

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE

E6 – COLLABORATION À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

SESSION 2023

Durée : 4 heures

Coefficient : 4

Matériel autorisé :

L'usage de la calculatrice avec mode examen actif est autorisé.

L'usage de la calculatrice sans mémoire, « type collègue » est autorisé.

Tout autre matériel est interdit.
Toute documentation est interdite.

Dès que le sujet est remis, assurez-vous qu'il soit complet.
Le sujet se compose de 13 pages, numérotées de 1 à 13.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6	Page 1 sur 13

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE

EPREUVE E6

COLLABORATION À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

DOCUMENTS REMIS AUX CANDIDATS

Le sujet compte 13 pages numérotées de 1 à 13

Pages de garde	1-2
Présentation du contexte et du sujet	3-6

ANNEXES

Annexe 1 :	Extrait de la structure organisationnelle de PRO IMPEC	7
Annexe 2 :	Extrait du livret d'accueil : Les valeurs de PRO IMPEC.....	7
Annexe 3 :	Données extraites de la BDES (base de données économiques et sociales de PRO IMPEC)	8
Annexe 4 :	Extrait de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011	9
Annexe 5 :	Annexe 5 : Extrait de l'accord cadre national entre l'état et pôle emploi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2024.....	9
Annexe 6 :	Fiche de poste « Responsable d'agence ».....	10
Annexe 7 :	Extrait des Négociations Annuelles Obligatoires portant sur les mesures en faveur de l'égalité professionnelle et la mobilité interne	11
Annexe 8 :	Échanges avec M. Carlier afin de préparer les prochaines NAO	12
Annexe 9 :	Extrait des conclusions de l'audit social d'acquisition de la structure NET DIFFUPRO	13

BARÈME

<u>Première partie</u> Diagnostic relatif à la gestion et au management des ressources humaines	40 points
<u>Deuxième partie</u> Proposition et mise en œuvre de solutions	40 points

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6	Page 2 sur 13

PRO IMPEC

PRO IMPEC est une entreprise nationale d'hygiène et de propreté en pleine expansion qui fait partie du Groupe Pascal Boulanger. C'est en écoutant les clients de son agence immobilière que Pascal Boulanger eut l'idée de créer PRO IMPEC au début des années 1990 afin de leur fournir les prestations de nettoyage qu'ils réclamaient. Présente uniquement dans le Nord, près de Lille, à sa création, la société s'est développée et continue son expansion en France à la fois par des ouvertures d'agences et l'acquisition de petites et moyennes entreprises dans le secteur du nettoyage professionnel.

Avec plus de 5 000 salariés, elle réalise des prestations dans plus de 6 000 sites sur toute la France et couvre de nombreux secteurs d'activité tels que : le nettoyage et l'entretien des bureaux (sièges sociaux, administrations, agences diverses...), des grandes et moyennes surfaces commerciales, galeries marchandes, parties communes d'immeubles, établissements scolaires et transports urbains, l'intervention en milieux sensibles (médical, paramédical, agroalimentaire, industrie...), la remise en état (nettoyage de fin de chantier, traitement des sols, nettoyage après dégât des eaux ou incendie, vitrerie).

Les chiffres clés de l'entreprise de nettoyage lilloise montrent bien son fort développement : 5 sièges régionaux, 35 agences, 62 millions d'euros de chiffre d'affaires, 3 000 clients en France. En 2021, la société se place au 15^{ème} rang selon le « classement national officiel des entreprises de propreté » établi par le Monde de la Propreté (www.monde-proprete.com). Afin de poursuivre son maillage territorial, PRO IMPEC a décidé de racheter l'entreprise NET DIFFUPRO, située à Perpignan (66) qui emploie 253 salariés et intervient auprès de 50 clients. Cette acquisition permettra de compléter de façon significative la couverture régionale dans le sud du Languedoc-Roussillon.

La décision d'acquérir NET DIFFUPRO a pris appui sur les résultats de l'audit social d'acquisition réalisé par un cabinet spécialisé. Celui-ci a permis aux dirigeants de PRO IMPEC de connaître l'organisation et les pratiques de l'entreprise (constats et préconisations) dans plusieurs domaines : commercial, exploitation, achats, qualité, sécurité, environnement et ressources humaines. Ce dernier aspect est primordial car l'ensemble des contrats de travail sera transféré à PRO IMPEC. Dans ce domaine, les conclusions de l'audit ont notamment fait apparaître la nécessité de recruter un(e) responsable d'agence pour la nouvelle agence de Perpignan.

L'une des conditions de réussite de cette opération résidera dans l'instauration rapide des procédures en matière de ressources humaines au sein de la nouvelle organisation.

Les collaborateurs de PRO IMPEC disposent de postes de travail connectés à Internet et au réseau intranet de l'entreprise. PRO IMPEC est dotée d'un site internet, www.pro-impec.fr, qui présente l'entreprise, les engagements, les secteurs d'activité, les implantations et une partie recrutement.

Les sièges régionaux et l'ensemble des agences fonctionnent avec un PGI (progiciel de gestion intégré), Trynet ERP Propreté, destiné aux entreprises de nettoyage. Il réunit un

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6	Page 3 sur 13

ensemble d'applications métiers (gestion de la relation client, gestion commerciale, gestion des achats, facturation, comptabilité...) dont une dédiée à la gestion des ressources humaines : fiches employés, contrats de travail, gestion des temps et pointages, préparation de la paie, gestion des absences/remplacements, recrutements, formations et évaluations. Trynet ERP Propreté propose un Cloud pour sauvegarder toutes les données et une application mobile.

Les valeurs de l'entreprise sont axées autour de la satisfaction des clients et de l'égalité professionnelle, notamment à travers les propositions de mobilités professionnelles dont pourront se saisir les salariés à l'occasion du recrutement du responsable de l'agence de Perpignan. Ces valeurs s'inscrivent dans le cadre de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) de PRO IMPEC. La société présente la particularité d'être une entreprise largement féminisée avec près de 80 % de femmes parmi ses effectifs, concentrées dans la catégorie « employé/ouvrier ».

La Direction Relations Humaines et Sociales

Jean-François Carlier, Directeur Relations Humaines et Sociales (DRHS), élabore et met en œuvre la politique RH et sociale de manière à accompagner et soutenir la stratégie et la performance de PRO IMPEC. À ce titre, il occupe une place centrale en amont et en aval des acquisitions d'entreprises. Il a pour fonction de gérer la dimension sociale du processus de rachat : ajustement des rémunérations, recrutement, gestion des compétences, intégration, relation avec les nouveaux partenaires sociaux, convergence des valeurs entre les deux structures... Par ailleurs, deux axes majeurs de la politique sociale portée par le DRHS sont l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mobilité au travail. Ainsi, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, un accord collectif portant, entre autres, sur ces deux axes, a été signé en 2022 avec les partenaires sociaux.

L'acquisition de NET DIFFUPRO sera l'occasion pour monsieur Carlier de développer des actions favorisant l'égalité Femme/Homme ainsi que la mobilité.

Charlie Troidez

Vous êtes Charlie Troidez, office manager auprès de monsieur Carlier (DRHS). Votre capacité d'adaptation et vos compétences vous permettent d'assister efficacement votre manager.

Vous participez à la gestion des dossiers du personnel, intervenez plus particulièrement dans le suivi des recrutements et du développement des compétences des salariés et organisez les réunions avec les **instances représentatives du personnel**. Vous avez enfin le rôle d'interface entre les différentes agences et le siège.

Depuis quelques années, vous accompagnez le DRHS lors des rachats de sociétés. Vous veillez au bon déroulement des actions mises en place dans ce cadre.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6	Page 4 sur 13

PARTIE I : DIAGNOSTIC RELATIF À LA GESTION ET AU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires qui ont abouti à l'accord collectif signé en juillet 2022, PRO IMPEC affirme sa volonté de faire évoluer professionnellement les collaborateurs qui détiennent les compétences nécessaires voire de les former en veillant à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Cela implique que chaque collaborateur, quel que soit son sexe, bénéficie de la possibilité d'évoluer professionnellement et ce, jusqu'aux postes les plus élevés de l'entreprise, pour les hommes comme pour les femmes.

La prochaine négociation annuelle obligatoire débutera au mois de juin 2023. Afin de la préparer efficacement, M. Carlier vous charge de réaliser un état des lieux de la situation.

Travail à faire

Présentez de manière structurée dans un rapport argumenté :

- **Votre diagnostic des ressources humaines** portant sur l'égalité professionnelle au sein de PRO IMPEC ;
- **Les propositions de solutions** en relation avec votre diagnostic. Vous apporterez les justifications nécessaires à la prise de décision.

PARTIE II : PROPOSITION ET MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS

Lors de la dernière réunion de direction portant sur le rachat de la société NET DIFFUPRO, il a été décidé de procéder à un recrutement interne pour le poste de responsable d'agence.

Ce choix a été guidé par la volonté de PRO IMPEC de promouvoir les collaborateurs qui détiennent les compétences nécessaires dans le respect de l'égalité professionnelle et ainsi de leur permettre, quel que soit le sexe, d'accéder à un poste à responsabilité.

Travail à faire

1) La gestion des compétences

- a. Concevez un outil permettant de déterminer le niveau de compétences requis pour occuper le poste de responsable d'agence.
- b. Expliquez comment cet outil sera exploité lors de la phase de sélection des candidats.

En parallèle et à l'approche de la prochaine NAO (Négociation Annuelle Obligatoire), Monsieur Carlier souhaite disposer d'un document permettant de récapituler les points de vigilance à évoquer lors des prochaines rencontres avec les partenaires sociaux. En effet, le rapport d'audit social d'acquisition concernant le rachat a fait apparaître des différences significatives dans de nombreux domaines entre PRO IMPEC et NET DIFFUPRO : commercial, exploitation, ressources humaines...

La réunion de lancement de la prochaine NAO se déroulera au cours de la deuxième semaine de juin.

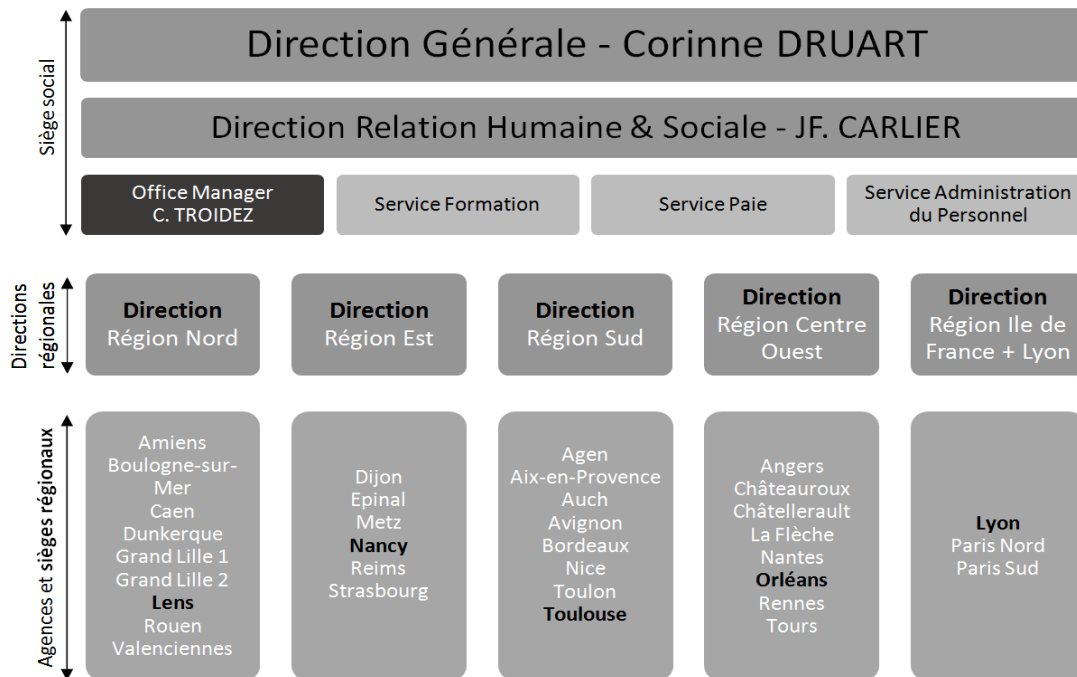
Travail à faire

2) La préparation de la négociation annuelle obligatoire (NAO)

- a. Proposez le support présentant l'organisation du déroulement des négociations. Celui-ci sera joint à l'invitation des partenaires sociaux à la réunion de lancement.
- b. Justifiez l'utilité de ce document et les choix liés à sa conception.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6	Page 6 sur 13

Annexe 1 : « Extrait de la structure organisationnelle de PRO IMPEC »



Annexe 2 : « Extrait du livret d'accueil : Les valeurs de PRO IMPEC »



NOS VALEURS

Les valeurs d'une entreprise sont fondamentales et constituent la base d'un management efficace.

Les nôtres sont :

- LA SATISFACTION CLIENT
 - ✓ Comprendre et répondre aux attentes de nos clients
 - ✓ Offrir un service conformément à nos engagements
 - ✓ Mesurer la qualité
- L'INTÉGRITÉ ET L'ESPRIT D'ÉQUIPE
 - ✓ Un engagement fort et loyal
 - ✓ La convivialité
 - ✓ La communication interne
- LE RESPECT DES ENGAGEMENTS
 - ✓ Envers nos clients et nos collaborateurs
 - ✓ Mesurer le respect de nos engagements
- LE RESPECT DES INDIVIDUS
 - ✓ Confiance
 - ✓ Respect des valeurs de chacun
 - ✓ Échange et écoute
- L'ÉGALITÉ
 - ✓ Chaque collaborateur a son importance au sein de l'entreprise
 - ✓ Un plan de carrière ; une évolution est possible pour chacun
 - ✓ Optimiser les compétences de chacun par de la formation

Notre ambition est de continuer notre développement. Pour cela, et afin que chacun d'entre nous soit performant dans ses fonctions, nous devons connaître et adhérer aux VALEURS de PRO IMPEC.

Notre objectif est d'être dans le TOP 10 du classement des entreprises de Propreté à l'horizon 2025.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6	Page 7 sur 13

Annexe 3 : « Données extraites de la BDES (base de données économiques et sociales de PRO IMPEC) »

Situation de l'égalité professionnelle et de la rémunération effective

1. Situation des effectifs (hors intérim)

Catégorie Socioprofessionnelle	31/12/2021		31/12/2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ouvrier	3 967	1 025	4 039	1 036
Employé	38	7	40	9
Agent de Maîtrise	43	33	43	33
Cadre	7	36	9	38
Stagiaire	2	1	2	1
TOTAL	4 057	1 102	4 133	1 117

Indicateurs et objectifs suivis :

- Dépasser les 30% de femmes au sein de la catégorie cadre ;
- Équilibrer le nombre d'hommes et de femmes dans la catégorie agent de maîtrise ;
- Atteindre les 25% d'hommes dans la catégorie employé/ouvrier.

2. Suivi de la promotion professionnelle F/H

Changement d'échelon et de catégorie professionnelle

	2021	2022
Femmes	39	48
Hommes	62	69

Les indicateurs et objectifs suivis :

- Un minimum de 50% des promotions ou évolutions salariales sont à destination des femmes

3. Suivi de l'écart sur la rémunération femme/homme (CDI) - hors primes et hors cadres de Direction / y compris contrat pro et apprentissage

Catégorie Socioprofessionnelle	Salaire moyen mensuel (€)			
	31/12/2021		31/12/2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ouvrier	1 541	1 572	1 571	1 600
Employé	1 804	1 723	1 872	1 772
Agent de Maîtrise	2 105	2 120	2 291	2 221
Cadre	3 523	3 715	3 655	3 903

Annexe 4 : « Extrait de la convention collective nationale des entreprises de propriété et services associés du 26 juillet 2011 »

Avenant n° 19 du 4 septembre 2020 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications

(...)

Article 2

Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales.

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure au chapitre II et III du présent accord, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'accord de branche du 14 mars 2012 prévoit des mesures pour réduire ces inégalités constatées et s'est fixé comme objectif notamment d'augmenter la part des femmes dans les emplois d'agents qualifiés, très qualifiés, des maîtrises et des cadres. Pour remédier à ces écarts, l'accord prévoit des mesures concernant le déroulement de carrière, d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes, les recrutements et l'accès à l'emploi, les conditions de travail, d'emploi et de temps partiel. [...]

<https://www.legifrance.gouv.fr>

Annexe 5 : Extrait de l'accord cadre national entre l'état et pôle emploi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2024

(...) Depuis quelques années, le chômage touche proportionnellement autant les femmes que les hommes. Pourtant, l'accès à l'emploi reste plus rapide pour les hommes que pour les femmes, principalement en raison de l'accès à des contrats courts, notamment intérimaires. Parmi les demandeurs d'emploi très diplômés, le taux d'accès à l'emploi après inscription est supérieur chez les hommes que chez les femmes, que le type d'emploi soit durable ou non.

(...)

En France, en 2014, le taux de pauvreté des femmes excède de 1,3 point celui des hommes, (...) 57 % des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) sont des femmes.

Si les femmes sont aujourd'hui massivement présentes sur le marché du travail, l'éventail des métiers qu'elles exercent est nettement plus réduit que pour les hommes.

La mixité des métiers affecte l'équilibre du marché du travail car la nature des métiers pratiqués n'est pas la même, ce qui génère des différences en termes de rémunération et de qualité d'emploi mais aussi d'accès à l'emploi. Ainsi, 20% de l'emploi féminin global est concentré dans les secteurs moins bien rémunérés, comme les métiers de service (aide à la personne) et de la santé (aides-soignantes, infirmiers et infirmières) alors que les hommes ont peu investi ces secteurs. (...)

Sources : Dares Analyses n° 017, mars 2015

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6	Page 9 sur 13

Annexe 6 : Fiche de poste « Responsable d'agence »

FICHE DE POSTE : RESPONSABLE D'AGENCE		
MISSION GÉNÉRALE DU POSTE		
Le responsable d'agence gère et développe un centre de profit dans le domaine de la propreté et dans le cadre de la stratégie définie par la direction. Il pilote les chargés de clientèle rattachés à son agence.		
ACTIVITÉS PRINCIPALES		
Pilotage de l'exploitation de son agence	Organiser les moyens humains et matériels nécessaires à l'exploitation des différents chantiers Être garant de qualité des prestations réalisées Mettre en place les plans d'actions nécessaires avec les chargés de clientèle	
Gestion de la rentabilité de son agence	Superviser la communication chargé de clientèle/client Assurer le suivi financier Analyser les résultats financiers de son agence	
Gestion et animation des équipes	Recruter ses chargés de clientèle et le personnel administratif Organiser le travail de ses équipes, les motiver Evaluer et faire progresser ses équipes	
Respect de la politique Qualité et Sécurité	Contrôler le respect des normes de qualité Faire respecter par les équipes la politique de certification de l'entreprise Respecter et faire respecter le cadre législatif et conventionnel lié à la santé et à la sécurité de ses équipes	
Développement du chiffre d'affaires de son agence	Développer son réseau Business afin de déceler de nouvelles opportunités Assurer une prospection afin de saisir les opportunités de développement du CA	
POSITIONNEMENT DANS L'ORGANIGRAMME : Rattachement hiérarchique : Directeur Régional ou Directeur Général Rattachement fonctionnel : Ensemble du réseau d'exploitation, services support		
RELATIONS : En interne : L'ensemble des équipes de son agence, les services support En externe : Clients, fournisseurs, institutionnels de son secteur...		
CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES POUR OCCUPER L'EMPLOI		
Connaissances	Compétences opérationnelles	Compétences comportementales
<ul style="list-style-type: none"> - Connaissances des notions et techniques principales de management individuel et collectif - Connaissances des dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail, à la santé et la sécurité en milieu de travail - Connaissances des principales règles et méthodes de gestion et suivi budgétaire - Connaissances et maîtrise du tissu économique de son territoire 	<ul style="list-style-type: none"> - Optimisation des organisations sur un plan humain, matériel, process ... - Management : mobilisation, animation d'équipes - Élaboration et mise en place de plans d'actions + suivi et vérification du retour sur investissement - Analyse budgétaire afin de développer les marges et maîtriser les frais fixes - Utilisation des logiciels spécifiques à l'activité et des outils bureautiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Forte orientation client - Autonomie, confiance et maîtrise de soi - Gestion du stress et des priorités - Leadership, capacité d'animation d'équipe - Goût du challenge et du résultat - Rigueur - Sens de l'initiative
FORMATIONS ET/OU EXPERIENCES PROFESSIONNELLES REQUISES : Diplôme : BTS gestion - Toute formation de gestion et animation de business unit Expérience : 5 à 10 ans dans le secteur du service		

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6	Page 10 sur 13

Annexe 7 : « Extrait des Négociations Annuelles Obligatoires portant sur les mesures en faveur de l'égalité professionnelle et la mobilité interne »

(...) LES MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Les parties signataires s'entendent sur les actions suivantes à mettre en place ou à développer en 2022/2023.

A. les conditions d'accès et d'exercice de l'emploi

PRO IMPEC, dans sa politique d'emploi, cherche à accueillir et fidéliser les candidats disposant des meilleures compétences aux postes ou au sein des missions pour lesquelles ils se révéleront les plus efficaces.

Le recrutement

Le recrutement - qu'il soit de type interne ou externe – est l'élément déterminant dans la politique d'égalité d'accès à l'emploi, quel que soit le sexe du candidat. PRO IMPEC rappelle que les recrutements sont basés sur les compétences détenues par un candidat ainsi que sur le potentiel pressenti. PRO IMPEC insiste pour rappeler son attachement au respect de la diversité en entreprise.

Les processus de recrutement chez PRO IMPEC sont basés sur l'évaluation des compétences du candidat à l'emploi. Une formation portant sur la non-discrimination lors d'un recrutement a été prodiguée en 2021 au sein de la Direction RHS.

La rémunération à l'embauche

La rémunération à l'embauche est basée sur les critères de la convention collective nationale des entreprises de la propreté et services associés ainsi que sur les compétences détenues par les nouveaux embauchés en fonction du type d'emploi occupé. La rémunération est de plus liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées.

Placés dans une situation identique, aucune différence de salaire ne peut exister entre un homme et une femme.

B. La gestion de carrière et l'accès à la formation professionnelle

(...) Les parcours et évolutions professionnelles

PRO IMPEC réaffirme sa volonté de faire évoluer professionnellement les collaborateurs qui détiennent les compétences nécessaires et de le faire en veillant à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Cela implique que chaque collaborateur, quel que soit son sexe a la possibilité d'évoluer professionnellement et ce, aux plus hauts postes de l'entreprise.

PRO IMPEC donne à ses salariés les moyens d'information concernant les évolutions professionnelles en réfléchissant à la mise à disposition d'une cartographie des métiers existants.

La mobilité professionnelle

PRO IMPEC a le souci d'anticiper les mobilités géographiques en prenant en compte les obligations familiales du salarié, notamment le calendrier scolaire si le ou la salarié(e) a des enfants ainsi que toute autre problématique évoquée par le collaborateur concerné.

Lorsqu'une mutation est possible, PRO IMPEC sera facilitateur et transmettra tous les éléments du dossier individuel du collaborateur à l'agence visée.

De façon à aider le collaborateur en recherche de logement, PRO IMPEC activera le 1% logement.

L'accès à la formation professionnelle

PRO IMPEC garantit le principe général d'égal accès à la formation professionnelle à tout collaborateur, quel que soit son sexe, ainsi que l'accès au Compte Personnel de Formation via une assistance à la création des comptes personnels.

(...)

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6	Page 11 sur 13

Annexe 8 : Échange avec Monsieur Carlier afin de préparer les prochaines négociations annuelles obligatoires (NAO)

JF. Carlier : Bonjour Charlie, nous devons faire un point sur les prochaines NAO qui vont démarrer la deuxième semaine de juin. La réunion de lancement est prévue le jeudi 8 juin 2023. Je vous rappelle que l'employeur a l'obligation de prendre l'initiative de cette négociation. Objectif : issue des négociations prévue mi-juillet...

Vous : Bonjour Monsieur Carlier. Oui, j'avais prévu de commencer les préparatifs cette semaine.

JF. Carlier : Bien. L'accord collectif issu de la NAO de l'an dernier a été signé en juillet, il me semble. Nous sommes donc dans les temps pour planifier les réunions avec l'ensemble des syndicats. Vous pouvez préparer la réunion de lancement des négociations. Durant celle-ci, nous présenterons aux syndicats le calendrier de toutes les réunions de négociation ainsi que les thèmes qui y seront abordés. Il serait peut-être judicieux de prévoir un document récapitulatif de l'ensemble de ces informations.

Vous : J'imagine que les thèmes abordés l'année dernière doivent être rediscutés.

JF. Carlier : Tout à fait. Il convient également d'aborder les problématiques de la qualité de vie au travail et la GPEC. Il faut prévoir deux réunions de négociation et répartir les thèmes abordés.

Vous : D'accord. Je préparerai les informations de la BDES à remettre aux délégués syndicaux.

JF. Carlier : A ce propos, la situation est particulière cette année. Vous savez que le rachat de NET DIFFUPRO sera effectif en septembre. Cela signifie que nous allons accueillir et intégrer 253 nouveaux salariés. Je vous rappelle que les conclusions de l'audit social d'acquisition ont fait apparaître certaines divergences entre nos deux entités et plus particulièrement au niveau des ressources humaines.

Vous : Effectivement, j'en ai repéré certaines comme les avantages en nature.

JF. Carlier : Oui, il faudra absolument être vigilant sur ces points lors des négociations. D'ailleurs, il serait peut-être intéressant de les faire apparaître dans le document récapitulatif que nous avons évoqué précédemment et seulement ceux qui relèvent des NAO. Appuyez-vous sur les conclusions de l'audit social d'acquisition.

Vous : C'est bien noté. Je programme les deux autres réunions en 3^{ème} et 4^{ème} semaine ?

JF. Carlier : Oui, pour les réunions de négociation, prévoyez une journée complète. La réunion de lancement ne durera qu'une demi-journée.

Vous : D'accord. Je prépare un document récapitulatif que nous pourrons joindre à l'invitation à la réunion de lancement et on en reparle en fin de semaine.

JF. Carlier : Très bien. Bonne journée.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6	Page 12 sur 13

Annexe 9 : « Extrait des conclusions de l'audit social d'acquisition de la structure NET DIFFUPRO »

Constats et pratiques de l'entreprise	Préconisations
Sécurité au travail : absence de référent sécurité (le responsable d'agence se charge de l'aspect sécurité)	Désignation à prévoir + formation SST (Salarié sauveteur secouriste au travail) Possibilité de prévoir un avenant au contrat de travail de la personne désignée.
Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels existe ; date de dernière mise à jour le 22/11/2021	La mise à jour doit être réalisée au moins chaque année.
Avantages en nature : fourniture de véhicules de fonction pour le responsable d'agence et le chargé de clientèle	Mise en convergence avec les pratiques de PRO IMPEC
Absence d'accords d'entreprise ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle	
La BDES est présente mais de manière très incomplète	Mise en conformité à prévoir au regard de la réglementation en vigueur : mise à la disposition du CSE.
Rémunération : aucune heure supplémentaire ou complémentaire n'est majorée. L'ensemble des heures est payé au taux horaire du salarié.	Mise en conformité du paiement des heures supplémentaires et complémentaires ;
Mutuelle : modification de la mutuelle conventionnelle pour passer chez Allianz au 1 ^{er} janvier 2021 pour les cadres et non cadres.	Mise en conformité par rapport au régime Frais de santé et de prévoyance prévu dans les NAO de PRO IMPEC.
Obligation d'emploi de travailleurs handicapés non remplie par la société.	À mettre en conformité
Contrats de travail : - Pas de mention des modes de consultation du règlement intérieur - Pas de mention des coordonnées de l'organisme de prévoyance	Mise en conformité à prévoir par avenants aux contrats de travail concernés
Règlement intérieur : pas de mention de la date d'entrée en vigueur	Prévoir la modification
Bulletin de paie : toutes les mentions obligatoires sont prévues sauf celle sur la conservation du bulletin de paie	Mise à jour à prévoir