

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX MOBILITÉS DURABLES

ENTRE :

La société ENGIE Energie Services, sise Faubourg de l'Arche – 1, Place Samuel de Champlain – 92930 Paris la Défense Cedex, représentée par Faroudja KICHER, Directrice des Ressources Humaines dûment mandaté pour conclure les présentes,

D'une part,

ET :

Le syndicat CGT, représenté par Brahim BORNJ en sa qualité de Délégué Syndical ;

Le syndicat CFDT, représenté par Stéphane BEGUIN en sa qualité de Délégué Syndical ;

Le syndicat CFE-CGC, représenté par Patrick LASNIER-CONFOLANT en sa qualité de Délégué Syndical ;

Le syndicat FO, représenté par Michel DIRIX en sa qualité de Délégué Syndical.

D'autre part,

Table des matières

ARTICLE 1 – Champ d'application.....	3
ARTICLE 2 – Prise en charge des frais de transports publics	3
ARTICLE 3 – Forfait mobilités durables	4
Article 3.1 – Principe et modes de transport éligibles.....	4
Article 3.2 – Montant de l'allocation forfaitaire « mobilités durables ».....	4
Article 3.3. – Fréquence d'utilisation et justificatif	4
Article 3.4 – Financement d'un kit sécurité.....	4
ARTICLE 4 – Utilisation combinée d'un abonnement aux transports publics et d'un autre mode de transport éligible au forfait mobilités durables	5
ARTICLE 5 – Prime de transport.....	5
Il est rappelé que les dispositions qui suivent sont issues de l'« Accord relatif à la mise en place d'une prime de transport » signé le 4 novembre 2010, dont elles opèrent la reprise, sous réserve des seuls aménagements expressément prévus au présent article.	5
Article 5.1 – Salariés bénéficiaires	5
Article 5.2 : Conditions du bénéfice de la prime de transport.....	6
Article 5.2.1. Par principe, l'absence de transports en commun accessibles.....	6
Article 5.2.2. Par exception, une situation de handicap rendant indispensable l'usage du véhicule personnel	6
Article 5.3 – Nature et montant de la prime de transport.....	7
Article 5.4 – Modalités de mise en œuvre	7
Article 5.5 – Mention des conditions de bénéfice de la prime de transport et modification des montants de la prime transport...	7
ARTICLE 6 – Compensation financière au bénéfice du véhicule de fonction	8
Article 6.1 – Salariés bénéficiaires.....	8
Article 6.2 – Mise en œuvre	8
Article 6.3 - Traitement social et fiscal de la compensation financière au bénéfice du véhicule de fonction	9
ARTICLE 7 – Sensibilisation à l'écoconduite et aux recommandations de sécurité lors des déplacements.....	9
ARTICLE 8 – Sensibilisation au recours à l'autopartage	9
ARTICLE 9 – Possibilité de recharger son véhicule personnel.....	9
ARTICLE 10 – Bornes électriques au domicile du salarié.....	10
ARTICLE 10.1 – Bénéficiaires	10
ARTICLE 10.2 – Mise en œuvre.....	10
ARTICLE 10.3 – Traitement social et fiscal des coûts liés à l'installation et à l'utilisation de la borne électrique au domicile du salarié	11
ARTICLE 10.3.1 – Traitement social et fiscal des coûts liés à l'installation de la borne électrique au domicile du salarié .	11
ARTICLE 10.3.2 – Traitement social et fiscal des coûts liés à l'utilisation de la borne électrique au domicile du salarié ...	11
ARTICLE 11 – Durée et entrée en vigueur de l'accord	11
ARTICLE 12– Révision	12
ARTICLE 13 – Commission de suivi.....	12
ARTICLE 14 – Formalités de dépôt et publicité	12
Annexe : Rappel de l'articulation entre la prime de transport et l'indemnité conventionnelle transport (CCN Fedene, art. 25.7).....	14
Annexe : Le régime social de l'installation de la borne au domicile d'un salarié.....	17

IL A ÉTÉ PRÉALABLEMENT EXPOSÉ CE QUI SUIV :

ENGIE Energie Services a la volonté de contribuer à la décarbonation, notamment favoriser les modes de transports durables. Elle est dès à présent engagée dans une démarche de verdissement progressif de sa flotte automobile.

La loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (LOM) a intégré dans le champ de la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail une nouvelle thématique de négociation relative aux mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en incitant à l'utilisation de modes de transports vertueux.

Dans le prolongement des actions existantes et dans le cadre de la loi précitée, ENGIE Energie Services et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont entendu se rapprocher afin de définir les conditions de prise en charge, par l'entreprise, d'une partie des frais de déplacement entre le lieu de travail et la résidence habituelle des salariés.

A travers cet accord, les Parties signataires souhaitent notamment favoriser le recours à des modes de transport plus respectueux de l'environnement.

CECI EXPOSE, LES PARTIES ONT CONVENU DE CE QUI SUIV :

ARTICLE 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise ENGIE Energie Services, quels que soient la nature de leur contrat de travail (CDI ou CDD), leur durée du travail ou encore leur statut (cadre ou non cadre).

Sont toutefois exclus du bénéfice de l'accord les salariés disposant d'un véhicule professionnel (véhicule de fonction ou véhicule de service/utilitaire) leur permettant d'effectuer le trajet entre leur lieu de travail et leur résidence habituelle.

Les salariés bénéficiaires d'un véhicule de fonction sont toutefois visés par l'article 6 du présent accord.

ARTICLE 2 – Prise en charge des frais de transports publics

La société prend en charge 70% du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Cette prise en charge ne s'applique qu'aux cartes d'abonnement, qu'elles soient annuelles, mensuelles ou hebdomadaires. Les titres de transport ou billets à l'unité sont exclus de cette prise en charge.

La prise en charge est calculée sur la base d'un tarif de 2^{ème} classe pour le trajet le plus court.

Son montant figure sur le bulletin de paie.

ARTICLE 3 – Forfait mobilités durables

Article 3.1 – Principe et modes de transport éligibles

La société participe financièrement, sous la forme d'un forfait mobilités durables, aux frais engagés par les salariés pour effectuer le trajet entre leur lieu de travail et leur résidence habituelle en utilisant l'un des modes de transport suivants :

- un vélo, avec ou sans assistance électrique, dont il est propriétaire ;
- une trottinette, avec ou sans assistance électrique, dont il est propriétaire ;
- le covoiturage, en tant que conducteur ou passager ;
- un autre service de mobilité partagée (vélo, trottinette...).

La participation de la société prend la forme :

- d'une allocation forfaitaire « mobilités durables » ;
- et du financement d'un kit sécurité.

Article 3.2 – Montant de l'allocation forfaitaire « mobilités durables »

Le montant du forfait mobilités durables est fixé à deux cents euros (200 €) par an et par salarié.

Le règlement du forfait mobilités durables s'effectue en deux versements semestriels, à terme échu, en juin et décembre de chaque année civile.

Article 3.3. – Fréquence d'utilisation et justificatif

Pour pouvoir prétendre au bénéfice du forfait mobilités durables, le trajet domicile/travail devra être effectué de manière habituelle avec l'un des modes de transport éligibles.

Les salariés transmettront à la fin de chaque semestre une attestation sur l'honneur confirmant cette pratique.

Article 3.4 – Financement d'un kit sécurité

Tous les 3 ans, les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier du forfait mobilités durables et qui en font la demande, recevront une allocation forfaitaire de cent euros (100 €) destinée à financer l'achat ou l'entretien d'équipements de sécurité ou la contribution à l'achat d'un vélo ou d'une trottinette.

Dans l'attestation sur l'honneur, les salariés confirmeront utiliser le kit sécurité.

ARTICLE 4 – Utilisation combinée d'un abonnement aux transports publics et d'un autre mode de transport éligible au forfait mobilités durables

Les salariés ont la possibilité, pour un même trajet domicile/travail, d'utiliser à la fois un transport public pour lequel ils ont souscrit l'un des abonnements visés à l'article 2 et l'un des modes de transport éligibles au forfait mobilités durables et visés à l'article 3.1.

Dans cette hypothèse, ils pourront bénéficier cumulativement :

- d'une prise en charge par la société de 50% du prix de l'abonnement souscrit, dans les conditions visées à l'article 2,
- d'un forfait mobilités durables comprenant une allocation forfaitaire de cent quatre-vingt-cinq euros (185 €) par an et par salarié et du financement d'un kit sécurité à hauteur de cent euros (100 €) tous les 3 ans, dans les conditions visées à l'article 3.

ARTICLE 5 – Prime de transport

Il est rappelé que les dispositions qui suivent sont issues de l'« Accord relatif à la mise en place d'une prime de transport » signé le 4 novembre 2010, dont elles opèrent la reprise, sous réserve des seuls aménagements expressément prévus au présent article.

Article 5.1 – Salariés bénéficiaires

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, peuvent bénéficier de cette « prime transport » : :

- les salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en-dehors de la région Île-de-France et d'un périmètre de transports urbains tel que défini par la loi ;
- les salariés pour lesquels la résidence ou le lieu de travail se trouve pourtant dans ces zones lorsque l'utilisation d'un véhicule personnel est indispensable soit parce que le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail n'est pas desservi par les transports en commun, soit en raison d'horaires particuliers de travail (travail de nuit, horaires décalés, travail continu...).
- parmi les salariés répondant aux conditions légales ci-dessus rappelées, il est convenu de réserver plus spécifiquement le bénéfice de cette « prime de transport » aux salariés qui utilisent quotidiennement leur véhicule personnel.

Par ailleurs, sont expressément exclus du présent dispositif :

- les salariés qui bénéficient d'un remboursement partiel des frais d'abonnement mensuels ou annuels de transport en commun ;
- les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à leur disposition par l'employeur ;
- les salariés qui bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacements par note de frais ;
- les salariés qui bénéficient de l'indemnité compensatrice de transport prévue par la Convention Collective Nationale des Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de

Maitrise de l'Exploitation d'Équipement Thermiques et de Génie Climatique ;

- les salariés qui bénéficient d'un remboursement par l'employeur de leurs frais de transport, sous la forme d'indemnités kilométriques.

Article 5.2 : Conditions du bénéfice de la prime de transport

Il existe plusieurs formes d'indemnisation en lien avec le transport, notamment l'indemnité compensatrice transport issue de la convention collective. L'article 5.2 a vocation à expliciter les modalités d'attribution de la seule prime de transport. En annexe, vous retrouverez les explications sur l'articulation entre la prime de transport et l'indemnité compensatrice de transport.

Article 5.2.1. Par principe, l'absence de transports en commun accessibles

Pour bénéficier de la prime de transport, l'utilisation d'un véhicule personnel doit être rendue indispensable par le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail dont l'un n'est pas desservi par les transports en commun¹.

Pour considérer que le salarié n'a pas accès à des transports en commun, et qu'il bénéficie alors de la prime de transport, il doit se trouver dans l'une des deux situations alternatives suivantes :

- Le temps de trajet piétonnier depuis son domicile jusqu'au premier arrêt de transport doit être égal ou supérieur à 30 minutes ;
- Ou le temps de trajet piétonnier depuis son lieu de travail jusqu'au premier arrêt de transport doit être égal ou supérieur à 30 minutes.

Article 5.2.2. Par exception, une situation de handicap rendant indispensable l'usage du véhicule personnel

L'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du 15 mars 2024 prévoit, en son article 5.3, l'examen systématique, sur recommandation du service de santé au travail, des solutions de transports accessibles par le salarié en situation de handicap.

Lorsque sa situation nécessite, sur préconisation du service de santé au travail ou du professionnel de santé qui assure son suivi, l'utilisation quotidienne de son véhicule personnel pour effectuer les trajets entre son domicile et son lieu de travail, la prime de transport lui est alors allouée.

Pour bénéficier de la prime de transport, le salarié doit transmettre deux pièces justificatives :

- Le justificatif de sa situation de handicap ;
- L'avis du service de santé au travail ou l'attestation du professionnel de santé assurant son suivi mentionnant expressément l'impossibilité d'emprunter les transports en commun et la nécessité de se déplacer avec son véhicule personnel.

¹ C'est l'indemnité compensatrice transport issue de la CCN en vigueur qui bénéficie aux salariés ayant des horaires particuliers ou décalés de travail au sein d'ENGIE Energie Services

Article 5.3 – Nature et montant de la prime de transport

La prime de transport a pour objet de permettre à la société de prendre en charge tout ou partie des frais de carburant et des frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène utilisés dans les conditions de l'article 5.1.

- cent cinquante euros (150 €) par an pour les salariés utilisant un véhicule diesel ;
- trois cents euros (300 €) par an pour les salariés utilisant un véhicule essence ou GPL ;
- quatre cents euros (400 €) par an pour les salariés utilisant un véhicule électrique, hybride, hydrogène ou bioéthanol.

Article 5.4 – Modalités de mise en œuvre

Les salariés éligibles au versement de la « prime transport » remplissent chaque année civile une attestation sur l'honneur et s'engagent à fournir à la même fréquence une copie de leur carte grise.

Le règlement de la « prime transport » s'effectue en deux versements semestriels, à terme échu, en juin et décembre de chaque année civile.

Pour les nouveaux embauchés et les salariés quittant l'entreprise en cours d'année, il est calculé un prorata au nombre de mois de présence sur la période.

Pour les salariés dont le contrat est suspendu en cours d'année, quelle qu'en soit la cause, il est calculé un prorata au nombre de mois travaillés sur la période.

Les salariés travaillant à mi-temps et au-delà, peuvent bénéficier de la « prime transport » dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein ; quant aux autres salariés à temps partiel (ceux travaillant en-deçà d'un mi-temps), un prorata est calculé conformément aux dispositions légales applicables en la matière.

Article 5.5 – Mention des conditions de bénéfice de la prime de transport et modification des montants de la prime transport

Il est précisé qu'hormis les conditions de bénéfice de la prime de transport mentionnées à l'article 5.2 et les montants mentionnés à l'article 5.3 du présent accord (anciennement, article 2 de l'accord du 4 novembre 2010), les autres clauses de « l'Accord relatif à la mise en place d'une prime transport », signé par la société COFELY le 4 novembre 2010 restent inchangées.

ARTICLE 6 – Compensation financière au bénéfice du véhicule de fonction

ENGIE Énergie Services s'inscrit dans une démarche globale de verdissement de sa flotte automobile. Toutefois, les parties souhaitent préserver la liberté individuelle en matière de mobilités douces. Ainsi, à titre exceptionnel et sur demande expresse du salarié (sur la base du volontariat), celui-ci pourra choisir de renoncer à son véhicule de fonction. Une compensation financière lui sera alors accordée, selon les modalités définies ci-après.

Cette mesure n'a pas vocation à remplacer l'usage d'un véhicule, mais à reconnaître un choix personnel de renoncement. Par conséquent, si un salarié bénéficiant d'un véhicule de fonction a besoin d'un véhicule pour ses activités, l'attribution d'un véhicule demeure la solution appropriée.

Article 6.1 – Salariés bénéficiaires

Peuvent bénéficier du présent dispositif les salariés disposant d'un véhicule de fonction et choisissant de renoncer de manière définitive à son attribution et à son usage.

Article 6.2 – Mise en œuvre

Le salarié qui choisit de renoncer à l'usage de son véhicule de fonction bénéficie d'une compensation financière mensuelle, dont le montant est déterminé en fonction de la catégorie du véhicule concerné, conformément au barème ci-dessous.

Catégorie du véhicule	Prime compensatoire brute annuelle	Soit en mensuel brut
VP2 (anciennement A)	5000 €	416,67 €
VP3 (anciennement B)	4000 €	333,33 €
VP 4 (anciennement C)	3000 €	250 €
VP 5 (anciennement D)	2000 €	166,67 €

En contrepartie de cette indemnité, le salarié prend à sa charge l'ensemble de ses déplacements professionnels effectués en transports en commun, en vélo, en trottinette ou tout autre mode de transport durable, en substitution à l'utilisation du véhicule de fonction.

Dans la mesure où ces frais auraient été initialement couverts par l'usage du véhicule de fonction, aucun remboursement de frais professionnels (note de frais) ni aucune prise en charge spécifique ne pourront être accordés pour ces trajets.

Par ailleurs, cette compensation financière n'est pas cumulable avec les dispositifs de prise en charge des frais de transport (indemnités kilométriques pour les trajets qui auraient pu être effectués en véhicule de fonction, prime de transport, forfait mobilités durables, prise en charge de l'abonnement aux transports en commun).

Article 6.3 - Traitement social et fiscal de la compensation financière au bénéfice du véhicule de fonction

La compensation financière versée en contrepartie de la renonciation à ce dernier constitue une rémunération brute déclarée en paie.

Elle sera donc assujettie aux cotisations sociales et entrera dans l'assiette de calcul du salaire brut imposable.

ARTICLE 7 – Sensibilisation à l'écoconduite et aux recommandations de sécurité lors des déplacements

ENGIE Energie Services s'engage à mettre à disposition un support de formation afin de sensibiliser les salariés à l'écoconduite par le bénéfice d'une formation dédiée. Les objectifs en sont la mise en valeur des comportements routiers responsables et écologiques grâce à l'écoconduite.

Une charte rappelant les règles de prévention lors des déplacements effectués à l'aide des modes de circulation prévus au présent accord sera communiquée à l'ensemble des salariés.

ENGIE Energie Services s'engage à y partager les recommandations adaptées aux conducteurs, et mesures de prévention destinées à protéger les usagers de la route et des différents espaces de circulation.

Cette charte sera notamment adjointe à l'attestation sur l'honneur visée à l'article 3.

ARTICLE 8 – Sensibilisation au recours à l'autopartage

ENGIE Energie Services s'engage à sensibiliser les salariés à l'intérêt de recourir à l'autopartage.

Elle communique sur la mise à disposition de tels véhicules de service en libre-service auprès des salariés travaillant dans des locaux équipés.

ARTICLE 9 – Possibilité de recharger son véhicule personnel

ENGIE Energie Services s'engage à développer l'installation de bornes électriques présentes sur les lieux de travail.

A la date de signature du présent accord, lorsque la borne électrique est installée sur le lieu de travail, l'avantage en nature résultant de son utilisation par le salarié à des fins non professionnelles est évalué à hauteur d'un montant nul.

ENGIE Energie Services autorise à ce jour les salariés à recharger leur véhicule personnel sur ces bornes dans la mesure du possible. La priorité est toutefois laissée aux salariés devant recharger leur véhicule professionnel sur ces bornes électriques.

Cette mesure reste en vigueur dans la mesure où l'avantage en nature demeure évalué à hauteur d'un montant nul ; en cas de modification du régime, elle prend fin.

ARTICLE 10 – Bornes électriques au domicile du salarié

ARTICLE 10.1 – Bénéficiaires

Les salariés ayant la possibilité de bénéficier de l'installation d'une borne de rechargement électrique doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être salarié d'ENGIE Energie Services ;
- Vivre en maison individuelle ;
- Disposer d'un véhicule professionnel 100% électrique (véhicule de service ou véhicule de fonction).

ARTICLE 10.2 – Mise en œuvre

Après étude de faisabilité technique, ENGIE Energie Services prend en charge l'installation d'une borne de rechargement électrique à hauteur de 2000 euros HT. Tout dépassement de ce plafond fera l'objet d'une information préalable du salarié et demeurera intégralement à sa charge.

Afin de garantir la qualité des installations, la sécurité des équipements et l'uniformité des interventions, ENGIE Energie Services conserve la pleine responsabilité du choix et de la gestion du prestataire.

De ce fait, le salarié ne peut ni sélectionner son propre installateur, ni engager des frais pour lesquels il solliciterait ultérieurement un remboursement.

L'installation (et le dépannage) est donc réalisée sur le temps de travail du salarié, et exclusivement dans le cadre du partenariat établi entre l'entreprise et le prestataire désigné, conformément aux modalités fixées par l'entreprise.

Pour les véhicules de fonction, les frais d'électricité liés aux trajets professionnels et personnels sont remboursés intégralement par ENGIE Energie Services via le dispositif de monitoring des consommations, aux fins d'établir une note de frais (carburant électrique).

Lors de l'installation d'une borne de recharge électrique, le salarié a la possibilité, s'il le souhaite, de demander une avance sur frais. Cette option est prévue compte tenu du fait que le remboursement des frais d'électricité liés à la recharge du véhicule professionnel intervient sur justificatifs, c'est-à-dire après consommation et éventuelle facturation par le fournisseur d'énergie du salarié.

Pour les véhicules de service, les frais d'électricité liés aux trajets professionnels sont remboursés intégralement par ENGIE Energie Services.

La borne est connectée et associée à une application mobile permettant de suivre et comptabiliser les consommations électriques. Cela rend possible l'édition d'un justificatif des kWh consommés et le remboursement précis, au réel, des consommations électriques liées aux chargements professionnels, sur la base des données issues du suivi de consommation et du fournisseur d'énergie (montant individualisé).

ARTICLE 10.3 – Traitement social et fiscal des coûts liés à l'installation et à l'utilisation de la borne électrique au domicile du salarié

Le traitement social et fiscal des coûts liés à l'installation et à l'utilisation de la borne électrique au domicile du salarié sera mis en œuvre selon la législation en vigueur.

ARTICLE 10.3.1 – Traitement social et fiscal des coûts liés à l'installation de la borne électrique au domicile du salarié

A l'issue du contrat de travail, en raison du maintien de la borne au domicile du salarié, un avantage en nature lié à l'installation de la borne est décompté, dont le montant varie selon qu'elle ait été installée il y a plus ou moins de 5 ans.

Si ces limites sont dépassées, seul l'excédent est considéré comme un avantage en nature.

A ce jour (2025), les limites sont ainsi fixées :

Pour les bornes de moins de 5 ans, il n'y a pas d'avantage en nature si la participation ne dépasse pas 50 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, dans la limite de 1 043,50 €.

Pour une borne coûtant 2 000 €, si l'entreprise prend en charge 2 000 €, la partie dépassant 1 000 € (50 % des dépenses réelles) est considérée comme un avantage en nature. Ce montant entraîne environ 240 € de cotisations sociales (taux moyen des charges 24 %).

Pour les bornes de plus de 5 ans, il n'y a pas d'avantage en nature si la participation ne dépasse pas 75 % des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne, dans la limite de 1 565,20 €.

Pour une borne coûtant 2 000 €, si l'entreprise prend en charge 2 000 €, la partie dépassant 1 500 € (75 % des dépenses réelles) est considérée comme un avantage en nature. Ce montant entraîne environ 120 € de cotisations sociales (taux moyen des charges 24 %).

ARTICLE 10.3.2 – Traitement social et fiscal des coûts liés à l'utilisation de la borne électrique au domicile du salarié

Les frais d'électricité engagés dans le cadre de trajets professionnels sont intégralement remboursés par ENGIE Energie Services et reconnus comme des frais professionnels.

Pour le seul cas des véhicules de fonction, les frais d'électricité liés aux trajets personnels sont considérés dans l'avantage en nature véhicule, et soumis au régime en vigueur.

Il est précisé que tout éventuel changement d'abonnement auprès du fournisseur d'énergie, notamment en cas d'augmentation de la puissance souscrite, demeure à la charge exclusive du salarié et ne saurait faire l'objet d'une prise en charge par l'Entreprise.

ARTICLE 11 – Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2026 pour une durée de deux ans. Il prendra fin le 31 décembre 2027.

A défaut de nouvel accord s'y substituant, le présent accord prendra fin à son terme.

ARTICLE 12– Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

ARTICLE 13 – Commission de suivi

Une commission de suivi pourra être réunie à la demande de l'une des organisations syndicales signataires du présent accord.

Elle aura pour mission d'évaluer la mise en œuvre du dispositif du présent accord, d'en analyser les éventuelles difficultés et de proposer des ajustements si nécessaire.

La commission sera composée de représentants de la Direction et des organisations syndicales signataires. Elle se réunira dans un délai raisonnable à compter de la demande formulée.

ARTICLE 14 – Formalités de dépôt et publicité

L'accord donnera lieu à dépôt :

- sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » ;
- et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de prud'hommes de Nanterre.

Il sera également affiché dans l'entreprise et diffusé via l'intranet de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, une copie du présent accord sera transmise à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Un exemplaire du présent accord est remis ce jour aux organisations syndicales signataires.

Fait à la Défense, le 15 décembre 2025

Pour la société ENGIE Energie Services

Pour la CGT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFDT

Pour FO

Annexe : Rappel de l'articulation entre la prime de transport et l'indemnité conventionnelle transport (CCN Fedene, art. 25.7)

Comment s'articulent les dispositions conventionnelles régissant la prime de transport et l'indemnité conventionnelle transport (CCN Fedene, art. 25.7) ?

Légalement, la prime de transport est applicable schématiquement dans deux hypothèses distinctes :
En cas de trajet piétonnier important ;
En cas d'horaires décalés (C. trav., art. L. 3261-3).

Conventionnellement, nous avons deux dispositifs chez EES susceptibles de s'appliquer :
La prime transport issue de notre accord mobilités durables ;
L'indemnité compensatrice de transport issue de notre CCN (art. 25.7).

Aux termes de notre accord mobilités durables, il est mentionné :

« Par ailleurs, sont **expressément exclus** du présent dispositif [la prime transport] :
Les salariés qui bénéficient de l'indemnité compensatrice de transport prévue par la Convention Collective Nationale des Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise de l'Exploitation d'Équipement Thermiques et de Génie Climatique (FEDENE) ».

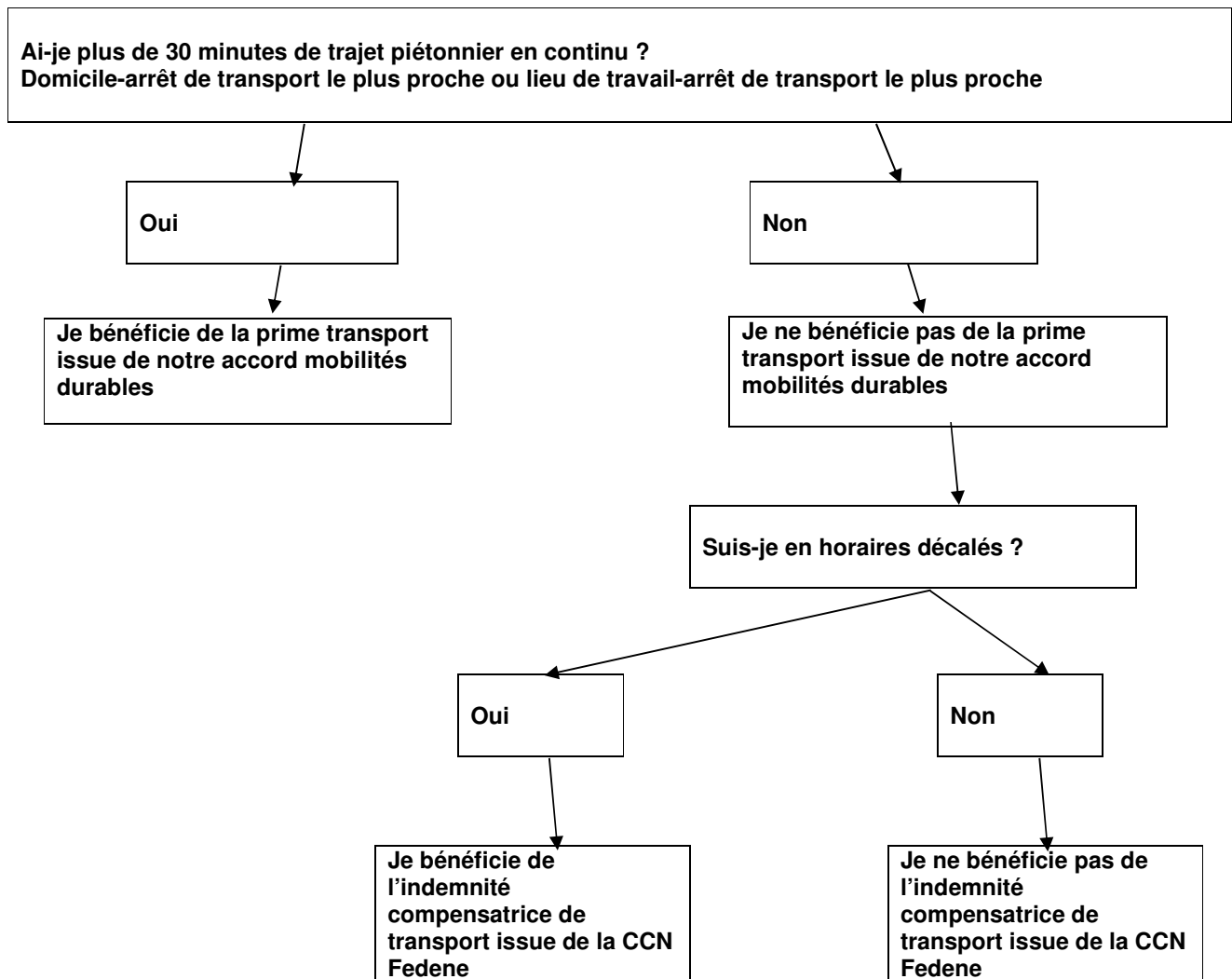
L'article 25.7.1 de la CCN mentionne les conditions de bénéfice de l'indemnité compensatrice de transport :
« Au cas où la nécessité du service, notamment pour le personnel de quart, **exige la présence sur un lieu de travail avant ou après l'heure à laquelle les transports en commun existants peuvent être utilisés pour se rendre au travail et/ou pour rejoindre le domicile**, l'employeur devra, à défaut de mettre un moyen de transport individuel ou collectif à la disposition du personnel concerné, verser à celui-ci une indemnité compensatrice de transport. »

Ainsi, en cas d'horaires décalés, en vertu de l'article 25.7.1 de la CCN, le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice de transport. L'accord mobilités durables exclut alors le bénéfice à son profit de la prime transport.

Donc, tout d'abord, ces deux primes sont bien alternatives et non cumulatives : vous n'êtes bénéficiaire de la prime transport issue de notre accord mobilités durables qu'à la condition de ne pas percevoir l'indemnité compensatrice de transport issue de notre CCN Fedene.

Ensuite, afin de déterminer quelle est la prime dont vous devez bénéficier, vous devez vous poser deux questions, dans cet ordre précis (Cf schéma ci-dessous) :
Ai-je plus de 30 minutes de trajet piétonnier en continu ?
Suis-je en horaires décalés ?

Comment déterminer la prime dont je vais bénéficier ?



A titre d'exemple, quelle est la prime qui doit m'être versée si je réside en Île-de-France et suis en horaires décalés ?

Demandez-vous : ai-je plus de 30 minutes de trajet piétonnier en continu ?

J'habite en Île-de-France, je suis à 10 minutes de la station de RER. Lorsque je sors du train, je suis à 25 minutes de mon lieu de travail.

Je ne peux pas bénéficier de la prime transport telle qu'issue de notre accord mobilités durables.

Demandez-vous : suis-je en horaires décalés ?

Je commence à 6h du matin, de sorte que je dois prendre les transports très tôt. Ils ne sont pas encore ouverts.

Je peux bénéficier de l'indemnité compensatrice de transport telle qu'issue de notre CCN Fedene.

Annexe : Le régime social de l'installation de la borne au domicile d'un salarié exemple pour l'année 2025

Rappel : En cas de départ de l'entreprise, le maintien de la borne constituera un avantage en nature qui sera alors décompté.

AVANTAGE EN NATURE	Calcul	Assiette de l'avantage en nature	Estimation des cotisations salariales
Borne électrique de moins (-) de 5 ans			
Installation borne = 2 000 € Maintien de la borne de moins de 5 ans à l'issue du contrat de travail	Frais de prise en charge exclus de l'assiette des cotisations dans la limite de 50% des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne dans la limite de 1 025 € $2\,000 \times 0.5 = 1\,000 \text{ €} < 1\,025 \text{ €}$ $2\,000 - 1\,000 = 1\,000 \text{ €}$ Assiette de l'AEN = 1 000 € à l'issue du contrat	1 000 € à l'issue du contrat	$24\% \times 1\,000 =$ 240 €
Borne électrique de plus (+) de 5 ans			
Installation borne = 2 000 € Maintien de la borne de plus de 5 ans à l'issue du contrat de travail	Frais de prise en charge exclus de l'assiette des cotisations dans la limite de 75% des dépenses réelles que le salarié aurait dû engager pour l'achat et l'installation de la borne dans la limite de 1 537,50 € $2\,000 \times 0.75 = 1\,500 \text{ €} < 1\,537,50 \text{ €}$ $2\,000 - 1\,500 = 500 \text{ €}$ Assiette de l'AEN = 500 € à l'issue du contrat	500 € à l'issue du contrat	$24\% \times 500 =$ 120 €