

Après une première réunion de Négociations Annuelles Obligatoires sur la politique d'augmentation salariale le 16 avril dernier, la seconde réunion s'est tenue le 24 avril 2025.

PROPOSITIONS FINALES DE LA DIRECTION

**ENVELOPPE
GLOBALE
2.6%**

PROPOSITION DIRECTION

› AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES :

Segments en salaire	Nb de salariés*	Augmentation Individuelle	avec Plancher
Salaire ≤ 1.2 PASS (56 520 €) et les non-cadres	121	2,70%	800€**
Salaire > 1.2 PASS (56 520 €)	534	2,45%	-

* Voir conditions d'éligibilité

NB : La « rémunération » visée s'entend au sens du salaire annuel brut de base au 31 décembre 2024, en équivalent temps plein, des salariés visés par le champ d'application.

** Le plancher représente en moyenne 1,7%

Rétroactivité au 1er janvier 2025

› BUDGET ADDITIONNEL:

• 0,125% de la MS Annuelle de référence au titre du budget égalité homme / femme – applicable au 1er juillet 2025

 24/04/2025

MESURES COMPLEMENTAIRES

Domaine	Mesure	Période	Valeur 2024	Valeur 2025
Restauration	Titres restaurant	Jour	12€ avec part patronale de 7,18€	12,10€ avec part patronale de 7,26 €
Transport Public	Frais de transport public	Mois	Prise en charge de 60% pour les ex-IF- 50% pour les nouveaux salariés - 80% pour les ex IS	Prise en charge à 80% pour tous
Futur PERO	Ex article 83 IS		Population Cadre ex IS	Ensemble des salariés Cadres et <u>non</u> Cadres de IPS
PERCO				Ouverture de Négociations
CSE	Budget affecté aux œuvres sociales - % de la MS IPS FRANCE	Année	1,4%	1,65% y compris le versement complémentaire pour l'évènement de Noël

L'AVIS DE LA CFDT

Pour 2025, la CFDT revendiquait un budget ventilé de manière équilibrée entre « Augmentations Générales » (AG) complété d'un plancher garantissant à tous les salariés le maintien de leur pouvoir d'achat et « Augmentations Individuelles » (AI) destinées à valoriser les parcours personnels.

De plus, vos élus CFDT demandaient un talon de 1000€ pour tous afin de compenser les écarts par rapport à l'inflation qui se sont installés depuis 2021.

Ils souhaitaient également un budget dédié à la **fidélité** et à la **fidélisation**. Là encore, ce point n'a pas été pris en compte par la Direction.

La Direction a proposé d'allouer un budget limité à 2.6% de la masse salariale et distribué uniquement sous la forme d'AI excluant toute AG. Un plancher serait mis en place pour les seuls bénéficiaires d'augmentation dans la catégorie « ≤ 1.2 PASS ».

Les élus CFDT ont obtenu l'augmentation du plancher de 500 à 800 € pour les salaires inférieurs à 1,2 PASS. Ils ont aussi obtenu un budget associé à l'Égalité Femme/Homme augmenté à 0,125% (0,1% dans la première proposition de la Direction). Il sera dédié exclusivement aux corrections de rémunération des femmes.

Enfin, les conditions d'exclusion des augmentations sont nombreuses et drastiques. Elles concernent les salariés :

- arrivés dans IDEMIA après le 1er octobre 2024,
- en préavis de départ y compris les congés de fin de carrière,
- qui ont reçu une augmentation individuelle de salaire en 2025 et avant l'exercice de revue des salaires (hors augmentation ou rattrapage liés à la convention collective),
- qui **n'ont pas atteint les résultats individuels** au titre de l'année 2024, (note globale de performance à 1 lors de l'entretien de Performance),
- **sur décision managériale quelle que soit leur note de performance.**

Si votre entretien de performance s'est conclu sur une note globale de 1, un Plan d'Amélioration de la Performance doit vous être proposé. **N'hésitez pas à nous contacter si cela n'est pas fait ou si vous avez besoin d'être accompagné.** Si vous n'avez pas d'augmentation sur décision managériale, vous serez en droit d'obtenir une **explication argumentée de votre manager.**

Concernant les mesures complémentaires, seule l'augmentation des tickets restaurant fait partie du budget des NAO. Vos élus CFDT saluent tout de même des avancées positives annoncées par la Direction pour des négociations ultérieures comme l'alignement du remboursement sur les transports permettant l'équité entre tous les salariés et l'extension du PERO à tous, non-cadres inclus.

Dans le passé, l'augmentation annuelle des salaires était la règle et la non-augmentation l'exception consécutive d'une sanction. La Direction dans sa proposition arrive à son étape ultime de changement de paradigme pour arriver à une règle où l'augmentation de salaire devient l'exception au bon gré du management.

La NAO est l'émanation principale de la Négociation Collective. Vos élus CFDT ne peuvent cautionner ni une politique salariale sans aucune Augmentation Générale, ni une politique de non-augmentation généralisée que subiront les salariés qui ne seront pas en position de force malgré leur investissement.

**En conséquence, la CFDT ne signera pas
l'accord NAO 2025**

La Section Syndicale CFDT IPS

Contacts :

Florence Guillemot, DS, DSC

Matthieu Poirier-Chaussis, DS