



Protocole d'Accord Négociations Annuelles Obligatoires

Maser Engineering

Année 2026

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 30 octobre 2025, 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 30 octobre, 17 et 25 novembre et 4, 9 et 18 décembre 2025 et 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'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

Enfin, au cours des échanges, la Société a 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.

Cependant, conscientes des défis que la Société va devoir relever au cours de l'année 2026, dans un contexte politique et économique qui reste incertain avec des turbulences annoncées dans le secteur automobile et plus largement industriel, 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, afin d'éviter que le budget consacré aux augmentations de salaire ne s'élève qu'à 0,9 % correspondant au niveau de l'inflation, sur un an, à fin novembre 2025, comme l'envisageait la Société, la CFDT et la CFTC ont donné leur accord aux dispositions prévues par le présent document.



boxSIGN 13PQC28K4-4Y9XZ8B3



boxSIGN 4Z7J7869-4Y9XZ8B3



boxSIGN 4620ZVY4-4Y9XZ8B3

REVENDICATIONS SYNDICALES

Les revendications des syndicats ont été :

CFTC :

- ✓ Une augmentation moyenne du salaire de base de 1,5%
- ✓ Revalorisation des plus bas salaires (jusqu'à 1,5 fois le SMIC)
- ✓ Augmentation de la valeur des Titres Restaurant et de l'indemnité repas petit déplacement
- ✓ Mise en place d'une Prime de Partage de la valeur en fonction des résultats à l'issue du 1er semestre 2025
- ✓ Mise en place d'aides au carburant à raison de 20 € par mois par personne

CFDT

- ✓ Augmentation générale des salaires pour tous de 1,6% avec l'égalité des salaires entre hommes et femmes
- ✓ Portabilité de la mutuelle sur 2 ans pour les départs en retraite
- ✓ Abondement du PEE : 425 €
- ✓ Abondement du PERECO : 325 €
- ✓ Augmentation du nombre de jours transférable du CET vers le PEE ou PERECO
- ✓ Indemnité kilométrique : 0,45 € du km
- ✓ Grands déplacements : 95 € pour – de 3 mois et 105 € en région parisienne et zone touristique
- ✓ Titre Restaurant : passage à 11 € avec maintien de la contribution entreprise à 60%
- ✓ Indemnité repas petit déplacement : réévaluation selon l'inflation
- ✓ Indemnité repas restaurant (sur présentation de justificatifs) : réévaluation selon l'inflation
- ✓ Œuvres sociales : revalorisation de la dotation à 0,5 % de la masse salariale
- ✓ Prime de salissure : revalorisation
- ✓ Mise en place d'une prime de fin d'année
- ✓ Mise en place d'un 13ème mois pour tous les salariés ayant plus de 3 ans de présence
- ✓ Attribution de congés d'ancienneté : 1 jour supplémentaire après 5 ans et 1 jour supplémentaire après 10 ans d'ancienneté
- ✓ Congé médaille du travail : 3 jours de congés pour chaque médaillé du travail
- ✓ Possibilité de mettre tous les RTT non pris sur le CET
- ✓ Augmentation de la prise en charge de la cotisation retraite complémentaire par la Société. Ou augmentation de sa cotisation.

REPONSES AUX REVENDICATIONS ET PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

• Rémunération

La Direction propose une évolution des salaires de base par mesures individuelles de 1,25 % en moyenne, toutes catégories confondues.

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^{ème} mois et d'une prime de fin d'année

Au regard de l'impact financier qu'impliquerait la mise en place d'une prime de fin d'année et d'un 13^{ème} mois, la Société ne souhaite pas les instaurer.

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

• Mise en place d'une Prime de Partage de la Valeur (PPV)

La Direction considère qu'il y a trop d'incertitudes sur l'activité à venir pour envisager la mise en place, en 2026, d'une Prime de Partage de la Valeur.

• 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.

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

Protocole d'accord NAO

- Indemnités kilométriques

La Direction accède à la demande d'augmenter l'indemnisation kilométrique. Elle souhaiterait la porter à 0,42 € du kilomètre, soit 2,44% d'augmentation.

- Mise en place d'aides au carburant à raison de 20 € par mois par personne

Après analyse, cette mesure, en plus des contraintes administratives de gestion, exclurait notamment les salariés bénéficiant d'indemnités Petits Déplacement, ou vivant ou travaillant dans des agglomérations desservies par les transports en commun. Au regard de l'impact limité, la Direction ne souhaite pas mettre en place cette mesure.

- Revalorisation des Titres Restaurant

La Direction souhaite revoir la valeur des Titres Restaurant pour porter celle-ci à 10,25 € par titre en maintenant une prise en charge de l'entreprise à son maximum légal : 60 % de la valeur du Titre, soit 2,50 % d'augmentation de la valeur d'un Titre Restaurant.

- Indemnité Repas Petit Déplacement et plafond de remboursement des frais de repas sur note de frais

Compte tenu de l'écart encore existant entre la valeur d'un Titre Restaurant et l'indemnité de Repas Petit Déplacement, la Direction ne souhaite pas revoir la valeur de l'indemnité Repas Petit Déplacement pour l'année 2026.

La Direction ne souhaite pas non plus revoir le plafond de remboursement des repas sur présentation de justificatifs via notes de frais.

- 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 aux 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

La Direction ne souhaite pas revaloriser le financement du budget des œuvres sociales.

- Attribution de congés d'ancienneté : 1 jour supplémentaire après 5 ans et 1 jour supplémentaire après 10 ans d'ancienneté

La convention collective de la Métallurgie ayant déjà prévu l'attribution de jours de congés supplémentaires, la Direction ne souhaite pas mettre en place d'autres jours supplémentaires de congés payés.

- Congé médaille du travail : 3 jours de congés pour chaque médaillé du travail

La Direction ne souhaite pas mettre en place des jours qui ne concerneraient que quelques salariés par an.

- Augmentation du nombre de jours transférable du CET vers le PEE ou PERECO et possibilité de mettre tous les RTT non pris sur le CET

La Direction accepte de revoir le nombre de jours transférables du CET vers le PEE ou le PERECO en portant celui-ci à 7 jours par an, et de porter le nombre de jours de RTT pouvant être épargnés sur le CET à 5 jours par an.

- Journée de solidarité

La Direction indique souhaiter positionner la journée de solidarité le lundi de Pentecôte, soit le lundi 25 mai 2026, et fixer ses modalités de réalisation.

- Augmentation de la prise en charge de la cotisation retraite complémentaire par la Société ou augmentation de sa cotisation.

Au regard de l'impact financier de cette mesure, la Direction ne souhaite pas revoir le montant de prise en charge de la cotisation retraite complémentaire ou augmenter sa cotisation.

- Portabilité de la mutuelle sur 2 ans pour les départs en retraite

Cette mesure ne toucherait que quelques personnes par an, qui plus est ne faisant plus partie de la Société. Cela ferait, de plus, porter le coût de cette portabilité sur l'ensemble des salariés via la cotisation Mutuelle. La Direction ne souhaite donc pas mettre en place une telle mesure.

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 relatif au Compte Epargne Temps 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 1,25 % 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 2025 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.

L'augmentation sera effective au 1^{er} janvier 2026. De ce fait, si cette augmentation devait intervenir sur les mois suivants, elle sera rétroactive au 1^{er} janvier 2026.

- Montant des Indemnités de Grands Déplacements

Les barèmes ci-dessous entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

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 :
90 € nets décomposés comme suit :
 - 19 euros nets pour chacun des deux repas principaux
 - 52 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris
- ✓ Du 3^{ème} 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 :
83,5 € nets décomposés comme suit :
 - 17,90 euros nets pour chacun des deux repas principaux
 - 47,70 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 :
68,9 € nets décomposés comme suit :
 - 14,80 euros nets pour chacun des deux repas principaux
 - 39,30 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 :
98 € nets décomposés comme suit :
 - 20,70 euros nets pour chacun des deux repas principaux
 - 56,60 euros nets pour la nuitée, éloignement et petit déjeuner compris

Protocole d'accord NAO

- ✓ Du 3^{ème} 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 :
87 € nets décomposés comme suit :
 - 17,90 euros nets pour chacun des deux repas principaux
 - 51,20 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 :
77,50 € nets décomposés comme suit :
 - 14,80 euros nets pour chacun des deux repas principaux
 - 47,90 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^{er} janvier 2026, l'indemnité kilométrique versée pour indemniser un salarié qui utilise son véhicule personnel pour un déplacement professionnel sera de 0,42 € par kilomètre, quelle que soit la puissance fiscale de son véhicule.

- Titres Restaurant

A compter du 1^{er} janvier 2026, la valeur des Titres Restaurant est portée à 10,25 € 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 6,15 € 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.

- Plan d'Epargne Entreprise

Un avenant au Plan d'Epargne Entreprise a été négocié en parallèle afin de mettre en place, pour l'année 2026, les modalités d'abondement de la Société complémentaire aux versements volontaires effectués par les salariés. Cet avenant a été signé le 18 décembre 2025.

- 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, pour l'année 2026, les modalités d'abondement de la Société complémentaire aux versements volontaires effectués par les salariés. Cet avenant a été signé le 18 décembre 2025.

- Compte Epargne Temps

Un avenant à l'accord relatif au Compte Epargne Temps a été négocié en parallèle afin d'augmenter le nombre de jours de RTT ou de repos pouvant être épargnés et le nombre de jours transférables vers le Plan d'Epargne Entreprise ou le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif. Cet avenant a été signé le 18 décembre 2025.

- Journée de solidarité

La journée de solidarité est fixée au Lundi 25 mai 2026. 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 de temps de travail effectif 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 25 mai 2026, ou prendre une journée de congé payé ou de congé sans solde.

Protocole d'accord NAO



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

2 -1 Durée et prise d'effet

Le présent accord sera applicable au 1^{er} janvier 2026.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

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 18 décembre 2025

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

Pour la société Maser Engineering

Didier BOUTET
Gérant

DIDIER BOUTET
boxSIGN 4626ZVY4-4Y9XZR83

Pour la CFDT

Dany GOULOIS,
Délégué Syndical

GOULOIS
boxSIGN 13PQQ8K4-4Y9XZR83

Pour la CFTC

Marc ANSIDEI,
Délégué Syndical

Marc ANSIDEI
boxSIGN 4Z7J7869-4Y9XZR83