

# **Baccalauréat Technologique**

## **Sciences et Technologies du Management et de la Gestion**

### **Ressources Humaines et Communication**

**SESSION 2015**

### **Épreuve de Spécialité**

#### **Partie écrite**

**Durée : 4 heures      Coefficient : 6**

**L'usage de la calculatrice est autorisé.**

*L'usage d'une calculatrice de poche à fonctionnement autonome, sans imprimante et sans moyen de transmission, à l'exclusion de tout autre élément matériel ou documentaire, est autorisé à la circulaire n° 99-186 du 16 novembre 1999 ; BOEN n° 42.*

**Ce dossier comporte 11 pages annexes comprises.  
Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.**

## PARTIE 1 - 85 POINTS

### ELECTROFEU

ELECTROFEU est une société à responsabilité limitée française, spécialisée dans les systèmes de protection des bâtiments. Elle emploie 248 salariés dont 119 dans son usine située à Bordeaux, ELECTROFEU SUD OUEST, spécialisée dans la fabrication de détecteurs de fumée et d'alarmes incendie.

L'entreprise a été confrontée à des difficultés économiques liées à l'intensification de la concurrence. Le renforcement des normes applicables à ses produits a généré des investissements importants auxquels l'entreprise a eu du mal à faire face. C'est pourquoi la direction a, entre autres, décidé de modifier l'organisation du travail des ateliers. Les ouvriers de cette usine travaillent désormais en équipes réduites de trois.

François KHATANI, le responsable des ressources humaines d'ELECTROFEU, nouvellement embauché, constate que les absences des ouvriers augmentent.

François KHATANI décide de faire un diagnostic des conditions de travail. Dans le même temps, il souhaite réfléchir à la politique de rémunération et mieux prendre en compte les compétences des ouvriers. En effet, aucune mesure n'a été réellement mise en place par son prédécesseur. La charte « responsabilité sociale de l'entreprise 2014-2018 », nouvellement élaborée, l'oblige à répondre aux fortes attentes des salariés dans ces domaines.

Les **dossiers** suivants sont à traiter :

1. Les conditions de travail
2. La politique de rémunération
3. La gestion des compétences

#### **Annexes**

Annexe 1 Extrait du bilan social au 31 décembre 2014 pour ELECTROFEU SUD OUEST

Annexe 2 Extrait de la charte « responsabilité sociale de l'entreprise 2014-2018 »

Annexe 3 Extrait du bulletin de salaire de Marc BRESSON

Annexe 4 Production annuelle d'alarmes incendie

Annexe 5 Fiche d'entretien annuel d'évaluation de Marc BRESSON

Annexe 6 Fiche de poste de chef d'équipe atelier de montage

## DOSSIER 1 – LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les représentants du personnel et plus particulièrement les membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont alerté François KHATANI sur la dégradation des conditions de travail dans les ateliers d'ELECTROFEU SUD OUEST. L'étude du bilan social (**annexe 1**) confirme ce constat.

Les représentants du personnel mettent en cause l'organisation du travail qui conduit les ouvriers des ateliers de montage à réaliser des tâches répétitives (assemblage des détecteurs de fumée et des alarmes incendie). Ils soulignent l'intensification des rythmes de travail et des contrôles. Les ouvriers se plaignent également d'un sentiment d'isolement car ils travaillent en équipes réduites et se sentent démunis en cas de difficultés professionnelles.

### Travail à faire :

À l'aide de vos connaissances et de l'**annexe 1**,

- 1.1 Identifier les risques auxquels sont exposés les ouvriers d'ELECTROFEU SUD OUEST. Justifier la réponse.
- 1.2 Commenter l'évolution du taux d'absentéisme depuis 2012.
- 1.3 Proposer d'autres indicateurs permettant de révéler une dégradation des conditions de travail. Justifier la réponse.
- 1.4 Présenter les conséquences de la dégradation des conditions de travail pour les ouvriers et pour ELECTROFEU SUD OUEST.

## DOSSIER 2 – LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La hausse de l'absentéisme amène François KHATANI à s'interroger plus largement sur la motivation des salariés de l'usine ELECTROFEU SUD OUEST. Par ailleurs, il doit faire appliquer la charte « responsabilité sociale de l'entreprise 2014-2018 » (**annexe 2**).

Il est convaincu que la reconnaissance des salariés, par le biais de la rémunération (**annexe 3**), est essentielle afin de les motiver. Il réfléchit notamment à l'opportunité d'augmenter la prime de rendement (**annexe 4**).

Marc BRESSON est un ouvrier d'ELECTROFEU SUD OUEST ; il s'interroge sur sa motivation et son parcours professionnel.

### Travail à faire :

À l'aide vos connaissances et des **annexes 2 à 4**,

- 2.1** Identifier et justifier les composantes de la rémunération de Marc BRESSON.
- 2.2** Apprécier les intérêts et les limites du versement de la prime de rendement pour ELECTROFEU SUD OUEST et pour les salariés.
- 2.3** Proposer un autre dispositif de rémunération susceptible de motiver les salariés d'ELECTROFEU SUD OUEST. Justifier la réponse.

## DOSSIER 3 - LA GESTION DES COMPÉTENCES

François KHATANI souhaite mettre en place une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Son action s'inscrit dans une double démarche. D'une part, il souhaite connaître les compétences mises en œuvre par les salariés à travers l'entretien annuel d'évaluation (**annexe 5**). D'autre part, il voudrait valoriser ces compétences et prendre en compte le potentiel des salariés, notamment dans le cadre de la promotion interne (**annexe 6**).

### Travail à faire :

À l'aide de vos connaissances et des **annexes 5 et 6**,

- 3.1** Expliquer les objectifs de l'entretien annuel d'évaluation pour le salarié et pour ELECTROFEU SUD OUEST.
- 3.2** Montrer en quoi l'entretien annuel d'évaluation et la fiche de poste sont des supports au service de la GPEC.
- 3.3** Qualifier le dispositif de mobilité proposé à Marc BRESSON. Justifier la réponse.
- 3.4** Apprécier la proposition de mobilité faite à Marc BRESSON.
- 3.5** Présenter les dispositifs d'accompagnement de la mobilité de Marc BRESSON.

<b>PARTIE 2 - 35 points</b>
-----------------------------

La mise en œuvre d'une politique de rémunération constitue un levier que les entreprises peuvent activer pour motiver les salariés.

En une ou deux pages maximum, à partir de vos connaissances et en vous inspirant de l'exemple de l'entreprise ELECTROFEU SUD OUEST, répondre à la question suivante :

**La rémunération suffit-elle à mobiliser les salariés d'une entreprise ?**

**Extrait du bilan social au 31 décembre 2014  
pour ELECTROFEU SUD OUEST**

<b>Indicateurs</b>	<b>2014</b>
Effectifs au 31/12	119
dont hommes	69
dont femmes	50
Nombre total d'heures de travail	191 233
Taux d'absentéisme (en pourcentage)	3,97
Nombre total d'heures d'absence	7 598
• dont heures d'absence pour maladie	656
• dont heures d'absence pour accident de travail et maladie professionnelle	4 942
• dont autres motifs	2 000

*Le taux d'absentéisme en 2013 était de 3,19 % et en 2012 de 2,51 %.*

**Extrait de la charte  
« responsabilité sociale de l'entreprise 2014-2018 »**

- Égalité entre les femmes et les hommes : des efforts sont réalisés pour assurer l'égalité professionnelle.
- Les primes :
  - prime d'ancienneté : elle est de 2 % à partir de 2 ans d'ancienneté puis progresse de 1 % par an dans la limite de 15 %.
  - prime de fin d'année : elle est versée à l'ensemble du personnel en décembre.
  - prime de rendement : elle est attribuée, en décembre, aux 3 ouvriers de chaque équipe de travail proportionnellement aux quantités produites. Elle est fixée à 335 € brut par an si la production de l'équipe a augmenté d'au moins 10 % pendant l'année.
- Les autres avantages :
  - Une participation de l'entreprise à la mutuelle santé.
  - Le restaurant d'entreprise, accessible à tous les salariés désireux de se restaurer sur place.

**Extrait du bulletin de salaire de Marc BRESSON**

**BULLETIN DE PAIE**

ELECTROFEU SUD OUEST  
Route de la corniche  
33000 BORDEAUX  
N° Siret : 758741xxxxxx  
Convention collective : Métallurgie

Période d'emploi du : 01/12/2014  
au : 31/12/2014  
Date de Paiement : 23/12/2014

**BRESSON Marc**  
25, route du Gave  
33500 LIBOURNE

Date entrée société 22/02/1999

Emploi :	ouvrier de montage
Coefficient :	270
Classification :	ouvrier Niveau IV Échelon 3

Désignation	Nombre ou base	Taux	Montant
Salaire de base	151,67	11,46	1 738,14
Prime d'ancienneté	1 738,14	15 %	260,72
Heure supplémentaire à 25 %	5,50	14,32	78,79
Prime de fin d'année			250,00
Prime annuelle de rendement			335,00
<b>SALAIRE BRUT</b>			<b>2 662,65</b>
		<b>Part salariale</b>	<b>Part patronale</b>
Cotisations		533,18	1 370,73
Mutuelle santé		50,07	66,00
<b>Total cotisations</b>		<b>583,25</b>	<b>1 436,73</b>
		<b>Salaire net à payer</b>	<b>2 079,40 €</b>

*Conservez votre bulletin de paie, sans limitation de durée.*



**Production annuelle d'alarmes incendie**

	2013	2014	Évolution en %
<b>Équipe 1</b>			
Marc BRESSON Amélie NISSAN Kévin LIOU	3 250	3 640	12
<b>Équipe 2</b>			
Anne CARTIER Pierre MARTIN Ali KHETA	3 300	3 490	5,76
<b>Équipe 3</b>			
Sarah MARIE Serge SYLVIO Jérémie N'JANGO	3 000	3 150	5

## Fiche d'entretien annuel d'évaluation de Marc BRESSON

Date de l'entretien : 15 mars 2015

Date de l'entretien précédent : 1<sup>er</sup> mars 2014

Nom du salarié : Marc BRESSON

Nom du supérieur hiérarchique : Luc BLANC, responsable atelier montage

Poste : ouvrier de montage

## BILAN DE L'ANNÉE ÉCOULÉE

MISSIONS	A	B	C	D
Réalisation des objectifs : - s'est adapté à la nouvelle organisation de l'atelier en équipe de montage et a su être force de proposition dans la nouvelle organisation - a assuré le remplacement de son chef d'équipe lors de l'absence de celui-ci - a obtenu son brevet de sécurité - a maîtrisé la fin de production de l'ancienne centrale incendie	X	X		
<b>COMPETENCES MISES EN ŒUVRE</b>				
Rigueur, minutie dans le travail		X		
Ponctualité		X		
Esprit d'équipe et animation	X			
Qualité de la communication avec la hiérarchie	X			
<b>Légende de la grille</b> : A = objectif dépassé, B = objectif atteint, C = objectif en voie d'acquisition, D = objectif non acquis pour l'instant				

## PÉRIODE À VENIR

OBJECTIFS À ATTEINDRE
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se former pour être opérationnel sur le montage de la nouvelle génération d'alarmes incendie (inscrit au plan de formation pour une formation de 2 jours en 2015 ; intitulé de la formation « maîtriser le câblage des produits électroniques »)</li> <li>Renforcer la maîtrise du management d'équipe (inscrit à la formation aux techniques d'animation d'équipes et d'encadrement)</li> </ul>
<b>ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE</b>
Il a été proposé à Marc BRESSON d'évoluer vers le métier de chef d'équipe en atelier de montage.

Fait en deux exemplaires à ....., le .....

Signature du salarié

Signature du responsable

**Fiche de poste de chef d'équipe atelier de montage**

<b>Rubriques</b>	<b>Description</b>
<b>Poste :</b> - intitulé - titulaire	Chef d'équipe en atelier de montage <i>À définir (personne à recruter)</i>
<b>Missions</b>	Encadre et supervise les équipes assurant le montage des produits dans le respect des temps alloués et des consignes de qualité et de sécurité
<b>Domaines d'activités</b>	Montage manuel ou avec assistance mécanique de systèmes d'alarme incendie et détection de fumée
<b>Description du poste</b>	<p>1/ Supervision des postes de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- vérification de l'approvisionnement du poste de travail en composants électriques</li><li>- organisation des équipes de travail</li><li>- bonne maîtrise de la gestion du stock</li><li>- transmission à l'équipe des consignes de manière claire et précise</li></ul> <p>2/ Contrôle du montage et de l'emballage des produits :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- avec précision et minutie</li><li>- maîtrise des savoir-faire nécessaires au montage</li><li>- maîtrise des règles en matière de sécurité</li><li>- animation et encadrement d'équipe</li><li>- bonne communication</li></ul> <p>3/ Réalisation du bilan journalier de l'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- retour sur le nombre de pièces fabriquées dans la journée</li><li>- comparaison des réalisations avec les objectifs, établissement de statistiques</li><li>- remontée d'éventuelles difficultés</li></ul>
<b>Place dans l'organigramme</b>	Sous l'autorité directe du responsable de production de l'usine
<b>Moyens alloués</b>	Moyens techniques mis à disposition sur les postes de travail, fiches de consignes, fiches de sécurité, formations au poste
<b>Relations</b>	Relations hiérarchiques directes avec le responsable de production Relations avec les équipiers de production et les autres chefs d'équipe