



# Protocole d'Accord Négociations Annuelles Obligatoires

## Maser Engineering

### Année 2025

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

#### PREAMBULE

Le 8 octobre 2024, les parties sont convenues du calendrier et du lieu des réunions.

Le présent accord est conclu suite aux réunions de Négociations Annuelles Obligatoires qui se sont tenues les 8, 21 et 29 octobre, 14 et 19 novembre 2024 qui se sont déroulées sur la base des documents communiqués par la Direction, permettant notamment de faire une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes.

Il concerne l'ensemble du personnel de la Société, cadres et non cadres.

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 gestion de l'emploi et des compétences et la journée de solidarité.

Ont également été discutés et mis à la signature :

- ✓ Un avenant à l'accord relatif au Plan d'Épargne Entreprise
- ✓ Un avenant à l'accord relatif Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO)
- ✓ Un avenant à l'accord de participation aux résultats de l'entreprise

Enfin, au cours des échanges, la Société a confirmé son souhait de revoir à la hausse le barème de remboursement sur notes de frais et l'indemnité de Grand Déplacement Vacances Scolaires.

Elle a également confirmé son souhait de prendre en charge l'augmentation du taux de la cotisation « salarié » à la Mutuelle, que ce soit pour la base, l'option 1 ou l'option 2. Ainsi, pour la cotisation « salarié », au niveau de la garantie base, elle restera entièrement prise en charge par la Société et, au niveau des options 1 et 2, le salarié n'aura à sa charge que l'augmentation de la cotisation liée à l'évolution du PMSS. Pour ce qui est des cotisations « conjoints » et « enfant », le taux de cotisation évoluera selon l'augmentation fixée par la Mutuelle.

Au cours des débats, les organisations syndicales ont exprimé leur regret de voir proposer une faible augmentation du salaire de base, alors que les salariés ont subi depuis plusieurs années une inflation importante. Celle-ci a directement impacté le pouvoir d'achat de chacun.

Cependant, conscientes des défis économiques que la Société va devoir relever au cours de l'année 2025, dans un contexte politique et économique en crise avec des turbulences annoncées dans le secteur automobile et plus largement industriel, et le ralentissement de certaines prestations chez des clients historiques notamment liés à des problèmes d'approvisionnement dans le secteur aéronautique, les organisations syndicales ont souhaité s'inscrire dans une démarche de pérennité de la Société afin de garantir l'emploi de chacun.

C'est pourquoi, en raison des efforts financiers qui ont pu être faits sur les 2 dernières années par Maser Engineering, et afin d'éviter que le budget consacré aux augmentations de salaire ne s'élève qu'à 1,2 %, comme l'envisageait la Société, la CFDT et la CFTC ont donné leur accord aux dispositions prévues par le présent document.

## REVENDICATIONS SYNDICALES

Les revendications des syndicats ont été :

### CFTC :

- ✓ Augmentation du salaire de base de 2,5 %
- ✓ Augmentation de la valeur des Titres Restaurant de 5% pour les porter à 10 €
- ✓ Passage des Indemnités kilométriques à 0,42 cts
- ✓ Augmentation des indemnités de Grands Déplacements pour un passage à 90 € à moins de 3 mois
- ✓ Renouveau des modalités d'abondement PEE et PERECO
- ✓ Travailler sur un accord de mobilité douce qui pourrait s'inscrire dans le cadre de la politique RSE

### CFDT

- ✓ Augmentation du salaire de base suivant l'inflation (2,5 % en 2024 – 2,5% projeté en 2025)
- ✓ Mise en place d'une prime de partage de la valeur
- ✓ Egalité des salaires entre les Hommes et les Femmes
- ✓ Mise en place d'une prime d'intéressement dont le montant à répartir serait de 10% du résultat d'exploitation
- ✓ Renouveau et augmentation de l'abondement des plans PEE et PEREC qui passeraient respectivement à 450 € et 350 €
- ✓ Augmentation des Grands déplacements avec le montant d'une nuitée à 55,60 €
- ✓ Augmentation des Grands déplacements Paris et région parisienne avec le montant d'une nuitée à 61,60€
- ✓ Tickets Restaurant : augmentation des Titres portés à 11 € par titre avec une contribution entreprise de 70 %
- ✓ Augmentation des indemnités repas petit déplacement
- ✓ Augmentation des remboursements des petits déjeuners, déjeuner et dîner sur note de frais
- ✓ Augmentation des indemnités kilométriques à 0,45 cts
- ✓ Augmentation de la cotisation employeur au financement des œuvres sociales du budget du CSE
- ✓ Augmentation de la prime de salissure
- ✓ Mise en place d'un 13<sup>ème</sup> mois étalé sur 5 ans pour les salariés en CDI ayant a minima 3 ans d'ancienneté, à raison de 20% par an

## REPONSES AUX REVENDICATIONS ET PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

### • Rémunération

La Direction propose une évolution des salaires de base par mesures individuelles de 1,5 % en moyenne, toutes catégories confondues.

Pour les salariés occupant un poste dont le coefficient est B3 ou B4 et dont le salaire de base est inférieur à 2000€ bruts mensuels, la Direction propose de leur appliquer une augmentation minimum de 2%.

Par ailleurs, la Direction rappelle que l'entreprise est dotée d'un accord d'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes qui traite les questions d'égalité salariale et que l'index d'égalité professionnelle n'a pas fait ressortir d'écart majeur de rémunération entre les 2 sexes.

### • Mise en place d'un 13<sup>ème</sup> mois

Au regard de l'impact financier qu'impliquerait la mise en place d'un 13<sup>ème</sup> mois, la Société ne souhaite pas l'instaurer.

Elle rappelle qu'elle a mis en place en 2024 une prime « vacances » à destination de l'ensemble des salariés ayant 6 mois d'ancienneté à la date de calcul des droits.

### • Mise en place d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV) et d'un accord d'Intéressement

Au regard de l'impact financier qu'impliqueraient ces 2 modalités, la Direction ne souhaite pas mettre en place une PPV et un accord d'intéressement pour l'année 2025.

### • Revalorisation de l'Indemnité de Grands Déplacements

Ayant conscience que l'augmentation du coût de la vie a un impact direct pour les collaborateurs en déplacements, la Société accède à la demande de faire évoluer à nouveau le barème des Indemnités de Grands Déplacements en métropole hors départements 75, 92, 93 et 94, et le barème spécifique pour les Indemnités de Grands Déplacements sur Paris (75) et sur les départements 92, 93 et 94.

Protocole d'accord NAO

Pour autant, elle ne peut s'aligner sur les montants demandés par les organisations syndicales.

La Direction s'engage par ailleurs à revoir le barème d'Indemnités Grands Déplacements Vacances Scolaires sans pour autant que ce barème fasse l'objet d'un accord d'entreprise.

- Indemnités kilométriques

La Direction accède à la demande d'augmenter l'indemnisation kilométrique. Elle souhaiterait la porter à 0,41 € du kilomètre.

- Indemnité Repas Petit Déplacement

La Direction souhaite revoir le montant de l'Indemnité Repas Petit Déplacement à hauteur de l'inflation pour porter le montant à 10,37 €.

Elle s'engage par ailleurs à revoir les barèmes de remboursement sur notes de frais des dépenses liées aux petits-déjeuners et déjeuners sans pour autant que le barème de ces remboursements fasse l'objet d'un accord d'entreprise.

- Revalorisation des Titres Restaurant

La Direction souhaite revoir la valeur des Titres Restaurant pour porter celle-ci à 10 € par titre en maintenant une prise en charge de l'entreprise à son maximum légal : 60 % de la valeur du Titre.

- Prime de salissure

La Direction ne souhaite pas revaloriser la prime de salissure.

- Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO)

La Direction souhaite de nouveau abonder le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif par un versement complémentaire à versements volontaires réalisés par les salariés. Elle propose de renouveler les dispositions actuellement applicables. Ainsi, l'abondement correspondant à 50 % du montant des versements volontaires des salariés serait donc plafonné à 300 € bruts annuels.

- Plan d'Epargne Entreprise

La Direction souhaite de nouveau abonder le Plan d'Epargne Entreprise par un versement complémentaire à ceux réalisés par les salariés sans pour autant augmenter le montant de ce versement. Elle propose de renouveler les dispositions actuellement applicables. Ainsi, l'abondement correspondant à 50 % du montant des versements volontaires des salariés serait donc plafonné à 400 € bruts annuels.

- Augmentation du budget des œuvres sociales

Il n'est pas retenu de nouvelle augmentation pour 2024.

- Journée de solidarité

La Direction indique souhaiter positionner la journée de solidarité le lundi de Pentecôte soit le lundi 9 juin 2025 et fixer ses modalités de réalisation.

- Accord Mobilité douce

La Direction va réfléchir à la possibilité de négocier, en 2025, un accord de mobilité douce.

- Participation

La Direction souhaite réduire les modalités de placement de la participation aux résultats de l'entreprise en mettant fin au compte courant bloqué. Cela permettra de privilégier le Plan d'Epargne Entreprise et le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif et de faciliter, pour les salariés, la gestion de leur épargne.

## **ARTICLE 1 – MESURES ARRETEES**

Après échanges et discussions, les mesures suivantes ont été arrêtées :

Un avenant au Plan d'Epargne Entreprise, un avenant au Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif et un avenant à l'accord de Participation aux Résultats de l'Entrepris ont été négociés et mis à la signature. Cependant, aucun accord n'a pu être trouvé sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences.

Les parties signataires expriment leur accord sur :

- Rémunérations – augmentation moyenne par mesures individuelles

Il est retenu une évolution du salaire de base par mesures individuelles de 1,5 % en moyenne, toutes catégories confondues, incluant les changements de poste et les promotions.

Cette enveloppe est définie par rapport à la masse salariale totale calculée sur le salaire de base de mars 2024 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.

Les salariés occupant un poste dont le coefficient est B3 ou B4 et dont le salaire de base est inférieur à 2000 € bruts mensuels se verront appliquer une augmentation minimum de 2%.

Cette augmentation sera effective au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

- Montant des Indemnités de Grands Déplacements

Les barèmes ci-dessous entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le montant de l'Indemnité de Grand Déplacement versée conformément aux dispositions de l'accord NAO du 16 novembre 2022 est fixé à :

- ✓ Les 3 premiers mois du déplacement impliquant de travailler à un même endroit et de ne pouvoir rejoindre le soir le point de départ :  
88 € nets décomposés comme suit :
  - 18,78 euros nets pour chacun des deux repas principaux
  - 50,44 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 et de ne pouvoir rejoindre le soir le point de départ :  
82 € nets décomposés comme suit :
  - 17,60 euros nets pour chacun des deux repas principaux
  - 46,80 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris
- ✓ Au-delà de 24 mois de déplacements impliquant de travailler à un même endroit et de ne pouvoir rejoindre le soir le point de départ :  
67,60 € nets décomposés comme suit :
  - 14,50 euros nets pour chacun des deux repas principaux
  - 38,60 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

Le montant de l'Indemnité de Grand Déplacement versé conformément aux dispositions de l'accord NAO du 16 novembre 2022 et dont le site d'intervention est situé sur les départements 75, 92, 93 et 94 est fixé à :

- ✓ Les 3 premiers mois du déplacement impliquant de travailler à un même endroit et de ne pouvoir rejoindre le soir le point de départ :  
96 € nets décomposés comme suit :
  - 20,70 euros nets pour chacun des deux repas principaux
  - 54,60 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 et de ne pouvoir rejoindre le soir le point de départ :  
85,7 € nets décomposés comme suit :
  - 17,60 euros nets pour chacun des deux repas principaux
  - 50,50 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris
- ✓ Au-delà de 24 mois de déplacements impliquant de travailler à un même endroit et de ne pouvoir rejoindre le soir le point de départ :  
76,50 € nets décomposés comme suit :
  - 14,50 euros nets pour chacun des deux repas principaux
  - 47,50 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

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

- Indemnités kilométriques

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'indemnité kilométrique versée pour indemniser un salarié qui utilise son véhicule personnel pour un déplacement professionnel sera de 0,41 € par kilomètre, quelle que soit la puissance fiscale de son véhicule.

- Titres Restaurant et Indemnité de Repas Petit Déplacement

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, la valeur des Titres Restaurant est portée à 10 € 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 6 € par Titre Restaurant.

Il est rappelé que 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.

L'indemnité de repas petit déplacement est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2025 à 10,37 € par jour travaillé donnant lieu à un déplacement. Une éventuelle partie de ce montant sera soumise à charges sociales en fonction du barème URSSAF en vigueur.

Il est rappelé que l'indemnité de repas petit déplacement ne peut se cumuler avec l'indemnisation des frais de repas sur présentation d'une note de frais, l'indemnité de panier, la perception de Titres Restaurant ou avec la prise en charge en direct des repas par la Société.

- Plan d'Epargne Entreprise

Un avenant au Plan d'Epargne Entreprise a été négocié en parallèle afin de mettre en place les nouvelles modalités d'abondement de la Société complémentaire aux versements volontaires effectués par les salariés. Cet avenant a été signé le 19 novembre 2024.

- Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO)

Un avenant au Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif a été négocié en parallèle afin de mettre en place de nouvelles modalités d'abondement de la Société complémentaire aux versements volontaires effectués par les salariés. Cet avenant a été signé le 19 novembre 2024.

- Participation aux Résultats de l'Entreprise

Un avenant à l'accord d'Entreprise relatif à la Participation aux Résultats de l'Entreprise a été signé le 19 novembre 2024.

- Journée de solidarité

La journée de solidarité est fixée au Lundi 9 juin 2025. 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 le 9 juin 2025, ou prendre une journée de congé payé ou de congé sans solde.

## **ARTICLE 2 - PRISE D'EFFET, DUREE, DENONCIATION, MODIFICATION**

### 2-1 Durée et prise d'effet

Le présent accord sera applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Protocole d'accord NAO

  
boxSIGN 13FQ28K4-4LPX97J6

  
boxSIGN 427J7869-4LPX97J6

  
boxSIGN 4632DYV4-4LPX97J6



## 2 -2 Modification

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 de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

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 devenu non conformes.

## 2 - 3 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) et par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataire.

## **ARTICLE 3 - DEPOT**

Le présent accord 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 28 novembre 2024

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

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

Didier BOUTET  
Gérant

**DIDIER BOUTET**  
box SIGN 4626ZVY4-4LPX97J6

### **Pour la CFDT**

Dany GOULOIS,  
Délégué Syndical

**GOULOIS**  
box SIGN 13PQQ8K4-4LPX97J6

### **Pour la CFTC**

Marc ANSIDEI,  
Délégué Syndical

**ANSIDEI**  
box SIGN 4Z7J7869-4LPX97J6