SOMMAIRE

REMERCIEMENTS

INTRODUCTION

INTITULE DES PARTIES

PARTIE I : *Formes socio historique de la rémunération du travail ouvrier*

PARTIE II : *Motivation patronale et complaisance ouvrière*

PARTIE III : *Prospective de complémentarité éthico économique entre productivité et* profit salarial

INTITULE DES CHAPITRES

CHAPITRE 1 : *Avant la Deuxième Guerre Mondiale (XVIII ème au 1934)*

CHAPITRE 2 : *Apres la Deuxième Guerre Mondiale (1948 au 1991)*

CHAPITRE 3 : *Impératifs de la Globalisation et ses impacts a la société DYNASTIE CONFECTION MADAGASCAR*

CHAPITRE 4 : *Structure et mécanisme de l'emploi*

CHAPITRE 5 : *Diverses théories et pratiques de salaire*

CHAPITRE 6 : *Equilibre budgétaire et perméabilité des ouvriers*

CHAPITRE 7 : *Impacts sur les conditions sociales des vies des travailleurs*

CHAPITRE 8 : *Vide politico syndical et la reproduction sociale*

CHAPITRE 9 : *Les capacités exigibles des forces de travail*

CHAPITRE10 : *Les exigences de partenariat*

CONCLUSION GENERALE

BIBLIOGRAPHIE

TABLES DE MATIERES

ANNEXES

CV

RESUME

REMERCIEMENTS

Nous adressons toutes nos reconnaissances à toutes les personnes qui ont contribuées vivement à la réalisation de ce mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention du diplôme de licence professionnelle en Travail Social et Développement.

Tous mes remerciements :

- Aux membres de jury pour leur bien vouloir de siéger ce mémoire
- A Monsieur RANAIVOARISON Guillaume, enseignant encadreur pour ses précieuses aides
- A Madame SOAMANADRAY Nathalie (DRH DE LA DYNASTIE CONFECTION encadreur professionnel
- A tous les enseignants et personnels administratifs de la Formation Professionalisante en Travail Social et Développement durant ces 3 années d'études
- A ma famille qui m'a beaucoup soutenu moralement et financièrement.
- A la grande famille de l'entreprise DYNASTIE CONFECTION IVATO

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

INTRODUCTION GENERALE

1 Généralités

Le travail appartenant au domaine de la sociologie est une activité faisant l'objet d'une organisation concrète. Il est défini exactement dans la rubrique épistémologique « Sociologie de Travail », une matière en corrélations avec l'Economie, le Droit, la Psychologie et l'Anthropologie, l'Histoire, la Géographie.

Tous ces domaines touchés par ce thème n'ont qu'un même objet d'étude la division sociale de travail et la reproduction sociale

2 Motifs du choix du thème et du terrain

Nous avons choisi ce thème pour une raison mécanique, toutes nos proches exercent une fonction dans une entreprise comme celle - la, nous voyons tous les jours leur mode vie, leur façon d'agir, de penser, de sentir

Pour le choix du terrain, c'est le type d'entreprise à laquelle nous pouvons constater empiriquement la division sociale de travail et la notion de productivité toute faite.

3 Problématique

Le salaire ouvrier peut il répondre aux besoins vitaux d'un ménage et est – il source d'autres cultures ?

4 Objectifs généraux et spécifiques

Comme toutes recherches, il nous faut des objectifs tant généraux que spécifiques

Nos objectifs généraux c'est donner une esquisse possible pour satisfaire en même temps les ouvriers et l'entreprise vis-à-vis du bénéfice.

Ensuite la possibilité d'implanter un dialogue social à tous les instances pour favoriser davantage la promotion d'un travail ouvrier plus qualifiante, flexible et productif,

Spécifiquement, il est envisageable d'organiser la fluctuation pour que le profit patronal soit stable, mais aussi et surtout d'augmenter la satisfaction salariale des ouvriers sans toucher au profit du patronat.

Il est aussi important de diminuer la revendication salariale des ouvriers et la modification de culture de ménage ainsi que le changement de comportement des travailleurs vis-à-vis de l'éducation, et le travail.

5 Hypothèses

Pour approcher davantage la problématique et rend les objectifs tangibles, il nous faut des hypothèses ainsi il pourrait que l'insuffisance monétaire d'un ménage donne des nouvelles cultures, la catégorie professionnelle et le montant salarial d'un ouvrier

seraient ils défini par l'ancienneté et être ouvrier voudrait – il dire faible d'instruction ; toutes ces conditions pourraient être vérifiable à partir des enquêtes

6 Méthodologie

6.1 Documentation

La documentation est nécessaire pour situer l'étude dans le temps et dans l'espace, de plus elle est utile pour l'historique du travail et les formes sociales de la rémunération ouvrière, le type d'organisation d'entreprise.

Nous nous appuyons aussi sur la relecture des cours en salle octroyer par la formation de Travail Social durant les 3 années études, surtout la Sociologie Générale, La Sociologie de Travail, La sociologie des Organisations, Comportement Organisationnelle et Gestion de Ressources Humaines, Economie Sociale, Droit de Travail.

6.2 Concepts et méthodes

a. Les concepts

Cette étude a été référé sur un ouvrage de Pierre *Bourdieu De la reproduction* sortie en 1970 par l'édition Minuit, le livre parlait beaucoup quelles sont les paramètres pour définir le statut social d'un individu. Il a insisté davantage sur le capital avec ces différentes formes, économique, social, et culturel. Ceux sont des choses acquises,venant de la famille et se transmettent de génération en génération. Cette transmission, voir même l'utilisation de ce capital a été désigné comme facteur d'échec ou de réussite d'un individu.

On doit aussi à Emile Durkheim pour la division sociale du travail, dans son ouvrage *De la division du travail social* (1893), un concept à la fois économique et sociologique désignant la réparation des activités productives, entre des groupes spécialisés dans une forme d'organisation contemporaine de la production industrielle, s'appuyant sur la décomposition du travail en tâches parcellaires, réparties entre plusieurs individus ou groupes d'individus spécialisés, afin d'augmenter la puissance productive d'un personnel souvent peu qualifié.

A propos de l'organisation de travail, on a Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915) dans le fameux Organisation Scientifique du Travail dont elle repose sur mode d'organisation du travail où l'emportent les considérations humaines et sociales. C'est pourquoi on parle parfois aussi de « division technique du travail »

Encore un concept, dans la rubrique perspective, nous appuyons sur l'ouvrage de Martin Weitzman un économiste américain, « *l'économie de partage, vaincre la stagflation* »

sortie en 1986 par l'édition Hachette, ce livre parlait de la possibilité d'une participation financière des salariés dans son entreprise employeur, cette vision tend à considérer que le salariat serait un corps insensible et suggère de remplacer la rémunération au temps par un système composé d'un salaire d'embauche réduit composé par un part de la rémunération indexée sur le revenu de l'entreprise.

b. Les méthodes

La méthode qualitative, elle est utilisée dans le but de répartir les ouvriers suivant leurs qualités civiles, service, perception de salaire, l'organisation de travail. Ensuite la méthode quantitative pour énumérer et évaluer la taille de ménage, les dépenses, le rendement. Ainsi nous avons démontré à l'aide des tableaux et des graphes

c. Les mots clés et leurs définitions

Ouvrier : personne qui travaille manuellement moyennant un salaire

Salaire : Paiement en échange d'un travail ou d'un service

Industrie : Ensemble des opérations qui concourent à la production des richesses par transformation des matières premières

6.3 Techniques d'enquête

a. Technique vivante

La technique vivante qu'on a utilisée est l'observation directe sur la fiche individuelle de rendement et la fiche de renseignement à remplir au moment de l'embauche ; elle est fiable pour déterminer exactement combien un ouvrier perçoit pour le cas de la rémunération à la pièce.

On a procédé encore à des entretiens individuels aux ouvriers pour savoir leur perception du travail en général, le système de production dont leur patron l'impose, sur la relation employé – employeur, ou/et la relation entre eux et les personnels administratifs, leur avis sur l'éducation.

b. Technique d'échantillonnage

La théorie de l'échantillonnage

Suite à la théorie de l'échantillonnage, il nous faut au moins 30 individus pour que l'échantillon soit représentatif. Nous avons pris 40 ouvriers sur 142 ouvriers affectés au système de la rémunération à la pièce. Ils ont été sélectionnés selon leur rendement individuel durant 3 mois successifs.

c. Technique de questionnaires

Afin d'obtenir des résultats convenables et vérifiant les hypothèses, nous avons établie des séries des questions qui ont rapport avec le problématique.

§1-Les voies d'administrations du questionnaire

Nous avons administré les questions sur un support papier pour ceux qui savent lire et écrire, par contre des entretiens individuels pour ceux qui ne le sont pas

§2-Les formes des questions sont les suivantes

§2- 1 Des questions fermées concernant l'identité sans nom ni adresse, âge/sexe/année de commencement de travail/domicile/statut matrimonial/ nombre des personne à charges/

Des questions semi fermé : sur le moyen de déplacement au travail/le moyen pour manger au travail/ l'habitation (location et la formation de la famille à « tiroir »)/région d'origine, culture familiale (par exemple Famadihana, visite annuelle obligatoire des proches, envoi d'argent pour la famille) / la manière dont il se prend lors du manque

§2-2 Des questions semi-ouvertes concernant le rendement, la sensation sur le salaire au rendement, les dépenses allouées aux éducations des enfants, aux produits alimentaires, à l'habillement, aux adidy, leurs actions quand ils n'ont pas d'argent

Des questions fermées à propos de l'épargne monétaire et/ ou en nature (stock des biens agricoles),

6.4 Problèmes rencontrés et limites

Nous ne pouvons pas approcher librement les ouvriers lors de nos entretiens, de plus ils ont peur de nous répondre car ils s'imaginent que nos recherches ont une répercussion sur son travail.

Ensuite, le responsable nous a fait comprendre que certaines informations ne sont pas disponibles même si c'est nécessaire pour la réalisation de ce mémoire de fin d'étude par exemple, nous ne pouvons pas prendre des photos, circuler dans l'atelier, ne pas rester plus longtemps dans l'enceinte de l'entreprise.

Il y a des données que nous avons dû changer comme les numéros sur la fiche de rendement individuel à raison de confidentialité de l'entreprise.

Encore de problème, les répondeurs aux questionnaires nous vident leur sentiment d'insatisfaction sur le système de zone franche.

ENONCER DU PLAN

PARTIE I : FORMES SOCIO-HISTORIQUE DE LA REMUNERATION DU TRAVAIL OUVRIERE

PARTIE II : MOTIVATION PATRONALE ET COMPLAISANCE OUVRIERE

PARTIE III : PROSPECTIVE D'UNE COMPLEMANTARITE ETHICO-ECONOMIQUE ENTRE PRODUCTIVITE ET PROFIT SALARIAL

PARTIE I

FORMES SOCIO HISTORIQUE DE LA REMUNERATION DU TRAVAIL OUVRIER

RapportGratuit.com

PARTIE I : FORMES SOCIO-HISTORIQUE DE LA REMUNERATION DU TRAVAIL OUVRIER

Toutes les histoires présentées à cette partie ont été passées réellement en Europe et Aux Etats-Unis. Ces sont les pays qui ont été plus de reformes dans le domaine de travail et de la rémunération, surtout au début du travail industriel ainsi que la formation de la classe ouvrière.

Les pays soviétiques et asiatiques ont peu de reformes ; quand aux pays africains, ils ont été sous l'empire européens et dont les règlements sur la rémunération ont été copié.

Cette partie se divise en trois grands titres.

Premièrement, avant la 2ème Guerre Mondiale, cette date fut marqué le passage de l'époque ancienne sous le signe de serf ou de l'esclavage vers le temps moderne dit industrialisé.

Deuxième, après la 2ème Guerre Mondiale, une période le monde a changé de visu notamment dans l'environnement de travail ; nous allons encore parler des reformes de travail à Madagascar et l'histoire de la sécurité sociale.

Troisième, les impératifs de la globalisation dans le monde de travail et son impact à l'entreprise Dynastie Confection. Un terrain qui peut donner aperçu aux organisations et structure des entreprises délocalisées.

Il est à noter qu'il y a deux grandes guerres mondiales ; la première était en 1914 au 1918

La deuxième en 1936 au 1944

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

CHAPITRE 1

AVANT LA DEUXIEME GUERRE MONDIALE *(VXIIIe Siècle au 1934)*

Au Moyen Age, le travail a été géré par des clans familiaux, propriétaires de terres, ce sont des classes minoritaires. Les restes de la population étaient leurs employés. Ils ont travaillé étant serfs c'est-à-dire aux services des clans ; le travail était artisanal et n'ont payé qu'aux nourritures.

Aux XVIIIe Siècle, le monde a changé, fini le pouvoir des familles, et le travail a aussi changé et pris de force; avec les fruits de la recherche scientifique (découvertes des machines)

Ce fut le début de la Révolution Industrielle en Europe, et les travailleurs des terres ont devenu des travailleurs industriels c'est-à-dire travail à la machine.

Ce fait a reposé ainsi par l'essor de la classe prolétaire, une classe de travailleurs sortis du système de serf au Moyen Age (travail à mains au profit des propriétaires de terrains).

L'industrialisation a reformé complètement le monde de travail, et le mot ouvrier a été destiné pour ceux qui ont travaillé à la machine. Le travail a été devenu plus rapide et productive et donnait naissance au travail à la chaîne dont chacun ne faisait qu'un travail répétitif, ce fût à partir de ce système que les patrons ont imaginé la rémunération à la tâche.

Ce temps a évolué aussi le concept de travail homme et travail femme car n'importe quel sexe peu manipulé des machines. Et à travail égal veut dire rémunération égale alors qu'avant, le dernier a perçu deux fois moins important que le salaire du premier.

Pourtant si un couple travaillait sur un même patron avec une durée énorme de travail du 14 à 15 heures par jours, le salaire ne suffise pas pour autant.

La seule solution que les patrons ont avancée c'était de faire travailler tout le membre de la famille y compris les enfants. Eux travaillaient à la maison et les hommes dans le site industriel.

Quand même, les économistes de cette époque ont aperçu que même si chacun y participait et faire entré de l'argent, le pouvoir d'achat était encore maigrichon.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Du fait de ce manque, on attendait le **XIXe Siècle** pour l'idée de salaire minimum, celui- ci a donné la première fois la forme sociale ouvrière car il a du garantir à tout salarié surtout les ouvriers qui travaillent à temps complet une rémunération minimale et prévoyait un mécanisme d'indexation sur le prix à la consommation.

Ici on s'attache beaucoup à des théories économiques sur le salaire tel que *Saint* **Thomas d'Acquin** pour qui le juste salaire et celui qui permet à son bénéficiaire d'avoir une vie conforme à sa position sociale.

On doit à **Adam Smith et David Ricardo** pour une théorie, elle est connue sous le nom de la théorie de subsistance, celui-ci explique que les salaires seraient fixés de manière à permettre la survivance des travailleurs mais ne pourrait guerre s'éloigner de ce niveau.

D'un autre coté de la forme sociale de la rémunération au XIX e Siècle, c'est la création des assurances et prévoyances sociales en suivant de l'idée **Bismarck**. Ce système a été conçu pour protéger les travailleurs à des risques survenus au travail qui a entravé une perte de salaire, par exemple, maladie, accident de travail.

Cette structure oblige le patron de verser une somme à la caisse de solidarité des ouvriers pour assurer leur santé. Cette forme de rémunération est appelée rémunération indirecte.

En 1914, **Henri Ford** inspirait de cette idée de salaire minimum et de la théorie de subsistance. Il a constaté dans les industries américaines le niveau de vie des ouvriers et le mouvement des affaires dans les entreprises.

Henri Ford a implanté une politique salariale visant à équilibrer le profit salarial et les bénéfices des patrons. Il a dit qu'il faut lier production et salaire.

En 1914 l'Organisation Internationale de Travail fut créée dont les objectifs sont à l'échelle mondiale, d'améliorer les conditions de travail, de promouvoir le travail productif et le progrès social, et de contribuer à l'accroissement du niveau de vie.

Celle-ci fournit également une aide technique aux nations membres afin de faciliter l'adoption et l'application de normes la concernant.

Les programmes de coopération technique englobent l'avancement, la gestion et la formation dans le travail, la gestion des effectifs et les relations sociales, la sécurité Sociales, les conditions de travail, la Sécurité au Travail et la Santé.

En 1922 à 1929, Henri Ford lutte sur trois fronts ; salaire plus élevé, frais plus bas, prix de vente réduits

Pour être juste il faudrait y ajouter bénéfices plus élevés

En 1930, c'était la crise économique aux Etats-Unis, elle a été très vite répandue en Europe, cette crise résultait de la surproduction industrielle et plusieurs ouvriers vivaient dans la misère, son salaire direct ne s'en suivait plus à la consommation et d'autres étaient en chômage.

En 1934, les Etats ont intervenus pour résoudre la crise, ils ont mis en place définitivement le montant de salaire minimum.

En 1936, une grande réforme sur le travail, d'après la signature des accords de Matignon du 7 au 8 juin, qui ont prévu la généralisation des conventions collectives, l'augmentation des salaires et établissent le droit syndical dans l'entreprise.

Dans l'article 4 de ces présents accords « les salaires réels pratiqués pour les ouvriers à la date de 25 mai 1936 seront du jour de la reprise de travail, rajustés suivant une échelle décroissante commençant à 15% pour les salaires les moins élevés pour arriver à 7% pour les salaires plus élevé ; le total des salaires de chaque établissement ne devant, en aucun cas, être augmenté de plus 12%

Les augmentations de salaires consenties depuis la date précitée seront imputées acquises pour leur partie excédant les rajustements.

Les négociations pour la fixation par contrat collectif de salaire minima par région et par catégorie, qui vont s'engager immédiatement, devront comporter en particulier le rajustement nécessaire des salaires anormalement bas ».

A partir de la date du fameux accord, le travail et la production s'améliorait de plus vers le développement humain jusqu'à en 1938 où la révolution nazisme a été explosé et duré deux ans soit en 1940. Suite à ce mouvement didactorial imposé par Adolphe Hitler, un allemand, meneur du clan nazi, une Seconde Guerre Mondiale a vue le jour et a tenu huit ans. Donc, pendant cette époque, le monde était en guerre et tous dirigeants des pays occidentaux, russes, et orients ne pensaient qu'à la stratégie de guerre et aux armements. Il leur a fallu attendre la fin de la guerre 1948 pour parler des reformes sociales plus innovantes et aux bénéfices de l'humanité.

CHAPITRE 2

APRES LA DEUXIEME GUERRE MONDIALE *(1948 au 1991)*

Au lendemain de la Deuxième Guerre Mondiale tous les pays ont pris conscience sur la sécurité de la population et de leurs biens.

Toutes périodes qui suivent la Deuxième Guerre Mondiale a été caractérisée encore par un grand effort de la production, auquel correspond une intensification de la consommation.

La création d'une société internationale a été l'ordre du jour garantir la paix et la sécurité mondiale.

Reposons à cette conception la Déclaration Universelle de Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 dans son article 22.

« Toute personne en tant que membre de la société a droit à la sécurité sociale elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économique, sociaux et culturels indispensable à la dignité et au libre développement de sa personnalité grâce à l'effort national et la coopération internationale compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays » ***Déclaration Universelle de Droit de l'Homme***

Cet article a beaucoup influencé les dirigeants syndicaux et les patrons des entreprises occidentales surtout américaine pour la notion de Sécurité Sociale suite du système XIXe Siècle concernant la prévoyance et les assurances sociales comme forme de rémunération indirecte.

A l'instar de cet événement de 1948, en suivant l'exemple de **Ford et de Général Motors** des accords ont été développé, liant à l'évolution des salaires à celui de la production des entreprises.

Deux ans plus tard, en 1950, un système de pension et de retraite était financé par l'entreprise.

En 1951, les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale de Travail n°100 sur *l'égalité de rémunération*, cette convention a été consacré sur le principe de l'égalité de rémunération et l'égalité des avantages entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

La fin des années 1950 a vu s'opérer un large mouvement de mensualisation des ouvriers de l'industrie qui étaient les premiers concernés par la rémunération au rendement.

Celle-ci est désormais largement minoritaire en France. Elle est considérée avec suspicion par les travailleurs et les syndicats qui dénoncent habituellement une surévaluation des normes en vue de réduire la part des primes.

Elle présuppose par ailleurs qu'une quantification du travail être établie, ce qui est plus difficile dans les sociétés de service.

Les indicateurs de performance peuvent alors être difficiles à définir et ne pas tenir compte de la situation particulière dans laquelle l'activité est exercée.

En 1955, **Ford et Général Motors** a accepté l'Obligation de donner une garantie annuelle de salaire.

Ce type d'accord s'était implanté dans d'autres pays en France et en Angleterre notamment.

Dans ces pays surtout la France en 1972 le rendement et la prime de rendement résultats de travailleurs, qui peuvent déterminer un certain type de rémunération, gagé sur la productivité individuelle, on a établi une égalité de rémunération à travail égal.

C'est à partir des années soixante dix (70) qu'on a réagi sur la discrimination dans le domaine de travail.

Cette directive a été appliquée dans toute l'Europe et aux restes du monde en 1976

A Madagascar, suite à toutes les transformations venues de l'étranger, le pays a installé à son tour les systèmes assurant les travailleurs salariés des établissements privés.

Le régime de sécurité sociale a été implanté en 1956 – 1957 par la création de « Caisses de Compensation des Prestations Familiales qui, par la suite ont inclus progressivement dans leur champ d'application la couverture des risque accidents du travail et maladies professionnelles » puis du risque vieillesse.

La Caisse Territoriale de Compensation des Prestations Familiales de Madagascar et Dépendance (CCPF) et la Caisse des Prestations Familiales (CPF) fut créé par l'arrêt n°336 – IGT du 17 février 1956, la CCPF était un organisme de droit privé.

Il était chargé de gérer uniquement le régime des Prestations Familiales comprenant :

Les allocations familiales

Les allocations prénatales

Les allocations de maternité

Les indemnités journalières de 1/2 salaires

Les frais d'accouchement par les employeurs, à charge pour ces derniers de verser à la caisse de Compensation la différence entre le montant des prestations payées à leurs travailleurs et celui des cotisations.

L'évolution politique, économique et sociale de Madagascar en 1962 a favorisé l'extension des régimes gérés parla CFP.

Celle-ci fut alors remplacée avec la prise en charge des risques professionnels, par la Caisse Nationale d'Allocations Familiales et Accident de Travail (CNAFT)

En 1968, avec la prise en charge du régime de retraite, l'institution CNAFT prit la dénomination de Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNaPS)

En 1997, le salaire minimum dans le secteur privé augmente de 10%cette hausse fut marquée par le développement des Entreprises Franches depuis 1991. Et c'était à partir de cette période que la globalisation dans le monde du travail a commencée pour Madagascar.

CHAPITRE 3

IMPERATIFS DE LA GLOBALISATION ET SES IMPACTS A LA DYNASTIE CONFECTION MADAGASCAR *(1991 jusqu'à nos jours)*

3.1 Vue d'ensemble sur la globalisation dans le milieu de travail

La globalisation, et les politiques qu'elle impose : baisse du coût de la main d'œuvre, réduction des dépenses publiques et flexibilisation du travail.

Elle joue un rôle déterminant dans la production des biens et des services, comme dans la production des producteurs.

Accord multilatéral sur l'investissement, destiné à protéger, contre les Etats nationaux, les entreprises étrangères et leurs investissements, visant à mettre en question toutes les structures collectives capables de faire obstacle à la logique du marché pur : nation dont la marge de manœuvre ne cesse de décroître ; groupe de travail avec par exemple, l'individualisation des salaires et des carrières en fonction des compétences individuelles et l'atomisation des travailleurs qu' en résulte ; collectifs de défense des de droits des travailleurs, syndicats ,associations, coopératives, famille même, qui ont à travers la constitution de marché par la classe d'âge perd une part de son contrôle sur la consommation.

La mondialisation des marchés financière jointe au progrès des techniques d'informations, assure une mobilité sans précédent de capitaux et donne aux investisseurs soucieux de la rentabilité à court terme de leurs investissements, la possibilité de comparer de manière permanente la rentabilité des plus grandes entreprises et de sanctionner en conséquence les échecs relatifs.

Les entreprises elles même, placées sous une telle menace permanente doivent s'ajuster de manière de plus rapide aux exigences des marchés ; cela sous peine, comme l'on dit de « perdre la confiance des marchés », et du même coup le soutien des actionnaires qui, soucieux d'obtenir une rentabilité à court terme, sont de plus en plus capable d'imposer leur volonté aux managers, de leur fixer des normes, à travers les directions financières, et orienter leurs politiques en matière d'embauche, d'emploi et de salaire.

3.2 La délocalisation

La délocalisation, en économie, transfert d'une part de l'activité d'une entreprise de son pays d'origine vers un pays tiers.

Les délocalisations et implantations des firmes à l'étranger constituent un mouvement étroitement lié à la mondialisation de l'économie marquée par une globalisation du processus de production des firmes multinationales, une déréglementation des marchés financiers (offrant une plus grande souplesse dans le différentes opérations menées par les entreprises) et un accroissement des investissements directs à l'étranger.

Le choix d'une implantation à l'étranger peut, à l'inverse, s'analyser non comme une obligation, mais comme une « invitation ».

Il en est ainsi des Etats qui, désireux de constituer sur leur sol des gisements d'activités, aménagent des zones franches où subventions à l'implantation de qualité des infrastructures et fiscalité réduite ont un effet attractif incontestable.

Ces comportements ne sont pas seulement le fait de pays émergents, mais sont également pratiqués dans le nombreux pays industrialisés.

La seconde motivation à cette stratégie de délocalisation obéit à des impératifs de coût et résulte d'une comparaison des coûts de production existant entre son marché d'origine et le marché de destination.

Outres accès à une matière première bon marché, la délocalisation permet à des firmes d'employer une main d'œuvre à un coût salarial moindre.

Les firmes multinationale est une société qui contrôle, de façon directe ou indirecte,, des filiales situées à l'étranger, et qui en mesure d'élaborer une stratégie industrielle et commerciale mondiale.

Elles produisent donc une part plus ou moins grande des biens et services qu'elles commercialisent à l'étranger, c'est-à-dire hors de leur marché domestique. Cette logique de pénétration des marchés passe par une localisation géographique de la firme à l'étranger.

Selon la définition formelle qu'en donne l'Organisation des Nations Unies, la société multinationale est une société qui détient une participation significative en capital des filiaux ou des société apparentées situées à l'étranger.

Partant de l'idée que les taux de salaire sont le principal élément qui entre en compte pour choisir le lieu de production, on compare fréquemment les salaires minima versés dans des zones à ceux qui s'appliquent dans la plupart des zones faces ceux qui

s'applique dans les pays d'origine des entreprises multinationales opérant dans les zones.

La rémunération des travailleurs des zones est toutefois une question fort complexe qui revêt aspects.

Premièrement des salaires minima s'appliquent dans la plupart des zones, il s'agit, soit du taux national, soit celui fixé spécifiquement pour la zone.

Deuxième, la rémunération nette des travailleurs de zone franche est règle générale plus élevés que le salaire minimum le laisserait penser les entreprises ont habituellement recours à des systèmes de paiement à la pièce ou primes.

3.3 L'impact de la globalisation à l'entreprise Dynastie Confection

A n'importe quelle entreprise jouit cette diversité. Les plus avantageuses sont les entreprises délocalisées.

Cette flexibilité offre que des opportunités à eux parce qu'ils n'ont rien à perdre dans le système, ils déplacent son entreprise dans une région du monde dont les défenses droits travailleurs, syndicats, d'associations, coopératives sont presque inexistantes, ou cachées derrière la réalité économique du pays accueillant par exemple fort taux de chômage et /ou présentant d'une incapacité de construction à grande échelle.

De plus c'est un système pour l'évacuation des déchets matériels poussée par la société de consommation.

Par ailleurs, les salariés simples sont toujours mis à la cour des perdants et exposés aux risques sociaux.

Nous transposons cette lecture au cas de la Dynastie Confection à IVATO, une entreprise franche, avec une maison mère à l'île MAURICE.

Une de ses organisations internes tend vers l'individualisation de salaire, le patron impose à chaque ouvrier occupant la tâche de base en se fixant un objectif de rendement.

Le comptage à la pièce est la méthode plus fiable et cela permet à tous d'évaluer leur performance individuelle et c'est ainsi que le patron détermine une hausse individuelle de salaire et /ou octroi de prime.

C'est pourquoi l'entreprise pratique la rémunération à la pièce pour certains.

Tirant effet du contexte de délocalisation, et la lecture de ce système, l'entreprise est bel et bien dedans.

Rapport-Gratuit.com

CONCLUSION PARTIELLE

L'évolution des techniques et de l'organisation de travail n'est séparable de l'organisation croissante de l'économie à travers la concentration industrielle, comme à travers la planification étatique, elle conduit à identifier le système économique à l'ensemble de la société.

La délocalisation n'est facteur de chômage car la tâche des travailleurs dans la maison mère diminue de volume, l'entreprise devrait donc licencier des tas de main d'œuvre.

Ce qui est nécessaire pour les investisseurs dans le monde économique d'aujourd'hui c'est la flexibilité de salaire, le coût de main d'œuvre bon marché.

La décision économique résulte de la confrontation et du conflit d'intérêt sociaux, et l'institutionnalisation du marché multiplie les interactions entre l'économie et les aspects de la vie sociale. Alors il est indispensable d'insinuer que toutes ces démarches nécessitent une clarification des rôles de patronat, et les travailleurs, ainsi que la satisfaction aux deux acteurs.

PARTIE II

MOTIVATION PATRONALE ET COMPALISANCE OUVRIERE

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES
Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

PARTIE II : MOTIVATION PATRONALE ET COMPLAISANCE OUVRIERE

Le travail appartenant au domaine de l'économie est une activité faisant l'objet d'une rémunération.

Il intervient dans le processus de création des biens et des services, et représente les ressources pour l'entreprise.

Le travail est aussi présent dans la force affectée à la production.

Cette partie nous envoie à vérifier la problématique ; de montrer la responsabilisation de chaque membre de organisation ; le rythme de travail ; les mobilisations des ressources.

En tous, l'apport de chaque individu dans l'entreprise pour obtenir une meilleure rentabilité (comportement ; argent ; compétence…)

Inséparable à la direction d'entreprise la relation extérieure, Etat ; Syndicat, Client

La partie divise en quatre chapitres

Le premier les structure et mécanisme de l'emploi distingue les postes de travail, les états postes et les rapport productivité/rentabilité et profit salarial.

Le deuxième parle des diverses théories et pratiques appliquées par l'entreprise en terme de rémunération ouvrière ainsi que les textes du code travail y afférents régissant la rémunération à Madagascar.

Le troisième, concernant l'équilibre budgétaire et perméabilité des travailleurs à la pièce aux impératifs patronaux.

Le quatrième, impact des conditions de travail à la vie des travailleurs.

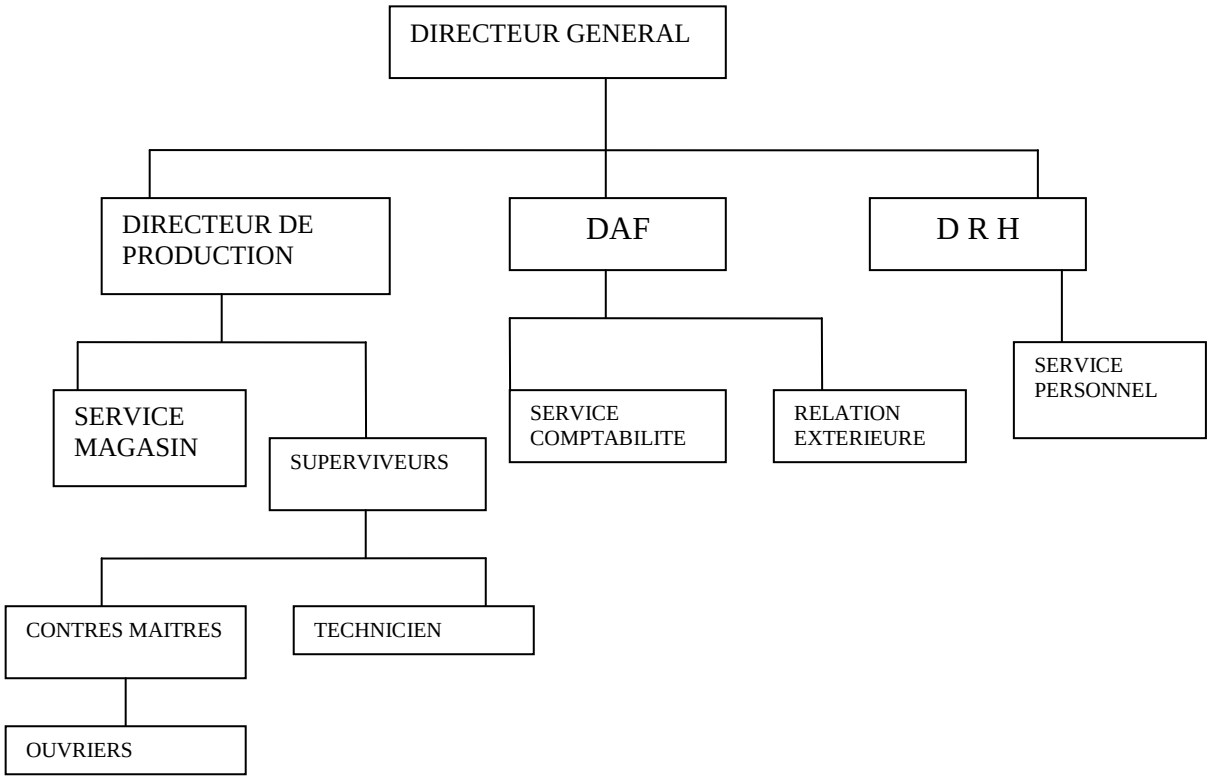
Le cinquième, pour la politique syndicale et la reproduction sociale.

CHAPITRE 4

STRUCTURE ET MECANISME DE L'EMPLOI

4.1 Les postes de travail

Organigramme



Identité de l'entreprise

Dénomination : Dynastie Confection

Activité : confection des habillements à tricot

Adresse: lot K4 – 098Bis IVATO ANTEHIROKA

Statut: Société Anonyme à Responsabilité Limité

Régime : Entreprise Franche

Capital : 10.000 000 ariary

Date de création : avril 2006

Effectif du personnel : 462

4.2 Etat de poste

Les postes de travail divise en deux parties

Le poste administratif et logistique

Tableau n°1 répartition et catégorie socio professionnelle des personnels administratifs et logistique

LES POSTES ADMINISTRATIFS ET LOGISTIQUE	**NOMBRE**	**CSP (Catégorie Socio Professionnelle)**
Directeur Général	1	Cadre supérieur
Direction Administrative et financière		
Chef comptable	1	Cadre supérieur
Aides Comptables	2	Agents subalternes
Responsable de paie	1	Agents subalternes
Caissier	1	Agents subalternes
Direction de Ressources Humaines		
Chef personnel	1	Cadre supérieur
Assistant de Ressources Humaines	2	Agents subalternes
Agents de méthode et de maîtrise	6	OP1 - 4 A
Direction logistique		
Chef magasinier et approvisionnement	1	Agents subalternes
Magasiniers	3	OS3 - 2A
Chefs de service sécurité	3	OS2 - 2A
Sécurités	6	M2 - 1B
Chauffeurs	3	M2 - 1B
Agent de nettoyage de l'espace de travail	10	M1 - 1A
TOTAL	41	

NB: les derniers CSP si dessus sont à titre au début de carrière si l'agent n'a pas d'attestation de travail sur le poste qu'il occupe

Source : Dynastie Confection Septembre 2006

4.2.1 Les postes administratifs et logistiques

a. La direction Général

Directeur Général, il est le représentant direct de l'entreprise, nommé par la direction de la filiale à l'étranger donc il est un expatrié. Il est en liaison directe avec l'extérieur concernant le travail, la commande et l'embarcation des productions.

b. La direction administrative et financière

Le chef comptable occupe toutes les parties gestion de l'entreprise, il est recruté par le directeur général. C'est un agent ayant de connaissances approfondi à la matière au moins baccalauréat + 4 en Comptabilité ou en Gestion,

Aides comptables, Responsable de paie, Caissier, ils sont sous la direction du chef comptable, leurs exigences de postes disaient au moins niveau Baccalauréat à Baccalauréat + 2

c. La direction de ressources humaines

Au premier, le chef personnel occupe les affaires des employés, étant le recrutement, le suivi des effectifs, responsable directe de l'hygiène, de sécurité, le rapporteur au niveau de l'Etat pour toutes déclarations obligatoires sur la situation de main d'œuvre.

L'exigence de poste est que l'agent doit avoir au moins Baccalauréat + 3 en droit, en Gestion de ressources humaines ; les connaissances approfondi en droit de travail est obligatoire.

Deuxième, l'assistant de Ressources Humaines, il assiste le chef personnel et peut le remplacer intérieurement le chef personnel au cas ou ce dernier serait absent.

Ce type de poste exige que la personne doive avoir au moins du baccalauréat + 1

Troisième poste, l'agent de méthode et de maîtrise, c'est un opérateur spécialisé par exemple, dessinateur, patronnier, ce poste exige des expériences au façonnage, à la machine utilisée. C'est dans le sens de bureaux d'études.

d. La direction logistique

Le chef magasinier et approvisionnement, un agent ayant beaucoup d'expériences à peu 7 ans en matière d'achat, en gestion de stock, le poste ne requiert moins de diplôme.

Magasinier, ce qui savent lire, écrire, compter, il est sous l'ordre du chef magasinier.

Le chef de service sécurité, le responsable de sécurité des biens de l'entreprise

Les agents de sécurité, ils assurent de l'intérieur à l'extérieur de l'usine.

Les agents de nettoyage et de l'espace de travail, ceux sont des personnes assurant la propreté du site de l'intérieur à l'extérieur.

LES POSTES DE PRODUCTION	NOMBRE	CSP (Catégorie Socio Professionnelle)
Directeur production		Cadre supérieur
Chef de chaînes	**9**	OP2 - 3 B
Contres maîtres	18	OP1 - 3A
Techniciens de machines	14	OP1 - 3A
Contrôleur de qualité	20	OP1 - 3A
Ouvriers		
Machinistes tricoteurs	**140**	OS3 - 2A
Assembleurs	60	OS3 - 2A
Stiching	40	OS2 - 2A
Responsable de la finition	40	OS3- 2A
Mainding	**45**	OS3 - 2A
Responsable lavage	20	M2 - 1B
Mises en sachet	20	M2 - 1B
Mise en carton	20	M2 - 1B
Livreurs	20	OS2 - 2B
TOTAL	466	

Source : Dynastie Confection septembre 2006

4.2.2 Les postes de production

a. La direction de production

Le directeur de production est assuré par le directeur général.

b. Le chef de chaînes, c'est un ouvrier ayant travaillé plus longtemps dans le domaine, ils maîtrisent parfaitement le domaine de la production, il est responsable de la répartition des tâches, et en relation directe avec le directeur de production à propos de rendement.

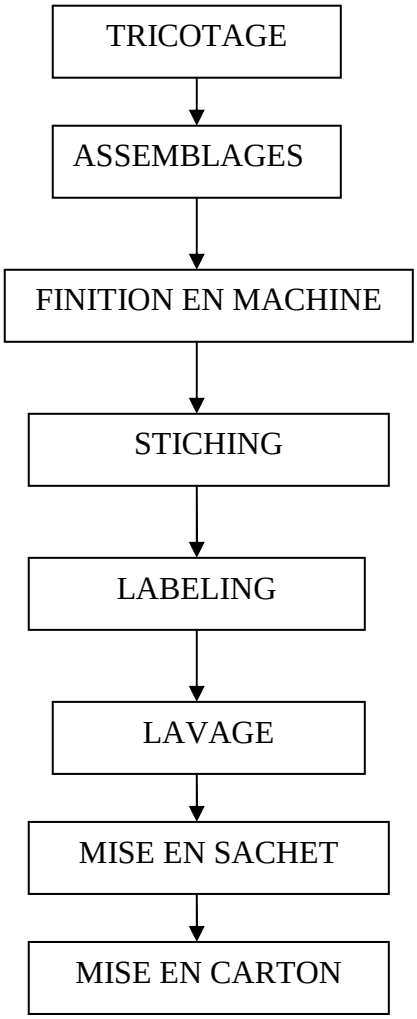
c. Les contres maîtres, ceux sont des ouvriers maîtrisant la production, leur différence par rapport au chef de chaînes, il fait le contrôle sur mesure suivant l'exigence de l'agent de méthode.

d. Le technicien des machines, il est un agent ayant reçu de formation spécialisée octroyé ou non par l'entreprise sur le fonctionnement des machines de production.

e. Le contrôleur qualité, un ouvrier professionnel c'est-à-dire ayant de connaissance large et goût il analyse et trie de près la production et suivant l'exigence de bureaux d'études.

4.3 les chaînes de production

La production se repartie en travail à la chaîne : c'est-à-dire l'exécution d'une dépend de la tâche précédente, sauf la tâche tricotage n'est la tâche de base de la production.



Chaque étape de production se soumet à une contrôle qualité, s'il y défaut certains ouvriers les refont à la main.

Les ouvriers qui assurent les 3 premières tâches sont des ouvriers spécialisés de catégorie OS 1

Pour les 3 dernières tâches sont pour les ouvriers de catégories M2

Toutes les tâches sont supervisées par des chefs de chaînes et de contres maîtres.

Chaque section de production a un chef et deux contres maîtres, il est de catégorie supérieure ouvriers.

Un chef à la section tricotage par exemple, n'a pas d'autorités qu'aux ouvriers tricoteurs

4.4 Rapport productivité / rentabilité et profit salarial

Définitions

Productivité du travail : rapport entre la valeur d'une production et le temps de travail nécessaire à cette production.

Rentabilité : rapport du bénéfice aux capitaux utilisés pour obtenir le résultat considéré

Salaire : contre partie de travail fourni versé par l'employeur

Tableau n°2 rapport productivité/rentabilité et profit salarial

	Montant en ariary
Capital	10000000
production (en pièce)	8000
prix d'une pièce au client	10000
Profit salarial	
cadres supérieurs	1400000
cadre moyens	500000
OP1 - 4A	1760000
OP1 - 3B	1200000
OS3 - 3A	1800000
OS2 - 2A	800000
OS1 -2A	13600000
M2 - 1B	5229000
M1 - 1A	992000
sous total de profit salarial	27281000
Charges patronales	
CNAPS	3546530
OSTIE	3546530
sous total des charges patronales	7093060
Les frais divers	
frais d'exportation	6000000
autres frais	1000000
sous total des frais divers	7000000
totaux des dépenses	41374060
coût total de production (gain)	
Prix total de production	80000000
différence de gains et dépense	38625940
les impôts varient selon les dépenses de l'entreprise, plus l'entreprise faite des sorties, les impôts tirés sur le profit diminue	
au minimum l'impôt de cette différence est de 10%	3862594
Bénéfice estimé	34763346
les dépenses présentées ci-dessus sont des dépenses mensuelles de l'entreprise, sauf les d'exportation (à chaque livraison au moins après 3 mois de lancement de travaux	
le bénéfice présenté ci-dessus est un bénéfice gagné durant une séquence de commande au moins 3 mois (à titre indicatif)	

CHAPITRE 5

LES DIVERSES THEORIES ET PRATIQUES DE SALAIRE

5.1 Les théories sur la pratique de motivation

Les théories sous mentionnées relèvent beaucoup de pratique dans des entreprises visant à produire en maximum de quantité et elles sont très appliquées dans le domaine de rémunération à la pièce. C'est la théorie de l'équité et la théorie des objectifs.

5.1.1 La théorie de l'équité

a. Principe de base

Tout individu est impliqué dans un échange avec une autre personne ou avec une organisation se fait une idée assez précise de l'équité ou la justice de ce qu'il retire de cet échange.

Pour arriver à cette évaluation, il compare périodiquement le ratio de ce qu'il reçoit sur ce qu'il contribue d'une part, avec le ratio de ce que d'autres reçoivent par rapport à ce qu'ils contribuent.

Plus succinctement, ce processus de comparaison peut s'exprimer de façon suivante

Mes gains = mes contributions et

Mes gains sur mes contributions = ses gains sur ses contributions

C'est à partir de cette comparaison que l'on a prédit et trouvé dans le système de paiement à la pièce, de personnes qu'on arrive à convaincre qu'elles sont trop payés en produisant moins de pièce, en augmentant la qualité de celle-ci elles rétablissent ainsi l'équité en réduisant leur gains et en augmentant leurs contributions.

La situation contraire se produit évidemment lorsque l'individu se considère sous payés. Ils rétablissent alors l'équité en produisant un grand nombre de pièce de qualité à peine acceptable.

5.1.2 *La théorie des objectifs*

a. Le principe de base

Il met donc l'accent sur le caractère rationnel de l'être humain, sur sa capacité à se choisir un but

Motiver un employé, c'est essentiellement l'amener à se fixer ou du moins à accepter un objectif de rendement élevé.

La théorie s'avère beaucoup appliqué aux travailleurs qui veulent tirer un certain niveau de production quantitative. Tel est le cas de production des biens et services et

Rapport-Gratuit.com

notamment les entreprises franches œuvrant dans la confection des articles vestimentaires.

b. Procédures

En fixant une production standard qu'un travailleur travaillant à rythme normal est censé atteindre dans les temps normaux de travail pour être rémunéré au minimum réglementaire.

Ce mécanisme est appelé Target ou l'objectif proprement dit traduisant en terme de travail fourni, dans l'entreprise franche de textile en institut un système de bonus ou de rémunération supplémentaire qui est en fonction de qualité produite au profits des travailleurs plus dynamique dont la production dépasse le Target.

5.2 La détermination de la rémunération

La détermination de la rémunération repose sur une structure bien fermée étant celle-ci, Une bonne définition et évaluation de postes c'est-à-dire son nom, l'attribution des tâches de celui qui va l'occuper, les responsabilités y afférentes, ensuite cette rubrique donne une structure de la rémunération des poste, il nous faut aussi le rétablissement de l'équilibre interne veut dire toutes les personnes dans l'entreprise occupent le même type de poste à expérience égal doit être rémunéré égal. C'est un système collectif d'indication cependant il y a aussi l'individualisation de salaire, avec le système de promotion l'attribution de prime, compensation, avantages sociaux en nature ou en argent suivant la performance et le potentiel individuels. C'est pourquoi il y a les différentes techniques de rémunération, et calculé de façon différente

a. Le salaire au rendement, destiné à encourager la productivité des travailleurs, il peut permettre au travailleur d'augmenter son revenu, il est cependant très rare que la paie d'un travailleur soit entièrement liée à son résultat : elle comporte en général un part fixe et un part variable.

Deux formes de salaires au rendement sont particulièrement connues ; le salaire à la pièce et le salaire à la prime.

b. Le salaires à la pièce comprend lui-même deux variantes : un salaire unitaire est défini et le travailleur reçoit autant de fois qu'il produit des pièces.
c. Le salaire horaire, il est attribué suivant le volume horaire du travail durant la journée, c'est-à-dire le travailleur est payé par heure de présence dans l'entreprise.

d. Le salaire à prime, il cherche à concilier le principal avantage du salaire au temps ; à savoir la sécurité pour le travailleur à ceux du salaire aux pièces, en assurant un salaire minimal au travailleur mais en prévenant le surmenage.

5.3 La rémunération dans le code de travail Malgache

Article 55 : il est institué un salaire minimum agricole et non agricole d'embauche prenant en considération le minimum vital pour les travailleurs leur assurant un pouvoir d'achat suffisant.

Ceci explique que le salaire est différent selon le domaine de travail cependant l'objectif c'est qu'il doit subvenir aux besoins en plus, déjà l'entreprise embauche un travailleur, elle est obligé de mentionner le barème attribué suivant la qualification du travailleur à l'embauche.

Article 57 : la rémunération du travail à la tâche ou à la pièce ou au rendement doit être calculé de telle sorte qu'elle procure à un travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égale à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.

La détermination de cette rémunération est faite sous l'arbitrage de l'Inspecteur du travail par des commissions régionales ou locales composées de deux employeurs membres de la profession et deux travailleurs désignés par l'organisation syndicale.

Les taux minima de salaire ainsi que les conditions de rémunération du travail à la tâche, aux pièces ou au rendement sont affichés aux bureaux des employeurs et aux lieux de paie du personnel.

Dans tous les cas, le salaire minimum de sa catégorie professionnelle doit au moins être garanti au travailleur rémunéré à la tâche, aux pièces ou au rendement.

Il faut au moins trois organisation pour décider la façon comment calculer le salaire au rendement, à la tâche ou à la pièce, l'intervention de l'Etat par le biais de l'inspecteur de travail dans le procédure est inévitable. L'entreprise ne peut seulement donner un tarif à lui et transmettre aux organisations syndicales et l'inspection de travail pour validation. Il leur faut une discussion car l'objectif c'est assurer un travailleur à la pièce le salaire minimum de sa catégorie.

Article 58 **:** la fixation des objectifs ou Target et quota relève de la compétence de la commission paritaire d'arbitrage dans les zones franches concernées.

C'est-à-dire qu'une entreprise ne peut définir toute seule le Target, elle doit avoir l'accord de la commission, de plus personne ne pourrait le modifier sans avoir la consulter.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Le Target est calculé selon le rythme normal de travail, à compter l'effort de la personne à fournir à la manipulation des machines, le repos intermédiaire, le volume possible pour fabriquer un objet.

Article 61 : toutes sommes reçues par l'employeur au titre de service doivent être intégralement versées au personnel.

Si les services constituent pour le salarié l'unique rémunération, le salaire minimum de sa catégorie professionnelle doit fois lui garanti.

Une fois de plus, cet article oblige l'employeur à payer l'homme qu'il a engagé pour un service, s'il y a abus de la part de l'employeur par exemple refus de paiement à raison de crise d'économique, le salaire peut se plaindre auprès des autorités compétentes.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

CHAPITRE 6

EQUILIBRE BUDGETAIRE ET PERMEABILITE DES OUVRIERS

6.1 Temps de travail et salaire moyen

Le salaire de base d'un machiniste : 61212ar catégorie professionnelle OS1 Groupe 1, ou avec un salaire horaire 358.40, indice 1090

La durée légale de travail 8 heures par jour + au plus 2 heures complémentaire

Les tricoteurs sont payés à la pièce avec une commande dure à peu prés un mois dans cette section.

Le Target est de 5 bonnes pièces par jour pour la machine 7GG, et 4 bonnes pièces par jour pour la machine 12GG suivant le style commande lancée. Et les opérateurs sont payés à la pièce sans défaut.

Seulement les circonstances ci-dessous sont qualifiées comme temps d'arrêt est payable au prorata de salaire de base : coupure d'électricité ; manque de matières premières ; panne de machine ; repos médical ; changement et réglage des machines.

Tableau n°3 critère de performance pour les ouvriers

Machine	nombre de pièce tricotée pour les machinistes performant	nombre de pièce tricotée pour les machinistes non performant	prix d'une bonne pièce tricoté en ariary
7 GG	7 pièces	3 pièces	600
12 GG	6 pièces	2,5 pièces	900

Source : Dynastie Confection mars 2006

Donc salaire moyen journalier au Target

Selon 5 bonnes pièces par jour à 600ar

Cela vaut 5 * 600 = 3000

A comparer au salaire journalier de base

356.40*8 = 2867.2

Par déduction, le salaire à la pièce est supérieur au salaire de base, certes, le tableau ci-dessus nous montre une classification de performance évidente avec laquelle chaque ouvrier s'identifie.

Si par méthode arithmétique simple si un ouvrier performant gagne plus que le salaire de base de sa catégorie.

Note de calcul :

Ouvrier performant

7*600 = 4200 pour la machine 7GG

6*900 = 5400 pour la machine 12 GG

Par induction le salaire journalier de base est deux fois moins que le salaire d'un ouvrier performant

Ouvrier non performant

3*600 = 1800 pour la machine 7GG

2.5*900 = 2250 pour la machine 12 GG

Par induction un ouvrier non performant est en dessous de salaire minimum d'embauche

Le comptage de pièce est journalière mais le versement de salaire est mensuel, or si un ouvrier fait moins de pièce d'une journée, il peut rattraper le nombre pour arrondir le fin de mois.

Si l'ouvrier n'arrive plus, ou jamais à faire le minimum convenu et il est assidu durant les journées de mois travail, l'entreprise doit son salaire du mois avec tous les avantages sociaux, il a fait de l'heure supplémentaire, l'entreprise lui doit payer.

Une condition d'octroi d'autre source de complaisance du patron un ouvrier ne prenne aucune permission de sortie pendant un mois, ni retard, ni absence et au moins un jour de repos médical l'entreprise lui verse 5000ar

En tant avantages sociaux indemnité de repas 400ar par jour

Versement de l'allocation familiale par la CNaPS 2000ar par enfant

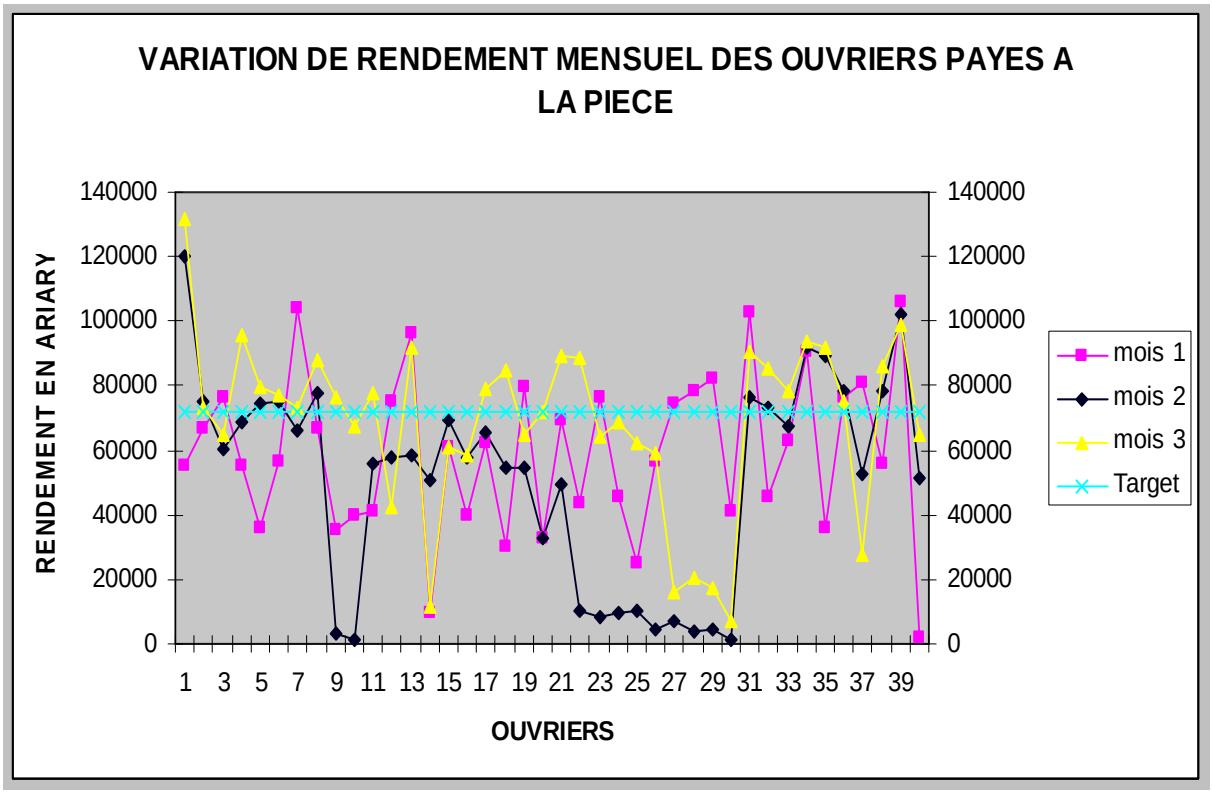
Tableau n°4 rendement mensuel individuel durant trois mois successifs valorisé pour le calcul de salaire mensuel)

mois	rendement mensuel de 40 ouvriers tricoteurs		
	mois 1	mois 2	mois 3
1	55419	120380	131574
2	66569	75156	73500
3	76439	60050	64650
4	55228	68864	95558
5	35924	74576	79900
6	56732	75061	77316
7	103891	66196	73036
8	67102	77500	88000
9	35592	2912	76160
10	39824	1428	67450
11	41056	55800	77480
12	75351	57500	42508
13	96604	58500	91968
14	9705	50500	11362
15	60919	69500	60725
16	39579	57500	58637
17	62010	65500	78845
18	30480	54500	84500
19	79349	54400	64886
20	33070	32540	72146
21	69367	49500	89000
22	43777	10071	88500
23	76231	8640	64000
24	45518	9500	68500
25	25115	10585	62500
26	56507	4330	59000
27	74448	7020	16192
28	78095	3720	20520
29	81995	4500	17080
30	41020	1125	7300
31	102506	76500	90855
32	45602	73245	85440
33	62820	67530	78600
34	90682	91607	93450
35	36200	89000	92035
36	76570	78467	75000
37	80900	52678	27564
38	56000	78500	85990
39	105923	102250	98673
40	2000	51606	64780
TOTAL	2372119	2048737	2755180
MOYENNE	59302,975	51218,425	68879,5
TARGET	72000		

Source : Dynastie confection octobre 2006

Ce tableau nous montre le rendement mensuel des 40 ouvriers pris comme échantillon, nous l'avons exposé en 3 mois successifs pour déterminer la variation des sommes que devraient percevoir un ouvrier.

Figure n° 1



Cette figure montre analogiquement le changement fréquent du montant salarial des ouvriers payés à la pièce.

Cas général

Au mois 1 ; 70 pourcent des ouvriers n'atteignent pas le Target, ses rendements individuels sont inférieurs de 72000ar.

Ainsi, le rendement collectif moyen est encore inférieur au Target pourtant la commande s'est réalisé toujours à raison que certains ouvriers performants fait le système de quart (fait à tour de rôle des heures supplémentaire)

Au mois 2, 80% des ouvriers n'atteignent pas le Target et le rendement stagne.

Avec des cas critiques, ouvriers n°27 ; 28 ; 29 leurs rendements par rapport au mois derniers se déclinent d'un nombre énorme au dessous de Target, et celui la vérifie la problématique.

Le décroissement de taux individuels de ces 3 ouvriers résulte d'une absence de longue durée.

Au mois 3 ; 56% des ouvriers dépassent le Target donc le nombre des ouvriers performants s'accroît.

Cas exemplaire, n°14

Par déduction, cet ouvrier est un nouvel recru aux derniers jours avant le paiement.

Voyons ses rendements aux mois suivant, il est encore au contrat d'essai, il travail au temps normal sans absence.

Au mois 2, le rendement augmente mais n'atteint encore le Target.

Au mois 3, cet ouvrier prend le rang des ouvriers performants, il dépasse largement le Target.

A titre de renseignement, les présentation de rendement et l'expression « inférieur au Target ne disent jamais que l'entreprise en perd, la sélection des échantillons est aléatoire, nous avons seulement étudié l'individu n'est pas l'entreprise.

6.2 Budget de ménage ouvrier

D'après le barème de salaire un ouvrier de catégorie OS1 a comme salaire de base mensuel 62121ar

Vu les prix des biens et services minimum actuels, seulement ce montant ne permet qu'à un travailleur célibataire.

Pourtant, la définition du salaire n'est autre que la garantie de la vie d'un individu et sa famille.

Nos enquêtes sur 40 ménages ouvriers sur 140 ouvriers payés à la pièce

Répartition par sexe

Masculin : 35%

Féminin : 65%

Répartition par age

Age / sexe	18 à 23ans	24 à 30ans	30 à 35 ans	Plus de 35ans
masculin	0	5	5	5
féminin	5	5	8	7

Situation matrimoniale

Statut / sexe	Père de famille	célibataire	Mère de famille	Célibataire avec charge	Fille mère
masculin	7	4		4	
féminin		5	5	4	6

Note : le critère célibataire avec charge : un individu qui prend d'un ou des membres de sa famille par exemple frais scolaire de sa fratrie, ou parents handicapés ou malades.

Taille de ménage (répartie par nombre d'enfant)

Nombre d'enfant	**1**	**2**	**3**	**4**
Nombre ouvriers	3	2	4	5

Observations:

Les ouvriers qui ont eu un enfant, sont ceux des filles mères

Classification des dépenses courantes mensuelles

Suite à l'enquête sur les dépenses et le classement des rubriques, nous allons présenter en ordre et par secteur les consommations d'un ménage.

Variable/classe	Définition
1	Plus élevés
2	Elevés
3	Plus ou moins élevés
4	Forfait
5	Moins élevés
6	Moins fréquent
7	Moins intéressé
8	Sans intérêt

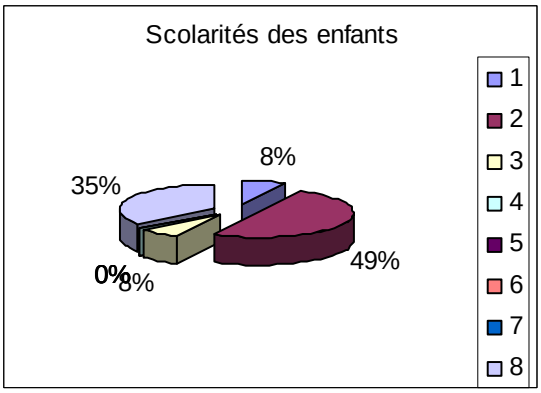
Tableau n° 5 : Tableau récapitulatif des résultats de l'enquête des priorités de dépenses

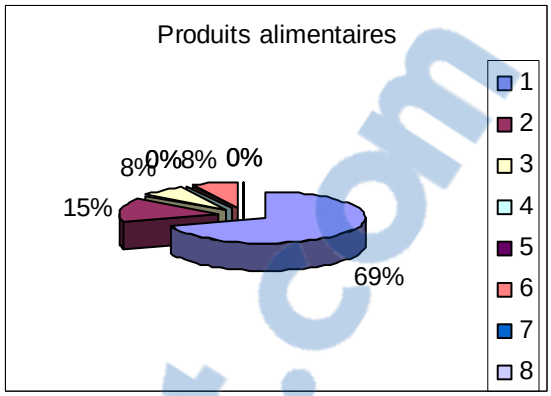
Rubriques	Classement ou ordre de priorité de consommation								Enquêtés
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	Total
Scolarités des enfants	3	20	3	0	0	0	0	14	40
Produits alimentaires	28	6	3	0	0	3	0	0	40
Habillement	3	3	2	6	0	17	9	0	40
Adidy	0	0	0	0	0	9	11	20	40
Consultations médicales	0	0	8	0	0	0	0	32	40
Frais de déplacement	5	5	7	3	15	0	3	2	40
Loisirs	0	0	9	0	0	18	0	13	40
Allocation (électricité, loyer.)	10	15	10	5	0	0	0	0	40

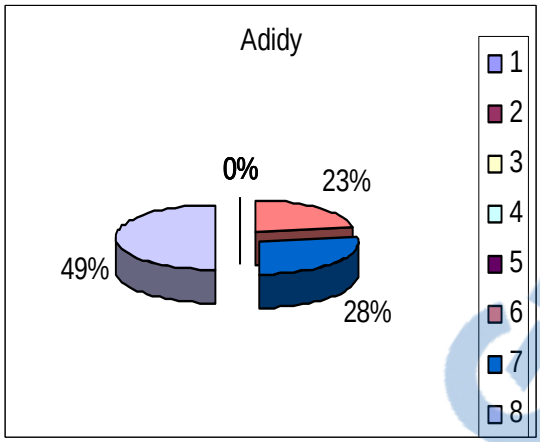
Source : *Enquête personnelle auprès des 40 ouvriers, octobre 2006*

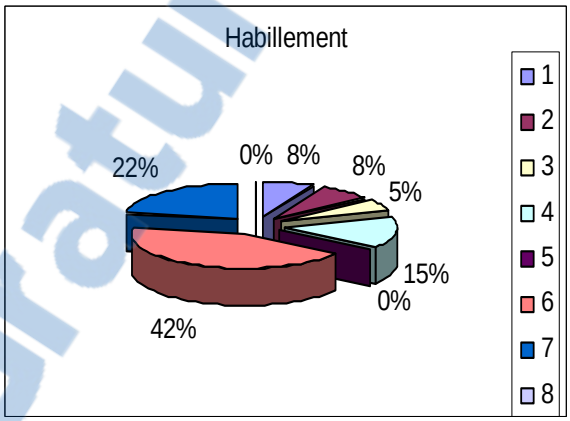
Figure n°2

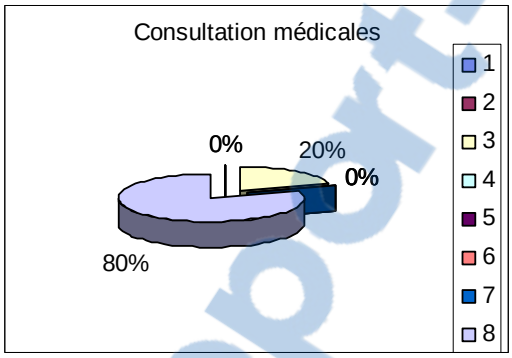
Les figures ci-dessous montrent les pourcentage des enquêtés par rapport à leurs consommations de chaque rubriques de dépenses, il est à signaler qu'il y a d'autres seulement nous avons traiter huit.

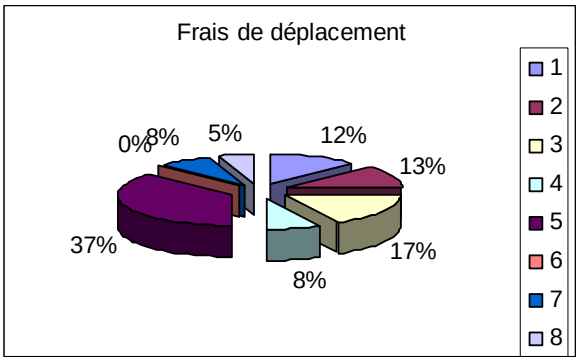


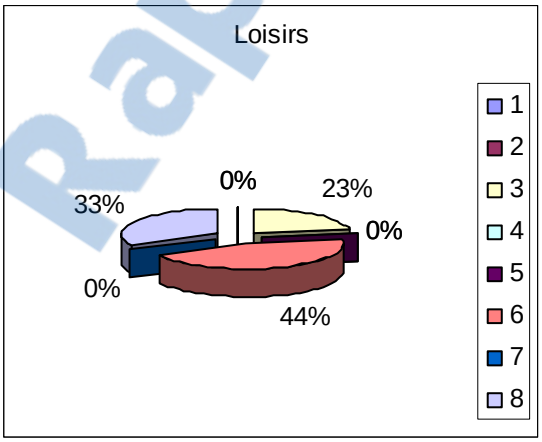


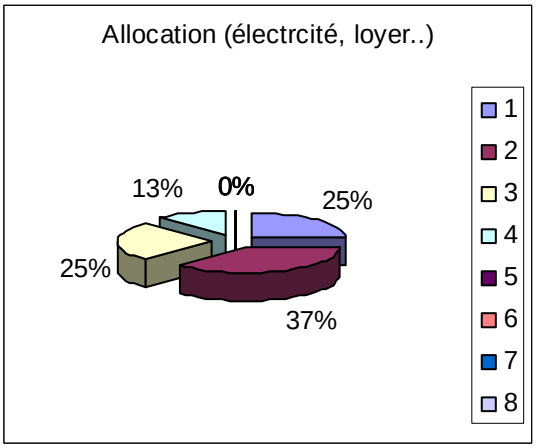












Rapport-Gratuit.com

Interprétation du tableau et figure n°2

Sur la rubrique *scolarité des enfants*, la présence de quatorze ouvriers « sans intérêt », ce sont les ouvriers célibataires et avec charges parents.

La consommation des *produits alimentaires* occupe 69% des enquêtés, c'est normale, le premiers besoins physiologiques et vital pour l'homme.

Les dépenses allouées à l'*habillement*, la variable marquante c'est le moins fréquent (6), des raisons pour lesquelles, elle est étant cela, premièrement déjà il y a les dues aux scolarités et nourritures, ensuite l'exigence horaire de travail et ils n'ont plus le temps d'acheter, et encore la question de goût. Cependant, il y a des ménage présent en variable 1 ce sont strictement des ménages célibataires.

Les Adidy, c'est une chose inséparable aux malgaches, la sortie d'argent pour ce système est si quelqu'un de nos proches a subi une maladie hospitalisée, ou un décès dans sa famille, on doit présenter les condoléances sous forme d'enveloppe munis de somme. Il n'est pas obligatoire toutefois il serait une règle communément appréciée, en faisant ce geste donne à chacun une valeur morale. Les ménages tendent vers les trois variables dernières, ce n'est jamais qu'ils n'apprécient la structure mais suite à leur crédit ils ne peuvent guère franchir le seuil.

A propos de *consultation médicale*, seulement pour huit ouvriers dans la variable de « plus ou moins élevés », ce sont les célibataires avec charges fratrie ou parents dont ils ne sont pas bénéficiaire de OSIE ; lesdits « sans intérêt » car ils ont l'affiliation d'une Organisation Sanitaire suite à leur cotisation obligatoire retiré au revenu salarial mensuel.

Le critère *frais de déplacement*, les ménages sont très repartis vis-à-vis des variables, il varie parce que il y en a certains qui habitent trop loin plus de 15 km de la zone par exemple au environ de Ambohodratrimo (RN4), ils sont un peu obligés de prendre une ligne du taxi be au moins, si trajet est faite en deux lignes différentes. Les autres traversent à pieds pour 10km. Il y en a ceux qui restent au forfait c'est-à-dire établir un budget pour le frais de déplacement, et dès qu'il s'écoule, ils se rentrent au travail et/ou au foyer à pieds. Outres habitent prés de la zone.

Les loisirs, pour tout le monde, ce stade est réservé au jour du paiement de l'acompte, et/ou salaire fin de mois. Le type de loisirs visible serait la prise des boissons alcooliques, assistance à des animations en plein air avec ou sans la famille.

Les allocations, parfois ils sont forfaitaires pour certains. Le « sans intérêt » n'existe pas sur ce domaine, il est classé étant un besoin physiologique supérieur. Le ménage est concentré

dans les 1, 2, 3 ,4 ; ce veut dire que chaque famille a la nécessité d'avoir un appartement, de l'eau, de l'électricité.

Salaire net mensuel : rendement au mois 3 du tableau n°1 + avantages sociaux + prime d'assiduité.

Niveau de scolarisation

Niveau primaire désigne la classe de l'éveil scolaire jusqu'en 7ème avec ou sans le diplôme du CEPE

Niveau secondaire 1er cycle pour ceux qui fait la 6è au 3è avec ou sans le BEPC

Niveau secondaire 2ème cycle pour ceux qui continue l'étude à la classe de 2nde au Terminal sans baccalauréat

Le niveau supérieur pour la poursuite de l'étude à l'université

	primaire	**secondaire 1e (cycle)**	**secondaire 2d (cycle)**	**supérieur**
masculin	**4 (40%)**	**3 (30%)**	**3 (30%)**	**0**
féminin	**12 (50%)**	**5(25%)**	**3(15%)**	**0**

On constate que les ouvriers de sexe masculin par rapport au pourcentage de représentation fait plus abondant au niveau primaire.

En revanche, les 2 classes secondaires, les femmes ont fuit si tôt le système.

La répartition de ménage

Les données ci- dessus nous renvoyons diviser les ménages en groupe comme suit/

Ménage 1 : famille avec enfant et dont les 2 chefs de famille sont ouvriers OS1

Ménage 2 : Fille mère avec 1 enfant

Ménage 3 : Célibataire

Ménage 4 : Célibataire avec charge (fratrie moins de 13ans scolarité ou parents vieillard)

Tableau 6 : Présentation des états économiques des ménages selon leurs types prescrits

Ménage 1(40%) soit 15 ouvriers				
Critères	2 chefs de famille ouvrier catégorie OS1 avec 3 enfants à charges minimum			
Crédit mensuel				
salaire de base mensuel	avantages sociaux	prime d'assiduité	Indemnité de repas	Total
137200	6000	5000	10400	158600
Débit mensuel				
nourritures	frais de déplacement	Loyer	Autres	total
122000	14400	40000	15000	191400
Etat économique du ménage				

Etat économique du ménage = Crédit mensuel - Débit mensuel

158600	191400

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Eem -32800

Observation: ménage au solde débiteur

Ménage 2 (20%) soit 6 ouvriers				
Critères	fille mère avec 1enfant à charges minimum			
Crédit mensuel				
salaire de base mensuel	avantages sociaux	prime d'assiduité	Indemnité de repas	Total
68501	2000	5000	10400	85901
Débit mensuel				
nourritures	frais de déplacement	Loyer	Autres	total
49600	5200	15000	20000	89800
Etat économique du ménage				

Etat économique du ménage = Crédit mensuel - Débit mensuel

85901	89800

Eem -3899

Observation: ménage au solde débiteur

Ménage 3 (20%) soit 9 ouvriers				
Critères	célibataire avec charge soit en fratrie mineur ou/et parents handicapés			
Crédit mensuel				
salaire de base mensuel	avantages sociaux	prime d'assiduité	Indemnité de repas	Total
68501	0	5000	10400	83901
Débit mensuel				
nourritures	frais de déplacement	Loyer	Autres	total
49600	5000	15000	18000	87600
Etat économique du ménage				

Etat économique du ménage = Crédit mensuel - Débit mensuel

83901	87600

Eem -3699

Observation: ménage au solde débiteur

Ménage 4 (20%) soit 9 ouvriers				
Critères	célibataire sans charge			
Crédit mensuel				
salaire de base mensuel	avantages sociaux	prime d'assiduité	Indemnité de repas	Total
68501	0	5000	10400	83901
Débit mensuel				
nourritures	frais de déplacement	Loyer	Autres	total
45000	5000	15000	25000	90000
Etat économique du ménage				

Etat économique du ménage = Crédit mensuel - Débit mensuel

83901	90000

Eem -6099

Observation: ménage au solde débiteur

Les avantages sociaux sont ceux offert par la CNAPS à titre d'allocation familiale
Source : enquête personnelle auprès des 40 ouvriers payés à la pièce de la société Dynastie confection Madagascar, novembre 2006.

Source : enquête personnelle octobre 2006

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

CHAPITRE 7

IMPACTS SUR LES CONDITIONS SOCIALES DE VIES DES TRAVAILLEURS

Suite à la lecture du tableau n°5 nous avons à l'observation que tous types de ménages sont au solde débiteur, donc cette situation fait naître des comportements aux ouvriers tels que l'exigence de stabilité de l'emploi ; une adaptation au rythme de travail pour gagner plus, naissance d'une culture de ménage.

7.1 L'exigence de stabilité de l'emploi

L'ouvrier fait tout son possible pour qu'il ne se fasse pas licencier abusivement : il ignore parfois ses droits mentionnés dans le code de travail, par exemple, ne demander de permission pour des événements familiaux, légitiment il est consigné à un travailleur d'avoir des permissions au total 10 jours pendant l'année sans retenus sur salaire, c'est-à-dire l'entreprise paye le salaire si le motif de l'absence est justifié.

Il ne prendre jamais des congés maladies c'est-à-dire même si le repos médical est jugé nécessaire par le médecin de l'organisme sanitaire inter entreprise, le travailleur s'efforce de rejoindre encore au travail.

L'acteur ne va pas réclamer quoique se soit par exemple une hausse de salaire, des améliorations des conditions de travail car il a pensé que le fait de demander des choses de ce genre leur rend mauvais image et le patron cherche des motifs de renvoie.

Pour les ouvriers de sexe féminin, elles tenteraient de tisser des relations intimes au supérieur hiérarchique immédiat. Cette situation est particulière, ce n'est guère toutes les femmes qui marcheraient à cette idée, le soi disante compagnon du supérieur estimerait de stabiliser et obtenir une promotion dans son emploi en faisant cet acte.

Nous ne pouvons pas approcher de cet individu concerné par cette condition, toutefois les personnes autours ont affirmé que le sujet existait vraiment dans l'entreprise.

D'autre exigence de stabilité de l'emploi que les ouvriers vont exprimer même s'ils leur arrivaient un accident de travail ou maladie professionnelle, ils ont dû les cachés puisque en le déclarent chez les médecins conventionnés et à la CNAPS et que le présumé malade ou accidenté obtiendrait des jours d'arrêt de travail, peut être attester d'être incapable de ne plus exécuter une tâche quelconque selon la gravités de l'accident

7.2 L’adaptation du rythme de travail à l’exigence ponctuelle monétaire de ménage

Chaque ménage ouvrier est obligé par lui-même de suivre un rythme anormalement grand n’étant fait aucun ou moins de défaut sur la réalisation de la tâche en plus, travailler sans arrêt intermédiaire et ne pas sortir fréquemment pour les besoins physiologiques, donner une bonne image de soi vis-à-vis du Target.

Poussé par les systèmes de motivation imposée par l’entreprise, les ouvriers faisaient des concours entre eux pour atteindre le niveau de performance mentionné au tableau n°3 ensuite, ils n’auront pris aucun congé en nature, vaut mieux les vendre à l’entreprise.

Comme toutes disciplines de travail, le retard n’est jamais acceptable que se soit la raison, tout le monde devrait entrer à l’heure convenue par l’entreprise.

Et si l’ouvrier n’arrivait plus à s’adapter aux conditions de travail, il fait exprès de voler ou de s’absenter pour une longue durée et le jour où il reviendra au travail seulement pour simuler une demande du solde de tout compte car objectivement, une situation de ce genre n’est pas du tout correcte à l’égard du contrat donc le dernier mot appartient à l’entreprise c'est-à-dire elle lui virerait. Face à toutes ces faux semblant le travailleur gagnerait un peu d’argent pour le solde de congé dont il a durant et la guise du licenciement et après il va chercher d’autre travail dans des entreprises de même genre

A propos du chômage technique quand il commencerait, toute de suite ceux qui vont sortir, réclame de ne plus attendre l’ouverture de l’activité, il solliciterait une régularisation de tout compte.

7.3 Les cultures de ménage

Les cultures de ménage que nous avons illustré ici, résultent de l’enquête administrée aux travailleurs à la pièce mais, ceux-ci s’avèrent possibles pour ce type de classe sociale toute entière.

La pratique de ces cultures reposent surtout au fait que l’instabilité de salaire ouvrier, il ne suffit pas pour autant au rythme de consommation et au prix.

Compte tenu notre calcul auparavant dans le budget de ménage, le salaire mensuel ne fait vivre qu’en 15 jours. La culture est dite une culture de survie c'est-à-dire lutter pour ne pas mourir de faim.

Les dépenses mensuelles sont très restreintes seulement acheté et payé ceux qui sont nécessaires comme le tableau n°5 les indiquent ; pas des choses superflu.

Si ils ont sacrifié pour des choses non courante par exemple achat d'une poste téléviseur, ils n'ont fait que réduire les dépenses liées à la nourriture, le rythme de consommation serait ceci : ne rien prendre pour le petit déjeuné ; le midi une soupe de 200Ar, et le dîner avec la famille ne vaut que 1000Ar pour 5 personnes.

Il est à noter que les termes employés ci-dessous sont à l'usage personnel.

Les cultures fréquentes des ouvriers sont les suivantes au cas où ils ont à sec, ceux-ci ont obtenues pendant les enquêtes par questionnaire et les entretiens, les types de culture présentés ci-dessous chronologiquement

a. Un prêt d'argent mutuel

Le ménage fait un prêt d'argent auprès d'un proche (famille, amis) ou à une personne disant « spéculateur illégal[1] » pour subvenir à leur besoins alimentaires de la journée. Il remboursera l'argent à la journée du mois de paye. Si le ménage n'arrive pas à le payer, il demanderait à l'emprunteur un autre jour

Soixante quinze pour cent des ouvriers soit 30 ménages font cette pratique.

Il n'y a aucun contrat licite entre eux, un prêt basé sur la confiance verbale. Un vice de cette pratique, il ne marche pas à tout le coup parce que le prêteur des fois en abuse de l'autre à propos de jour de remboursement et cela serait devenu une tromperie, l'emprunteur ne lui donnera plus à l'avenir parfois, la situation serait aggravé par le dernier jusqu'à la poursuite judiciaire.

Si cette culture n'est plus fonctionnelle pour eux ils vont tenter d'autre chose vers l'achat à crédit mutuel.

b. *Achat à crédit « mutuel »* « trosa »

Un achat à crédit est un système d'achat dont le prix d'une marchandise a été divisé en partie par le vendeur afin que l'acheteur prenne de temps pour payer la totalité.

Ceci n'est seulement qu'attribuer sous un contrat licite, et chaque contractant le tient une copie.

Un achat à crédit mutuel, il part dans ce sens cependant la différence c'est que le ménage entre dans une épicerie de son quartier résidentiel, il prend des choses tels que des Produits de Premières Nécessités, l'acheteur négocie expressément avec le détaillant pour en avoir sans payer à tout moment, seul l'épicier détient un carnet de compte, quand au ménage, il verse la totalité des achats à crédit à la journée de paie.

---

[1] Emprunteur d'argent aux personnes en situation de besoin, il peut être en dehors ou l'intérieur de l'entreprise. L'emprunt est suivi d'un taux d'intérêt majoré à 25 à 50 % par mois, et si le prêteur n'arrive pas à payer, le volume d'intérêt s'augment au même taux. L'acte n'a aucun contrat licite, seulement, le premier détient un carnet inscrit l'identité de la deuxième.

Ce système ne se base que sur une confiance mutuelle entre eux, quand le ménage acheteur réussit à payer ce qu'il a pris, le crédit continu pour les prochains jours.

c. Achat et vente ponctuelle d'un objet de valeur

Ce système se présente comme suit : quand l'ouvrier a reçu beaucoup d'argent par exemple obtenir des primes, il va acheter un objet non périssable tant des meubles, il le garde plus longtemps possible chez lui, il fait tout cela pour épargner.

Un jour où il a un besoin financier imprévu nécessaire par exemple maladie, il fait vendre tout de suite l'objet au prix dont il voudrait avoir sinon il fait un emprunt au particulier et donne étant en gage le meuble.

d. Piétiné

Le travailleur va traverser à pied de aller au retour le circuit qui relie l'endroit de travail à leur foyer, à peu près 15 km seul ils ont pris le « taxi be » pour 7 jours de travail après la paie et /ou prendre de « taxi be » à mi – chemin, pour 15 jours de travail.

e. Port de nourritures cuites au travail

D'abord l'entreprise n'attribue plus une cantine aux ouvriers parce qu'elle a déjà donné l'indemnité de repas de 400ar par jour,

Ils ont un peu obligé de porter de nourritures cuites car acheter de tout prés évalue trop cher par rapport au montant de salaire et les dépenses mensuelles s'accroissent.

CHAPITRE 8

LA REPRODUCTION SOCIALE ET VIDE POLITICO - SYNDICALE

Etant donné que le travail ne va tout seul, et le statut de chacun ne soit pas attribué de même sorte, c'est pourquoi il y a reproduction sociale.

Concernant la politique sociale, c'est le système la plus fiable pour protéger tous les acteurs économiques et leurs donner satisfaction.

8.1 La reproduction sociale

On doit à **Pierre BOURDIEU** pour une définition saine de la reproduction sociale désigne le phénomène sociologique d'immobilisme social intergénérationnel. C'est à dire une pratique sociale relative à la famille consistant à maintenir une position sociale d'une génération à l'autre par la transmission d'un patrimoine qu'il soit matériel ou immatériel.

Le fait que la notion dit « transmission d'un patrimoine » ce qui veut dire « transmission de capital ». Bourdieu dans son ouvrage, « De la Reproduction » dit le même terme avec des différentes formes. Il y a distingué trois formes de capital, le capital économique, le capital culturel, le capital social. Chaque famille, individu même était dotée de ces formes de capital, cependant il n'est pas réparti de façon égale.

C'est à partir de cette répartition inégale que joue la reproduction sociale. Le fait que par exemple un fils d'ouvrier a plus de chance de devenir ouvrier que de quitter sa classe sociale et de même qu'un fils de cadre aura plutôt tendance à devenir cadre à son tour que de changer de classe sociale.

Revenons à notre recherche, et surtout à leur condition de vie et leur perméabilité, toujours au solde débiteur, rien d'étonnant que leurs enfants seront ouvriers car leurs parents n'auraient ni le capital économique, ni le capital intellectuel (niveau d'étude).

Explicitement, la plupart des ouvriers même s'ils sont spécialisés ou bien qualifiés, ils n'ont reçu aucunes formations techniques spécialisées dans le métier.

Leur début étant manœuvre, sans compétence pour l'utilisation de machine de production ; ne savent ni lire, ni écrire ; après être une aide si l'individu se donne une bonne conduite et fiable ; ensuite devenu un ouvrier spécialisé en rapport avec la connaissance accumulée et le dynamisme au service dont il est affecté durant le travail et ainsi de suite.

Cette théorie nous donne ce que nous appelons catégorie socio – professionnelle et détermine le montant de salaire définissant par la grille de salaire attribué aux entreprises privées.

Lire à travers ce texte que la réussite ou l'échec d'un individu dépend de la situation de ces parents. Pour qu'il y ait réussite des classes ouvrières, et éviter le pouvoir de la violence symbolique qui contribue à donner une légitimité au rapport de force à l'origine des hiérarchie sociale, il est nécessaire d'élaborer dans un premier temps un système d'enseignement qui permettra aux enfants de ne pas suivre l'acquisition de statut de leur parents, ne plus devenir manœuvre au début de son carrière professionnel, tout au moins ils auront la qualification et payer convenablement et donnera un changement à la rubrique salariale.

8.2 La politique étatique pour l'entreprise de même genre

L'Etat en tant qu'une société à la fois prohibitive, formateur et d'assistance pour tous les acteurs économiques. Donc il intervient dans plusieurs choses dans le domaine de travail.

Son rôle prohibitif

Par le biais de l'inspection de travail et/ou le tribunal de travail, l'Etat prend sa responsabilité en tant qu'organe impartial, il établie les règlements en vue de pénalité pour tout (que se soit employeur ou salarié), c'est pourquoi il y a code de travail. Tant qu'il y a infraction à l'égard de ce code et l'un des acteurs plaint auprès du bureau par exemple un salarié dit avoir vue sur le site de travail des produits chimiques ou radioactives menaçant à la santé de tous travailleurs et l'entreprise ne prend aucune mesure pour les protéger.

Avec les compétences attribuées à cette cellule étatique et le ledit code ont mentionné dans son article 240

« Les Inspecteurs du travail sont autorisés à prescrire des mesures destinées à éliminer les défectuosités constatés dans une installation, un aménagement ou des méthode du travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs… »

Pour en savoir plus et encore pour ne pas abuser l'autre partie, il est de leur de devoir de faire une descente inopinément sur le site de travail du complaignant en vérifiant l'existence des produits et dans quel cas peut on appliquer cet article.

Rapport-Gratuit.com

Si la présence d'une chose néfaste sur le lieu de travail pour la santé est approuvée, l'article ci-dessus doit agir à l'égard de l'employeur, ainsi l'organe inspecteur lui rappelle l'obligation à propos des redevances dues aux salariés.

D'autre exemple, une faute assignée au salarié lorsque le service de gardiennage de l'entreprise à trouver un objet appartenant à celui-ci sorti par l'employé sans autorisation, ce cas est qualifié de vol, un acte réprimandé par le code pénal.

De part de ce fait illégal à l'égard de l'employeur, il fait appel à l'autorité étatique compétente, le commissariat de police, cette cellule fait ses enquêtes et renvoie les résultat au tribunal correctionnel (1ère instance), le salarié sera jugé par son acte, le juge donne le verdict du tribunal par jurisprudence ou exécution parfaite du code pénal.

Toutes anomalies constatées de la part de chacun d'eux mettent fin à leur relation, c'est-à-dire fin de contrat de travail et aucun cas impossible de les reprendre.

Toutes les personnes physique ou morale qui nuissent la dignité de l'un et /ou de l'autre sont réserves de pénalités. Ces pénalités sont prescrites dans le Code du Travail selon la gravité.

Pour le travailleur : l'employeur peut rompre le contrat[2] si le travailleur fait une faute lourde par exemple suspecté pour vol[3]

Pour l'employeur : les autorités compétentes réglementent la pénalité pour l'entreprise.

Selon le Code de travail voici les infractions susceptibles d'amendes

Des infractions relatives aux obligations générales de l'employeur

Sur la protection de salaire, de l'emploi et des demandeurs d'emploi

Sur les entraves, condition de travail, hygiène, sécurité et environnement du Travail

Sur les discriminations, catégories particulières des travailleurs.

Son rôle de formateur :

Cette responsabilité étatique en tant que formateur est nécessaire pour amoindrir les anomalies causées par les uns et les autres dans le domaine de travail.

Par la présence du ministère de travail et de lois sociales, il enseigne à tous les travailleurs et aux employeurs la bonne utilisation du code de travail, les droits de travail et l'usage en bon escient du code de travail.

Son rôle d'assistance :

L'état aide les entreprises privées dans sa démarche pour une création d'emploi, par exemple fournir à l'avance des libellés des normes, ou directive d'installation afin que les travailleurs

[2] Licenciement pour motif personnel (faute disciplinaire)
[3] Régit par le code pénal à Madagascar

puissent se développer dans son travail. C'est pourquoi l'entreprise doit fournir des renseignements périodiques concernant la situation générale des salariés.

Non seulement il est au service de l'entreprise mais aussi et surtout aux travailleurs pour l'agrandissement du marché de travail.

8.3 La valeur des délégués de personnel

Les délégués du personnel dans son rôle immédiat, ils doivent agir et défendre l'intérêt des salariés vis à vis de l'employeur, de l'Etat, des organismes syndicaux, et les salariés.

Donc, ils ont une valeur représentative.

D'après **l'article 153 de la code du travail à Madagascar**, les délégués du personnel son obligatoirement élus dans les établissements où sont plus de onze salariés. Leur mandat est de deux ans, ils peuvent être reclus.

Le droit syndical est garanti par la Constitution et la liberté syndicale est protégée par les titre II et III du Code de Travail.

Article 158 les délégués du personnel ont pour mission

De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives concernant notamment les conditions du travail, la protection des travailleurs , l'application des conventions collectives, des classifications professionnelles et des taux de salaire ;

De saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementaires qui n'auraient pas été satisfaite au niveau de l'entreprise ;

De veiller à l'application des prescriptions relative à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs et à la protection sociale, et proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

De communiquer toutes suggestions utiles et d'étudier avec l'employeur toutes mesures tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ;

De faire part à l'employeur de leurs avis et suggestion intérieure de l'établissements.

Dans l'accomplissement de leur mandat, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister du délégué syndical.

Les délégués du personnel disposent d'un crédit mensuel de 15 heures pour l'accomplissement de leurs fonctions. Cette durée qui n'est pas cumulable est rémunéré et considérée comme temps de travail.

Impacts de ces articles

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Même si le code du travail les révoque, plusieurs entreprises le nient sinon c'est l'employeur désigne celui qui devrait être délégués de personnel, car il pense que la présence de cette soi disant institution perturbe la vie en entreprise. Dans notre cas, cette décision est valable.

8.4 Cultures éducationnelles

Ces cultures relèvent d'une analyse sur la pratique d'un système d'organisation productive.

D'une part, sur l'affiliation des travailleurs et employeurs au syndicat parce que le système garantissant la défense d'intérêt, à la définition propre du terme le syndicat est une association destinée à défendre des intérêts professionnels communs.

L'adhérence n'est pas obligatoire néanmoins il a y quand même des avantages en affilant.

D'autre part, penchant de plus en plus sur la démarche communicative et ouverte, dans le sens d'information et formation.

C'est-à-dire réduire l'incertitude dans l'organisation, il fallait enseigner et communiquer à temps réel les salariés sur le changement de l'environnement de l'entreprise concernant la diminution de commande, le changement de l'horaire de travail, la sortie en chômage technique, la fermeture de l'usine, la politique de recrutement, la situation sur laquelle l'Etat intervient.

Il est plus efficace d'avoir une hiérarchisation plus souple c'est dire amoindrir l'écart existant entre le commanditaire et les exécuteurs, cela évitera la tension, et les grèves à l'intérieur de l'entreprise, absentéisme, vols, les simulations aux accidents de travail et maladies professionnelles disant une perte pour l'entreprise.

Il est nécessaire les règlement sur le travail norme de la santé, de sécurité, et environnement, en plus établir un système de travail flexible c'est-à-dire laisser les ouvriers exploiter d'eux même leur capacités à produire en qualité et quantité.

CONCLUSION PARTIELLE

La vie des travailleurs à la pièce d'une part dépend de plus en plus à la situation de production de l'entreprise, ainsi que sa capacité d'entreprendre.

D'autre part, elle est régi aussi par la situation ponctuelle individuelle ou collective du travailleurs, à compter l'environnement de la tâche et l'adoption d'une une stratégie

Tout cela nécessite une politique interventionnisme dont l'Etat et les syndicats s'abstiendraient au fait qu'ils sont sources d'informations.

En qui concerne les relations collectives de travail y afférant la présence des délégués de personnel, les syndicats ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs et l'objectif est le progrès économique et social de ses membres.

La reproduction sociale sert pour déterminer le niveau général la population, et c'est à partir de celui qu'on doit projeter une reforme, elle peut se traduire en méthode statistique.

Il est important d'éduquer les acteurs en vue d'améliorer l'environnement du travail à Madagascar.

Partie III

Prospective de complementarite ethico economique entre productivite et profit salarial

48

PARTIE III : PROSPECTIVE D'UNE COMPLEMENTARITE ETHICO-ECONOMIQUE ENTRE PRODUCTIVITE ET PROFIT SALARIAL

Cette partie est consacrée totalement à évaluer les bénéfices du patron en rapport avec le produit fini et les salaires des ouvriers, la possibilité de faire avancer les affaires à la relation gagnante – gagnante.

On peut augmenter la satisfaction d'un agent économique sans diminuer celle d'un autre, une hypothèse si rationnelle et parmi laquelle, on peut prendre l'exemple de Martin Weitzman dans le model de l'économie de partage des profits.

La rémunération des travailleurs est partiellement liée aux résultats de l'entreprise, que des subventions à l'emploi encouragent à opter pour ce système, rendant ainsi une légitimité à l'intervention de la puissance publique.

Cette partie montre jusqu'à quelle étape peut franchir les ouvriers pour aboutir un résultat considérable par rapport à la rentabilité existante dans l'entreprise Dynastie Confection

Nous insistons dans la perspective la pratique des théories économique et organisationnelle celle de la plus value absolu c'est-à-dire allonger la durée de la journée de travail pour les travailleurs à la pièce et la régulation ou auto - régulation ; ensuite nous pouvons conclure les portés et limites des théories.

De plus, nous allons prospecter à des exigences de partenariat résultant des observations des dépenses de l'entreprise, ainsi que les cultures des ménages.

Nous envisageons encore une structure de médiation qui va répondre aux ententes de chaque membre de l'organisation.

CHAPITRE 9

LES CAPACITES EXIGIBLES DES FORCES DE TRAVAIL

Quelques définitions

Investissement : utilisation de capitaux pour renforcer d'une industrie

Epargne : la somme que l'on a économisée

Lien entre épargne et investissement : la somme que l'on a économisée sera utilisé pour renforcer une industrie.

Nous allons utiliser cette liaison pour aboutir à notre objectif et transformer l'image de chacun pour donner satisfaction.

Il est aussi important d'appliquer le deuxième type de culture éducationnelle

Avec l'explication et l'ouverture pourquoi pas inciter les travailleurs à faire des heures complémentaires ?

9.1 Etude de rentabilité existante

a. Par volume horaire de travaux

Le délai de production de 8000 pièces de produit finis est 3 mois soit 285192 heures de travail avec 466 ouvriers, ils font 9 heures par jour soit lundi au vendredi de 7h 15 – 12h 15/ 13h – 17h, et samedi 7h15 – 12h 15

Une semaine = 51heures

3 mois = 12 semaines

Donc : 51x466x 12=285192

Horaire allouée à la phase tricotage 1mois (produit sans défaut) soit 28560heures pour 140 ouvriers. (51x140x4=28560)

Une remarque générale sur le tableau de rendement (tableau 4), il y a accroissement des effectifs des ouvriers performant c'est-à-dire que ce volume horaire peut être diminué,

b. Par étude de motivation sur le rendement hebdomadaire

Voici quelque rendement individuel par semaine des 20 ouvriers pour pouvoir décrire quelles seront leurs motivations liées à la tâches, et à quels moment du mois ils ont été plus motivé par rapport au Target, en plus quelle situation leur rend motivante ?

Tableau n°7 rendements hebdomadaire des 20 premiers ouvriers en mois 3

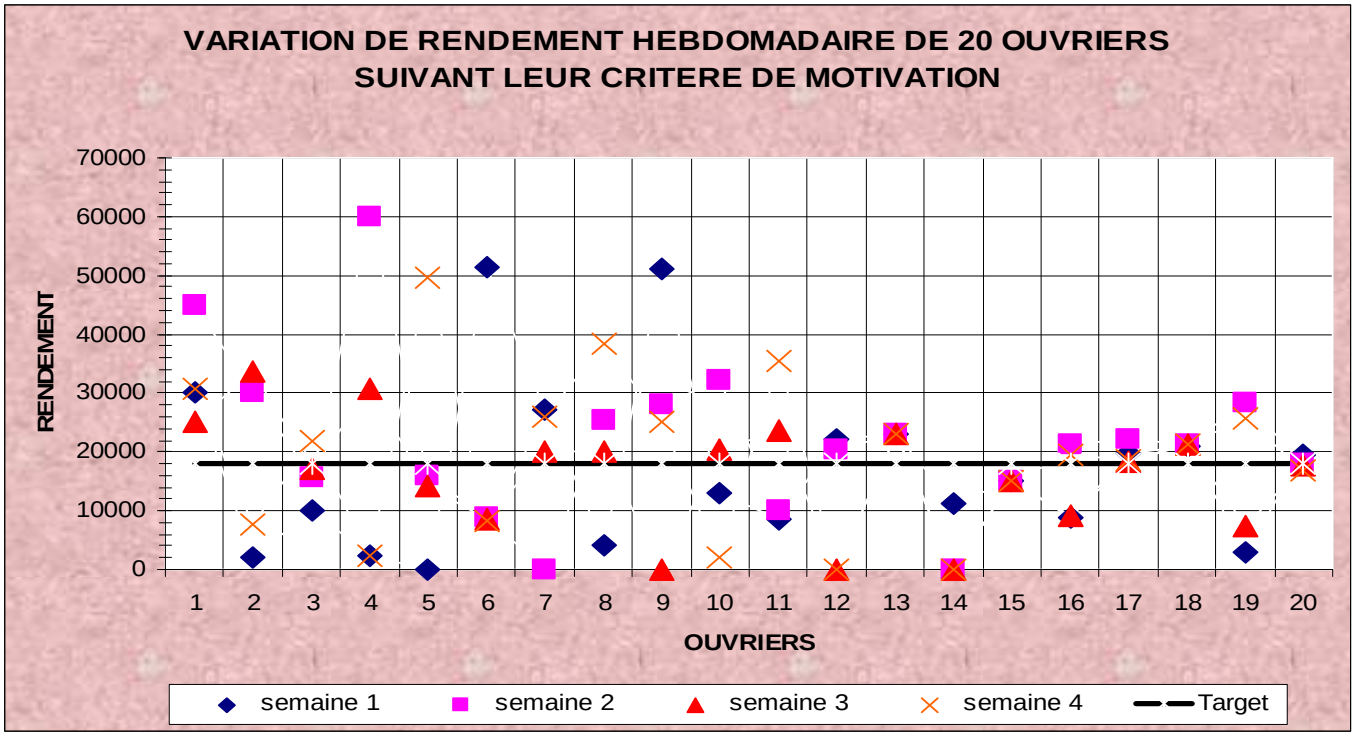
RENDEMENTS HEBDOMADAIRE DES 20 PREMIERS OUVRIERS EN MOIS 3

ouvriers	semaine 1	semaine 2	semaine 3	semaine 4
1	30000	44791	25046	30829
2	**2000**	30260	33600	7640
3	**10000**	15630	17020	22000
4	**2500**	59986	30572	2500
5	**0**	16008	14140	49752
6	51315	8932	8667	8402
7	27036	0	20000	26000
8	**4073**	25427	20000	38500
9	51080	28058	0	25080
10	**13000**	32069	20280	2100
11	**8500**	10000	23500	35480
12	22008	20500	0	0
13	22992	22992	22992	22992
14	**11362**	0	0	0
15	**15181**	15181	15181	15181
16	**8840**	21256	9099	19442
17	19711	22084	18450	18600
18	21110	21125	21120	21130
19	**3100**	28470	7482	25834
20	19517	18036	17843	16750

Source : dynastie confection octobre 2006

NB : la semaine 1 est la première semaine qui suit le jour de paiement de salaire et ainsi de suite

Figure n°3



Interprétation:

Si nous traduisons que la motivation est égale au rendement à partir du quel un ouvrier dépasse largement le target.

Nous avons pris le détail hebdomadaire de production des 20 premiers inscrits en mois 3 du tableau n° 5 car, il est supposé qu'une période d' essai au poste dure 3 mois pour les nouveaux venus, d'autre part, il est présumé pour les autres d'escalader le rang d'ouvrier performant.

Les réponses aux questions que nous avons posées auparavant détermineront les facteurs « de non validité d'essaie » et la difficulté pour certains de gravir l'échelle de performance

- *Quelles seront leurs motivations liées à la tâche ?*

Seulement, ils ont motivé par un travail répétitif c'est-à-dire régler la machine, après installer les fils à tricoter selon la grandeur donnée par les agents de méthode, ensuite appuyer avec les pieds la machine pour le tissage. Le travail requiert beaucoup d'effort physique et il y en a qui se fatigue très tôt. Donc leur pause s'augmente par rapport au autres.

- *A quel moment du mois ils ont été plus motivé par rapport au Target ?*

Le Target hebdomadaire est de 18000

Vu la présentation du rendement sur la figure n°2 en semaine 1, 60 pourcent est au dessous puisque c'est la semaine après la paie, ils ont encore de l'argent en poche et d'autres s'absente même pendant cette période c'est pourquoi il y a prime d'assiduité. A la deuxième semaine le montant de leur argent commence à se minimiser et aussi la journée du paiement de l'acompte s'approche donc ils s'efforceraient de faire le maximum de production cependant cela n'empêche pas l'absentéisme de quelques jours. A la troisième semaine, chacun fait un peu de calcul sur leur rendement et visera une quantité maximum qu'il peut faire pour emmagasiner plus de crédit à la fin du mois. Cette situation n'évite plus l'absentéisme cela est marqué par le rendement zéro, à la quatrième semaine, plusieurs réagissent de plus en plus sur la production et d'autres qui ont le rendement satisfaisant durant les 3 semaines successives .diminuent les leurs

En résumé, leur moment favorable en motivation est les journées qui se rapprochent des jours de paiement du salaire ou acompte.

- *Quelle situation leur rend motivante ?*

La situation qui leur rend motivé n'est que la semaine proche du paiement de l'acompte et du solde de la fin de mois. C'est un agissement naturel, en théorie pour qu'il y ait motivation ceci

veut que la personne est en situation de besoin et attente d'une suite favorable, de façon descriptive, le premier se résume par les besoins physiologiques tels que manger, boire, se vêtir, avoir de l'argent. Et le second, il s'agit de la sécurité de l'emploi, du niveau de l'agressivité dans les relations professionnelles et le sentiment global d'ordre du poste. L'organisation peut mettre en avant la pérennité du poste, la sécurité offerte par un cadre réglementaire, par un statut comme exemple la hausse soudaine d'une catégorie socio – professionnelle défini tant une attente.

9.2 Perspective de rentabilité

Cette perspective de rentabilité est inspirée par le model économique de Martin Weitzman en 1985, il a incité sur l'économie de partage, nous transcrivons le sens de cette notion en disant participation, le projet est suscité en même temps l'employeur et les salariés à monter ensemble une nouvelle activité non concurrentiel à celle qu'ils ont déjà en relation. Nous allons tenter de mettre en corrélation deux théories l'une économique, la théorie de plus value absolue et l'autre organisationnelle avec la théorie de régulation et / ou auto- régulation. Dans l'objectif d'une reforme social et économique à grande échelle.

a. La théorie de plus value absolue en économie

C'est une théorie basée sur l'augmentation du volume horaire journalier en 10 heures (une heure complémentaire) accordé par les ouvriers est légal et que nous appelons la théorie de plus value absolue n'est le prolongement de la journée de travail. La durée du travail nécessaire reste la même, seule la durée de surtravail augmente. Où autre voie est l'intensification du volume du travail (diminution des pauses, etc.). Ou bien encore l'extension de l'exploitation à d'autres catégories d'individus.

b. La théorie de régulation

Comme toutes les théories de la motivation, la théorie de régulation n'est qu'une orientation de choix et de comportement d'un individu vers une attitude productive. Elle résulte d'une capacité à chacun d'anticiper les conséquences de ces comportements et acquérir la compétence utile par l'observation. Un individu est capable de réguler et créer sa motivation à partir des trois besoins soit d'autonomie, en se sentir responsable de ses choix en matière de comportement ; de compétences dont l'individu est motivé par le besoin d'être au niveau de résultat attendu et avoir les compétences permet de contrôler son environnement par des comportements adaptés ; d'appartenance à un groupe par intériorisation des normes de contrôle et de fonctionnement, des règlements

Rapport-Gratuit.com

c. Le partage de profit et la participation financière

- ***La répartition de l'horaire***

Si la théorie de plus value absolue dit augmenter le volume horaire de travaux donc il faut exiger aux ouvriers performants dans n'importe quelle section de production à produire 8000 pièces finies prés à expédier en 2 mois ½ soit 260960 heures de travail pour 466 ouvriers

Lundi au vendredi de 7h15 – 12h 15 et 13h – 18h

Samedi de 7h15 – 12h15

Une semaine =56heures de travaux

2mois ½=10semaines

Donc, 56*466*10=260960

Horaire alloué à la phase tricotage 3 semaines soit 23520 heures

Tableau n° 8 Comparaison horaire

	volume horaire total	phase tricotage
existant	285192	28560
perspective	260960	23520
différence	24232	5040

Le gain de temps est de 24232 heures par séquence de commande

Il est possible de faire une commande seulement en phase tricotage en sous traitant.

Pourtant, le client veut de produits finis, il est possible de faire 2000 pièces de produits finis

24232 heures *3= 72696 heures (gains de temps annuel)

En sous traitante, soit 2000 pièces de produits finis

Explication,

Pour faire 8000 pièces finies en 260960heures de travaux, et un gain de temps annuel de 72696 heures

Donc 260960/72696=3,589*1000=3589 pièces finis (maximum)

Les gains de temps aux travaux pour chaque séquence de commande normale serviront pour faire des travaux en sous – traitant, donc au lieu de trois commandes annuelles, l'entreprise peut exécuter quatre avec un en sous - traitant.

Le bénéfice obtenu en travaux de sous traitant serait utilisé pour agrandir la taille de l'entreprise, c'est-à-dire le bonus qu'on doit aux salariés serait investi au capital à titre de participation financière des salariés.

Ce qui est utile et nécessaire pour ce système, est la pratique de la culture éducationnelle implicitement, la communication et gestion d'information, la formation des salariés, la flexibilité des partenaires

On pourrait être productif car ils ont le sentiment d'appropriation qui n'est qu'une régulation introjectée dont les activités sont réalisées par intériorisation des contraintes c'est-à-dire laisser de côtés les réclamations de la part de tous à propos de niveau de salaire, la sortie en chômage, le souci sur le montant des charges. Ils repartissent les risques en même le profit. Suite à ce système de partage il y a une naissance d'autre relation plus professionnelle définit par des contrats salariaux adaptés à leur compétences, leur projet de carrière, et surtout entendent bénéficier d'une partie de la valeur qu'ils créent, c'est-à-dire les contrats de travail sont donc négociés directement et en général différencier selon le statut, le secteur et la firme.

- ***Portés du système***

Premièrement, l'intensification de la motivation liée à la participation financière de la seconde entreprise, en plus il y a accroissement des activités nationales rémunératrices. Deuxièmement, il développe la relation salariale en deux axes la formation des compétences et le mode de rémunération, ces compétences peuvent avoir une particularité ou essentielles pour l'entreprise et transférable ou faibles et transférables. Le second axe qui décrit la distribution de revenu salarial étant percevoir une somme de plus voir même conséquente vis-à-vis de la participation financière

- ***Les limites du système***

Etant un système, il est préférable de montrer ses limites au point de vue théories, la plus value en premier, physiologiquement, les travailleurs sont en situation de surcharge horaire, ensuite, plus les travaux sont énormes, plus les fautes aux articles s'agrandissent.

En deuxième, celle de l'économie de partage avec la participation financière des salariés surtout au niveau de la règlementation de publication des informations concernant le bilan de fin d'exercice rend les participants démotivés et peut être ils vont quitter l'entreprise et revenir à leur case départ en s'appuyant à leurs culture de ménage.

Ainsi que les risques éventuels que doivent subir l'entreprise au moment de crise, telle que la disparition des clients, le déficit de l'entreprise et/ou la faillite.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

CHAPITRE 10
LES EXIGENCES DE PARTENARIAT

10.1 Jurisprudence en matière de législation de travail

Cette prospective a été soulevée suivant l'entretien fait auprès de patron de l'entreprise

Pourquoi n'avez-vous pas l'intention d'augmenter le salaire de vos ouvriers ?

Réponse : « on va pas l'intention de faire cette idée parce que premièrement, déjà le gouvernement malgache nous donne la grille de salaire appliqué à Madagascar et nous ne faisons que suivre.

Deuxième, on a constaté que les charges patronales pour les services sociaux sont beaucoup et d'ailleurs nos salariés et leurs familles ne jouissent pas autant et dire qu'ils n'ont pas très satisfait du service

Troisième, c'est le coût de main d'œuvre à Madagascar nous pousse à investir, si le salaire augmente de 40% par exemple peut –être on va quitter Madagascar pour d'autre pays à main d'œuvre bon marché »

Avez-vous entendu qu'il y a beaucoup de salariés de l'industrie comme la vôtre plaigne sur l'infériorité de salaire ?

Réponse : « oui, effectivement, cependant nous pouvons faire rien, nous sommes ici pour faire de bénéfice, ils n'ont qu'à plaindre auprès de leur gouvernement pour améliorer la situation »

La jurisprudence en matière de législation de travail proposé a cette titre n'est plus une chose nouvelle c'est crée un centre médical autonome d'entreprise.

Cependant, les entreprises qui l'appliquent, sont encore très rares, de plus la loi ou le décret et arrêté régissant ce domaine est très restreint.

Le décret 2003 – 1162 organisant la médecine d'entreprise dans ces articles ci-dessous.

Art 17 – tous les employeurs visés à l'article premier du présent texte sont tenus d'adhérer à un service médical interentreprises, o éventuellement de participer à sa création, lorsqu'ils sont dans un rayon de trente kilomètre d'un service médical inter –entreprise existant, ou dans une localité où l'emploi de travailleur rend nécessaire la création.

Quand même la création est profitable pour tous, en plus elle est sollicitée.

Nous recommandons à l'entreprise Dynastie Confection d'envisager la création parce que vu la somme versée aux organismes interentreprises, elle est conséquente. Et qui dit montant salarial augmente, charges patronales monte puisque elle est assise sur salaire brut.

Cette solution répond aussi réclamation de patron suite à l'entretien ; il ne prévoit aucune augmentation de salaire ; les charges patronales sur l'affiliation aux organismes sanitaires interentreprises sont trop lourdes et il doit les payer mensuellement.

Pourtant les travailleurs et mêmes leurs familles n'y vont pas tous les jours ni tous les mois. Celui-ci est valable pour les travailleurs, ils ont due verser aussi 1% de son salaire pour le dit organisme.

Certes, ce n'est pas simplement ouvrir le centre pour la réduction de dépenses mais la différence devrait partager pour l'employeur et les employés par exemple sous forme des autres avantages sociaux ou prime fin d'année.

Renforcer le dialogue social, le tripartisme car il n'est pas possible d'offrir à chacun des condition de travail équitable, un emploi décent et les fruits du développement économique et social sans l'action consensuelle et concertée les travailleurs, les employeurs et les gouvernements.

10.2 Expériences et acquisition du travailleur social

Les expériences les plus marquantes de cette formation étaient celles du Centre Médico-social de l'entreprise JIRAMA TOAMASINA, organe rattaché au département de ressources humaines. Le centre est sous la direction des professionnels médicaux et paramédicaux ; des travailleurs sociaux ; des gestionnaires.

Son budget de fonctionnement est la cotisation des travailleurs 1% du salaire et la part entreprise qui n'est pas défini (nous n'avons pas accès au montant). Le centre a été créé en 1991 suite à la doléance des travailleurs sur la prestation de service offert par les organisations sanitaires inter entreprises.

Nous avons effectué un stage au sein de ces services l'année 2005, déjà la présence du travailleur social sur le milieu nous a permis d'apprendre le métier sans complication. Le stage nous a fait savoir à comment créer une relation aux autres établissements traitant le social et médical comme les hôpitaux, les pharmacies par exemple, ensuite avec les aides des personnels du service nous a fait montrer la gestion de matériel et stock, tous les articles médicaux entrés et sortis ont été enregistré sur des fiches ou bons. Du côté social, nous avons vu l'utilité de mettre en œuvre une sensibilisation aux salariés et leurs familles à propos de santé mentale et physique or le service a organisé une formation sur un thème bien distingué à tous les patients présents chaque mercredi matin vers 9h,

En contribuant à cette méthode, nous avons pu mettre en évidence les différentes techniques d'animation.

En parlant cette expérience, nous ne pouvons pas dire que les autres stages n'a pas d'effet mais seulement c'est celle qui a marqué les études de plus elle nous a orienté profondément dans le domaine du sociologie de Travail.

Le centre a un dépôt de médicament. C'est dans cette branche que joue les dépenses parce que les médicaments ne sont pas liquidés en un moment. Il y a stock Par conséquent, l'argent que doit débourser pour ce service diminue, le stock de médicaments ne freine jamais l'activité de l'entreprise car ce n'est pas son activité commerciale.

Les prestations offertes par ce service sont

Aux travailleurs : visites systématiques comprennent les visite d'embauche ; les visites médicales périodiques ; les de reprise de travail

Les soins et éducation préventive

Les soins curatifs

Les soins dentaires

Consultation pré natal

Aux membres de leur famille

Des soins et éducation préventive

Les soins curatifs

Les soins dentaires

Consultation pré natal

A part, le centre médico- social, la JIRAMA a eu le système de mutuel des salariés dénommé FIM, un organe indépendant au fonctionnement de la société et présent partout ou il y a JIRAMA, l'organisme se charge des conditions sociales des membres, son budget de fonctionnement revêt de la cotisation des salariés membres soit 1% de salaire, retenu obligatoirement.

Pour chaque région géographique, et avec leur nombre de salariés, l'organisation a un statut qui dit que l'adhésion au mutuel n'est pas obligatoire, il est ouvert à tous les salariés cadres ou non cadres. Il est institué en son sein un bureau de direction, élu pour un mandat de 5 ans.

Pour garantir le devis du mutuel, assurer au maximum une bonne condition sociale des travailleurs et leurs familles. La FIM a investi dans beaucoup de chose comme louer des maisons d'accueil pour recevoir les familles membre au moment où elles passeront dans la région pour de raison sanitaire, travail ou vacances.

La société JIRAMA en tant que telle n'intervient guère dans la gestion de l'organisation quand même elle participe financièrement au fonctionnement, sa part est indéfinissable.

En outre activité financière de la FIM JIRAMA, le mutuel fait aussi de la souscription financière à la société et cela est soumis à un taux d'intérêt indéfinissable.

Par vision objective, nous pouvons dire le système demeure acceptable dans le sens d'amélioration de conditions sociales des vies de travailleurs et il serait prospérant de point économique si nous ne se parlerions que de la participation financière des travailleurs et un jour où la firme tomberait en faillite l'arsenal financier du mutuel pourrait servir pour la redynamisation et ainsi les travailleurs deviendraient à la fois propriétaire et salariés toutefois, il représente une limite telle que le paiement de loyer à la maison d'accueil au moment où les familles séjournaient. Nous pensions qu'un retenu sur salaire obligatoire fait pour épargner de plus à quoi sert de faire une souscription.

10.3Structure de médiation

Cette structure de médiation va dans deux sens

a) La médiation bipartite (les salariés et le patron) concernant le salaire.

Il est juste que l'entreprise ne peut d'un seul coup augmenter le salaire, toutefois si on voudrait vraiment lancer l'économie, envisager une perspective pareille ne serait pas une obligeance, on a besoin de l'effort de chacun de finir la consommation marginale et surexploitation humaine, il est indispensable de penser sur la question d'épargnes et investissement une structure de médiation dans l'intérêt de l'ouvrier à la pièce et du patron. Ce sont les éléments fondamentaux de l'économie car l'investissement est part de la richesse destinée à accroître la production, par l'accroissement ou le renouvellement des capacités productives. La nature de l'investissement est fonction de l'agent économique qui le réalise. Ainsi, pour un particulier ou un ménage, l'investissement peut prendre la forme d'acquisition d'actifs financiers

.Pour réaliser le modèle économique sur le partage de profit, nous le procédons comme suit

D'après le rendement individuel dans le tableau n° 5 nous constatons qu'il varie selon le mois.

Au mois, l'ouvrier gagne plus, le mois prochain le rendement diminue et ainsi de suite.

Selon l'enquête 90% des ouvriers n'ont pas de compte épargne pour stabiliser son revenu.

Cette situation nous amène à une idée de créer un système d'épargne au niveau de l'entreprise surtout pour les salariés aux pièces, dont son salaire change fréquemment.

Prenant le cas de l'ouvrier n° 1 son rendement ne cesse pas d'accroître

Mois 1	Mois 2	Mois3
55 419Ar	120 380Ar	131 574AR
Moyenne de rendement trimestriel =102457,66Ar		

Source : Dynastie Confection août 2006

Selon ce système l'ouvrier perçu au moins 102457,66Ar, mais au mois 1 son rendement est inférieur au salaire minimum de sa catégorie, l'entreprise verse le salaire de base

En mois 2 et mois 3, il gagne plus et ici qu'on devrait l'épargner pour compenser le rendement inférieur au prochain mois quelconques où il n'y a peu de commande, ou encore le travailleur à la pièce n'est pas dans son état de fabriquer plus de quantité.

Cette solution parait réalisable pour l'entreprise selon le recueil d'opinion auprès de patron ; mais vis-à-vis des ouvriers ils sont incertains ; faute d'incompréhension sur la notion de partage de profit ; l'idée de l'investissement (sur quoi ils devraient investir) ?

Ce système pourra être avantageux pour les deux parties

Au compte du patron, son chiffre d'affaire augmente et il peut créer autre activité avec la participation financière des ouvriers. Et au profit des ouvriers, ils deviendront actionnaires donc partage le bénéfice avec l'autre créancier disant « patron » dans l'autre société ou il ne reste que force productive.

b) La médiation tripartite (Syndicat – Patrons – Etat) pour la création d'une infrastructure

Il est important d'installer éducation qualifiante à des certains travails nécessitant des main – œuvre pour éviter la brutalité de la reproduction sociale. Ensuite renforcer le dialogue social, pour envisager des conditions de travail équitable, un emploi décent et les fruits du développement économique et social sans l'action consensuelle et concertée avec des travailleurs, des employeurs et des gouvernements

Ce qui est essentielle c'est l'accroissement des activités rémunératrices. En plus la politique internationale de santé « améliorer la santé publique » et facilité l'accès de la population à l'infrastructure de santé

CONCLUSION PARTIELLE

La prospective de complémentarité éthico- économique et profit salariale résout en quelque sorte les soucis de chaque membre de l'organisation concernant la productivité et rentabilité ; le profit salarial et la pérennité de l'emploi.

Cette structure de médiation ne fait à la limite que des mesures incitatives, elle attende la volonté de chacun pour donner valeur au travail et surtout au travail ouvrier.

CONCLUSION GENERALE

Nous verrons que le travail n'est pas uniquement sociologique faisant objet d'organisation, il est aussi économique dans le sens d'une marchandise comme une autre ; et à la fois juridique pour la présence de contrat de travail.

Les transformations économiques intervenues depuis une vingtaine d'années ont rendu nécessaire des modifications de l'organisation du travail dans la plupart des secteurs industriels. Confrontées à la mondialisation des échanges et à la montée de la concurrence, ainsi qu'aux évolutions de la demande, les entreprises se sont vues contraintes de produire dans les meilleures conditions de rentabilité mais aussi de s'adapter à des variations rapides des goûts de consommateurs davantage informés et demandeurs de produit plus différencié.

De tels changements ont nécessairement influés sur l'organisation du travail

Les entreprises japonaises se sont adaptées les premières aux mutations de la demande mondiale et conçues de nouveaux modes d'organisation de travail au cours des dernières décennies. Le juste à temps et le zéro stock, technique de gestion fondée sur une production directement reliée à la demande, furent rendu possible par la méthode de l'atelier flexible dans la chaîne de montage en utilisant des ordinateurs qui pilotent des unités mobiles de production. Corollaire de cette méthode, la déspécialisation des ouvriers à leur poste a permis d'accroître leur efficacité en leur rendant plus de responsabilité et en exigeant d'une qualification plus poussée.

Concernant la vie en entreprise franche à Madagascar l'Organisation Scientifique du Travail de Taylor en 1911 reste l'organisation de travail fiable, cette méthode repose sur l'Organisation scientifique du travail (OST) dont l'objectif premier est d'accroître la productivité dans les usines. Pour Taylor, une double division du travail est nécessaire si l'on veut accroître cette dernière : une division verticale des tâches fondée sur la séparation entre la conception et l'exécution (la direction se charge de tous les éléments de la connaissance et les ouvriers se contentent d'appliquer ses consignes), une division horizontale des tâches reposant sur la parcellisation des activités et la spécialisation des ouvriers attachés à leur poste fixe et à une opération élémentaire. Des techniques comme le chronométrage, visant à contrôler les temps d'exécution des ouvriers, et la transmission par courroies, permettent d'améliorer encore les potentialités du système et de diminuer les erreurs qui peuvent survenir. Ce qui est favorable aujourd'hui, grâce à la globalisation, l'adoption d'une stratégie de négociation visant le gagnant – gagnant.

Concernant le domaine économie à Madagascar, il ne recouvre qu'une partie minime même si le nombre de création d'emploi accroît.

La délocalisation surtout aux entreprises franches de textiles ne donne qu'un moindre profit au pays accueillant car elle ne fait pas de collecte locale sur les matières premières, Ils sont matières importées**.** Et ceci grâce la simplification des procédures administratives tant la création de l'entreprise et la réalisation des investissements que pour la phase d'exploitation.

Un régime d'importation en franchise de droit des équipements, des matières premières et biens intermédiaires nécessaire à la production des biens exportés.

De très larges exonérations fiscales pour l'entreprise elle-même, mais aussi pour les salariés expatriés de celui-ci.

Assouplissement de la législation nationale de travail

Cependant, la situation de l'emploi à Madagascar presque la moitié du secteur de transformation est renfermée par des entreprises franches.

Selon le rapport d'enquête de l'INSTANT en septembre 2005, elle compte 186 et l'effectif des travailleurs est évalué à 115 000 contre 85 000 en 2003.

Les emplois crées par l'entreprise franche sont plus ou moins spécialisé dans l'activité féminine. Avec une haute intensité de main d'œuvre et absence d'une exigence de formation spécialisée, plus de 48% de l'entreprise franche se réservent leurs activités dans l'industrie textile et confection fournit plus de 74% de ces emplois.

Bien qu'il ait recrutement massif des jeunes dans les entreprises franches le pouvoir d'achat des employés ne s'est pas amélioré.

En effet, les employés des entreprises franches éprouvent le sentiment d'être exploité. Le volume de travail qui leur est confié ne correspond pas à la faible rémunération qui leur est alloué.

Parlons du passage du travail à Madagascar par l'histoire d travail dans le monde, il est encore au XVIIIe et XIX e Siècles, avec l'essor de la classe prolétaire, la migration urbaine et l'exode rural et le travail précaire.

Rapport-Gratuit.com

BIBLIOGRAPHIE

Les ouvrages généraux

BOURDIEU (P), ***De la Reproduction***, *édition Minuit, du 1 mars* 1970

CARRELL (M R); ***Equity theory***; Academy of Management Review; Tome 3, 202; 1980

DURKHEIM (E), ***De la division sociale de travail***, *Paris : Les Presses universitaire de France, 1967*

FORD (H), ***Ma vie et Mon oeuvre***, Payot, 10/juin /1925

LOCK (E); ***Toward a theory of Task Motivation and Incentiv****e*; Organisational, 1988

MARX (K); ***Le Capital***, *liv.Ier, Paris : Garnier Flammarion, 1969.première édition 1867.*

PLUM (W), ***Récit d'ouvriers sur le début du monde moderne du travail***,1976 Bonn –Bad, Godesberg, Fondation Friedrich Ebert – Stifting, Collection *aspect sociaux et culturels de l'industrialisation,* 1981

SMITH (A), ***Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations***, trad.franç. G .Garnier., 2 vol, G F- Flammarion, Paris, 1991

TAYLOR (W .F), ***Principales of Scientific Management***, ibid., 1911, trad. franç, *La* ***Direction Scientifique des Entreprises***, Dunod, Paris, 1957

TOURAINE (A), avec la collaboration de (B) CAZES, Jacques DOFNY, Paul MERCIER, Bernard MOTTEZ, Jean –René TREANTON, ***Histoire Générale du travail***, publiée sous la direction de Louis Henri PARIAS. Paris, Nouvelle Librairie de France. Tome IV

WEITZMAN (M), ***l'économie de partage, Vaincre la stagflation,*** Hachette Lattes, 1986

Les ouvrages spécifiques :

BARBIER (J.P) Et VERON (J.B), ***Les zones franches industrielles d'exportation,*** *édition Kart hala, Collection Economie et Développement*, 1991

MAURAU (J B); ***les Zones Franches Industrielles d'Exportation cas de l'Ile Maurice***, ***Sénégal*** ; KARTHALA, 1991

Les documents officiels

CAISSE NATIONALE DE PREVOYANCE SOCIALE MADAGASCAR, ***Code de Prévoyance et de Sécurité Sociale à Madagascar***, *Livres I, II, III, IV*, 1958

DIRECTION GENERALE DES IMPOTS, DIRECTION DE LA FISCALITE DES GRANDES ENTREPRISES, REPUBLIQUE DE MADAGASCAR *;* ***Guide du Contribuable - Impôt sur le bénéfice des sociétés*** ; année 2006

INSTITUT NATIONAL DE STATISTIQUE, ***Rapport Economique*** *2005 ;* Mai 2006

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE DE MADAGASCAR ; ***Renseignements Périodique sur la situation de la main d'œuvre*** ; Imprimerie National ; 9 juin 1962

MINISTERE DE LA JUSTICE DE MADAGASCAR, ***Code de travail Malgache,*** SME.; 2004

MATIGNON, ***Accord de Matignon du 7 juin 1936*** ; France

ORGANISATION DES NATIONS UNIES, ***Déclaration Universelle de Droit de l'Homme****, Genève,* 1948

Les documents de l'entreprise

Rapport financier *septembre 2006*

Tableau sur le critère de performance *janvier 2006*

Tableau de rendement individuel en un trimestre *Août 2006*

Documents autres

Encyclopédie Encarta Microsoft 2004

Les sites Internet

http // : www.cgt.fr

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

TABLES DES MATIERES

		Remerciements	
		Sommaire	
		Introduction	1
	1	*Généralité*	1
	2	*Motif du choix du thème et du terrain*	1
	3	*Problématique*	1
	4	*Objectifs généraux et spécifiques*	1
	5	*Hypothèses*	1
	6	*Méthodologie*	2
	6,1	*Documentation*	2
	6,2	*Concept et méthode*	2
	6,3	*Technique d'enquête*	3
6, 3,1		*Technique vivante*	3
6, 3,2		*Technique d'échantillonnage*	3
6, 3,3		*Technique de questionnaire*	3
	7	Problèmes rencontrés et limites	4
PARTIE I		***Formes socio historique de la rémunération du travail ouvrier***	5
CHAPITRE 1		*Avant la Deuxième Guerre Mondiale (XVIII ème au 1934)*	6
CHAPITRE 2		*Apres la Deuxième Guerre Mondiale (1948 au 1991)*	9
CHAPITRE 3		*Impératifs de la Globalisation et ses impacts a la société DYNASTIE CONFECTION MADAGASCAR*	12
	3,1	*Vue d'ensemble sur la Globalisation dans le milieu de travail*	12
	3,2	*La délocalisation*	13
	3,3	*Impacts de la Globalisation à l'entreprise DYNASTIE CONFECTION MADAGASCAR*	14
PARTIE II		***Motivation patronale et complaisance ouvrière***	16
CHAPITRE 4		: *Structure et mécanisme de l'emploi*	17
	4,1	*Les postes de travail*	18
	4,2	*Etat de poste*	19
4, 2,1		*Les postes administratifs et logistiques*	19
4, 2,2		*les postes de production*	21
	4,3	*les chaînes de production*	
	4,4	*Rapport de productivité/rentabilité et profit salarial*	22
CHAPITRE 5		*Diverses théories et pratique de salaire*	23
	5,1	*Les théories sur la pratique de motivation*	23
5, 1,1		*La théorie des objectifs*	23
5, 1,2		*La théorie de l'équité*	23
	5,2	*La détermination de la rémunération*	24
	5,3	*La rémunération dans le code du travail Malgache*	25
CHAPITRE 6		*Equilibre budgétaire et perméabilité des ouvriers*	27

6,1	*Temps de travail et salaire moyen*	27
6,2	*Budget de ménage ouvrier*	31
CHAPITRE 7	*Impacts sur les conditions sociales des vies des travailleurs*	38
7,1	*L'exigence de stabilité de l'emploi*	39
7,2	*L'adaptation au rythme de travail à l'exigence ponctuelle monétaire de ménage*	40
7,3	*Les cultures de ménages*	41
CHAPITRE 8	*Vide politico syndical et la reproduction sociale*	42
8,1	*L a Reproduction sociale*	42
8,2	*La politique étatique pour l'entreprise de même genre*	43
8,3	*La valeur des délégués de personnel*	45
8,4	*Les cultures éducationnelles*	46
PARTIE III	***Prospective de complémentarité éthico économique entre productivité et profit salarial***	48
CHAPITRE 9	*Les capacités exigibles des forces de travail*	49
9,1	*Etude de rentabilité existante*	49
9,2	*Perspective de rentabilité*	52
CHAPITRE 10	*Les exigences de partenariat*	55
10,1	*Jurisprudence matière de législation de travail*	55
10,2	*Expériences et acquisitions du travailleur social*	56
10,3	*Structure de médiation*	58
	Conclusion Générale	59
	Bibliographie	62
	Tables des matières	64
	Listes des tableaux et figures	
	Les annexes	
Annexe 1	*Fiches d'enquête en langue malagasy*	i
Annexe 2	*Fiches d'enquête en langue Française*	iii
Annexe 3	*Grille de salaire attribué aux entreprises privées à Madagascar année 2006*	v
Annexe 4	*Déclaration obligatoire de la situation de main d'œuvre*	vi
Annexe 5	*Cotisation Cnaps*	vii
Annexe 6	*Les critères d'absences pour événement familiaux sans retenues sur salaire*	viii
Annexe 7	*Extrait du journal Taratra le 15 décembre 2006 page sociale "Tsy mamaly ny filan'ny mpiasa"*	ix
	Curriculum Vitae	
	Résumé	

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

LISTE DES TABLEAUX

Tableau n°1 : Répartition et catégorie socio professionnelle des personnels administratifs et logistique
Tableau n° 2 : Rapport productivité/rentabilité et profit salarial
Tableau n°3 : Critère de performance pour les ouvriers
Tableau n°4 : Rendement mensuel individuel durant trois mois successifs valorisé (40 ouvriers)
Tableau n°5 : tableau récapitulatif suivant l'enquête pour les priorités de dépenses des ménage
Tableau n° 6 : Présentation des états économiques des ménages
Tableau n°7 : Présentation du rendement hebdomadaire des 20 ouvriers pour étude motivation
Tableau n° 8 : Comparaison horaire

LISTE DE FIGURES

Figure n°1 : courbe variation des rendements individuels en un trimestre
Figure n°2 : présentation sectorielle des priorités de dépenses des ménages
Figure n°3 : courbe représentative du rendement hebdomadaire des 20 ouvriers pour étude motivation

ANNEXES

ANNEXE 1

ANDIAM- PANONTANIANA NATAO TAMIN'IREO MPIASA

MOMBA NY TENA

1. **Lahy** ☐ Vavy ☐
2. **Taona**
3. **Sokajy ny tena**

Manambady miteraka ☐ isa ny zanaka
Manan-janaka ☐ isa ny zanaka
Tokan-tena ☐
Misara – bady ☐
Maty vady ☐
Miantoka olona I ☐ sany iantoana

fifandraisana misy eo amin'ny ianareo

☐ Ray aman-dreny ☐ Iray tampo ☐ hafa

4. **Toearam-ponenana (tanàna)***:*
5. **Elanelan'ny toeram-piasana sy trano fonenana***:* km eo no eo
6. **Fomba famonjena ny toeram – piasana**

Mandeha tongotra ☐
Mandeha taxi – be ☐
Mandaha fiara manokana ☐
Mandeha fiara ny mpampiasa ☐

7. **Ambaratonga – pianarana vita**

Ambaratonga voalahany ☐
Ambaratonga faharoa ☐
Ambaratonga fahatelo ☐
Ambatonga ambony ☐

MOMBA NY ASA SY KARAMA

1. **Taona niasana :**
2. **Vokatra vita isan'andro :**
3. **Ora hiasana isan'andro :**
4. **Aminao araka ihany ve ny manejika ny fetran'isa takian'ny orin'asa?**

☐ Eny ☐ Tsia

5. **Ahoana no fijerinao ny karama raisinao isam-bolana?**

Kely ☐
Antoniny ☐
Betsaka ☐

6. **Aiza ianao no misakafo rehafa aty ampiasana?**

Any amin'ny toeram-pisakafoanana ☐
Hiantoan'ny fiasana ☐
Mody any an-trano ☐
Mitondra sakafo ☐
Misy mpanatitra ☐

7. **Ianao ve efa nandeha chomâge techinique ?**

☐ Eny ☐ Tsia

Ekenao ve ny manao ora fanampiny ?

☐ Eny ☐ Tsia

Mampazoto ve ny miasa amin'ny orin'asa toy intony

☐ Eny ☐ Tsia ☐ Izay misy no atao

MOMBA NY FANDANIANA

1. Sokajio amin'ny alalan'ny isa 1 hatramin'ny 9 ireo anaovanao fandaniam-bola bestaka indrndra?

Fianaran'ny ankizy ☐
Sakafo ☐
Fitafiana ☐
Adidy ☐
Fitsaboana ☐
Saran-dalana ☐
Fakanisana any ambanivohitra ☐
Fialam-boly ☐
Fanofana trano ☐

marika	
1	Tena betsaka
2	betsaka
3	Eo no eo
4	Efa voatokana
5	tsy dia betsaka
6	Tsy matetika
7	Tsy dia mahataitra
8	Tsy mahataitra mihitsy

MOMBA NY TAHIRY

1. **Manao asa hafa akoatra ny miasa amin'ny orin'asa ve ianao ?**

☐ Eny ☐ tsia

Raha Eny dia inona ?

…….

2. Ianao ve manana tahirim-bola?

☐ Eny ☐ Tsia

Raha eny noheverinao ampiasana amin'inona?

……

Ianao ve manana tahirim-bokatra?

☐ Eny ☐ Tsia

Raha eny inona ny handaniana azy?

Sakafo ☐

Hamidy ☐

Zaraina amin'ny fianakaviana ☐

Hafa ☐ (lazao)

Rehefa tsy manambola mihitsy ianao ao an-trano, iza amin'ireto no ataonao voalohany, faharoa sy ny manaraka hafa?

Tsy misakafo ny fianakaviana ☐

Mihindrana any amin'ny olona ☐

Mitrosa entana amin'ny mpivarotra ☐

Mivarotra ny entana ao an-trano ☐

Mangalatra ☐

ANNEXE 2

QUESTIONS ADMINISTREES AUX OUVRIERS

ETAT CIVIL

1. **Age :**
2. **Sexe :**
3. **Statut Matrimonial** :

Marié (e) ☐
Fille mère ☐
Célibataire ☐
Veuf (veuve) avec enfant ☐
Divorcé (e) ☐
Célibataire avec charge ☐

Lien de parenté

Parent(s) ☐ Fratrie ☐ autres ☐

4. Lieu de résidence (village) :
5. Distance par rapport au lieu de travail km (prés)

6. **Moyen de déplacement pour rejoindre le lieu de travail**

A pied ☐
En bus ☐
Voiture particulière ☐
Personnel de l'entreprise ☐

7. **Etudes poursuivies**

Niveau primaire ☐
Niveau secondaire 1er cycle ☐
Niveau secondaire 2ème cycle ☐
Universitaire ☐

A PROPOS TRAVAIL ET SALAIRE

1. **Année de service :**
2. **Rendement individuel journalier :**
3. **Horaire de travail Journalier :**
4. **Pour vous le Target est il facile à attendre** ?

☐ OUI ☐ NON

5. **Comment percevez-vous le salaire mensuel**

☐ ☐ ☐

Rapport-Gratuit.com

Petit Moyen Enorme

Où vous manger le midi ?

Au restaurant ☐
Cantine sur le lieu de travail ☐
A la maison ☐
Apporté au travail le matin ☐
Fait porté par quelqu'un le midi ☐

Avez- vous déjà vécu le chômage technique ?

☐ Oui ☐ Non

Est – il motivant de travailler dans une entreprise comme celle là ?

☐ Oui ☐ Non ☐ on fait ce qu'il y a

A PROPOS DE DEPENSES DU MENAGE

Classer de 1 à 8 ce que vous semble plus dépensier ?

Scolarité des enfants ☐
Produits alimentaires ☐
Habillement ☐
Les adidy ☐
Les consultations médicales ☐
Les frais de déplacement ☐
Loisirs ☐
Loyer ☐

Variable/classe	Définition
1	Plus élevés
2	Elevés
3	Plus ou moins élevés
4	Forfait
5	Moins élevés
6	Moins fréquent
7	Moins intéressé
8	Sans intérêt

A PROPES DE L'EPARGNE

Avez-vous d'autres sources de revenus ?

☐ OUI ☐ NON

Oui lesquelles

……

Avez-vous de compte épargne ?

☐ OUI ☐ NON

Si oui, vous pensez utiliser à quoi ?

……..

Avez-vous de stock de production ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, vous les servirez à quoi ?

Nourriture pour la famille ☐
Mise en vente ☐
Distribuer aux membres de la famille élargie ☐

Autres (à mentionner)

ANNEXE 3

APPLICABLE A COMPTE DU 1ER JANVIER 2006

Secteurs **NON AGRICOLES**

Point d'indice = **0,3288**

volume horaire mensuel = **173,33h**

Catégorie professionnelle	Embauche			Ancienneté		
	Indice	salaire horaire (Ar)	Salaire mensuel (Ar)	Indice	salaire horaire (Ar)	Salaire mensuel (Ar)
M1 - 1A	995	327,20	56713,60	1020	335,40	58134,80
M2 - 1B	1025	337,00	58412,20	1080	355,20	61566,80
OS1 - 2A	1090	258,40	62121,40	1145	376,40	65241,40
OS2 - 2B	1150	378,20	65553,40	1220	401,20	69540,00
OS3 - 3A	125	402,80	69817,40	1310	430,80	74670,60
OP1A - 3B	1315	432,40	74947,80	1430	470,20	81499,80
OP1B - 4A	1440	473,40	82054,40	1570	516,20	89473,00
OP2A - 4B	1580	519,60	90062,20	1780	585,20	101432,80
OP2A - 5A	1835	603,40	104587,40	2105	692,20	119979,00
OP3B - 5B	2160	710,20	123099,00	2370	779,20	135058,80

Secteurs **AGRICOLES**

Point d'indice = **0,289**

volume horaire mensuel = **200 h**

Catégorie professionnelle	Embauche			Ancienneté		
	Indice	salaire horaire (Ar)	Salaire mensuel (Ar)	Indice	salaire horaire (Ar)	Salaire mensuel (Ar)
M1 - 1A	995	287,60	57520,00	1020	294,80	58960,00
M2 - 1B	1025	296,20	59240,00	1080	312,20	62440,00
OS1 - 2A	1090	315,00	63000,00	1145	331,00	66200,00
OS2 - 2B	1150	332,40	66480,00	1220	352,60	70520,00
OS3 - 3A	125	345,00	69000,00	1310	378,60	75720,00
OP1A - 3B	1315	380,00	76000,00	1430	413,20	82640,00
OP1B - 4A	1440	461,20	92240,00	1570	453,80	90760,00
OP2A - 4B	1580	456,60	91320,00	1780	514,40	102880,00
OP2A - 5A	1835	530,40	106080,00	2105	608,40	121680,00
OP3B - 5B	2160	624,20	124840,00	2370	685,00	137000,00

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

ANNEXE 4

DECLARATION OBLIGATOIRE DE LA SITUATION DE MAIN D'ŒUVRE

Province de
Préfecture de
Sous préfecture de
Lieu
Date d'envoi de cette fiche :

N° du dossier
(Cette case ne doit pas être remplie)

N° d'implantation à la caisse des présentations familiales

RENSEIGNEMENTS PERIODIQUES (1)

Nom de l'établissement

Nom du chef de l'établissement

Adresse de l'établissement

Activités principales

Activités secondaires

I - EFFECTIF DES SALAIRES (2)

Madagascar	Manoeuvres		Ouvriers		Employés		Cadres et	direction
	H	F	H	F	H	F	H	F
Comores								
France								
Réunion								
Etranger								
TOTAL								

(Ce tableau doit être rempli à la date du 30 juin de l'année en cours)

1) Renseignements à envoyer double exemplaire à l'inspection provinciale du travail et lois sociale du ressort entre le 1er et le 15 juillet de chaque année

2) Les services publics ne doivent faire état que des personnels régis par le Code du Travail. Fonctionnaires et auxiliaires ne doivent donc pas figurer dans cette fiche

Entre le 1er juillet de l'année précédente et le 30 juin de cette année, quel a été le nombre de travailleurs:

Le plus élevé:

Le plus bas :

Pendant cette période, quel a été le nombre de travailleurs :

Licenciés pour compression du personnel ?

Licenciés pour d'autres motifs ?

Embauchés pour augmentation de l'activité

Embauchés pour autres motifs

Nombre d'enfants de moins de 18 ans employés par vous ?

Formez-vous des apprentis (avec contrat)? Combien ?

Avez-vous besoin de travailleurs?

Quelle spécialité ? Quel nombre ?

Date des dernières élections de délégués de personnel ? (3)

Date de l'envoi à l'inspecteur du Travail du procès verbal de ces élections ?

II - SALAIRE ET AVANTAGES DIVERS

SALAIRES

QUEL EST LE SALAIRE	MINIMUM	MAXIMUM
Du manœuvre	…….	……
De l'ouvrier	…….	……
De l'employé	……..	……
Du cadre - direction	……...	……

Quel est le montant des salaire en espèces (argent, chèques…) versés au 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours?.....

(3) Les élections de délégués du personnel ont lieu chaque année et sont obligatoire pour établissement de plus de cinquante travailleurs dans l'agriculture et de plus de vingt travailleurs dans les autres branches

RATION

Donnez-vous une ration ? …….

Quelle est sa composition ?..... ……..

…….

LOGEMENT

Nombre de travailleurs logés par vous ?.....

Donnez vous des primes de logement ?.....

A combien de personne ? …….montant annuel des primes……..

AUTRES AVANTAGES

Nature……

……

……..

.

Votre établissement possède- il un économat ?.....

III Remarques particulières

ANNEXE 5

COTATISATION CNaPS

1 – TAUX

Selon les régimes de cotisations, et conformément à l'arrêté interministériel n° 1957 – TR/F du 18 juillet 1964, modifié par les arrêtés n°1703-VP//TR/F du 23 avril 1969, 2431-TR/F du 17 juin 1969 et 5410/99 du 03 juin 1999, les taux des cotisations sont fixés comme suit, à compter du 1er juillet 1999

		REPARTITION			
		PART EMPLOYEUR		PART TRAVAILLEUR	
ACTIVITE	TAUX	Régimes obligatoires (PF, AT-MP, Retraite	Régime de retraite complémentaire (1)	Régimes obligatoires (PF, AT-MP, Retraite	Régime de retraite complémentaire (1)
Cas général	Taux applicable sur les salaires mensuels plafonnés	13%	3,50%	1,00%	1,00%
Agriculture		8%	3,50%	1,00%	1,00%
Enseignement		8%	3,50%	1,00%	1,00%
Gens de maison	Forfait mensuel journalier: horaire:	800 Ar 32 Ar 4 Ar		80 Ar 3,20 Ar 0,40 Ar	
Planteur de tabac	Taux applicable sur le revenu annuel, à raison de 4000Ar par hectare cultivé	1,50%			
Travailleurs occasionnels de l'agriculture (2)	taux applicable sur le salaire (3)	1%			
Membre et gérants non salariés des sociétés coopératives de production et leurs préposés	taux applicable sur le revenu annuel (3)	1%			
Elèves de l'enseignement technique des centres d'apprentissage et de la formation professionnelle	Forfait par élève et année scolaire (3)	40 Ar			

(1) Réservé aux entreprises ayant, volontairement décidé d'adhérer au régime, à condition que l'employeur et la majorité de ses salariés (50%+1) acceptent l'adhésion.

(2) Salariés non spécialisés travaillant trois mois par an au plus

(3) Cotisation au régime AT – MP uniquement.

2 - VERSEMENT

TRIMESTRES CIVILS	PERIODES DE PAIEMENT
Premier	1er au 30 avril
Deuxième	1er au 31 juillet
Troisième	1er au 31 octobre
Quatrième	1er au 31 janvier

ANNEXES 6

ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX SANS RETENUES SUR SALAIRES

Des absences exceptionnelles à l'occasion d'événements familiaux peut être accordées aux travailleurs sans retenues de salaire sur présentation de pièces justificatives dans les conditions et limites suivante

NATURE DE L'ABSENCE	PIECES JUSTIFICATIVES	NBRE DE JOURS ACCORDES
Mariage du travailleur	Acte de mariage	3
Mariage de l'enfant légitime	Acte de mariage	3
Mariage d'un proche parent	Acte de mariage	
Naissance d'un enfant légitime	Acte de, naissance certificat d'accouchement	2
Avortement accidentel de l'épouse	Certificat du médecin	1
Circoncision de l'enfant légitime	Certificat ou attestation du médecin	2
Décès de conjoint, enfant, du père ou de la mère du travailleur	Acte de décès + faire part	3
décès d'un proche parent	Acte de décès + faire part	2
Hospitalisation du conjoint ou d'un enfant légitime	certificat d'hospitalisation	3
Exhumation proche parent travailleur	autorisation d'exhumer	2
Déménagement de travailleur, inondation, incendie, effondrement de l'habitation du travailleur	attestation du fokontany	2
Baptême, communion ou confirmation d'un enfant su travailleur	certificat correspondant	1

Sans présentation de pièces justificatives dans un délai de une semaine après le retour du travailleur, ces absences seront considérés comme injustifiées et seront déduites sur le salaire. Les absences pour raison familiale ne pourront faire l'objet d'absence sans retenus de salaire qu'à concurrence de 10 jours ouvrables par an.

Toute autorisation de quelque nature que ce soit doit être préalablement approuvée par le supérieur hiérarchique et inscrit dans le registre des permissions.

Toute permission pour d'autres motifs que celles énoncés ci-dessus fera l'objet d'une retenue sur salaire et doit également faire l'objet d'une présentation de justification.
Pour la Société
Antananarivo le,

ANNEXE 7

TARATRA

Fihariana - Toekarena

Fisema sy ny f‹›ondrotan-karama

"Tsy mamaly ny filàn'ny mpiasa"

Nilaza ny filohan'ny sendika Fisema, Randriamanalo José fa ... "Tsy mamaly ny filàn'ny mpiasa io 10% io", hoy izy.

Ny sekretera jeneralin'ny Fisema, Randriamanalo José

Nangasoa'i Njaka Andriamifarinoro

RESUME

Que se soit aux XIX ème Siècle, ou à l'heure actuelle, les salariés des entreprises revendiquent toujours que le salaire est trop bas par rapport au coût de la vie.

La rémunération à la pièce d'une entreprise franche est seulement un cas exemplaire pour démontrer l'état économique des certaines catégories professionnelles.

La reproduction sociale ne s'arrête jamais pour les cas des ouvriers à Madagascar car leur niveau de salaire ne leur permet même de satisfaire les besoins physiologiques.

Nous incitons beaucoup sur ce document la nécessité des infrastructures avec une large vision de travail par exemple une école qualifiante ou bien une reforme sur l'éducation, parce que nous avons besoin encore et encore de main d'œuvre.

A propos de l'économie de partage de profit, la transformation de la culture d'entreprise est nécessaire.

Il nous fallait aussi renforcer de plus en plus le dialogue social de toutes formes

Bipartite Syndicat et patrons d'entreprises

Tripartite dans le cadre de l'Etat – Patron - Syndicat

CURRICULUM VITAE

Mademoiselle Tantely RAJAONARIVONY
25 ans
III G 2 C ter AMBATOLAMPY AMBOHIMANARINA
CONTACT: 0331176974/0344693794
tntlyraj@yahoo.fr

FORMATIONS POURSUIVIES ET DIPLOMES OBTENUS

2004 Diplôme de licence Professionnelle en Travail Social et Développement (option :
2006 Organisation, Travail, Service)
Formation Professionnalisante en Travail Social et Développement
Département de Sociologie
Université d'Antananarivo

2003 Diplôme de Technicien Supérieur en Communication d'Entreprise
2001 Département Communication
Centre Nationale de Télé Enseignement de Madagascar

2001 Baccalauréat de l'enseignement secondaire série A
Lycée JJ Rabearivelo Analakely Antananarivo

EXPERIENCES PROFESSIONNELLES

2006 **PROJET KALAZA ZO**
Socio organisateur dans le cadre de la sensibilisation et promotion de droit de l'enfant au milieu scolaire (durée 4mois : du septembre au décembre)

2006 **ZONE FRANCHE DYNASTIE CONFECTION MADASCAR SIS IVATO**
Recherches et études sur la Technique de Rémunération ouvrière et Modernité
Pour la préparation de mémoire de fin d'étude en vue de l'obtention du diplôme de Licence en Travail Social
Durée (3 mois : août au octobre)

2005 Stages de deuxième année en Travail Social aux SOS VILLAGE D'ENFANT et CENTRE MEDICO SOCIAL JIRAMA TOAMASINA

2004 Stage de première année en Travail Social aux SOS JEUNESSE FARAVOHITRA et TOPAZA AMBOHIPOTSY

ATOUTS

Français : expression écrite et orale aisés
Anglais : bonne connaissance en langage écrit et oral
Malagasy : langue maternelle
Maîtrise parfaite du logiciel bureautique
Navigation sur Internet
Traitement Statistique SPSS

CENTRE D'INTERET

Lecture
Télévision
Sport

VIE ASSOCIATIVE

Membre de la chorale ORIMA SY TOMIMA FJKM AMBATOLAMPY ANTEHIROKA

Fait à Antanarivo le
Je déclare sincèrement la véracité de toutes ces informations
Tantely RAJAONARIVONY

Rapport-Gratuit.com