

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

Assistant Secrétaire trilingue

E5 - ORGANISATION ET GESTION

Durée : 4 heures

Coefficient : 3

MATÉRIELS AUTORISÉS :

Toutes les calculatrices de poche y compris les calculatrices programmables, alphanumériques ou à écran graphique à condition que leur fonctionnement soit autonome et qu'il ne soit pas fait usage d'imprimante, conformément à la circulaire 99-186 du 16 novembre 1999.

COPIES À UTILISER :

Les candidats traiteront les différentes questions sur des copies modèle EN.

Ce sujet comporte 15 pages.

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

ALORG

BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR
« Assistant Secrétaire Trilingue »

E5 - ORGANISATION et GESTION

Durée : 4 h

Coefficient : 3

DOCUMENTS REMIS AUX CANDIDATS

Texte du sujet (15 pages)

Le travail demandé comporte trois dossiers indépendants.

Annexes :

Annexe 1 : Documentation sur la mobilité internationale

Annexe 2 : La couverture sur le marché des changes à terme

Annexe 3 : Diapositives concernant l'organisation des journées portes ouvertes

Annexe 4 : Notes prises au cours de l'entretien avec Valérie SOPARZYCK

Annexe 5 : Compte rendu de réunion du comité opérationnel

Annexe 6 : Note de Valérie SOPARZYCK

Annexe 7 : Devis de la société SVD

BARÈME

Dossier 1 : 25 points

Dossier 2 : 10 points

Dossier 3 : 25 points

FICHE D'IDENTITÉ

UMICORE, groupe belge de dimension internationale,
est un des principaux acteurs mondiaux du secteur des métaux non ferreux.
Son activité est divisée en trois domaines principaux :
zinc, cuivre et métaux précieux, matériaux spéciaux.

UMICORE déploie des activités industrielles sur tous les continents ; il est principalement
implanté en Belgique, en France et aux États-Unis.
Le groupe a réalisé en 2002 un chiffre d'affaires de 3,2 milliards d'euros et emploie
actuellement environ 9 000 personnes.

UMICORE FRANCE
est une structure juridique (SA) qui couvre les activités d'Umicore en France
avec un siège à Bagnolet (93),
des sites de production à
Auby (59), Calais (62), Bray et Lû (95), Neuilly sur Marne (93), Viviez (12)
et des filiales.

Le site d'Auby

(à 7 km de Douai)

Activité

Le site d'Auby, construit en 1869, a été choisi en fonction de la proximité du bassin houiller du Nord-Pas-de-Calais, des liaisons fluviales avec la mer du Nord et de la densité ferroviaire.

Les différentes activités « zinc » du groupe sont représentées au sein de l'usine d'Auby : la fabrication du zinc par électrolyse, une activité fonderie pour la fabrication des lingots et une activité transformation.

Capacité de production

Zinc extra-fin : 250 000 tonnes/an
Zinc laminé : 70 000 tonnes/an
Zinc façonné : 5 000 tonnes/an
Acide sulfurique : 210 000 tonnes/an

Effectif

646 personnes

Votre poste :

Vous effectuez un stage sur le **site d'Auby** en tant qu'assistant(e) à l'exportation de Monsieur RENAUD, responsable du département «acide sulfurique».

DOSSIER 1

UMICORE a acquis une unité de production de cuivre en Bulgarie. Cette filiale assure également la fabrication et la commercialisation d'un flux important de matière secondaire : l'acide sulfurique.

Pour faire face à des conditions de marché difficiles, UMICORE a annoncé la restructuration du site bulgare.

Cette mission sera confiée à un certain nombre de cadres du groupe. La direction de l'entreprise bulgare a été proposée à Monsieur RENAUD pour une durée minimum de 4 ans. Très intéressé par cette proposition, il vous demande de lui présenter dans un document synthétique les règles qui régissent les différentes formes de la mobilité internationale avant de rencontrer la direction des ressources humaines du groupe à ce sujet.

Monsieur RENAUD, de nationalité française, est marié, père de 2 enfants scolarisés. Son épouse est assistante trilingue dans l'entreprise Renault de Douai.

Vous vous êtes documenté(e) sur le sujet (annexes 1.1 à 1.5).

Travail à faire :

1.1 À l'aide des annexes 1.1 à 1.3, présentez dans un tableau récapitulatif le principe de la mobilité internationale, ses différentes formes et ses incidences en matière sociale et fiscale.

1.2 À partir de cette analyse et des annexes 1.4 et 1.5, indiquez dans une courte note, les conclusions à en tirer pour Monsieur RENAUD et sa famille.

DOSSIER 2

Une commande de 8 500 tonnes d'acide sulfurique vient d'être passée par un client des États-Unis. Le prix à la tonne est de 15,2 euros à l'usine. La facturation s'effectuera en dollars américains (USD) et sera payable à 30 jours.

Cependant, les fluctuations de cette devise sont importantes, ce qui a entraîné la nécessité de recourir à une couverture bancaire contre le risque de change à terme (annexe 2).

Pour bénéficier de cette protection, et préalablement à toute conclusion de contrat, vous contactez l'agence bancaire d'UMICORE pour l'informer de la transaction ; celle-ci vous transmet les informations suivantes :

Cours au comptant : 1 € = 1,15 970 USD

Cours à 1 mois : 1 € = 1,16 569 USD

Travail à faire :

2.1 – Calculez le montant à facturer en USD.

2.2 – Déterminez le montant en euros qu'UMICORE percevra à l'échéance compte tenu de la souscription de la couverture contre le risque de change.

2.3 – À quel montant l'entreprise a-t-elle limité sa perte de change ?

DOSSIER 3

Dans le cadre de sa charte de l'environnement et dans le but d'améliorer sa communication avec le personnel, le public et les autorités, le groupe UMICORE organise depuis 2002 des « Journées portes ouvertes » en Belgique et en France.

Celles du site d'Auby se dérouleront les 24, 25 et 26 septembre 2004.

Le 24 septembre sera consacré aux partenaires de l'entreprise (responsables d'administrations, élus, représentants de la vie économique et sociale, principaux clients et fournisseurs...), les 25 et 26 septembre seront réservés au personnel (actifs, retraités, famille du personnel).

Des groupes de travail ont été constitués :

- un comité de pilotage rassemblant les responsables de chaque secteur du site d'Auby,
- un comité opérationnel constitué du responsable du projet, Monsieur CARNAUT, chef du département des ressources humaines et de Valérie SOPARZYCK, responsable de la communication,
- des sous-groupes spécifiques : sécurité, animation, logistique, propreté et communication, constitués sur la base du volontariat par le comité opérationnel.

Les différents sous-groupes font régulièrement parvenir au comité opérationnel un compte rendu des tâches effectuées et des remarques éventuelles.

Valérie SOPARZYCK, anime le sous-groupe « communication » et coordonne l'organisation générale des journées portes ouvertes.

Vous vous êtes porté(e) volontaire pour participer aux travaux préparatoires de cette manifestation. Intégré(e) dans le sous-groupe « communication », vous secondez Valérie SOPARZYCK.

La prochaine réunion du comité opérationnel est prévue le 27 mai prochain.

1^{er} travail

La présentation de l'état d'avancement des journées portes ouvertes se fera sous la forme d'un diaporama constitué de 12 pages :

Page 1	Page d'accueil
Pages 2 et 3	Organisation générale
Pages 4 à 7	Projet
Page 8	Circuit
Page 9	Implantation générale
Page 10	Estimation du nombre de visiteurs
Page 11	Durée de la visite
Page 12	Horaires des départs en train

Au cours d'une réunion de travail, Valérie SOPARZYCK vous a fourni un extrait du diaporama qu'elle a commencé à élaborer (annexe 3) et vous avez pris quelques notes (annexe 4).

Travail à faire

3.1 Présentez la diapositive n°12 relative aux horaires des trains partant de l'accueil. Vous ferez apparaître sur cette grille horaire le nombre cumulé de visiteurs transportés.

2ème travail

À l'ordre du jour de cette réunion figure également la présentation du budget prévisionnel de ces journées portes ouvertes.

Vous disposez du compte rendu du comité opérationnel (annexe 5), d'une note de Valérie SOPARZYCK (annexe 6) et d'un devis (annexe 7).

Travail à faire

3.2 Établissez le budget des dépenses du sous-groupe «communication».

DOCUMENTATION SUR LA MOBILITÉ INTERNATIONALE DÉTACHEMENT/EXPATRIATION : COMMENT CHOISIR ?

Le système français de protection sociale est parmi les plus développés au monde. Les salariés français le considèrent comme un élément essentiel de leur train de vie. L'employeur français devant expatrier un salarié se trouve alors confronté à un paradoxe :

- employant du personnel français à l'étranger, il est dégagé de toute obligation résultant de la réglementation française en matière de protection sociale,
- par ailleurs, le candidat à un séjour à l'étranger ne souhaite pas abandonner le système de protection sociale français, tient à conserver des garanties de ressources en cas de maladie ou d'accident du travail, à être correctement remboursé de ses dépenses de santé, et aussi à ne pas perdre de points de retraite.

Les salariés et souvent leurs représentants veulent garder une couverture sociale équivalente à celle dont jouissent les salariés métropolitains. L'employeur français décide en général de répondre favorablement à la requête du futur expatrié. Il aura alors toute liberté pour choisir la couverture sociale proposée à son salarié.

Ce choix peut être orienté selon deux directions : le détachement ou l'expatriation, deux « appellations contrôlées » de la Sécurité Sociale.

LE DÉTACHEMENT

Le bénéfice du régime général de Sécurité Sociale est normalement réservé aux seuls salariés employés en France. Cependant, les salariés d'entreprises françaises employés à l'étranger peuvent aussi en bénéficier sous réserve d'obtenir le statut de « détaché ».

Le siège social de l'employeur doit être en France. Le salarié doit avoir été embauché en France, préalablement à son envoi à l'étranger. Il n'y a pas de condition de nationalité.

Il existe trois types de détachement, chacun ayant sa propre durée maximum :

- détachement dans un pays membre de l'Union Européenne : durée maximum 2 ans (un an renouvelable une fois),
- détachement dans un pays avec lequel la France est liée par une convention bilatérale de Sécurité Sociale, dans le cadre de cette convention : le texte stipule la durée maximum¹,
- détachement dans n'importe quel pays, dans le cadre de la seule législation française : durée maximale 6 ans (3 ans renouvelables une fois).

Le salarié relève du droit commun : toute sa rémunération est soumise à cotisations sociales, aux taux habituels en vigueur en France. Les prestations servies sont identiques à celles du régime général français à deux exceptions près :

- les prestations en nature qu'il est bien sûr impossible de servir à l'étranger : par exemple les soins qui en France sont dispensés gratuitement dans certains centres spécialisés et les médicaments délivrés selon le système du tiers-payant,
- les prestations familiales qui suivent un régime particulier car c'est la présence des enfants sur le sol français qui y ouvre droit.

¹ il n'y a pas de convention avec la Bulgarie

Il convient cependant de noter que les prestations étant identiques à celles servies en France, il arrive souvent, notamment en matière de maladie, que les remboursements soient largement inférieurs aux dépenses réelles. Il faut alors envisager la souscription d'une couverture complémentaire...

Lorsqu'il est effectué dans le cadre soit des règlements communautaires, soit dans le cadre d'une convention bilatérale, le détachement dispense de l'assujettissement au régime social du pays d'accueil et donc des cotisations y afférent. Il n'y a pas de rupture d'affiliation puisque le salarié reste assuré par les mêmes organismes, conserve la même caisse primaire d'assurance maladie, les mêmes caisses de retraite... Ce système est cher : il s'agit d'appliquer dans toute leur rigueur les taux français habituels de cotisation, à des salaires majorés des primes et avantages liés au travail à l'étranger.

L'EXPATRIATION

Au sens du code de la Sécurité Sociale française, possède le statut d'expatrié tout salarié envoyé à l'étranger sans être détaché. L'expatrié abandonne donc tout lien social avec la France. Un salarié peut donc être expatrié dès le début de sa mission à l'étranger si son employeur n'a pas choisi de le détacher, il peut aussi devenir expatrié lorsque la limite maximum autorisée pour le détachement est atteinte. Il n'y a pas de limite de durée à l'expatriation.

Échappant à toute contrainte réglementaire, l'expatriation est une démarche volontaire théoriquement effectuée à la seule initiative du salarié...

L'expatrié peut reconstituer une couverture sociale complète, correspondant en tous points et quelquefois supérieure à celle du régime général français, sauf les prestations familiales, en assurant chacun des risques auprès d'organismes publics, para-publics ou privés. Il existe des solutions disponibles sur le marché, du contrat groupe au contrat individuel, et chaque « risque » pourra faire l'objet d'un contrat d'assurance indépendamment de tous les autres. Le salarié peut lui-même souscrire des contrats d'assurance à titre individuel, sans participation de son employeur.

Pour reconstituer une couverture sociale aussi proche que possible du régime général français, il convient d'assurer les risques suivants : vieillesse, accidents du travail, assurance maladie, retraite complémentaire, assurance chômage, décès-incapacité-invalidité.

Les cotisations sont inférieures à celles du régime général et permettent ainsi de faire de substantielles économies car les taux sont généralement plus faibles et surtout l'assiette des cotisations non plafonnées peut être limitée à un salaire purement conventionnel.

Selon l'environnement de la mission, on assurera occasionnellement le salarié pour l'assistance / rapatriement sanitaire, le risque de guerre, d'enlèvement, voire de rançon.

À la différence du détachement, et même dans les pays ayant signé une convention de Sécurité Sociale avec la France, l'expatriation ne dispense jamais de l'assujettissement au régime social obligatoire du pays d'accueil s'il existe. Les cotisations afférentes doivent donc être acquittées, le plus souvent à fonds perdus. Elle doit être préparée avec un délai suffisant et prolongée quelque peu après le retour pour éviter les risques de rupture de couverture lorsque existent des délais de carence...

Pour des prestations équivalentes voire meilleures, ce système est toujours beaucoup moins cher que le détachement.

Extrait du site www.travelexpat.com

VIVRE À L'ÉTRANGER - LA FISCALITÉ

Un certain nombre de formalités doivent être accomplies avant le départ pour l'étranger.

Il convient, en particulier, de vous mettre en règle vis à vis de la fiscalité. Les modalités de départ ne sont exigées que pour les professionnels du secteur privé. Les fonctionnaires de l'État français ont d'autres démarches spécifiques à effectuer.

Lorsque vous transférez votre domicile hors de France, vous êtes soumis, l'année du départ, à des modalités particulières d'imposition et vous devez accomplir certaines démarches.

1^{ère} étape :

Trente jours avant un départ à l'étranger, tout contribuable doit se présenter auprès du centre des impôts dont il dépend. Il doit compléter une déclaration de revenus provisoire mentionnant :

- les revenus perçus au cours de l'année de départ (du 1^{er} janvier au jour du départ)...
- la nouvelle adresse à l'étranger ainsi qu'une adresse postale en France...

...La déclaration provisoire étant soumise aux mêmes règles que celles prévues pour une déclaration déposée dans les conditions normales, le paiement de l'impôt est exigé si le seuil d'imposition est dépassé.

L'impôt exigible d'après cette déclaration provisoire doit être payé immédiatement, de même que les impôts déjà mis en recouvrement ou en cours d'établissement (par exemple, l'impôt de l'année précédente, la taxe d'habitation, la taxe foncière...). Il en est de même de la contribution sociale généralisée (CSG), de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et du prélèvement social de 2 %.

2^{ème} étape :

Le paiement global est effectué auprès de la caisse du percepteur compétent... Le contribuable obtient une attestation fiscale (quitus) nécessaire lors d'une éventuelle présentation de justificatifs auprès des autorités fiscales du pays dont il devient résident.

Extrait du site www.diplomatie.gouv.fr

ANNEXE 1.3

STATUT JURIDIQUE DU « SALARIÉ À L'INTERNATIONAL »

Un contrat est international lorsque ses éléments constitutifs ne sont pas tous rattachés à la France... Il n'y a pas, par conséquent, de contrat de travail international type. Chaque cas est particulier et chaque contrat doit être adapté à ce cas particulier... L'un des premiers pièges à éviter est de tenter de qualifier le statut offert au salarié. En effet, si les termes « détachement » et « expatriation » sont très fréquemment utilisés, ils n'ont de définitions juridiques précises qu'en droit de la Sécurité Sociale.

Extrait du site www.insert-export.com

EXPATRIÉ, VOTRE CONJOINT NOUS INTÉRESSE

La situation du conjoint – généralement une conjointe – durant la période d'expatriation est, avec le retour au pays, l'autre grand frein identifié à la mobilité des Français. Pendant longtemps, les entreprises ont abordé ce problème sous l'angle de l'amélioration des conditions matérielles (déménagement, éducation des enfants, sécurité dans le pays, etc.). Désormais, la question des carrières doubles occupe le terrain.

Si la question des carrières doubles se pose avec autant d'acuité, c'est que les conjoints sont engagés en plus grand nombre dans une activité professionnelle. Aussi les grandes entreprises cherchent-elles à mettre en place des mesures propres à surmonter cet obstacle. Les praticiens de l'expatriation qui se réunissent chaque mois dans le cadre du Centre interentreprises de l'expatriation (Cindex, association qui réunit depuis plus de vingt ans les principales sociétés françaises) partagent leurs expériences sur ce point. Une des solutions est la diffusion au sein même du Cindex des postes disponibles à l'étranger. Et si le conjoint ne trouve pas un emploi sur place, il pourra toujours prendre un congé sabbatique. C'est possible depuis quelques mois, à condition que le conjoint ou le partenaire (PACS) de l'expatrié soit salarié d'une des entreprises qui ont signé la convention passée entre dix membres du Cindex (Air France, Alcatel CIT, Bull, Cogema, EDF, GDF, Pechiney, PAS Peugeot Citroën, TotalfinaElf, Valeo), laquelle convention est ouverte à toute entreprise, même non-membre du Cindex. Il pourra alors suivre son conjoint expatrié à l'étranger sans rompre pour autant son contrat de travail et ce pour une durée maximum de cinq ans.

Adapté de "Le MOCI" – N° 1586 – 20 février 2003

ANNEXE 1.5

LE RETOUR : UN PASSAGE SOUVENT MAL VÉCU

Tous les expatriés le confessent : le choc professionnel et culturel est attendu à l'étranger, pas au retour en France. Et pourtant, ils rentrent souvent « décalés » : pas évident de se mettre à la page et à la tâche. Après dix ans passés en Afrique et un rapatriement exigé par son entreprise (pour cause de changement de direction), Noël s'est senti noyé dans la masse et la grisaille parisienne. Heureusement, une mutation en province où il était nommé directeur, lui a permis d'échapper à la dépression tout en récupérant un réel pouvoir de décision professionnelle... et un jardin pour ses enfants. Dur de passer du statut de partenaire privilégié à l'anonymat.

Ils sont nombreux à admettre la difficulté d'être déchu de ses privilèges et à cumuler, dès lors, problèmes professionnels et personnels, surtout lorsque l'employeur n'a pas tenu ses promesses. Le retour dynamise certains, mais en fragilise d'autres. Plus l'absence a été longue, plus difficile est la période d'adaptation. La difficulté des Français à l'étranger, c'est de reconstituer un réseau, un carnet d'adresses sur la France et d'assumer leur différence. Souvent les gens imaginent que les expatriés ont gagné beaucoup d'argent à l'étranger et qu'ils reviennent en terrain conquis. Il faut donc s'abstenir de faire valoir son expérience ou son patrimoine

Adapté de "Le MOCI" – N° 1533 – 14 février 2002

LA COUVERTURE SUR LE MARCHÉ DES CHANGES À TERME

Le principe

Le change à terme permet de fixer aujourd'hui un cours d'achat ou de vente de devises pour une échéance future. L'exportateur, pour se couvrir contre le risque de change lié à la dépréciation éventuelle d'une devise, vend à terme à sa banque le montant de sa créance. Il fixe ainsi de façon précise le montant de monnaie nationale qu'il recevra à l'échéance. L'importateur, quant à lui, pour se couvrir contre le risque de change lié à l'appréciation éventuelle d'une devise, achète à terme les devises correspondant au montant de sa dette. Il connaît ainsi avec précision le montant en monnaie nationale qu'il devra payer.

Les caractéristiques du change à terme

Le cours est garanti et connu dès la couverture. Cette technique ne nécessite aucun suivi administratif. Elle se caractérise par une souplesse d'utilisation (échéance sur mesure, couverture pour de nombreuses monnaies).

Cependant, elle est peu adaptée aux risques aléatoires ou potentiels en raison du caractère irrévocable de l'engagement. Le cours garanti n'est pas négociable. Il est impossible de profiter d'une évolution favorable des cours de la devise.

...

Exemple de couverture d'une importation

Un importateur européen achète des marchandises à une entreprise américaine. Sa dernière commande vaut 1 000 000 USD, payables à 2 mois. Les cours sont les suivants :

	Achats	Ventes
Cours au comptant €/USD :	1,1930	1,1950
Cours à deux mois €/USD :	1,1890	1,1920

L'importateur veut se couvrir sur le marché à terme. Il achète à terme des dollars américains à la banque. Il s'assure ainsi d'un montant certain à payer dans deux mois de : $1\ 000\ 000 / 1,1890 = 841\ 043\ €$.

Extrait du site www.eur-export.com

DIAPOSITIVES CONCERNANT L'ORGANISATION DES JOURNÉES PORTES OUVERTES

PROJET (trains)

Umicore

- les 25 et 26 septembre : 3 trains
- durée du circuit train : 30 minutes
- 4 ralentissements :
 - ◆ garage – service médical
 - ◆ déchetterie
 - ◆ déchargement minerais
 - ◆ fluogrillage
- 4 gares
- 2 possibilités : visite rapide sans descendre du train ou arrêt aux gares
- chaque train permet d'emmener un groupe de 50 personnes

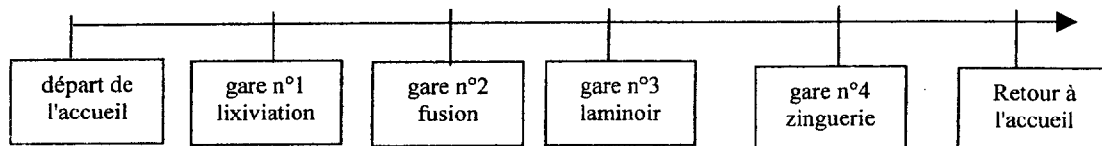
Journées portes ouvertes – Auby – septembre 2004

CIRCUIT

Umicore

Circuit train

30 minutes



Journées portes ouvertes – Auby – septembre 2004

NB : la *lixiviation* est une phase de traitement qui assure la mise en solution du minerai

Notes prises au cours de l'entretien avec Valérie SOPARZYCK.

- À l'accueil : un départ de train toutes les 10 minutes.
- Le matin, le 1^{er} train partira à 8 h 30 ; le dernier devra quitter l'accueil avant 11 h.
- L'après-midi, le 1^{er} groupe partira en train à 13 h ; le dernier partira avant 16 h.
- 3 trains permettront chacun d'emmener un groupe de visiteurs de 50 personnes.
- Indiquer pour chaque train les différents horaires de départs à prévoir sur une journée.
- Le personnel et les retraités ont été amenés à formuler leurs souhaits de visite au cours d'un sondage par questionnaire. Les réponses obtenues ont permis de déterminer le nombre de visiteurs potentiels (3 300 personnes).
- Seules les personnes qui ont renvoyé le questionnaire recevront un badge qui précisera le jour, l'heure de la visite et le numéro du train pour le départ à l'accueil. On respectera dans la mesure du possible les souhaits de demi-journée de visite qui ont été exprimés lors du sondage.
- Répartir également le nombre de visiteurs potentiels sur les deux jours. La même grille horaire des départs de trains pourra ainsi être exploitée pour ces 2 jours.



<p align="center">COMPTE RENDU DE RÉUNION DU COMITÉ OPÉRATIONNEL DES JOURNÉES PORTES OUVERTES DU SITE D'AUBY EN DATE DU 6 MAI 2004</p>

Présents : Valérie SOPARZYCK. - Myriam KACHRA – Pierre CARNAUT – Jean GASTIAUX – Jean-Marie BURYCZ – Jeanne MONGOT – Marc MOREL – Jean-François ROLAND – Sabine MARTIN – Roland STIEVENARD - Jean TARDIEU

Excusés : Jean-Marie LEPAWA - Eric FAUQUET

Ordre du jour : Avancement du **sous-groupe «communication»**

Les visiteurs se gareront sur le parc VL (véhicules légers). Le parc poids lourds sera réservé au personnel qui s'occupera de l'organisation de ces journées : coût du personnel chargé de la sécurité estimé à 15 000 € charges comprises.

Un questionnaire a été envoyé aux visiteurs potentiels (actifs, retraités...) pour connaître approximativement le nombre de personnes intéressées par la visite. Coût de l'envoi : 512 € ht.

Les invitations, le règlement intérieur et les badges seront envoyés. Coût de l'envoi : 750 € ht.

Accueil des personnes : remise de brochures et d'un stylo bille 4 couleurs à chaque visiteur (0,335 € ht le stylo, en prévoir 3 000).

Un coupe-vent aux couleurs d'UMICORE sera remis à l'ensemble du personnel d'Auby, coût unitaire: 16,01 € ht.

Prestation d'un groupe folklorique : 2 250 € TTC.

Concernant la mise en forme de l'exposition, un devis a été fourni par l'entreprise « Structures » : coût global de la prestation → 1 406,49 € TTC.

Il manque encore à ce jour quelques devis.

TVA pour l'ensemble de ces prestations : 19,6 %.

Prochaine réunion le 27 mai 2004 :

Présentation des budgets par sous-groupe. État d'avancement du projet.



Valérie SOPARZYCK

à X. Y.
Stagiaire

Auby,
le 10 mai 2004

NOTE

Objet : Journées portes ouvertes

Plusieurs fournisseurs nous ont communiqué leurs tarifs par téléphone :

Plaquette du site d'Auby

pour 4 000 exemplaires : 797 € ht

(en commande → 4 000 exemplaires : 2 500 devront être imputés aux journées portes ouvertes des 24, 25 et 26 septembre 2004, le reste sera disponible pour d'autres visites ultérieures).

Règlement intérieur en 4 pages (document joint à l'envoi des invitations) : 294 € ht

Invitations : 418 € ht

Badges : 285 € ht

Des **photos** seront intégrées dans **le journal spécifique** Journées portes ouvertes : pour le développement par un studio spécialisé → 333,33 € TTC.

Réalisation d'un mur d'images par la Générale de Location 24 576,60 € TTC.

Taux de TVA pour toutes ces prestations : 19,6 %.

Valérie SOPARZYCK.

SVD

L'information vidéographique

UMICORE
A l'attention de M. Lepawa

Nos réf. :
MaD/18049

Valence, le 7 mai 2004

Objet :
Journal portes ouvertes

DEVIS

Réalisation d'un **journal spécifique** pour vos journées portes ouvertes.

Prestations graphiques :

Réalisation du journal spécifique :

Architecture du programme, intégration des rubriques distractives, création de 23 pages,
modification de 30 pages, pour samedi et dimanche, expédition du journal le vendredi midi.
Prestation..... 843,00 € ht.

Mise à disposition d'un graphiste samedi matin (3 h 30)
Intégration de photos, mise à jour de tous vos sites..... 226,00 € ht.

Prestations techniques :

Prêt de matériel à la Générale Location Images à Châtillon (92)
Expédition, assistance et logistique technique..... 300,00 € ht.

TOTAL.....1 369,00 € ht.

TVA : 19,6 %