié au personnel fonctionnel et aux cadres, qui permet de gérer les demandes administratives RH (demandes d'absences, Tickets Restaurant, gestion du CET, etc.).

Gestion du temps

• **E-DISPO**

Outil dédié au personnel opérationnel non-cadre permettant de faire une demande ou de prévenir son manager d'une absence (congés, maladie, etc.).

• **E-Time :**

Outil dédié au personnel opérationnel non-cadre permettant de déclarer les éléments variables de paie (heures exceptionnelles, paniers, etc.).

• **E-Day Work :**

Suivi du nombre de jours travaillés des cadres au forfait jours. A compléter une fois par mois.

Note de frais

MobileXpense (MXP)

Spend Catcher (version mobile)



Voyage

KDS/Magellan

Outil de réservation obligatoire pour les transports et hôtels.

Les outils RH via l'Intranet (2/3)



MyPortal RH

Outil dédié aux demandes de modifications relatives aux données personnelles des salariés.

Demandes à réaliser directement en ligne :

- Modification de votre RIB,
- Modification de votre adresse postale,
- Déclaration d'un changement marital ou de la composition de votre foyer,
- Obtention d'une attestation employeur ou mutuelle.

<https://engiegbsservice-now.com/myportal> *

MyPeopleDoc

Coffre-fort électronique, cet outil permet de recevoir et conserver vos fiches de paie mensuelles ainsi que les communications ponctuelles de la Direction.

Vous pouvez conserver votre coffre-fort gratuitement et sans limite de durée.

Vous disposez de 10 Go d'espace de stockage gratuit pour déposer tous vos fichiers et documents personnels, quel que soit leur format.

Vous y avez accès même en cas de départ de l'entreprise, et pouvez le réutiliser si votre nouvelle entreprise utilise MyPeopleDoc.

<https://mypeopledoc.com> *



Les outils RH via l'Intranet (3/3)



mobileXpense



L'ensemble des outils digitaux

Un espace intranet a été conçu afin de **vous donner les clés de compréhension de notre écosystème**.

Il est dédié aux nouveaux arrivants, mais est utile à tous !

Rendez-vous sur :

[l'Intranet](#)

Actuellement disponibles pour les profils :

[Technicien en poste fixe](#)

[Technicien itinérant](#)

[Responsable Equipe Exploitation](#)

[Responsable de site](#)

[Assistant d'exploitation](#)

Technicien Itinérant – Mes outils digitaux



STS Standards de Travail en Sécurité (STS)
Les STS sont un **ensemble de consignes** qui doivent être connues et appliquées pour **maîtriser un risque**.

Sur la tablette, l'accès aux applications identifiées en **bleu** et en **rouge** se fait depuis l'application GENESIS Mobile : c'est le portail qui regroupe l'ensemble des applications permettant au technicien de gérer son activité.

J'appuie sur les encadrés pour accéder à plus d'informations et aux contenus de formation



SUPPORT INFORMATIQUE – ACCÈS SÉCURISÉ

Helpy
Mon support informatique

WiPass
Je modifie mon mot de passe

Okta Verify
Ma double authentification sécurisée

MES OUTILS COLLABORATIFS DU QUOTIDIEN

MES EMAILS

MES ECHANGES AVEC TEAMS

MES DOCUMENTS

MES NOTES

Bienvenue dans la communauté (1/2)

Restez informé et participez à notre aventure en rejoignant nos plateformes et réseaux sociaux. N'hésitez pas à partager votre actualité en taguant ENGIE Solutions France !



En interne

L'Intranet

Retrouvez et partagez les actualités, les informations, les liens utiles et rejoignez les communautés de votre choix !

Prenez le temps de découvrir l'intranet...

- [Le book opérationnel](#)
- [Le projet d'entreprise ENGIE Solutions 2030](#)
- [La Boîte à outils](#)
(signature de mail, templates PowerPoint, Word, charte graphique, carte de visite, etc.)
- L'espace info RH
- Espace RH Nouvel arrivant
- My Portal
- Les espaces filières, etc.

Viva Engage



Notre réseau social interne, pour échanger et partager vos initiatives, vos projets et vos réussites sur votre communauté.

[Viva Engage ENGIE Solutions](#)

Teams



Créer et partager des documents et projets avec vos collègues.

Bienvenue dans la communauté (2/2)

En externe

Réseaux sociaux

 <https://www.linkedin.com/company/engie-solutions>

 https://www.instagram.com/engie_solutions/

 <https://x.com/ENGIEsolutions>

 <https://www.facebook.com/ENGIEsolutionsfrance>

 <https://www.youtube.com/channel/UCDBN6WcohUumkmAwHG-I3g>

Mais aussi Indeed et Glassdoor pour laisser un avis sur l'entreprise.

Hey, on se follow ? *

Likez, commentez,
partagez, publiez...



Site internet

engie-solutions.com

Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD)

Mention d'information relative aux annuaires et organigrammes

Vos données personnelles (nom, prénom, fonction, coordonnées professionnelles, ainsi que le cas échéant, votre photo) sont susceptibles d'être traitées pour la mise en place d'annuaires et d'organigrammes de l'entreprise. Leur traitement est mis en œuvre par votre employeur, ENGIE ENERGIE SERVICES – ENGIE Solutions France, en sa qualité de responsable de traitement. Vos données sont collectées sur la base de son intérêt légitime à de mettre à disposition de tous les collaborateurs un annuaire et des organigrammes de service afin de faciliter la compréhension de l'organisation de l'entreprise.

Vos données sont conservées pendant toute la durée de votre contrat de travail et supprimées dès la désactivation de votre compte dans l'Active Directory de l'Entreprise, soit sous 90 jours (annuaire numérique de l'entreprise). Les organigrammes sont mis à jour annuellement.

Les organigrammes contenant les données personnelles susmentionnés peuvent être mis à disposition de certains destinataires externes à l'entreprise dès lors que cette mise à disposition permet à cette dernière d'accomplir son objet social (ex : mise à disposition de l'organigramme interne dans le cadre des réponses aux appels d'offres le requérant et auquel votre employeur est amené à répondre).



Vous pouvez exercer vos droits d'accès, de rectification ou d'effacement de vos données.

Vous disposez également d'un droit d'opposition et de limitation au traitement de ces données. Pour exercer vos droits, veuillez adresser votre demande à l'adresse :

dpm.engie-solutions@engie.com

Vous pouvez faire valoir vos droits auprès de l'autorité de contrôle (en France, la CNIL).

Livret d'informations RH

2025

ENGIE Solutions France
1, place Samuel de Champlain
92930 Paris La Défense

engie-solutions.com



engie
Solutions