

**SESSION 2021**

**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 10 pages numérotées de 1 à 10.

**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.

<b>BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME</b>		<b>SESSION 2021</b>
<b>Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME</b>	<b>21GPMEU52-P</b>	<b>Page 1 sur 10</b>

## COMPOSITION DU CAS

### Présentation du cas

- Dossier 1 : LA PRÉPARATION DES MODALITÉS DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL (40 points)
- Dossier 2 : L'ORGANISATION DE LA FORMATION D'UN ÉLU DU PERSONNEL (40 points)

### Annexes

- **Dossier 1 : La préparation des modalités de représentation du personnel**

Annexe 1	L'évolution de l'effectif de l'entreprise en 2020	Page 7
Annexe 2	Le résultat de la requête portant sur les personnels entre janvier et mai 2021 - issu du PGI	Page 7
Annexe 3	La règlementation pour déterminer l'effectif	Pages 7 et 8
Annexe 4	Le fonctionnement du CSE	Pages 8 et 9
Annexe 5	La formation des membres du CSE	Page 9

- **Dossier 2 : L'organisation de la formation d'un élu du personnel**

Annexe 2	Le résultat de la requête portant sur les personnels entre janvier et mai 2021 - issu du PGI	Page 7
Annexe 6	Le planning des ouvriers spécialisés Unité de fabrication A – extrait PGI	Page 10
Annexe 7	Les réponses des organismes de formations présélectionnés	Page 10
Annexe 8	Les distances entre Gardanne et les lieux de formation	Page 10

<b>Dénomination sociale</b>	SI2E
<b>Statut</b>	SARL au capital de 15 000 €
<b>Date de création</b>	2013
<b>Gérant</b>	Emmanuel PERROT
<b>SIRET</b>	789 445 103 00011
<b>APE</b>	2651 B
<b>Activité</b>	Conception de systèmes électrotechniques et de cartes électroniques
<b>Coordonnées</b>	ZI La Palun – 5 rue Emmanuel Vitria 13120 GARDANNE Tél : 04.42.91.42.35 Site : <a href="mailto:www.si2e@si2e.biz">www.si2e@si2e.biz</a>
<b>Effectif en 2019</b>	Entre 8 et 13 salariés

Société de services créée en novembre 2013, SI2E est un bureau d'études en électronique et électrotechnique spécialisé dans la conception et réalisation de systèmes électrotechniques et de cartes électroniques. La société intervient plus particulièrement en région Sud. Elle dispose d'un référentiel ISO 9001 en version 2008 qui atteste de sa fiabilité et de la qualité de ses prestations.

Les produits sont développés et fabriqués sur mesure en fonction d'un cahier des charges fourni par le client. La prise en charge du projet est totale : du chiffrage jusqu'à la livraison du produit. L'accompagnement du client est un des points forts de la société qui dispose d'une expertise reconnue. Les équipes sont réactives et ont une parfaite connaissance des sites et installations. Elles sont habilitées à travailler en zones contrôlées.

Les domaines d'intervention sont principalement dans les secteurs industriel, médical, nucléaire et militaire.

### Les prestations



#### ***Le domaine électrotechnique :***

- Études et réalisations de câblage et de connectique marine, militaire et industrielle.
- Conception de machines spécifiques.
- Maintenance et réadaptation des installations existantes.

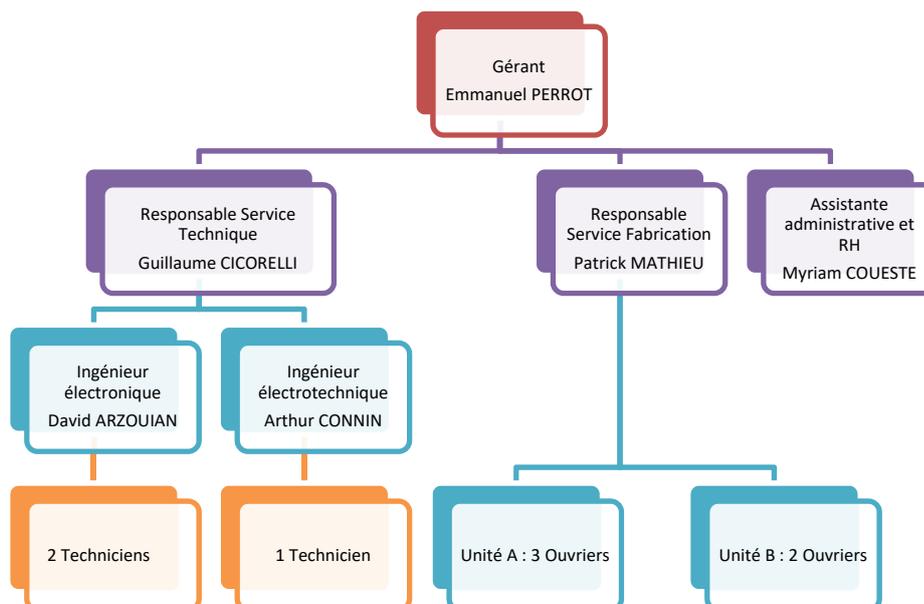
#### ***Le domaine électronique :***

- Études sur cahier des charges de systèmes analogiques, numériques, mixtes.
- Conception et maintenance de capteurs, systèmes sans fil, routage, prototypage<sup>1</sup>.
- Installation et maintenance des systèmes.



<sup>1</sup> Réalisation d'un exemplaire temporaire, incomplet et non définitif du produit final.

## L'organisation de la PME en janvier 2021



### La clientèle

Les clients sont principalement des professionnels. Quatre grandes entreprises (Autojet technologies, Areva, Bertin Technologie, Beretti) représentent actuellement 80 % du chiffre d'affaires. L'objectif stratégique du dirigeant est de prospecter de nouveaux grands comptes comme Airbus Hélicoptère et le Centre de Cadarache afin d'obtenir un portefeuille clients plus équilibré.

### La concurrence

Le secteur subit la concurrence étrangère ce qui oblige les entreprises françaises à investir à la fois dans la R & D<sup>2</sup> et la formation des collaborateurs constitués essentiellement de techniciens et d'ingénieurs.

### Le chiffre d'affaires

Il est en augmentation d'en moyenne 9 % par an depuis quatre ans. Il a atteint cette année 821 177 €.

### Les objectifs opérationnels

L'essentiel du système d'information repose actuellement sur le PGI (progiciel de gestion intégrée) de l'entreprise. Le dirigeant souhaite investir dans un système de GED (gestion électronique des documents) afin d'optimiser les processus administratifs, commerciaux, de Ressources Humaines. L'entreprise a une activité qui nécessite une grande flexibilité pour être réactive et effectuer un suivi client personnalisé. Cette contrainte nécessite une adaptation permanente des effectifs, c'est pourquoi elle fait souvent appel à des personnes en Contrat de Travail Temporaire (CTT) et/ou Contrat à Durée Déterminée (CDD) pour pallier les surcroûts d'activités temporaires. Cette variation des effectifs interpelle le chef d'entreprise très soucieux de la mise en place d'un véritable dialogue

<sup>2</sup> Recherche et Développement

social avec ses salariés. La représentation des salariés devient un enjeu important en termes de gestion des ressources humaines pour échanger, négocier autour des orientations stratégiques de l'entreprise.

## **VOTRE MISSION**

Vous êtes stagiaire dans l'entreprise Si2E, le dirigeant vous confie le traitement de différents dossiers.

- **Dossier 1 : LA PRÉPARATION DES MODALITÉS DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL (40 points)**
- **Dossier 2 : L'ORGANISATION DE LA FORMATION D'UN ÉLU DU PERSONNEL (40 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. En l'absence de précision dans le sujet, la collaboratrice ou le collaborateur du dirigeant de la PME sera Madame ou Monsieur X.

*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.*

<b>BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME</b>		<b>SESSION 2021</b>
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	<b>21GPMEU52-P</b>	Page 5 sur 10

## DOSSIER 1 LA PRÉPARATION DES MODALITÉS DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

### Annexes 1 à 5

Lors des 12 derniers mois, les effectifs ont beaucoup varié. En effet, d'importants projets ont nécessité l'emploi de personnel intérimaire ou le recours à des contrats à durée déterminée. Emmanuel PERROT s'interroge sur la mise en place d'un Comité Social et Économique (CSE) pour se mettre en conformité avec la législation sociale. Celle-ci prévoit l'instauration d'une instance de représentation du personnel lorsque l'effectif a atteint 11 salariés sur une période de douze mois consécutifs.

Le dirigeant souhaite connaître les conséquences organisationnelles et financières de la création de cette instance représentative du personnel.

***Il vous est demandé de :***

***1.1 Calculer l'effectif de l'entreprise sur les quatre premiers mois de 2021.***

***1.2 Vérifier la position de l'entreprise par rapport à l'obligation d'instituer un CSE et de transmettre vos conclusions à Emmanuel PERROT en lui précisant les modalités de mise en place.***

## DOSSIER 2 L'ORGANISATION DE LA FORMATION D'UN ÉLU DU PERSONNEL

### Annexes 2 et 6 à 8

Léonie TOUITOU, ouvrière spécialisée, a été élue au CSE. La réglementation prévoit que les salariés qui sont élus au CSE pour la première fois bénéficient d'un stage de formation. Emmanuel PERROT souhaite que Léonie TOUITOU suive cette formation au plus tôt et sur une seule période afin de ne pas désorganiser le service. En effet, il est indispensable qu'il y ait toujours deux ouvriers spécialisés présents dans chaque unité de fabrication.

Afin de limiter les coûts de transport, la distance kilométrique entre le lieu de formation et l'entreprise doit être la plus réduite possible et une voiture de fonction peut être mise à disposition de la salariée.

Vous avez effectué des recherches sur les organismes de formation les plus proches et déjà synthétisé les réponses reçues.

***Il vous est demandé de :***

***2.1 Sélectionner l'organisme de formation qui répond le mieux aux contraintes et justifier votre réponse.***

***2.2 Établir le coût prévisionnel de la formation de Léonie TOUITOU.***

***2.3 Rédiger le courriel de demande d'inscription de la salariée à cette formation.***

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2021
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	21GPMEU52-P	Page 6 sur 10

## ANNEXE 1 : ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE EN 2020

Effectif en équivalent à temps plein calculé conformément aux dispositions de l'Article L1111-2 du code du travail

contrats	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept	oct.	nov.	déc.
CDI	9,8	9,8	8,8	8,8	8,8	8,8	8,8	8,8	9,8	8,8	8,8	10,8
CDD	1	0	0	1	1	2	2	2	3	3	2	0,8
CTT	0	0	0	1	2	1	1	2	2	2	1	1
Total	10,8	9,8	8,8	10,8	11,8	11,8	11,8	12,8	14,8	13,8	11,8	12,6

## ANNEXE 2 : RÉSULTAT DE LA REQUÊTE PORTANT SUR LES PERSONNELS ENTRE JANVIER ET MAI 2021 - ISSU DU PGI

Titre	Nom	Prénom	Date de Naissance	Date d'entrée dans l'entreprise	Fonction	Types de contrats	Temps de travail	Durée	Salaire brut
Monsieur	PERROT	Emmanuel	08/08/1969	01/11/2013	Gérant	CDI	100%		5 800,00€
Monsieur	CICORELLI	Guillaume	02/05/1975	02/06/2014	Responsable Service Technique	CDI	100%		3 800,00€
Monsieur	MATHIEU	Patrick	06/07/1980	02/06/2014	Responsable Service Fabrication	CDI	100%		3 800,00€
Madame	COUESTE	Myriam	30/08/1982	02/12/2013	Assistante Administrative	CDI	100%		1 850,00€
Monsieur	CONNIN	Arthur	10/12/1989	02/12/2020	Ingénieur	CDD	100%	8 mois	4 200,00€
Monsieur	VALLET	Julian	15/10/1995	01/11/2013	Technicien	CDI	100%		1 590,00€
Monsieur	DURAND	Nicolas	06/08/1985	01/11/2020	Technicien	CDD	100%	6 mois	1 590,00€
Madame	TOUITOU	Léonie	18/04/1998	01/05/2014	Ouvrière spécialisée	CDI	100%		1 900,00€
Monsieur	ARZOUJIAN	David	03/09/1988	03/06/2015	Ingénieur	CDI	100%		4 200,00€
Madame	JIMENEZ	Mathilde	25/03/1981	01/09/2019	Technicienne	CDI	80%		1 510,00€
Monsieur	THEROND	Léandro	06/11/1994	01/12/2020	Ouvrier spécialisé	CDI	100%		1 800,00€
Monsieur	ZETOUN	Mehdi	12/05/1989	01/09/2020	Ouvrier spécialisé	CDI	100%		1 650,00€
Monsieur	MAUREL	Jules	06/09/2000	02/05/2020	Technicien	CP	100%	12 mois	1 060,00€
Monsieur	CHAOUJA	Issam	10/07/2003	01/09/2020	Technicien	CA	100%	24 mois	920,00€
Monsieur	DESOUSAS	Rodrigo	04/01/1989	01/12/2020	Ouvrier spécialisé	CDD	80%	6 mois	1 700,00€
Madame	ELHAMI	Shaïma	23/08/1992	01/02/2021	Technicienne	CDD	100%	3 mois	1 500,00€
Monsieur	BERKANI	Assan	25/11/2000	01/03/2021	Technicien	CTT	100%	1 mois	1 500,00€
Monsieur	PETERS	Sven	12/03/1995	02/01/2021	Ouvrier spécialisé	CDD	100%	6 mois	1 750,00€
Madame	ROSAS	Camille	20/12/1998	01/04/2021	Assistante Administrative	CDD <sup>1</sup>	100%	6 mois	1 600,00€

CP : contrat de professionnalisation

CA : contrat d'apprentissage

Temps de travail dans la PME : 35 h/semaine

Charges patronales = 42 %

CDD<sup>(1)</sup> : en remplacement du congé de maternité de M. COUESTE

Source : interne

## ANNEXE 3 : LA RÉGLEMENTATION POUR DÉTERMINER L'EFFECTIF

### Article L1111-2 du code du travail

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

- 1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- 2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- 3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2021
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	21GPMEU52-P	Page 7 sur 10

## **ANNEXE 3 (suite) : LA RÉGLEMENTATION POUR DETERMINER L'EFFECTIF**

### **Article L1111-3 du code du travail**

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

- 1° Les apprentis ;
- 2° Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée d'attribution de l'aide financière [...]
- 4° Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière [...]
- 6° Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Toutefois, ces salariés sont pris en compte pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### **Article L2311-2 du code du travail**

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs. [...]

*Source : code du travail*

## **ANNEXE 4 : LE FONCTIONNEMENT DU CSE**

[...] Dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur organise tous les 4 ans l'élection des membres du CSE. En dessous de 11 salariés, l'élection est facultative. Un CSE peut être constitué par convention ou accord collectif de travail.

Le scrutin est organisé dans les 90 jours qui suivent l'information des salariés. L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique. [...]

La durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans. Cette durée peut être réduite à 3 ou 2 ans par accord collectif.

Le nombre de mandats successifs est fixé à 3, excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés ou sauf accord collectif dérogatoire.

### **Réunions**

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an. En l'absence d'accord, le CSE se réunit :

- Au moins 1 fois par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés,
- Au moins 1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de plus de 50 et de moins de 300 salariés,
- Au moins 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel, ou à défaut leurs suppléants.

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité. [...]

### **Nombre d'heures de délégation accordées à la délégation du personnel du CSE**

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation de la délégation du personnel du CSE sont fixés comme suit :

<b>Nombre de membres et nombre d'heures de délégation</b>				
<b>Effectif (nombre de salariés)</b>	<b>Nombre de titulaires</b>	<b>Nombre de suppléants</b>	<b>Nombre mensuel d'heures de délégation</b>	<b>Total heures de délégation</b>
11 à 24	1	1	10	10
25 à 49	2	2	10	20
50 à 74...	4	4	18	72

## Formation

Les salariés qui sont élus au CSE pour la première fois bénéficient d'un stage de formation d'une durée maximale de 5 jours.

Le temps passé en formation est rémunéré comme du temps de travail. Il n'est pas déduit de ces heures de formation.

La formation mentionnée à l'article L. 2315-18 est organisée sur une durée minimale de :

- ▶ Cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ;
- ▶ Trois jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

**Source : *service-public.fr***

## ANNEXE 5 : LA FORMATION DES MEMBRES DU CSE

La formation est dispensée dès la première désignation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Elle est dispensée selon un programme théorique et pratique préétabli qui tient compte :

- ▶ des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise ;
- ▶ des caractères spécifiques de l'entreprise ;
- ▶ du rôle du représentant au comité social et économique. (Art. R. 2315-10 du code du travail)

### À qui incombe la charge financière ?

Le financement des formations est pris en charge par l'employeur. (Article L. 2315-18 du code du travail)

Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance. (Art. R. 2315-21 du code du travail)

*En ce qui concerne les frais de déplacement et d'hébergement*

Les frais de déplacement au titre de la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont pris en charge par l'employeur.

**Source : Le droit à formation <http://paca.direccte.gouv.fr/Les-formations-des-membres-du-CSE>**

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2021
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	21GPMEU52-P	Page 9 sur 10

## ANNEXE 6 : PLANNING DES OUVRIERS SPÉCIALISÉS UNITÉ DE FABRICATION A – EXTRAIT PGI

Septembre	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
ZETOUN Médhi	CP	CP	CP											F																SP
THEROND Léandro							SP	SP	SP																					
TOUITOU Léonie																														

Octobre	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ZETOUN Médhi	SP																														
THEROND Léandro																		CPCP	CPCP	CPCP	CPCP										
TOUITOU Léonie												SP	SP	SP											CPCP	CPCP	CPCP	CPCP			

CP = congés payés

F = formation

SP = suivi de projet (présence indispensable)

## ANNEXE 7 : RÉPONSES DES ORGANISMES DE FORMATION PRÉSELECTIONNÉS

Organismes / Critères	CABESTAN FORMATION	GERESO	ARCADES
<b>Site internet</b> <b>Contact mail</b>	www.cabestan.fr contact-formation@cabestan.fr	www.gereso.com inscriptions@gereso.com	www.arcades-cse.fr inscription-cse@arcades-cse.fr
<b>Notoriété &amp; Avis</b>	"TB" ; "Des formateurs performants, très intéressants" ; "Formation adaptée"...	"Formation au top" ; "Organisme très sérieux, très professionnel contrôlé par un groupe d'experts" ..	"Bien" ; "Le formateur sait mettre les gens à l'aise" ; "Bonne ambiance de travail"...
<b>Prix global</b>	1 395 € HT	1 415 € HT	1 090 € HT
<b>Durée</b>	3 jours (7 h/jour)	3 jours (7 h/jour)	3 jours (7 h/jour)
<b>Dates et lieux des prochaines sessions de formation</b>	- Lyon : 15/16/17 sept. - Montpellier : 1/2/3 sept. - Marseille : 4/5/6 oct.	- Marseille : 20/21/22 sept. - Lyon : 13/14/15 sept. - Montpellier : 20/21/22 sept. - Nice : 5/6/7 oct.	- Marseille : 15/16/17 sept. - Lyon : 20/21/22 sept. - Montpellier : 4/5/6 oct.
<b>Contenus proposés</b>	Se former sur l'essentiel des missions du CSE. Assurer la défense des salariés et présenter leurs réclamations.	Connaître les attributions du CSE dans les grandes structures. Sécuriser le fonctionnement de cette nouvelle instance.	Formation destinée aux représentants du personnel des petits CSE : rôle et fonctionnement d'un petit CSE.
<b>Déroulement</b>	- Groupe de 20 maximum - Jeux de rôle - Quizz de contrôle des connaissances - Cas de situations professionnelles réelles - Supports fournis	- Groupe de 10 maximum - Interventions d'experts reconnus - Évaluation personnalisée par un entretien individuel - Travail à partir de cas réels - Supports fournis	- Groupe de 5 à 10 personnes - Partage d'expérience. - Contrôle des connaissances par des mises en situation. - Fournitures de supports.
<b>Divers</b>	Repas sur place : 11 €/participant. À réserver lors de l'inscription. Parking gratuit possible.	Plateau repas possible : 9,50 €/personne. Réservation sur place. Parking gratuit possible.	Repas possible : 12 €/personne. À réserver lors de l'inscription. Parking possible : 5 €/jour

N.B. : les tarifs des repas sont donnés en T.T.C. (T.V.A. à 10 %)

Source : interne

## ANNEXE 8 : LES DISTANCES ENTRE GARDANNE ET LES LIEUX DE FORMATION

■ Gardanne – Marseille : 25 Kms

■ Gardanne – Montpellier : 171 Kms

■ Gardanne – Nice : 175 Kms

■ Gardanne – Lyon : 320 Kms

NB : les frais kilométriques pour une voiture de fonction sont de 0,42 € du kilomètre.

Source : viamichelin.fr

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION 2021
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME	21GPMEU52-P	Page 10 sur 10