



## Procès-Verbal de désaccord relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires

Entre

La société MASER ENGINEERING, S.A.R.L. au Capital de 153.511,20 Euros, ayant son siège social 6 rue Toulouse Lautrec – 75017 Paris  
Représentée par Monsieur Didier BOUTET, Gérant.

Et

Les organisations syndicales représentatives présentes au sein de l'entreprise :

- C.F.D.T.  
Représentée par Monsieur Dany GOULOIS, Délégué Syndical
- C.G.T.  
Représentée par Monsieur Pascal SEL, Délégué Syndical

D'autre part.

### **PREAMBULE**

Les Négociations Annuelles Obligatoires se sont tenues au cours de 5 réunions les 15 septembre, 17 et 25 octobre, 9 et 17 novembre 2022.

Les discussions ont notamment porté sur les salaires, la mobilité des salariés, la durée et l'organisation du temps de travail, l'épargne salariale, la problématique d'égalité professionnelle Femmes / Hommes, la gestion de l'emploi et des compétences et la journée de solidarité.

Ont été négociés dans le cadre des NAO et signés le 17 novembre 2022 :

- ✓ Un avenant à l'accord relatif au Plan d'Epargne Entreprise
- ✓ Un avenant à l'accord relatif Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO)
- ✓ Un avenant à l'accord relatif au Compte Epargne Temps
- ✓ Un avenant à l'accord d'entreprise instituant le régime de Frais de Santé
- ✓ Un avenant à l'accord d'entreprise instituant un régime de prévoyance cadres et non cadres

Les parties n'ayant pu se mettre d'accord sur les autres volets de négociation, il a été établi le présent PV de désaccord.

### **ARTICLE 1 – ECHANGES ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET LA SOCIETE**

Après différentes discussions au cours des réunions organisées, en son dernier état, la position des organisations syndicales et de la Société a été :

- Ticket Restaurant

Il a été discuté d'une augmentation de la valeur des Tickets Restaurant applicables à l'ensemble des salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise pour les porter à 9 € exception faite pour les salariés bénéficiant d'un Ticket Restaurant d'un montant supérieur en application d'un avantage individuel acquis. La participation de l'entreprise resterait à 60%, et la participation salariale à 40%.

- Indemnité de grand déplacement

Il a été discuté d'une augmentation des indemnités de grands déplacements en métropole, applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise quel que soit leur établissement de rattachement, pour les porter à 82 euros au total par jour travaillé pendant les trois premiers mois d'affectation. Cette indemnité se serait décomposée entre :

- 17,50 euros pour chacun des deux repas principaux : déjeuner et dîner.
- 47 euros pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

Le montant proposé entre 3 et 24 mois était de à 76,9 € nets décomposés comme suit :

- 16,50 euros nets pour chacun des deux repas principaux
- 43,90 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

Et au-delà de 24 mois, il était envisagé que le montant devait passer à 63,3 € nets décomposés comme suit :

- 13,60 euros nets pour chacun des deux repas principaux
- 36,1 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

La Direction avait également proposé de créer une indemnité Grand Déplacement spécifique pour les départements 75, 92, 93 et 94 selon le barème suivant :

Les 3 premiers mois du déplacement impliquant de travailler à un même endroit : 90 € nets décomposés comme suit :

- 19,21 euros nets pour chacun des deux repas principaux
- 51,58 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

Du 3ème mois et 1 jour à 24 mois de déplacements impliquant de travailler à un même endroit : 82 € nets décomposés comme suit :

- 16,50 euros nets pour chacun des deux repas principaux
- 49 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

Au-delà de 24 mois de déplacements impliquant de travailler à un même endroit : 73,20 € nets décomposés comme suit :

- 13,60 euros nets pour chacun des deux repas principaux
- 46 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

Les organisation syndicales ont considéré que les montants proposés n'étaient pas suffisamment réévalués.

- Indemnités kilométriques

La Direction envisageait de porter l'indemnité kilométrique à 0,38€ à laquelle pourrait prétendre un salarié qui utilise son véhicule personnel pour un déplacement professionnel.

- Prime de fidélité versée suite à l'embauche d'anciens alternants

La Direction souhaitait renouveler la prime de fidélité correspondant à 5 % de la valeur annuelle de la rémunération annuelle garantie conventionnelle applicable au salarié au terme de son contrat d'alternance versée suite à l'embauche d'anciens alterants jusqu'au 31 décembre 2026.

- Journée de solidarité

La Direction souhaitait positionner la journée de solidarité le Lundi 29 mai 2023.

- Rémunérations – augmentation des salaires

Après discussions, la Direction souhaitait mettre en place une évolution générale des salaires de base de 1,5% et une évolution du salaire de base par mesures individuelles de 0,5 % en moyenne, toutes catégories confondues hors promotion et changement de poste, et 1% en moyenne, toutes catégories confondues, incluant les changements de poste et les promotions.

Elle était disposée à porter ces 2 derniers pourcentages à 1% et 1,5%

Elle souhaitait mettre en place ces augmentations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les organisations syndicales considèrent que les montants proposés sont insuffisants au regard de la situation inflationniste actuelle.

## ARTICLE 2 – CONSTAT DE DÉSACCORD ET MESURE UNILATÉRALE

Après différents échanges, il doit être constaté que les organisations syndicales et la Direction ne parviennent pas à se mettre d'accord.

Dans ces conditions, la Direction prend acte de la fin des négociations.

La Direction prend par ailleurs de manière unilatérale les décisions suivantes :

- Rémunérations – augmentation générale des salaires

La Direction met en place une évolution générale des salaires de base de 1,5 %. Cette augmentation est appliquée sur le salaire de base en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2022 ou sur le salaire de base à l'embauche si cette embauche est postérieure au 1<sup>er</sup> mars 2022.

Les salariés ayant bénéficié d'une réévaluation de leur salaire de base depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022 sont exclus de cette disposition.

Cette augmentation concerne tous les salariés, hors contrat d'alternance, embauchés en contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée avant le 1<sup>er</sup> juillet 2022, étant précisé que ne sont pas prise en compte les éventuelles reprises d'ancienneté.

L'augmentation générale des salaires de base sera effective au 1<sup>er</sup> mars 2023.

- Rémunérations – augmentation moyenne par mesures individuelles

Il est retenu une évolution du salaire de base par mesures individuelles de 1 % en moyenne, toutes catégories confondues, incluant les changements de poste et les promotions (0,5% hors promotion et changement de poste). Il est visé ici les changements de catégorie socio-professionnelle : passage de la catégorie ETAM à la catégorie Cadres, et l'évolution de coefficient fixée par des dispositions conventionnelles.

Cette enveloppe est définie par rapport à la masse salariale totale calculée sur le salaire de base de mars 2022 des salariés présents à cette date et encore présents à la date d'application de la revalorisation du salaire de base prévu au présent point. Elle intègre les augmentations individuelles déjà versées entre avril 2022 et décembre 2022.

Cette augmentation peut concerner les salariés, hors contrat d'alternance, embauchés en contrat à durée déterminée ou contrat à durée indéterminée avant le 1<sup>er</sup> mars 2022.

Cette augmentation sera effective au 1<sup>er</sup> mars 2023.

- Titres Restaurant

La Direction décide de porter, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la valeur des Titres Restaurant à 9 € par Titre, attribué pour chaque jour travaillé, en maintenant la participation de la Société à 60%, soit un montant à charge de la Société de 5,40 € par Titre Restaurant.

L'attribution de Titres Restaurant ne peut se cumuler avec l'indemnisation des frais de repas sur présentation d'une note de frais, l'indemnité de panier, de repas ou avec la prise en charge en direct des repas par la Société.

- Prime de fidélité versée suite à l'embauche d'anciens alternants

La Direction décide de renouveler la prime de fidélité versée suite à l'embauche d'anciens alternants. Lorsque, à l'issue d'un contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) conclu au sein de la Société pour une durée déterminée, le titulaire dudit contrat est embauché directement à l'issue, dans la Société, en Contrat à Durée Indéterminée ou en Contrat à Durée Déterminée (autre que contrat d'alternance), il bénéficie, après le douzième mois d'exécution du contrat, d'une prime de fidélité. Le versement s'effectue donc le 13<sup>ème</sup> mois suivant son embauche en CDD ou CDI.

Le montant de cette prime brute est égal à 5 % de la valeur annuelle de la rémunération annuelle garantie conventionnellement applicable au salarié au terme de son contrat d'alternance.

Si le salarié a bénéficié pendant ces 12 premiers mois d'exécution du contrat de travail en CDD ou CDI de primes exceptionnelles, de bonus ou de Primes Variables Sur Objectifs, la somme de ces primes sera déduite de la prime de fidélité à verser, à dû concurrence de son montant. Si la somme de ces primes est inférieure à la prime de fidélité, la différence sera versée au salarié.

Pour pouvoir bénéficier de cette prime, l'embauche en CDD (hors alternance) ou CDI devra avoir lieu entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 31 décembre 2026. De ce fait, la prime à laquelle le salarié aura droit pourra lui être versée jusqu'au 31 janvier 2027. Tout salarié embauché à l'issue de son alternance au-delà du 31 décembre 2026 ne pourra prétendre à cette prime.

- Indemnités de Grands Déplacements

La Direction décide de revaloriser les Indemnités Grands Déplacements.

Le montant de l'indemnité de Grand Déplacement pour chaque jour travaillé impliquant de ne pouvoir rejoindre le soir le point de départ variera en fonction de la durée de déplacement du salarié, ce en raison des règles d'exonération URSSAF, et du temps de déplacement.

- Les 3 premiers mois du déplacement impliquant de travailler à un même endroit :

80 € nets décomposés comme suit :

- 17,08 euros nets pour chacun des deux repas principaux
- 45,84 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

- Du 3<sup>ème</sup> mois et 1 jour à 24 mois de déplacements impliquant de travailler à un même endroit :

76,9 € nets décomposés comme suit :

- 16,50 euros nets pour chacun des deux repas principaux
- 43,90 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

- Au-delà de 24 mois de déplacements impliquant de travailler à un même endroit :

63,3 € nets décomposés comme suit :

- 13,60 euros nets pour chacun des deux repas principaux
- 36,10 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris



Le déplacement commence, sauf circonstances particulières, le matin du premier jour travaillé de la semaine et se termine l'après-midi du dernier jour travaillé de la semaine de déplacement.

Pour le dernier jour de grand déplacement où le salarié rentre à son point de départ, il percevra uniquement une indemnité de repas grand déplacement dont le montant est fonction de la durée globale du déplacement selon le barème ci-dessus.

Ce barème entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023.

- Journée de solidarité

La journée de solidarité est fixée au Lundi 29 mai 2023. Cette journée sera travaillée par les salariés qui interviennent en prestation chez un client en activité à cette date. Ils seront alors considérés comme ayant répondu à l'obligation de journée de solidarité. Cette journée ne donnera pas lieu à rémunération supplémentaire.

Pour tous les autres salariés, cette journée sera non travaillée. Un jour RTT employeur sera donc fixé à cette date pour tous les salariés qui ont droit à des jours de Réduction du Temps de Travail (ou de repos pour les salariés au forfait jours). Pour les autres salariés, cette journée sera prise en REHS. Les salariés qui ne disposeraient ni de REHS, ni de jours de Réduction du Temps de Travail devront effectuer 30 minutes de plus par jour les 14 jours travaillés suivant le Lundi de Pentecôte ou selon d'autres modalités proposées par la Société qu'ils accepteront expressément avant 6 juin 2022, ou prendre une journée de congé payé ou de congé sans solde.

### ARTICLE 3 – DEPOT

Le présent PV est déposé à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) via la plateforme de téléprocédure, à l'issue du délai d'opposition.

Une version de cet accord anonymisée est également déposée.

En outre, un exemplaire est également remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

La Direction accomplit les formalités de dépôt précédemment mentionnées.

Un exemplaire original est remis à chaque Organisation syndicale représentative.

Fait à Paris, le 21 novembre 2022

En cinq (5) exemplaires, dont un (1) pour chacune des parties signataires.

#### **Pour la société Maser Engineering**

Didier BOUTET  
Gérant

#### **Pour la CFDT**

Dany GOULOIS,  
Délégué Syndical

#### **Pour la CGT**

Pascal SEL  
Délégué Syndical