



NEGOCIATION SALARIALE L.C.L. 2008

RESULTATS DEPOUILLEMENT QUESTIONNAIRES

N°4

Début octobre, la CFDT de LCL a pris l'initiative de diffuser un questionnaire national relatif aux négociations salariales. Nous revenons vers vous aujourd'hui comme nous nous y étions engagés pour vous communiquer le traitement des réponses. Il nous a semblé utile de scinder l'analyse en 3 catégories d'âge : les « jeunes » (19 à 30 ans inclus), les « matures » (31 à 49 ans inclus) et les « seniors » (50 ans et plus). Un dernier panel de salariés dont la RBA est supérieure à 33 k€ a été ajouté.

1) Quelques données générales :

La ventilation par DdR montre que les collaborateurs de Province se sont sentis plus « concernés » par ce questionnaire. Il eut été intéressant d'avoir plus de réponses des services du Siège à forte population de cadres pour enrichir notre panel.

DDR	Retours
Nord	21%
IDF (tous)	17%
Ouest	15%
Sud Ouest	14%
Méditerranée	10%
RAA	5%
Midi	4%
Est	4%
Siège	1%
Non Indiqué	8%
TOTAL	100%

Toutes les catégories d'âge ont été représentées avec 29% pour « les Jeunes », 35% pour « les Matures » et 36% pour « les Seniors » ce qui a motivé notre souhait de détailler les résultats par âge. De même, comme la **Mesure Générale** unique de 625 € versée en 2008 concernait tous les salariés dont la RBA était inférieure ou égale à 33 k€, il nous a semblé important d'analyser plus finement le ressenti du personnel percevant plus de 33 k€.

Malheureusement, près de 25% des réponses ont été insuffisamment renseignées pour être retenues.

Ainsi, il apparaît que les salariés du **réseau commercial ont répondu 2 fois plus que les salariés des métiers fonctionnels ou administratifs.**

Les femmes représentent 55% des réponses et les cadres 15%.

2) Quel est le profil type des 4 catégories retenues ?

- **Le Jeune** a 26 ans en moyenne, il est technicien à 92%, sa catégorie compte une majorité de femme à 56% et sa RBA est inférieure à 33K€ pour 97% d'entre eux.
- **Le Mature** a 41 ans d'âge moyen, il est technicien à 80% et cadre à 20% seulement, sa catégorie compte autant d'hommes que de femmes et sa RBA est inférieure à 33K€ à 88%.
- **Le Senior** a en moyenne, 54 ans et 6 mois, il est technicien à 88%, sa catégorie compte une majorité de femme à 57% et sa RBA est inférieure à 33K€ à 85%.
- **RBA supérieure à 33K€** : l'âge moyen est de 47 ans et cette catégorie est représentée par un homme 7 fois sur 10. Ce panel compte 75% de cadres.

THEME I : Mesures Générales et Mesures Salariales Individuelles

Partage entre MG et MSI

	Jeunes	Matures	Seniors	+ 33 k€
+ de MG	30%	47%	69%	41%
+ de MSI	30%	20%	12%	31%
50% / 50%	40%	33%	19%	28%

Hormis les jeunes qui préfèrent à 40% un partage identique à l'année précédente, les 3 autres catégories s'accordent sur une répartition où les MG seraient plus importantes que les MSI.

Le tableau ci-après exprime la répartition idéale entre MG et MSI. 3 « visions » ont été retenues : la ventilation idéale pour ceux qui veulent plus de MG, la ventilation idéale pour ceux qui veulent plus de MSI et la ventilation de l'ensemble du panel.

		J	M	S	+ 33k€
choix + MG	MG	67%	71%	73%	72%
	MSI	33%	29%	27%	28%
choix + MSI	MG	32%	32%	35%	30%
	MSI	68%	68%	65%	70%
Total Pop	MG	49,70%	56,27%	64,07%	52,82%
	MSI	50,30%	43,73%	35,93%	47,18%

A noter que 47% de l'ensemble des répondants préfèrent une répartition où les MG sont plus importantes.

THEME II : Plafond salarial pour les MG

	J	M	S	+33k€
Plafond sup	20%	35%	39%	85%
Plafond inf	26%	18%	18%	4%
Idem 2008	54%	47%	43%	11%

Il apparaît clairement que les plus de 33 k€ aspirent, eux aussi, à percevoir une mesure générale, comme cela se fera par exemple à la BNP où il n'existera pas de plafond en 2009.

Plafond idéal souhaité pour les MG

	J	M	S	+33k€
choix sup	38 k€	38 k€	39 k€	41 k€
choix inf	29 k€	29 k€	29 k€	28 k€
choix ident	33 k€	33 k€	33 k€	33 k€
total pop	32,96 k€	34,03 k€	34,62 k€	39,6 k€

Si l'on observe les données sous le prisme de l'âge, pour 48% des répondants le plafond de 33 k€ est convenable.

THEME III : Distribution des mesures

Pérenne ou Prime

	J	M	S	+ 33k€
MG pérenne	85%	91%	88%	88%
MSI pérenne	77%	94%	92%	92%

Les mesures qu'elles soient, Générales ou Individuelles, doivent être **pérennes** sans ambiguïté ! Par contre, la trop importante dispersion des montants souhaités (de 600 € à 7000 €) n'a pas permis une observation fiable.

THEME IV : Classement

Priorité des attribution de MSI

	J	M	S	+ 33k€
Bas salaire	1	1	1	3
MSI 4 ans	4	3	2	4
Evaluation	2	2	3	1
R/O	3	4	4	2

La CFDT observe que les salariés perçoivent les mesures individuelles comme des mesures de rattrapage mais aussi que le lien entre évaluation professionnelle de fin d'année et MSI doit être plus visible.

Mesures annexes

	J	M	S	+ 33k€
TR	1	1	1	1
Garde enfants	3	3	3	3
Diplômes	4	4	4	4
Prime trans ou IK	2	2	2	2

Ici **toutes les catégories** classent leurs priorités de la même manière.

La revalorisation des Tickets Restaurants a été plébiscitée suivi de près par la prime de transport ou les Indemnités Kilométriques.

A travers ce sondage la CFDT a bien noté les attentes et préoccupations des collaborateurs de LCL et s'engage à tout faire pour que vos desiderata soient entendus lors des prochaines négociations !!!

La CFDT remercie toutes les personnes ayant pris le temps de nous renvoyer le questionnaire.