

**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 MATRA AUTOMOTIVE**

SASU au capital de 10 000 000 €, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 844 926 311 et dont le siège social est situé au 103 boulevard de la mission Marchand 92400 COURBEVOIE  
Représentée aux présentes par Stéphanie L'HERRON en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à cet effet.

Ci-après dénommée « la société » ou « la Direction »

**D'UNE PART,**

**Et,**

**Le Syndicat SNEPI/CFE-CGC**

22, rue de l'Arcade - 75008 PARIS

Représenté par

Monsieur Frédéric GROSJEAN, Délégué Syndical CFE-CGC

Monsieur Philippe BONNOT, Délégué Syndical CFE-CGC

**Le Syndicat F3C CFDT**

47-49, avenue Simon Bolivar 75019 - PARIS

Représenté par

Madame Christine RINCK, Déléguée Syndicale CFDT,

Madame Marylène EDALIE, Déléguée Syndicale CFDT,

Monsieur Jean-Emmanuel GALHAUT, Délégué Syndical CFDT.

**Le Syndicat SICSTI CFTC**

61 Jardins Boieldieu – 92800 PUTEAUX

Représenté par

Monsieur Omar LAAOUISSID, Délégué Syndical CFTC,

Monsieur Noël MARTINS, Délégué Syndical CFTC,

Dûment désignés à cet effet

Ci-après dénommés « les organisations syndicales »

**D'AUTRE PART,**

L'ensemble des parties ci-après dénommées « les parties »

## 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 MATRA AUTOMOTIVE se sont rencontrées à plusieurs reprises sur les mois de mars, avril et mai 2024 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 2024.

Les négociations se sont ouvertes entre les parties le 10 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 :

- 7 janvier 2025
- 14 janvier 2025
- 21 janvier 2025
- 28 janvier 2025
- 4 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.
- 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<sup>er</sup> 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.

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<sup>er</sup> 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 50 euros bruts mensuels.

L'augmentation octroyée sera effective à compter du 1<sup>er</sup> 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 0,3 % de la masse salariale (salaires bruts forfaitaires) calculée sur la période du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

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 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 mise 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 débutant à compter du 1<sup>er</sup> 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 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

#### *3.1 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<sup>ème</sup> trimestre de l'année 2025.

### *3.2 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 Trappes, le 04 mars 2025

En 5 exemplaires originaux

**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	Christine RINCK  Jean-Emmanuel GALHAUT  Marylène EDALIE	
CFE-CGC	Frédéric GROSJEAN  Philippe BONNOT	
CFTC	Omar LAAOUISSID  Noël MARTINS	  

