

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> Secteur production	Session 2016	Code <b>1606 - ECOGEST</b>	<b>CORRIGE</b>
Economie-gestion	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 1/10

## CORRIGE

Parties	Intitulés	Nombre de points
<b>1</b>	<p><b>Série de questions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La conclusion du contrat de travail.</b></li> <li>• <b>La politique commerciale – Les coûts, le prix de vente et la croissance.</b></li> </ul>	12
<b>2</b>	<p><b>Trois sujets au choix :</b></p> <p><b>Sujet A :</b> Quelles sont les différentes possibilités qui s'offrent à vous pour poursuivre votre formation ?</p> <p><b>Sujet B :</b> Quels sont les différents cas de rupture d'un contrat de travail ?</p> <p><b>Sujet C :</b> Comment contribuer au respect de l'environnement dans l'entreprise ?</p>	8
TOTAL		20

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1606 - ECOGEST</b>	<b>CORRIGE</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 2/10

**PARTIE 1 : Série de questions à partir d'un dossier documentaire (sur 12 points)**

**1. La conclusion du contrat de travail**

C 2.2 2. Définir et caractériser les principaux contrats de travail  
C 2.2.3 Analyser le contenu d'un contrat de travail, les droits et les obligations  
C 2.2.4 Dégager les éléments constitutifs de la rémunération  
C 2.4.4 Identifier les droits et obligations du salarié  
C 3.2.9 Analyser les principales modalités d'aménagement du temps de travail et vérifier le respect de la législation  
C 3.2.11 Vérifier que la rémunération du salarié est conforme à la législation et à sa situation

1.1 – Qualifier le document et indiquer les noms de l'employeur et du salarié. **C 2.2.3.**

Il s'agit d'un contrat de travail.

L'employeur est BÉTON.OI, le salarié est M. TECHER Alain.

1.2 – Citer 3 points abordés dans ce contrat. **C 2.2.3.**

Il pourra être mentionné et illustré par le contrat.

Le lieu de travail - Les horaires de travail - La rémunération - La période d'essai - Le règlement intérieur - La convention collective applicable - Les congés.

1.3 – Indiquer deux obligations de l'employeur. **C 2.4.4.**

Fournir le travail convenu au(x) lieu(x) convenu(s).

Rémunérer le salarié par le versement d'un salaire.

Respecter la législation sociale, les conventions et accords collectifs applicables.

1.4 – Citer deux obligations du salarié. **C 2.4.4.**

Exécuter le travail convenu.

Respecter les horaires de travail.

Respecter le règlement intérieur.

Se conformer aux ordres reçus.

Prendre soin du matériel et de l'outillage confiés.

1.5 – Identifier la nature de ce contrat de travail et préciser sa signification. **C 2.2.2.**

M. TECHER est embauché à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015 sans limitation de durée.

Ce contrat est un CDI. C'est un contrat à durée indéterminée.

1.6 - Indiquer la durée légale du travail en France pour un temps plein ? **C 3.2.9.**

En France la durée légale du travail hebdomadaire est de 35 heures.

1.7 – Donner la formule de calcul du salaire horaire de M TECHER et justifier votre réponse. **C 2.2.4.**

Salaire mensuel / Nb d'heure mensuelle

1941,38 / 151,67.

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1606 - ECOGEST</b>	<b>CORRIGE</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 3/10

1.8 – Citer deux autres éléments du salaire brut. **C 2.2.4.**

Les heures supplémentaires majorées de 25 %.

Les heures supplémentaires majorées de 50 %.

Les primes (ancienneté, ...).

Les avantages en nature.

1.9 – Expliciter l'intérêt d'une période d'essai pour l'employeur et pour le salarié. **C.2.2.3**

La période d'essai sert de test tant pour l'employeur que pour le salarié. Durant cette Période deux parties peuvent rompre le contrat de travail sans motif.

1.10 – Expliquer ce qu'est le SMIC, donner la signification de ce sigle. **C.3.2.11**

SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance.

Le SMIC correspond à un salaire horaire minimum en dessous duquel aucun salarié ne doit être payé.

## **2. La politique commerciale - Les coûts, le prix de vente et la croissance**

C 1.4.1 Caractériser le marché de l'entreprise et définir l'offre et la demande

C 1.4.2 Identifier les différents secteurs institutionnels et leur rôle dans l'environnement économique

C 4.1.1 Identifier les coûts et le prix de vente

C 4.1.2 Appréhender la notion de résultat

C 4.1.4 Repérer les opportunités de croissance de l'organisation

2.1 – Citer le nouveau produit proposé par l'entreprise BLEUWORK. **C 1.4.1**

Nouveau modèle de vêtement de travail pour hommes.

2.2 – Repérer le type de clientèle auquel ce produit va s'adresser. **C.1.4.2.**

Aux professionnels et particuliers (dans des magasins spécialisés).

2.3 - Repérer le terme économique qui désigne le lieu de rencontre entre l'offre et la demande d'un produit ou d'un service. **C.1.4.1.**

Il s'agit du marché.

2.4 - Retrouver les éléments du coût d'achat des vêtements. **C.4.1.1.**

Les éléments constitutifs du coût d'achat sont :

Le tissu – les fournitures (fil, boutons).

Les charges liées à l'approvisionnement (transport, frais administratifs).

2.5 - Retrouver les éléments du coût de revient des vêtements. **C.4.1.1**

Les éléments constitutifs du coût de revient sont :

Le coût de production.

Les charges liées à la communication.

2.6 - Définir la notion de chiffres d'affaire pour les entreprises. **C.4.1.2.**

C'est le montant total des ventes de l'entreprise sur une période. Il peut s'exprimer en volume (quantités de produits vendus) ou en valeur (recettes monétaires).

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1606 - ECOGEST</b>	<b>CORRIGE</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 4/10

2.7 - Identifier le terme courant utilisé pour désigner un résultat positif dans une entreprise.

**C.4.1.2.**

Un résultat positif pour une entreprise constitue un bénéfice.

2.8 - Citer 2 éléments que l'entreprise doit prendre en compte pour fixer le prix de vente d'un produit. **C.4.1.1.**

L'élève devra citer 2 éléments issus de la liste suivante :

La concurrence - L'emplacement géographique.

Les coûts variables de production.

La réglementation sur certains produits (prix imposés ou interdiction de vendre à perte).

La notoriété du produit - Le prix psychologique.

La marge souhaitée par l'entreprise...

2.9 – Caractériser le type de croissance réalisé par l'entreprise BLEUWORKB si elle décide de fusionner avec la SARL TISSUPLUS afin d'améliorer ses résultats. **C.4.1.4.**  
C'est une croissance externe.

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> Secteur production	Session 2016	Code 1606 - ECOGEST	<b>CORRIGE</b>
Economie-gestion	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 5/10

## **PARTIE 2 : Sujet au choix du candidat (sur 8 points)**

La proposition de corrigé ci-dessous est à maxima de ce que l'on peut attendre d'un candidat. Toutes les compétences ne sont pas obligatoirement évaluées et il est possible de valoriser d'autres compétences.

### **SUJET A - Quelles sont les différentes possibilités qui s'offrent à vous pour poursuivre votre formation ?**

- C.1.1.1 Repérer les différents métiers représentatifs du secteur professionnel en lien avec la formation
- C.1.1.2 Identifier les diplômes et titres proposés pour atteindre une qualification
- C.1.1.3 Identifier les voies d'accès et de formation pour préparer les différents métiers en lien avec le secteur professionnel
- C.1.1.4 Repérer les modalités d'évaluation des compétences
- C.1.1.5 Caractériser les différents contextes d'exercice du métier
- C.1.2.1 Caractériser les différentes organisations

#### **C.1.1.1 C 1.1.5 C.1.2.1 -**

En introduction, vous présenterez votre secteur professionnel, votre spécialité ainsi que les types d'organisation dans lesquelles vous pourrez travailler.

Secteur d'activité, métier recherché, contexte du métier et le type d'entreprise visé.

- Eléments spécifiques à chaque formation

Le développement devra être structuré en 2 parties et pourra faire référence aux points suivants.

#### **C.1.1.2**

- Les niveaux de formation, les diplômes équivalents, les qualifications.

- Le niveau de formation permet de prétendre à une qualification précise de son emploi et d'accéder à des métiers et postes variés.

		Diplômes	Qualification
Niveaux de formation		Brevet des collèges, Fin de 3 <sup>ème</sup>	Sans qualification
	5	CAP – BEP	Ouvrier ou employé qualifié
	4	BAC , BAC PRO, BMA , BP ,BT	Agent techniques, employé ou ouvrier hautement qualifié, agent de maitrise
	3	BTS, DUT, DEUST, DEUG	Technicien supérieur
	2	Licence, maitrise, master 1	Cadre
	1	Master 2, bac + 5	Cadre supérieur

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1606 - ECOGEST</b>	<b>CORRIGE</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 6/10

### C.1.1.2

• Les titres professionnels :

- Les diplômes sont délivrés par le ministère de l'Éducation nationale, les titres par le ministère chargé de l'emploi.
- Les titres professionnels attestent de la maîtrise, pour les personnes en activité (ou à la recherche d'emploi) de compétences, d'attitudes et de connaissances permettant l'exercice d'une activité professionnelle.  
Ex. : Menuisier Agenceur, Électrotechnicien, Peintre en bâtiment,...

### C.1.1.3 C.1.1.4

Les voies d'accès et de formation :

- Distinction entre formation initiale, la voie scolaire ou l'apprentissage, et la formation continue.
- Formation initiale : voie scolaire ou apprentissage.
- Formation continue : voies de professionnalisation et dispositifs spécifiques :
- CPF : (compte personnel formation) : pour les + de 16 ans à hauteur de 24 h par années travaillées avec un maximum de 120 h.
- CIF (congé individuel de formation) : jusqu'à 12 mois de formation, notamment pour se réorienter.
- VAE (validation des acquis de l'expérience) : faire reconnaître votre expérience afin d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel dans le métier exercé. Minimum 3 ans d'activité.

*Tout autre thème pertinent sera valorisé.*

En conclusion, vous présenterez, brièvement, votre projet professionnel et les démarches que vous allez effectuer après l'obtention de votre baccalauréat.

Étudiant en baccalauréat professionnel, poursuite logique en BTS (voie scolaire ou apprentissage).

Ou DUT (selon les spécialités) afin d'obtenir un niveau 3 et une qualification de technicien supérieur.

Autres possibilités :

### C.2.1.3

Insertion professionnelle (pôle emploi, missions locales, agence d'intérim, annonces sur Internet, candidatures spontanées, annonces dans les journaux,...).

### C.4.3.1

Création ou reprise d'entreprise :

Chambre des métiers ou chambre de commerce, CFE.

Motivation : Avoir une idée, ne pas vouloir travailler pour un patron.

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1606 - ECOGEST</b>	<b>CORRIGE</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 7/10

## **SUJET B : Quels sont les différents cas de rupture d'un contrat de travail ?**

C.1.1.1. Repérer les différents métiers représentatifs du secteur professionnel en lien avec la formation  
C.1.1.5. Caractériser les différents contextes d'exercice du métier.  
C.1.2.1 Caractériser les différentes organisations  
C.1.4.6 Mettre en évidence le rôle des principaux partenaires institutionnels en lien avec les organisations  
C.2.4.5 Repérer l'échelle de sanctions en cas de non-respect du règlement  
C.3.2.12 Repérer les instances représentatives du personnel et dégager leurs principales attributions  
C.5.2.1 Analyser les conséquences des mutations structurelles de l'organisation  
C.5.3.1. Caractériser les différents cas de rupture  
C.5.3.2 Vérifier le respect des procédures  
C.5.3.3 Identifier la fonction des juridictions prud'homales

### **C.1.1.1 C.1.1.5 C.1.2.1**

En introduction, vous présenterez votre secteur professionnel, votre spécialité ainsi que les types d'organisations dans lesquelles vous pourrez travailler.

Secteur d'activité, métier recherché, contexte du métier et le type d'entreprise visé.

- Eléments spécifiques à chaque formation

Le développement devra être structuré en 2 parties (minimum) et pourra contenir les points suivants :

### **C.5.3.1**

- Les différents cas de rupture :
  - À l'initiative du salarié : démission ; retraite, décès.
  - À l'initiative de l'employeur : licenciement économique, licenciement pour motif personnel (faute, insuffisance professionnelle), fin de contrat, fin de mission.
  - À l'initiative des deux : rupture conventionnelle.

### **C.5.2.1 C.2.4.5**

- Les motifs de l'employeur :  
Exemples :
  - Baisse de la productivité.
  - Baisse du C.A., perte de marchés
  - Perte de marché.
  - Faute du salarié (simple, grave ou lourde).
  - Non-respect du règlement intérieur (échelle des différentes sanctions).
  - Entente amiable des 2 parties.
  - Délocalisation, restructuration de l'entreprise
- du salarié :
  - Suivi de conjoint.
  - Reconversion.
  - Désaccord avec l'employeur... etc
  - Nouveau contrat avec une autre entreprise (évolution)

### **C.5.3.2**

- Les droits et obligations du salarié :
  - Démission : durée du préavis indiqué dans le contrat de travail à respecter, aucune indemnisation, pas d'assurance chômage sauf exception.
  - Retraite : indemnités de mise à la retraite.

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1606 - ECOGEST</b>	<b>CORRIGE</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 8/10

- Rupture conventionnelle : indemnités de chômage, indemnités de rupture, 15 jours de délai de rétractation.

### C.5.3.2

- Les droits et obligations de l'employeur

Licenciements : convocation du salarié à un entretien préalable, entretien, et notification de licenciement. Remettre ensuite un certificat de travail au salarié.

- Licenciement pour cause réelle et sérieuse ou faute simple : Indemnités de licenciement, indemnités de préavis, indemnités de congés payés, indemnités de chômage.
- Licenciement pour faute grave : indemnités de congés payés, indemnités de chômage.
- Licenciement pour faute lourde : indemnités de chômage.

Rupture conventionnelle : 15 jours de délai de rétractation.

### C.1.4.6 C 3.2.12

- Les organisations susceptibles de vous aider :

Les représentants du personnel :

- les délégués du personnel.
- les syndicats : défendre les intérêts de leurs membres.

L'inspecteur du travail : doit être averti en cas de licenciement d'un représentant du personnel.

### C.5.3.3

- Le conseil des prud'hommes :
  - Ils peuvent intervenir dans les litiges qui opposent un salarié et son employeur s'ils sont liés par un contrat de droit privé. Les salariés concernés : les salariés de commerce, d'industrie, de l'agriculture, ...
  - C'est un tribunal composé de juges non professionnels élus par leurs pairs, salariés et employeurs.

Tout autre thème pertinent sera valorisé.

**Notamment C.5.2.3** - Analyser des exemples de GPEC et de plan de sauvegarde de l'emploi et en dégager les causes et les incidences

LE PSE : Plan de sauvegarde de l'emploi

C'est un plan destiné à éviter les licenciements ou à limiter le nombre et à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourra être évité (obligatoire dans les entreprises de + de 50 salariés dont le nombre de licenciements est au moins égal à 10 dans une période de 30 jours.

En conclusion, vous préciserez pour le futur salarié que vous serez, le cas le plus avantageux et le moins avantageux de rupture de contrat de travail.

En tant que salarié, il faut absolument éviter la démission (qui entraîne souvent des difficultés financières et des difficultés à retrouver un emploi).

Le cas le plus avantageux reste celui de la rupture conventionnelle ou le salarié garde tous ses droits et peut demander une indemnité de rupture bien plus supérieure à une indemnité de licenciement.



<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1606 - ECOGEST</b>	<b>CORRIGE</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 9/10

## **SUJET C - Comment contribuer au respect de l'environnement dans l'entreprise ?**

C 1.1.1 Repérer les différents métiers représentatifs du secteur professionnel en lien avec la formation.

C 1.1.5 Caractériser les différents contextes d'exercice du métier.

C 1.2.1 Caractériser les différentes organisations

C 5.1.3 Identifier les enjeux du développement durable.

C 5.1.4 Repérer les actions pour inscrire l'organisation dans une politique globale de développement durable.

### **C.1.1.1 C.1.1.5**

Dans l'introduction vous présenterez votre secteur professionnel, votre spécialité ainsi que les types d'organisation dans lesquelles vous pourriez travailler :

Eléments spécifiques à chaque formation. Secteur d'activité, métier recherché, contexte du métier et type d'entreprise visée.

Le développement structuré devra comprendre 2 parties (minimum) et pourra porter sur les thèmes suivants.

### **C.5.1.3 C.5.1.4**

- Réduction et recyclage des déchets :

Mettre en place un tri sélectif des déchets (verres, plastiques, papiers et cartons, produits dangereux...).

Eviter petits conditionnements, réutilisation de certains matériaux (privilégier les matériaux recyclés, éviter les déchets...).

- Réduction des émissions de gaz à effet de serre :

Utiliser les nouvelles technologies de chauffage, pompes à chaleurs, installation de panneaux solaires, géothermie.

Utiliser des matériaux respectueux de l'environnement.

Renforcer l'isolation.

Faire un bilan énergétique.

Eviter la climatisation.

- Sélection de circuits courts

Sélectionner autant de fois que cela est possible des fournisseurs de la région.

Sélectionner des fournisseurs respectueux de l'environnement.

- Création d'emploi et d'activité

Recrutement du personnel de la région.

Promotion des producteurs locaux.

Mettre en place des programmes de réinsertion.

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1606 - ECOGEST</b>	<b>CORRIGE</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 10/10

- Optimisation des transports  
Utiliser des véhicules électriques.  
Mettre en place des bornes de rechargement.  
Organiser un système de co-voiturage pour les déplacements des salariés.  
Faire des réunions à distance afin de limiter les déplacements.
- Sensibilisation et formations des salariés  
Sensibiliser le personnel sur le tri sélectif.  
Former le personnel afin d'éviter le gaspillage (papier, électricité....)
- Accepter toutes autres propositions cohérentes en rapport avec la spécialité de la formation.

En conclusion, vous mettrez en évidence la nécessité de réagir pour protéger l'environnement et les atouts que cela comporte.

Le développement durable comporte 3 piliers, l'économie, la société et l'environnement. Il faut agir dans ces trois domaines car les ressources de la planète s'épuisent, il faut les préserver. Il faut changer les comportements des citoyens afin de ne pas compromettre les besoins des générations futures et améliorer le bien-être de tous.