

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX NEGOCIATIONS ANNUELLES
OBLIGATOIRES 2020 AU SEIN D'IDEMIA IDENTITY & SECURITY FRANCE SAS**

ENTRE

IDEMIA Identity & Security France SAS

Dont le siège social est situé 2 place Samuel de Champlain, 92400 Courbevoie
Représentée par XXXXXXXXXXXX,
Désignée ci-après « **la Société** »,

D'une part,

Et les Délégués Syndicaux Centraux :

La CFDT

La CFE-CGC

La CGT-FO

D'autre part.

PREAMBULE

Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L. 2232-11 et suivants du Code du travail.

Il s'inscrit dans le cadre des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail relatifs aux négociations obligatoires.

Le champ de la négociation annuelle obligatoire 2020 au sein d'IDEMIA Identity & Security France SAS porte sur les salaires effectifs et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les réunions, fixées d'un commun accord, se sont tenues aux dates suivantes :

- Vendredi 10 janvier 2020,
- Mardi 4 février 2020,
- Mercredi 12 février 2020,
- Mardi 25 février 2020,
- Vendredi 28 février 2020,
- Lundi 2 mars 2020.

Au terme de ces négociations, les parties signataires se sont mises d'accord sur les dispositions suivantes.

POLITIQUE SALARIALE

L'ensemble des mesures est applicable pour la seule année 2020.

La « rémunération » visée s'entend au sens du salaire annuel brut de base 2019.

ARTICLE 1. COLLABORATEURS NON CADRES

Un budget global de **2,2%** des rémunérations des collaborateurs non cadres est alloué selon la répartition suivante :

Article 1.1 Augmentation générale

Les collaborateurs non cadres bénéficieront d'une augmentation générale de **0,9%** des rémunérations.

Cette mesure s'applique avec effet rétroactif au **1^{er} janvier 2020**.

Article 1.2 Augmentations individuelles

Au-delà de l'augmentation générale, les collaborateurs non cadres bénéficieront, au titre des augmentations individuelles d'un budget de **1,3%** des rémunérations.

Cette mesure s'applique avec effet rétroactif au **1^{er} janvier 2020**.

L'absence d'augmentation individuelle sera motivée notamment par les raisons suivantes :

- Contrat de travail établi au cours de l'année 2019 ;
- Rupture de contrat de travail prévue en 2020 ;
- Promotion salariale hors NAO intervenue en cours d'année 2019 ;
- Non atteinte des résultats individuels attendus pour l'année 2019, par déficit de contribution personnelle.

Article 1.3 Garantie supplémentaire

Tout salarié de cette catégorie aura l'assurance qu'au titre des mesures ci-dessus (AG+AI), l'augmentation de sa rémunération s'élèvera au moins à **300€ bruts** sur la base d'un temps plein et d'une année complète.

Toute promotion s'accompagnera d'une augmentation individuelle supérieure à la moyenne de la catégorie.

Pour les passages au coefficient 270 ou 335, la Direction sera attentive à ce que les augmentations des salaires tiennent compte de l'augmentation des charges.

Le pourcentage d'augmentation individuelle moyen des femmes sera au moins égal à celui des hommes.

Toute personne ayant eu un congé maternité au cours de l'année 2019 bénéficiera d'une augmentation individuelle au moins égale à la moyenne de sa catégorie.

Toute personne ayant eu un congé parental au cours de l'année 2019 bénéficiera, sauf raison de nature professionnelle dûment justifiée, d'une augmentation individuelle au moins égale à la moyenne de sa catégorie.

La situation des collaborateurs non-cadres du niveau 1 au niveau 3 inclus n'ayant pas eu de promotion ou d'évolution de carrière depuis 15 ans sera étudiée en concertation entre le responsable hiérarchique et le Responsable des Ressources Humaines de l'établissement.

La Direction des Ressources Humaines veillera à ce que l'organisation du temps de travail n'influe pas sur l'appréciation du manager dans le cadre de la politique salariale.

Article 1.4. Accompagnement du passage cadre

La Direction porte une attention particulière aux collaborateurs non cadres de niveau IV, V et VI qui souhaiteraient candidater au statut de cadre selon la procédure prévue à l'article 8.1 de l'avenant n°1 de l'accord GPEC signé le 12 janvier 2016, prorogé par avenant n°3 signé le 10 janvier 2020.

Le passage cadre s'accompagnera d'une augmentation salariale.

En outre, la Direction sera attentive à ce que l'augmentation de salaire tienne compte de l'augmentation des charges.

ARTICLE 2. COLLABORATEURS INGENIEURS ET CADRES

Article 2.1. Augmentations individuelles

Les collaborateurs ingénieurs et cadres bénéficieront d'un budget représentant **2,2%** des rémunérations des ingénieurs et cadres réparti en augmentations individuelles.

Les augmentations individuelles décidées dans le cadre de ce budget s'appliquent avec effet rétroactif au **1^{er} janvier 2020**.

L'absence d'augmentation individuelle sera motivée notamment par les raisons suivantes :

- Contrat de travail établi au cours de l'année 2019 ;
- Rupture de contrat de travail prévue en 2020 ;
- Promotion salariale hors NAO intervenue en cours d'année 2019 ;
- Non atteinte des résultats individuels attendus pour l'année 2019, par déficit de contribution personnelle.

Article 2.2. Garantie supplémentaire

Lorsqu'une augmentation individuelle est décidée pour un collaborateur cadre, elle ne pourra être inférieure à **0,6%** de sa rémunération sur la base d'un temps plein et d'une année complète.

Toute promotion s'accompagnera d'une augmentation individuelle supérieure à la moyenne de la catégorie.

Le pourcentage d'augmentation individuelle moyen des femmes sera au moins égal à celui des hommes.

Toute personne ayant eu un congé maternité au cours de l'année 2019 bénéficiera d'une augmentation individuelle au moins égale à la moyenne de sa catégorie.

Toute personne ayant eu un congé parental au cours de l'année 2019 bénéficiera, sauf raison de nature professionnelle dûment justifiée, d'une augmentation individuelle au moins égale à la moyenne de sa catégorie.

La Direction des Ressources Humaines veillera à ce que l'organisation du temps de travail n'influe pas sur l'appréciation du manager dans le cadre de la politique salariale.

MESURES COMPLEMENTAIRES ET EXCEPTIONNELLES

ARTICLE 1. BUDGET SUPPLEMENTAIRE EXCEPTIONNEL

La Direction accorde, à titre exceptionnel en 2020, un budget supplémentaire de **0,2%** des rémunérations annuelles brutes de base 2019. Ce budget sera réparti en augmentations individuelles, sur proposition managériale, en sus des budgets d'augmentations individuelles précités et distribué en même temps que la campagne principale des NAO.

Cette mesure s'applique avec effet rétroactif au **1^{er} janvier 2020**.

ARTICLE 2. BUDGET SPECIFIQUE POUR LES COLLABORATEURS AYANT DES PROFILS INGENIEURS ET TECHNIQUES R&D

Un budget de **0,3%** des rémunérations annuelles brutes de base 2019 sera alloué et distribué au cours de l'année, sur proposition managériale, aux ingénieurs et aux profils techniques R&D disposant de compétences clés afin de valoriser leur contribution à l'entreprise.

En cas d'augmentation versée avant le 1^{er} juillet 2020, aucune rétroactivité n'est appliquée.

En cas d'augmentation versée après le 1^{er} juillet 2020, l'augmentation est appliquée avec un effet rétroactif au **1^{er} juillet 2020**.

ARTICLE 3. BUDGET SPECIFIQUE EGALITE FEMMES-HOMMES

Un budget spécifique de **0,1%** des rémunérations annuelles brutes de base 2019 est dédié à la correction des écarts de rémunérations avérés entre les femmes et les hommes.

Les écarts de rémunération seront analysés par la Direction des Ressources Humaines, postérieurement à la campagne d'augmentation salariale et les corrections de rémunération seront faites à compter du **1^{er} juillet 2020** et au plus tard le **31 octobre 2020**.

Cette mesure s'applique avec effet rétroactif au **1^{er} juillet 2020**.

La mise en œuvre de cette mesure s'effectuera conformément à l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein d'IDEMIA Identity & Security France SAS conclu le 12 janvier 2016 et prorogé par avenant entré en vigueur le 12 janvier 2019.

ARTICLE 4. PLAN D'AMELIORATION DE LA PERFORMANCE

Pour les salariés qui auraient obtenu une évaluation insuffisante lors de l'évaluation des performances ou qui n'auraient pas bénéficié d'augmentation salariale, il sera établi un Plan d'Amélioration de la Performance (PAP) selon la procédure en vigueur.

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1. CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés en CDI d'IDEMIA Identity & Security France SAS :

- inscrits à l'effectif au 31 décembre 2019,
- embauchés avant le 1^{er} octobre 2019,
- et n'ayant pas une date de fin de contrat prévue en 2020.

ARTICLE 2. ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue des délais prévus par l'article L.2232-12 du Code du travail.

ARTICLE 3. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se réunir avant la première réunion de NAO 2021 et au plus tard au 31 décembre 2020.

La Commission réunie à cet effet pourra comprendre 3 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord.

Lors de cette réunion, la Direction présentera les éléments statistiques nécessaires (présentés en Annexe) permettant de vérifier que les dispositions du présent accord ont été respectées.

ARTICLE 4. REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 5. CLAUSE DE SAUVEGARDE

Si, sur l'initiative de la Direction, ou du fait de dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou jurisprudentielles nouvelles, les dispositions générales du présent accord devaient se trouver affectées, les parties se rencontreraient dans un délai de 2 mois suivant cette modification pour en examiner les conséquences.

ARTICLE 6. PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Un exemplaire du présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Direction, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent accord est fait à Courbevoie, le 28 février 2020,

En 5 exemplaires.

Pour la Direction d'IDEMIA Identity & Security France SAS : **Pour les Organisations Syndicales :**

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC,

Pour la CGT-FO,

ANNEXE : INDICATEURS DE LA COMMISSION DE SUIVI

1. Population concernée par l'accord, par établissement et par sexe :

- a. Statut
- b. Age moyen des collaborateurs cadres
- c. Age moyen des collaborateurs non cadres

2. Promotions, en nombre et pourcentage, par établissement :

- a. Collaborateurs non cadres
- b. Collaborateurs Ingénieurs et cadres
- d. Ensemble de la population, par sexe

3. Moyennes d'augmentations individuelles, en pourcentage du salaire, par établissement et par sexe, avec indication de la moyenne d'âge :

- a. Collaborateurs non cadres
- b. Collaborateurs Ingénieurs et cadres

4. Pourcentage de la population par tranche de pourcentage d'augmentation du salaire et par tranche de montant d'augmentation :

- a. Collaborateurs non cadres
- b. Collaborateurs Ingénieurs et cadres

5. Nombre de salariés collaborateurs ayant bénéficié de la garantie d'augmentation minimale, par sexe, par établissement :

- a. Collaborateurs non cadres
- b. Collaborateurs Ingénieurs et cadres

6. Nombre de salariés cadres n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle en 2020, par établissement

7. Nombre de PAP délivrés par établissement

8. Nombre de changements de coefficient par coefficient, par sexe et par établissement :

- a. Collaborateurs non cadres
- b. Collaborateurs Ingénieurs et cadres

9. Nombre passage cadre, par établissement, par sexe avec le coefficient attribué

10. Nombre de collaborateurs non cadres/cadres ayant bénéficié du budget « égalité professionnelle », par sexe, établissement.

11. Moyennes des augmentations « égalité professionnelle », en pourcentage du salaire, par établissement et par sexe, avec indication de la moyenne d'âge :

- a. Collaborateurs non cadres
- b. Collaborateurs Ingénieurs et cadres

12. Nombre de collaborateurs ayant des profils « ingénieurs et techniques R&D » ayant bénéficié de ce budget, par sexe, par établissement, par CSP, par tranche d'âge.

13. Moyennes des augmentations « ingénieurs et techniques R&D », en pourcentage du salaire, par établissement et par sexe, avec indication de la moyenne d'âge :

- a. Collaborateurs non cadres
- b. Collaborateurs Ingénieurs et cadres