

DATE : Vendredi 23 novembre

1ère STMG A

NOM :

PRENOM :

**SCIENCES DE GESTION
DEVOIR SURVEILLE N°3
CHAP 5-6-7 (Coef 3)**

Thème 1 : DE L'INDIVIDU A L'ACTEUR

Q.G 1 : Comment un individu devient-il acteur dans une organisation ?

CHP 5 : Les phénomènes relationnels

CHP 6 : L'activité de travail

CHP 7 : Evaluation de l'activité humaine

CONSIGNES :

- Attention à la propreté de votre copie
- Le sujet est à rendre avec la copie

APPRECIATION ET NOTE :

DOSSIER 1 : L'EVALUATION DE L'ACTIVITE HUMAINE

PREMIERE PARTIE : Bulletin de salaire (20 points)

Horus Voyages est une agence de voyage située à Manosque qui propose des séjours touristiques auprès d'une clientèle de particuliers et de professionnels. Horus Voyages compte actuellement 3 salariés embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI) et 1 salariée en Contrat à durée Déterminée (CDD) lorsque l'agence a des pics d'activité.

Vous disposez en ANNEXE 1 du bulletin de salaire de Clémentine Célarié.

QUESTIONS :

1/ Quel est l'utilité d'un bulletin de salaire ?

2/ Indiquer quelles sont les rubriques manquantes du bulletin de paye :

❶ :

❷ :

❸ :

❹ :

❺ :

❻ :

3/ Justifier par un calcul pourquoi les salariés en CDI effectuent 151,67 H / mois.

4/ Ce bulletin a été réalisé sur tableur. Quel est l'intérêt de réaliser ce bulletin sur tableur ?

5/ Indiquer les formules de calcul nécessaires en cellule :

E13 :

B21 :

D21 :

F15 :

5/ Effectuer le rapport (division) entre le résultat que vous avez trouvé en cellule D42 et D40. Que pouvez vous en conclure (que signifie ce résultat) ?

6/ A qui sont versées les cotisations sociales à quoi servent elles ?

7/ Quels sont les autres dispositifs de rémunération que vous connaissez
sur le plan individuel ?
sur le plan collectif ?

DEUXIEME PARTIE : Bilan social (20 points)

Consulter le bilan social de l'entreprise CARREFOUR d'Ollioule (ANNEXE 2)

QUESTIONS

- 1/ Quel est la différence entre un contrat de travail en CDD et en CDI ?
- 2/ Quel est l'utilité d'un bilan social ?
- 3/ Commenter le taux d'absenteisme, et le taux d'accident du travail et le taux de rotation
- 4/ Commenter la productivité par salarié.
- 5/ Quel lien pouvez vous établir entre la question 3 et la question 4 ?

APPLICATION 3

Les conditions de travail (d'après sujet d'examen)

Assistance à Domicile pour les personnes âgées, dépendantes ou handicapées.

AssiDom, le spécialiste du maintien à domicile en Ile de France.

Courtes, préparations de repas, soins toilette, aide à la toilette, soins de plaies physiques et ostéopathie, aide à la mobilité, rééducation et gestion des appareils médicaux, entre autres, nous vous offrons la possibilité de vous accompagner chez vous.

Confort, sécurité et autonomie, nous souhaitons vous le offrir domicile malgré les contraintes liées à votre santé, avec AssiDom, une assistance adaptée à vos besoins.

Choisir AssiDom, c'est faire le choix de l'expérience et du savoir-faire.
Depuis 1993, 4 000 familles ont bénéficié de nos services.

AssiDom (Assistance à Domicile) a été créée en 1993. Cette structure permet de maintenir à domicile des personnes fragilisées (personnes âgées, personnes handicapées, enfants malades...) en les aidant à vivre dans de meilleures conditions de bien-être et de sécurité.

L'association emploie un personnel qualifié et professionnel (des assistantes de vie – ou auxiliaires de vie – et des aide-ménagères) qu'elle met à la disposition de sa clientèle 7 jours sur 7, y compris les jours fériés et durant les périodes de congés.

Le personnel est appelé à intervenir sur Paris et toute la région parisienne, en 48 h ou dans l'urgence, selon les cas.

Camille Duroux (directrice de l'association) a conscience que les conditions de travail de ses salariés de plus de 45 ans sont difficiles (annexe). Elle a ainsi constaté qu'AssiDom connaît un taux de rotation et un taux d'absentéisme important qui rend l'établissement du planning de travail de plus en plus complexe. Les risques professionnels sont réels et remettent en cause la motivation et l'intérêt du travail des salariés. Elle souhaite donc mettre l'accent sur la valorisation du travail et la formation du personnel.

ANNEXE – Témoignages d'employées à domicile



« Le métier d'aide-ménagère est un travail humain intéressant mais également difficile.

On est amené dans certains cas à côtoyer la mort. De plus, les remarques sont parfois humiliantes et on vous prend pour une domestique. »

Françoise, 55 ans.

« Porter un sac de courses, monter sur un escabeau, relever une personne qui a chuté ou la porter, faire du petit ménage, se déplacer d'un lieu de travail à l'autre : en plus de compétences relationnelles, la résistance physique est indispensable. Les problèmes de dos, de vertiges, les difficultés à rester debout sont des contre-indications majeures pour le métier. »

Edwige, 51 ans.



« La semaine de travail ne se déroule pas en horaire régulier et au même domicile. Il faut enchaîner le travail chez plusieurs patients dans une même

journée et il faut être autonome pour ses déplacements. Les horaires de travail, variables, amènent parfois des coupures, on se retrouve alors avec des périodes d'inactivité en journée. Il arrive aussi que l'on intervienne une journée ou une nuit entière chez la même personne. »

Martine, 32 ans.

« Bien souvent j'ai le sentiment d'être isolée dans mon métier, je connais à peine mes collègues, nous n'avons même pas l'occasion d'échanger sur nos expériences, c'est dommage et c'est démotivant. »

Corinne, 43 ans.



« Le métier d'aide à domicile est peut-être jugé utile, mais c'est un métier fatigant et peu rémunéré. On n'est pas toujours mensualisés, certains travaillent à l'heure. Il représente également bien souvent une activité à faible rémunération faute d'avoir un « vrai travail ». »

Suzanne, 28 ans.

- 1 Recensez et classez les caractéristiques des conditions de travail des salariés d'AssiDom.
- 2 Identifiez les risques professionnels auxquels sont confrontés les intervenants à domicile dans l'exercice de leurs fonctions et précisez leurs causes.
- 3 Précisez les conséquences de ces risques professionnels pour l'association.
- 4 Proposez les moyens que l'association pourrait mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail.

ANNEXE 1

BULLETIN DE SALAIRE

	A	B	C	D	E	F	
1	BULLETIN DE PAIE DU		01/10/2012	AU	31/10/2012		
2	SALARIE		EMPLOYEUR				
3	NOM & Prénom	CELARIE CLEMENTINE	SOCIETE	HORUS VOYAGE			
4	ADRESSE	857, Rue du grand Chene	ADRESSE	Avenue Jean Giono			
5	VILLE	04100 MANOSQUE	VILLE	MANOSQUE			
6	N° Sécurité Sociale	2690889257299	N° SIRET	78112988800704	Code APE	B 116	
7	EMPLOI	Secrétaire	Convention collective	Tourisme			
8	PLAFOND SECURITE SOCIALE	3 031	Nombre salariés	3			
9	SMIC HORAIRE BRUT	9,40					
10							
11	ELEMENTS			HEURES	TAUX HORAIRE	MONTANT	
12				151,67	11,00	1668,37	
13	HEURES SUPPLEMENTAIRES A 25%			7			
14	PRIME ANCIENNETE					120,00	
15						1884,62	
16							
17	LIBELLE	BASE	charges salariales		charges patronales		
18			Taux	Montant	Taux	Montant	
19	- CSG non déductible et CRDS	1 851,64	2,90%	53,70			
20	- CSG déductible	1 851,64	5,10%	94,43			
21	Maladie, maternité, invalidité, décès, veuvage	1 884,62	0,75%	14,13	12,80%	241,23	
22	Accident du travail	1 884,62			1,00%	18,85	
23	Allocations familiales	1 884,62			5,40%	101,77	
24	Vieillesse						
25	- plafonnée	1 884,62	6,65%	125,33	8,30%	156,42	
26	- déplafonnée	1 884,62	0,10%	1,88	1,60%	30,15	
27	Contribution de solidarité autonomie	1 884,62			0,30%	5,65	
28	Cotisation logement FNAL	1 884,62			0,10%	1,88	
29	POLE EMPLOI						
30	Chomage	1 884,62	2,40%	45,23	4,00%	75,38	
31	Fonds de garantie (AGS)	1 884,62			0,30%	5,65	
32	Régime des non cadres						
33	TRANCHE A	1 884,62	3,00%	56,54	4,50%	84,81	
34	TRANCHE B		8,00%		12,00%		
35	AGFF						
36	TRANCHE A NON CADRES	1 884,62	0,80%	15,08	1,20%	22,62	
37	TRANCHE B NON CADRES		0,90%		1,30%		
38	TOTAL RETENUES			406,32		744,42	
39							
40				1 478,30			
41							
42	COUT TOTAL EMPLOYEUR						
43	Dans votre intérêt conserver ce bulletin sans limitation de durée						

ANNEXE 2

BILAN SOCIAL ENTREPRISE CARREFOUR OLLIOULE



Le magasin Carrefour d'Ollioules présente son bilan social sur l'année 2011.

L'effectif au 31/12/2011 est de 433 employés (410 CDI et 23 CDD) dont 31 cadres.

contre 435 en 2010 (-0,5%) et 487 en 2009 (-11%)

Parité : 57% de femmes (246) pour 43% d'hommes (187)

En 2011, 20 embauches en CDI pour 49 départs (licenciement, retraites, démissions...)

Eléments	2009	2010	2011	Moyenne des magasins CARREFOUR
Chiffre d'affaires (CA) en millions d'€	55	53	56	56
Effectif	487	435	430	430
Productivité : CA / effectif (CA par salarié en millions)	0,11	0,12	0,13	0,10
Taux de rotation du personnel	12%	10%	8%	7%
Taux d'absentéisme	9%	10%	12%	10%
Taux d'accident du travail	1%	2%	3%	2%