

# Affichage obligatoire 2021

## 1) Affichage du Code du travail

### A. Inspection du travail : article D. 4711-1

Contacts de l'inspection du travail de la DIRECCTE de Nanterre (Hauts de Seine) : <http://idf.direccte.gouv.fr/Pour-nous-contacter-et-effectuer-vos-demarches>

Coordonnées de l'inspection du travail :  
Section 8 de l'unité de contrôle 4 de l'Unité départementale des Hauts de Seine  
Téléphone : 01 47 86 41 14  
Mail : [idf-ut92.uc4@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut92.uc4@direccte.gouv.fr)

Adresse postale :  
Direccte Ile de France - Unité départementale des Hauts de Seine  
11 boulevard des Bouvets  
92000 Nanterre

Contacts : [idf-ud92.direction@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ud92.direction@direccte.gouv.fr) / 01 47 86 40 00 : <http://idf.direccte.gouv.fr/Les-contacts-pour-effectuer-vos-demarches>

Agent compétent : Marinette LEFRANC

Contact pour avoir des informations sur la réglementation du travail : 01 47 86 41 01 / [idf-ut92.renseignement@direccte.gouv.fr](mailto:idf-ut92.renseignement@direccte.gouv.fr)

- Accueil du public sans rendez-vous : lundi au vendredi de 9h à 11h30 et de 13h30 à 16h30, sauf le mardi après-midi
- Permanence téléphonique : lundi au vendredi de 9h à 11h30 et de 13h30 à 17h00, sauf le mardi après-midi

[http://idf.direccte.gouv.fr/sites/idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/depliant\\_inspection\\_du\\_travail\\_92\\_vok\\_web3.pdf](http://idf.direccte.gouv.fr/sites/idf.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/depliant_inspection_du_travail_92_vok_web3.pdf)

### B. Médecine du travail : article D. 4711-1

Contact de la médecine du travail (CMIE) : [secretariat-arago@cmie-asso.fr](mailto:secretariat-arago@cmie-asso.fr) / 01 41 45 77 80

Professionnel de santé : Mme Melany MERIEUX

Adresse du CMIE : CMIE Arago, 37 rue Arago, Esplanade de la Défense, 92800 Puteaux

### Contacts des services d'urgence :

- ✓ Samu : 15
- ✓ Police : 17
- ✓ Pompiers : 18
- ✓ Toutes urgences : 112
- ✓ Discrimination (Halde) : 08 1000 5000
- ✓ Centre antipoison : 01 40 05 48 48

### C. Convention collective applicable : article L. 2262-5, R. 2262-1 et R. 2262-3

Convention collective du SYNTEC : <https://www.syntec.fr/1-federation-syntec/128-negociation-collective/154-convention-collective.aspx>

### D. Règlement intérieur : articles L. 1321-1 à L. 1321-4, R. 1321-1

A partir de 20 salariés l'entreprise se doit d'avoir un règlement intérieur.

## Règlement intérieur Aquila Data Enabler

### ✓ CONDITIONS DE TRAVAIL

En matière de conditions de travail, Aquila Data Enabler s'appuie sur les dispositions et règles présentes et futures mises en place par la Convention Collective du SYNTEC.

Toutes les informations relatives aux conditions de travail du salarié lui sont communiquées lors de la signature de son contrat de travail, et sont également mentionnées dans ledit contrat.

En ce qui concerne les horaires de travail, nos consultants relèvent d'un forfait annuel en jours, ne pouvant pas dépasser 218 jours de travail.

Le forfait jour s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un relevé d'activité mensuel mis en place par la société et rempli chaque mois par les salariés même.

Pour les salariés ne travaillant pas directement dans nos locaux mais en clientèle, les salariés se doivent, dans le cadre de leurs prestations, de respecter l'horaire en vigueur dans les sociétés clientes.

Nous veillons toutefois à ce que l'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés leurs permettent de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Une note d'information concernant la prise des congés payés et RTT est remise à tous les salariés à leur embauche, puis chaque début d'année.

La majorité de nos consultants étant en clientèle, la prise de congés est faite en fonction des contraintes du client, notamment en ce qui concernant le backup du salarié pendant son absence.

Chaque salarié organise donc lui-même ses congés, sous réserve d'accord du client chez qui il intervient.

Pour tous les salariés, la rémunération fixe est déterminée sur 13 mois. Ce treizième mois étant reversé pour moitié en Juillet et en Décembre.

Pour certains postes et en fonction de leurs responsabilités, des salariés bénéficient aussi d'une rémunération variable (prime, commission, ...)

Dans le cas d'un dépassement de 10 heures de travail dans une même journée, les salariés bénéficient du paiement d'heures supplémentaires. La majoration de ces heures variera en fonction des jours (en semaine ou le week-end) et horaires (de jour ou de nuit) où elles sont effectuées.

Enfin, le montant de rémunération d'astreintes est défini par le client même chez qui le salarié effectue sa prestation.

Afin de favoriser les déplacements en transport en commun, nous prenons en charge les frais de transports des salariés à hauteur de 50 %.

En cas d'utilisation du véhicule personnel du salarié à notre demande, la prise en charge des frais engagés s'effectuera conformément aux dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et à la politique de l'entreprise.

Dans le cadre de l'utilisation de véhicules de fonction de l'entreprise, nous garantissons l'adhésion à une assurance véhicules et de procéder au contrôle régulier de ceux-ci.

### ✓ GESTION DE CARRIERE

Chaque salarié bénéficie d'un plan de carrière personnalisé car nous nous devons de tenir compte de l'expérience, du potentiel, des souhaits d'orientation et d'évolution, et de la motivation et implication de chacun.

Un plan d'intégration est défini au moment de la proposition d'embauche que nous faisons au futur salarié, à la suite des différents entretiens que celui-ci aura effectué au sein de notre société.

Ce plan d'intégration comprend les différents points qu'Aquila Data Enabler s'engage à mettre en place pour assurer l'évolution professionnelle du salarié : formations, accompagnement RH et commercial, projets internes dans lesquels nous souhaiterons l'impliquer.

Ce plan peut être révisable et modulable chaque année lors des entretiens annuels, dans le cas où le salarié souhaiterait finalement se diriger vers une évolution professionnelle différente de celle définie initialement.

Aquila Data Enabler met également un point d'honneur à former ses salariés. Chaque année, nous consacrons 5% de notre chiffre d'affaires à la formation de nos consultants.

Ainsi, ils bénéficient de formations et de certifications, que ce soit à leur demande ou à celle des clients chez qui ils effectuent leurs missions.

Enfin, nous tenons à ce qu'un suivi régulier soit fait de chaque salarié, que ce soit par un point de mission trimestriel effectué par l'Ingénieur d'affaires, par des interviews régulières concernant les projets sur lesquels il intervient, ou encore par le biais d'échanges réguliers, d'évènements, d'outils liés au partage et au développement des savoirs (intranet, forums, bases documentaires...).

### ✓ NON DISCRIMINATION

Nous sommes dans une démarche active de promotion de la diversité et de la non-discrimination.

A ce jour nous pouvons mettre en avant :

- Une diversité culturelle avec plus de 8 nationalités différentes au sein de notre entreprise
- Une parité homme / femme avec 35% de femmes au sein de l'entreprise

Lors de la phase de recrutement, nous orientons nos exigences uniquement sur les compétences et le savoir-être des candidats.

Nous tenons à ce que le recrutement, mais aussi l'évolution et la promotion professionnelle des salariés se fassent sans considération du sexe, de la situation de famille, ou de la nationalité et origines de ceux-ci.

Lorsque cela est nécessaire, nous n'hésitons pas à entamer une démarche de demande d'obtention de permis de travail pour les candidats qui en ont besoin pour pouvoir travailler en France.

Nous avons également mis en place une politique de cooptation auprès de nos consultants, afin qu'ils nous recommandent des ingénieurs de leur entourage. Ceci est une occasion pour eux de s'impliquer dans le développement d'Aquila Data Enabler.

Enfin, nous faisons en sorte de nous assurer de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un même travail et à compétences égales.

### ✓ SANTE ET SECURITE

Plusieurs mesures ont été prises par Aquila Data Enabler afin d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés : Locaux et mobilier aux normes, extincteurs, climatisation dans tous les bureaux, fontaines à eau, etc... Pour les salariés pouvant intervenir en clientèle, ils bénéficient également des mesures mises en place par le CHSCT des clients.

Par ailleurs, nous nous assurons à ce que soit effectuée une visite médicale à l'embauche, puis tous les 5 ans, mais aussi les visites médicales de retour à l'emploi après congés maternité ou pour les salariés bénéficiant d'une surveillance renforcée.

✓ TRAVAIL FORCE

Aquila Data Enabler s'interdit tout travail d'enfants ou travail forcé.  
De plus, toute mesure sera mise en place pour lutter contre tout travail illégal, quelle qu'en soit sa forme.

## 2) Affichage des consignes de sécurité selon le Code du travail : article R. 4227-34 à R. 4227-38

**Article R. 4227-34** : Les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de cinquante personnes, ainsi que ceux, quelle que soit leur importance, où sont manipulées et mises en œuvre des matières inflammables mentionnées à l'article [R. 4227-22](#) sont équipés d'un système d'alarme sonore.

**Article R. 4227-35** : L'alarme sonore générale est donnée par bâtiment si l'établissement comporte plusieurs bâtiments isolés entre eux.

**Article R. 4227-36** : Le signal sonore d'alarme générale est tel qu'il ne permet pas la confusion avec d'autres signalisations utilisées dans l'établissement. Il est audible de tout point du bâtiment pendant le temps nécessaire à l'évacuation, avec une autonomie minimale de cinq minutes.

**Article R. 4227-37** : Dans les établissements mentionnés à l'article [R. 4227-34](#), une consigne de sécurité incendie est établie et affichée de manière très apparente :

- Dans chaque local pour les locaux dont l'effectif est supérieur à cinq personnes et pour les locaux mentionnés à l'article [R. 4227-24](#) ;
- Dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas.

Dans les autres établissements, des instructions sont établies, permettant d'assurer l'évacuation des personnes présentes dans les locaux dans les conditions prévues au 1° de l'article [R. 4216-2](#).

**Article R. 4227 - 38** : La consigne de sécurité incendie indique :

- Le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ;
- Les personnes chargées de mettre ce matériel en action ;
- Pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ;
- Les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attentes sécurisés ou des espaces équivalents ;
- Les moyens d'alerte ;
- Les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ;
- L'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ;
- Le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.

Pour tous les salariés en prestation de service chez l'un des clients d'Aquila Data Enabler, ils se doivent de respecter les règles de sécurité et d'incendie mises en place au sein de l'entreprise cliente.

### 3) Planning des congés de l'année en cours : article D. 3141-6

Chaque salarié de la société Aquila Consulting dispose de droits d'absence, selon les dispositions sur le temps de travail conformément aux dispositions légales conventionnelles (SYNTEC) et contractuelles en vigueur.

#### Congés payés

A ce titre, chaque salarié au sein d'Aquila Data Enabler gagne 2,08 jours de congés payés à la fin de chaque mois de travail, soit 25 jours de congés payés par an.

Le nombre de jours de congés est fixé selon les dispositions légales et conventionnelles en la matière. Les congés sont acquis du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année. Les congés payés gagnés peuvent être pris immédiatement une fois acquis. Les congés payés acquis au cours de l'année N peuvent être pris pendant l'année N ainsi que l'année N+1. Par contre ils seront perdus le 31 décembre de l'année N+1.

#### Autorisation d'absence

Les absences doivent faire l'objet d'une demande d'autorisation formulée auprès du Business Manager référent du consultant, via le logiciel Boond Manager. Les demandes d'autorisation d'absence doivent être formulées un mois avant la date d'absence prévue, et faire l'objet d'une validation.

#### Absences imprévues

En ce qui concerne les absences imprévues, elles doivent être portées à la connaissance du Business Manager référent dans les plus brefs délais en précisant le motif et la durée prévisible de l'indisponibilité. Les justificatifs doivent être adressés à Aquila Data Enabler dans les 48 heures.

L'information d'absence portée à posteriori sur les comptes rendus d'activités ne constitue ni une autorisation d'absence ni une régularisation en bonne et due forme. La prise de jours de congés ou de repos non autorisés au préalable par le Business Manager et les absences injustifiées pourront donner lieu à des sanctions disciplinaires.

#### Dispositions propres aux salariés en forfait jours

##### RTT

Les salariés en forfait jours effectuent 218 jours de travail effectif par an. Pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année, le nombre de jours travaillés et de jours de RTT sont calculés au prorata sur cette période.

Le nombre exact de jours de RTT est calculé au début de chaque année civile en fonction du calendrier de l'année considérée.

En 2020, les salariés présents dès le 1<sup>er</sup> janvier bénéficient de 10 jours de repos supplémentaires, crédités dès le début d'année.

Les jours de RTT sont donnés au salarié dès son arrivée au sein de l'entreprise, et il peut poser plusieurs jours de RTT le même mois.

La convention collective nationale du Syntec autorise l'employeur à disposer de 50% des jours de repos supplémentaire acquis par les salariés. Les autres jours sont pris à l'initiative du salarié.

En ce qui concerne les RTT employeurs pour l'année 2020, voici les dates qui sont imposées :

- Le vendredi 22 mai (étant donné que le jeudi 21 mai est le jeudi de l'ascension)
- Le lundi 13 juillet (étant donné que le lendemain est le mardi 14 juillet).

Les salariés étant en mission physique chez les clients pourront déroger à ces RTT employeurs si leur client reste ouvert ces jours-là.

Ils donnent lieu à une demande d'autorisation d'absence préalable auprès du Business Manager référent, comme pour les congés payés, via le logiciel Boond Manager.

Les jours de RTT sont à prendre pendant l'année même.

#### Dispositions propres aux salariés en heures

Les salariés en heures effectuent 35 heures de travail effectif par semaine selon l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise, soit à ce jour.

#### Dispositions propres aux salariés en missions chez les clients

##### Lien hiérarchique

Il est rappelé aux salariés en mission chez les clients qu'ils doivent respecter le lien avec leur Business Manager d'Aquila Data Enabler, notamment pour ce qui concerne les autorisations d'absences et les absences imprévues.

L'accord du Client, même s'il est nécessaire, ne constitue pas une autorisation d'absence. En cas d'absence imprévue, le Business Manager doit être informé avant le Client.

##### Congés payés

Il est rappelé aux salariés en mission chez les clients qu'il est préférable de garder leurs congés payés pour les périodes « d'inter - contrat », afin de ne pas interrompre une mission chez un client.

Bien entendu, il est tout de même possible de poser des congés payés et des jours de repos supplémentaires pendant une mission chez un client, en respectant le lien hiérarchique avec le Business Manager et le délai de prévenance.

##### RTT

Comme dit ci-dessus, l'employeur se réserve le droit d'imposer 50% des jours de RTT, notamment lors des périodes « d'inter - contrat » pour les salariés habituellement en mission chez les clients, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'une semaine avant la prise de ces jours.

#### 4) Accès au document d'évaluation des risques professionnels : article R. 4121-1

**Article R. 4121-1** : L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

#### 5) Interdiction de fumer : article R.3512-2

**Article R. 3512-2** : L'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif mentionnée à l'article L. 3512-8 s'applique :

1° Dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail ;

2° Dans les moyens de transport collectif ;

3° Dans les espaces non couverts des écoles, collèges et lycées publics et privés, ainsi que des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs ;

4° Dans les aires collectives de jeux telles que définies par le décret n° 96-1136 du 18 décembre 1996 fixant les prescriptions de sécurité relatives aux aires collectives de jeux

Il est donc interdit de fumer au sein des locaux fermés d'Aquila Data Enabler.

La zone dédiée aux fumeurs dans l'entreprise est le balcon du 4eme étage du siège d'Aquila Data Enabler.

## 6) Interdiction de vapoter : article L. 3513-6 du code de la santé publique

**Article L. 3513-6** : Il est interdit de vapoter dans :

- 1° Les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs ;
- 2° Les moyens de transport collectif fermés ;
- 3° Les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Il est donc interdit de vapoter au sein des locaux fermés d'Aquila Data Enabler.

## 7) Informations sur la lutte contre le harcèlement : articles L. 1152-4 et L. 1153-5

**Article L. 1152-4** : L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

**Article 222-33-2 du code pénal** : Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

**Article L. 1153-5** : L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

**Article 222-33 du code pénal** :

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

## 8) Egalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes : articles L. 3221-2 à L. 3221-7

**Article L. 3221-2** : Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Article L. 3221-3** : Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

**Article L. 3221-4 :** Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

**Article L. 3221-5 :** Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

**Article L. 3221-6 :** Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à [l'article L. 3221-2](#).

A l'issue des négociations mentionnées à [l'article L. 2241-7](#), les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels remettent à la Commission nationale de la négociation collective et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un rapport sur la révision des catégories professionnelles et des classifications, portant sur l'analyse des négociations réalisées et sur les bonnes pratiques.

**Article L. 3221-7 :** Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

## 9) Informations sur la lutte contre les discriminations : article 225-1 du Code pénal

**Article 225-1 du code pénal :** Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Aquila Data Enabler s'engage contre la discrimination sous toutes ses formes.

# Aquila Data Enabler

## Consignes sécurité

01 Septembre 2020

### 1. Consignes générales - Contacts

- En cas d'incendie : Téléphonnez au 18 ou au 112  
Déclenchez l'alarme la plus proche, et attaquez le feu avec l'extincteur. En cas de fumée : baissez-vous (l'air frais est près du sol)
- En cas d'accident : Téléphonnez au 18 ou au 15, ou au 0147894636 (Urgences Mains Paris Ouest), ou au 0140886223 (Centre Hospitalier Rives de Seine Service Urgences)

### 2. Consignes générales - Matériel

- Les locaux d'Aquila dispose d'un système de sécurité incendie, d'alarme sonore, de robinets d'incendie armés, de colonnes sèches ou humides, de systèmes pour projeter de la terre meuble / sable et d'installations fixes d'extinction automatique d'incendie
- Un extincteur pour feux d'origine électrique est à disposition dans le hall d'entrée du 9eme étage (à côté des ascenseurs) ainsi que l'alarme incendie
- Un escalier de secours se trouve à droite de la porte d'entrée de l'entreprise
- Une salle spécifique pour les salariés à mobilité réduite se trouve dans le hall d'entrée du 9eme étage (en face des ascenseurs)
- Le point de rassemblement à l'extérieur se situe en bas de l'immeuble, à côté de l'entrée du parking

### 3. Personnes en charge de l'évacuation

- Dès l'audition du signal sonore ou sur ordre d'un responsable, dirigez-vous vers l'escalier de secours sans courir et ne revenez pas en arrière. N'utilisez pas les ascenseurs. Et rejoignez le point de rassemblement à l'extérieur du bâtiment
- Le Guide-File, qui dirige les personnes vers la sortie sécurité la plus proche (l'escalier de secours) :  
**Florent GEORGE**
- Le Serre-File, qui vérifie que l'ensemble des salariés a bien évacué ou est mis en sécurité :  
**Pierre DURANTON**
- Le Coordinateur d'évacuation, qui centralise les informations issues de l'évacuation et qui prend contact avec les services de secours : **Stéphane GEORGE**
- Il est du devoir de chacun de donner l'alarme au plus vite en cas de danger, et de mettre immédiatement en oeuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés (Code du travail art R. 4227-38)

### 4. Formation à la sécurité incendie

- Selon les articles R. 4227-28 et R. 4227-39 du Code du travail, l'employeur doit former son personnel à la sécurité incendie.  
C'est pourquoi des exercices auront lieu au moins une fois tous les 6 mois pour que les salariés apprennent à reconnaître les caractéristiques du signal sonore d'alarme générale, à localiser et à utiliser les espaces d'attente sécurisés, et à se servir des moyens de premier secours.

# Aquila Data Enabler

## Annexe Covid-19

04 Septembre 2020

### 1. Consignes générales

- Tous les salariés travaillant dans un même Open space doivent porter des masques. Un masque peut se garder 4 heures avant d'être jeté.
- Du gel hydroalcoolique et des masques sont mis à disposition par Aquila à tous les salariés. Pour les salariés travaillant chez un client, des masques et du gel peuvent leur être envoyés si le client ne leur en fournit pas.

### 2. Si un salarié présente des symptômes

- Le salarié présentant des symptômes (fièvre et gêne respiratoire) ne doit pas se rendre sur son lieu de travail.
- Si les symptômes apparaissent sur le lieu de travail, le salarié sera pour le reste de la journée isolé dans une pièce séparée.
- Il est de la responsabilité du salarié symptomatique de passer un test PCR dès que possible pour confirmer le diagnostic.
- Si le test PCR est positif, le salarié malade devra avoir un arrêt de travail de la part de son médecin traitant. Il ne pourra revenir au travail qu'après plus de 48 heures sans symptômes.
- Le poste de travail ou la salle où était situé le salarié malade devra être décontaminé, et par conséquent ne sera pas accessible pendant un laps de temps.

### 3. Si un salarié est asymptomatique mais a un test PCR positif

- Si un salarié a un test PCR positif mais ne présente pas de symptôme du Covid-19, il est de sa responsabilité de contacter son médecin traitant qui évaluera son état.
- Un isolement de 10 jours est requis à partir du test PCR : en fonction du diagnostic du médecin traitant, ce salarié sera soit en arrêt maladie, soit en télétravail.

### 4. Les autres salariés "cas contact"

- Le cas contact est un salarié ayant été en contact, sans masque (retrait du masque plus de 15 minutes et à moins de 1 mètre), avec un salarié positif symptomatique, dans les 48 heures précédant l'apparition des symptômes.
- Lorsqu'un salarié est positif au test PCR, Aquila devra par conséquent effectuer l'identification de tous les autres salariés ayant été en contact avec cette personne 48 heures avant l'apparition de ses premiers symptômes.
- Le cas contact devra être mis 14 jours en isolement (en télétravail, sauf si son médecin traitant lui donne un arrêt maladie) et effectuer un test PCR au 7ème jour.
- Attention : le contact d'un cas contact n'est pas un cas contact, et n'a donc aucune raison de se mettre en isolement (par exemple : Farid présente les symptômes et son test PCR est positif. Il y a 2 jours il a déjeuné avec Jeanne qui elle-même aujourd'hui a déjeuné avec Magalie : Magalie n'est pas un cas contact).