

## Accord d'Entreprise sur l'Egalité Professionnelle et la Qualité de Vie au Travail

Entre

La Société Maser Engineering ayant son siège social au 6 rue Toulouse Lautrec 75017 Paris, représentée par M. Didier BOUTET, Gérant

Ci-après dénommée « la Société »,

D'une part

Et les organisations syndicales intéressées suivantes :

- Syndicat CFDT, représenté par M. Dany GOULOIS en sa qualité de Délégué Syndical
- Syndicat CFTC, représenté par Monsieur Marc ANSIDEI en sa qualité de Délégué Syndical

D'autre part.

### **PREAMBULE**

Le 7 décembre 2020 a été signé un accord sur l'égalité professionnelle et la Qualité de Vie au Travail qui cesse de produire ses effets le 31 décembre 2023.

Les parties signataires demeurant convaincues qu'il existe un lien entre la gestion de la diversité au sein de la Société et sa performance, ont souhaité se mobiliser sur le thème de l'égalité professionnelle et de la Qualité de Vie au Travail afin de doter la Société Maser Engineering d'un nouvel accord répondant à sa problématique en y adjoignant un volet insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qualité de vie au travail y compris télétravail dans le cadre de circonstances particulières.

La situation respective des Femmes et des Hommes a été analysée au préalable du présent accord. De plus, l'indice d'égalité au titre de l'année 2022 était non calculable. Mais sur les 50 points calculables (sur 100), la notation était de 39.

Deux constats majeurs ont été mis en évidence :

Concernant la problématique d'égalité de rémunération, il est apparu une équivalence des salaires moyens entre les Hommes et les Femmes pour un même niveau de classification avec la difficulté cependant d'avoir peu ou pas de postes d'équivalences entre les Femmes et les Hommes.

Celle-ci se traduit par une forte disparité au sein des effectifs, qui comprennent 12,53% d'effectif féminin. Même si le pourcentage de Femmes présentes au sein de l'effectif de Maser Engineering a diminué depuis le précédent accord, il est à noter que le nombre de Femmes a progressé de 48,72 % depuis septembre 2017.

La faible présence de Femmes au sein de la Société est notamment liée au fait que l'industrie et notamment les métiers de maintenance et de projets industriels véhiculent une image masculine et attirent très majoritairement des Hommes dans les filières d'enseignement des fonctions opérationnelles, même si des actions sont mises en place pour attirer un public féminin dans la filière.

De ce fait, il reste difficile d'obtenir une égalité professionnelle en termes d'effectifs.



Les parties signataires souhaitent poursuivre les efforts pour intégrer davantage de collaboratrices et agir dans le sens d'une plus grande mixité à travers :

- Le développement de la mixité des métiers de la Société à travers les conditions d'accès à l'emploi
- Le maintien de l'égalité salariale entre les Femmes et les Hommes
- La poursuite de l'égalité des chances d'évolution professionnelle

Les parties signataires souhaitent également agir sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, et la qualité de vie au travail à travers notamment l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale, le droit à la déconnexion des salariés, et la mise en place de télétravail occasionnel dans le cadre de circonstances particulières.

Par le présent accord, les parties signataires s'accordent sur les objectifs suivants :

## **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de la Société Maser Engineering.

## **ARTICLE 2 – CONSTAT PREALABLE**

Maser Engineering compte au 30 septembre 2023, 452 salariés, dont 58 Femmes et 394 Hommes.

Alors que les Femmes représentaient 9,4 % de l'effectif de la Société au 30 septembre 2017, ce pourcentage est passé à 12,83%. Elles sont réparties entre :

- ◆ ETAM : 34 salariées sur un total de 303 représentant 11,22 % de l'effectif ; en 3 ans, l'augmentation a été de 0,47 points.
- ◆ Cadres : 24 salariées sur un total de 149 représentant 16,10 % de l'effectif ; en 3 ans, la diminution a été de 0,42 points mais l'effectif féminin a augmenté de 5 personnes.

En 2021, 19 nouvelles embauches de Femmes ont été réalisées. En 2022, il s'agissait de 32 embauches de Femmes ; et 15 embauches de Femmes entre le 1er janvier 2023 et le 30 septembre 2023.

La moyenne d'âge des Femmes est de 34,66 ans tandis que la moyenne d'âge de la Société est de 38,71 ans.

## **ARTICLE 3 – PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Les Parties signataires rappellent leur attachement au principe de non-discrimination entre Hommes et Femmes fixé par l'article L1132-1 du Code du Travail selon lequel aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison



MASER ENGINEERING

de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

La Société s'inscrit dans les principes de non-discrimination fixés par la loi.

## **ARTICLE 4 – ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Pour traduire son engagement en faveur de l'égalité professionnelle, la Société a identifié 3 domaines d'action pour lesquels elle se fixe des objectifs chiffrés. L'atteinte de ces objectifs sera évaluée à l'aide d'indicateurs définis ci-après.

### **4 - 1 Egalité professionnelle en matière d'embauche**

Le recrutement est une phase essentielle pour lutter contre toutes les discriminations, renforcer l'égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers au sein de la société.

Il doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonction de ses compétences et des capacités professionnelles requises et non en fonction de son genre.

Cependant, les métiers présents au sein de la Société ont une dominante fortement technique et une image de métiers « physiques ». C'est pourquoi, les candidats aux postes découlant de ces métiers sont principalement masculins.

Même si avec le temps, l'image des métiers de la Société a évolué et les conditions de travail se sont améliorées, les stéréotypes restent encore tenaces. La Société doit donc lutter contre ceux-ci afin de développer la mixité en son sein.

#### 4 – 1 – 1 Objectif

La Société vise à promouvoir une plus grande mixité notamment dans les métiers de la maintenance et des projets industriels, mais aussi de l'ingénierie, des méthodes et de la formation et ainsi augmenter la proportion de ses effectifs féminins.

#### 4 – 1 – 2 Moyens d'actions et indicateurs

##### *4 – 1 – 2 – 1 Mixité des Offres d'Emploi*

La Société veillera à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire, notamment concernant le genre, n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi. Elle s'assurera que tous les postes ouverts à un recrutement interne ou externe soient proposés aux Femmes et aux Hommes.

Elle fera en sorte que ses offres d'emploi soient rédigées sans indication d'une préférence en matière de genre notamment en :

- Utilisant les libellés des emplois à pourvoir sous la forme masculine et féminine à chaque fois que l'intitulé le permettra (ex : ingénieur(e), technicien(ne), ....) ;
- Concevant et rédigeant les descriptions de poste ou de fonction de telle manière qu'elles soient également accessibles et attractives pour les Hommes et les Femmes.

La Société sera attentive à ce que les cabinets de recrutement ou agences d'intérim auxquels elle peut avoir recours, effectuent leur sélection dans le cadre de dispositifs et critères de recrutement exempts de toute forme de discrimination. Elle les sensibilisera sur sa volonté d'intégrer plus de Femmes notamment dans les métiers techniques.



#### *4 – 1 – 2 – 2 Traitement des candidatures*

La Société garantit un traitement égal des candidatures. Elle réaffirme que les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection identiques pour les Femmes et les Hommes, sans discrimination par genre.

A projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, expérience professionnelle, qualifications et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines seront analysées selon les mêmes critères.

L'indicateur retenu est :

- Evolution de la répartition des effectifs par genre et par Catégorie Socio Professionnelle

#### *4 – 1 – 2 – 3 Féminisation de l'image de la profession*

Afin d'encourager les candidatures féminines, la Société fera en sorte d'inclure dans sa communication à destination des candidats et candidates des images féminines.

L'indicateur retenu est :

- Nombre de communications féminisées

### **4 – 2 Egalité professionnelle en matière de formation professionnelle**

La Société garantit le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle qui constitue une passerelle de progression contribuant au maintien de l'employabilité des salariés et leur permettant d'évoluer.

#### 4 – 2 – 1 Objectif

La Société souhaite favoriser l'accès à la formation quel que soit le genre du salarié pour aboutir aux mêmes proportions de formations dispensées par personne et par type de poste pour les Hommes et les Femmes, toutes formations confondues.

#### 4 – 2 – 2 Moyens d'actions et indicateurs

Pour favoriser l'accès à la formation tout en s'inscrivant dans une bonne articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales, la Société privilégiera les formations à proximité du domicile ou lieu de travail du salarié. Elle informera le plus tôt possible les salariés partant en formation, des dates et lieux de formation pour qu'ils puissent s'organiser.

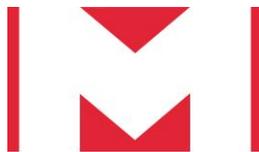
Les formations seront planifiées en évitant, dans la mesure du possible, les périodes de vacances scolaires.

L'indicateur retenu est :

- Nombre d'heures de formation en moyenne à l'année par catégorie (ETAM/ Cadres) avec répartition Hommes/Femmes

### **4 – 3 Egalité professionnelle en matière de rémunération effective**

Les parties signataires ne constatent pas, de manière générale, de discrimination en matière de rémunération entre les Hommes et les Femmes, l'indicateur relatif à l'écart de rémunération de l'index égalité professionnelle faisant ressortir une note de 39 points sur 40.



MASER ENGINEERING

Elles tiennent cependant à réaffirmer le principe d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale conformément aux dispositions de l'article L3221-2 du Code du Travail.

#### 4 – 3 – 1 Objectif

La Société s'engage à porter une attention particulière à la situation salariale des Femmes lors de leur embauche et à garantir l'absence d'impact du congé maternité ou du congé d'adoption sur le salaire de base.

#### 4 – 3 – 2 Moyens d'actions et indicateurs

##### *4 – 3 – 2 -1 Rémunération à l'embauche*

La société s'engage à ce qu'à l'embauche, la rémunération et la classification appliquées aux nouveaux salariés soient les mêmes pour les Femmes et les Hommes et ne soient fondées que sur les niveaux de qualifications, de diplômes et/ou d'expériences acquis et le niveau de responsabilités confiées aux salariés.

L'indicateur retenu est :

- Moyenne des salaires d'embauche par sexe et CSP

##### *4 – 3 – 2 – 2 Absence d'impact du congé maternité et du congé d'adoption*

Le bénéficiaire d'un congé maternité ou d'adoption au moment de la politique annuelle d'augmentation des rémunérations de base se verra appliquer, a minima, la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

### **ARTICLE 5 – INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

L'insertion professionnelle des personnes handicapées passe par un accompagnement des nouveaux embauchés qui sont en situation de handicap mais aussi de ceux qui deviendraient travailleurs handicapés au cours de leur carrière professionnelle.

Pour que les salariés ou nouveaux embauchés n'aient pas peur de se faire connaître de crainte de subir une discrimination, il est important que le sujet handicap ne soit pas tabou. Cela passe par une sensibilisation et une communication continue.

Grâce aux actions menées depuis des années, la Société accueillait 20,55 ETP travailleurs handicapés soit 4,92 % de l'effectif 2022. Ils étaient 9,5 ETP en 2017, soit 2% de l'effectif.

Il est rappelé par ailleurs l'attachement des partenaires sociaux au principe de non-discrimination des travailleurs en situation de handicap, que ce soit en termes d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle ou des conditions de travail.

#### **5 – 1 Sensibilisation des salariés**

##### 5 – 1 – 1 A l'embauche

A l'embauche, il sera remis notamment une information sur la politique de handicap au sein de la Société. Ainsi, tout salarié a connaissance des actions pouvant être mises en place, pour lui-même si un jour il devait être concerné, mais aussi pour ses collègues s'il se rend compte qu'une personne est en situation de handicap.



MASER ENGINEERING

Un questionnaire sur les situations de handicap est également remis aux nouveaux embauchés. A travers celui-ci, les salariés peuvent faire connaître leur(s) handicap(s) éventuel(s) avec un double objectif :

- Prévoir un aménagement de poste, si le salarié a déjà une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) ou s'il est dans une des situations assimilées.
- Accompagner le salarié vers une reconnaissance du statut de travailleur handicapé s'il ne l'a pas encore et que les difficultés qu'il rencontre rentrent dans ce cadre

#### 5 – 1 – 2 Sensibilisation annuelle

Chaque année, au moment de la semaine du handicap ou à une autre période de l'année, une communication autour du handicap sera organisée au sein de la Société. Cette communication se veut fédératrice, ludique et informative.

### **5 – 2 Accompagnement des salariés en situation de handicap**

Les salariés qui se feront connaître et qui le souhaitent bénéficieront d'un accompagnement dans le montage de leur dossier « handicap ».

En fonction des situations, et sous réserve de la faisabilité du projet tant organisationnelle que financière, des aménagements de poste pourront être mis en place, en marge des préconisations de la médecine du travail.

De même, afin que les travailleurs handicapés bénéficient d'un accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres travailleurs, la Société veillera à choisir des centres de formation accessibles et pourra par exemple recourir à un traducteur en langue des signes pour les salariés qui pourraient être mal entendants.

## **ARTICLE 6 – ACTIONS EN FAVEUR DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

La Qualité de vie au travail passe par une bonne articulation de la vie professionnelle avec l'exercice de la responsabilité familiale, par la réaffirmation du droit des salariés à se déconnecter.

### **6 – 1 Articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale**

Les parties signataires affirment que veiller à l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale c'est permettre aux Femmes et aux Hommes de mieux vivre et c'est agir concrètement en faveur d'une meilleure égalité professionnelle pour permettre à toutes et à tous d'avoir les mêmes chances d'évolution au sein de la Société.

Le succès de ces démarches passe par une évolution des stéréotypes qui voudraient que les congés liés à la parentalité soient majoritairement utilisés par les Femmes.

#### 6 – 1 – 1 Objectif

La Société veut faciliter un exercice égal des droits liés à la parentalité par les salariés des deux sexes.

#### 6 – 1 – 2 Moyens d'actions et indicateurs

##### *6 – 1 – 2 -1 Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade*

Les salariés bénéficient d'un congé de 4 jours par année civile en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical (sur lequel doit être indiqué le prénom de l'enfant malade et la nécessité pour le parent d'être présent) d'un enfant de moins de 16 ans dont ils assument la charge.

Ce congé est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Ce nombre de jours (4 ou 5 selon le cas) s'entend par salarié, qu'il ait un ou plusieurs enfants, et par année civile.

Ce congé est rémunéré, dans la limite de 4 jours par année civile, après un an d'ancienneté, à 50 % de la rémunération brute (salaire de base + prime d'ancienneté éventuelle) que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

La part non rémunérée du congé pourra être compensée le cas échéant et à la demande du salarié par des droits ouverts sur les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail ou les jours de repos supplémentaires accordés aux salariés travaillant sous forfait jours ou de Repos Equivalent en Heures Supplémentaires.

L'indicateur retenu est :

- Nombre de jours d'absence pour garde d'enfant malade pour les Hommes et les Femmes par catégorie professionnelle

#### *6 – 1 – 2 – 2 Congé Parental d'Education à temps complet*

Les salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation à temps complet seront conviés, dans le mois précédent leur retour ou au plus tard dans le mois suivant leur retour, à un entretien avec leur responsable hiérarchique.

Cet entretien sera l'occasion d'évoquer les conditions de leur reprise et leurs éventuels besoins en formation ou remise à niveau nécessaires.

L'indicateur retenu est :

- Nombre de congés parentaux à temps complet arrivés à échéance et nombre d'entretiens de reprise réalisés

## **6 – 2 Déconnexion**

Les outils informatiques, qu'ils soient hardware ou software, et les smartphones mis à disposition des salariés permettent une plus grande réactivité pendant les heures de travail, une fiabilisation des procédures et des données, et une meilleure qualité des prestations délivrées.

Ils peuvent cependant conduire à une disponibilité accrue des salariés et dans certains cas une dépendance à l'information qui arrive en continue liée au sentiment de devoir répondre aux sollicitations à quelques moments qu'elles interviennent.

Aussi, il est important de rappeler par le présent accord que le salarié peut et doit se déconnecter des outils informatiques pendant ses temps de repos et lors des périodes de suspension de son contrat de travail. Des bonnes pratiques, adaptées au poste occupé, doivent être mises en œuvre pour favoriser la déconnexion sans que celle-ci n'ait pour effet de ne plus pouvoir répondre aux obligations contractuelles de la Société vis-à-vis de ses clients.

### 6 – 2 – 1 Droit à la déconnexion

Même si cela peut paraître une évidence, il est important de rappeler que chaque salarié a le droit de se déconnecter des outils de communication et de l'information en dehors de ses heures de travail et de son activité professionnelle.



De ce fait, pendant son temps libre, exception faite des salariés en astreinte, il ne lui est pas demandé de se connecter à sa messagerie professionnelle ou à tout autre outil de communication professionnelle.

### 6 – 2 – 2 Modalités favorisant la déconnexion

#### 6 – 2 – 2 – 1 Inciter à ne pas envoyer de courriels en dehors des heures de travail

Afin de ne pas inciter les salariés à se connecter pour prendre connaissance des courriels ou informations qui peuvent leur être adressés en dehors de leur temps de travail, il est préconisé aux salariés de ne plus envoyer de courriels en semaine de 20h à 7h le lendemain matin et le week-end du Vendredi soir 19h au Lundi 7h, exception faite pour les salariés travaillant sur ces tranches horaires.

Et, si tant est qu'un salarié choisisse de rédiger un courriel pendant ces périodes, il est préconisé d'enregistrer le dit courriel dans les brouillons de la messagerie et de l'envoyer au-delà de ces périodes, ou d'utiliser la fonction « envoi différé ».

Les managers veilleront tout particulièrement à respecter le droit à la déconnexion de leurs subordonnés et à ne pas demander de réponse de ceux-ci pendant leurs jours de repos.

#### 6 – 2 – 2 – 2 Recourir aux messages d'absence

Pour ne pas être contraint de consulter sa messagerie professionnelle et de traiter des messages pendant une période de repos ou de suspension du contrat de travail, il est demandé, à tout salarié, pendant ses absences, de mettre un message d'absence dans sa messagerie professionnelle dans lequel il précise sa date de début d'absence et sa date de retour, et la ou les personnes à contacter en fonction des sujets.

De la même façon, il est demandé aux salariés informés d'une absence ou recevant un message d'absence d'un autre salarié (collègue de travail ou subordonné) de respecter le droit à la déconnexion de ce dernier en minimisant le nombre de messages adressés en cours d'absence.

#### 6 – 2 – 2 – 3 Transmettre ses codes d'accès

Malgré la recommandation de mettre un message d'absence, des courriels peuvent arriver pendant la période d'absence du salarié et nécessiter un traitement ou une action rapide.

Aussi, chaque salarié doit veiller à remettre ses codes d'accès à son responsable/collègue/collaborateur pour que celui-ci puisse consulter sa messagerie professionnelle pendant son absence et traiter toutes les demandes ne pouvant attendre le retour du salarié. A son retour à son poste, le salarié doit changer ses codes d'accès afin d'assurer une sécurisation du Système d'Information.

#### 6 – 2 – 2 – 4 Le bon usage des téléphones portables

Les sollicitations par appel téléphonique ou SMS sont à éviter en dehors des heures habituelles de travail, le week-end si celui-ci n'est pas travaillé, les jours fériés chômés et durant les congés et les périodes d'absences.

Sur ces périodes, les salariés n'ont pas l'obligation de répondre aux appels ou aux SMS dont ils sont destinataires, sauf en raison d'une réelle urgence et/ou du caractère exceptionnel de la problématique traitée.

Il est préconisé de ne pas consulter ses SMS et emails professionnels sur son téléphone portable les jours non travaillés.

### 6 – 2 – 3 Dérogations à la déconnexion

Dans certaines circonstances telles que des difficultés techniques nécessitant une intervention immédiate ou une obligation contractuelle de la Société vis-à-vis de son client, des salariés peuvent être, via des outils de communication, tentés de solliciter d'autres salariés en dehors des heures de travail ou pendant leur absence.

Afin de limiter ces sollicitations à leur strict minimum, les salariés doivent s'assurer, au préalable, qu'aucune autre solution n'est envisageable avant de contacter le salarié qui ne travaille pas.

Si aucune autre solution n'est envisageable, le courriel qui lui sera adressé devra être pourvu d'un objet renseigné commençant par « Urgent » et synthétisant le sujet, le SMS devra comporter le mot urgent ou le message laissé sur un téléphone devra faire part du caractère urgent.

En dehors de ces cas, les salariés n'auront pas à traiter la demande interne.

La dérogation à la déconnexion est de fait applicable pour les salariés en astreinte qui doivent répondre à toutes les sollicitations pendant leur temps d'astreinte, que le caractère urgent soit signalé ou pas.

Il est rappelé qu'en dehors de l'astreinte, les salariés ne pourront être sanctionnés pour ne pas avoir répondu à des sollicitations pendant leur temps libre.

### 6 – 2 – 3 Sensibilisation au droit à la déconnexion

Les salariés sont informés de ces principes de déconnexion par une note remise aux nouveaux embauchés.

## **6 – 3 Télétravail occasionnel**

Conscient que certains aléas peuvent rendre difficile le déplacement du salarié sur son lieu de travail, les parties signataires ont souhaité fixer un certain nombre de règles, permettant à certains collaborateurs de pouvoir temporairement et occasionnellement télétravailler.

Les dispositions ci-dessous s'entendent hors application de l'article L1222-11 du Code du Travail qui prévoit qu'« *En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.* »

### 6 – 3 – 1 Définition

Le télétravail occasionnel s'organise dans le cadre d'évènements qui peuvent être soudains et / ou imprévus. Il permet ainsi de répondre aux nécessités de l'organisation et de la poursuite de l'activité professionnelle et aux besoins du salarié.

Ces évènements rendent difficile le départ et le retour des salariés à leur domicile.

Ils vont correspondre à des :

- Aléas climatiques (inondation, neige...),
- Blocages / difficultés massives des transports en commun que peuvent par exemple générer des grèves particulièrement suivies, des accidents ou incidents nécessitant plusieurs jours de remise en état,
- Pics de pollution interdisant la circulation de certains véhicules ou limitant les déplacements de certaines personnes à risque.



En dehors du nombre de jours évoqués à l'article 6-3-3 ci-dessous et sous réserve que le salarié puisse y prétendre, tout salarié qui ne pourrait se rendre sur son lieu de travail en raison des événements ci-dessus évoqués, devra prendre sa journée d'absence, par ordre de priorité, en RTT / journée REHS, Congé payé qu'il soit d'ancienneté ou pas, ou Congé sans solde.

#### 6 – 3 – 2 Personnes concernées

Est éligible à cette modalité d'organisation du travail tout salarié en CDI, CDD, en alternance, ainsi que les stagiaires :

- Salariés « fonctionnels » travaillant sur un établissement ou une agence, qui dispose d'un matériel informatique professionnel transportable,
- Salariés « opérationnels » qui disposent d'un matériel informatique professionnel transportable et qui remplissent les conditions cumulatives suivantes:
  - o que le client chez lequel il intervient accepte le recours au télétravail pour ses propres équipes,
  - o que les missions qui lui sont confiées puissent être faites en télétravail,
  - o que le télétravail ne fasse pas obstacle à la prestation à réaliser,
  - o que le client accepte expressément que le salarié de Maser Engineering travaille temporairement selon une modalité de télétravail.

Par ailleurs, cette modalité de télétravail ne doit pas conduire le salarié à pouvoir garder son ou ses enfants de moins de 16 ans, la garde d'enfants étant incompatible avec une activité professionnelle.

#### 6 – 3 – 3 Nombre de jours par an

Le nombre de jours pouvant être télétravaillés dans ce cadre est fixé à 10 jours maximum par année civile.

Il s'agit de journées complètes, sauf exceptions justifiées.

#### 6 – 3 – 4 Démarche

Sauf urgence, le salarié souhaitant bénéficier d'une journée de télétravail occasionnel doit en faire la demande à son responsable hiérarchique (Directeur, Responsable Business Line, Responsable d'Affaires, Responsable d'activité) auquel il est rattaché, par courriel ou par tout moyen en cas d'impossibilité d'adresser un courriel, au moins 2 jours ouvrés à l'avance, ou dès qu'il a connaissance de l'évènement évoqué à l'article 6-3-1, pour permettre à l'organisation du service de trouver un équilibre.

Il doit y préciser la durée prévisionnelle et le motif l'amenant à recourir à ce télétravail occasionnel.

Il en adresse une copie à la Direction des Ressources Humaines.

Il est par ailleurs rappelé que s'il y a un recours à cette modalité d'organisation du travail, elle ne peut conduire à la fermeture d'un établissement ou d'une agence, à l'arrêt d'une prestation ou à l'absence de l'ensemble d'une équipe chez un même client.

Au besoin un arbitrage sera effectué par la hiérarchie afin que soit mis en place un planning tournant de façon à ne pénaliser ni les prestations clients à réaliser ni les salariés concernés.

#### 6 – 3 – 5 Modalités

Afin que le télétravail occasionnel puisse se mettre en place rapidement, il est recommandé aux salariés équipés de matériel d'entreprise, d'emmener à leur domicile leur matériel en cas d'alerte météo, d'alerte pollution, ou d'autres informations permettant d'y recourir ponctuellement.

En dehors de ces périodes, le matériel d'entreprise ne doit pas être « stocké » chez le salarié en attente d'une éventuelle survenance d'un événement décrit à l'article 6-3-1 du présent avenant.

Le lieu du télétravail correspond au domicile du salarié afin de protéger au mieux les données confidentielles et professionnelles de la Société, et de permettre le cas échéant à la Société de s'assurer des conditions de travail.

Afin de pouvoir recourir à cette modalité d'organisation du travail, le salarié doit :

- Disposer d'un matériel informatique Société
- Disposer d'une connexion Internet avec un minimum de débit de connexion de 1Mb descendant et 0,50 MB ascendant. A cet effet, le salarié doit transmettre au service informatique le résultat d'un test de connexion effectué sur un site Internet dont l'adresse sera communiquée par le service informatique
- Transmettre une attestation sur l'honneur dans laquelle il indique disposer des conditions matérielles permettant de travailler en toute sécurité et compatibles avec le télétravail, tant au niveau de l'installation électrique que de la posture.

Il est rappelé que des conseils relatifs à la posture et au travail sur écran sont disponibles auprès du service Santé Sécurité Environnement de la Société.

- Produire préalablement une attestation d'assurance permettant de couvrir l'exercice d'une activité professionnelle à son lieu de télétravail.
- Faire le transfert temporaire de ligne téléphonique sur sa ligne personnelle s'il ne dispose pas d'une ligne téléphonique portable professionnelle afin que la qualité de service et la réactivité attendue restent la même.

Il est rappelé que le télétravail constitue un risque d'intrusion informatique et de divulgation des données confidentielles.

A ce titre, les salariés s'engagent à ne pas divulguer ni rendre possible la diffusion, de manière directe ou indirecte, d'informations confidentielles, quels que soient les moyens et/ou supports (ex. : impression à domicile ou dans un autre lieu).

Les salariés prennent toutes les précautions nécessaires pour préserver la confidentialité des informations et documents qui leur sont confiés et auxquels ils ont accès dans le cadre professionnel.

Il est rappelé que la confidentialité des documents/informations traités par les salariés, peut engager leur responsabilité et/ou celle de l'entreprise.

Les salariés pourront solliciter auprès du service informatique l'attribution d'un filtre écran permettant d'améliorer la confidentialité.

### 6 – 3 – 6 Horaires de travail et déconnexion

Le télétravail s'exerce dans les mêmes conditions et horaires que le travail dans les locaux de la Société, ou sur sites clients.

Ainsi, les salariés en télétravail doivent respecter les horaires en vigueur, et sont disponibles exclusivement pendant ceux-ci.

Le dépassement des horaires de travail ou le décalage de ceux-ci ne sont pas autorisés.

Afin que salarié ne soit pas dérangé pendant sa pause déjeuner, il veille à la prendre entre 12h30 et 13h30.

Il est également rappelé le droit à la déconnexion du salarié en dehors de ses heures de télétravail tel qu'indiqué dans le présent accord.

## 6 – 4 Travail en Open Space

L'aménagement des espaces de travail en open space est présent dans la majorité des établissements et sites de MASER ENGINEERING, mais également chez les clients au sein desquels les salariés de la Société peuvent intervenir.

Que ce soit dans un bureau partagé à quelques personnes ou un plateau regroupant plusieurs dizaines de personnes, un seul principe doit prévaloir : le respect des conditions de travail des autres.

Mais le quotidien ou le comportement de quelques-uns, qu'il soit volontaire ou pas, peut dégrader, de façon temporaire ou durable, les conditions de travail des collègues.

C'est pourquoi il paraît important de mettre en place et déployer une charte de bon comportement en bureaux partagés et open space.

La Direction établira donc une Charte de bon comportement en bureaux partagés et open space au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2024. Cette Charte sera annexée au Règlement Intérieur afin qu'elle puisse être connue de tous.

### ARTICLE 7 – DUREE DE L'ACCORD ET PRISE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2026. A cette date, il cessera automatiquement de produire effet, sans autre formalité.

### ARTICLE 8 – COMMUNICATION ET SUIVI DE L'ACCORD

Son existence figurera sur le panneau d'affichage.

La Direction s'engage à sensibiliser l'encadrement aux enjeux de l'égalité professionnelle.

Les actions retenues devront être réalisées sur les 3 ans d'application du présent accord.

Un suivi des indicateurs prévus au présent accord sera adressé aux partenaires sociaux, une fois par an, au cours du premier trimestre suivant chaque échéance annuelle, dans le cadre du rapport annuel.

### ARTICLE 9 – MODIFICATION ET DENONCIATION

Les parties signataires sont conscientes que les objectifs et indicateurs figurant dans le présent accord sont pris au regard de l'activité et du contexte économique actuels de la Société.

S'il s'avère que ces éléments évoluent d'une manière significative, les parties se réuniront pour définir de nouveaux objectifs pertinents. Un avenant devra alors obligatoirement être déposé auprès de la DIRECCTE conformément aux dispositions légales en vigueur.

En dehors de cet aspect, chaque partie signataire pourra demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Les modifications du présent accord sont effectuées par accord collectif.

L'avenant modifiant l'accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).



MASER ENGINEERING

Le présent accord ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toute modification de ces dispositions ultérieures à la signature du présent accord se substituera de plein droit à celles du présent accord devenues non conformes.

Le présent accord pourra être dénoncé selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.

## ARTICLE 10 – DEPOT

Le présent accord est déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) via la plateforme de téléprocédure, à l'issue du délai d'opposition.

Une version anonymisée de cet accord est également déposée en même temps que l'accord.

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

Il en sera de même des éventuels avenants à cet accord.

Le personnel est informé du contenu du présent règlement par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié.

Fait à Paris, le 24/11/2023

En six (6) exemplaires, dont un (1) pour chacune des parties signataires.

### Pour la société Maser Engineering

Didier BOUTET  
Gérant

DIDIER BOUTET  
boxSIGN 4626ZVY4-469RQ9WQ

### Pour la CFDT

Dany GOULOIS,  
Délégué Syndical

GOULOIS  
boxSIGN 13PQQ8K4-469RQ9WQ

### Pour la CFTC

Marc ANSIDEI,  
Délégué Syndical

ANSIDEI  
boxSIGN 42717869-469RQ9WQ