



Les différentes **mobilisations** des salariés payent.
Elles ont permis d'obtenir des **avancées**.

4^{ème} ET DERNIÈRE PROPOSITION DE LA DIRECTION

COMPARAISON NAO 2023 REVENDEICATIONS CFDT vs THALES vs IDEMIA

QUI	REVENU BRUT ANNUEL	AG	PLANCHER AG	AI	PLANCHER AI	PRIME	
Alternants	Tous	CFDT	-	2400€	-	-	2000€
		THALES	-	1300 €	-	-	-
		IDEMIA	-	-	-	-	-
Non Cadres	Tous	CFDT	5,94%	2400€	3,90%	1,0%	2000€
		THALES	3,2%	2600€	2,8%	-	700€
		IDEMIA	5,8%	2100€	0,5%	-	-
Cadres	≤ 43 993 €	CFDT	5,94%	2400€	3,90%	1,0%	2000€
		THALES	-	-	5,9%	-	-
		IDEMIA	5,8%	2100€	0,5%	-	-
	> 43 993 € ≤ 65 998 €	CFDT	5,94%	2400€	3,90%	1,0%	2000€
		THALES	-	-	≈ 5,7%	-	-
		IDEMIA	-	-	4,3%	2100€	-
	> 65 998 € ≤ 109 980 €	CFDT	-	2400€	3,90%	1,0%	2000€
		THALES	-	-	≈ 5,7%	-	-
		IDEMIA	-	-	3,45%	1000€	-
	> 109 980 €	CFDT	-	2400€	3,30%	1,0%	2000€
		THALES	-	-	5,0%	-	-
		IDEMIA	-	-	2,75%	1000€	-

Tous les cadres avec un PMD > 1 auront une Augmentation Individuelle avec plancher.
En cas de PMD = 1 : L'absence d'A.I. du salarié sera à justifier par le manager.

Un budget global NAO annoncé par la **Direction** à 4,30% de la Masse Salariale en dessous :

- De l'inflation 2022 à 5,94% et des prévisions 2023,
- Des préconisations à 5,00% du patronat de la métallurgie,
- Des 5,85 % accordés aux salariés de THALES après 7 réunions de négociation

La **Direction** reste **intransigente** sur ses propositions et refuse toute réunion supplémentaire.

IDEMIA : DES INÉGALITÉS TOUJOURS PLUS GRANDES

- 3,3 millions € pour 1 330 salariés d'IDEMIA → Enveloppe NAO2023,
- 3,2 millions d'actions gratuites attribuées à des dizaines de salariés → en 3 ans,
- Des millions € de bonus pour une poignée de Dirigeants → chaque année.

L'intérêt pour la **Direction** de trouver un futur repreneur semble plus important pour valoriser ses actions ou super bonus, plutôt que de prendre en compte les conditions de travail et les augmentations de salaires des **travailleurs**.

MESURES COMPLEMENTAIRES

Mesures éligibles au T2/Pessac/Sophia	Actuel	Demande CFDT	Résultat	Sites
Rétroactivité des augmentations	-	oui	oui	Tous
Clause de revoyure selon inflation en juin	-	oui	oui	Tous
Titre Repas à 11,00 € / jour	9,50 €	11 €	11 €	Vitré, Dijon, Pessac, Sophia
Prime Panier à 7,10 € / jour	6,80 €	7,50 €	7,10 €	Vitré
Subvention denrée au RIE / jour	2,20 €	2,50 €	2,40 €	T2 La Défense
Prime d'équipe à 3,30 € / jour	3,00 €	3,50 €	3,30 €	Vitré, Dijon
Prime Transport 400€ / an	200 €	400 €	400 €	Sauf T2 La Défense
Prime mobilité durable (vélo, trottinette)	250 €	400 €	350 €	Tous
SMID : 1 866 € brut / mois	1 750 €	1 866 €	1 866 €	Vitré
Majoration de nuit à 25 %	22 %	25 %	25 %	Vitré
Indemnité : Télétravail	10 €/mois	10 €/jour	15 €/mois	Tous

MESURES « REMISES AUX CALENDES GRECQUES » ?

Revalorisation des différentes primes/majorations :

- Week-end et salissure (50€/an)
- Véhicules électriques/hydrogène/hybride rechargeable 700€
- Remboursement des transports en commun à hauteur de 75%
- Revalorisation de la prime de départ retraite 400€ par année d'ancienneté
- Réévaluation de la prime médaille du travail (1 mois de salaire comme IISF)
- Déplafonnement de la prime d'ancienneté du salarié
- Prime d'ancienneté et 13^{ème} mois calculé sur base taux plein : salariés de week-end
- Prime de 13^{ème} mois calculé sur la base d'un taux plein pour les salariés temps partiel
- Revalorisation des primes de cooptation à 2 000 €
- Prime d'amorçage de 1 000€ dans le futur Plan Epargne Groupe

Accord de télétravail :

- Indemnisation de 10€ par jour de télétravail
- Un Ticket Repas par jour de télétravail

Congés exceptionnels :

- Congé supplémentaire à partir de 55 ans

Comité Social et Economique :

- Augmentation des budgets des C.S.E. conformément à l'accord de mise en place des CSE
- Gratuité des boissons chaudes pour tous les sites

Responsabilité Sociétale d'Entreprise :

- Journée chômée payée pour les travailleurs en RQTH (handicap)
- Congé supplémentaire pour les salariés (enfant handicapé ou maladie lourde)
- Journée offerte pour promouvoir l'action de bénévolat
- Mesures concernant l'emploi des handicapés
- Mise en place d'indicateur de performance sur les managers
- Mise en place de vélo électrique de fonction à la place d'une voiture
- Nomination et droit de vote au Conseil d'Administration de représentants du personnel

Autres accords :

- Budget spécifique, avec suivi, pour l'égalité pro sur chaque établissement
- Révision de l'accord de participation pour obtenir une Formule dérogatoire pour permettre la redistribution de la richesse créée par tous
- Attribution d'Action gratuites à tous les salariés IDEMIA France
- Plan Epargne Retraite Collectif Groupe (PERCO)
- Compte Epargne Temps
- Prise en charge par Idemia de 100% des formations prise dans le cadre du CPF
- Rachat des RTT pour tous les sites et pour toutes les catégories de salarié

LA PÉNIBILITÉ, C'EST REEL ...

LES SALARIÉS LA SUBISSENT !

VOUS M'ÊTES TRÈS PÉNIBLE !



% Évolution EBITDA
à 2 chiffres
=
% Augmentations
à 2 chiffres