

SESSION 2020

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

GESTION DE LA PME

**GÉRER LE PERSONNEL ET CONTRIBUER
À LA GRH DE LA PME**

Coefficient : 4

Durée : 2 heures 30

MATÉRIEL(S) AUTORISÉ(S) :

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

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

Aucun document autorisé

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

Le sujet comporte 11 pages numérotées de 1 à 11.

AVERTISSEMENT : Dans le souci du respect de la propriété intellectuelle et du droit d'auteur, les extraits d'articles de presse, spécialisés ou non, sont reproduits en leur état originel. Ils sont donc susceptibles de comporter des mots ou expressions de style oral ou professionnel.

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2020
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	20NC-GPMEU52-P	Page 1 sur 11

SOPHYSA

COMPOSITION DU CAS

Présentation du cas

- Dossier 1 : Réorganiser le temps de travail (55 points)
- Dossier 2 : Participer au recrutement (25 points)

Annexes

- **Dossier 1 : Réorganiser le temps de travail**

ANNEXE 1	Extrait de la base de données des salariés du service Fabrication	Page 7
ANNEXE 2	Remarques formulées à l'issue de la dernière réunion d'information des équipes	Page 7
ANNEXE 3	Accord du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit dans les industries métallurgiques (Extrait)	Pages 8 et 9
ANNEXE 4	Référentiel de paie en vigueur chez SOPHYSA au 1 ^{er} janvier 2018 (Extrait)	Page 10

- **Dossier 2 : Participer au recrutement**

ANNEXE 5	Fiche de poste « Technicien coordinateur de production » (Extrait)	Page 11
----------	--	---------

SOPHYSA

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

FICHE D'IDENTITÉ

Date de création :	1976
Raison sociale	SOPHYSA SA
Adresse	TECHNOPOLE TEMIS rue Sophie Germain 25000 BESANÇON
Téléphone	Tél. 03 81 88 87 82
Adresse du site	www.SOPHYSA.com
Adresse électronique	contact@SOPHYSA.com
Statut juridique	SA au capital social de 500 000 €
Chiffre d'affaires	22 millions d'euros en 2018
Salariés	100
Convention collective applicable	Convention collective de la métallurgie du Doubs

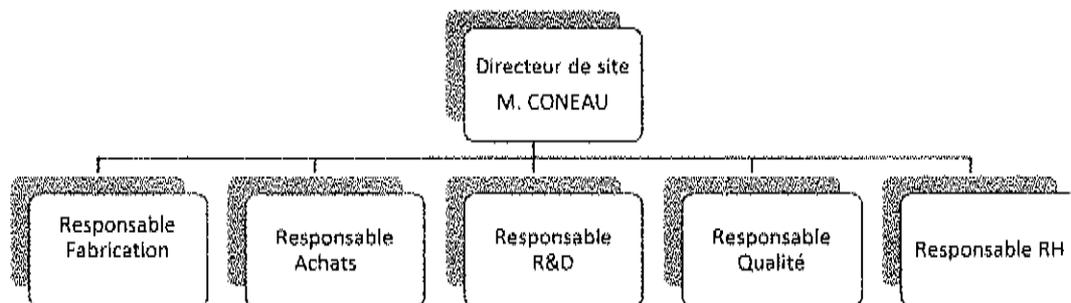
SOPHYSA est une PME implantée à Besançon, spécialisée dans la conception, la fabrication et la distribution d'implants neurologiques notamment de valves pour le traitement de l'hypertension intracrânienne. Installée dans la capitale française de la micromécanique et de l'horlogerie, SOPHYSA a développé des micro-mécanismes et des matériaux implantables, pour répondre aux besoins des prestataires de soins de santé et des patients.

Le groupe SOPHYSA, dont le siège se situe à Orsay en région parisienne, est leader en France. Il distribue ses produits dans plus de 70 pays et il est un acteur majeur aux USA, Brésil, Chine et Japon. SOPHYSA réalise près de 90 % de son chiffre d'affaires à l'export. Les produits SOPHYSA sont présents dans la plupart des pays grâce à un réseau international de distributeurs exclusifs. En France et au Benelux, SOPHYSA commercialise directement ses produits auprès des établissements hospitaliers au moyen de sa propre force de vente.

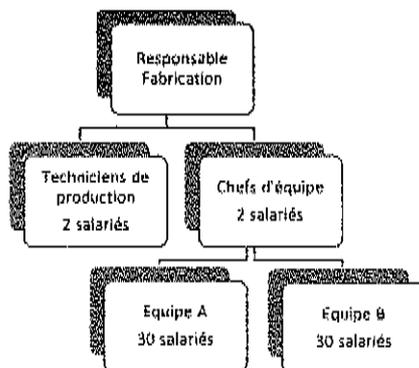
Le site de Besançon regroupe la fabrication, des services supports (achats, contrôle qualité, etc.) et la recherche-développement. Il emploie 100 personnes et il est dirigé par un directeur de site, Monsieur CONEAU.

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2020
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	20NC-GPMEU52-P	Page 3 sur 11

Organigramme simplifié de direction

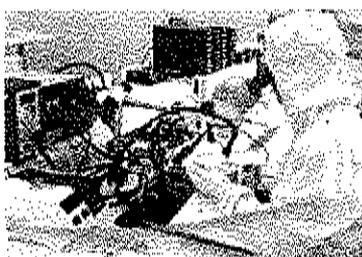


Organigramme simplifié du service Fabrication



Disposant depuis 2007 d'une usine ultra-moderne, SOPHYSA n'a cessé d'innover pour fournir aux patients des produits atteignant les meilleurs standards en termes de qualité et de sécurité. Ses produits sont mondialement reconnus et l'activité actuelle est portée par une croissance à deux chiffres.

La fabrication des valves intra crâniennes est réalisée dans une salle blanche c'est-à-dire une salle stérile. Chaque valve est conçue manuellement et contrôlée unitairement.



Valve intracrânienne

Tenue de salle blanche



Le profil des personnes en fabrication est particulier car peu de formations existent dans ce domaine. Il faut faire preuve de dextérité, d'habileté et de patience pour effectuer les montages. Par ailleurs, il est indispensable d'être rigoureux afin de remplir les documents de production, effectuer divers calculs et enregistrer ses données de fabrication.

Actuellement, la durée de travail est de 35 h hebdomadaires. La fabrication est organisée en 2 équipes : une équipe travaillant le matin (de 6 h 00 à 13 h 20), et une autre l'après-midi (de 13 h 20 à 20 h 30). Cela permet de couvrir une plage de travail de 6 h 00 à 20 h 30. Cette organisation permet de travailler dans une salle blanche limitée en places.

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2020
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	20NC-GPMEU52-P	Page 4 sur 11

Au cours des 10 dernières années, de nombreux recrutements ont été réalisés, le personnel affecté à la production ayant été multiplié par 3.

Cette croissance des effectifs a nécessité :

- La création d'un poste de responsable des ressources humaines actuellement occupé par Monsieur DOMINATI,
- La mise en place d'un progiciel de gestion intégrée pour permettre une gestion du personnel rigoureuse,
- La création de deux équipes de production afin de ne pas surcharger la salle blanche, et d'assurer des conditions de travail optimales,
- La mise en place d'un Comité d'entreprise (CE) devenu Comité Social et Économique (CSE), qui se réunit une fois par mois.

Par ailleurs, cette croissance des effectifs a conduit à la mise en place d'outils de communication interne : l'affichage d'informations, des réunions hebdomadaires de production, la messagerie interne. L'entreprise connaît un essor important de son activité. La salle blanche actuelle (limitée à 30 places) est utilisée au maximum de ses capacités. Bien que fonctionnant en travail posté en deux équipes, elle ne permet pas de répondre à la demande croissante. Aussi, la direction a décidé la construction d'un nouveau bâtiment opérationnel d'ici 3 ans. D'ici là, SOPHYSA doit gagner en capacité de production et en particulier accroître les heures de travail en salle blanche.

VOTRE MISSION

Vous êtes stagiaire chez SOPHYSA. Le responsable RH vous sollicite afin de l'aider à trouver une solution pour accroître la capacité de production en salle blanche jusqu'à la construction de la nouvelle usine :

- **1^{ère} mission** : vous devez préparer l'information des salariés sur une nouvelle organisation du travail,
- **2^{ème} mission** : vous devez participer à un recrutement à venir en fabrication pour pourvoir un poste de manager de production/chef d'équipe.

Recommandations importantes

Chaque dossier peut être traité d'une manière indépendante. Cependant, le candidat ne doit pas négliger l'ordre dans lequel les dossiers sont présentés. Le respect de cet ordre permet de mieux s'imprégner du sujet. Le candidat devra en outre faire preuve de discernement afin de repérer dans les documents annexés l'essentiel de l'accessoire.

Enfin, il est rappelé qu'en aucun cas, la candidate ou le candidat doit faire figurer ou apparaître son nom dans la copie. La collaboratrice ou le collaborateur du dirigeant de la PME sera Madame ou Monsieur X.

Les différentes tâches confiées au candidat ou à la candidate apparaissent en caractères gras et en italique dans chaque dossier, dans la forme ici retenue pour ce paragraphe.

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2020
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	20NC-GPMEU52-P	Page 5 sur 11

Dossier 1 : Réorganiser le temps de travail

Annexes 1 à 4

Pour faire face à l'accroissement de la production et compte tenu de la contrainte de capacité de la salle blanche, le dirigeant et le responsable RH ont réfléchi à plusieurs solutions comme le travail le week-end et/ou le recours aux heures supplémentaires. Cependant, le directeur de site préfère instaurer un travail de nuit et donc une 3^{ème} équipe, au moins jusqu'à la construction et la mise en service du nouveau bâtiment. Cette équipe, constituée de salariés volontaires, sera fixe et ne devra réaliser aucune heure supplémentaire. Elle effectuera 5 nuits de travail par semaine, de 21 h 00 à 4 h 20. L'instauration du travail de nuit se fera conformément à l'accord national de janvier 2002 sur le travail de nuit.

Les équipes de jour seront renforcées par des salariés recrutés en contrat de travail temporaire.

Le travail de nuit a été évoqué au cours de la dernière réunion hebdomadaire de production de chacune des équipes. Ceci a suscité de nombreuses réactions et questions de la part des salariés. Il apparaît donc nécessaire de diffuser des éléments de réponse.

Il vous est demandé de :

1.1 Rédiger, à destination des salariés de l'atelier de fabrication, un document d'information sur le travail de nuit.

À la suite de la diffusion de ce document d'information, Jérôme BASTIANI, agent de fabrication, s'est immédiatement montré intéressé. Pour l'aider à prendre sa décision d'intégration à l'équipe de nuit, vous lui communiquez le montant de sa rémunération nette mensuelle s'il travaillait de nuit, ainsi qu'une comparaison avec sa rémunération actuelle.

Il vous est demandé de :

1.2 Répondre par courriel à Jérôme BASTIANI, en précisant les éléments de calculs.

Dossier 2 : Participer au recrutement

Annexe 5

Claude SAUTTON, le chef d'équipe de l'équipe B s'est porté volontaire pour travailler et encadrer l'équipe de nuit. De ce fait, il est nécessaire de recruter un nouveau chef pour l'équipe B « Technicien coordinateur de production » pour le 15 juin 2020. Pour cela, le responsable RH envisage un recrutement externe.

Il vous est demandé de :

2.1 Concevoir l'annonce de recrutement qui sera diffusée sur des sites spécialisés dans le recrutement.

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2020
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	20NC-GPMEU52-P	Page 6 sur 11

ANNEXE 1 – Extrait de la base de données des salariés du service Fabrication

Civilité	NOM	Prénom	Type contrat	Durée	Date entrée	Coefficient	Poste	Équipe
Madame	MASSI	Béatrice	CDI	35 h	15/01/2015	155	Agent fabrication	A
Monsieur	BASTIANI	Jérôme	CDI	35 h	01/08/2008	170	Agent fabrication	A
Madame	COÉLO	Sandra	CDI	35 h	02/02/2007	305	Chef d'équipe	A
Madame	ROUSSET	Caroline	CDI	28 h	15/04/2017	155	Agent fabrication	B
Monsieur	DOMIAN	Sylvain	CDI	35 h	15/09/2016	155	Agent fabrication	B
Monsieur	SAUTTON	Claude	CDI	35 h	25/05/2010	305	Chef d'équipe	B

Source interne

ANNEXE 2 – Remarques formulées à l'issue de la dernière réunion d'information des équipes

Je veux bien essayer le travail de nuit mais rien ne me garantit, si ça ne me convient pas, que je puisse revenir au travail en journée.

Tout le monde dit que c'est mauvais pour la santé !

Je n'ai pas envie qu'on m'impose ça !

Mon épouse travaille aussi en horaires décalés, comment allons-nous nous organiser avec nos enfants ?

Un de mes amis travaille de nuit et il gagne beaucoup plus. Moi ça m'intéresse !

Peut-on faire des heures supplémentaires la nuit ?

Il me semble qu'on peut bénéficier de plus de repos quand on travaille de nuit.

Moi je viens travailler en train et les horaires ne me permettront pas de travailler de nuit. Dommage ! En travaillant de nuit, je pourrais m'occuper davantage de mes enfants.

Source interne

ANNEXE 3 – Accord du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit dans les industries métallurgiques (Extrait)

Article 2

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui soit :

- accomplit, au moins 2 fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Article 3

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, des salariés considérés comme travailleurs de nuit, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Article 4

4.1. Contrepartie sous forme de repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, d'une réduction, de leur horaire hebdomadaire de travail effectif, d'une durée de 20 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés occupés, en semaine, selon l'horaire normal de jour.

4.2. Autres contreparties

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à 6 au cours de cette plage, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimal prévu pour l'intéressé par la convention collective de la métallurgie applicable.

Article 5

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Dans le cadre de la répartition des horaires, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2020
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	20NC-GPMEU52-P	Page 8 sur 11

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut également être portée à 10 heures pour tous les travailleurs de nuit, quelle que soit leur activité, lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît prévisible d'activité.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Article 6

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2020
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	20NC-GPMEU52-P	Page 9 sur 11

ANNEXE 4 – Référentiel de paie en vigueur chez SOPHYSA au 1^{er} janvier 2018 (Extrait)

- Grille de rémunération brute annuelle : (En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE
140	18 300
145	18 310
155	18 340
170	18 400
180	18 500
190	18 640
215	19 000
225	19 460
240	20 160
255	20 930
270	21 760
285	22 630
305	24 370
335	26 670
365	29 000
395	32 020

- Indemnités de restauration sur le lieu de travail :
 - Indemnité de restauration de jour : 3,67 €,
 - Indemnité de restauration de nuit : 6,09 €.

Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales.
Le nombre de jours ouvrés moyen par mois est de 22.

- Prime d'ancienneté

Le salarié ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle. Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération brute annuelle un taux déterminé comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

3 %	Après 3 ans d'ancienneté
4 %	Après 4 ans d'ancienneté
5 %	Après 5 ans d'ancienneté
6 %	Après 6 ans d'ancienneté
7 %	Après 7 ans d'ancienneté
8 %	Après 8 ans d'ancienneté
9 %	Après 9 ans d'ancienneté
10 %	Après 10 ans d'ancienneté
11 %	Après 11 ans d'ancienneté
12 %	Après 12 ans d'ancienneté
13 %	Après 13 ans d'ancienneté
14 %	Après 14 ans d'ancienneté

- Taux de cotisation salariale : 27 %

Source interne

ANNEXE 5 : Fiche de poste « Technicien coordinateur de production » (Extrait)

 FICHE DE POSTE

TECHNICIEN COORDINATEUR DE FABRICATION H-F

Objectif du poste :
Assurer en direct l'encadrement d'une équipe d'agents de fabrication et participer au support technique des processus de fabrication

Formation et Niveau de qualification du poste :
Formation / Diplôme : Bac + 2 / BTS ou DUT, Bac+3 en électromécanique, micromécanique ou injection et expérience professionnelle confirmée

Classification correspondante dans la Métallurgie pour un poste maîtrisé dans sa totalité : *catégorie (non-cadre) : Agent de maîtrise - Niveau : IV- Échelon : 3 - Coefficient : 285*

- Aptitudes requises :**
- Aptitude à l'encadrement de terrain et à l'animation d'équipe
 - Sens du relationnel et de la communication
 - Sens de l'organisation et des priorités
 - Sens des responsabilités
 - Sensibilité à la sécurité du personnel et l'utilisation des équipements
 - Forte sensibilité à la qualité des produits et aux normes de qualité
 - Fort sens technique pour garantir la fiabilité du travail et assurer sa légitimité d'encadrant
 - Minutieux, sens du détail
 - Persévérant dans l'analyse de micro-systèmes

- Connaissances particulières requises et (ou) appréciées :**
- Organisation et planification du travail (connaissance d'un progiciel de gestion intégré)
 - Connaissance technique pluridisciplinaire, à dominante micro-technique
 - Expérience des implants et de leurs conditions de fabrication
 - Maîtrise des logiciels de bureautique (texteur, tableur)
 - Notions d'Anglais

Rattachement hiérarchique : Se référer à l'organigramme

Mission

- Encadrer, gérer et motiver quotidiennement une équipe de production en salle blanche et hors salle blanche
- Assurer l'exécution des ordres de fabrication
- Répartir les tâches de production et veiller au respect des plannings en collaboration avec l'ordonnancement
- Superviser les cadences de production afin de maîtriser les quantités produites et de respecter les délais de livraison
- Communiquer quotidiennement avec son équipe sur la réalisation des objectifs de production et la non-qualité
- Assister les opérateurs de fabrication en salle blanche et hors salle blanche pour la bonne réalisation des fabrications
- Veiller au respect des spécifications de fabrication et de mise en œuvre des modifications et des exigences qualité
- Réaliser les audits de Vérification des Règles et des Standards et mettre en place toutes les actions nécessaires qui en découlent
- Gérer les aléas de production
- Assurer ponctuellement la formation et le support technique au personnel de fabrication
- Être force de propositions d'amélioration de la productivité
- Assurer le réglage des machines, des outillages et assurer certains dépannages et opérations de maintenance
- Participer au contrôle des outils réceptionnés ainsi que les consommables pour les outils
- Veiller au maintien du stock de consommables outils

