

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DEPLOIEMENT ET A L'ADAPTATION DE LA NOUVELLE
CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE**

Entre

La Société SEGULA INTEGRATION,

Ayant son siège social situé 19 rue d'Arras – 92 000 Nanterre et ses établissements, immatriculé au RCS NANTERRE sous le numéro 487 675 498, représentée par Olivia BONANOMI agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines, ayant reçu tous pouvoirs à cet effet,

Ci-après désigné « l'Entreprise ou la
Société ou »,

D'une part,

Et,

L'organisation syndicale CFDT, représentée par M. Ahmed BADRI en qualité de Délégué Syndical

Ci-après dénommée « l'Organisation Syndicale Représentative »

Ci-après les « **Organisations syndicales ou OS** »

D'autre part,

(La Société et l'Organisation Syndicale seront
dénommées les « **Parties** »)

Il a été convenu ce qui suit :

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

PREAMBULE :

Le 7 février 2022, l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM) et trois des quatre organisations syndicales représentatives de la branche – la CFDT, la CFE-CGC et FO – ont signé la Nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie (NCCNM) qui s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

Applicable depuis le 1^{er} janvier 2024, cette convention collective Unique, a pour but d'uniformiser et d'harmoniser les pratiques de l'ensemble des sociétés dépendant de cette branche.

Cette nouvelle convention collective est venue remplacer l'ensemble des textes conventionnels de branches, et notamment les conventions de la Métallurgie existant au niveau territorial, complété toutefois par des accords autonomes nationaux ou territoriaux portant sur certaines spécificités.

Elle comporte notamment neuf thématiques de révision :

- Principes et architecture
- Classification
- Temps de travail
- Santé et conditions de travail
- Relations individuelles de travail
- Emploi et formation
- Protection sociale
- Rémunération
- Dialogue social en entreprise.

Conscientes de la complexité entre les anciennes dispositions, les dispositions transitoires, les nouvelles dispositions et les dispositions territoriales, les parties ont souhaité négocier le présent accord de déploiement et d'adaptation de la nouvelle convention collective qui s'appliquera à l'ensemble de la Société et de ses établissements existants et futurs, dépendant des dispositions conventionnelles de la NCCNM, sur l'ensemble des thèmes impactés par la mise en œuvre de la NCCNM, nécessitant une adaptation, notamment sur la classification, l'ancienneté, les congés anciennetés, la prime d'ancienneté, ainsi que sur les garanties conventionnelles et légales de compensation.

Ainsi le présent accord, permet de clarifier le processus retenu pour déployer la nouvelle classification et d'autre part, permet d'encadrer la mise en conformité des dispositions conventionnelles et usages existants de façon à assurer leur bonne articulation avec la Nouvelle Convention collective tout en maintenant le statut social plus favorable prévu par les dispositions en vigueur au sein de la Société.

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

3 BA

La volonté des partenaires sociaux a également été de prévoir un système de garantie de rémunération pour que le déploiement de la NCCNM n'ait pas pour effet d'impacter la rémunération des salariés. En effet l'attribution du classement résultant du déploiement de la nouvelle classification peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale annuelle du salarié, toutefois et conformément à l'article 69 de la Nouvelle Convention collective un système de garantie de rémunération sera automatiquement mis en place, pour l'ensemble des points impactant la rémunération.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2253-3 du Code du travail, les stipulations du présent accord prévalent sur celles prévues par la Nouvelle Convention collective nationale de la Métallurgie du 7 février 2022.

Les parties confirment que les négociations ont été engagées sérieusement et loyalement.

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord a pour objet de définir les règles qui s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2024 au sein de la Société et de ses établissements, sur les différents sujets couverts par cet accord.

En application des dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les dispositions du présent accord prévaudront à compter de son entrée en vigueur sur celles prévues par la nouvelle convention collective de la métallurgie du 7 février 2022 et se substitueront automatiquement et de plein droit à tout autres dispositions en application d'accord d'entreprise, d'engagements unilatéraux, note de service ou d'usage existant ou ayant existés, et, ayant le même objet, conclus avant le présent accord.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la Société, existants au jour du présent accord.

Mais également à tous les établissements futurs.

Le présent accord est applicable à l'ensemble du personnel cadre et non-cadre.

ARTICLE 2 : CLASSIFICATION

La Convention collective nationale de la métallurgie impose à l'ensemble des entreprises de la branche de la métallurgie une nouvelle classification qui « a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois » (article 59 de la Convention collective nationale).

La classification est un système de classement des emplois à l'aide du référentiel d'analyse des emplois de la branche qui permet de décrire, de classer et de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres.

Ainsi le nouveau système de classification des emplois a eu pour vocation de classer des emplois de manière dépersonnalisé et non plus des salariés.

Elle conduit à une reconnaissance équitable, objective et transparente du contenu de l'emploi. Elle rend lisible les parcours professionnels et les évolutions de carrière, permet au salarié de mieux appréhender la place qu'il occupe dans l'organisation et structure les pratiques organisationnelles et de management des ressources humaines.

ARTICLE 2.1 : MISE EN OEUVRE

Le processus de déploiement de la nouvelle classification nécessite préalablement de recenser les emplois, les décrire, puis de procéder à leur cotation afin de les classer. Chaque emploi est ainsi positionné dans une classe d'emplois allant de 1 à 18 et dans un groupe correspondant (de A à I).

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

3 BA

Les principales étapes de la mise en œuvre de la nouvelle classification (article 63 de la Convention collective nationale) sont les suivantes :

- Description des emplois ;
- Communication aux salariés de leur fiche descriptive d'emploi ;
- Cotation des emplois selon la méthode de branche ;
- Classification des emplois selon la méthode de branche ;
- Communication aux salariés de leur classification d'emploi.

Pour ce faire, un exemple de description d'emploi est porté en annexe 1.

L'ensemble du processus a été fait en collaboration avec un organisme spécialisé dans la mise en œuvre de la NCCNM afin d'assurer une cotation juste et équilibrée. La procédure a été soumise au CSE qui a rendu un avis favorable notamment sur les modalités de déploiement de la nouvelle classification et du mode d'appropriation dans l'entreprise.

ARTICLE 2.2 : CHANGEMENT DE STATUT

La révision des classifications peut avoir pour effet la modification du statut de certains salariés (passage cadre à non-cadre ou inversement).

Dans une telle hypothèse, et conformément aux stipulations conventionnelles, le salarié gardera le bénéfice de sa rémunération et continuera de bénéficier des dispositions spécifiques applicables aux cadres suivantes, le cas échéant, et ce, aussi longtemps que l'emploi occupé relevant de la catégorie cadre demeure inchangé :

- Prise en compte des périodes de suspension du contrat pour la détermination de l'ancienneté en cas de rupture du contrat (Article 73)
- Durée spécifique du préavis en cas de démission (Article 74)
- Calcul spécifique de l'indemnité conventionnelle de licenciement (Article 75)
- Les dispositions relatives à l'incidence de la maladie sur les congés payés (art 84)
- L'indemnisation complémentaire des absences pour maladie ou accident (Art 91)

Par dérogation à l'alinéa précédent, seront assimilés cadres, pour le bénéfice de la prévoyance des cadres, les salariés relevant au moins du groupe d'emploi E9.

En conséquence, tous les salariés relevant des groupes d'emplois A1 à D8 cotiseront au titre des non-cadres.

Ainsi, si un salarié bascule dans un groupe d'emploi inférieur à E9, il perdra le bénéfice des cotisations cadre en matière de prévoyance et frais de santé.

En ce qui concerne la retraite complémentaire, les droits étant harmonisés pour toutes les catégories, aucun changement n'est à prévoir.

A l'inverse, lorsque du fait de la nouvelle classification un salarié non-cadre passe cadre (minimum F11), il se verra immédiatement appliquer tous les bénéfices afférents aux cadres.

SEGULA INTEGRATION

SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex

Tél : +33 (0)1 41 39 47 00

Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€

• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

BA
3

ARTICLE 2.3 : CLAUSE DE REVOYURE

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau, dans le courant du premier trimestre 2025, pour faire un point sur l'évolution des classifications causée par la Nouvelle Convention Collective, et plus particulièrement sur les éventuelles modifications de statut.

ARTICLE 3 : PRIME D'ANCIENNETE

ARTICLE 3.1 : MODALITES DE CALCUL

La Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 7 février 2022 prévoit, les modalités de calcul et les dispositions transitoires de la prime d'ancienneté dont bénéficient les salariés.

En outre, la NCCNM prévoit une nouvelle modalité de calcul qui se substitue à tout autre mode de calcul. Ce dernier étant le suivant :

*Base de calcul spécifique (= Valeur du point territorial [fixé chaque année] * taux [qui sera lui-même revalorisé chaque année]) * ancienneté*

Les parties constatent que la valeur du point étant laissée à la fixation territoriale est en opposition avec la volonté de mise en œuvre d'une NCCNM unique et risque de créer des disparités et des complexités de mise en œuvre.

Il est donc convenu d'harmoniser la valeur du point afin de ne pas créer de disparité, en créant une prime d'ancienneté « interne ».

La valeur du point retenue sera de 4,72€, celle-ci constituant une moyenne tenant compte des différentes valeurs territoriales

Si le nouveau calcul venait à obtenir une prime d'ancienneté d'un montant inférieur à l'ancienne méthode de calcul, il sera créé, conformément aux dispositions conventionnelles, une ligne de compensation sur le bulletin de paie dénommée « indemnité forfaitaire de compensation », jusqu'à obtention du même montant de la prime d'ancienneté.

Tel est le cas si, en janvier 2024, en raison de la seule entrée en vigueur de la nouvelle NCCNM, la formule de calcul de la prime d'ancienneté, pour la même durée du travail et le même régime de travail, conduit à un montant de prime d'ancienneté inférieur à celui perçu en moyenne en 2023 par le salarié.

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

3 BA

ARTICLE 3.2 : BENEFICIAIRE DE LA PRIME D'ANCIENNETE

La prime d'ancienneté est réservée aux salariés relevant des groupes d'emplois A à E et ayant minimum 3 ans d'ancienneté. Il est convenu que de manière plus favorable la prime d'ancienneté sera versée dans la limite de 17 ans d'ancienneté.

ARTICLE 4 : MALADIE

Article 4.1. TAUX DE PRISE EN CHARGE

Pour les salariés relevant des groupes d'emplois d'A à E, l'indemnisation du salarié est versée à compter du 1^{er} jour entièrement non travaillé, à hauteur de :

Ancienneté	Montant**	Durée en jours (décompte calendaire)
1 an* à < 5 ans	100%	90 jours
5 ans à < 10 ans	100%	120 jours
10 ans à < 15 ans	100%	150 jours
15 ans et plus	100%	180 jours

Par dérogation au 1^{er} alinéa du présent article, tout salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise est indemnisé à partir du 1^{er} jour d'absence.

Pour les salariés relevant des groupes d'emplois de F à I, l'indemnisation du salarié est versé à compter du 1^{er} jour entièrement non travaillé, à hauteur de :

Ancienneté	1 ^{ère} tranche d'indemnisation		2 ^{ème} tranche d'indemnisation		Durée totale du crédit
	Montant**	Durée (décompte calendaire)	Montant**	Durée (décompte calendaire)	
1 an* à < 5 ans	100%	90 jours	50%	90 jours	180 jours
5 ans à < 10 ans	100%	120 jours	50%	120 jours	240 jours
10 ans à < 15 ans	100%	150 jours	50%	150 jours	300 jours
15 ans et plus	100%	180 jours	50%	180 jours	360 jours

Par dérogation au 1^{er} alinéa du présent article, tout salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie d'origine professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise est indemnisé à partir du 1^{er} jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au salarié à chaque période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé au cours de l'année civile, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident, séparées par une reprise effective du travail, ont été indemnisées

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

BH
Q

au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie par les dispositions du présent article.

ARTICLE 4.2 : DISPOSITION TRANSITOIRES RELATIVES A LA GESTION D'UN ARRÊT EN COURS AU 1^{er} JANVIER 2024

Pour les salariés relevant des groupes d'emplois A à E et disposant d'un arrêt de travail en cours au 1^{er} janvier 2024, alors le salarié aura droit au nouveau crédit d'indemnisation, déduction faites de ce que le salarié aura déjà perçu au titre de l'indemnisation versée en 2023.

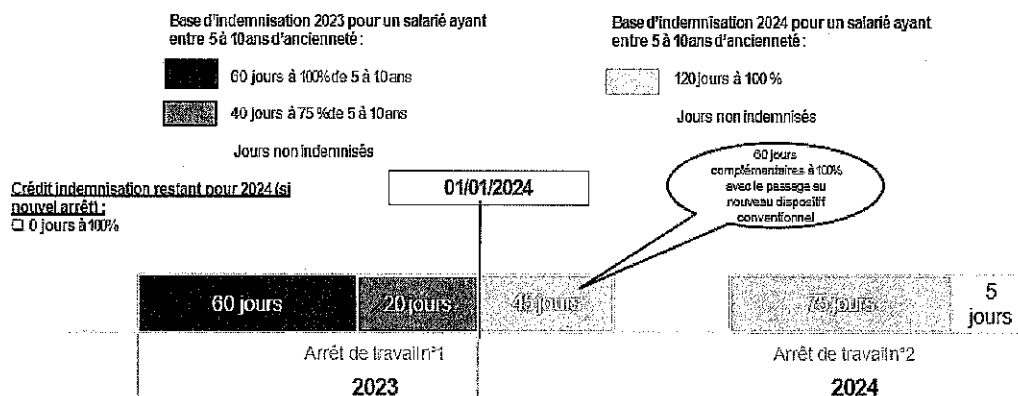
En effet, le salarié doit être rempli de ses droits au titre de chaque arrêt et chaque année.

Si le salarié a repris le travail en 2023 et qu'il est à nouveau malade en 2024, il ne s'agit pas d'une maladie chevauchante et il bénéficiera du crédit prévu par le nouveau dispositif conventionnel peu important les arrêts de travail (et leur indemnisation) au cours de l'année 2023.

Seules seront déduits les jours indemnisés à 100 % et non pas ceux indemnisés à 75%.

Exemple de la gestion d'un arrêt en cours au 1^{er} janvier 2024 :

Salarié ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté – Droits à 100% épuisés pour la maladie à cheval au 1^{er} janvier 2024



ARTICLE 4.3 : DISPOSITION TRANSITOIRES RELATIVES A LA GESTION D'UN ARRÊT EN COURS AU 1^{er} JANVIER 2024 AVEC CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

En cas de changement de classification du fait de l'application des nouvelles dispositions, notamment en cas de passage du statut cadre à non-cadre, en cours d'arrêt au 1^{er} janvier 2024, le salarié bénéficiera du maintien des dispositions applicables au cadre en matière de GMS pour le temps qu'il tient le même emploi.

En cas de passage du statut non-cadre au statut cadre, il sera fait application des principes relatifs au changement de tranche d'ancienneté et bénéficiera immédiatement du crédit d'indemnisation afférent.

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

ARTICLE 4.4 : ASSIETTE DE CALCUL DU MAINTIEN DE LA MALADIE

L'Article 91.1 3 de la NCCNM définit l'assiette de calcul du maintien de la rémunération en cas d'arrêt maladie comme étant : « *L'indemnisation versée s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement.* »

Les parties précisent que les éléments suivants entrent dans l'assiette de calcul du maintien de salaire :

- Le salaire de base
- Les heures supplémentaires structurelles
- La prime d'ancienneté et sa compensation
- Les éventuelles indemnités différentielles
- La prime de compensation

Toute autre prime mensuelle étant conditionnée à la présence effective du salarié, ne sera pas incluse dans l'assiette.

ARTICLE 5 : CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

ARTICLE 5.1 : DUREE

La durée maximale de la clause de non-concurrence, ne peut excéder un an, sans pouvoir être supérieure à la durée du contrat.

Avec l'accord expresse du salarié, la clause pourra être renouvelée pour une durée d'un an, le total ne pouvant excéder 2ans.

L'accord du salarié pour l'éventuel renouvellement devra être explicite et prévu au contrat.

ARTICLE 5.2 : CONTREPARTIE

Conformément à la Nouvelle convention collective, la contrepartie financière de l'indemnité mensuelle correspond à :

- 5/10e de la moyenne de rémunération mensuelle brute des 12 derniers mois précédant le départ effectif du salarié de l'entreprise.
- Ce montant est porté à 6/10e de cette moyenne en cas de renouvellement de l'obligation de non-concurrence, pour la durée du renouvellement.

En cas de suspension du contrat de travail au cours des 12 mois visés au présent article, il est retenu, au titre de ces périodes, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période considérée.

Le montant de cette contrepartie pourra être amené à évoluer selon les dispositions conventionnelles applicables.

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

ARTICLE 5.3 : LEVEE DE LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

La clause de non-concurrence pourra être levée dans un délai de 15 jours calendaires suivant la date de notification de la rupture du contrat de travail.

Si la notification coïncide avec une fermeture pour congés, le point de départ du délai de 15 jours est reporté au premier jour suivant la fin de la période de fermeture

ARTICLE 5.4 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES

La mise en place de la NCCNM comprend des contreparties différentes des anciennes dispositions applicables et vient abrogés toutes dispositions contraires ayant le même objet.

Toutefois, pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2024 sous l'ancien régime, et dont la rupture interviendrait postérieurement au 1^{er} janvier 2024 se verront appliquer de plein droit les dispositions du présent accord, dans le respect du principe de faveur

ARTICLE 6 : MOBILITE GEOGRAPHIQUE

La mobilité géographique peut constituer un facteur d'évolution professionnelle et d'enrichissement du parcours du salarié, en permettant une diversification de ses expériences et en renforçant sa capacité d'adaptation à des environnements professionnels variés. Elle accroît également les opportunités d'emplois.

Ainsi afin de lever certains freins à la mobilité géographique les parties conviennent de déroger de manière plus favorable aux dispositions de l'article 72.2.2 de la NCCNM qui prévoit de relever au minimum du groupe d'emplois D pour bénéficier d'une clause de mobilité, en élargissant le champ d'application de la clause de mobilité à l'ensemble des salariés quel que soit le groupe d'emplois, en raison de l'activité de la Société pour qui la clause de mobilité représente un élément essentiel et déterminant de la relation contractuelle afin de répondre favorablement à ses clients et futurs clients.

ARTICLE 7 : GARANTIE DE NIVEAU DE REMUNERATION

ARTICLE 7.1 : CAS GENERAL

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir à l'ensemble des salariés un maintien de la rémunération globale annuelle, si l'application de cette NCCNM aurait pour effet de réduire leur rémunération.

Dans tous les cas le salarié ne pourra être perdant du fait de l'application de la nouvelle CCNM.

Ainsi, les parties ont souhaité clarifier cette disposition.

Il est précisé que cette garantie ne s'applique qu'à situation égale et contractuellement prévue pour les salariés déjà présents au moment du passage à la NCCNM au 1^{er} janvier 2024. En aucun cas ce dispositif ne s'appliquera aux nouveaux salariés embauchés après le 1^{er} janvier 2024.

Ainsi à titre d'exemple, si un travailleur de nuit passe travailleur de jour, il ne bénéficie plus de cette garantie de rémunération, ou, si un salarié effectuait temporairement des heures supplémentaires non

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

BA
20

prévues contractuellement aucune garantie de salaire ne pourra avoir lieu à ce titre. Cette garantie s'applique également en cas de modification des montants de compensation de certaine situation de travail, tel que la compensation du travail de nuit.

Pour savoir si une compensation doit avoir lieu, Il s'agit de la rémunération globale annuelle brute ou proratisée sur la période d'exercice dans la situation visée ou du fait d'une entrée en cours d'année, dont l'assiette est la suivante :

- Salaire de base
- Contreparties contractuellement prévues au titre d'une situation particulière de travail
- Les éventuels avantages en nature lorsqu'ils sont prévus par le contrat de travail.

La prime d'ancienneté suit un régime spécifique de compensation et n'est pas comprise dedans.

Pour le comparatif, le salaire annuel net de référence sera celui du 31 décembre 2023.

ARTICLE 7.2 : CAS PARTICULIERS DES SALAIRES PLUS SOUMIS AU FORFAIT HEURE EN RAISON DE L'APPLICATION DE LA NCCNM

L'ensemble des salariés bénéficiant d'un forfait heure incluant des heures supplémentaires structurelles contractuelles et qui du fait de la modification de la NCCNM passent dans un groupe d'emploi non-cadre et donc non soumis aux forfaits passeront automatiquement aux horaires collectifs de travail.

Ces salariés perdent automatiquement et sans formalités le bénéfice du forfait heure, sans que cela ne constitue une modification du contrat de travail, puisque la modification intervient suite à la mise en œuvre obligatoire de la NCCNM et indépendamment de la volonté de la Société.

En revanche et comme rappelé en préambule, ces salariés percevront une indemnité différentielle pour compenser la perte de rémunération. Les dispositions ci-dessus relatives au maintien du nets sont naturellement applicable.

Ces salariés feront l'objet d'une information individuelle.

ARTICLE 7.3 : MODALITES DE CALCUL DU MAINTIEN DE LA GARANTIE

Il est précisé qu'en cas d'absence du salarié au cours de l'année 2023, celle servant de référence au calcul du salaire annuel de base, et qu'elle qu'en soit le motif, la rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler selon la durée du travail prévue au contrat.

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

En cas d'arrivée en cours d'année, la rémunération à prendre en compte est celle perçue depuis son embauche.

Si, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, le salarié n'est plus soumis à une sujétion liée à une organisation particulière du travail, la garantie conventionnelle de rémunération sera réduite à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de ces sujétions dans le calcul de cette garantie.

Toutes les compensations de travail liées à des situations de travail effectuées à titre exceptionnelles ne seront pas compensées puisque par nature elles sont exceptionnelles.

ARTICLE 7.4 : MODALITES DE VERSEMENT DE LA GARANTIE DE REMUNERATION

Le versement de la garantie conventionnelle sera identifié sous le libellé indemnité différentielle.

Ce montant sera versé annuellement à Mois + 1 de la fin de la période de référence, à savoir sur la paie du mois décembre.

ARTICLE 7.5 : FIN DE LA GARANTIE DE REMUNERATION

A compter du 31 décembre 2024 et à la fin de chaque année civile, le montant de la rémunération annuelle perçue par le salarié au titre de l'année civile considérée sera comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération. Le montant de l'indemnité différentielle à vocation à évoluer à la baisse chaque année à hauteur de la différence entre le niveau de la garantie et celui de la rémunération du salarié.

La garantie disparaît lorsque le montant de l'indemnité différentielle est nul ou que par accord les parties ont décidé d'y mettre fin de manière formalisée ou lorsque la situation de travail a changé.

En effet, la garantie ne s'applique qu'à situation égale, tant que le salarié tient le même emploi et les mêmes conditions de travail.

ARTICLE 8 : PRIME VACANCES

Par dérogation à la NCCNM, les parties conviennent de maintenir pour l'ensemble des salariés visés par le présent accord, le versement d'une prime de vacances, laquelle fera partie intégrante du salaire minima hiérarchique.

ARTICLE 8.1 : BENEFICIAIRES DE LA PRIME DE VACANCES

La prime de vacances sera versée chaque année aux salariés présents dans l'entreprise et ayant acquis une ancienneté d'au moins un an au 31 mai de l'année en cours.

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

BA
CB

Sont exclus du versement de la prime de vacances les salariés absents le jour ouvrable précédant le départ en congés ou celui prévu pour la reprise du travail (sauf absence autorisée ou justifiée par la maladie, l'accident ou la force majeure) ainsi que les salariés qui perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés.

ARTICLE 8.2 : MONTANT DE LA PRIME DE VACANCES

Le montant de la prime de vacances est fixé à 585€uros, pour une année complète de travail

Les parties signataires conviennent que le montant de la prime de vacances pourra faire l'objet d'une renégociation lors des négociations annuelles obligatoires sur la thématique de la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Dans ce cadre, les parties s'engagent à réexaminer annuellement le montant de la prime de vacances et le cas échéant à réévaluer son montant.

ARTICLE 8.3: MODALITES DE CALCUL DE LA PRIME DE VACANCES

Cette prime couvre la période du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

Il est entendu qu'en cas d'embauche ou de départ de l'entreprise en cours d'année, la prime de vacances ne sera pas due, ce, quel que soit le motif de rupture du contrat de travail.

Pour les salariés à temps partiel, l'allocation est calculée en tenant compte d'un coefficient résultant du rapport entre l'horaire habituel de l'intéressé et la durée légale du travail.

ARTICLE 9 : SAINT ELOI

Les parties conviennent de maintenir le principe de la Saint Eloi, qui consiste en un jour chômé et rémunéré lorsque le 1^{er} décembre tombe sur un jour ouvré.

Afin de tenir compte des impératifs de nos clients, le jour de Saint Eloi peut être reportée à une autre date que le 1^{er} décembre dans ce cas :

- Soit ce jour est chômé et rémunéré au taux normal
- Soit ce jour n'est pas chômé et il est rémunéré au taux normal sans majoration, sans prime et sans report du jour chômé sur un autre jour ouvré.

Enfin, les parties signataires conviennent que lorsque le 1^{er} décembre est un jour ouvré mais que pour des raisons impératives de bon fonctionnement de l'entreprise ce jour ne peut être chômé, il donnera lieu au versement d'une prime de 30 euros et au report du jour chômé sur un autre jour ouvré de l'année.

Les salariés seront tenus informés chaque année des conditions de mise en œuvre de la saint Eloi.

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

BA
3

Les parties signataires conviennent que les modalités relatives au principe de la Saint Eloi pourront faire l'objet d'une renégociation lors des négociations annuelles obligatoires sur la thématique de la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Dans ce cadre, les parties s'engagent à réexaminer annuellement le principe de la Saint Eloi et le cas échéant à réévaluer ses modalités.

ARTICLE 10 - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2024. Il est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 11 : REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par l'article L.2261-7-1 et suivants du Code du Travail.

Une telle révision pourra notamment intervenir en cas d'évolution des dispositions légales ou conventionnelles concernant les thèmes traités par le présent accord. Dans ce contexte, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les conséquences de ces évolutions au regard des dispositions du présent accord et d'arrêter toute mesure d'adaptation qui leur paraîtrait nécessaire.

ARTICLE 12 : FORMALITES DE DEPOT

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions de l'article R. 2262-2 du Code du Travail à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Valenciennes un exemplaire sera déposé au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du Travail.

Enfin, une version électronique sera déposée sur la plateforme en ligne « TéléAccords » du service de dépôt des accords collectifs d'entreprise (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31400>).

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L.2231-5-1, L.2231-6, D.2231-2, D2231-4 du Code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Valenciennes

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

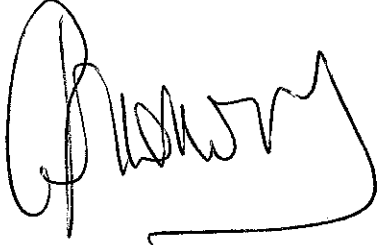
www.segulatechnologies.com

37A
3

Fait à Prouvy, le 03 mai 2024

Pour la société SEGULA INTEGRATION

Olivia BONANOMI, Directrice des Ressources Humaines



Pour l'Organisations Syndicale Représentative

Ahmed BADRI – Délégué Syndical CFDT



SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

ANNEXE 1 – FICHE DE FONCTION TECHNICIEN DE MAINTENANCE

TECHNICIEN DE MAINTENANCE

FOR03PG01-01
INDICE DE REVISION : 01.

POSITIONNEMENT CARTOGRAPHIE	Famille métier : Maintenance Sous-Famille : Classification : de B3 à C6
DEPENDANCE → HIERARCHIQUE → FONCTIONNELLE	Ingénieur d'Affaires / Chargé d'Affaires Industriel
RAISON D'ETRE	Effectuer l'entretien, le dépannage, la surveillance et l'installation d'équipements, de matériels industriels ou d'exploitation de conception pluri technologique, selon les règles de sécurité et la réglementation.
DESRIPTIF DE LA FONCTION	MISSION GÉNÉRALE : Effectuer la planification d'opérations de maintenance ou d'installation d'équipements. ACTIVITÉS PRINCIPALES : Assurer les opérations de maintenance • Réaliser la maintenance du matériel • Identifier les composants et les pièces défectueuses • Changer et réparer une pièce défectueuse • Dépanner et remettre en service un équipement en panne • Rédiger un ordre de dépannage, créer la définition de la panne, décrire sa méthode de dépannage Assurer le suivi de la documentation technique • Analyser des données de maintenance • Suivre les données de maintenance (Topo maintenance (TPM), Logiciels • Assurer la gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur (GMAD) • Mettre à jour une documentation technique • Apporter un appui technique aux services qualité, maintenance, méthodes • Renseigner les supports de suivi d'intervention et transmettre les informations au service concerné Habilitations techniques • Veiller à la validité de ses habilitations techniques nécessaires pour certaines missions
RÔLE (S)	La fonction se décline en 3 niveaux : • Niveau 1 : Exécution • Niveau 2 : Maîtrise • Niveau 3 : Expertise

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

B3A
B

  		
	Différence entre le Niveau 1 et le Niveau 2	Différence entre le Niveau 2 et le Niveau 3
	• Prise en charge de tâches simples à l'identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension • Connaissances professionnelles basiques à connaissances approfondies dans une discipline ou sur deux disciplines	• Réalisation d'activités similaires à diversifiées nécessitant une mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés • Maîtrise de plusieurs disciplines plus complexes acquises par l'expérience • Application de solutions identifiées sous contrôle à l'initiative sur les dites solutions avec validation • Capacité de transmettre son savoir faire
REEMPLACEMENT EN CAS D'ABSENCE	Autre Technicien de maintenance	
DATE DE MISE A JOUR	08/11/2023	

SEGULA INTEGRATION
 SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
 Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
 Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
 • RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

BA 3

ANNEXE 2 - ILLUSTRATION DU CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE (*Les montants indiqués dans le tableau ci-dessous et ne correspondent pas au calcul des primes d'ancienneté des collaborateurs de la société SEGULA INTEGRATION*)

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Taux	1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %	
Ancienneté (en années)	3	23,84 €	26,30 €	28,77 €	32,06 €	36,17 €	40,28 €	42,74 €	47,68 €	54,25 €	62,47 €
	4	31,78 €	35,07 €	38,36 €	42,74 €	48,22 €	53,70 €	56,99 €	63,57 €	72,34 €	83,30 €
	5	39,73 €	43,84 €	47,95 €	53,43 €	60,28 €	67,13 €	71,24 €	79,46 €	90,42 €	104,12 €
	6	47,68 €	52,61 €	57,54 €	64,12 €	72,34 €	80,56 €	85,49 €	95,35 €	108,50 €	124,94 €
	7	55,62 €	61,38 €	67,13 €	74,80 €	84,39 €	93,98 €	99,74 €	111,24 €	126,59 €	145,77 €
	8	63,57 €	70,14 €	76,72 €	85,49 €	96,45 €	107,41 €	113,98 €	127,14 €	144,67 €	166,59 €
	9	71,51 €	78,91 €	86,31 €	96,17 €	108,50 €	120,83 €	128,23 €	143,03 €	162,76 €	187,42 €
	10	79,46 €	87,68 €	95,90 €	106,86 €	120,56 €	134,26 €	142,48 €	158,92 €	180,84 €	208,24 €
	11	87,41 €	96,45 €	105,49 €	117,55 €	132,62 €	147,69 €	156,73 €	174,81 €	198,92 €	229,06 €
	12	95,35 €	105,22 €	115,08 €	128,23 €	144,67 €	161,11 €	170,98 €	190,70 €	217,01 €	249,89 €
	13	103,30 €	113,98 €	124,67 €	138,92 €	156,73 €	174,54 €	185,22 €	206,60 €	235,09 €	270,71 €
14	111,24 €	122,75 €	134,26 €	149,60 €	168,78 €	187,96 €	199,47 €	222,49 €	253,18 €	291,54 €	
15	119,19 €	131,52 €	143,85 €	160,29 €	180,84 €	201,39 €	213,72 €	238,38 €	271,26 €	312,36 €	

Nota : le tableau ci-dessus n'est établi qu'à titre d'illustration, sur la base des dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie telles qu'elles existent à la date de signature du présent accord.

SEGULA INTEGRATION
SIEGE SOCIAL • 19, rue d'Arras • 92022 Nanterre Cedex
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00
Société par Actions Simplifiée à Associé Unique au capital de 852 000,00€
• RCS Nanterre 487 675 498 • N° TVA FR 47 487 675 498

www.segulatechnologies.com

BA 3