

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Sujet zéro 2015	SUJET n° 1
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1
		Page 1/8

Sujet zéro n°1

L'épreuve d'économie-gestion est d'une durée de 2 heures.

Composition du sujet :

Parties	Intitulés	Pages
1	Série de questions	2
2	Trois sujets au choix : Sujet A : Quelles démarches mettre en œuvre pour entrer dans la vie active ? Sujet B : Comment peut évoluer une entreprise en difficulté ? Sujet C : Quelles sont les possibilités d'évolution d'un salarié dans l'entreprise ?	3 à 4
Documents à compléter	3 documents à compléter puis à agraffer à votre copie	5
Dossier documentaire	5 annexes	6 à 8

Les réponses sont à noter sur votre copie. N'oubliez pas de joindre les documents !

L'utilisation de la calculatrice n'est pas autorisée.

Ce sujet comporte 8 pages numérotées de 1/8 à 8/8.
Assurez-vous que cet exemplaire est complet.

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Sujet zéro 2015	SUJET n° 1	
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1	Page 2/8

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

En vous appuyant sur vos connaissances ainsi que sur les annexes fournies, répondez aux questions suivantes sur votre copie :

1. La liberté d'expression du salarié et ses limites

Prenez connaissance de l'annexe 1 page 6 :

- 1.1 Dans son arrêt du 27 mars, quelle est l'intention de la Cour de Cassation ?
- 1.2 Comment le Code du travail définit-il la liberté d'expression ?
- 1.3 Précisez le nom donné à une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.
- 1.4 Quelle est la différence entre une faute lourde et une faute grave ?
- 1.5 Pourquoi la Cour de Cassation a-t-elle finalement donné raison au salarié et jugé la lettre convenable ?
- 1.6 La liberté d'expression de ces salariés est-elle légitime ? **Complétez le document 1 page 5.**

2. Les représentants du personnel

Prenez connaissance de l'annexe 2 pages 6 et 7 :

- 2.1 Quel est le représentant du personnel cité dans l'annexe 2 ? Est-il élu ou nommé ? Par qui ?
- 2.2 Citez un représentant du personnel élu.
- 2.3 Un salarié souhaite être désigné délégué syndical dans son entreprise. **Complétez le document 2 page 5.**
- 2.4 Dans une entreprise qui emploie 60 salariés, combien de délégué(s) syndical(aux) doit(doivent)-être nommé(s) ? Justifiez votre réponse.
- 2.5 Indiquez ce qu'un employeur doit mettre à disposition d'un délégué syndical dans une entreprise qui emploie 60 salariés.

3. La gestion des conflits

Prenez connaissance de l'annexe 3 page 7 :

- 3.1 Citez 2 revendications pour lesquelles les salariés peuvent faire grève.
- 3.2 En vous appuyant sur la définition de la grève, **complétez le document 3 page 5.**
- 3.3 Un salarié participe à une grève : indiquez 2 conséquences pour lui.
- 3.4 Un salarié participe à une grève jugée illicite et endommagement du matériel. L'employeur peut-il le licencier ? Caractériser la faute commise et justifiez votre réponse.
- 3.5 Plusieurs salariés empêchent les non-grévistes de travailler, quel délit commettent-ils dans ce cas ? Quel est le type de faute commise ?
- 3.6 Un délégué syndical souhaite lancer un mouvement de grève dans son entreprise. Son employeur exige un préavis d'une semaine. Est-ce légal sachant que la convention collective applicable dans cette entreprise ne prévoit rien à ce sujet ? Justifiez votre réponse.

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Sujet zéro 2015	SUJET n° 1
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1
		Page 3/8

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

Indiquez sur votre copie le sujet que vous avez choisi (A, B ou C)

Dans un développement structuré, vous traiterez le sujet choisi à partir de vos connaissances et en vous référant à la spécialité du baccalauréat professionnel que vous présentez.

SUJET A : Quelles démarches mettre en œuvre pour entrer dans la vie active ?

Vous allez bientôt obtenir votre bac professionnel et vous avez décidé d'entrer dans la vie active.

Dans un développement structuré vous expliquerez les démarches que vous envisagez pour rechercher un emploi.

En introduction vous préciserez votre secteur d'activité, le métier recherché, le contexte d'exercice du métier et le type d'entreprise visé.

A titre indicatif, dans le développement vous pourrez aborder les thèmes suivants :

- aptitudes à mettre en avant pour le métier visé
- contexte d'exercice de votre spécialité (lieux, horaires, équipements spécifiques, contraintes...)
- moyens possibles de recherche d'emploi
- organismes spécifiques au marché du travail
- type de contrat de travail à privilégier
- préparation à l'entretien d'embauche
- vos raisons du choix d'une entreprise par rapport à une autre

Tout autre thème pertinent sera valorisé !

En conclusion, vous dégagerez vos atouts pour convaincre votre futur employeur, ainsi que vos axes de progrès à travailler en vue d'une insertion rapide.

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Sujet zéro 2015	SUJET n° 1
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1
		Page 4/8

SUJET B : Comment peut évoluer une entreprise en difficulté ?

L'annexe 4 (page 8) vous présente un exemple d'évolution vers une SCOP (société coopérative).

Dans un développement structuré vous expliquerez plus largement pourquoi une entreprise peut se retrouver en difficulté et quelles solutions peuvent être envisagées.

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

A titre indicatif, dans le développement vous pourrez aborder certains des thèmes suivants :

- Les entreprises représentatives de votre secteur professionnel (taille, forme juridique...).
- Les indicateurs des organisations en difficulté dans votre secteur (financiers, humains, matériels...).
- Les mutations structurelles (restructuration, délocalisation....) et leurs incidences.
- Les particularités d'une SCOP par rapport à vos entreprises d'accueil en formation (gestion des décisions, organisation de la production, du travail...).
- Les motivations au rachat de l'entreprise par les salariés.
- Les aptitudes requises pour devenir salarié repreneur.
- Les difficultés, contraintes pour le salarié repreneur.
- L'intérêt pour l'entreprise de ce type d'organisation.
- Les indicateurs de la croissance de l'entreprise.

Tout autre thème pertinent sera valorisé !

En conclusion, vous préciserez les avantages que vous pouvez tirer, en tant que salarié, d'une entreprise en croissance.

SUJET C : Quelles sont les possibilités d'évolution d'un salarié dans l'entreprise ?

Vous envisagez au cours de votre carrière d'évoluer dans l'entreprise.

Après avoir pris connaissance de l'annexe 5 (page 8), **vous expliquerez dans un développement structuré quelles sont les possibilités d'évolution pour un salarié relevant de votre spécialité ainsi que les moyens d'y parvenir et quels effets cela peut-il avoir sur l'entreprise.**

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

A titre indicatif, dans le développement vous pourrez aborder certains des thèmes suivants :

- profil du poste (compétences, aptitudes...)
- avantages et inconvénients de l'aménagement du temps de travail pour le salarié et pour l'entreprise
- intérêt de l'entretien individuel pour le salarié
- droits et possibilités de formation, VAE, bilan de compétences
- moyens de motivation des salariés
- intérêts pour l'entreprise d'une action de formation d'un salarié

Tout autre thème pertinent sera valorisé !

En conclusion, vous présenterez les avantages d'une évolution de carrière et les éventuelles difficultés du point de vue du salarié et de l'entreprise.

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production		Sujet zéro 2015	SUJET n° 1
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1	Page 5/8

DOCUMENTS à compléter et à rendre avec votre copie

DOCUMENT 1 : La liberté d'expression du salarié et ses limites

Complétez le tableau ci-dessous en indiquant pour chacun des cas suivants si la liberté d'expression est légitime ou non. Justifiez votre réponse.

CAS	Liberté d'expression légitime		Justification
	Oui	Non	
En entreprise, un salarié insulte son supérieur			
Après 1 an de travail, un salarié se plaint de ses conditions de travail			
Un salarié demande une augmentation de salaire par mél			
Sur un réseau social, un salarié explique son travail			

DOCUMENT 2 : Les représentants du personnel

Complétez le document ci-dessous en indiquant dans chacun des cas proposés si le candidat peut être nommé en tant que délégué syndical. Justifiez votre réponse.

Cas	Le candidat peut être délégué syndical		Justification
	Oui	Non	
Le candidat est âgé de 17 ans et 6 mois			
Le candidat a 18 ans, travaille depuis 2 ans dans l'entreprise, est adhérent à un syndicat représentatif et jouit de ses droits civiques			
Le candidat est embauché depuis 3 mois			
Le candidat est adhérent à un syndicat non représentatif			

DOCUMENT 3 : La gestion des conflits

Complétez le document ci-dessous en indiquant pour chacun des cas s'il s'agit ou non d'une grève légale. Justifiez votre réponse.

Cas	Grève légale		Justification
	OUI	NON	
Un des dix salariés de l'entreprise cesse le travail pour obtenir une meilleure rémunération			
15 salariés cessent le travail à tour de rôle			
200 salariés cessent totalement le travail pour manifester contre les nouveaux horaires de travail			

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Sujet zéro 2015	SUJET n° 1	
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1	Page 6/8

DOSSIER DOCUMENTAIRE

ANNEXE 1 : La liberté d'expression dans l'entreprise

La cour de cassation dans un arrêt du 27 mars est venue préciser encore une fois les contours de la liberté d'expression dans l'entreprise : sans abus, pas de sanction.*

Le salarié jouit dans l'entreprise de la liberté d'expression, sous réserve de l'abus de droit.

En application de l'article L1121-1 du code du travail, les salariés bénéficient de la liberté d'expression. La faculté d'exprimer en toutes circonstances ses opinions renvoie aux libertés reconnues à tout citoyen et proclamées par le préambule de la constitution de 1946, le conseil constitutionnel, l'article 11 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, l'article 10 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et les libertés fondamentales et l'article 19 de la déclaration universelle des droits de l'homme.[...]

Un cadre dirigeant a été licencié pour faute lourde, en raison d'une lettre qu'il avait adressée aux membres du conseil d'administration et aux dirigeants de la société mère.[...] Cette lettre, pour le salarié, contenait les termes qui servaient à dénoncer les pratiques de l'employeur, comme des « décisions incohérentes et contradictoires qui compromettent la pérennité de l'entreprise » ; comme « des désordres internes, détournement, abus d'autorité, conséquences financières et sociales désastreuses ».[...]

Pour l'employeur, ce comportement malveillant devait être sanctionné par un licenciement pour faute lourde. La faute lourde est caractérisée lorsque le salarié agit avec l'intention de nuire, ce qui n'est pas le cas de la faute grave.

A l'issue de la procédure, il a été jugé que la lettre litigieuse, adressée aux membres du conseil d'administration et aux dirigeants de la société mère ne comportait pas de termes injurieux, diffamatoires excessifs. Il n'y avait pas lieu de sanctionner sur le terrain le cadre dirigeant, auteur de la lettre. Ainsi l'abus n'était pas caractérisé. Si la lettre avait contenu des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, il y aurait eu abus, et le licenciement aurait pu être prononcé, au moins pour faute grave.

() Le Conseil des Prud'hommes puis la Cour d'Appel de Montpellier avaient d'abord jugé cette affaire. La cour de Cassation a ensuite vérifié que ces 2 juridictions avaient bien appliqué le droit. La Cour de cassation a finalement été en désaccord avec elles et a donc donné raison au salarié.*

Source : www.jurytravail.com

ANNEXE 2 : Le délégué syndical

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise. Contrairement aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise, il n'est pas élu. C'est par son intermédiaire que le syndicat fait connaître à l'employeur ses réclamations, revendications ou propositions et négocie les accords collectifs. Pour accomplir sa mission, il bénéficie de moyens. Il peut cumuler différents mandats [...]

Conditions pour être candidat :

Le salarié candidat aux fonctions de délégué syndical doit :

- Avoir 18 ans
- Adhérer à un syndicat représentatif
- Travailler dans l'entreprise depuis un an minimum (ou 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement)
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques

Le nombre de délégués syndicaux dépend de l'effectif de l'entreprise :

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués syndicaux par organisation syndicale représentative
De 50 à 999 salariés	1
De 1 000 à 1 999 salariés	2
De 2 000 à 3 999 salariés	3
De 4 000 à 9 999 salariés	4
Au-delà de 9 999 salariés	5

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Sujet zéro 2015	SUJET n° 1
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1
		Page 7/8

ANNEXE 2 (suite) : Le délégué syndical

Les moyens du délégué syndical :

Crédit d'heures : Le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est considéré comme temps de travail. Le crédit d'heures du délégué syndical est égal par mois à :

- 10 heures pour un effectif de 50 à 150 salariés,
- 15 heures pour un effectif de 151 à 499 salariés,
- 20 heures pour un effectif de plus de 500 salariés.

Chaque section syndicale bénéficie aussi, pour son ou ses délégués syndicaux et les salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit d'heures global supplémentaire.

Déplacement : Pour l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical peut se déplacer en dehors de l'entreprise durant ses heures de délégation. Il peut également circuler librement dans l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail (sous réserve de ne pas gêner le travail des salariés).

Communication : La section syndicale dispose d'un panneau d'affichage dans l'entreprise. Elle peut organiser, en dehors du temps de travail, des réunions mensuelles pour les salariés. Elle peut distribuer des tracts syndicaux.

Source : www.service-public.fr

ANNEXE 3 : L'exercice du droit de grève

Le droit de grève est un droit fondamental reconnu à chaque salarié et protégé par la Constitution. Mais ce moyen de pression énergique ne peut être exercé dans n'importe quelles conditions.

Qu'est qu'une grève ?

La grève est un mouvement de contestation collectif, entraînant une cessation totale du travail des grévistes, effectué dans le but d'obtenir la satisfaction de revendications d'ordre purement professionnel (amélioration des conditions de travail, du salaire, de la sécurité sur les lieux de travail...).

Qu'est-ce qui caractérise un mouvement de grève ?

Il suffit de deux personnes. Il n'y a pas grève :

- si l'arrêt de travail concerne un seul salarié sauf s'il s'associe à une grève nationale.
- s'il y a cessation partielle du travail (arrêt d'une seule tâche ou cessation du travail seulement à certaines heures) ou un ralentissement volontaire des cadences.
- sans revendication.

De même, les mouvements d'ordre politique ou les actions de solidarité envers des personnes qui ne sont pas salariées de l'entreprise ne sont pas des grèves.

Attention : les mouvements qui ne respectent pas ces trois caractéristiques ne sont pas des grèves. Les salariés qui y participent ne sont donc pas protégés par le droit de grève et ils peuvent faire l'objet de sanctions de la part de leur employeur.

Quelles sont les conséquences de la grève ?

La grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas. Un gréviste ne peut pas être licencié sauf en cas de faute lourde (intention de nuire à l'entreprise ou à l'employeur). L'employeur ne peut pas, à la suite d'une grève, opérer des discriminations en matière de rémunération ou d'avantages sociaux entre grévistes et non-grévistes. L'employeur peut retenir sur votre paye la part du salaire correspondant à la durée de la grève. Il doit en revanche rémunérer les non-grévistes, sauf s'il peut prouver qu'il a été dans l'impossibilité de leur donner du travail (occupation des locaux par exemple).

Quelles sont les obligations des grévistes ?

Le droit de grève doit s'exercer sans abus. Ainsi, si vous êtes gréviste, vous êtes tenu de respecter le travail des non-grévistes. Dans le cas contraire, les grévistes commettent un délit d'entrave qui constitue une faute grave susceptible d'entraîner le licenciement. De même, les actes de violence, voies de fait et détériorations commis pendant une grève constituent des délits pouvant entraîner des condamnations pénales. Les syndicats comme les grévistes sont responsables des abus commis pendant une grève. L'employeur et les non-grévistes peuvent demander réparation devant les tribunaux.

ATTENTION : il n'y a pas besoin de déposer un préavis pour faire grève. Le préavis est néanmoins obligatoire dans la fonction publique et si la convention collective le prévoit.

Source : www.journaldunet.com

BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production	Sujet zéro 2015	SUJET n° 1
Economie-gestion	Durée : 2 H	Coefficient : 1
		Page 8/8

ANNEXE 4 : Acome, l'usine aux mille associés

C'est une SCOP de plus de 1 000 associés...

...la plus grande SCOP de France, la plus ancienne aussi. Installée à Mortain, en Normandie, Acome fabrique des câbles, de la fibre optique et des tubes de synthèse. Elle a ouvert des usines en Chine et au Brésil. Preuve réjouissante que les sociétés coopératives et participatives ne sont pas uniquement faites pour sauver quelques emplois dans des secteurs sinistrés.

L'entreprise emploie 1 430 salariés dont 1 055 associés. Chaque associé dispose d'une voix à l'assemblée générale. On devient associé à partir d'un an d'ancienneté et on a l'obligation de l'être à partir de trois ans. Celui qui refuse doit quitter l'entreprise car cela signifie qu'il ne se retrouve pas dans les valeurs coopératives (engagement, excellence, solidarité, respect).

Une SCOP est une entreprise participative où chacun peut discuter des processus de production, de décision... [...] L'usine fabrique des câbles pour l'automobile, les télécoms et le bâtiment. Elle dispose de cinq unités de production en France, deux en Chine et une au Brésil, ainsi que d'antennes commerciales en Allemagne, Italie, Espagne et Russie.

La coopérative est née en 1932 : à la suite de spéculations hasardeuses de son dirigeant, l'entreprise Électro-câble dépose le bilan. Une poignée de salariés fonde alors l'Association coopérative d'ouvriers en matériel électrique (Acome). Depuis 2010, les sociétés coopératives de production sont dénommées sociétés coopératives et participatives. « *Si on n'avait pas été une SCOP, Acome n'existerait plus et le site de Mortain aurait disparu*, explique un directeur stratégie recherche et technologie (à Acome depuis septembre 82). *Ça fait une trentaine d'années que je suis dans la câblerie. Quand j'ai commencé, il y avait plusieurs fabricants de câbles en France sur plusieurs sites industriels, aujourd'hui on est pratiquement les seuls. Les autres ont été inclus dans de grands groupes industriels et pour cause de surcapacité, de manque de compétitivité, les usines ont fermé, délocalisé.* »[...]

Acome évolue dans un secteur où la concurrence est féroce et où le prix des matières premières – le cuivre surtout – est très fluctuant. Comme toute entreprise, elle est sensible à l'économie mondiale. En 2003, après l'éclatement de la bulle internet, elle a dû licencier.

En 2006, pour améliorer les performances de l'usine, une réunion quotidienne de management est instaurée. Chaque jour, les salariés-associés et le responsable de l'ilôt de production prennent connaissance de l'avancée de la fabrication : qualité, coût, délai, sécurité, environnement... « *Chaque ouvrier est responsable de sa production. Il y a peut-être un peu moins de poids hiérarchique sur le dos mais, à la fin, on est responsable du produit qu'on sort*, précise un ouvrier, chez Acome depuis 30 ans. *Je travaille comme si c'était ma boîte, j'essaie d'en tirer le maximum.* »[...]

L'an passé, malgré 30 départs en retraite, Acome a augmenté ses effectifs de 25 personnes. [...] En 2013, le chiffre d'affaires d'Acome a progressé de 5 % (324 millions d'euros), dont 51 % ont été réalisés à l'export [...].

Source : www.mediapart.fr

ANNEXE 5 : La formation professionnelle continue, un atout pour les entreprises

En proposant des formations continues à ses employés, une entreprise s'assure également que ces derniers se sentent soutenus, épaulés dans leur carrière et certains de ne pas perdre leur employabilité. Nombre d'employés craignent en effet de ne plus pouvoir prétendre à un emploi de qualité après plusieurs années passées à occuper le même poste. C'est le moyen le plus sûr de pouvoir leur offrir des promotions entièrement méritées, basées sur leurs compétences réelles plutôt que sur leur ancienneté. Les jeunes diplômés et cadres seront également plus attirés par une entreprise qui propose de renforcer leurs connaissances et leur valeur professionnelle. La formation professionnelle continue peut également éviter aux petites entreprises des recrutements parfois très coûteux en s'assurant que les employés déjà présents sont parfaitement à même de s'adapter aux progrès de votre secteur d'activité.

Pour le salarié, les intérêts sont tout aussi évidents. De nos jours, rester dans la course, que l'on soit un jeune qui débute dans le monde du travail ou un salarié à quelques années de la retraite est une sécurité bien nécessaire. La formation continue est un argument de poids en cas de recherche d'emploi, car ceux qui en ont bénéficié ont renforcé leurs acquis de manière concrète. Ainsi, il est particulièrement intéressant pour les demandeurs d'emploi d'être en cours de formation, car l'employeur aura ainsi la certitude que le candidat est déjà « dans le bain » avant même de l'embaucher. La formation professionnelle continue permet aussi d'évoluer au sein de l'entreprise et de pouvoir ainsi prétendre à une promotion. Les seniors peuvent également profiter de ces dispositifs de bilans de compétences, de validation des acquis ou de période de professionnalisation, et être plus adaptables aux changements inhérents au marché du travail.

Enfin, le rôle principal de la formation professionnelle continue est de permettre aux employés de rester compétents dans leur domaine d'activité. C'est donc un moyen sûr de conserver son emploi, ou de s'assurer que l'on est toujours à la hauteur des exigences du marché si l'on souhaite en changer. On citera également ces formations qui, en fonction de ses acquis, permettent d'accéder à un poste plus qualifié, ou même à une reconversion partielle ou totale.

Source : www.challenge-performances.com