

**PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF AUX
NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES
2025**

**Dispositions relatives à la rémunération, au
temps de travail & au partage de la valeur
ajoutée**

ENTRE :

La société **SEGULA ENGINEERING**, dont le siège social sis 9 avenue Edouard Belin - 92500 Rueil-Malmaison, représentée par Madame Stéphanie L'HERRON en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, ayant reçu tous pouvoirs à cet effet,

ci-après dénommée « La Direction »

D'une part,

ET

La **CFDT**, représentée par Messieurs AIT BEN AHMED Mustaffa et SIMON Thierry en qualité de Délégués Syndicaux

La **CFE-CGC**, représentée par Mesdames PELERBE – MESNIL Pauline et GONZALEZ Sandrine en qualité de Déléguées Syndicaux

ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives »

D'autre part,

« La Direction » et « les organisations syndicales représentatives » dénommées par « les parties »

IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIIT :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, la Direction et les organisations syndicales représentatives sur le périmètre de la société SEGULA ENGINEERING se sont rencontrées à plusieurs reprises sur les mois de décembre 2024, janvier et février 2025 dans l'optique d'aboutir à la signature d'un accord sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour l'année 2025.

Les négociations se sont ouvertes entre les parties le 4 décembre 2024, réunion au cours de laquelle le lieu et le calendrier des réunions ont été fixés.

Par la suite, les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises pour échanger sur les différentes documentations transmises par la Direction et tenter de trouver un consensus lors des réunions suivantes :

- 15 janvier 2025
- 22 janvier 2025
- 29 janvier 2025
- 05 février 2025
- 14 février 2025

Ces rencontres qui ont donné lieu à des échanges approfondis et constructifs entre les parties ont mis en exergue des divergences entre la Direction et les organisations syndicales sur les mesures à prioriser dans le cadre de ces négociations :

- D'une part, les organisations syndicales qui au regard du contexte social actuel d'inflation et de crise du pouvoir d'achat auraient souhaité mettre l'accent sur des mesures sociales collectives fortes pour soutenir les collaborateurs.
A ce titre, les principales revendications portées par les organisations syndicales dans le cadre de ces négociations se sont concentrées autour de trois axes majeurs :
 1. Une mesure d'augmentation générale
 2. La revalorisation des taux relatifs aux indemnités de remboursement des frais applicables au sein de l'entreprise
 3. Des mesures de partage de valeur ajoutée telle que la mesure en place d'un intéressement ou d'une participation d'entreprise
- D'autre part, la Direction qui bien qu'elle partage les préoccupations et constats des organisations syndicales est confrontée à une double difficulté dans le cadre des négociations pour l'année 2025. En effet, la Direction doit trouver le juste équilibre entre les enjeux économiques auxquels elle doit faire face et sa volonté de soutenir le pouvoir d'achat de ses collaborateurs et ce tout en poursuivant son objectif de rétention et de fidélisation.

En dépit de la volonté sincère de la Direction de répondre aux demandes des organisations syndicales, elle a dû faire des choix stratégiques pour répondre à l'ensemble de ses objectifs en matière économique et sociale.

C'est donc dans ce cadre de débats nourris et de désaccords légitimes entre les parties qu'aucun consensus n'a pu être trouvé.

Dans ces conditions, un Procès-verbal de désaccord est proposé à la signature des organisations syndicales et la Direction appliquera de manière unilatérale les dispositions reproduites ci-dessous :

TITRE 1.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 – Objet et champ d'application du procès-verbal

Les présentes mesures ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la société, quel que soit leur site de rattachement, sous réserve des situations de suspensions de contrat et des conditions d'éligibilité pouvant être prévues selon les mesures.

Article 2 – Conditions du procès-verbal

Le présent procès-verbal est rédigé dans le cadre des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les dispositions arrêtées par le présent procès-verbal sont à valoir sur toutes celles qui pourraient résulter de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles actuelles ou futures. Il est dès lors expressément convenu que les dispositions du présent procès-verbal se substituent aux dispositions résultant de normes antérieures applicables.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles de même nature devaient être plus avantageuses, elles se substitueraient aux dispositions du présent procès-verbal.

Par ailleurs, les dispositions du présent procès-verbal forment un tout et ont un caractère indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Article 3 – Durée des mesures

Le présent procès-verbal est valide pour une durée déterminée à compter de son entrée en vigueur fixée au 1^{er} avril 2025, à l'exclusion de certaines dispositions dont il est expressément précisé dans chacun des paragraphes figurant dans les articles ci-après :

- qu'elles sont à durée indéterminée ;
- qu'elles entreront en vigueur a posteriori à la date définie et spécifiée ;
- qu'elles arriveront à échéance à une date déterminée

Sauf mentions contraires, toute disposition conclue à durée déterminée cessera automatiquement de produire tout effet le 31 mars 2026 sans tacite reconduction.

TITRE 2.**DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION & AUX INDEMNITES****Article 1 - Augmentations individuelles au mérite**

Une enveloppe de 1 % de la masse salariale (salaires bruts forfaitaires) calculée sur la période du 1^{er} décembre 2023 au 30 novembre 2024 est allouée au titre des augmentations individuelles en fonction des résultats individuels obtenus.

Les revalorisations salariales seront attribuées en priorité en fonction du mérite et des performances de chacun des collaborateurs, en tenant compte des résultats obtenus.

L'éligibilité des augmentations est réservée aux collaborateurs ayant une année d'ancienneté au 31 janvier 2025 (hors contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou stage).

Les revalorisations salariales individuelles ne pourront être inférieures à 40 euros bruts mensuels.

L'augmentation octroyée sera effective à compter du 1^{er} avril 2025 sans rétroactivité.

En complément de l'augmentation ayant été octroyée, une prime correspondant au montant brut mensuel de l'augmentation sera versée au collaborateur concomitamment sur la paie du mois d'avril. Cette prime ne pourra se substituer au versement de la prime conventionnelle de vacances.

L'enveloppe sera appréciée au niveau de la Branche ou du Service pour les services supports non affectés à une Branche pour permettre une répartition optimisée par le manager.

Cette mesure est à durée déterminée.

Article 2 – Budget de versements de primes exceptionnelles

Une enveloppe de 0,5 % de la masse salariale (salaires bruts forfaitaires) calculée sur la période du 1^{er} décembre 2023 au 30 novembre 2024 est allouée au titre de versement de primes exceptionnelles.

Cette enveloppe est mise en place avec une prise d'effet au 1^{er} avril 2025 et sera utilisable jusqu'au 31 décembre 2025.

Cette mesure est à durée déterminée.

TITRE 3.

AUTRES MESURES ET ENGAGEMENTS

Article 1 : Mesures en faveur de l'accompagnement dans l'emploi et des parcours de carrière

1.1 – Mise en place d'une prime de tutorat alternance

Afin de valoriser l'accompagnement des alternants au sein de l'entreprise et valoriser la représentation des tuteurs auprès des établissements académiques, la Direction met en place une prime de tutorat d'une valeur de 250 euros annuelle.

Cette prime sera attribuée aux tuteurs encadrant au moins un collaborateur en contrat d'alternance (apprentissage ou professionnalisation). La prime sera versée dans la limite de deux alternants par tuteurs.

Le versement de la prime sera effectué selon les modalités et conditions suivantes :

- La période d'essai de l'alternant devra avoir été validée ;
- La prime ne pourra être débloquée qu'après un délai de 6 mois à compter de la date de début du contrat d'alternance. Son versement s'effectuera en une seule fois ;
- Le tuteur devra avoir suivi le module de formation « fondamentaux pour tuteurs et maîtres d'apprentissage » spécifiquement mis en place pour les tuteurs de collaborateurs en alternance et justifier de la réalisation d'au moins une rencontre de suivi avec l'établissement académique.

Cette mesure s'applique à tous les nouveaux contrats d'alternance ayant débuté à compter du 1^{er} janvier 2025.

Cette mesure est à durée déterminée et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2025 aux contrats d'alternance démarrant au plus tard le 31 décembre 2025.

1.2 Un jour de congé d'ancienneté supplémentaire

La Direction reconnaissant pleinement la valeur de l'ancienneté et la contribution exceptionnelle des collaborateurs au succès et au rayonnement du groupe SEGULA, s'accorde à faire acquérir un jour d'ancienneté, à tous les collaborateurs de l'entreprise capitalisant une expérience professionnelle de 25 ans au sein du Groupe SEGULA.

L'ancienneté des collaborateurs sera appréciée à la date du 31 janvier 2025.

Conformément aux dispositions de l'accord relatif à l'organisation du temps de travail applicable au sein de l'entreprise, le congé d'ancienneté octroyé, sera directement placé sur le compte épargne temps.

Cette mesure est à durée déterminée.

1.3 Valorisation des départs en retraite

La Direction souhaitant valoriser le parcours professionnel des collaborateurs quittant l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite, il est donc convenu qu'une récompense spéciale sera offerte à ces collaborateurs à l'occasion de leur départ en retraite afin que l'entreprise puisse leur témoigner sa gratitude.



Cette récompense s'effectuera via une gratification sous forme d'une Wonderbox « Bonne Retraite » d'une valeur de 100€.

Cette mesure est à durée déterminée.

Article 2 : Divers

1.1 Campagne de vaccination contre le virus de la Grippe

Dans le cadre de sa politique de prévention et de protection de la santé des salariés, la direction s'engage à mener des réflexions en vue de la mise en place d'une campagne de vaccination contre la grippe.

L'objectif de ces réflexions est d'étudier la faisabilité de cette campagne et de prévoir sa mise en place au cours du 4^{ème} trimestre de l'année 2025.

1.2 Promouvoir le don de sang

La Direction ayant à cœur de contribuer activement au don de sang s'engage donc dans le cadre de la responsabilité sociétale de l'entreprise à initier une réflexion approfondie en vue de mettre en place des mesures visant à inciter et à promouvoir le don de sang parmi les collaborateurs de l'entreprise.

Ainsi, la direction s'engage ainsi à étudier attentivement différentes modalités d'incitation et de promotion, telles que des campagnes de sensibilisation ou encore des jours dédiés au don de sang en partenariat avec des associations spécialisées.

Cette mesure est à durée déterminée.

TITRE 4.

DISPOSITIONS FINALES

Article 1 – Conditions de suivi

L'application de ces dispositions sera étudiée lors des prochaines négociations annuelles obligatoires en 2026.

Article 2 – Interprétation de l'accord

En cas de difficultés portant sur l'interprétation ou l'application de l'un ou l'autre des articles du présent accord, les parties contractantes s'engagent à procéder en commun à leur examen et ce, dans un délai qui ne saurait excéder deux semaines franches à compter de la réception de la lettre recommandée adressée à la Direction.

Article 3 : Adhésion / Dénonciation / Révision

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise non-signataire ne pourra être partielle et devra donc porter sur l'accord dans son intégralité.

L'adhésion à un accord d'entreprise procure les mêmes droits et obligations qu'aux signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du Code du travail par l'une des parties signataires du présent accord, en respectant un préavis de trois mois, qui commencera à courir à première présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Les parties rappellent que le présent accord constitue un tout indivisible et qu'en conséquence il ne saurait faire l'objet d'une dénonciation partielle.

En respectant un délai de préavis d'un mois, l'une ou l'autre des parties signataires peut demander la révision de l'accord en la forme motivée.

Les partenaires sociaux disposeront d'un délai de 2 mois pour lui substituer le texte révisé, à compter de la réception de la lettre recommandée adressée à la Direction.

Article 4 : Notification et dépôt

Le présent procès-verbal fera l'objet des formalités de notification et de dépôt en vigueur.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale signataire.

Fait à Reuil-Malmaison, le 04 mars 2025

En 6 exemplaires originaux

ANNEXE : revendications syndicales

CFDT



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
SYNDICAT DES CHIMIERS
AGRICULTEURS

NAO 2025

SEGULA ENGINEERING

REVENDEICATIONS CFDT

Rémunération

- **Augmentation Générale de 3% pour tous face à l'inflation avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025 !**

Avec ces bons résultats obtenus grâce à l'investissement constant des salariés et une augmentation du coût de la vie avec une inflation de 2% en 2024, il est primordial de donner du pouvoir d'achat à nos salariés. La CFDT exige une **augmentation générale** pour l'ensemble des salariés, permettant à chacun de faire face à la hausse du coût de la vie.

- **Enveloppe de 3% de la masse salariale pour les augmentations individuelles, avec un talon minimum de 75€ Brut avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025 !**

Les managers doivent pouvoir distribuer des augmentations salariales sérieuses, et non des "miettes" aux salariés pour les récompenser. Nous exigeons une **enveloppe de 3% pour les augmentations individuelles** afin de permettre des augmentations substantielles, qui reflètent véritablement les efforts et les performances des salariés.

Les faibles augmentations salariales des 2 dernières années n'ont pas rattrapé la perte du pouvoir d'achat dans cette période d'inflation.

- **Revalorisation des frais professionnels :**

Les frais professionnels doivent être réévalués en cohérence avec l'inflation. Nous exigeons une **revalorisation des frais professionnels** pour couvrir correctement les dépenses liées à l'exercice de nos fonctions. Nous demandons également la création de primes postées pour toutes les équipes qui travaillent en horaires décalés, ainsi que la mise en place de primes d'équipe pour renforcer la cohésion et reconnaître le travail collectif, primes de salissures, etc.

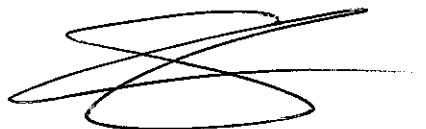
Partage de la valeur ajoutée

- **Mise en place d'une Prime de Participation avec formule dérogatoire ainsi qu'une Prime d'intéressement !**

Pour la Société

Stéphanie L'HERRON

Directrice des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Organisation Syndicale	Nom(s) et prénom(s)	Signature(s)
CFDT	Mustaffa AIT BEN AHMED Thierry SIMON	
CFE-CGC	Pauline PELERBE – MESNIL Sandrine GONZALEZ	



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
CHIFFRE D'AFFAIRES
STRATÉGIE

NAO 2025

SEGULA ENGINEERING

Nous demandons la mise en place d'un système de participation permettant de partager les bénéfices de l'entreprise. Ce dispositif doit inclure une formule dérogatoire qui permette à tous les salariés de bénéficier de ces résultats positifs.

GEPP

Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

- **Mise en place d'une grille de salaire « interne entreprise », afin de supprimer la différence de salaire, notamment par rapport aux nouveaux embauchés. Prise en compte de l'ancienneté, des coefficients et des positions !**

Une grille salariale interne permettra de fixer des rémunérations transparentes et standardisées en fonction des postes et des qualifications, éliminant ainsi les différences salariales injustifiées à travail égal. La grille salariale inclura des critères d'ancienneté, ce qui valorisera l'expérience et la fidélité des salariés en leur garantissant des augmentations régulières en fonction de leur ancienneté notamment pour les nouveaux embauchés.

La Délégation CFDT

Thierry SIMON – t.simon.irp@gmail.com – 07.82.01.99.66

Mustaffa AIT BEN AHMED – m.aitbenahmed.irp@gmail.com –
06.14.14.92.31

Thématique	REVENDECATIONS 2025
AUGMENTATIONS GENERALES	2% de la masse salariale du 30/11/2024 pour tous les salariés présents dans les effectifs au 1er janvier 2025 Avec un talon de 50€ brut mensuel
AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES AU MERITE	2 % de la masse salariale du 30/11/2024 avec un talon de 50€ brut mensuel Pas plus de 3 ans sans AI
RETROACTIVITE	Rétroactivité au 1er janvier 2025 pour toutes les revendications salariales
PRIMES EXCEPTIONNELLES	Ouverture de négociation sur l'attribution des primes vacances et noel.
PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR	Montant Primes : < 2200 € = 600 € - 2 201 – 2 500 € = 400 € -2 501 – 2 750 € = 250 € Montant de la prime calculé sur le salaire de décembre 2024, AVANT application de toute autre revalorisation salariale 2025.
REVALORISATION DU TITRE RESTAURANT	Revaloriser la part patronale à 7,26 € . Mise en place d'un accord d'entreprise pour suivre automatiquement les barèmes Urssaf sur les tous les frais (tickets resto, hébergement, grand déplacement, frais kilométriques, etc.,)
REVALORISATION DES INDEMNITES DE GRAND DEPLACEMENT	Mise en place d'un accord d'entreprise pour suivre automatiquement les barèmes Urssaf sur les tous les frais (tickets resto, hébergement, grand déplacement, frais kilométriques, etc.,)
EXTENSION DU DISPOSITIF DU TELETRAVAIL	Augmentation de l'indemnité forfaitaire de télétravail à 3,25 €
GESTION DES EMPLOIS & DES PARCOURS PROFESSIONNELS	Réouverture Négociation GEPP
Intéressement et Participation	Demande d'ouverture des négociations sur l'intéressement et la participation
NTIC	2 € par jour
Indemnités kilométriques	Mise en place d'un accord d'entreprise pour suivre automatiquement les barèmes Urssaf sur les tous les frais (tickets resto, hébergement , grand déplacement, frais kilométriques , etc.,,,)
Forfait mobilité durable	Ouverture de négociations d'un accord sur les mobilités durables

Prime Médaille du travail	Accord d'une prime, lors de la remise effective d'une médaille du travail (exonérées d'imposition sur le revenu dans la limite d'un mois de salaire ; exonérées de charges sociales dans la limite d'un mois de salaire (tolérance des URSSAF)) Accord d'un jour de congé supplémentaire.
Mutuelle Prévoyance	Egalité ETAM CADRE : Même participation patronale de 63 % pour les cadres et pour les non-cadres.
Frais pro habillement	Prise en charge du nettoyage des bleus de travail
ASC	Passer à 1 % de la masse salariale.
Favoriser le don du sang	Actions sur site, participation sur les sites clients ou autorisation de sortie sur le temps de travail
NAO 2026	Ouverture des NAO 2026 en Septembre/Octobre 2025
PROCHE AIDANT	Ouverture des négociations des proches aidants
DONS DE JOURS	Ouverture des négociations

