

<b>BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL</b>
---

**GESTION – U3**

**SESSION 2013**

---

**Durée : 3 heures 30**  
**Coefficient : 4**

---

**Matériel autorisé :**

- Toutes les calculatrices de poche y compris les calculatrices programmables, alphanumériques ou à écran graphique à condition que leur fonctionnement soit autonome et qu'il ne soit pas fait usage d'imprimante (Circulaire n° 99-186, 16 novembre 1999).

**Tout autre matériel est interdit.**

**Document à rendre avec la copie :**

- Annexe 5 .....Page 12

**Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.  
Le sujet comporte 15 pages, numérotées de 1/15 à 15/15.**

*NB : Pour des raisons de confidentialité et de simplification,  
les données chiffrées et les mises en situation sont fictives.*

<b>BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL</b>	<b>Session 2013</b>
<b>Épreuve de Gestion - U3</b>	<b>Code : SPE3GE</b>
	<b>Page 1/15</b>

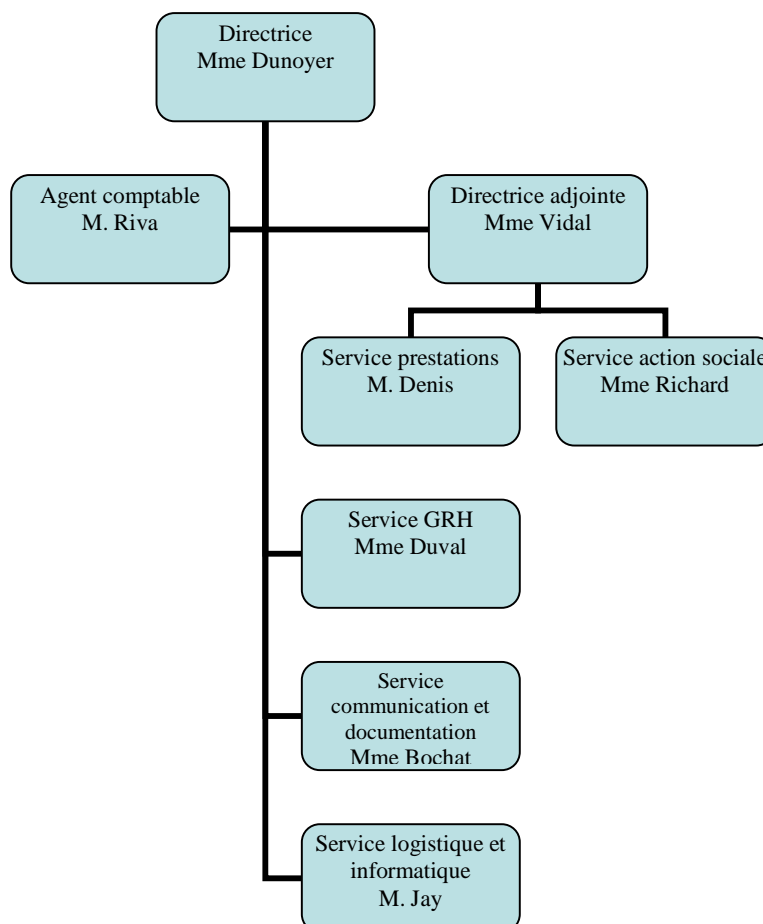


La Caisse d'Allocations Familiales de la Manche, située 63 bd Amiral Gauchet à Avranches 50306, est un organisme de 270 personnes, de droit privé chargé d'une mission de service public. Elle appartient à la branche Famille du régime général de la Sécurité Sociale.

Ses instances de décision se composent :

- d'un conseil d'administration qui règle par ses délibérations, les affaires de l'organisme ; il oriente et contrôle l'activité de la caisse. Le Président du conseil d'administration et le Directeur signent le contrat pluriannuel d'objectifs et de gestion avec la Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF), déclinant ainsi les priorités institutionnelles en fonction du contexte local.
- d'une équipe de direction composée d'une directrice, d'une directrice adjointe et d'un agent comptable. La directrice, assistée des responsables de service, assure le fonctionnement de l'organisme sous le contrôle du conseil d'administration. Elle possède des pouvoirs propres en matière d'organisation du travail, de gestion du personnel, de recouvrement des recettes et de paiement des dépenses.
- d'équipes en action, organisées par pôle d'activité.

#### Organigramme simplifié de la CAF de la Manche



Les engagements de la branche Famille en matière de développement durable comprennent deux axes : environnemental et social. L'objectif du volet social est de développer une image d'institution responsable et de prendre en compte les attentes et la diversité des collaborateurs. Dans cet objectif, la branche Famille favorise le recrutement de publics présentant des difficultés d'accès à l'emploi. La C.A.F de la Manche compte parmi ses 270 salariés, 4 travailleurs handicapés recrutés avant le 01/01/2008.

Vous êtes gestionnaire-conseil employé à temps plein, auprès de Mme Duval, responsable du service de gestion des ressources humaines.

Mme Duval vous demande de traiter les dossiers suivants :

- Dossier 1** – Recrutement d'un salarié handicapé.
- Dossier 2** – Embauche et rémunération.
- Dossier 3** – Formation professionnelle du personnel.

Pour mener à bien vos missions, vous disposez des documents suivants :

<b>Annexe 1</b> - Extrait de la loi de 2005 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.....	Pages 6 et 7
<b>Annexe 2</b> - Cap emploi .....	Page 8
<b>Annexe 3</b> - Extrait du dossier handicap - mars 2010 « Aujourd'hui en France ». .....	Pages 9 et 10
<b>Annexe 4</b> - Informations relatives au recrutement de l'agent de courrier GED. ....	Page 11
<b>Annexe 5</b> - Bulletin de paie de M. GEORGES (à rendre avec la copie). ....	Page 12
<b>Annexe 6</b> - Le congé individuel de formation. ....	Pages 13 et 14
<b>Annexe 7</b> - Éléments du coût de la formation à l'utilisation du nouveau logiciel. ....	Page 15

#### **Barème indicatif**

- Dossier 1** : 40 points
- Dossier 2** : 20 points
- Dossier 3** : 20 points

<b>BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL</b>		<b>Session 2013</b>
<b>Épreuve de Gestion - U3</b>	<b>Code : SPE3GE</b>	<b>Page 3/15</b>

## Dossier 1 - Recrutement d'un salarié handicapé

Votre responsable reste hésitante sur le choix d'un nouvel agent de courrier GED (Gestion Electronique de Documents). Afin de répondre à l'objectif social et dans le cadre de la loi de 2005, vous valorisez l'embauche d'un salarié handicapé.

À l'aide de vos connaissances et des **annexes 1 à 4**

- 1.1. Indiquez en quoi la C.A.F de la Manche ne répond pas à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Justifiez votre réponse.
- 1.2. Calculez les conséquences financières possibles pour la C.A.F. pour 2012.
- 1.3. Proposez des solutions permettant à la C.A.F de répondre aux obligations de la loi de 2005.
- 1.4. Présentez sous la forme d'une note (une page maximum) les différents modes de recrutement d'un salarié handicapé.
- 1.5. Proposez les deux modes de recrutement les plus pertinents pour la C.A.F de la Manche. Justifiez votre réponse.
- 1.6. En prenant appui sur l'**annexe 4**, calculez le coût du recrutement de l'agent de courrier GED. Présentez votre réponse sous la forme d'un tableau dans lequel vous justifierez vos calculs.

## Dossier 2 - Embauche et rémunération

La C.A.F de la Manche embauche M. Georges travailleur handicapé à compter du 01/01/2013 sur le poste d'agent de courrier GED. Ce salarié est affecté au service logistique et informatique.

- 2.1. À l'aide de vos connaissances et de l'**annexe 1**, rappelez les obligations administratives de la C.A.F de la Manche lors de l'embauche de ce salarié.
- 2.2. Complétez le bulletin de salaire de M. Georges pour le mois de janvier 2013 (**annexe 5 à rendre avec la copie**).

### Dossier 3 - Formation professionnelle du personnel

Mme Dunoyer, directrice, souhaite pourvoir le poste de chef du service prestations, qui deviendra vacant suite au départ à la retraite fin avril 2013 de M. Denis. Lors de l'entretien individuel d'évaluation de novembre 2012, elle a proposé le poste à Mme Belucci, adjointe de M. Denis depuis 5 ans, qui a répondu favorablement à cette proposition. Mme Belucci estime nécessaire d'améliorer ses compétences managériales et souhaite bénéficier d'une formation en gestion d'équipe dans le cadre d'un congé individuel de formation (C.I.F.). La formation, d'une durée de dix jours, se déroulerait entre le 18/03/2013 et le 29/03/2013. La demande de C.I.F. a été déposée par Mme Belucci en décembre 2012 (1<sup>ère</sup> demande de CIF de la part de cette salariée).

Par ailleurs, le service prestations devra utiliser un nouveau logiciel à partir du mois de mai 2013. L'ensemble des salariés du service bénéficieront d'une formation de deux jours en mars 2013. Cette formation sera réalisée par un salarié du siège national de la CAF. Un budget de formation est alloué chaque trimestre aux différents services de la CAF de la Manche. Le budget formation du service Prestations pour le premier trimestre 2013 est de 800 €. Pendant la formation, le service sera fermé au public.

- 3.1. En vous appuyant sur l'**annexe 6**, vérifiez que Mme Belucci remplit les conditions d'accès au congé individuel de formation. Justifiez votre réponse.
- 3.2. À partir des données de l'**annexe 7**, calculez le coût total de la formation à l'utilisation du nouveau logiciel. Présentez vos calculs et vos résultats dans un tableau.
- 3.3. Indiquez si l'action de formation est financièrement possible. À défaut, proposez des solutions qui permettraient la réalisation de la formation.

## **Annexe 1 – Extrait de la loi de 2005 relative à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés.**

### **1 Principe.**

Tout employeur occupant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph, le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

### **2 Entreprises concernées.**

Tous les employeurs de droit public ou privé employant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans sont soumis à cette obligation.

Le seuil de 20 salariés s'apprécie en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre dans le secteur privé, pour chaque établissement dans le cas d'entreprises à établissements multiples (ou au 1er janvier dans le secteur public).

...

### **3 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi.**

L'obligation d'emploi concerne tous les salariés du secteur privé ou public (fonctionnaire ou agent non titulaire), qu'ils soient en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), en contrat de travail temporaire (CTT), à temps plein ou à temps partiel, en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

...

### **4 Alternatives à l'obligation d'emploi.**

Les employeurs sont considérés comme remplissant leur obligation d'emploi s'ils ont engagé l'une des actions suivantes :

- accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant notamment obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire ;
- accueil de personnes handicapées dans le cadre d'un stage, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise et pour une durée égale ou supérieure à 40 heures ;
- sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté, avec des contrats de fournitures ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aides par le travail (ESAT, les ex-CAT). Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi.

<b>BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL</b>	<b>Session 2013</b>
<b>Épreuve de Gestion - U3</b>	<b>Code : SPE3GE</b>
	<b>Page 6/15</b>

## 5 Contribution Agefiph.

Si l'obligation d'emploi, ou l'une des alternatives, n'est pas remplie par l'employeur, il est redevable d'une contribution annuelle à l'Agefiph (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'il aurait dû employer.

Son montant brut, dû pour chaque bénéficiaire manquant, varie selon la taille de l'entreprise :

- de 20 à 199 salariés : 400 fois le Smic horaire (soit 3 760 € au 1er juillet 2012) ;
- de 200 à 749 salariés : 500 fois le Smic horaire (soit 4 700 € au 1er juillet 2012) ;
- à partir de 750 salariés : 600 fois le Smic horaire (soit 5 640 € au 1er juillet 2012).

## 6 Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Pour lui permettre de justifier qu'il a bien rempli cette obligation, l'employeur soumis à l'obligation d'emploi doit chaque année effectuer une déclaration détaillant le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé.

Les établissements de plus de 20 salariés doivent effectuer la DOETH en février.

<http://vosdroits.service-public.fr>

<b>BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL</b>		<b>Session 2013</b>
<b>Épreuve de Gestion - U3</b>	<b>Code : SPE3GE</b>	<b>Page 7/15</b>

## Annexe 2 - Cap emploi.

### RECRUTER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ



#### 1 - Préparez votre projet.

Vous faites partie des employeurs qui envisagent le recrutement d'une personne handicapée. Cette démarche est relativement simple mais nécessite quelques réflexions préalables afin le cas échéant d'adapter votre processus de recrutement.

##### 1.1 – Intégrer cette démarche dans votre projet d'entreprise.

Votre volonté peut être liée à l'obligation d'emploi (loi de février 2005) ou trouver son fondement dans vos valeurs. Quoi qu'il en soit vous devez intégrer ce projet dans votre politique d'entreprise et particulièrement dans vos objectifs de gestion de ressources humaines. Nous vous conseillons de partager cet objectif avec les autres acteurs de l'entreprise. Les échanges autour de ce thème consensuel sont toujours constructifs.

##### 1.2 – Appuyez-vous sur la loi du 11 février 2005.

Au-delà de l'obligation d'employer 6 % de salariés bénéficiaires du statut pour les employeurs de plus de 20 salariés, le législateur a souhaité plus généralement promouvoir l'accès au droit commun pour tout citoyen handicapé. Les entreprises, acteurs essentiels de la vie économique, sont invitées à s'inscrire dans cette démarche.

#### 2 - Construisez votre projet.

##### 2.1 – Formez, sensibilisez.

Votre bonne pratique en matière de recrutement sera un atout dans votre réussite. Elle sera utilement complétée par une sensibilisation aux handicaps et vous permettra d'aborder sereinement vos échanges avec les candidats et les réseaux partenaires.

##### 2.2 – Définir votre demande.

Si les situations et profils sont multiples, certains postes sont plus accessibles que d'autres. L'observation de vos postes de travail (sans doute étayée par des fiches de postes) peut être opportune ainsi que leur enrichissement en termes de conditions de travail et d'aptitude. Le cas échéant, une approche ergonomique peut permettre d'optimiser cette accessibilité et vous permettra d'aborder la compensation du handicap dans les meilleures conditions.

#### 3 - Déposer une offre d'emploi.

##### 3.1 – Rechercher les candidats.

Votre Cap emploi est votre interlocuteur privilégié pour mener à bien cette mission. Il travaille en lien avec les réseaux partenaires spécialisés notamment du service public pour l'emploi, pour faire connaître votre offre à l'ensemble des candidats potentiels. Il vous garantit par ailleurs que le candidat bénéficie du statut bénéficiaire de la loi de 2005.

##### 3.2 – Présélectionner les candidats et choisir votre collaborateur.

Votre Cap emploi vous oriente les candidats selon les modalités que vous avez définies. Ceux-ci correspondent aux critères de sélection que vous avez définis.

<b>BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL</b>	<b>Session 2013</b>
<b>Épreuve de Gestion - U3</b>	<b>Code : SPE3GE</b>
	<b>Page 8/15</b>





**DES HANDICAFÉS®  
POUR SORTIR  
DES ENTRETIENS  
DE RECRUTEMENT  
CLASSIQUES**

**A** l'instar des Jobdating® et du Forum Emploi Handicap qu'elle a initiés, l'Association pour l'Insertion Sociale et Professionnelle des Personnes Handicapées (ADAPT) a concocté un cocktail efficace avec ses Handicafés® qui sont organisés tout au long de l'année en France. Entre travail et convivialité, tout paraît réuni pour faire tomber les idées reçues en matière de handicap et faciliter la mise en relation entre les entreprises et leurs futurs salariés handicapés.

Rien de tel en effet qu'un petit café pour se sentir à l'aise, sortir du cadre conventionnel des entretiens de recrutement et oublier le temps d'un instant le handicap. Pour que chacun puisse faire son choix, postulants et entreprises affichent leurs offres, tandis que les professionnels des ressources humaines de l'ADAPT, les « poissons pilotes », veillent à faciliter les échanges entre tous les participants. En novembre dernier, lors de la Semaine pour l'Emploi des personnes handicapées, les 20 Handicafés® organisés ont permis à 1 200 candidats de rencontrer 470 recruteurs. ■

**Le recrutement, l'insertion puis le maintien en l'emploi des personnes handicapées restent des démarches parfois difficiles à mettre en œuvre dans les entreprises.**

« Au-delà des obligations qu'elle impose, la réglementation en faveur du handicap au travail fut pour la Société Générale une occasion de concrétiser toutes les actions déjà mises en œuvre en la matière », souligne Matthieu Pénaud, Chargé de Mission Handicap à la Société Générale. Si les plus grandes entreprises mettent en œuvre de véritables politiques ou missions Handicap, les entreprises de taille plus modeste ne sont pas en reste et agissent pour la plupart à la hauteur de leurs moyens. Bien que la France compte plusieurs milliers de personnes en situation de handicap susceptibles de travailler, leur recrutement reste difficile.

### **UTILISER TOUTES LES RESSOURCES POUR DÉTECTER LES CANDIDATURES**

Parallèlement aux candidatures spontanées et aux soutiens des réseaux CAP Emploi et Pôle emploi, certaines entreprises, pour améliorer leurs démarches en la matière, s'inscrivent sur des sites spécialisés tels Hanploi.com ou Handijob.fr. La communication interne ou externe, l'activation des réseaux sont également des leviers importants pour le recrutement des personnes handicapées. « Nous participons à de nombreux salons sur ce sujet, explique Matthieu Pénaud. Parallèlement, nous avons créé PASS pour l'Emploi, notre propre forum qui a pour objectif de favoriser les rencontres entre les entreprises et les personnes en situation de handicap et d'accompagner ces dernières dans leurs démarches de recherche d'emploi. » Enfin, certaines entreprises ont également recours aux services des ESAT (Établissements et Services d'Aides par le Travail) ou des EA (Entreprises Adaptées) : « en 2009, nous avons dépassé les objectifs de notre accord en matière d'embauches des salariés handicapés, qui ont représenté 4,8 % de nos recrutements, précise Eric Molinié, Conseiller du Président d'EDF pour les Affaires

<b>BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL</b>	<b>Session 2013</b>
Épreuve de Gestion - U3	Code : SPE3GE Page 9/15

Économiques et le Handicap. Pour compléter notre engagement en la matière, nous avons naturellement recours aux EA et aux ESAT. Cette année, nous avons réalisé 7,2 millions d'euros d'achats auprès des entreprises du secteur protégé ou adapté. Nous sollicitons par exemple leurs prestations pour l'entretien de nos espaces verts. » Un magasin Castorama de la région parisienne a pour sa part ouvert sa porte à un ESAT. « Nous avons ainsi une dizaine de collaborateurs de cet ESAT qui chaque jour viennent travailler dans notre magasin pour des missions bien précises, telles que la mise en rayon, explique quant à lui Ludovic Agoguer, Responsable RH région parisienne de Castorama. Le recrutement des personnes en situation de handicap n'est pas une fin en soi. Il faut que leur intégration s'inscrive dans la durée. « Il faut préparer leur accueil et sensibiliser les équipes RH, les managers et les collaborateurs de l'entreprise » ajoute Matthieu Pénaut. La communication est, à ce titre, essentielle pour faire évoluer les états d'esprit. Internet, Intranet, conférences ou autres Incentives avec mises en situation sont autant d'outils et de méthodes utilisés par les entreprises pour faire évoluer les mentalités et faire que tous deviennent des acteurs engagés. Au Club Méditerranée et chez BNP PARIBAS, la sensibilisation des équipes est notamment passée par la réalisation d'un livret pédagogique. Toutes ces démarches de sensibilisation sont souvent réalisées en étroite collaboration avec les représentants du Comité d'entreprise, voire du CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail), les infirmières, les psychologues ou encore la médecine du travail. En externe, les organismes tels que l'AGEFIPH ou la SAMETH se mettent également à la disposition des entreprises pour les accompagner dans leurs démarches.

### **FORMER POUR INTÉGRER DURABLEMENT**

« Parallèlement, nos efforts portent sur l'accès de ces salariés aux mêmes parcours professionnels que les personnes valides, précise de son côté Eric Molinié. Dans le cadre de cette démarche, EDF entend proposer aux personnes handicapées les mêmes opportunités d'évolution que leurs homologues valides. Sur ses métiers de la production, EDF a ainsi mis en place un dispositif spécifique pour accompagner les candidats handicapés vers les métiers techniques. Notre objectif est d'augmenter leurs chances d'être recrutés et de pouvoir leur proposer des vrais projets d'intégration et d'adaptation à un emploi ». En matière de formation, des initiatives en faveur des personnes handicapées commencent également à voir le jour, au delà de celles menées par l'Éducation Nationale, les écoles et les universités. Une dizaine de banques françaises l'AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes) et le CFPB (Centre de Formation de la Profession Bancaire) se sont ainsi fédérés autour du projet HandiFormaBanques. « Au travers de ce projet, l'objectif consiste à former en alternance des personnes handicapées à des postes de chargés d'accueil ou de télé-conseillers », précise Matthieu Pénaut.

### **LA QUALITÉ DU TRAVAIL PASSE PAR L'ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL**

En fonction de leur handicap, il convient parfois d'adapter l'accessibilité des locaux ou un poste de travail au handicap du salarié. « Un de nos collaborateurs travaillant à la découpe du bois est malentendant, explique Ludovic Agoguer. Menuisier de formation, il avait toutes les compétences requises pour exercer son métier. Nous avons juste adapté son poste de travail pour qu'il puisse le faire dans de bonnes conditions pour lui, pour son équipe et pour nos clients. » Autre exemple, le système Tadéo de la Société Générale favorise la communication entre personnes sourdes et entendantes en milieu professionnel. Enfin, l'adaptation d'un poste de travail vaut également pour assurer le maintien pour des personnes qui se retrouvent en situation de handicap suite à un accident ou à une maladie.

<b>BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL</b>		<b>Session 2013</b>
<b>Épreuve de Gestion - U3</b>	<b>Code : SPE3GE</b>	<b>Page 10/15</b>

#### **Annexe 4 - Informations relatives au recrutement de l'agent de courrier GED.**

Vous êtes chargé(e) de l'ensemble du travail administratif lié au recrutement (rédaction des réponses, mise sous enveloppe et envoi des lettres aux postulants). Mme Duval se chargera de la sélection des dossiers, des entretiens et des tests.

Cap emploi vous a transmis les dossiers de candidature pour le poste d'agent de courrier GED.

Nombre de dossiers reçus : 20

Nombre de dossiers sélectionnés en vue d'entretiens et tests : 11

Sélection des dossiers : 15 minutes par dossier

Rédaction, mise sous enveloppe et envoi des lettres de refus ou de convocation aux entretiens et aux tests : 60 minutes

Entretiens et tests : 50 minutes par candidat convoqué

Réponses et mise sous enveloppe après entretiens et tests : 40 minutes

Salaires de Mme Duval : 2 738,80 euros brut pour 151,67 heures

Votre salaire horaire de base : 9,40 €

Charges patronales : 50 % du salaire brut

Fournitures (enveloppes, papier et timbres) : 0,66 € par courrier envoyé.

**Annexe 5 - Bulletin de paie de M. GEORGES (à rendre avec la copie)**

BULLETIN DE PAIE					
EMPLOYEUR			SALARIE		
<b>Nom:</b>	Caisse d'Allocations Familiales		<b>Nom et Prénom:</b>	M. Georges	
<b>Adresse:</b>	63 bd Amiral Gauchet		<b>Adresse:</b>		
<b>CP et Ville :</b>	50306 AVRANCHES CEDEX		<b>Numéro SS:</b>		
<b>Numéro APE:</b>			<b>C.C.</b>		
<b>Numéro SIRET:</b>			<b>Emploi:</b>	Technicien GED	
<b>URSSAF:</b>			<b>Coefficient:</b>	194	
<b>PERIODE DU 01/01/2013 au 31/01/2013</b>					
	Nb d'heures	Tx horaire	Montants		
Salaire de base	151,67	.....	1 425,70		
HS à 25%	2	.....	.....	Plafond SS	3 031 €
HS à 50%					
<b>SALAIRE BRUT</b>			1 449,20		
COTISATIONS		PART SALARIALE		PART PATRONALE	
	Base	Taux	Montant	Taux	Montant
CSG non déductible	.....	2,40%	.....		
CRDS non déductible	.....	0,50%	.....		
CSG déductible	.....	5,10%	.....		
<b>Sécurité sociale</b>					
Assurance maladie	1 449,20	0,75%	10,87	13,10%	189,85
Assurance veuvage	1 449,20	0,10%	1,45		
<b>Assurance vieillesse</b>					
AV déplafonnée	.....	6,55%	.....	1,60%	.....
AV plafonnée	.....			8,20%	.....
Accidents du travail	1 449,20			7,30%	105,79
Allocation familiales	1 449,20			5,40%	78,26
<b>Aide au logement</b>	1 449,20			0,50%	7,25
<b>ASSEDIC</b>					
Assurance chômage tranche A	1 449,20	2,40%	34,78	4,00%	57,97
Assurance chômage tranche B	0,00	2,40%	0,00	4,00%	0,00
Assurance chômage tranche AGS (FNGS)	1 449,20			0,40%	5,80
<b>Caisse de retraite (non cadre)</b>					
Retraite complémentaire et AGFF tranche 1	1 449,20	3,80%	55,07	5,70%	82,60
Retraite complémentaire et AGFF tranche 2	0,00	6,90%	0,00	10,30%	0,00
<b>TOTAL des cotisations</b>			.....		.....
			<b>Net à payer</b>		.....
<b>Payé par virement bancaire le : 31/01/2013</b>			<b>Salaire net imposable</b>		.....
<b>A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE</b>					

Remarque : Pour le calcul de la CSG et de la CRDS, base = 98,25 % du salaire brut

<b>BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL</b>	<b>Session 2013</b>
<b>Épreuve de Gestion - U3</b>	<b>Code : SPE3GE</b>
	<b>Page 12/15</b>

## **Annexe 6 - Le congé individuel de formation.**

Le congé individuel de formation (CIF) est le droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix. Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur, selon une procédure déterminée. Le salarié peut bénéficier, également sous certaines conditions, d'une prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (OPACIF) ou encore d'organismes dont la compétence est limitée à une entreprise ou un groupe d'entreprises (AGECIF).

Tout salarié, qui en remplit les conditions, peut accéder à un congé individuel de formation, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

### **Quels sont les objectifs du congé individuel de formation ?**

- Le CIF permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.
- Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel.
- Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.

### **Qui peut bénéficier d'un congé individuel de formation ?**

- Tout salarié peut accéder à un congé individuel de formation, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail.
- Une condition d'ancienneté est nécessaire : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés).
- Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent congé individuel de formation, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

### **Quelles sont les démarches à accomplir auprès de l'employeur ?**

Le salarié présente à son employeur dans un délai minimum de 60 jours avant la date de début du CIF (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois), une demande écrite d'autorisation d'absence qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise.

### **Que peut répondre l'employeur à la demande d'un salarié ?**

Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF (ancienneté, délai de franchise) et respecte la procédure de demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié.

<b>BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL</b>	<b>Session 2013</b>
<b>Épreuve de Gestion - U3</b>	<b>Code : SPE3GE</b>
	<b>Page 13/15</b>

Il peut cependant en reporter la date pour l'un des deux motifs suivants :

- **Motif de service**

Lorsque l'employeur estime que le départ du salarié en congé de formation est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise, il peut reporter la date de départ en congé de formation qui lui a été présentée. Le motif de report ne peut être invoqué par l'employeur que dans les conditions suivantes :

- ✓ il doit être signifié par l'employeur à l'intéressé dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande de congé ;
- ✓ il ne peut être notifié par l'employeur qu'après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- ✓ en cas de différend entre l'employeur et l'intéressé, l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre ;
- ✓ la durée maximale pendant laquelle le congé peut être différé pour ce motif est de 9 mois.

- **Effectifs simultanément absents**

Lorsque, dans une entreprise ou un établissement, toutes les demandes de congé ne peuvent être satisfaites simultanément (en fonction de l'effectif de l'entreprise), ces demandes doivent être accordées en suivant l'ordre de priorité suivant :

- 1- demandes présentées pour passer un examen ;
- 2- demandes déjà présentées et qui ont été différées (quel que soit le motif pour lequel la demande a été différée) ;
- 3- demandes formulées par les travailleurs qui, dans le cadre d'un congé de formation, ont dû interrompre leur stage pour un motif reconnu valable par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- 4- demandes formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour qu'une demande déjà reportée soit prise en compte, il est préférable que le salarié reformule sa demande à son employeur.

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/formation-professionnelle,118/le-conge-individuel-de-formation,1070.html>

<b>BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL</b>		<b>Session 2013</b>
<b>Épreuve de Gestion - U3</b>	<b>Code : SPE3GE</b>	<b>Page 14/15</b>

## **Annexe 7 - Éléments du coût de la formation à l'utilisation du nouveau logiciel.**

Le salaire horaire brut de l'animateur-formateur s'élève à 30 €.

La durée du travail de l'animateur-formateur est de 8 heures par jour.

Les charges patronales concernant le salaire de l'animateur-formateur s'élèvent à 50 % du salaire brut.

Le formateur perçoit également des indemnités :

- de transport correspondant aux billets de train aller-retour: 100 €
- de repas, d'un montant de 40 € par jour
- d'hébergement en hôtel : 50 € (l'animateur-formateur ne passera qu'une nuit à l'hôtel).

Remarque : la formation a lieu sur place et ne génère pas de coût lié au personnel formé.

<b>BTS SERVICES ET PRESTATIONS DES SECTEURS SANITAIRE ET SOCIAL</b>		<b>Session 2013</b>
<b>Épreuve de Gestion - U3</b>	<b>Code : SPE3GE</b>	<b>Page 15/15</b>