

Résultat de l'enquête sur la politique salariale 2022

La **CFDT** remercie les 571 répondants à cette enquête lancée début février.

Forte de vos réponses la **CFDT** a ainsi pu poser un état des lieux sur la politique de rémunération chez MBDA et construire ses revendications pour la négociation 2022.

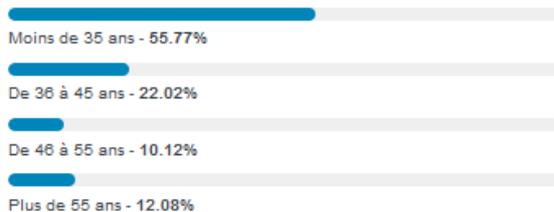
Vous trouverez ci-dessous l'ensemble des résultats que nous avons également commentés.

Les répondants à l'enquête :

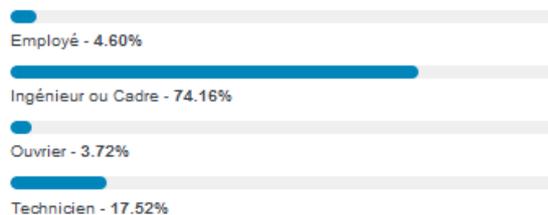
Vous êtes :



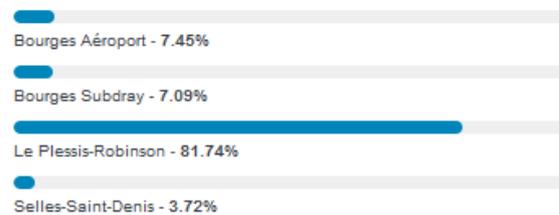
Votre âge :



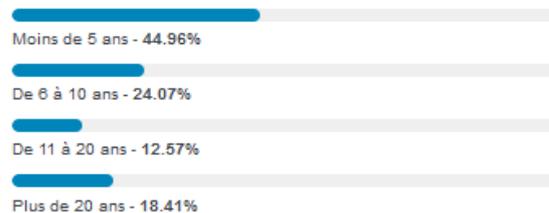
Votre catégorie :



Votre site :



Votre ancienneté :



Une majorité de jeunes de moins de 35 ans ont répondu ainsi les moins de 5 ans d'ancienneté sont majoritaires. La catégorie la plus représentée est conforme à la proportion de MBDA (75% I&C), le site du Plessis-Robinson étant tout de même le plus représenté.

La politique salariale de l'année dernière et de vos dernières augmentations :

Plus de 85% considèrent la politique salariale de 2021 insuffisante et très insuffisante.

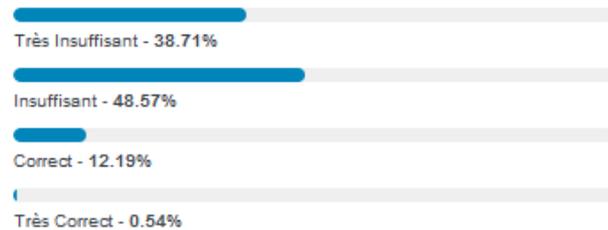
Votre augmentation 2021 est insuffisante ou très insuffisante pour près de 70% d'entre vous et la reconnaissance du travail insuffisante pour presque 70% des répondants. Seuls 5% en sont satisfaits.

La **CFDT**, non signataire de l'accord de politique salariale 2021, n'est pas surprise de ces désaveux.

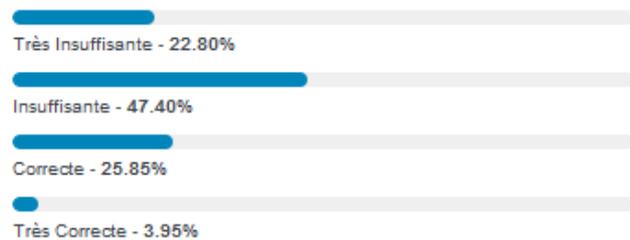
Près de 70% sont insatisfaits de la reconnaissance portée à leur travail et leur investissement.

Pour la **CFDT**, la reconnaissance est un point qui doit être amélioré chez MBDA

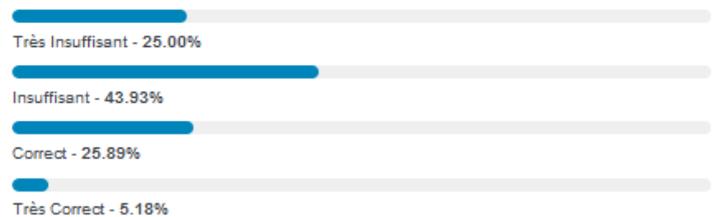
Le budget global (2,6% de la Masse Salariale) affecté à la politique salariale vous a-t-il semblé ?



En ce qui vous concerne, votre augmentation a-t-elle été :



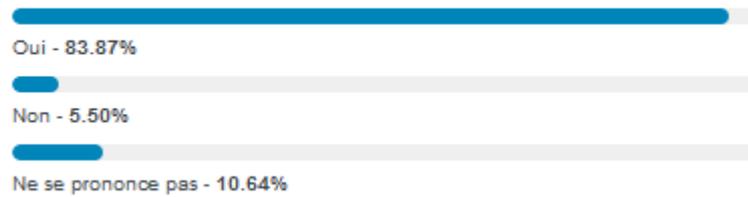
En ce qui vous concerne, la reconnaissance de votre travail vous semble :



La politique salariale 2022 :

Plus de 83% pensent qu'un minimum garanti est nécessaire en cette période d'inflation

En raison de la reprise de l'inflation, faut-il un minimum garanti ?



Plus de 68% souhaitent une demande d'augmentation générale, fait marquant puisque 74% des répondants sont des Ingénieurs et Cadres pour qui seuls des Augmentations Individuelles sont distribuées.

Une Augmentation Générale



Vos attentes en matière d'Augmentation Générale sont à 70% pour une AG supérieure ou égale à 3%

Pour la **CFDT**, le retour de l'inflation appelle à une sécurisation des salaires

L'Augmentation Individuelle comme source de reconnaissance reste toutefois plébiscitée.

Une Augmentation individuelle

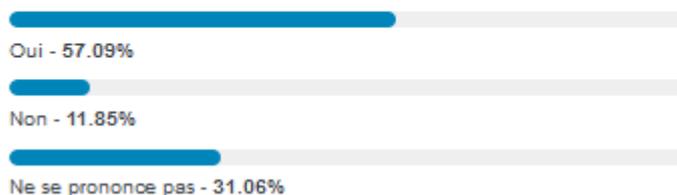


Vos attentes en matière d'Augmentation Individuelle sont à 77% pour une AI supérieure ou égale à 3% et même 42% demandent une AI supérieure ou égale à 5%.

Pour la **CFDT**, sans un budget conséquent dédié aux Augmentations Individuelles, il ne sera pas possible d'apporter la reconnaissance attendue par les salariés de MBDA.

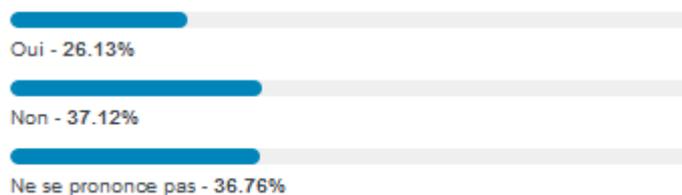
Plus de la moitié des répondants estiment nécessaire de revoir les salaires d'embauche.

Estimez-vous nécessaire de revoir les salaires d'embauche à la hausse (notamment pour les jeunes) ?



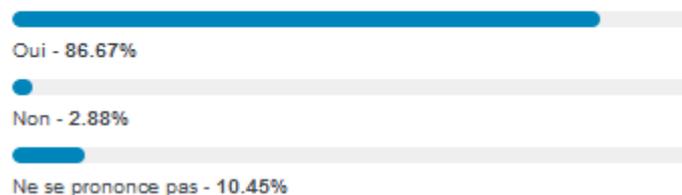
Les avis sont par contre partagés concernant le budget « début de carrière ».

Estimez-vous que le budget additionnel « jeunes - début de carrière » est suffisant ?



Vous estimez par contre à plus de 86% qu'un réajustement des salaires doit être réalisé.

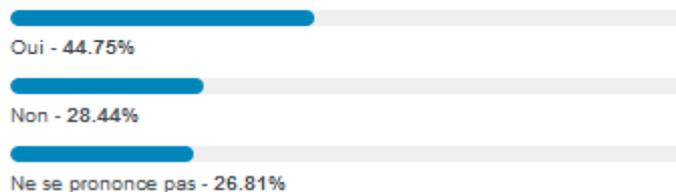
Estimez-vous indispensable de ré-ajuster en conséquence les salaires de celles et ceux déjà embauchés ?



La **CFDT** le constate régulièrement, vous êtes de plus en plus nombreux à nous faire part de votre insatisfaction quant à votre salaire d'embauche.

Là aussi les avis sont par contre partagés concernant le budget « début de carrière ».

50% des effectifs ayant moins de 5 ans d'ancienneté, estimez-vous que le budget additionnel « jeunes » a toujours son utilité ?



Temps de travail :

Concernant l'augmentation du temps de travail, les aspects positifs ne ressortent pas vraiment et près de 43% pensent qu'il n'y en a pas.

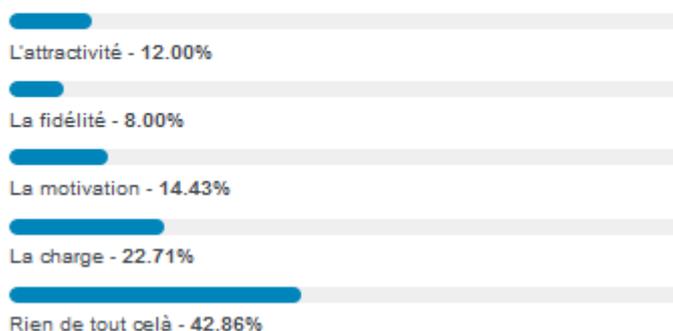
Travailler plus pour gagner plus est même rejeté par 55% des répondants.

57% des mensuels sont par contre prêts à faire des heures supplémentaires.

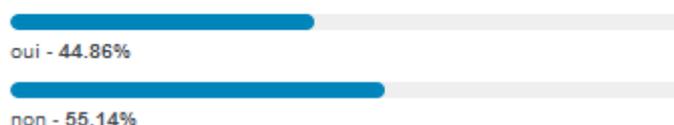
Pour la **CFDT**, l'augmentation du temps de travail pour absorber la charge est envisageable dans un cadre temporaire.

Les mensuels V.1 sont très partagés pour accepter de changer de forfait en passant à 37h.

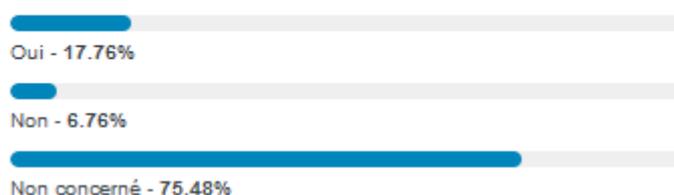
Pensez-vous qu'augmenter le temps de travail pour une meilleure rémunération est positif pour (Plusieurs réponses possibles) :



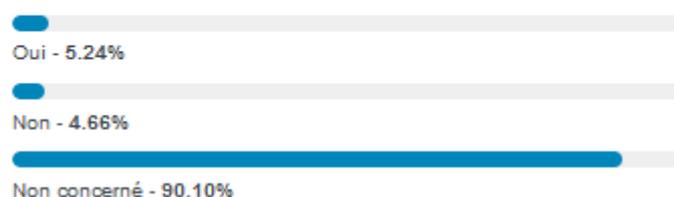
En ce qui vous concerne, seriez-vous prêts à travailler plus pour gagner plus ?



Pour les Mensuels seriez-vous prêt à faire des Heures supplémentaires :



Pour les Mensuels niveau V1 seriez-vous d'accord pour passer au forfait 37h dont deux heures supplémentaires intégrées (idem V2-V3) au lieu de 35h ?



Parts Variables

Sur la catégorie Ingénieurs et Cadres, seuls 30% se disent prêts à échanger des RTT pour des Parts Variables

Pour la **CFDT**, le versement de Parts Variables peut être un facteur d'attractivité et de reconnaissance mais ne doit pas conduire à une augmentation généralisée du temps de travail.

Départ en retraite :

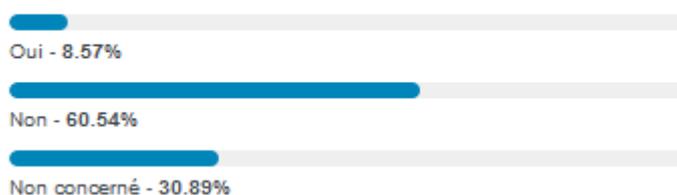
28% des personnes concernées par un départ en retraite se disent prêtes à le décaler de quelques mois.

Intéressement & Participation :

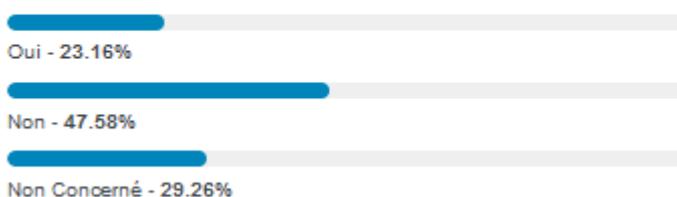
Près de 89% des répondants estiment que les dispositifs d'intéressement et de participation doivent mieux représenter les résultats de l'entreprise.

Pour la **CFDT**, les modalités de calcul de l'intéressement son à revoir.

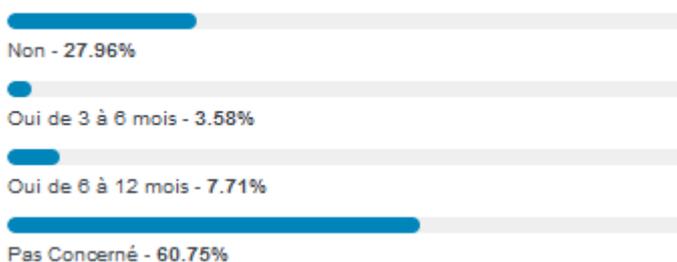
Pour le I/C : Percevez-vous déjà des parts variables ?



Pour le I/C : Échangeriez-vous des jours de RTT pour des Parts Variables (ou + de PV si vous en percevez déjà) ?



Seriez-vous prêts à décaler votre départ en retraite ?



Pensez-vous que les dispositifs d'intéressement / Participation devraient mieux représenter le résultat de l'entreprise (+ haut si bon résultats, + bas si mauvais)

