



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



NAO 2020

Un budget de 2,2%

## Collaborateurs non cadres

### Augmentation générale : 0,9% avec un plancher de 300€

Au-delà de cette augmentation générale, les managers distribueront un budget complémentaire de 1,3% de la masse salariale en augmentations individuelles. Ces augmentations seront appliquées au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le budget total alloué pour les augmentations des salariés non cadres sera donc de 2,2% de la masse salariale.

### Passages cadres

« La Direction porte une attention particulière aux collaborateurs non cadres de niveau IV, V et VI qui souhaiteraient candidater au statut de cadre ».

## Collaborateurs cadres

### Augmentation minimale de 0,6% (si augmentation)

Les managers pourront répartir un budget de 2,2% de la masse salariale en augmentations individuelles appliquées au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il s'agit d'un budget, sa répartition pourrait conduire par exemple à de nombreuses augmentations proches de 1,5% et à quelques fortes augmentations.

## Egalité Professionnelle

### Un budget de 0,1% de la masse salariale

En application de l'accord Egalité professionnelle en vigueur dans la société, la Direction a étudié les rémunérations de chaque catégorie professionnelle. Elle répartira un budget de 0,1% pour les personnes en situation de discrimination professionnelle. Ces augmentations seront attribuées au 2<sup>ème</sup> semestre avec application au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

## Position de la CFDT

### En coordination, les syndicats ont fait bouger la Direction

Les budgets d'augmentation obtenus sont en ligne avec les NAO précédentes si l'on tient compte de l'inflation. Le plancher de 300€ assure à tout salarié dont le salaire est inférieur à 27K€ une augmentation supérieure à l'inflation de 1,1% en 2019.

**La CFDT, signataire de cet accord NAO, souligne le contexte de négociation difficile face à une Direction préoccupée principalement de satisfaire son actionnaire.**

## La loi du marché

### Un budget supplémentaire de 0,2%

Ce budget de 0,2% de la masse salariale sera distribué en même temps que les augmentations de la campagne NAO et réparti à l'initiative des managers. Tout laisse à penser qu'il vaudra mieux être en position de force par rapport au marché du travail pour en profiter.

### Un budget « R&D » de 0,3%

La Direction provisionne un budget de 0,3% en faveurs des seuls ingénieurs et profils techniques R&D « disposant de compétences clés afin de valoriser leur contribution à l'entreprise » qui « sera alloué et distribué au cours de l'année ». Cette mesure devrait toucher une population encore plus limitée travaillant sur des métiers en tension à même de peser dans leur rapport de force avec la Direction.

## Abondements 2020

### Premières propositions en chute libre

Pour mémoire, le plafond des abondements du PEG-PERCO Safran était de 2.800€ en 2017 : 2.000€ sur le fonds Safran Investissement du PEG et 800€ sur tous les fonds du PERCO. Les versements libres produisaient de l'abondement.

Pour 2020, la Direction propose des abondements sur les versements sur le PEE, sur les seuls fonds solidaires, et limités à 1500€ :

- 100% d'abondement sur les premiers 500€
- 50% d'abondements sur les 2.000€ suivants.

2.500€ d'intéressement sont nécessaires pour obtenir le maximum d'abondement !

La CFDT demande donc un mécanisme permettant à chacun d'obtenir un plafond d'abondement plus élevé.

## Intéressement 2020 à 2022

### Premières propositions en dégringolade

La Direction, prétendant s'aligner sur les pratiques du marché, propose un versement identique pour tous les salariés. Les sommes versées correspondraient en moyenne à la moitié de celles versées l'année précédente. Pour la CFDT, il s'agirait d'une nouvelle régression de la rémunération globale des salariés au profit de l'actionnaire.

## La conclusion ?

**Disparition de la participation, moins d'abondements sur les Plans d'épargne, moins d'intéressement.**

Aucune compensation collective sur les salaires n'est prévue alors que les salaires des cadres IISF en région parisienne sont inférieurs de 7% à ceux de leurs collègues d'Idemia France.

**Idemia, c'est toujours moins pour les salariés IISF.**