



Idemia I&S France : La rupture !

L'accord 2020

En 2020, la Direction d'Idemia I&S a signé avec la CFDT et la CFE-CGC un accord NAO comportant des budgets d'augmentation de la masse salariale d'un total de 2,8%.

Dans un premier temps la Direction a différé l'augmentation des salariés gagnant plus de 49,3K€ au mois d'octobre 2020

Elle a alors unilatéralement décidé de n'appliquer que partiellement ces mesures :

- En les limitant à la seule masse salariale de la population gagnant moins de 90K€.
- En n'appliquant pas le budget de 0,3% de la masse salariale dédiée aux fonctions R&D.
- En n'appliquant que partiellement le budget dédié à l'égalité professionnelle

La négociation 2021

En 2021, la Direction propose :

- Un budget de 1% pour les ouvriers et employés avec un plancher de 300€ ou un budget de 1,2%.
- Un budget de 1% pour les techniciens et les agents de maîtrise sans plancher
- Un budget de 0,8% de la masse salariale des cadres gagnant moins de 90K€.
- Pas d'augmentation pour les cadres au-dessus de 90K€.

L'argumentaire de la Direction : « *Nous faisons face à une crise sanitaire et économique sans précédent. L'entreprise doit se préserver en réduisant les coûts* » et la Direction commence malheureusement par les salaires.

L'analyse de la CFDT

Idemia va bien grâce à ses salariés qui « ont fait le job » et qui continuent de le faire dans une période difficile. C'est l'implication des salariés et leur capacité d'adaptation qui ont permis de limiter les impacts de la crise.

Si une entreprise subit un aléa économique majeur qui affecte temporairement ses résultats, qui doit supporter cet aléa ?

Dans notre système économique, trois acteurs principaux interviennent dans l'entreprise. Les dirigeants, les actionnaires et les salariés.

En période de **croissance**, ce sont les actionnaires et les dirigeants qui bénéficient essentiellement des réussites de l'entreprise à travers **dividendes, bonus et hausse de la capitalisation de l'Entreprise**.



En période de **crise**, c'est aux dirigeants et aux actionnaires d'assumer les conséquences des risques économiques : **baisse du dividende, baisse des bonus, potentielle perte de capitalisation.**

Le **salarié est censé être protégé de ces événements** et reçoit en fin de mois un salaire qui ne dépend pas des aléas économiques. Cette protection est possible parce que **le salaire qu'il perçoit est inférieur à la valeur ajoutée qu'il amène à l'entreprise. Il paie ainsi une sorte de prime d'assurance.**

Idemia remet en cause ce contrat social. Elle considère qu'elle doit préserver d'abord les intérêts de l'actionnaire. **Elle privilégie l'opération de LBO de son actionnaire par rapport à ses salariés.** Le but est de présenter les meilleurs indicateurs économiques pour permettre à Advent de se désengager dans les meilleures conditions. Les ratios EBITDA/CA et EBITDA/Endettement doivent être maintenus au plus haut. Il faut donc baisser les coûts et d'abord la masse salariale. Les nouveaux investisseurs attendront alors des résultats à la hauteur de leur investissement. Cette stratégie ne peut avoir que des aspects négatifs pour les salariés d'Idemia à court, moyen et long terme.

Les faits

L'année 2020 a été en deçà des attentes de la Direction et donc de ses investisseurs :

- D'après les chiffres provisoires de la Direction, le chiffre d'affaires est en repli de 3,2% sur 2020 par rapport à 2019 et 6,8% par rapport au budget initial de 2020. En comparaison Safran a perdu 30% de son CA entre 2019 et 2020.
- L'EBITDA serait passé de 391M€ en 2019 à 363M€ en 2020 en retrait par rapport aux 443M€ initialement prévus fin 2019. On reste sur un ratio EBITDA/CA que beaucoup d'entreprises nous envient.
- Le cash-flow généré en 2020 est de 14M€ boosté par les 89M€ liée à une opération de cession. Ce chiffre est largement impacté par des événements conjoncturels qui ont conduit à des augmentations de stocks par exemple. Il n'est pas le signe de problèmes structurels.

L'EBITDA est le bénéfice avant intérêts, impôts, dépréciation et amortissement. Cet indicateur met en évidence le profit généré par l'activité de l'entreprise indépendamment de sa politique de financement (charge d'intérêts), de sa politique d'investissement (amortissements) et de ses contraintes fiscales.

C.A. : Le chiffre d'affaires correspond à la somme des ventes effectuées par l'entreprise.

Le cash-flow est un indicateur qui permet de mesurer le flux de trésorerie dont dispose une entreprise. Quand il est positif l'entreprise génère du cash sinon elle en consomme.

En 2020, Idemia a donc été moins rentable qu'espéré par les investisseurs et son ratio d'endettement est plus fort qu'attendu. Ce sont des chiffres importants pour évaluer la valeur de l'entreprise lors de sa mise en bourse ou de sa cession, donc essentiellement pour nos actuels actionnaires qui ont l'objectif de se désengager avec un bon bénéfice à court terme.

Idemia garde cependant des résultats nettement positifs et peut envisager sereinement son avenir. Vos managers vous le disent, le carnet de commandes est plein, l'activité reste forte. A Osny par exemple, les ressources disponibles en comptant les sous-traitants ne couvrent pas la charge en carnet.

La crise peut aussi amener à Idemia des opportunités de développements (besoin de terminaux biométriques sans contact, nécessité de contrôler les déplacements des personnes...).



La position de la CFDT

Idemia est certes impactée par la crise sanitaire et économique qui en découle mais dans des proportions relativement modérées par rapport à d'autres entreprises. Ces faits ne justifient pas la politique salariale proposée.

La CFDT ne peut cautionner la création de 4 silos pour assoir une politique sociale au rabais. L'absence de budget d'augmentation pour 10% des salariés dans le cadre de la négociation collective n'est pas acceptable. Les évolutions de ces salaires ne pourraient se faire que par une négociation individuelle basée sur un rapport de force entre le salarié et l'entreprise. Une fois cette exception acceptée, l'entreprise pourrait augmenter chaque année le nombre de cadres sortis de la négociation collective. La CFDT, premier syndicat de l'encadrement du secteur privé, ne peut avaliser une telle mesure.

La CFDT constate que la Direction d'Idemia a totalement fermé le dialogue social :

- Elle n'a pas respecté sa signature sur l'accord NAO 2020.
- Elle a refusé de renouveler l'accord Senior tombé en juin.
- Après nous avoir promis de proroger jusqu'en juin 2021 l'accord Egalité Professionnelle tombé en juillet 2020 et celui sur la GPEC¹ tombé en décembre 2020, elle prétend différer la signature de ces prorogations après la négociation NAO. Le risque est fort que la Direction prenne prétexte de l'absence de signature d'un accord NAO pour ne pas proroger ces deux accords.
- Elle propose une politique salariale 2021 basée sur un budget inférieur à l'économie qu'elle a faite frauduleusement sur les augmentations 2020.

La CFDT considère que le positionnement actuel de la Direction ne permet plus à un syndicalisme de négociation de s'exprimer dans l'entreprise.

La CFDT a donc décidé d'assigner la Direction d'Idemia I&S devant le Tribunal Juridique de Nanterre pour obtenir l'application totale de l'accord NAO 2020.

La CFDT engage la Direction à changer radicalement ses méthodes de négociation afin de permettre le retour d'un dialogue social positif pour l'Entreprise.

Consultez le site des sections CFDT du groupe Idemia en France :

<http://cfdt-idemia.fr>

¹ GPEC : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences