

SESSION 2024

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 2024
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	24GPMEU52-P	Page 1 sur 11

COMPOSITION DU CAS

Cette étude part de données réelles qui ont été modifiées pour des raisons de confidentialité.

Présentation du cas

- **Dossier 1 : Contribuer à l'amélioration de l'index de l'égalité professionnelle (45 points)**
- **Dossier 2 : Évaluer le coût d'une formation (35 points)**

Annexes

- **Dossier 1 : Améliorer l'index de l'égalité professionnelle**

Annexe 1	Entretien du 6 mai 2024 avec Dominique GAUDRÉ	Page 6
Annexe 2	Entreprises, comment et pourquoi déclarer votre index de l'égalité professionnelle ?	Pages 6 et 7
Annexe 3	Décret n°2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise prévues par l'article 13 de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et par l'article 244 de la loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021	Pages 7 et 8
Annexe 4	Les résultats nationaux de l'index de l'égalité professionnelle (29 mars 2023)	Page 8
Annexe 5	Les résultats de FRÉNEHARD de l'index égalité professionnelle en 2023 et 2024	Page 9
Annexe 6	Entreprises, trois étapes pour améliorer votre index	Pages 9 et 10

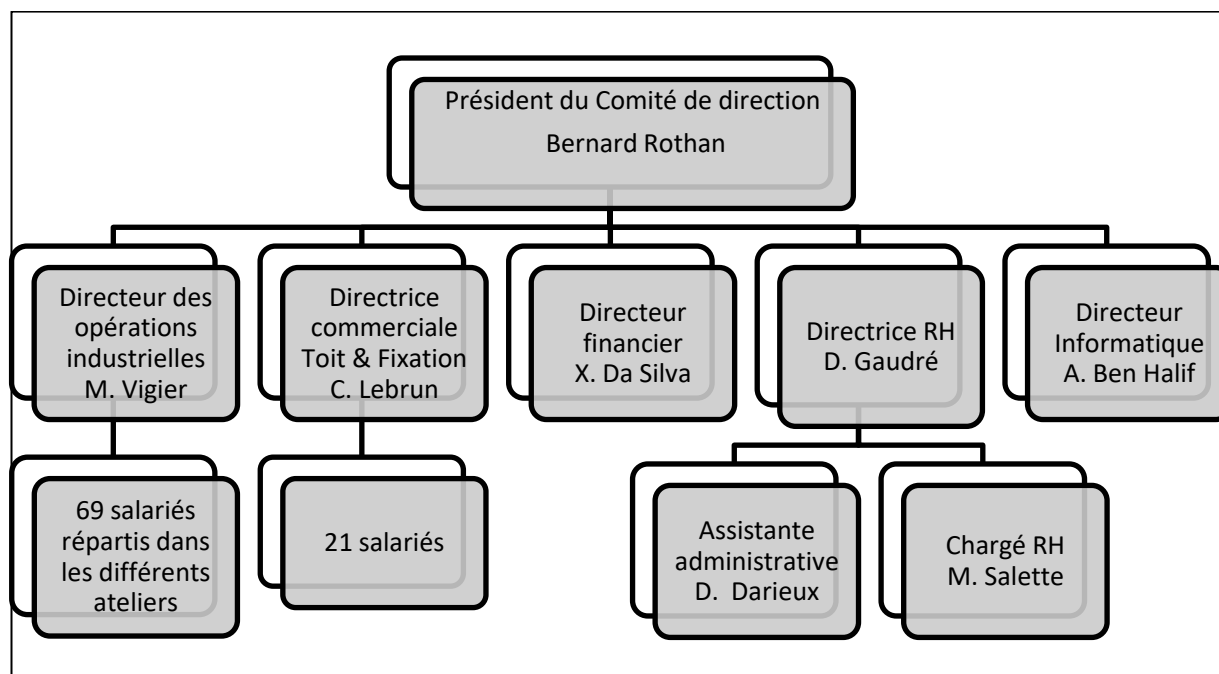
- **Dossier 2 : Évaluer le coût d'une formation**

Annexe 7	Entretien avec Dominique GAUDRÉ du 13 mai 2024	Page 11
Annexe 8	Mémo de Dominique GAUDRÉ	Page 11

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Raison sociale	FRÉNÉHARD
Siège social	ZA des Brédollières – 61300 St Symphorien des Bruyères
Adresse du site	www.frenehard.com
Courriel	contacteznous@frenehard.com
Statut juridique	SASU, société par actions simplifiée unipersonnelle
RCS	533 063 889 R.C.S. Alençon
SIRET	533 063 889 00026
TVA intracommunautaire	FR15533063889
Activité (code NAF)	Fabrication d'autres articles métalliques - 2599B
Effectif	97 salariés permanents

Organigramme de l'entreprise



Le groupe familial FRÉNÉHARD & Michaux, créé en 1889 par Fernand Michaux, est aujourd'hui le premier fabricant français d'accessoires métalliques de couverture de toits. L'entreprise est située en Normandie, dans le département de l'Orne.

Elle fabrique et commercialise de la quincaillerie de toiture (crochets, gouttières, échelles de toit, etc.) et propose des équipements de protection collective et individuelle contre les chutes de hauteur (échafaudages, harnais, crochets de sécurité, lignes de vie, garde-corps, etc.).

Les clients de l'entreprise sont pour la plupart des artisans du BTP, essentiellement des couvreurs.

L'entreprise a fait le choix de la qualité. Elle est certifiée ISO 9001 et ISO 45001, ce qui permet l'amélioration continue de la performance de l'entreprise en santé et sécurité au travail (SST).

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2024
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	24GPMEU52-P	Page 3 sur 11

La croissance de l'entreprise est soutenue par une politique d'innovation très active se traduisant par le dépôt de nombreux modèles et brevets.

L'essentiel du système d'information repose actuellement sur le PGI (progiciel de gestion intégrée) de l'entreprise. Pour sa gestion quotidienne, le service administratif dispose de la suite bureautique Microsoft, ainsi que du logiciel de paye ADP. La badgeuse ASTROW permet de gérer le temps de travail tandis que Powerbi est utilisé pour analyser les données et créer des tableaux de bord.

Très concernée par les défis de la croissance verte, l'entreprise a fait le choix de se spécialiser dans le travail de l'acier galvanisé et de l'aluminium pour produire ses accessoires de couverture et ses gouttières. Ces matériaux sont en effet parfaitement recyclables et permettent de réduire la consommation énergétique des bâtiments avec une faible émission de CO2. Leur longévité permet, de plus, d'aller vers une démarche de réduction des déchets et du gaspillage des ressources naturelles. L'engagement écologique et sociétal de FRÉNÉHARD lui a permis de gagner en 2023 la médaille d'argent ECOVADIS, récompense qui évalue la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

Bien qu'étant leader du marché des accessoires de couverture, l'entreprise doit faire face à différents défis pour rester compétitive. Les perspectives de croissance entraînent un important besoin en main d'œuvre qu'elle peine à recruter, ce qui la freine pour honorer une partie des marchés qui lui sont proposés.

Par ailleurs, soucieuse de sa responsabilité sociétale, l'entreprise prend à cœur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes au travail. En effet, depuis plusieurs années, elle calcule, à son initiative, l'index de l'égalité professionnelle.

VOTRE MISSION

Vous êtes Camille Maillard, stagiaire auprès de Dominique GAUDRÉ, DRH. Elle vous confie différents dossiers :

- **Dossier 1 : Contribuer à l'amélioration de l'Index de l'égalité professionnelle (45 points)**
- **Dossier 2 : Évaluer le coût d'une formation (35 points)**

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. Vous serez Camille MAILLARD.

Les différentes tâches qui sont 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 2024
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	24GPMEU52-P	Page 4 sur 11

DOSSIER 1 : Contribuer à l'amélioration de l'index de l'égalité professionnelle

Annexes 1 à 6

Le principe « à travail égal, salaire égal » est inscrit dans la loi (article L3221-2 du Code du Travail), toutefois, la rémunération des femmes reste en moyenne inférieure de 9 % à celle des hommes. L'index de l'égalité est un outil pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Il mesure les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes et met en évidence les points sur lesquels l'entreprise peut progresser.

Dominique GAUDRÉ, DRH de l'entreprise, souhaite réduire de manière significative les écarts de salaire entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Les derniers résultats de l'index ont été publiés en mars 2024. Ils sont décevants, il est urgent de réagir. Dominique GAUDRÉ vous demande de lui remettre **un rapport** permettant d'analyser les résultats de l'index sur les deux dernières années, de proposer des objectifs de progression, et de vérifier les contraintes légales de publication liées à l'index.

Vous êtes chargé(e) de :

1.1. Rédiger le rapport demandé.

DOSSIER 2 : Évaluer le coût d'une formation

Annexes 7 à 8

Les résultats obtenus par FRÉNÉHARD à l'index d'égalité femmes-hommes mettent en évidence des marges de progression. Lors de la dernière réunion de direction, plusieurs axes ont été envisagés dont celui de proposer aux opératrices de production une formation leur permettant de devenir agente logistique. La montée en compétences des opératrices de production est un moyen de rééquilibrer les niveaux de rémunération en permettant à ces femmes d'accéder à de nouvelles fonctions. Le salaire correspondant à ce poste est bien supérieur à celui d'opérateur de production.

De plus, ces besoins en personnel de l'entreprise dans le domaine de la logistique sont importants. Comme de nombreuses entreprises de l'industrie, FRÉNÉHARD rencontre des difficultés à recruter, que ces formations internes pourraient en partie résoudre.

Il vous est demandé de :

2.1. Évaluer le coût prévisionnel de la formation envisagée et en vérifier la compatibilité avec le budget alloué.

2.2. Communiquer vos résultats à Dominique GAUDRÉ.

ANNEXE 1 : Entretien du 6 mai 2024 avec Dominique GAUDRÉ

Dominique GAUDRÉ : Bonjour Camille. Comme vous le savez, notre note à l'index de l'égalité professionnelle a baissé. La direction veut réagir et se réunira le 20 mai prochain afin d'établir un plan d'actions pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. J'ai besoin de vous pour m'aider à préparer cette réunion. Avez-vous eu le temps de lire les documents que je vous ai transmis hier sur ce sujet ?

Vous : Oui, je les ai lus.

Dominique GAUDRÉ : Très bien, pouvez-vous rédiger **un rapport analysant les résultats que nous avons obtenus et présentant des préconisations** qui nous permettraient d'améliorer notre note. N'hésitez pas à faire des propositions concrètes ! Il faudrait également vérifier nos obligations légales en termes de publication des résultats de l'index.

Vous : C'est entendu.

Vous : Je vous transmettrai le rapport la semaine prochaine. Cela vous convient-il ?

Dominique GAUDRÉ : Ce sera parfait ! Merci Camille, à très bientôt.

Source interne

ANNEXE 2 : Entreprises, comment et pourquoi déclarer votre index de l'égalité professionnelle ?

Afin de lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, certaines entreprises doivent calculer et transmettre un index mesurant l'égalité salariale au sein de leur structure. Êtes-vous concerné par cette obligation ? Comment procéder à ce calcul ? On vous explique.

Index de l'égalité professionnelle : qu'est-ce que c'est ?

L'index de l'égalité professionnelle a été instauré par la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cet index permet aux entreprises concernées d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur les critères suivants :

- L'écart de rémunération femmes / hommes

Il compte pour 40 points de la note. Cet indicateur recense les rémunérations moyennes des femmes et des hommes dans une entreprise. Les primes liées aux conditions de travail, de départ et de précarité sont prises en compte. Les primes de performance et avantages en nature ne sont pas prises en compte. Pour obtenir l'intégralité des 40 points, une entreprise doit ramener l'écart entre la rémunération des femmes et celle des hommes à zéro.

Pour calculer cet indicateur, l'entreprise doit recenser :

- le nombre d'hommes et de femmes employés dans l'entreprise [...],
- le salaire brut annuel moyen des hommes et des femmes dans l'entreprise [...].

- L'écart entre les hommes et les femmes du taux d'augmentations individuelles

Il compte pour 35 points de la note. L'indicateur évalue le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont perçu une augmentation dans l'année. Pour obtenir l'intégralité des points, une entreprise doit accorder les mêmes augmentations aux femmes qu'aux hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près.

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2024
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	24GPMEU52-P	Page 6 sur 11

- Le nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité

Il compte pour 15 points de la note. L'indicateur est calculé en divisant le nombre de femmes augmentées à leur retour de congé de maternité [...] par le nombre de salariées revenues de congé de maternité pendant la période de référence, et au cours duquel des augmentations salariales ont eu lieu.

Si plusieurs femmes sont revenues de congé de maternité pendant l'année de référence, et qu'une seule d'entre elles n'a pas été augmentée alors que des augmentations ont été accordées aux autres salariés, la note de l'indicateur est égale à zéro.

- Le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

Il compte pour 10 points de la note. Pour obtenir ces 10 points, une entreprise doit compter au moins 4 femmes parmi ses 10 plus hauts salaires.

- L'écart de taux de promotions (seulement pour les entreprises de plus de 250 salariés).

Une fois l'index calculé, vous devez le publier sur votre site internet, le déclarer à l'inspection du travail et le communiquer au comité social et économique (CSE) via la base de données économiques et sociales.

Quand est-il obligatoire de calculer son index de l'égalité professionnelle ?

Depuis le 1^{er} mars 2020, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés sont concernées par cette obligation. Une fois calculé, cet index doit être déclaré puis publié au plus tard le 1^{er} mars suivant la période de référence.

Comment calculer son index de l'égalité professionnelle ?

Afin de calculer l'index de votre entreprise, vous pouvez utiliser Index Egapro, l'outil de calcul en ligne développé par le ministère du Travail.

Que faire si votre index d'égalité professionnelle est inférieur à 85 points ?

Comme l'indique le ministère du Travail, depuis 2022, en cas d'index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Si votre index de l'égalité professionnelle est inférieur à 75 points, vous devez - notamment - adopter et publier des mesures de correction et de rattrapage.

Notez que ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, et ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

Source : Février 2023, Bercy Infos

ANNEXE 3 : Décret n°2022-243 du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise prévues par l'article 13 de la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et par l'article 244 de la loi n°2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021

Art. D. 1142-6-1.-Les objectifs de progression [...] sont fixés pour chaque indicateur [...] pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte, dès lors que le niveau de résultat [...] est inférieur à quatre-vingt-cinq points. L'objectif de progression fixé [...] doit permettre d'assurer le respect des dispositions relatives à l'égalité de rémunération prévues à l'article L. 3221-2. Ils sont publiés sur le site internet de l'entreprise

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2024
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	24GPMEU52-P	Page 7 sur 11

lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat et les résultats [...], dès lors que l'accord ou la décision unilatérale est déposé [...]. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à quatre-vingt-cinq points. A défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen.

Art. D. 1142-6-2.-Les mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre, les objectifs de progression de chacun des indicateurs, ainsi que les modalités de publication de ces mesures et de ces objectifs, sont transmis aux services du ministre chargé du travail [...]. Ces informations sont également mises à la disposition du comité social et économique dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 2312-18.

Source : Légifrance

ANNEXE 4 : Les résultats nationaux de l'index de l'égalité professionnelle (29 mars 2023)

Le 1^{er} mars 2023, les entreprises de plus de 50 salariés ont publié leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Bien que le bilan soit globalement positif, des améliorations restent à apporter au sein des entreprises.

Des améliorations notables

Depuis sa mise en place en 2019, les résultats de l'index de l'égalité professionnelle sont en constante amélioration. La note moyenne des entreprises d'au moins 50 salariés est de 88 sur 100 pour l'année 2023. C'est mieux qu'en 2022 (86/100), et qu'en 2021 (85/100).

À cet effet, plus de 93 % des entreprises ont une note égale ou supérieure à 75/100.

Les entreprises ayant plus de 1000 salariés, quant à elles, ont une note moyenne de 89,7/100 pour l'année 2023. Cette note constitue une nette progression comparée à la note obtenue lors de la création de l'index en 2019 (82,9/100). De plus, 97 % de ces entreprises ont une note égale ou supérieure à 75/100 en 2023.

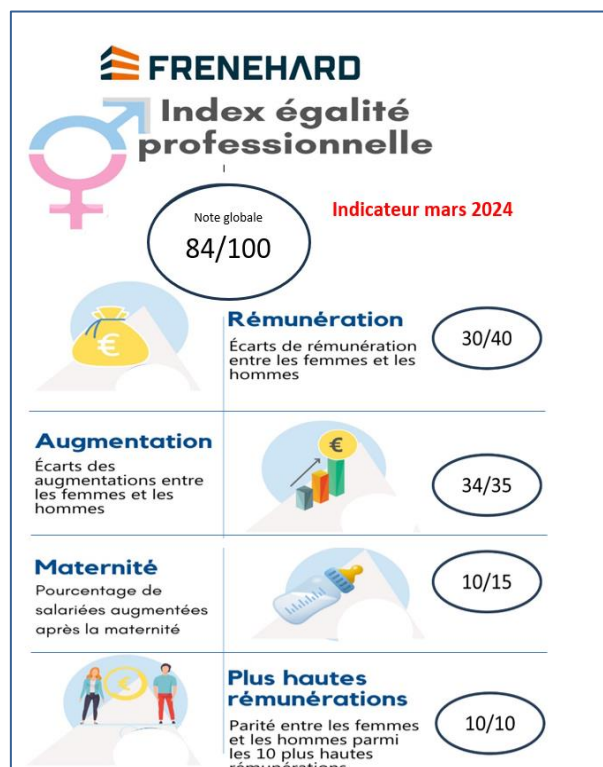
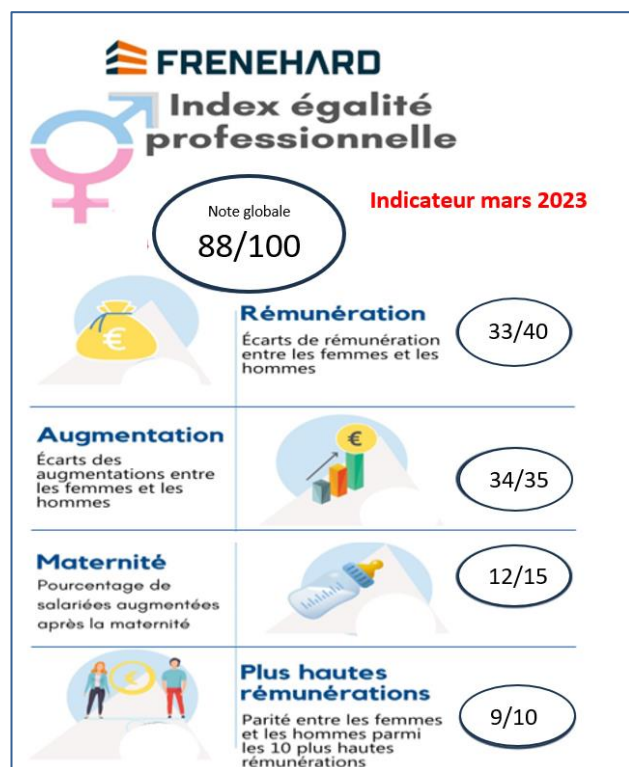
Des lacunes persistantes

Bien que des améliorations soient à noter, la marge de progression des entreprises reste importante. Ainsi, seules 2 % des entreprises enregistrent pour l'année 2023 la note maximale de 100/100.

Source : Entreprendre.service-public.fr

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2024
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	24GPMEU52-P	Page 8 sur 11

ANNEXE 5 : Les résultats de FRÉNEHARD à l'index égalité professionnelle en 2023 et 2024



Source interne

ANNEXE 6 : Entreprises, trois étapes pour améliorer votre index - 12 avril 2022

Déclarée comme grande cause par le Gouvernement, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu sociétal, social et économique d'envergure. [...]

La CPME Paris Ile-de-France vous donne les trois étapes pour améliorer vos démarches d'égalité dans votre entreprise.

1. Faites le point sur votre index

L'index d'égalité professionnelle permet aux employeurs de mesurer les écarts dans leurs entreprises. Son but, supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. [...]

Un simulateur en ligne est disponible pour calculer, à partir de vos données, votre index. Les données que vous devrez réunir pour simuler votre situation sont : les données de recrutement, les formations, les promotions, les salaires, mais également les données sur la qualité de vie au travail (conditions de travail, de santé, de restauration, de transport, etc.).

A partir de ce diagnostic, il vous sera possible d'analyser les écarts et leurs provenances pour ainsi formuler des mesures concrètes d'amélioration. [...]

2. Initiez des transformations

La loi détermine des champs d'actions pour une démarche d'égalité professionnelle. Après identification des axes d'amélioration, à vous de déterminer quels sont les domaines dans lesquels votre entreprise doit travailler. On vous donne ici quelques pistes de réflexion :

- **Recrutement** : élaborez un code de bonne conduite en matière de recrutement afin d'éviter des dérives discriminantes, assurez une représentation équilibrée des deux sexes dans les campagnes de recrutement, veillez à ce que les cabinets de recrutement externes ou les entreprises de travail

temporaire auxquelles les entreprises ont recours respectent les principes et critères de recrutement définis au préalable.

- **Formation et qualification** : donnez la priorité aux personnes reprenant leur activité après un congé familial.
- **Promotions** : chiffrez le nombre de promotions par sexe, incitez les femmes dans vos équipes à postuler à des postes plus hauts gradés.
- **Rémunération** : assurez l'égalité de rémunération à l'embauche, contrôlez la répartition des enveloppes salariales pour s'assurer que les femmes et les hommes en bénéficient dans les mêmes conditions, effectuez des rattrapages si nécessaire.
- **Classification** : revalorisez les emplois dits « féminins » en utilisant la formation pour inciter à l'évolution transversale et permettre aux femmes de sortir des métiers majoritairement exercés par des femmes.
- **Équilibre vie professionnelle/vie personnelle** : tenez compte des contraintes géographiques de vos salarié(e)s, étudiez les demandes de répartition du temps de travail et de télétravail, accordez une attention particulière aux demandes des personnes qui doivent accompagner leurs proches.
- **Conditions de travail** : mettez en place des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de comportements sexistes, mettez en place un environnement ergonomique.
- **Communication** : adoptez un langage et une communication sans stéréotypes. Usez du féminin et du masculin dans vos communications orales et écrites, diversifiez les représentations des sexes dans vos publications.

3. Valorisez les actions en faveur de l'égalité

Le succès de la démarche égalité professionnelle réside dans la capacité à la suivre et la soutenir sur le long terme. En ce sens, à vous d'entretenir la démarche et d'inciter vos salarié(e)s à y prendre part. Par exemple : soumettez à vos salarié(e)s un questionnaire d'évaluation de vos actions au début et à la fin de la démarche.

N'hésitez pas également à mettre en avant, en interne et en externe, vos actions, en diffusant vos objectifs en matière d'égalité salariale notamment.

Pour vous aider :

- Les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent bénéficier d'une formation en ligne afin d'identifier les solutions et mesures correctives à mettre en place. Pour en bénéficier, rendez-vous sur le site de <https://index-egapro-stage.myprogression.com/>
- La DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) met à disposition des référents « Égalité salariale femmes-hommes » répartis par département pour aider les entreprises.

Source : <https://cpmeparisiledefrance.fr>

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2024
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	24GPMEU52-P	Page 10 sur 11

ANNEXE 7 : Entretien avec Dominique GAUDRÉ du 13 mai 2024

Dominique GAUDRÉ : Bonjour Camille. Lors de la dernière réunion de direction, nous avons décidé de proposer à 3 opératrices de production une formation d'agente logistique. C'est à la suite des entretiens individuels annuels que nous déterminerons qui sera concerné, bien sûr, ce sera sur la base du volontariat.

Vous : Comment la formation se déroulera-t-elle ?

Dominique GAUDRÉ : La formation se déroulera en deux temps. Tout d'abord une phase de formation en interne, animée par un agent senior sur 2 jours. Elle portera sur le certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) mais aussi sur les compétences en informatique indispensables. Puis une formation externe relative à la conduite des ponts roulant en sécurité, le CACES R484 catégorie 1 : pont roulant – commande au sol.

Vous : Quelles seront les modalités de la formation externe ?

Dominique GAUDRÉ : La formation aura lieu à Iles, à proximité de Caen. Elle sera dispensée par le CESR Pro. Nous avons déjà eu recours à leurs services, c'est un centre de formation sérieux.

Vous : Comment sera financée la formation ?

Dominique GAUDRÉ : Le budget de formation de 2024 est de 205 000 €. Il a été décidé de consacrer 2% de cette somme à l'ensemble de cette formation d'agent logistique. Le coût total comprendra les dépenses pédagogiques, le transport, l'hébergement mais aussi le maintien des salaires.

Vous : Une prise en charge par un opérateur de compétences (OPCO) est-elle envisageable ?

Dominique GAUDRÉ : Oui, 50% des dépenses pédagogiques pourront être pris en charge. Vérifiez que le coût prévisionnel de cette formation ne dépasse pas le budget envisagé. J'attends vos conclusions par courriel sur mon adresse d.gaudre@frenehard.com.

Source interne

ANNEXE 8 : Mémo de Dominique GAUDRÉ

Dépenses pédagogiques :

Devis CESR Pro – Formation CACES R484 – pont roulant commande au sol.

Durée : 3 jours de 8h à 12h et de 14h à 17h – Prix HT : 590 € par stagiaire.

Détails des dépenses annexes :

Hébergement : 2 nuitées, chambre simple par stagiaire : 71 € HT la nuit, petit-déjeuner compris.

Restauration : Forfait de 120 € HT par stagiaire pour l'ensemble des repas pris pendant la formation.

Déplacement : Les stagiaires utiliseront un véhicule de l'entreprise pour se rendre sur le lieu de la formation le 9 septembre 2024 et en revenir le 11 septembre 2024.

Coût du trajet aller HT : 32,44 € de carburant et 8,10 € de péages.

Maintien des salaires pendant la durée de la formation (Source PGI de l'entreprise) :

- Pour les opératrices, temps plein (151,67 heures mensuelles) : 1800 € brut mensuel (charges patronales 19%) ;
- Pour l'agent senior qui va former le personnel en interne, temps plein : 2600 € brut mensuel plus une prime globale de 450 € pour la formation (charges patronales 21%).

Source interne

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2024
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	24GPMEU52-P	Page 11 sur 11