

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX MESURES DE CORRECTION ET DE RATTRAPAGE
AU REGARD DE LA NOTE OBTENUE À
L'INDEX EGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES – FEMMES
(Index EGAPRO Année 2025)**

ENTRE LES SOUSSIGNES,

- ☐ L'UES IMV TECHNOLOGIES / CRYO BIO SYSTEM / UNIVERS 2020
Représentée par Mme Nathalie REBILLARD-LOMBAËRT, Directrice des Ressources Humaines

D'une part,

Et,

- ☐ Le syndicat C.F.D.T., représenté par Mr Jérôme DEGLOS, en qualité de Délégué Syndical
- ☐ Le syndicat C.G.T., représenté par Mme Cécile GUILLOTIN, en qualité de Déléguée Syndicale

D'autre part,

PREAMBULE

Dans le cadre de la mise en place de l'Index égalité Hommes / Femmes », l'UES IMV Technologies / Cryo Bio System / Univers 2020 mesure chaque année un index correspondant à l'écart salarial entre les femmes et les hommes, sur la base de 4 indicateurs.

L'UES IMV Technologies / Cryo Bio System / Univers 2020 a obtenu le résultat de 58/100 pour l'année 2025 (Index publié le 28/02/2025) avec la répartition suivante :

- Indicateur relatif à l'écart de rémunération : 38 points sur 40
- Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles : 0 point sur 35
- Indicateur relatif au pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité ou d'adoption : 15 points sur 15
- Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : 5 points sur 10 points

JD

ML CGU

Rappel des résultats obtenus lors des années précédentes :

Maximum	INDEX F/H	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
40	Indicateur relatif à l'écart de rémunération	33	29	31	34	33	39	38
35	Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles	35	35	35	35	35	35	0
15	Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité	15	15	15	15	15	15	15
10	Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	5	5	5	0	0	5	5
100	SCORE GLOBAL	88	84	86	84	83	94	58

Jusqu'au 24 février 2022, le seuil à atteindre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes était fixé à 75 points.

Depuis un décret du 25 février 2022, en cas d'index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue. Par ailleurs, si l'index de l'égalité professionnelle est inférieur à 75 points, l'entreprise doit - notamment - **adopter et publier des mesures de correction et de rattrapage**.

Pour le calcul de l'index F/H 2025 publié en mars 2026, il manque 27 points à l'UES IMV Technologies / Cryo Bio System / Univers 2020 pour respecter le seuil en matière de représentation femmes-hommes (85 points).

Les organisations syndicales et la Direction se sont donc rencontrées le 14/04/2026 pour définir **des mesures de correction et de rattrapage** pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rencontrées et que le présent accord a été négocié.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1- Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord définit les mesures de progression pour les indicateurs de l'Index Egalité Hommes Femmes où la note maximale n'a pas été atteinte conformément au décret n° 2022-243 du 25 février 2022.

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés de l'UES IMV Technologies / Cryo Bio System / Univers 2020.

Il est rappelé, qu'un Accord d'Entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et la Qualité de vie au travail a été signé le 12 décembre 2025 pour une durée de 4 ans entre la Société IMV Technologies et

SD

CGU

ML

les Délégués Syndicaux CFDT Orne et CGT. Le suivi des indicateurs sera effectué notamment dans le rapport « Données sur l'égalité professionnelle – UES CBS UNIVERS 2020.

L'objectif des mesures de correction et de rattrapage mentionnées ci-dessous, est d'atteindre de nouveau pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2026, au moins la note de 85 points.

Outre les mesures de corrections et de rattrapage, les parties conviennent également de définir les objectifs de progression pour chacun des indicateurs.

Article 2 – Mesures de correction et de rattrapage.

1. Indicateur 1 - Écart de rémunération

Constat :

L'UES IMV Technologies / Cryo Bio System / Univers 2020 a obtenu la note de **38/40 points**, contre 39/40 pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

Analyse :

Concernant l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'entreprise obtient 38 points sur 40, ce qui signifie que la situation demeure globalement équilibrée.

La perte de 2 points par rapport au score maximal s'explique principalement par des effets de structure observés sur certaines catégories d'emplois et tranches d'âge, liés notamment aux évolutions individuelles de rémunération et aux mouvements d'effectifs intervenus sur la période.

Ces variations, qui peuvent résulter de situations individuelles (promotions ou départs par exemple), ont un impact statistique dans le calcul de l'indicateur, sans pour autant remettre en cause l'équilibre global des rémunérations entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Mesure corrective et de rattrapage :

L'UES IMV Technologies / Cryo Bio System / Univers 2020 affirme de nouveau sa volonté de maintenir un traitement équitable des rémunérations de l'ensemble des salariés, notamment par la mesure suivante :

- Poursuivre la politique de rémunération à l'embauche garantissant une stricte égalité de salaire quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.
- Veiller à réduire les écarts de rémunération qui peuvent se créer dans le temps au sein de chaque emploi.

J.D

ALC CGU

Objectifs de progression :

L'objectif est de revenir à la note de 39/40 obtenue comme antérieurement.

2. Indicateur 2 - Ecart de répartition des augmentations individuelles

Constat :

L'UES IMV Technologies / Cryo Bio System / Univers 2020 a obtenu un score de 0/35 points pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025, alors qu'elle avait obtenu la note maximale de 35/35 points pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

Analyse :

L'écart constaté au titre de l'indicateur relatif aux augmentations s'explique principalement par l'orientation de la politique salariale retenue en 2025. Celle-ci a privilégié l'attribution d'une augmentation générale de 2,4 % en faveur des salariés non-cadres, dans une logique de soutien homogène au pouvoir d'achat.

Ce choix a conduit à l'absence d'augmentations individuelles sur la période considérée au profit de l'augmentation générale, ce qui a eu un impact mécanique sur le résultat de cet indicateur dans le calcul global de l'index.

Au regard du constat établi au titre de l'indicateur relatif à l'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, les Parties conviennent de mettre en œuvre des mesures visant à rétablir un meilleur équilibre dans les modalités d'évolution salariale.

À cette fin, la politique salariale veillera à assurer une articulation plus équilibrée entre les augmentations générales et les augmentations individuelles.

Ainsi, les salariés non-cadres relevant des groupes B classe 3 à E classe 10 ont bénéficié, au 1er janvier 2026, d'une augmentation générale de 1,2 % applicable aux salariés dont la rémunération mensuelle brute est inférieure ou égale à 2 200 euros.

Par ailleurs, ces salariés pourront être éligibles à une augmentation individuelle à compter du 1er avril 2026. La moyenne des augmentations individuelles attribuées dans le cadre de cette campagne ne devra pas excéder 1 %.

Les Parties conviennent également que, lorsqu'une augmentation individuelle est accordée, son montant minimal sera fixé à 10 euros.

Un suivi de la mise en œuvre de ces mesures et de leurs effets sur la répartition des augmentations sera présenté annuellement aux représentants du personnel dans le cadre des informations communiquées au comité social et économique.

Objectifs de progression :

L'objectif est de revenir à la note de 35 obtenue comme antérieurement. Les mesures ci-dessus ont pour objectif de favoriser une répartition plus équilibrée des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes et de permettre une amélioration du résultat obtenu à cet indicateur dans le cadre du calcul de l'index Éga-Pro lors des prochaines publications.

3 D

CGU

M L

3. Indicateur 3 - Pourcentage de salariées augmentées au retour de congé de maternité avant la fin de l'année de référence

Constat :

L'UES IMV Technologies / Cryo Bio System / Univers 2020 a obtenu la note maximale de 15/15 points et n'a donc pas d'objectif spécifique à négocier.

4. Indicateur 4 - Nombre de personnes du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations

Constat :

L'UES IMV Technologies / Cryo Bio System / Univers 2020 a obtenu la note de 5/10 points.

Pour rappel, il s'agit de calculer le nombre d'hommes et de femmes ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations. Les salaires pris en compte sont les mêmes que pour l'indicateur « Écart de Rémunération entre les hommes et les femmes ».

Le nombre de points attribués se calcule en fonction du nombre de salariés du sexe sous représenté.

Analyse

L'UES IMV Technologies / Cryo Bio System / Univers 2020 s'était fixé comme objectif de revenir à un score de 5/10 comme cela fut le cas dans les années passées et notamment en 2021 (index publié en 2022) en se focalisant sur deux grands axes principaux :

- Recruter des femmes pour des postes de direction ou des postes à forte responsabilité.
- Accentuer ses efforts de façon à permettre aux collaboratrices d'évoluer au sein de la société. Cela passera par de la formation ou toute action permettant aux femmes d'élever leurs compétences et d'accéder à des postes clés.

Objectifs de progression :

La direction poursuit ses efforts, se fixe pour objectif de ne pas descendre en deçà de 5/10 et de l'augmenter autant que possible sachant que le nombre de postes à pourvoir reste limité.

Article 3 – Entrée en vigueur suivi et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt et restera en vigueur jusqu'à la prochaine publication de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit jusqu'au 1^{er} mars 2027 et au plus tard jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un score au moins égal à 85 points.

Il fera l'objet d'un suivi annuel lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

Article 4 – Révision

Il pourra apparaître nécessaire de procéder à une modification ou à une adaptation du présent accord.

Suite à la demande écrite d'au moins une des organisations syndicales visées ci-dessus, une négociation de révision s'engagera sur convocation écrite (lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception) de la Direction de l'UES ce, dans un délai de deux mois suivant la réception de la demande écrite de révision.

SD
CGU
ABC

La négociation de révision pourra tout autant être engagée à l'initiative de la Direction de l'UES. La convocation écrite à la négociation de révision sera adressée à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'UES, que celles-ci soient ou non signataires ou adhérentes du présent accord.

Il est précisé qu'en l'absence de Délégué Syndical, l'accord pourra être révisé selon l'un des modes de négociation dérogatoire prévu par le Code du Travail, notamment par les articles L. 2232-24 et suivants du Code du Travail.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux parties signataires et adhérentes du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt légal.

Il est entendu que les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions et seront maintenues dans l'hypothèse où la négociation d'un nouveau texte n'aboutirait pas.

Article 5 – Dénonciation

L'accord, conclu pour une durée déterminée, pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties, sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires et adhérentes ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes d'Alençon.

L'auteur de la dénonciation la déposera également sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Article 6 – Dépôt et publicité de l'accord

- **Publication de l'accord et des Objectifs auprès de l'administration**

L'accord sera déposé dans les 15 jours suivants sa conclusion, en 1 exemplaire original, auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes dans le ressort duquel l'accord a été conclu.

Il sera également déposé en ligne sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du travail Télé Accords en 2 exemplaires dont une version signée des parties et une version publiable anonymisée.

- **Publication auprès des services du Ministre chargé du Travail**

Les objectifs de progression ainsi que leurs modalités de publication sont transmis aux services du ministre chargé du Travail, en suivant la même procédure de télé-déclaration que celle utilisée pour la transmission de la note obtenue à l'index et à ses différents indicateurs.

- **Publication sur le site Internet de IMV TECHNOLOGIES**

Après dépôt du présent accord auprès du ministère du travail, les objectifs de progression seront publiés sur le site internet de l'entreprise, sur la même page que le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index.

Ils resteront consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85.

59
CG
ML

UES IMV TECHNOLOGIES / CRYO BIO SYSTEM / UNIVERS 2020

Siège social IMV Technologies – ZI N°1 Est – 61300 SAINT OUEN SUR ITON - Tél. : + 33 (0) 233 346 464 - welcome@imv-technologies.com - www.imv-technologies.com
Société par actions simplifiée au capital de 3.108.285,50€ - RCS Alençon - SIREN 352 600 209 - Code APE 3250 A - TVA Intracom FR 22 352 600 209

- **Publication dans la BDES**

Ces informations sont également mises à la disposition du CSE et via la BDES.

Fait en 4 exemplaires, dont un remis à chaque signataire

Fait à Saint Ouen sur Iton, le 14 avril 2026

L'UES IMV Technologies / Cryo Bio System / Univers 2020

La Directrice des Ressources Humaines
Nathalie Rebillard-Lombaert



Pour le syndicat CFDT,



Jérôme Deglos

Pour le syndicat CGT,



Cécile Guillotin