

**PROCES VERBAL D'ACCORD RELATIF AUX  
NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES  
SEGULA GLOBAL SERVICES**

**Ets Poisy, Vitrolles Bastide, Vitrolles Beehive**

**2026**

---

**Dispositions relatives à la rémunération, au temps de  
travail & au partage de la valeur ajoutée & à la définition  
d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal**

**ENTRE :**

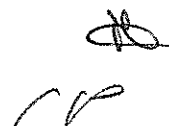
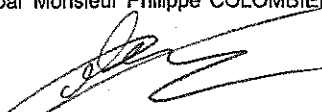
La société **SEGULA GLOBAL SERVICES, Ets de Poisy, Vitrolles Bastide, Vitrolles Beehive**, dont le siège social sis 103 Bd de la Mission Marchand 92400 Courbevoie, représentée par Madame Marine COLLEDANI en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, ayant reçu tous pouvoirs à cet effet,

ci-après dénommée « La Direction »

D'une part,

ET

FO, représentée par Monsieur Philippe COLOMBIER en sa qualité de Délégué Syndical SUD-EST



(Ets Poisy, Vitrolles Bastide, Vitrolles Beehive)  
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 SUIIT :**

-  
-  
-  
-  
-  
-

**Préambule**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, la Direction et l'organisation syndicale représentative sur le périmètre de la société SEGULA GLOBAL SERVICES, Ets de Poisy, Vitrolles Bastide, Vitrolles Beehive, se sont rencontrées à plusieurs reprises 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, et la définition d'une augmentation exceptionnelle du bénéfice net fiscal pour l'année 2025.

Les négociations se sont ouvertes entre les parties le 4 Février 2026, 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 :

- 10 Février 2026 ;
- 18 Février 2026 ;
- 27 Février 2026.

Au titre de la préparation des discussions entre les parties, la documentation sociale a été mise à disposition de l'organisation syndicale représentative.

- Eléments sur les rémunérations :
  - Mini et maxi par coefficient avec répartition femmes / hommes,
  - Médiane et moyenne par coefficient avec répartition femmes / hommes,
  - Comparatif des salaires femmes / hommes par coefficient,
  - Salaire par âge et par ancienneté,
  - Salaires à zéro par période de paie
- Eléments sur les indemnités et les avantages nets
- Eléments sur le temps de travail
  - Nombre d'heures supplémentaires
  - Nombre d'heures d'activité partielle
  - Nombre de temps partiels
  - Absentéisme dont maladie – accident du travail
- Eléments sur la situation de l'emploi dans l'entreprise
  - Nombre de CDD
  - Nombre de convention de stage
  - Nombre de travailleurs handicapés
  - Nombre de CDIC
  - Pyramide des âges et des anciennetés.

La Direction a précisé le contexte dans lequel se tenait la négociation :

1. L'inflation basse sur une période de 12 mois glissants (INSEE 1%) ;
2. Les difficultés liées à la dégradation des marges commerciales depuis trois ans et la remise en cause générale de la rentabilité de certains périmètres d'activités ;

  
C/P

### 3. Le niveau élevé de turn-over.

Les échanges entre la Direction et l'organisation syndicale représentative se sont donc poursuivis dans l'optique de trouver un consensus équilibré au regard des intérêts et objectifs du périmètre social.

Ainsi à la suite des discussions et pourparlers, les parties signataires se sont entendues pour la signature d'un accord permettant la mise en place d'un ensemble de mesures et d'engagements répondant à la fois à certaines demandes des organisations syndicales et aux contraintes et objectifs économiques et sociaux de l'entreprise pour l'année 2026.

#### Les parties sont donc convenus des dispositions suivantes :

□

### 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 des Ets de Poisy, Vitrolles Bastide, Vitrolles Beehive, de la société SEGULA GLOBAL SERVICES :

Nom de l'établissement	SIRET	Adresse	Effectifs à date
POISY	414 393 694 00107	76, chemin des Poses, 74330 Poisy	36
VITROLLES BASTIDE	414 393 694 00123	Place des Bastides, Swen Parc de la Bastide, 13127 Vitrolles	6
VITROLLES BEEHIVE	414 393 694 00263	32, chemine de la Tuillère, Beehive Ouest Bât. B 2 <sup>ème</sup> étage, 13127 Vitrolles	460

##### **Article 2 – Conditions du procès-verbal**

L'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 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 parties conviennent que 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 31 Mars 2026.

Sauf mentions contraires, toute disposition conclue à durée déterminée cessera automatiquement de produire tout effet le 31 Mars 2027 au soir sans tacite reconduction.

### TITRE 2.

#### **DISPOSITIONS RELATIVES A LA REMUNERATION**

##### **Article 1 - Augmentations individuelles**

###### **1.1 Conditions générales d'éligibilité**

L'éligibilité aux augmentations est réservée aux collaborateurs présents au 1<sup>er</sup> Juillet 2026 (hors suspensions de contrats en cours) et ayant une ancienneté Groupe (ou reconstituée en cas de carence à l'initiative de l'entreprise, dite « subie ») d'un an au 30 Juin 2026, hors contrat

d'apprentissage, de professionnalisation ou stage.

Par exception, sont exclus de la population éligible :

- les collaborateurs qui sont en cours de préavis ou dont le départ projeté est connu au 31 Mars 2026 ;
- les collaborateurs qui ont bénéficié d'une revalorisation salariale hors réajustements (négociations individuelles au titre d'un nouveau contrat, d'un changement de mission...) hors NAO sur la période du 1<sup>er</sup> Juillet 2025 au 30 Juin 2026 ;
- les collaborateurs qui ont été sanctionnés au titre d'une procédure disciplinaire sur la période du 1<sup>er</sup> Juillet 2025 au 30 Juin 2026 ;
- les collaborateurs qui ont été absents pour tout motif injustifié d'au moins quatre jours entre le 1<sup>er</sup> Juillet 2025 et le 30 Juin 2026 et pour maladie de plus de trente jours (hors maladie professionnelle et accident de travail).

Le tout ramenant le volume d'éligibles à 90% des effectifs initiaux sur la base de l'ancienneté Groupe (correspondant à 290 personnes au 31 Mars 2026, sous réserve d'évolution des situations individuelles).

Une attention particulière sera portée aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre des augmentations individuelles.

### 1.2 Conditions particulières de répartition et critères objectifs

Les revalorisations salariales individuelles ne pourront être inférieures au montant du talon dit « 1 » dont le montant est de 45 euros bruts mensuels et supérieures au montant du talon dit « 2 » dont le montant est de 70 euros bruts mensuels.

Etant précisé que :

- le nombre d'éligibles maximum au talon dit « 2 » de 70 euros bruts mensuels est de 87.
- le talon dit « 2 » sera réparti prioritairement sur la base des critères cumulatifs, le cas échéant sur la base des performances et des résultats obtenus :

Métier					
polyvalence : Nb de postes connus et tenus dans l'année	poly compétences : Kif programmes, métiers, clients, PART série MRO	Formation : Transmet son savoir ON	Potentiel	Satisfaction client	
Qualité/HSE					
Nb de RNC sur 1 an	OTO OQD	Port des EPI (identifiés SEGULA), respect des consignes sécurité individuelles et collectives sur les sites clients/SEGULA	Contribution amélioration continue		
Posture/Comportement					
Respect du RI, dupian de prévention Nombre de disciplines (appelés à l'ordre)	Appartenance, Esprit d'équipe, prise d'initiatives, moteur	Alerte et remontée d'information	Couverture au changement: horaires, chantiers, disponibilité etc...	Appropriation et mise à jour des outils Groupe (enjeu digitalisation)	Refus CDI

L'augmentation octroyée sera effective le 1<sup>er</sup> Juillet 2026 sans rétroactivité. Cette mesure est à durée déterminée.

### Article 2 - Réaffectation du budget des sortants

Il est convenu que le budget rendu disponible du fait de sorties éventuelles entre le 1<sup>er</sup> Juillet 2026 et

  
CP

le 31 Décembre 2026 soit réaffecté à la politique égalité femmes – hommes.

Le budget sera réparti prioritairement, sous la forme d'augmentations individuelles, au bénéfice de la réduction des écarts de rémunération éventuels entre les femmes et les hommes au sein des

classifications de la Métallurgie A à C sur la base du % d'écart entre la situation individuelle considérée et le salaire médian à même emploi, même classification, même tranche d'ancienneté.

En tout état de cause, la priorité sera donnée aux écarts supérieurs à 5% et par ordre décroissant.

L'exercice de répartition sera opéré chaque trimestre via une commission régionale.

Les augmentations individuelles ainsi arbitrées prendront effet au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la sortie ferme du collaborateur dont l'augmentation est redistribuée.

Cette mesure est à durée déterminée.

### TITRE 3.

## AUTRES ENGAGEMENTS

### **Article 1 – Outillage professionnel et indemnité afférente**

Dans le secteur industriel et aéronautique, et notamment dans les activités de maintenance et d'intervention technique, il est d'usage courant que les salariés disposent de leur propre caisse à outils, laquelle est acquise et financée par le salarié, afin de pouvoir exercer leurs missions dans des conditions d'autonomie adaptées aux exigences opérationnelles.

Le présent article a pour objet de définir les conditions dans lesquelles l'entreprise prend en compte cette pratique professionnelle, notamment par la mise en place de modalités d'indemnisation et d'organisation relatives à l'utilisation de l'outillage professionnel.

#### **1.1 – Champ d'application et définition**

Le présent article s'applique aux salariés ou aux intérimaires dont les fonctions nécessitent l'utilisation d'outils professionnels dans le cadre de leurs missions et qui utilise leur propre caisse à outils, acquise et financée par le salarié ou l'intérimaire.

L'outillage professionnel s'entend de l'ensemble des outils nécessaires à l'exécution des missions confiées, à l'exclusion des pièces consommables (telles que vis, boulons ou éléments assimilés), lesquelles sont fournies par la Société ou le client le cas échéant.

#### **1.2 – Inventaire des outils**

Afin d'être éligible au versement de l'indemnité de caisse, un inventaire contradictoire de la caisse à outils est réalisé :

- au début de chaque vacation, afin de vérifier le caractère complet de la caisse par rapport à une liste prédéfinie ;
- en fin de vacation, notamment pour des raisons de sécurité, afin de s'assurer notamment qu'aucun outil externe ne demeure sur le site de production du client ou de la Société.
- Chaque collaborateur s'assure de l'identification personnelle de ses outils.

#### **1.3 – Outil manquant en début de mission**

Lorsqu'un outil est constaté manquant lors de l'inventaire de début de mission le salarié procède à son remplacement dans les meilleurs délais.

Le cas échéant, la Société peut mettre à disposition du salarié, de manière exceptionnelle, un outil de remplacement à titre temporaire. En cas de vol ou de perte de cet outil prêté de façon exceptionnel par l'employeur, le salarié doit immédiatement le signaler à la Société. Aucun coût ne peut être supporté par le salarié lorsque l'outil manquant appartient à l'entreprise.

#### **1.4 – Vol, perte ou détérioration des outils**

##### **1.4.1 – Outils personnels**

En cas de vol, perte ou détérioration d'un outil appartenant au salarié, celui-ci est tenu de s'assurer par ses propres moyens.

Il est recommandé aux salariés de souscrire une assurance couvrant leur outillage professionnel. Les modalités et le montant de cette assurance relèvent de la responsabilité du salarié.

Les frais afférents au remplacement de l'outil perdu ou volé ainsi que les frais d'assurance sont réputés couverts par l'indemnité d'outillage prévue au présent article.

En cas de vol ou de perte des outils du salarié, le salarié doit immédiatement le signaler à la Société afin de s'assurer notamment qu'aucun outil externe ne demeure sur le site de production du client ou de la Société.

##### **1.4.2 – Maintenance et conformité des outils**

Les salariés utilisant leur outillage personnel s'engagent à en assurer la maintenance normale, incluant notamment :

- les opérations d'étalonnage lorsqu'elles sont requises ;
- la vérification de la conformité et de la précision des instruments de mesure.

Les frais afférents à cette maintenance sont réputés couverts par l'indemnité d'outillage prévue au présent article.

#### **1.5 – Mise à disposition d'une caisse à outils par l'entreprise**

Lorsque le salarié ne dispose pas d'une caisse à outils personnelle, l'entreprise met à sa disposition une caisse à outils complète au Salarié.

Dans ce cas :

- le salarié ne perçoit pas l'indemnité d'outillage ;
- les outils fournis demeurent la propriété exclusive de l'entreprise.

En cas de vol, de détérioration ou de perte d'un outil appartenant à la Société, le salarié en avise immédiatement la Société.

#### **1.6 – Indemnité d'outillage**

Les salariés utilisant leur outillage personnel perçoivent une indemnité destinée à compenser les frais liés à :

- l'acquisition des outils,
- leur usure,
- leur entretien courant,
- leur police d'assurance.

Cette indemnité est fixée à 0,30 euros par heure effectivement travaillée.

Elle constitue un remboursement de frais professionnels engagés par le salarié dans l'intérêt de l'entreprise et, à ce titre, n'a pas la nature de salaire.

Il est rappelé que l'indemnité d'outillage constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut, à ce titre, être intégrée au taux horaire de rémunération.

Ces dispositions sont applicables au 1<sup>er</sup> Avril 2026, sans effet rétroactif.

#### **1.7 – Non-cumul**

L'indemnité d'outillage n'est pas cumulable avec toute prime, indemnité ou avantage ayant le même objet.

En cas d'attribution d'une prime ou d'un avantage de même nature, le salarié ne peut prétendre au versement de l'indemnité prévue au présent article.

#### **Article 2 – Indemnisation des frais de salissure**

Compte tenu de la nature de certaines activités exercées au sein de l'entreprise entraînant une salissure particulière des vêtements ou une exposition à des substances ou matières dangereuses, la Société est amenée à verser une indemnité de salissure.

Cette indemnité de salissure n'a pas pour objet de verser un complément de rémunération mais de compenser des frais professionnels de salissure, dans des conditions strictement encadrées.

#### **2.1 – Champ d'application**

Sont concernés les salariés ou intérimaires de l'entreprise relevant des catégories professionnelles et des postes de production, pour lesquels il est établi que les conditions réelles de travail entraînent une salissure effective des vêtements du fait :

- de la manipulation de matières salissantes ou dangereuses,
- de projections, poussières, aérosols, odeurs persistantes,
- ou de travaux insalubres ou particulièrement salissants.

La seule exposition à un risque potentiel ne suffit pas à ouvrir droit au bénéfice d'indemnité.

Cette indemnité de salissure n'est pas versée lorsque l'entreprise a mis en place un système de lavage collectif.

#### **2.2 – Distinction des activités**

##### **2.2.1 Activités à risque de salissure élevée**

Sont considérées comme activités à risque, les activités pour lesquelles il est constaté que, malgré le port de vêtements de travail et d'EPI fournis par l'entreprise, les salariés exposent leurs vêtements (professionnels ou personnels portés sous les tenues) à une salissure effective nécessitant un entretien spécifique ou renforcé.

Ces activités sont listées par note interne – Catégorie A.

##### **2.2.2 Activités à salissure non élevée**

Sont considérées comme activités non à risque, les activités pour lesquelles les conditions de travail entraînent une salissure réelle mais limitée, nécessitant un entretien courant des vêtements.

Ces activités sont listées par note interne – Catégorie B.

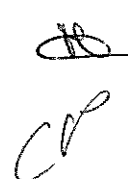
#### **2.3 – Modalités d'indemnisation des frais de salissure**

##### **2.3.1 Principe général**

Les indemnités prévues au présent article constituent des frais professionnels, exclus de l'assiette des cotisations sociales.

Aucune indemnité n'est due en l'absence de frais réellement exposés.

##### **2.3.2 Activités à risque – Remboursement sur frais réels plafonnés**



Pour les salariés relevant des activités à risque (Catégorie A), les frais de salissure sont pris en charge sous la forme :

- d'un remboursement de frais de pressing industriel ou de nettoyage spécifique,
- sur présentation de justificatifs nominatifs (factures ou notes de frais),
- dans la limite d'un plafond mensuel de 50 euros.

Le remboursement est :

- strictement limité aux frais engagés pour l'entretien des vêtements rendus nécessaires par l'activité professionnelle,
- versé au prorata du temps de présence effective,
- suspendu en cas d'absence n'entraînant aucun frais (maladie, congé, etc.).

Ses dispositions sont applicables immédiatement, sans effet rétroactif.

### 2.3.3 Activités non à risque – Indemnité forfaitaire de salissure

Pour les salariés relevant des activités non à risque (Catégorie B), il est institué une indemnité forfaitaire mensuelle de salissure d'un montant de 40 euros, correspondant à une estimation objective des frais moyens réellement engagés (eau, lessive, électricité, usure du matériel de nettoyage/essorage).

Plus précisément, le montant de 40 euros mensuels correspond à une estimation objective des frais réellement engagés par le salarié pour assurer l'entretien de son uniforme professionnel sur la base d'un lavage au minimum hebdomadaire, soit un minimum de 4 lavages par mois (la consommation d'eau : 5,00 € ; électricité : 5,00 €, lessive désinfectante et adoucissant : 5,00 €, amortissement machines : 25€).

Cette indemnité :

- est versée au prorata du temps de travail effectif,
- n'est pas due en cas d'absence ne générant aucun frais,
- n'est versée qu'aux salariés dont les fonctions figurent en Annexe 1.

L'entreprise se réserve la possibilité de demander tout élément permettant de justifier la réalité des frais exposés.

Ses dispositions sont applicables immédiatement, sans effet rétroactif.

### 2.4 – Temps partiel

Pour les salariés ou intérimaires employés à temps partiel, les indemnités prévues au présent article sont, par principe, déterminées en fonction du temps de travail contractuel.

Toutefois, il est expressément précisé que lorsque le temps de travail est strictement supérieur à 50 % d'un temps complet, l'indemnité est versée à 100 % de son montant.

Cette règle se justifie par la nature même de l'indemnité, qui vise à compenser les frais d'entretien des EPI. En effet, même en cas de temps partiel supérieur à 50 %, la fréquence de lavage demeure identique pour des raisons notamment d'hygiène, impliquant des coûts d'entretien comparables à ceux supportés par un salarié à temps plein.

En revanche, lorsque le temps de travail est inférieur ou égal à 50 % d'un temps complet, l'indemnité est plafonnée à 50 % du montant prévu pour un salarié à temps plein, compte tenu d'un lavage moindre des EPI.

À titre d'illustration :

- Un salarié travaillant à 51 % d'un temps complet percevra 100 % de l'indemnité
- Un salarié travaillant à 50 % d'un temps complet percevra 50 % de l'indemnité
- Un salarié travaillant à 49 % d'un temps complet percevra 50 % de l'indemnité.

### 2.5 – Vêtements de travail et entretien

#### 2.5.1 Mise à disposition

Les vêtements de travail et équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires à l'activité sont :

- fournis gratuitement par l'entreprise,
- demeurent la propriété exclusive de l'entreprise,
- remplacés en cas d'usure, de détérioration ou d'inefficacité.

Le salarié est tenu de signaler toute détérioration des EPI (craquelure, usure, décoloration, etc.) ou perte, vol des EPI.

#### 2.5.2 Entretien et interdictions

Les salariés doivent observer une hygiène corporelle et vestimentaire stricte, incluant :

- lavage soigneux des mains (savon et eau) après manipulation,
- changement systématique de vêtements après le travail.

Il est strictement interdit de manger, boire ou fumer, de consommer des aliments sans s'être lavé les mains et le visage.

Les vêtements de travail sont rangés séparément des vêtements de ville.

### 2.6 – Contrôle et justification

L'entreprise se réserve la possibilité de procéder à tout contrôle nécessaire afin de vérifier :

- La réalité des frais exposés,
- L'adéquation entre l'activité exercée et l'indemnité perçue.

Toute généralisation injustifiée ou absence de frais réels pourra entraîner la suspension de l'indemnité.

Ces dispositions sont applicables au 1er Avril 2026, sans effet rétroactif.

#### 2.7 – Non-cumul

L'indemnité de salissure n'est pas cumulable avec toute prime, indemnité ou avantage ayant le même objet.

En cas d'attribution d'une prime ou d'un avantage de même nature, le salarié ne peut prétendre au versement de l'indemnité prévue au présent article.

### TITRE 4.

#### DISPOSITIONS FINALES

##### Article 1 – Conditions de suivi

L'application de ces dispositions sera étudiée lors des prochaines négociations annuelles obligatoires en 2027.

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 3 : 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 Vitrolles, le 31 mars 2026

En 4 exemplaires originaux

**Pour la Société**

**Madame Marine COLLEDANI**

**Directrice des Ressources Humaines**



**Pour l'organisation syndicale Représentative, FO**

**Monsieur Philippe COLOMBIER**

**Délégué Syndical**



SEGULA GLOBAL SERVICES  
SIEGE SOCIAL □ 103, Boulevard De La Mission Marchand □ 92400 Courbevoie  
Tél : +33 (0)1 41 39 47 00  
Société par Actions Simplifiée au capital de 1 581 000,00€  
□ RCS Nanterre 414 393 694 □ N° TVA FR 91 414 393 694