

## NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2025

**Entre les soussignés**

**La société ENGIE Energie Services**, dont le siège social est T1 – 1, place Samuel Champlain – 92930 PARIS LA DEFENSE Cedex, prise en la personne de son représentant légal en exercice, Monsieur Philippe SARRE, domicilié en cette qualité audit siège.

**D'une part,**

**Ci-après dénommée ENGIE Energie Services**

**Et**

**Les Délégations Syndicales :**

- CFDT, représentée par Monsieur Stéphane BEGUIN
- CFE-CGC, représentée par Monsieur Patrick LASNIER-CONFOLANT
- CGT, représentée par Monsieur Brahim BORNI
- FO, représentée par Monsieur Michel DIRIX

**D'autre part,**

## Table des matières

PREAMBULE .....	3
ARTICLE 1 – DEFINITIONS .....	3
ARTICLE 2 – DISPOSITIF OETAM (hors RE de niveau 9) .....	4
Article 2-1 Augmentation Générale (AG).....	4
Article 2-2 Augmentation Individuelle (AI) .....	4
Article 2-3 Augmentation Promotionnelle .....	4
Article 2-4 Salaire minimum OETAM .....	4
ARTICLE 3 – DISPOSITIF CADRES & RE de niveau 9 .....	4
Article 3-1 Augmentation Individuelle (AI) .....	5
Article 3-2 Augmentation Promotionnelle .....	5
Article 3-3 Rémunération minimum des Cadres .....	5
Article 3-4 PERO & niveau 9 (assimilés cadres).....	5
ARTICLE 4 – AUTRES MESURES.....	5
Article 4-1 Point d'étape .....	5
Article 4-2 Titres Restaurant (TR) et RIE .....	6
Article 4-3 Panier repas.....	6
Article 4-4 Prime d'ancienneté OETAM.....	6
Article 4-5 Personnel de quart .....	7
ARTICLE 5 – DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES.....	7
ARTICLE 6 – DISPOSITIONS DIVERSES.....	7
ARTICLE 7 - PUBLICITE.....	7

## PREAMBULE

A titre liminaire, il paraît opportun de rappeler les négociations conduites durant l'année 2024 qui se sont traduites par la conclusion d'accords collectifs, témoignant de la qualité du dialogue social au sein d'ENGIE Energie Services.

- Accord relatif à l'emploi des seniors et la construction de la seconde partie de carrière : accord unanime (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) du 19 décembre 2024
- Accord relatif au régime frais de sante ensemble du personnel : accord unanime (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) signé le 26 novembre 2024
- Accord relatif au régime frais de sante surcomplémentaire facultative : accord unanime (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) signé le 26 novembre 2024
- Mise à jour au 1er juillet 2024 de l'Annexe 3 de l'avenant n°2 à l'accord relatif à la représentation du personnel et au dialogue social au sein d'Engie Energie Services : facultative : (CFE-CGC, CGT et FO) signé le 28 juin 2024
- Accord d'entreprise relatif à l'expérimentation de la semaine de quatre jours : accord signé par CGT, CFE-CGC, et FO le 24 juin 2024
- Accord d'intéressement collectif 2024 : accord signé par CGT, CFE-CGC, et FO le 17 juin 2024
- Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap : accord unanime (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) signé le 15 mars 2024
- Accord sur le droit à la déconnexion : accord signé par CFDT, CFE-CGC, et FO le 15 mars 2024
- Avenant à l'accord favorisant le don de jours solidaires entre salariés : accord unanime (CFDT, CFE-CGC, CGT et FO) signé le 15 mars 2024

La négociation annuelle obligatoire s'est déroulée au cours de 5 réunions les 12 novembre 2024, 19 novembre 2024, 26 novembre 2024, 9 décembre 2024, et 16 janvier 2025 avec les organisations syndicales représentatives.

Au cours de ces réunions de négociation, les parties ont abordé le principe de mesures relatives aux augmentations salariales ainsi que différentes mesures financières complémentaires.

Les organisations syndicales représentatives ont ainsi pu présenter leurs revendications respectives à la Direction. Les revendications et propositions successives des parties ont permis d'aboutir au présent accord, prévoyant les dispositions définies ci-après.

La politique salariale 2025 prévoit de mobiliser une enveloppe de mesures représentant globalement 2% de la masse salariale de référence.

Cet investissement se donne pour objectif de poursuivre les efforts en termes de fidélisation des salariés et de reconnaissance de leurs actions et mobilisation.

## ARTICLE 1 – DEFINITIONS

La Masse Salariale de Référence (MSR) est celle correspondant aux salaires de base 2024 des collaborateurs en CDI de la catégorie. Les salaires de base de décembre 2024 serviront de référence pour l'application des augmentations générales.

Les mesures salariales proprement dites visent potentiellement l'ensemble des collaborateurs éligibles qui ont intégré la Société ENGIE Energie Services au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier de l'année précédant la mise en œuvre de la mesure salariale du présent accord.

Ces mesures ne s'appliquent pas aux contrats en alternance (apprentissage, professionnalisation) qui font l'objet de revalorisations spécifiques prévues par la réglementation.

## ARTICLE 2 – DISPOSITIF OETAM (hors RE de niveau 9)

Il est prévu de mobiliser **une enveloppe de mesures représentant globalement 2%** de la masse salariale de référence articulée autour des mesures suivantes.

### *Article 2-1 Augmentation Générale (AG)*

**AG de 1,4% des salaires de base de référence** de l'ensemble des OETAM éligibles assortie d'un **talon minimum de 40 euros** versée sur la paie du mois d'avril 2025 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### *Article 2-2 Augmentation Individuelle (AI)*

L'enveloppe d'Augmentations Individuelles est fixée à **0,4% de la Masse Salariale de Référence de la catégorie**

Dans la continuité de la politique salariale menée les années précédentes, l'enveloppe globale de révision des situations tient compte des actions à mener au titre de l'équité Femmes / Hommes et également de la possibilité de procéder à un rattrapage salarial suite aux constats d'éventuelles disparités.

Cette mesure sera effective pour les bénéficiaires sur la paie du mois d'avril 2025 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### *Article 2-3 Augmentation Promotionnelle*

L'enveloppe est fixée à **0,2% de la Masse Salariale de Référence de la catégorie**

Une promotion correspond à un changement réel de niveau de responsabilité. Les révisions de situation correspondantes doivent prendre effet à la date effective de promotion, donc pas nécessairement au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### *Article 2-4 Salaire minimum OETAM*

Le salaire minimum mensuel de base des OETAM est porté à **2100€ brut**.

Cette mesure sera effective à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 avec effet rétroactif 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## ARTICLE 3 – DISPOSITIF CADRES & RE de niveau 9

L'enveloppe des mesures applicable au personnel Cadre et RE Niveau 9 représente globalement **2%** de la masse salariale de référence découpée de la manière suivante :

### **Article 3-1 Augmentation Individuelle (AI)**

L'enveloppe d'Augmentations Individuelles est fixée à **1,6% de la Masse Salariale de Référence de la catégorie**

Dans la continuité de la politique salariale menée les années précédentes, l'enveloppe globale de révision des situations tient compte des actions à mener au titre de l'équité Femmes / Hommes et également la possibilité de procéder à un rattrapage salarial suite aux constats d'éventuelles disparités.

Cette mesure sera effective pour les bénéficiaires sur la paie du mois de mars 2025 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **Article 3-2 Augmentation Promotionnelle**

L'enveloppe d'Augmentations Promotionnelles est fixée à **0,4% de la Masse Salariale de Référence de la catégorie**

Une promotion correspond à un changement réel de niveau de responsabilité. Les révisions de situation correspondantes doivent prendre effet à la date effective de promotion.

### **Article 3-3 Rémunération minimum des Cadres**

La rémunération annuelle brute de base pour une année complète des cadres en CDI est fixée à **39 000 euros**.

### **Article 3-4 PERO & niveau 9 (assimilés cadres)**

Le dispositif du Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) des cadres sera étendu au personnel assimilé cadre (niveau 9).

Pour le personnel cadre et niveau 9 (assimilé cadre), le taux de cotisation est réévalué à 1,95% de la rémunération brute annuelle, entièrement pris en charge par l'employeur.

La mise en œuvre de cette mesure est prévue pour le 1<sup>er</sup> avril 2025 (en raison du délai de traitement), et nécessite la signature d'un avenant qui sera soumis à la signature aux Organisations Syndicales Représentatives.

## **ARTICLE 4 – AUTRES MESURES**

### **Article 4-1 Point d'étape**

La Direction et les Organisations Syndicales signataires confirment leur décision de se revoir en juillet 2025. A l'occasion de cette réunion, il sera fait un constat de l'évolution de l'inflation, en rythme glissant annuel, ainsi qu'un premier bilan des mesures salariales. La direction présentera également une analyse de la situation économique de la société, et plus particulièrement si les résultats financiers de l'entreprise au 30 juin 2025 atteignent ou dépassent les objectifs financiers fixés (cf. budget).

Les parties conviendront alors de la suite à donner à l'issue de ces constats. Ainsi, si les conditions le permettent, les parties discuteront d'éventuelles améliorations des mesures prévues dans l'accord NAO.

A ce stade, il est entendu qu'aucun engagement n'est pris aujourd'hui par la Direction quant à cette issue.

#### **Article 4-2 Titres Restaurant (TR) et RIE**

Les montants d'exonération des titres restaurant sera réévalués 2025. Il a donc été décidé de porter sa valeur actuelle à hauteur du plafond d'exonération en conservant la répartition actuelle (60/40) :

- part patronale 7,26€
- part salariale 4,84€
- Valeur faciale de 12,10€

Cette mesure est conditionnée à l'adoption de la Loi de Finances 2025.

Sur les lieux de travail dotés de RIE, la part patronale sera portée à une valeur identique à celle de la part patronale du TR : 7,26 € avec une participation obligatoire à la charge du salarié de 2,73 € par repas en 2025.

Ces mesures seront effectives à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, sous réserve de l'adoption de la Loi de Finances 2025.

#### **Article 4-3 Panier repas**

Le montant du panier repas pour l'année 2025 sera équivalent à celui de la contribution de l'employeur au ticket restaurant 2025, après la promulgation de la loi de finances 2025 et dans la limite du barème Urssaf.

La réévaluation suivante pourra donc être appliquée :

- Panier plein : 7,26€
- Demi-panier : 3,63€

Cette mesure sera effective à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025.

#### **Article 4-4 Prime d'ancienneté OETAM**

Le personnel bénéficiaire d'une prime d'ancienneté se voit attribuer un taux applicable déterminé par le nombre d'années entières d'ancienneté, conformément au tableau suivant :

<b>Ancienneté acquise</b>	<b>Taux</b>
3 ans	1,50%
5 ans	2,50%
7 ans	3,50%
10 ans	5%
<b>15 ans</b>	<b>5,70%</b>

Les taux indiqués s'appliquent au salaire de base brut.  
Cette mesure sera effective à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 avec effet rétroactif 1<sup>er</sup> janvier 2025.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, le taux de la prime d'ancienneté applicable aux salariés ayant atteint 15 années d'ancienneté sera revalorisé. Ce taux passera de **5,70 %** à **6 %** du salaire de base brut.

#### **Article 4-5 Personnel de quart**

La prime de quart est revalorisée selon les conditions ci-dessous :

##### **PRIME DE QUART DE 8 HEURES**

Prime de quart de jour : 6 €  
Prime de quart de nuit : 10 €  
Prime de quart de week-end : 22 €

##### **PRIME DE QUART DE 12 HEURES**

Prime de quart de jour : 8 €  
Prime de quart de nuit : 14 €  
Prime de quart de week-end : 32 €

Cette mesure sera effective à compter des EVP du 13 janvier 2025 (bulletin de paie de mars 2025)

Par ailleurs, il est accordé une prime exceptionnelle de 70 € versée au personnel travaillant en quart de soir les 24 décembre (veille de Noël) et 31 décembre (veille du Nouvel An).

#### **ARTICLE 5 – DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES**

Les signataires sont convenus au cours de l'année 2025 d'ouvrir ou de poursuivre des réunions sur les thématiques suivantes :

- Intéressement
- Egalité professionnelle
- Médaille du travail
- Astreinte (en cours)
- Semaine de 4 jours (REX expérimentation)
- Mobilités durables

#### **ARTICLE 6 – DISPOSITIONS DIVERSES**

Au titre de l'année 2025, la journée de solidarité est fixée au Lundi de Pâques, soit le 21 avril 2025.

#### **ARTICLE 7 - PUBLICITE**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

Le texte du présent accord sera notifié par la Direction aux Organisations Syndicales et prendra effet le jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Fait à La Défense, le 23/01/2025

**La Direction**  
Philippe SARRE

**CFDT**  
Stéphane BEGUIN

**CFE-CGC**  
Patrick LASNIER CONFOLANT  
*Par délégation : Eric SEVERE (DSN)*

**CGT**  
Brahim BORNI

**FO**  
Michel DIRIX