|  |  |
| --- | --- |
| Mission 9 – Chiffrer des coûts salariaux prévisionnelsEntrainement à l’épreuve e52 | Une image contenant ciel  Description générée automatiquement |
| Durée : 50’ | Homme avec un remplissage uni | Source |

**Contexte professionnel**

L‘entreprise Alpes-Drones est spécialisée dans la conception, l’assemblage, la commercialisation, l’adaptation et la maintenance de drones professionnels. Forte de 24 salariés, elle est dirigée par M. Tardy et son marché se situe dans le quart Sud-Est de la France.

Sa clientèle est principalement constituée de professionnels de la sécurité, de la surveillance, de la photographie, de la vidéo, de l’agriculture. Elle conçoit ou achète des drones professionnels puis les adaptes aux demandes des entreprises par l’ajout de dispositifs techniques spécifiques à certaines tâches :

* recherche de disparus dans des avalanches, purge d’avalanches ;
* surveillance de lignes électriques, de barrages (ERDF), de rails de chemin de fer (SNCF Réseaux) ;
* photos aériennes, géomorphologie, cartographie de terrains agricoles ;
* épandage agricole, transport de charges dans des zones inhabités.

L’entreprise doit mettre en place la négociation annuelle sur les salaires. Afin de préparer cette négociation M. Tardy a rencontré les représentants du CSE. Le compte rendu de la rencontre avant négociation vous est remis dans le **document 1**.

**Travail à Faire**

En vous aidant des informations transmises dans les **documents 1, 2** et **3**, réalisez les tâches suivantes :

1. Chiffrez le coût annuel de chaque options envisagée par le CSE et par M. Tardy.

2. Présentez vos résultats ainsi que vos préconisations.

**Doc. 1 Compte-rendu de la réunion avec M. Tardy**

**M. Tardy** : Nous devons lancer une négociation obligatoire concernant l’évolution des salaires pour l’année à venir avec les représentants du CSE. Ces derniers réclament une augmentation générale des salaires de 3 % pour l'ensemble du personnel. Ils justifient ce montant par l'inflation qui aurait entraîner une baisse du pouvoir d'achat des salariés au cours de l'année écoulée.

**Vous** : Qu’en pensez-vous ?

**M. Tardy** : Je ne suis pas opposé à une augmentation des salaires, mais je refuse de réaliser une augmentation indifférenciée pour l'ensemble du personnel sans contrepartie. Par ailleurs, plusieurs concurrents sont apparus sur notre marché et les meilleurs salariés sont recherchés. Nous possédons aujourd’hui une équipe très performante et nous devons impérativement fidéliser nos salariés avant qu’ils ne partent chez les concurrents, attirés par des conditions salariales plus attrayantes.

**Vous** : Que proposez-vous ?

**M. Tardy** : L’augmentation de 3 % demandé est trop importante, elle pourrait entraîner des conséquences néfastes sur nos résultats financiers et conduire à terme à une perte de compétitivité.

Je pense faire 2 contre-propositions :

* La première consiste à augmenter tous les salaires de 1,5 % et les salaires des ouvriers de 2 %.
* La deuxième consiste à augmenter l'intégralité des salaires de 1 % et de proposer un intéressement pour l'ensemble du personnel qui serait calculé à partir d’un l'indice de satisfaction des clients.

je vous explique dans le **document 2** les modalités de calcul et d'attribution de la prime de satisfaction.

**Doc. 2 Modalités de calcul et d'attribution d'une prime de satisfaction client**

Depuis deux ans, M. Tardy à mis en place un protocole d’évaluation par les clients du travail réalisé par les équipes. Chaque facturation est suivie d’une enquête en ligne qui permet d’évaluer la satisfaction du client à l’aide de 10 critères qui concernent :

* la qualité du travail réalisé ;
* la satisfaction du produit ;
* les délais de mise en œuvre ;
* la qualité des contacts ;
* le rapport qualité/prix ;
* …

Ces 10 critères, par facturation, sont agrégées en deux notes : une de satisfaction et une de qualité. Chaque fin de mois les notes agrégées des différentes facturations sont synthétisées en deux notes globales de satisfaction et de qualité mensuelles.

Ces deux notes permettent de suivre, mois après mois, le niveau de satisfaction globale des clients et la qualité du travail perçue.

Je propose d’utiliser ces notes pour calculer et verser une prime d’intéressement à l’ensemble du personnel, sans distinction de catégories professionnelles. Cette prime serait calculée chaque mois à partir des notes mensuelles évoquées précédemment.

M. Tardy estime que la satisfaction client est plus importante que la satisfaction qualité. Il propose donc de coefficienter ces 2 notes à raison de 5 pour la satisfaction client et 3 pour la qualité. Le tableau des notes obtenues par l’entreprise au dernier trimestre sur la base d’une notation de 1 à 10

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Critères d’évaluation | Coef. | Notes /10 |
| Octobre | Novembre | Décembre |
| Satisfaction clients | 5 | 8 | 6 | 9 |
| Qualité perçue | 3 | 9 | 8 | 10 |

M. Tardy propose de verser une prime de la façon suivante :

- note globale > 70 => prime de 3 % ;

- note globale > 60 et < 69 => prime de 1,5 % ;

- note globale < 60 => Aucune prime.

**Doc. 3**  **Extrait du registre de paie**

Salaires moyens bruts par catégorie de salariés

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Catégories de salariés** | **Effectifs** | **Salaires bruts moyens**  |
| Directeur | 1 | 4 100,00 € |
| Directeur adjoint | 1 | 3 400,00 € |
| Commercial | 1 | 3 100,00 € |
| Ingénieur | 2 | 3 300,00 € |
| Prototypistes | 2 | 3 000,00 € |
| Chef d'équipe | 2 | 2 700,00 € |
| Ouvrier professionnel | 9 | 2 000,00 € |
| Ouvrier spécialisé | 6 | 1 600,00 € |
|  | 24 |  |