

Vous allez vous réunir par équipe de trois ou quatre personnes.
Chaque équipe doit comprendre, au moins, une personne francophone.
Chaque équipe doit répondre aux questions suivantes :

1. Quelle politique salariale en 2016 pour l'entreprise « Bellecompagnie » ?

Vous êtes le dirigeant et unique actionnaire d'une entreprise de fabrication d'outillages à main pour le jardinage et le bâtiment à usage des professionnels et des particuliers.

L'entreprise est constituée de 97 personnes.

55 ouvriers de production dont le salaire de base oscillent entre une fois et 1.5 fois le SMIC auquel il faut rajouter une prime d'ancienneté (3 à 12% de majoration) et les primes de postes et de condition de travail (5 à 20%) de majoration.

15 techniciens de maintenance, méthodes, bureau d'études et des contremaîtres dont le salaire varie entre 1.4 et 3 fois le SMIC

12 commerciaux payés entre 2 et 4 fois le SMIC. Ils ont droit à une part variable qui peut atteindre 30% de leur salaire de base en fonction du chiffre d'affaires qu'ils ont réalisé.

8 employées (comptabilité, achats, logistique, paie, secrétariat, administration commerciale...) rémunérées entre une fois et 1.4 fois le SMIC qui ont droit à une prime d'ancienneté (3 à 12% de majoration).

7 ingénieurs et cadres (marketing, commercial France, commercial export, achats, finance, R&D, production)

L'année 2015 a été meilleure que prévue. Vous aviez accordé l'an dernier 2.3% d'augmentation générale ; mais aucune augmentation individuelle. L'année 2016, ne présente aucune visibilité claire sur l'activité. Les commerciaux ne peuvent pas vous garantir une prévision de chiffre d'affaires fiable. Vous craignez l'effet des élections présidentielles à venir en 2017 sur la consommation.

Vous craignez le départ des personnes les plus compétentes ; Certains commerciaux et certains techniciens de la R&D, du bureau d'études et du marketing ont lancé des actions qui ont permis à Bellecompagnie de franc succès avec de nouveaux outillages innovants. Ils ne comptent pas leurs heures

Vous ne pouvez pas laisser croître votre masse salariale qui représente déjà 25% de vos coûts de production. Vous savez que votre personnel de production peut se mettre en grève à l'appel des représentants syndicaux. L'inflation est de 1.7%. Les représentants du personnel réclament 3% pour tous avec un talon de 250 euros pour les plus bas salaires.

Afin de vous aider dans votre réflexion pour établir votre politique de rémunération vous consultez des spécialistes qui vous proposent les exemples ci-dessous.

- 1- *Posez-vous les bonnes questions, d'après ce que nous avons vu en cours.*
- 2- *Commentez les textes de spécialistes*
- 3- *Définissez votre politique salariale et justifiez vos décisions.*

[La rédaction](#), ZDNet France. Publié le vendredi 22 avril 2011

Stratégie - Dans un document interne, Microsoft annonce à ses 90.000 salariés qu'il va revoir son système d'évaluation, mais surtout mieux rémunérer ses salariés, en particulier son personnel de recherche et développement. Fin 2010, Google augmentait de 10% les salaires pour freiner les départs chez ses concurrents.

Le PDG de Microsoft, Steve Ballmer, a adressé par email [un mémo](#) aux 90.000 salariés du groupe. [ZDNet.com](#) s'est procuré ce document. L'éditeur annonce son intention de revoir sa politique salariale afin de mieux récompenser la performance et ainsi attirer et conserver ses talents. Le système d'évaluation doit également être révisé.

Evoquant implicitement la faiblesse actuelle de sa performance boursière, Microsoft entend remplacer, pour une part de ses salariés, les versements d'actions par des primes versées en numéraire.

Des augmentations de salaires pour la R&D

Jusqu'à présent, le salaire de base de chaque employé comprenait une part en actions. Une portion de ce mode de rémunération sera transformée en cash. C'est donc a priori du pouvoir d'achat direct pour le personnel.

Pour autant, Microsoft ne renoncera pas totalement à des distributions d'actions parmi son personnel, en particulier pour les cadres seniors, précise Steve Ballmer. Ces derniers continueront de percevoir « une large part de leur rémunération globale en action afin que leur rémunération soit étroitement liée à la performance financière de l'entreprise. »

Cette évolution en interne vise fortement, et en particulier, à retenir son personnel R&D, très convoité par la concurrence. Pour cette population, Microsoft annonce ainsi qu'il va augmenter de manière « importante » les rémunérations. Ces changements n'entreront cependant en vigueur qu'en septembre.

Google a déjà revu sa grille salariale

En matière de recrutement, et afin de réduire le turnover, la firme de Redmond doit en effet rivaliser avec d'autres sociétés. L'éditeur a vu au cours des derniers mois plusieurs de [ses cadres partir](#) à la concurrence, notamment chez Facebook.

Microsoft n'est cependant pas le seul acteur à revoir sa politique salariale pour conserver et attirer de nouveaux salariés. Fin 2010, Google avait ainsi décidé de verser à chaque employé [une prime](#) de 1.000 dollars et accordé une hausse générale des salaires de 10%.

Aux plus hauts niveaux de responsabilités, les rémunérations avaient également été réévaluées pour tenir compte de la concurrence sur le marché de l'emploi et tenter de freiner la fuite des cerveaux. Plusieurs cadres dirigeants ont ainsi [bénéficié de primes](#) de plusieurs millions de dollars et d'augmentations de plus de 20% de la part fixe de leur salaire.

Amélioration de la politique salariale de Triangle G H

Juin 2011



Dans le cadre de sa Stratégie générale en 2015, l'association a défini la valorisation de ses ressources humaines comme un axe stratégique.

Si la politique salariale ne constitue pas le seul levier de valorisation, elle y contribue. Triangle G H a travaillé par étapes, tout au long de l'année 2014 puis en 2015, pour ajuster sa politique de rémunération.

En ce qui concerne le personnel expatrié, Triangle G H propose désormais les conditions suivantes :

- Un **statut salarié**, quel que soit le niveau d'expérience ;
- Une grille de salaires simplifiée, favorisant la transparence et l'équité entre expatriés :
 - **2 221 €** brut pour les Chefs de mission
 - **2 121 €** brut pour les Adjoints au Chef de mission
 - **1 921 €** brut pour tous les autres postes – niveau expérimenté
 - **1 451 €** brut pour tous les autres postes ;
- La valorisation de l'expérience interne et de l'ancienneté ;
- Une couverture médicale à 100 % des frais réels + assurance rapatriement + prévoyance ;
- Une indemnité *per diem* versée chaque mois sur le terrain et calculée en fonction du niveau de vie local ;
- Un logement ;
- Tous les 6 mois, 15 jours de congés payés + trajets A/R mission/domicile ;
- 7 jours de repos à partir de trois mois, puis tous les six mois de mission + une « allocation repos » équivalente à un *per diem* mensuel ;
- Les frais de visa et de démarches légales dans le pays d'expatriation ;

- Les frais de préparation au départ et de *débriefing* (transport + logement) ;
- Le cas échéant, des avantages pour le conjoint et les enfants accompagnant l'expatrié sur le terrain : couverture sociale + trajet A/R mission-domicile pour le conjoint et les enfants, une indemnité pour les enfants à charge et un logement indépendant.

Parallèlement au travail réalisé sur la politique salariale, l'association poursuit ses efforts pour fédérer et responsabiliser ses équipes autour d'un projet commun. La dynamique associative et le sentiment d'appartenance à l'association sont des thèmes chers à Triangle G H, de même que l'évolution interne et la fidélisation de son personnel.

L'association se concentre également sur la valorisation de son personnel national (personnes recrutées dans leur pays d'origine). Elle travaille à la définition d'une politique commune de gestion des ressources humaines nationales de qualité.

Evangile de Matthieu 20 1-16

Les ouvriers envoyés à la vigne

“Apprenez donc quelque chose du Royaume des Cieux.

Un propriétaire est sorti à la première heure du jour afin d'embaucher des travailleurs pour sa vigne. Il se met d'accord avec les travailleurs pour un denier par jour et il les envoie à sa vigne.

Dans la matinée il en voit d'autres qui sont là sur la place sans rien faire, et il leur dit : 'Allez vous aussi à la vigne et je vous donnerai ce qui sera juste.' Aussitôt ils y vont. Le propriétaire sort de nouveau à midi, puis dans l'après-midi, et il agit de la même façon.

À la tombée du jour — c'était la onzième heure, il sort et il en trouve qui sont là assis. Il leur dit : 'Pourquoi restez-vous là toute la journée sans rien faire ?' Eux lui répondent : 'C'est que personne ne nous a embauchés.' Et il leur dit : 'Allez donc vous aussi à la vigne.'

Le soir venu, le propriétaire de la vigne dit à son intendant : 'Appelle les ouvriers et donne-leur leur salaire ; tu commenceras par les derniers et tu continueras jusqu'aux premiers.'

Ceux qui ont été embauchés à la onzième heure se présentent donc les premiers ; ils reçoivent un denier.

Quand les premiers arrivés se présentent à leur tour, ils pensent qu'ils vont recevoir davantage, mais eux aussi reçoivent un denier.

Pendant qu'on les paie, ils protestent contre le propriétaire : 'Ces derniers, disent-ils, n'ont fait qu'une heure, et tu les mets sur le même plan que nous qui avons travaillé toute une journée au soleil.'

Il réplique à l'un d'eux : 'Mon ami, je ne suis pas injuste avec toi. Nous étions d'accord pour un denier, n'est-ce pas ?

Prends ce qui te revient et va-t'en. Moi je veux donner à ce dernier autant qu'à toi.

N'ai-je pas le droit de faire chez moi ce que je veux ? Serait-ce que tu es envieux parce que moi je suis bon ?'

Oui, les derniers seront premiers, et les premiers, derniers.

Lecture :

1. Le Prince : Pour Machiavel, le Prince doit il être craint ou aimé ?
Dans la vie de l'entreprise le même principe est il applicable ?
2. Le capitalisme est-il moral ? : Pourquoi pour Comte Sponville, la notion d'éthique d'entreprise n'est qu'une mode sans fondement ?
3. Lisez attentivement l'article joint.
A partir des connaissances théoriques que nous avons vues, en cours, sur les organisations, commentez ce qui est écrit sur les civilisations Mayas et Vikings.