

# BACCALAUREAT PROFESSIONNEL

## «CULTURES MARINES»

**SESSION 2008**

**Durée : 2 heures**

**Coefficient : 2**

**EPREUVE E2.1**

**GESTION**

**Matériel autorisé :**

**Calculatrice électronique réglementaire : autonome, non imprimante à entrée unique  
par clavier  
(circulaire 99-186 du 16.11.99).**

*Le prêt entre candidats est interdit*

**Dès que ce sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.  
Ce sujet comporte 11 pages numérotées de 1/11 à 11/11**

<b>ETUDE DE CAS ACTIVITES PROFESSIONNELLES</b>	<b>PAGES</b>	<b>ANNEXES A CONSULTER</b>	<b>DOCUMENTS A RENDRE</b>	<b>BAREME</b>
<p align="center"><b>DOSSIER A</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Etablir le bilan fonctionnel.</li> <li>➤ Calculer le FRNG, le BFR et la trésorerie nette.</li> <li>➤ Vérifier la relation entre ces trois indicateurs.</li> <li>➤ Analyser la situation financière de l'entreprise et proposer des solutions.</li> </ul>	2	Annexe 1 page 8	Document 1 page 5	28 points
<p align="center"><b>DOSSIER B</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Préciser l'utilité d'un budget de trésorerie.</li> <li>➤ Retrouver des conditions de paiement consenties aux clients</li> <li>➤ Présenter un budget de trésorerie.</li> <li>➤ Interpréter les résultats obtenus.</li> </ul>	3	Annexe 2 page 9  Annexe 3 page 10	Document 2 page 6	18 points
<p align="center"><b>DOSSIER C</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Analyser un document relatif à la gestion de l'emploi par les groupements d'employeurs. <i>Texte extrait de la revue "Cultures marines" – mai 2006)</i></li> <li>➤ Rappeler le rôle d'une convention collective.</li> </ul>	3	Annexe 4 page 11	Document 3 page 7	14 points
<b>TOTAL DES POINTS OBTENUS</b>				<b>/60</b>

**Attention !**

Les documents à compléter et à rendre ne sont remis qu'en un seul exemplaire.

Aucun exemplaire supplémentaire ne sera remis aux candidats pendant le déroulement de l'épreuve.

### **Situation de départ :**

- L'EARL ESTRAN implantée à Bourgneuf-en-Retz en Loire atlantique a pour activité la production d'huîtres creuses destinées aux grandes et moyennes surfaces ainsi qu'aux particuliers.  
Depuis septembre 2004 l'entreprise est gérée par M. Paul ; l'EARL emploie à ce jour 2 personnes.

La qualité et l'innovation sont les deux «maîtres mots» de cette entreprise. Le gérant de l'EARL a d'ailleurs décidé de faire «la preuve par l'Internet» en créant un site original et envisage d'ouvrir un local de dégustation près du port du Collet.

Toutefois, l'optimisme du gérant est relatif car l'entreprise a connu récemment des difficultés de trésorerie...

### **Votre mission :**

Le gérant de l'EARL ESTRAN vous propose d'abord d'étudier sa situation financière.

Il vous convie ensuite à participer à une étude prévisionnelle de trésorerie relative à l'ouverture du local de dégustation (ouverture prévue pour avril 2009).

Enfin, il vous demande d'analyser une documentation concernant la gestion de l'emploi des saisonniers.

**Les trois dossiers sont indépendants.**

## **DOSSIER A : Analyse financière**

M. Paul, gérant de L'EARL ESTRAN, vous demande de procéder à une analyse fonctionnelle du bilan afin d'étudier sa situation financière.

Vous disposez pour traiter ce dossier des informations fournies par l'*annexe 1*.

A-1 Etablir le bilan fonctionnel de l'EARL ESTRAN (**document 1**).

A-2 Calculer le fonds de roulement net global (FRNG), le besoin en fonds de roulement (BFR) et la trésorerie nette pour l'exercice 2007.

Vérifier la relation entre ces trois indicateurs.

A-3 Analyser la situation financière de l'entreprise et proposer des solutions.

## DOSSIER B : Etude de la trésorerie

L'EARL ESTRAN décide d'acquérir courant 3<sup>ème</sup> trimestre 2008 un nouveau local pour son activité de dégustation. Afin de financer ce projet, elle a souscrit un emprunt de 13 500 €, au taux de 4 %, remboursable sur 10 ans par amortissement constant. La première échéance aura lieu le 1<sup>er</sup> juillet 2009.

M. Paul vous demande de déterminer le budget de trésorerie pour le 3<sup>ème</sup> trimestre 2008.

Vous disposez pour traiter ce dossier des informations fournies par les *annexes* 2 et 3

B-1 Quelle est l'utilité des budgets pour une entreprise ?

B-2 Retrouver les conditions de paiement accordées aux clients.

B-3 Compléter le budget des décaissements et le budget de trésorerie du 3<sup>ème</sup> trimestre 2008. (**document 2**)

B-4 L'entreprise ESTRAN a-t-elle eu raison de souscrire un emprunt pour acquérir le nouveau local ?  
Justifier la réponse.

## DOSSIER C : Analyse de document

L'activité ostréicole est saisonnière. Plusieurs fois dans l'année, M. Paul embauche un intérimaire pour faire face au surcroît de travail. M. Paul n'est pas totalement satisfait des personnes mises à disposition par l'agence d'intérim.

Lors d'une réunion organisée par la section régionale conchylicole, il a été évoqué le principe des groupements d'employeurs pour faciliter la gestion de l'emploi des saisonniers. M. Paul souhaiterait s'informer davantage sur ce sujet mais il ne dispose pas du temps nécessaire.

Ainsi il vous demande d'analyser une documentation relative à la gestion de l'emploi par les groupements.

Vous disposez pour traiter ce dossier des informations fournies par l'*annexe* 4.

C-1 Montrer, à l'aide du tableau (**document 3**), les avantages du groupement d'employeurs pour les différents intervenants.

C-2 Selon François Thomas, président du groupement d'employeurs de la côte des Havres, «*On (le groupement d'employeur) peut ramener le taux horaire à environ 13 euros, alors qu'en intérim c'est 15,50 à 17,20 euros.*» Pour quelle raison le taux de facturation du groupement est moins élevé que celui de l'agence intérim ?

C-3 Rappeler le rôle des conventions collectives et expliquer la phrase soulignée dans l'*annexe* 5 «*Le groupement doit fournir ..., ce qui limite les regroupements d'activités trop éloignées.*».

**Bilan fonctionnel de l'EARL ESTRAN  
au 31/12/2007**

<b>ACTIF</b>		<b>PASSIF</b>	
<u>Actif stable</u>		<u>Ressources stables</u>	
<u>Actif circulant</u>		<u>Passif circulant</u>	
<u>Trésorerie active</u>		<u>Trésorerie passive</u>	
<b>Total</b>		<b>Total</b>	

**Budget des décaissements du 3<sup>ème</sup> trimestre 2008**

	<b>Juillet</b>	<b>Août</b>	<b>Septembre</b>
Fournisseurs au 30/06/2008			
Achats de Juillet			
Achats de Août			
Achats de Septembre			
Autres charges			
TVA			
Achats d'immobilisations			
<b>Total des décaissements</b>			

**Budget de trésorerie du 3<sup>ème</sup> trimestre 2008**

	<b>Juillet</b>	<b>Août</b>	<b>Septembre</b>
Trésorerie initiale			
Encaissements			
Décaissements			
Trésorerie finale			

**Intérêts du groupement d'employeurs**

<b>Intervenants</b>	<b>Avantages</b>
L'employeur adhérent au groupement	
Le salarié du groupement	

## ANNEXE 1

### Bilan comptable simplifié de l'EARL ESTRAN au 31/12/2007

ACTIF			PASSIF		
	Brut	Amortissements provisions	Net		Net
<b>Actif immobilisé</b>				<b>Capitaux propres</b>	
Immobilisations incorporelles	8 480		8 480	Capital	76 500
Immobilisations corporelles	74 670	21 230	53 440	Résultats	25 218
Immobilisations financière	70 652	35 362	35 290	<b>Total 1</b>	<b>101 718</b>
<b>Total 1</b>	<b>153 802</b>	<b>56 592</b>	<b>97 210</b>	<b>Dettes</b>	
<b>Actif circulant</b>				Emprunt auprès des établissements de crédit (1)	33 388
Stocks	25 258		25 258	Dettes fournisseurs	6 480
Créances	30 242		30 242	Dettes fiscales et sociales	6 132
Disponibilités	609		609	Autres dettes	5 601
<b>Total 2</b>	<b>56 109</b>		<b>56 109</b>	<b>Total 2</b>	<b>51 601</b>
<b>Total actif</b>	<b>209 911</b>	<b>56 592</b>	<b>153 319</b>	<b>Total passif</b>	<b>153 319</b>

(1) dont concours bancaires 6 500 €

## ANNEXE 2

### Budget de TVA du troisième trimestre 2008

	<b>Juillet</b>	<b>Août</b>	<b>Septembre</b>
TVA collectée	302	340	261
TVA déductible sur biens et services	191	203	157
TVA déductible sur immobilisations		2 450	588
Crédit de TVA antérieur			1 823
TVA à décaisser ou crédit de TVA à reporter	111	- 2 313	- 2 797

### Budget des encaissements du troisième trimestre 2008

	<b>Juillet</b>	<b>Août</b>	<b>Septembre</b>
Créances clients au 30/06/2007	3 954		
Emprunt	13 500		
Ventes de Juillet	1 740	4 060	
Ventes de Août		1 959	4 571
Ventes de Septembre			1 500
Total des encaissements	19 194	6 019	6 071

## ANNEXE 3

### Informations pour élaborer le budget de trésorerie

- Les conditions accordées par nos fournisseurs sont de 50 % au comptant et 50 % à 30 jours.

(TVA à 5,5 %)	Achat HT
Juillet	3 200
Août	3 600
Septembre	3 000

- Le nouveau local sera acquis le 10 Août 2008 pour un prix de 14 950 € TTC. Du mobilier sera acheté le 20 septembre pour une somme de 3 588 € TTC. Tous ces investissements sont réglés comptant par chèque bancaire.
- Les autres charges décaissées s'élèvent à 165 € par mois. Elles sont payées le mois même. On ne tient pas compte de la TVA sur ces charges.
- La TVA d'un mois est payée le 15 de mois suivant.
- Fin juin 2008 la balance des comptes de l'entreprise se présentait ainsi :

N° de compte	Intitulé	Solde débiteur	Solde créditeur
401	Dettes fournisseurs		1 723 <sup>(1)</sup>
411	Créances clients	3 954	
44551	Etat, TVA à décaisser		126 <sup>(1)</sup>
512	Banque		349
530	Caisse	52	

<sup>(1)</sup> à payer en juillet 2008

# La gestion de l'emploi facilitée par les groupements

C'est simple, logique, et tout le monde est gagnant : plutôt que chaque métier – maraîcher, légumier, conchyliculteur, hôtelier, restaurateur, mareyeur -, de façon isolée, s'arrache les cheveux à trouver des saisonniers, et que d'autres galèrent entre deux petits boulots, le groupement d'employeurs met bout à bout ces « morceaux d'emplois » pour construire des emplois à temps plein.

## Réducteur de précarité

L'employeur n'a plus le souci de trouver quelqu'un, avec l'inconvénient de prendre chaque année des personnes différentes en CDD ou en intérim. Les salariés du groupement sont mis à disposition tantôt d'une entreprise, tantôt d'une autre. « Chacune des entreprises y gagne en fidélisation de ses personnes, souligne la fédération française des groupements d'employeurs (FFGE). Et les employés y gagnent en stabilité de leur emploi. Ils bénéficient d'un contrat de travail écrit, d'une couverture conventionnelle et d'une pluriactivité. »

Les groupements dégagent non seulement l'employeur de la recherche de saisonniers, mais aussi de toutes les tâches administratives : déclaration d'embauche, contrat, feuilles de paie. Les groupements peuvent être des associations loi 1901 à but non lucratif, ou des sociétés coopératives. Ils facturent uniquement les charges fixes et la mise à disposition du personnel. Mais ayant une activité commerciale, ils sont soumis à l'impôt sur les sociétés, « il faut s'arranger pour arriver à un résultat nul », explique un gérant. Le groupement est aussi assujéti à la TVA dès lors qu'un de ses membres l'est.

L'idée a 20 ans. Le vote par le Parlement, en 1985, de la première

loi qui en a posé le principe « visait principalement à légaliser des pratiques largement répandues dans le secteur de l'agriculture », explique la FFGE. Il existe à ce jour plus de 3 500 groupements d'employeurs agricoles, pour environ 12 000 salariés.

En 1995, le seuil maximum de salariés dans une entreprise pour adhérer à un groupement d'employeurs est passé de 10 à 300, ainsi d'autres secteurs d'activité se sont intéressés à ce dispositif. « Son essor a alors commencé en agroalimentaire, où l'activité connaît de fortes saisonnalités, et pour des besoins en personnel dans la logistique et la production », raconte la FFGE. Aujourd'hui, il en existe dans tous les domaines, et on peut y participer quel que soit son effectif. La FFGE estime « qu'il y a plus de 400 groupements d'employeurs hors agriculture, soit de l'ordre de 8 000 salariés ». 300 sont à vocation économique et une centaine a pour objectif l'insertion professionnelle.

Certains – encore peu – interviennent dans la conchyliculture, soit exclusivement (pour l'instant), comme par exemple le groupement d'employeurs de la côte des havres ; soit aux côtés d'autres activités, comme dans le GLE Monts et Marais, en Vendée (*lire Cultures marines n° 193*) ou encore le Glemo, à Marenne-Oléron.

## Temps partiels

En conchyliculture, on envisage surtout cette solution pour le travail saisonnier. Mais un groupement peut aussi répondre à des besoins de personnel à temps partiel. « Ces besoins sont très divers, explique la FFGE. C'est la personne qui travaille seule et hésite à recruter, car passer de un à deux est un saut quantitatif considérable,



François Thomas : « Adhérents au groupement, nous en avons bénéficié avec mon associé (entreprises l'Huître du marais et la SARL Lenoir Thomas, à Blainville-sur-Mer, comptant 13 permanents). La simplification administrative, c'est du velours. C'est un confort énorme, tout en ayant la main d'œuvre à prix coûtant. On peut ramener le taux horaire à environ 13 euros, alors qu'en intérim c'est 15,50 à 17,20 euros. Le salarié peut quant à lui disposer d'un CDI. Et à force, la personne connaît l'entreprise. C'est un bon échange de procédés. Même si pour le groupement, c'est un gros boulot de faire les plannings. Après cinq mois d'existence, ça prend une bonne tournure. »

Richard Jaunet : « Notre groupement, créé en novembre, a fait travaillé 70 personnes en ostréiculture, chez la plupart de nos 19 adhérents. En 5 mois, on a fait 10 000 heures. Notre objectif : 16 000 heures sur la 1<sup>re</sup> année, soit 10 équivalents temps plein ; et plus tard, 25 à 30 équivalents temps plein. On va aussi travailler sur les marées et les remplacements courts, avec un groupe « ressource » de 10 à 15 personnes. Un employé qualifié devrait aussi assurer la maintenance du matériel. On cherche la complémentarité avec d'autres secteurs : agroalimentaire, hôtellerie, légumiers ; on se rapproche du conseil régional de Basse-Normandie et de la CCI, et du CFPPA pour la formation. »

mais aussi un saut qualitatif important. C'est aussi l'entreprise qui fait évoluer son organisation, par exemple pour prendre en compte la réduction de la durée du travail. »

Le temps partiel peut aussi apporter une compétence « pointue », en qualité, traçabilité, informatique, marketing... Les hautes qualifications sont ainsi de plus en plus concernées. Il peut aussi s'agir de mettre à disposition du personnel pour les marées.

Si les groupements tendent à être multisectoriels, il faut une « proximité culturelle » suffisante entre les entreprises pour qu'elles s'associent. Les salariés doivent alors être polyvalents.

« La formation prend une place prépondérante, estime le gérant d'un groupement. On peut entre deux missions former les salariés sur de nouveaux secteurs, ou sur un besoin commun à plusieurs secteurs, comme la conduite d'un tracteur. »

Le groupement doit fournir les contrats de travail dans le cadre d'une même convention collective, ce qui limite les regroupements d'activités trop éloignées. En revanche certains groupements développent des coopérations entre eux, qui peuvent se concrétiser par le partage de leurs permanents.

Solène LE ROUX



Les groupements peuvent mettre à disposition des salariés pour le pic de travail en hiver, mais aussi, plus ponctuellement, pour effectuer les marées.