

# **PROCES VERBAL D'ACCORD RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2025**

## **SEGULA INTEGRATION**

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

**ENTRE :**

**La société SEGULA INTEGRATION**, dont le siège social sis au 103 boulevard de la mission Marchand 92400 COURBEVOIE, 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 M. Ahmed BADRI en qualité de Délégué Syndical

ci-après dénommée « l'organisation syndicale représentative »

**D'autre part,**

« La Direction » et « l'organisation syndicale représentative » dénommées par « les parties »

**IL EST CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

---

### **Preamble**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, la Direction de l'entreprise a engagé la négociation périodique obligatoire portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Dans ces conditions, le 16 janvier 2025, il a été défini :

- le lieu et le calendrier des réunions de négociation ;
- les modalités de déroulement de la négociation.

Les parties se sont donc rencontrées aux dates suivantes :

- 16 janvier 2025
- 31 janvier 2025
- 7 février 2025

Au terme de ces négociations, les parties, outre la prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont eu comme objectifs de :

- Asseoir l'attractivité et le dynamisme de sa politique RH
- Favoriser le pouvoir d'achat de ses collaborateurs
- Valoriser la performance de ses collaborateurs

Les mesures suivantes ont été convenues.

## TITRE 1.

### DISPOSITIONS GENERALES

#### **Article 1 – Objet et champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique aux salariés de l'entreprise, les catégories professionnelles concernées étant définies et spécifiées dans chacun des paragraphes figurant dans les articles ci-après.

#### **Article 2 – Conditions de l'accord**

Le présent accord est conclu 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 accord 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 accord se substituent aux dispositions résultant d'accords d'entreprise antérieurs.

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

Par ailleurs, les parties conviennent que les dispositions du présent accord 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 de l'accord**

Le présent accord 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

#### Article 1 : Augmentations individuelles au mérite

Une enveloppe de 1,5 % de la masse salariale (salaires bruts forfaitaires) calculée sur la période du 1er 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).

L'augmentation octroyée sera effective à compter du 1er 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.

Cette mesure est à durée déterminée.

## TITRE 3.

### DISPOSITIONS RELATIVES A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

#### Article 1 : Mesures visant l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle

##### *1.1 – Congé pour enfant malade*

Une journée d'absence rémunérée par enfant malade de moins de 11 ans à charge est accordée aux salariés.

Cette journée est fractionnable en deux demi-journées.

Cette mesure concernera les salariés ayant au moins un an d'ancienneté à la date de l'absence.

Un justificatif établi par un médecin prévoyant que l'état de l'enfant requiert la présence d'un parent au domicile devra être fourni pour justifier l'absence.

A défaut de justificatif, l'absence sera considérée comme injustifiée et sera non rémunérée, sauf à être justifiée par une journée de congé (posée sur le portail des absences).

Cette mesure est à durée déterminée.

### *1.2 – Jour de déménagement*

Afin d'accompagner le salarié dans ce changement de vie, une journée d'absence rémunérée sera accordée aux salariés qui en feront la demande à l'occasion d'un déménagement sur leur bassin d'emploi.

Les règles d'application sont les suivantes :

- Une journée tous les 3 ans maximum, l'appréciation de ce délai se faisant à la date d'anniversaire du déménagement ;
- Justifier d'un changement d'adresse.

Cette mesure est à durée déterminée.

**TITRE 4.****DISPOSITIONS FINALES****Article 1 - Adhésion**

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification aux signataires de l'accord. Elle devra faire l'objet des mêmes formalités de dépôt que celles visées aux dispositions ci-après.

**Article 2 – Révision et dénonciation**

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou les organisations syndicales qui y sont habilitées en application de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail. Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie. La direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

**Article 3 – Notification et dépôt**

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

Fait à Prouvy, le 14 février 2025

En 5 exemplaires originaux

**Pour la Direction**

Stéphanie L'HERRON, DRH

**Pour la CFDT :**

Ahmed BADRI, Délégué syndical

