

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 15 pages, numérotées de 1 à 15.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6MS	Page 1 sur 15

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 14 pages numérotées de 1 à 15

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

ANNEXES

Annexe 1 :	Organigramme de la filiale française d'Amiens	7
Annexe 2 :	Données extraites du SIRH de la filiale amiénoise	8-9
Annexe 3 :	Échanges lors de la réunion du lundi 20 janvier 2023	10-12
Annexe 4 :	Notes personnelles de Camille	13
Annexe 5 :	Extrait d'un article sur les actions de formation relatives à la prévention des risques de santé et sécurité au travail	14
Annexe 6 :	Article L2312-27 du code du travail	15

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 : SAMU6MS	Page 2 sur 15

CLEAN ECOLOGICAL BOX

Le groupe Clean Ecological Box (CEB), dont le siège social est installé à Helsinki (Finlande), est spécialisé depuis une trentaine d'années dans la fabrication de contenants en papier 100 % biodégradables. Les produits de CEB sont principalement destinés aux industries alimentaire et pharmaceutique. Depuis sa création, le groupe se concentre sur un développement économique durable en lien avec le respect de l'écologie et de la santé. Cet engagement est illustré par sa devise « Un contenant plus propre pour un contenu plus sain ».

Dans le cadre d'une démarche de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), le groupe est attaché à la recherche du bien-être de ses salariés. L'entreprise cherche ainsi à fidéliser les salariés en évitant une rotation trop importante (turnover) et à fédérer l'ensemble du personnel autour d'une réelle adhésion à la culture de CEB.

Jusqu'en 2015, le groupe était constitué de son siège social et d'une usine situés en Finlande ainsi que de 6 filiales ou unités de production implantées dans des pays d'Europe dont la politique industrielle est résolument orientée en faveur de la protection de l'environnement (Irlande, Suède, Danemark, Autriche, Italie et Slovénie).

En 2016, le groupe CEB a saisi l'opportunité de la dynamique française en matière de transition écologique qui a notamment abouti au décret du 30 août 2016¹. Cette réglementation prévoit l'interdiction progressive de l'utilisation de contenant ou autre produit jetable en matière plastique à compter du 1^{er} janvier 2020. Le groupe CEB a donc décidé de créer une 7^e filiale, spécialisée dans le développement de produits biodégradables et constitués de matières biosourcées².

PRÉSENTATION DE LA FILIALE FRANÇAISE D'AMIENS

Cette 7^e filiale, implantée à Amiens dans la région des Hauts-de-France, produit la dernière innovation de CEB : la bouteille d'eau écoresponsable et entièrement biodégradable H₂Orizon. Le délai de destruction d'une bouteille plastique classique est en moyenne de 550 ans, celui de la bouteille H₂Orizon n'est que de quelques semaines.

La filiale française compte un effectif total de 43 collaborateurs. Sa structure fonctionnelle regroupe les activités de façon cohérente entre services spécialisés :

- ventes (7 personnes),
- recherche et développement (R&D) (4 personnes),
- production (22 personnes),
- achats-logistique (7 personnes),
- ressources humaines (1 personne).

¹ Décret n° 2016-1170 du 30 août 2016 relatif aux modalités de mise en œuvre de la limitation des gobelets, verres et assiettes jetables en matière plastique

² Produit à base de matière biologique et végétale

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6MS	Page 3 sur 15

Ces services sont contrôlés et coordonnés par le directeur du site, Monsieur Jean-Pierre Patoux et les responsables de chaque service, avec l'appui de l'Office Manager.

L'entreprise dispose d'un système d'information qui permet aux salariés d'accéder aux dossiers et applications en fonction des droits qui leur sont attribués. Cette connexion nécessite une authentification préalable et peut s'effectuer via un portail intranet ou directement depuis une application sécurisée, accessible à partir d'un smartphone.

L'intranet permet la consultation des procédures et documents types utilisables par l'ensemble des services ainsi qu'un accès à la messagerie professionnelle. En outre, une synthèse relative à l'activité et aux performances de l'entreprise est communiquée à l'ensemble du personnel via une E-newsletter semestrielle.

Les collaborateurs accèdent aux différentes fonctionnalités du progiciel de gestion intégré (PGI) de CEB. Ce PGI est déployé par le siège finlandais du groupe et permet une gestion consolidée des différentes filiales. Des modules applicatifs du système d'information liés à la gestion des ressources humaines sont interfacés avec le PGI. Ils permettent notamment la gestion de la base de données du personnel, ainsi que la gestion des absences et des congés.

L'accès aux informations relatives à la gestion des ressources humaines depuis un smartphone facilite la relation entre le service ressources humaines et les salariés. En effet, tous les collaborateurs ont un accès direct à leurs documents personnels (bulletin de salaire, contrat de travail, par exemple) et à des consignes, procédures et tutoriels relatifs à la santé et la sécurité dans l'entreprise. Ils peuvent saisir en ligne leurs demandes de congés, d'autorisations d'absence... L'application leur permet également de transmettre des documents (avis d'arrêt maladie et attestations diverses) directement à l'entreprise en les téléchargeant.

Le dirigeant de la filiale, Monsieur Patoux, se montre souvent directif pour être rapidement opérationnel et bénéficier d'un avantage concurrentiel sur ce marché très prometteur. Ainsi, pour une meilleure réactivité, de nombreuses décisions sont prises sans réelle concertation avec les membres du personnel. La communication est principalement descendante. Ce mode de fonctionnement est à l'origine d'un certain mal-être au travail et engendre un stress supplémentaire chez certains salariés.

Camille Toupiak

Vous êtes Camille Toupiak, l'Office Manager de la filiale amiénoise. Vous collaborez avec le directeur et les responsables des différents services. Actuellement, vous travaillez plus particulièrement avec la responsable des ressources humaines (RRH), Madame Marie Gevet. Celle-ci n'hésite pas à vous confier des missions importantes comme l'organisation des formations, le suivi des indicateurs de performance individuelle et collective ou la mise à jour des données du SIRH.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6MS	Page 4 sur 15

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

Chaque année, au mois de janvier, les filiales du groupe présentent leur bilan économique et social au siège de la société à Helsinki. Lors de la dernière présentation, il est apparu que l'absentéisme au sein de la filiale française était bien supérieur à celui des autres filiales. Le conseil d'administration a donc demandé au directeur, Monsieur Patoux, de prendre des mesures pour endiguer ce problème. À son retour de Finlande, ce dernier a décidé de réunir le lundi 20 janvier, l'ensemble des responsables des services et les membres du CSE.

Vous avez assisté à la réunion du 20 janvier aux côtés de Marie Gevet, la responsable des ressources humaines. Les échanges et les contributions des différents participants ont fait ressortir que l'absentéisme observé s'explique en partie par des difficultés liées aux conditions de travail et aux risques associés.

Madame Gevet vous demande alors de l'accompagner dans la prise en charge de ce dossier.

Travail à faire

Présentez de manière structurée dans un rapport argumenté :

- **votre diagnostic des ressources humaines** portant sur la problématique des conditions de travail et des risques liés au travail dans la filiale française ;
- **les propositions de solutions** en relation avec votre diagnostic. Vous apporterez les justifications nécessaires à la prise de décision.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6MS	Page 5 sur 15

PARTIE II : PROPOSITION ET MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS

La réunion du 20 janvier 2023 et la lecture de votre rapport ont mis en évidence les problèmes liés à la sécurité et à la santé au travail, principales causes de l'évolution du taux d'absentéisme. Marie Gevet, la RRH, vous charge d'organiser une formation (vous avez pris des notes précisant ses attendus) afin de sensibiliser les salariés en matière de santé et de sécurité au travail. Ce temps de formation sera animé par un prestataire externe dans les locaux de l'entreprise.

Travail à faire

1) La formation en matière de santé et sécurité au travail

- a. Réalisez un document qui recense les besoins de l'entreprise pour cette formation. Il permettra aux organismes de formation sollicités d'établir leur proposition.

- b. Justifiez l'intérêt de la réalisation de ce document.

Lors de la prochaine réunion du CSE qui aura lieu le 10 juin 2023, la direction souhaite présenter un outil de suivi de la politique de santé et de sécurité au travail ainsi que des formations qui s'y rapportent. Ce support fera l'objet d'une présentation chaque année devant les représentants du personnel.

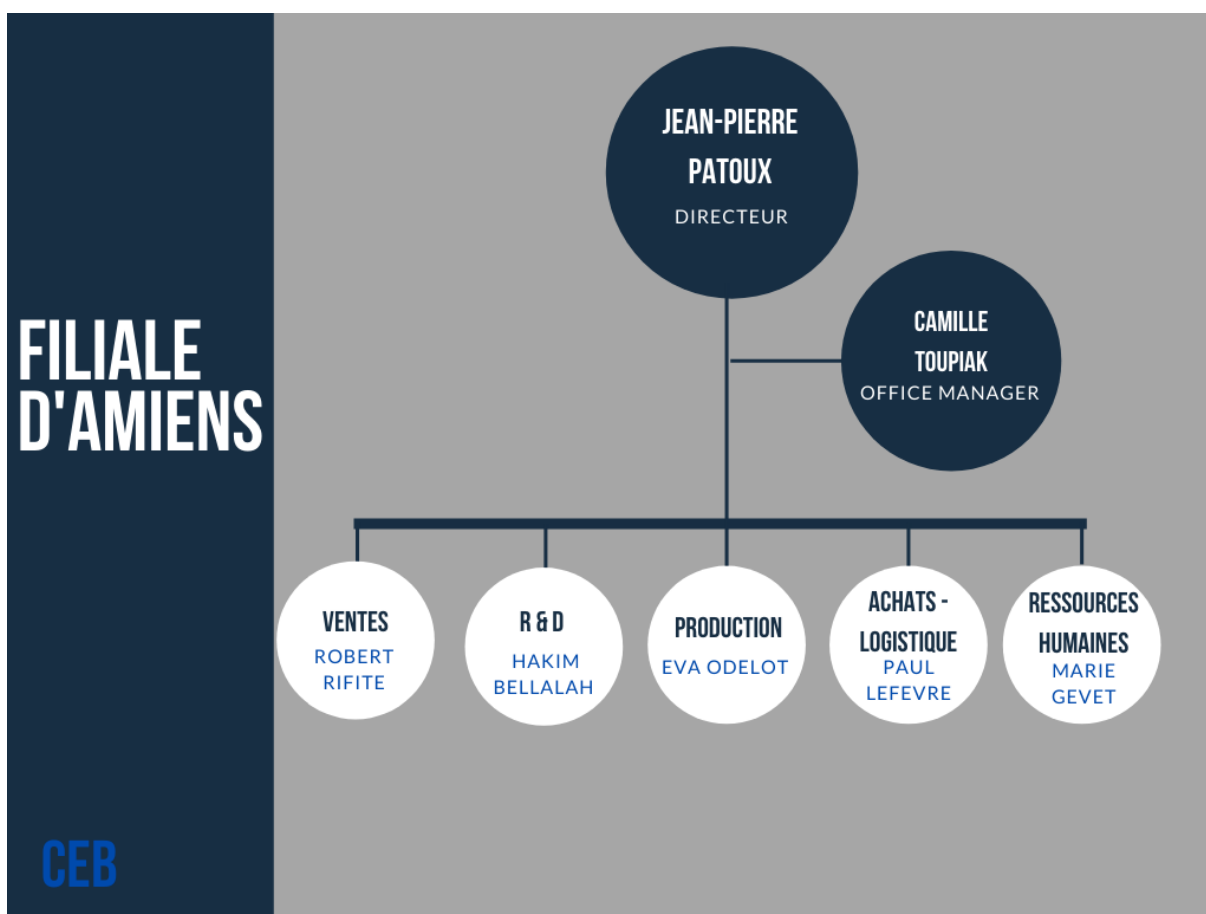
Travail à faire

2) Le tableau de bord en matière de santé et de sécurité au travail

- a. Préparez la trame d'un tableau de bord qui sera en partie alimenté à partir de données extraites du SIRH. Le document permettra de mesurer :
 - l'effort fourni par l'entreprise en matière de santé et de sécurité ;
 - l'impact des actions menées.

- b. Justifiez la pertinence de cet outil, eu égard aux obligations de l'employeur vis-à-vis des représentants du personnel en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6MS	Page 6 sur 15



Annexe 2 : Données extraites du SIRH de la filiale amiénoise

Données Sociales CEB Amiens

	2020	2021	2022
Effectif du site d'Amiens	46	45	44
Nombre de départs dont :	5	6	9
<i>Démissions</i>	2	3	6
Nombre de recrutements	4	5	7
Moyenne des heures de travail annuelles par salarié	1 608	1 664	1 755
Nombre de jours de formation sur l'ensemble du site	102	88	80
Nombre de jours de recours à l'intérim	28	32	45
Nombre de jours de suspension de travail pour accident par an	115	156	187

Le groupe CEB a totalisé 565 250 heures travaillées en moyenne chaque année pour 350 collaborateurs.

Taux de rotation du personnel

$$\frac{[(\text{nombre de départs} + \text{nombre d'arrivées}) / \text{nombre de salariés au 1}^{\text{er}} \text{ janvier}] \times 100}{2}$$

Accidents de travail

Nombre d'accidents de travail

	2020	2021	2022
Groupe CEB Europe	9	11	14
- dont CEB Amiens	1	2	3

Taux de gravité

	2020	2021	2022
Groupe CEB Europe	1,7%	2,18%	2,07%
CEB Amiens	1,55%	2,08%	2,48%

Indicateurs d'absentéisme CEB Amiens

Absentéisme	2020	2021	2022
Nb d'heures travaillées sur l'année	73 968	74 880	77 220
Nb d'heures d'absence sur l'année	4 214	4 836	5 120
Dont arrêts = < 4 jours (en nombre d'heures)	2 903	2 813	3 068
Et arrêts > 4 jours (en nombre d'heures)	1 311	2 023	2 052

En 2022, le taux d'absentéisme moyen pour le groupe européen CEB (1) est de : 5,8 %, (dont 3,7 % pour les arrêts de moins de 4 jours et 1,1 % pour les arrêts supérieurs à 4 jours).

(1) sans prise en compte du site d'Amiens

Taux d'absentéisme du personnel

$$\frac{\text{Nombre d'heures d'absence}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 100$$

Nombre de jours d'absence chez CEB Amiens, année 2022 pour les 43 salariés

Année 2022	Cadres	Employés	Ouvriers	Total
TOTAL dont :	108	183	430	721
- Maladie	30	42	120	192
- Maladie Professionnelle*	12	27	110	187
- Accidents du travail	52	12	123	149

NB : Les accidents du travail se répartissent entre accidents de trajet et accidents sur poste de travail.

* Une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle et si elle figure dans un des tableaux du régime général ou agricole de la Sécurité Sociale.

www.inrs.fr/publications/bdd/mp.html

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6MS	Page 9 sur 15

Annexe 3 : échanges lors de la réunion du lundi 20 janvier 2023

« ... **Monsieur J.P. PATOUX, directeur** : Je vous ai convié en urgence car le siège social finlandais a remarqué un trop fort taux d'absentéisme dans notre bilan social de l'année passée. Ce dernier n'est pas en adéquation avec la politique RSE du groupe. J'aimerais connaître votre avis à ce sujet et vos retours d'expérience.

Madame Marie GEVET, responsable des Ressources Humaines : En effet, les arrêts de travail pour accident et maladie ont doublé ces 2 dernières années. Le dernier accident date du 27 novembre 2022. Monsieur IDIRI s'est écrasé la main dans une machine. L'intervention des pompiers, relatée dans la presse locale lors de cet accident, a contribué à la dégradation de notre image.

Monsieur Rémi ODELOT, responsable du service Production : Monsieur IDIRI, qui travaille dans mon service, n'avait pas respecté la procédure de sécurité : son gant s'est pris dans la machine, il a essayé de le récupérer sans suivre les consignes imposées.

Monsieur JASMIN, service Production, représentant du CSE : C'est exact, mais ces procédures sont confuses et rarement portées à la connaissance des nouveaux salariés. Dernièrement, j'ai eu juste le temps d'arrêter un jeune collègue intérimaire qui s'était mis en danger. Il aurait pu recevoir sur lui une palette complète de plaques métalliques (pour la conception des bouchons) extrêmement coupantes si je n'étais pas intervenu. La procédure d'emballage n'avait pas été respectée et une sangle a cédé. Quand je lui ai dit qu'il ne respectait pas les consignes de sécurité, il m'a répondu qu'il ne les connaissait pas et qu'il n'en avait jamais entendu parler.

Monsieur J.P. PATOUX, directeur : C'est inconcevable que nos salariés n'aient pas connaissance des consignes !

Monsieur Paul LEFEVRE, responsable du service Achats-Logistique : Il n'y a pas que les jeunes recrues qui ne sont pas suffisamment informées. Les plus anciens, par habitude, oublient les consignes de sécurité. Ils sont trop sûrs d'eux et ne les appliquent même plus. Il faut donc trouver rapidement une solution.

Monsieur Fabrice MOILIN, service Production, représentant du CSE : Et ne parlons pas des EPI¹ que les collègues oublient souvent d'utiliser...

Monsieur Paul LEFEVRE, responsable du service Achats-Logistique : Quand il y en a !

Madame RODRIGUEZ, service Production, représentant du CSE : Nous en avons. Mais ils ne sont pas toujours adaptés ni à la bonne taille... Par ailleurs, nous manipulons des produits sans connaître leur niveau de dangerosité.

¹ EPI : équipements de protection individuelle

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6MS	Page 10 sur 15

Monsieur JASMIN, service Production, représentant du CSE : Concernant les conditions de travail, de nombreux salariés se plaignent du surcroît de travail lié aux absences de leurs collègues. Ils doivent les compenser en effectuant un plus grand nombre d'heures. Ils déplorent également le froid l'hiver dans les ateliers ou la chaleur suffocante en été. Ils se disent souvent fatigués du bruit des machines et du « va et vient » des engins de transport.

Monsieur Robert RIFITE, responsable du service Ventés : Je voudrais ajouter qu'il n'y a pas que la production qui soit concernée par le danger et par le risque. Dernièrement, madame Goubyl a été absente 15 jours pour des maux de dos. L'origine de son blocage vient du port des cartons de dossiers et de la position assise prolongée. Le travail sur écran, 7 h par jour, occasionne de la fatigue visuelle. De plus, notre espace de travail est exigu. Les documents s'amoncellent sur les bureaux par manque de place et à cause d'une méthode d'archivage dépassée.

Monsieur Thierry CHEVAL, responsable du service R&D : Nous avons également des problèmes de fatigue, de TMS et, notamment, des maux de dos. Les salariés ne connaissent pas les gestes pour porter des charges lourdes, n'utilisent pas forcément le matériel adapté ou alors celui-ci n'est pas disponible dans la société. Nos postes de travail ne sont pas toujours adaptés non plus.

Monsieur PARRAT, service R&D, représentant du CSE : On oublie aussi un autre point important qui concerne les risques psychosociaux. On nous en demande de plus en plus, nous sommes débordés et certains de nos responsables ne sont pas à l'écoute. L'arrêt de travail pour maladie est souvent une façon de souffler. D'autre part, le stress engendré est source d'accidents.

Madame Marie GEVET, responsable des Ressources Humaines : Oui, j'ai eu vent de problèmes liés aux risques psychosociaux, notamment avec certains responsables, qui oublient que manager c'est aussi et surtout motiver. Nous constatons que de plus en plus de personnes sont régulièrement en arrêt maladie de 3 à 7 jours. Pour une grande majorité des cas, il s'agit de rhumes et angines, gripes, gastro-entérites. Pour un tiers cela concerne des maux de dos, lombalgies et quelques cas de troubles psychologiques ou de grande fatigue... Il y a eu aussi, l'an passé, deux arrêts pour maladie de longue durée, dont un burn-out transformé en dépression, avec tentative de mettre fin à ses jours. Concernant les arrêts maladie de longue durée, le contexte professionnel entre en jeu. Ce sont les arrêts longs (de plus d'un mois) qui pèsent le plus sur l'absentéisme en entreprise.

Enfin, il ne faut pas négliger un nouveau phénomène : l'apparition de maladies professionnelles, notamment celles liées aux problèmes de dos. Comme l'a signalé Monsieur Giroud, de nombreux salariés ne connaissent pas les procédures pour porter des charges lourdes ou adopter les bonnes postures au travail, et ce, même dans les bureaux. Cela occasionne, à la longue, pour notre personnel le plus ancien, des douleurs répétées et récurrentes.

Monsieur PARRAT, salarié du service R&D et représentant du CSE : L'année dernière j'ai dû accompagner de nombreuses demandes de démission... Et comme les départs ne sont pas toujours immédiatement remplacés, cela occasionne un accroissement de travail pour le personnel en poste, source de fatigue supplémentaire.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6MS	Page 11 sur 15

Madame JACQUEMIN, service Ventes, représentante du CSE : Je vous rappelle que l'entreprise doit tenir un document unique et le mettre à jour. Tous ces risques doivent y être notifiés. Et il doit être actualisé tous les ans.

Madame Marie GEVET, responsable des Ressources Humaines : Je voulais revenir aussi sur quelques cas d'absentéisme liés à différents congés. Madame CHAVET était en congé maternité l'année précédente. De plus, nous avons recensé 3 congés de paternité en 2021. Enfin, 63 journées de congés pour raison familiale, (mariages, décès, enfant malade...) ont été posées l'an dernier. Régulièrement nous avons des demandes de congés de formation dans le cadre du CPF de Transition Professionnelle¹. Pour toutes ces situations, nous restons dans la moyenne nationale.

¹ CPF de transition Professionnelle : le compte personnel de formation de transition professionnelle permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, une formation longue en vue de changer de métier ou de profession. Il vise à financer une action de formation certifiante.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6MS	Page 12 sur 15



M É M O



Formation santé / sécurité

- ➔ Formation voulue par l'équipe de direction, indépendamment des formations obligatoires sur la sécurité.
- ➔ Objectif du document : décrire les contenus et modalités souhaités de la formation.
- ➔ Qui former ? dans un premier temps les salariés du service Production. Attention à la continuité du service production ! 2 équipes à constituer et à former sur des jours différents.



Penser à faire une présentation rapide de l'entreprise

Mon doc doit préciser :

- les objectifs de la formation,
- les risques identifiés dans notre entreprise,
- les modalités de la formation

+ doc structuré, clair et synthétique

Annexe 5 : Extrait d'un article sur les actions de formation relatives à la prévention des risques de santé et sécurité au travail

La formation et la mise à disposition des instructions nécessaires au poste de travail figurent parmi les principes généraux de prévention. Outre qu'elle constitue une obligation légale, la formation fait partie intégrante de la politique de prévention de l'entreprise.

Ces actions concernent tous les salariés, y compris les nouveaux embauchés, les intérimaires, les sous-traitants, ceux qui viennent de changer de poste, ceux qui interviennent de façon occasionnelle dans les activités d'entretien ou de maintenance.

- **Les formations obligatoires**

L'employeur a l'obligation d'assurer la formation à la sécurité des salariés. Cette obligation introduit le principe d'une formation pratique et appropriée des salariés aux risques auxquels ils sont exposés tout au long de leur vie professionnelle.

- **La formation générale à la sécurité**

Cette formation doit être adaptée à la taille de l'établissement, à la nature de son activité et des risques qui y sont identifiés, ainsi qu'aux types d'emplois occupés par les salariés.

Le rôle de ces formations à la sécurité est de renforcer les compétences des salariés et de les instruire sur :

- les précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celles des autres personnes occupées dans l'établissement,
- les mesures de prévention à respecter dans l'entreprise,
- la conduite à tenir en cas d'accident.

Elles permettent ainsi aux salariés de maîtriser les risques spécifiques à leur poste de travail. Elles portent en particulier sur :

EXEMPLE DE CLASSIFICATION DES PRINCIPAUX RISQUES POUVANT FIGURER DANS LE DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)

- | | |
|---|--|
| ① Risques liés à la manutention de charges (risques dorsolumbaires, cardio-vasculaires en cas de port de charges lourdes). | ⑦ Risques psychosociaux (salariés exposés au stress, à des contraintes de rythme de travail...) |
| ② Risques liés aux vibrations | ⑧ Risques liés aux contraintes posturales (position assise ou debout prolongée) |
| ③ Risques de chute (pour les salariés travaillant en hauteur). | ⑨ Risques liés aux équipements de travail (équipements mal adaptés, problème de taille...) |
| ④ Risques liés au bruit | ⑩ Risques liés aux agents chimiques dangereux |
| ⑤ Risques routiers (pour les salariés utilisant un véhicule dans le cadre de leur travail). | ⑪ Risque du travail sur écran (pour les salariés travaillant en permanence sur ordinateur les principaux risques sont : fatigue visuelle, maux de tête, TMS...) |
| ⑥ Risques liés aux ambiances thermiques (froid glacial, trop forte chaleur) | |

- **Les formations spécifiques**

Des formations spécifiques aux situations de travail font l'objet d'obligations qui découlent soit de la mise en application de la réglementation issue du Code du travail, soit de règles prises en application du Code de la sécurité sociale. [...]

Source : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6MS	Page 14 sur 15

Annexe 6 : Article L2312-27 du code du travail

Article créé par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente également au comité social et économique :

1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 sont traitées spécifiquement ;

2° Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail mentionné au 1° du III de l'article L. 4121-3-1.

Lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuel de prévention, le comité peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	SESSION 2023
E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines	Durée : 4 heures
Code sujet : SAMU6MS	Page 15 sur 15