

**CONCOURS EXTERNE DE SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE
SUPÉRIEURE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR**

SESSION 2016

SUJET

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITÉ N°2

QUESTIONS À RÉPONSE COURTE

Matériel autorisé :

L'utilisation de la calculatrice est autorisée.

L'utilisation de tout autre matériel électronique, de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire est rigoureusement interdit.

Consignes concernant les copies :

Les feuilles de « brouillon » fournies par l'administration ne doivent pas être insérées dans les copies et ne seront pas prises en compte dans la correction.

Vous devez rédiger avec un stylo dont l'encre est de couleur sombre.

Si vous utilisez plus d'une copie, vous devez paginer votre composition correctement dans la zone en bas à droite de chacune des pages utilisées. Chaque pagination doit contenir le numéro de la page et le total des pages de votre composition (Ex : 1/8, 2/8, 3/8 etc...).

Ce sujet comporte 17 pages numérotées de 1 sur 17 à 17 sur 17.

IMPORTANT

1. Assurez-vous que cet exemplaire est complet. S'il est incomplet, demandez en un autre aux surveillants.
2. Votre identité ne doit figurer que dans la partie supérieure de la bande en-tête de la copie ou des copies mise(s) à votre disposition. Toute mention d'identité ou tout signe distinctif portés sur toute autre partie de la/les copie(s) que vous remettrez en fin d'épreuve mènera à l'annulation de votre épreuve.
3. Sous peine d'annulation de votre copie, vous devez impérativement composer au titre de l'option que vous avez choisie lors de votre inscription au concours.

**MERCI DE NE TOURNER LA PAGE
QU'AU SIGNAL DONNÉ PAR L'ADMINISTRATION**

OPTION : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ORGANISATIONS

Vous répondrez à l'ensemble des exercices suivants à l'aide des documents présentés en annexe et de vos connaissances personnelles.

EXERCICE 1 : le départ du salarié

Annexe 1 : décret n°2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire

a/ Dans quels cas peut-on attribuer une indemnité de départ volontaire à un fonctionnaire ? Pour chaque cas, précisez les conditions à remplir et la procédure à suivre.

b/ Ce dispositif de départ volontaire a-t-il des équivalents dans le secteur privé ? Si oui, quelles sont les conditions de leur mise en œuvre ?

EXERCICE 2 : le compte personnel de formation

Annexe 2 : Compte personnel de formation : mode d'emploi / www.chefdentreprise.com / 7 novembre 2014

a/ Quels sont les avantages du compte personnel de formation pour l'entreprise et pour le salarié et quelles sont les différences avec le précédent dispositif de « droit individuel à la formation » ?

b/ Quelle est la procédure à suivre pour un salarié qui souhaite en bénéficier et à quel type de formation peut-il prétendre ?

c/ 1- Quel sera le montant de la contribution unique au financement de la formation professionnelle pour une entreprise de 170 salariés avec une masse salariale de 5 000 000 d'euros ?

2- Combien d'heures un salarié recruté le 1^{er} janvier 2015 aura acquis au titre du CPF au 31 décembre 2022 (salarié à temps plein, sans période d'absence ni interruption de contrat et n'ayant pas utilisé son CPF sur cette période) ?

EXERCICE 3 : les risques psycho-sociaux

Annexe 3 : Burn-out : les juges de plus en plus attentifs à la souffrance au travail / lepoint.fr / 12 février 2015

a/ Que sont les risques psycho-sociaux ? Sous quelles formes se manifestent-ils et quelles peuvent en être les conséquences ?

b/ Quelles sont les obligations des employeurs en terme de sécurité envers les salariés et les risques encourus ?

c/ Comment prévenir les risques psycho-sociaux dans la fonction publique ?

ANNEXE 1

DECRET

Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire

NOR: BCFF0807903D

Version consolidée au 7 janvier 2016

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment ses articles 20 et 24, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions, notamment ses articles 46 et 58 à 60 ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 23 et 48,

Décrète :

Article 1

Une indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat à la suite d'une démission régulièrement acceptée en application du 2° de l'article 24 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent dans les conditions fixées par l'article 48 du décret du 17 janvier 1986 susvisé et dont le poste est supprimé ou fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service.

L'agent qui souhaite bénéficier de l'indemnité de départ volontaire ne peut demander sa démission qu'à compter de la réception de la réponse de l'administration à la demande préalable de bénéfice de l'indemnité de départ volontaire.

Article 2

Un arrêté du ministre intéressé, pris après avis des comités techniques compétents, précise :

— les services, corps, grades, emplois ou assimilés concernés par une restructuration et pour lesquels l'indemnité peut être attribuée ;

— la période durant laquelle l'indemnité de départ volontaire peut être allouée aux personnels concernés.

Article 3

Nonobstant les dispositions de l'article 2 du présent décret, l'indemnité de départ volontaire peut être attribuée aux agents mentionnés à l'article 1er qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat pour créer ou reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail.

Dans ce cas, les dispositions concernant la suppression du poste ou sa restructuration mentionnées à l'article 1er du présent décret ne s'appliquent pas.

L'agent dispose d'un délai de six mois pour communiquer aux services de l'Etat le K bis attestant de l'existence juridique de l'entreprise qu'il crée ou reprend. Il devra transmettre, à l'issue du premier exercice, les pièces justificatives permettant de vérifier la réalité de l'activité de l'entreprise.

L'indemnité de départ volontaire est versée, pour la moitié de son montant, lors de la communication du K bis précité, et, pour l'autre moitié, après la vérification de la réalité de l'activité de l'entreprise mentionnée à l'alinéa précédent.

Article 4 (abrogé)

Article 5

Ne peuvent bénéficier de l'indemnité de départ volontaire les agents mentionnés à l'article 1er se situant à cinq années ou moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension. Cette condition est appréciée à la date d'envoi de la demande de démission de l'agent concerné, le cachet de la poste faisant foi.

Les agents ayant signé un engagement à servir l'Etat à l'issue d'une période de formation doivent, en outre, avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement.

Article 6

Le montant de l'indemnité de départ volontaire ne peut excéder une somme équivalente à vingt-quatre fois un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission. Le montant de l'indemnité peut être modulé à raison de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

L'appréciation de l'ancienneté tient compte des services éventuellement accomplis dans la fonction publique territoriale, et dans la fonction publique hospitalière.

Pour les agents placés en position de disponibilité ou de congé parental qui n'ont perçu aucune rémunération versée par l'administration, le plafond de l'indemnité de départ volontaire est calculé sur la base de la rémunération brute perçue au cours des douze derniers mois au titre desquels ils ont été rémunérés par l'administration.

I. - Pour la détermination de la rémunération brute annuelle mentionnée aux précédents alinéas, sont exclus :

1° Les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;

2° Les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer ;

3° L'indemnité de résidence à l'étranger ;

4° Les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;

5° Les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement

liées à l'emploi ;

6° Les versements exceptionnels ou occasionnels liés à l'appréciation de la manière de servir ;

7° Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;

8° Les primes et indemnités liées à l'organisation du travail ;

9° L'indemnité de résidence ;

10° Le supplément familial de traitement.

II. - Pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination du montant de l'indemnité de départ volontaire prévu au I est celui qu'ils auraient perçu, s'il n'avaient pas bénéficié d'un logement par nécessité absolue de service.

Article 7

Sous réserve des dispositions de l'article 3, l'indemnité de départ volontaire est versée en une fois dès lors que la démission est devenue effective.

A la demande de l'agent, ce versement peut intervenir en deux fractions d'un même montant sur deux années consécutives.

Article 8

L'agent qui, dans les cinq années consécutives à sa démission, est recruté en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi de la fonction publique de l'Etat ou de la fonction publique territoriale ou de leurs établissements publics respectifs ou un emploi de la fonction publique hospitalière, est tenu de rembourser à l'Etat, au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de départ volontaire.

Article 9

L'indemnité de départ volontaire est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

Article 10

Le ministre d'Etat, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire, la ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, le ministre des affaires étrangères et européennes, la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire, la garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'agriculture et de la pêche, le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, le ministre de l'éducation nationale, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de la défense, la ministre de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative, la ministre du logement et de la ville, la ministre de la culture et de la communication, le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique et le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 17 avril 2008.

François Fillon

ANNEXE 2

Compte personnel de formation : mode d'emploi

www.chefdentreprise.com - Publié le 07/11/2014 par Mallory Lalanne

Clé de voûte de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, le compte personnel de formation (CPF) entre en vigueur le 1er janvier 2015. "Il a été créé à la demande des partenaires sociaux. Ce nouveau dispositif répond au besoin implicite de favoriser l'accès à la formation des personnes peu qualifiées, mais aussi des demandeurs d'emploi", commente Éric Mouney, responsable du pôle formation emploi au sein de la chambre de métiers et de l'artisanat de la Haute-Vienne.

Ainsi, toute personne âgée d'au moins 16 ans, en emploi, à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'insertion professionnelle bénéficie du CPF. Ce dernier est également ouvert aux jeunes d'au moins 15 ans qui signent un contrat d'apprentissage après leur classe de troisième. "Il s'agit d'un véritable apport pour les apprentis et les salariés en contrat de professionnalisation, qui étaient jusqu'à présent exclus du Dif et du Cif", précise Éric Mouney.

"La grande nouveauté repose sur le fait que le dispositif est à l'initiative de la personne, qui le conservera jusqu'à son départ à la retraite. Ce compte est donc gardé à vie par le salarié", explique Isabelle Duc, DRH chargée des relations sociales externes du groupe Randstad France.

Un nouveau dispositif plus avantageux

Le CPF est comptabilisé en heures. Chacun de vos collaborateurs va ainsi acquérir 24 heures de formation par an sur les cinq premières années, puis 12 heures par an jusqu'à la limite de 150 heures. À noter que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, ou encore pour un congé parental d'éducation, est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Au-delà du quota de 150 heures de formation, le compte ne peut plus être alimenté. "L'objectif est que les collaborateurs le fassent vivre", commente Isabelle Duc. Ce dispositif est plus avantageux que le Dif, qui permettait au salarié de cumuler 20 heures par année d'ancienneté sans pouvoir dépasser le plafond de 120 heures.

Sachez que vous devez informer par écrit chaque salarié, avant le 31 janvier 2015, du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du Dif au 31 décembre 2014.

Des formations qualifiantes

Le CPF s'accompagne aussi d'une nouvelle exigence : orienter les salariés vers des formations qualifiantes ou certifiantes, et surtout transférables. De fait, les qualifications acquises grâce au CPF doivent permettre au salarié de rebondir en cas de perte d'emploi ou d'utiliser ses connaissances dans une autre entreprise. Vos collaborateurs auront accès, via un site internet, au nombre d'heures dont ils disposent et aux formations éligibles, lesquelles devront figurer sur des listes élaborées d'ici fin 2014, soit par les branches professionnelles, soit au niveau interprofessionnel.

"Le CPF pourra également être utilisé pour acquérir un socle de connaissances ou de compétences de base, qui comprendra des formations de remise à niveau en français et en

mathématiques", poursuit Isabelle Duc. Les compétences informatiques ou les langues étrangères pourraient aussi faire partie de la liste.

La formation peut être réalisée pendant le temps de travail, mais également en dehors. Lorsqu'elle est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir votre accord préalable. La demande devra être formulée au minimum deux mois avant pour les stages de moins de six mois. Si la formation se déroule hors du temps de travail, ou si elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, l'accord de l'employeur ne portera que sur le calendrier, et non sur le contenu de la formation.

Vous disposez ainsi, à compter de la réception de la demande du collaborateur, de 30 jours calendaires pour vous prononcer. Un silence de votre part vaut acceptation de la demande. "Les deux parties ont donc tout intérêt à débattre ensemble pour construire un objectif commun. L'autre atout du CPF ? Il va éviter aux dirigeants de se voir imposer des formations courtes souvent inadaptées aux besoins de l'entreprise", poursuit Isabelle Duc.

ANNEXE 3

Burn-out : les juges de plus en plus attentifs à la souffrance au travail

Prévenir les risques psychosociaux est l'une des priorités du troisième plan "Santé au travail" du gouvernement. Les tribunaux y sont déjà sensibilisés.

Par [Laurence Neuer](#)

Publié le 12/02/2015 à 10:22 - Modifié le 12/02/2015 à 10:53 | Le Point.fr

Le suicide au travail est une réalité dont l'exemple de [France Télécom](#) (devenu [Orange](#)) est l'illustration extrême avec 35 salariés concernés. Parmi les facteurs responsables du suicide, l'épuisement professionnel ou burn-out. Cette pathologie, qui n'est pas définie cliniquement, est donc difficilement quantifiable. Selon le cabinet de prévention des risques professionnels Technologia, elle concernerait 12 % des actifs, soit 3,2 millions d'entre eux, un chiffre néanmoins contesté par une partie du corps médical. Reste que le nombre de cas reconnus comme maladie d'origine professionnelle, soit quelques dizaines par an, reste bien en deçà de la réalité. La raison tient à la difficulté de la preuve : "Les personnes concernées doivent justifier d'une incapacité permanente professionnelle (IPP) de 25 % minimum et démontrer que celle-ci est directement liée au travail, puis soumettre le dossier pour avis au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, ce qui est très compliqué", décrypte Laura Ferry, avocate du cabinet Reed Smith.

Pétition

Le burn-out ne figure donc pas, pour l'heure, au tableau des maladies professionnelles. Sauf que le syndrome ne cesse de croître, comme l'observent les 78 médecins du travail qui ont lancé un appel fin 2014, symbolisé par cette interrogation : "combien de burn-out se terminent par un licenciement pour inaptitude ou par un passage à l'acte suicidaire ?". Le cri d'alarme a fait mouche : près de 9 000 parlementaires ont signé une pétition visant à faire inscrire cette pathologie au tableau des maladies professionnelles. L'intérêt ? "Cela permettrait au salarié de bénéficier d'une présomption qui le dispenserait d'avoir à prouver son IPP de 25 % et le lien direct avec le travail. Il suffira d'établir la maladie afin de faciliter sa prise en charge par la caisse primaire d'assurance maladie et le coût du burn-out sera financé par les cotisations patronales plutôt que sur l'assurance maladie", note Me Ferry. Par ailleurs, un rapport du groupe de réflexion sur les risques psychosociaux et le burn-out, mis en place début 2014 par

le ministère du Travail, devrait prochainement venir clarifier cette pathologie dans le but d'élaborer des recommandations pour mieux prévenir les risques.

Pour l'heure, les salariés s'en remettent à la jurisprudence pour voir jugé leur licenciement injustifié. La [Cour de cassation](#) estime en effet que la rupture du contrat de travail par l'employeur n'est pas justifiée lorsqu'elle intervient à la suite d'absences répétées ou d'un congé maladie de longue durée résultant d'un manquement de l'employeur à son "obligation de sécurité de résultat" à l'égard du salarié concerné.

Sécurité des salariés

Une des premières affaires jugées par la haute juridiction date de mars 2013. Une chef de produits avait été licenciée à la suite d'absences prolongées et répétées. Déboutée par la cour d'appel de sa demande de dommages et intérêts, elle a formé un pourvoi en cassation. Et l'arrêt a été cassé. Les hauts magistrats ont reproché aux juges d'appel de ne pas avoir recherché si la salariée avait été exposée à un "stress permanent et prolongé" en raison d'une "surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité".

Plusieurs juridictions s'inscrivent dans le sillage de cette jurisprudence. L'employeur est "débitéur, au sens de l'article L4121-1 du Code du travail, de l'obligation d'assurer la sécurité et la protection des salariés, de prévenir les risques professionnels, notamment psychosociaux, dont le burn-out, en prenant des mesures telles que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés", a jugé la cour d'appel d'Aix-en-Provence en juin 2014. "L'obligation de sécurité est une catégorie fourre-tout qui englobe tous les risques professionnels, rappelle Me Ferry. C'est au salarié qu'il appartient de prouver le manquement de l'employeur à cette obligation afin de contester les conditions de son licenciement", précise l'avocate.

Faute inexcusable de l'employeur

Si un tel manquement à l'obligation de "sécurité de résultat" est reconnu, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée sur le fondement de la faute inexcusable et être amené, à ce titre, à indemniser les préjudices du salarié. "Cela suppose de démontrer que l'employeur a ou aurait dû avoir conscience du danger et qu'il n'a pas pris les mesures pour l'en préserver, note Me Ferry. Pour le prouver, le salarié peut notamment présenter au juge des attestations démontrant qu'il était en état d'épuisement, ce que l'employeur ne pouvait ignorer, et qu'il n'a pris aucune mesure pour le protéger."

Dans une affaire jugée en octobre 2014 à la suite du suicide d'une préparatrice de pharmacie, la cour d'appel d'Angers a retenu la faute inexcusable de l'employeur qui "n'a pas tenu compte de la fragilité visible de sa salariée et de la dégradation de son état de santé face au stress généré par la nouvelle organisation ni mis en oeuvre une démarche d'analyse des risques et de leur prévention".

En clair, les juges se montrent de plus en plus attentifs à la relation de cause à effet entre l'altération de la santé du salarié et la dégradation de ses conditions de travail non prises en compte par l'employeur. Et en tirent les conséquences...

Exercice n° 1 : Ecritures comptables

Un restaurant effectue plusieurs opérations comptables : enregistrements et règlements de factures, ventes et encaissements de repas :

- Facture d'électricité : 1 200 € HT, TVA 20 %.
- Facture de boulangerie : 150 € HT, TVA 5,5 %.
- Facture four : 2 000 € HT, TVA 20 %.
- Ventes de repas : 100 € HT, TVA 10 %.

Question : A l'aide des comptes ci-dessous et sous la forme de comptes en « T », décrire ces opérations comptables et les opérations relatives à la TVA s'y rattachant.

215 – Installations techniques.

401 – Fournisseurs.

411 – Clients.

44566 – TVA sur autres biens et services.

44571 – TVA collecté.

512 – Banques.

6011 – Achat de denrées.

6061 – Fournitures non stockables (eau, énergie)

706 – Prestations de service.

Exercice n° 2 : Amortissements

Question n° 1 : Définir amortissement et amortissement linéaire.

Question n° 2 : En utilisant la méthode de l'amortissement linéaire, calculer le montant annuel de l'amortissement d'un bien d'une valeur de 100 000 €, livré et installé le 5 décembre 2014, dont la durée d'amortissement est de 10 ans. Il est précisé que l'amortissement du bien débute à sa date de livraison et de mise en service et que chaque mois compte 30 jours soit 360 jours pour une année.

Question n° 3 : Calculer la valeur résiduelle du bien au 1^{er} janvier 2018. Donner la définition de la valeur résiduelle.

Exercice n° 3 : Salaire net et perte de salaire

Un lycée emploie une personne en contrat unique d'insertion. En novembre 2015, elle est rémunérée sur la base de 832,23 € brut pour 30 jours. Elle a cependant été absente cinq jours du fait d'un congé de maladie non rémunéré.

Concernant les éléments de calcul de son salaire, les taux des cotisations salariales sont :

- Maladie / vieillesse : 7,90 %
- CSG/CRDS : 8 % (base, 98,25 % du salaire brut mensuel)
- Retraite complémentaire : 2,64 %

Les taux de cotisations patronales sont :

- Solidarité autonomie : 0,30 %
- Retraite complémentaire : 3,96 %
- Cotisation chômage : 6,40 %
- Fonds national d'aide au logement : 0,10 %
- Accident du travail : 1,70 %
- Contribution patronale au financement des organisations syndicales : 0,016 %

Question n° 1 : Pour le mois de novembre 2015, déterminer la base de calcul des cotisations, le salaire net de l'intéressé, ainsi que son coût pour l'employeur.

Question n° 2 : Dans le cadre d'un contrat de droit privé, lorsqu'un congé de maladie n'est pas rémunéré, y-a-t-il d'autres possibilités de rémunérations ? Pour l'ensemble des jours ?

Exercice n°4 : Indicateurs financiers

Un organisme de formation continue public (non soumis à la TVA et à l'impôt), enregistre, pour l'exercice 2015, les charges et les produits tels que figurant en annexe 1.

Question n° 1 : Définir : charges d'exploitation, produits d'exploitation et produits exceptionnels.

Question n° 2 : Calculer le résultat et la capacité d'autofinancement. Détailler les calculs. Expliquer la différence entre le résultat et la capacité d'autofinancement dans le cas présent.

Question n° 3 : En rapprochant la capacité d'autofinancement 2015 des produits, que pouvez-vous dire de la capacité d'autofinancement 2015 ?

Question n° 4 : A partir du résultat et du bilan figurant en annexe 2, calculer le fonds de roulement et le besoin en fonds de roulement à l'issue de l'exercice 2014. Détailler les calculs. Définir fonds de roulement et besoin en fonds de roulement.

Exercice n° 5 : Coût de revient

Une entreprise de confection décide de fabriquer 10 000 tee-shirts. Sachant que les charges directes s'élèvent à 20 000 € et que les charges indirectes à 30 000 €, quel est le prix de revient d'un tee-shirt ?

Question n° 1 : Donner des exemples de charges directes, de charges indirectes ainsi que leur définition.

Question n° 2 : Comment le prix de vente est-il calculé ? Et quels leviers existe-t-il pour accroître le bénéfice ?

Exercice n° 6 : Taxe sur salaire

La taxe sur les salaires (TS) est due par les employeurs qui ne sont pas soumis à la TVA sur la totalité de leur chiffre d'affaires.

Elle est calculée sur les rémunérations individuelles brutes versées au cours de l'année, par application d'un barème progressif.

Pour l'année 2015, les taux sont les suivants :

- 4,25 % pour la fraction de salaire inférieure ou égale à 7 705 €.
- 8,50 % pour la fraction de salaire supérieure à 7 705 € et inférieure ou égale à 15 385 €.
- 13,60 % pour la fraction de salaire supérieure à 15 385 € et inférieure ou égale à 151 965 €.
- 20 % pour la fraction de salaire supérieure à 151 965 €.

Lorsque le montant annuel de la taxe due est supérieur à 1 200 € sans dépasser 2 040 €, une décote est appliquée afin de limiter le montant de la taxe. Cette décote est égale au trois quarts de la différence entre 2 040 € et le montant de la taxe.

Le montant net à verser avant décote est arrondi à l'euro inférieur.

(Sources, ministères des finances)

Question : un organisme non soumis à la TVA emploie deux salariés : le premier à temps complet a un salaire brut mensuel de 1 460 €, le second à temps partiel 50 %, a un salaire brut mensuel de 730 €. En tenant compte de la décote, calculer le montant de la taxe sur salaire versé par cet organisme en 2015.

Annexe 1

CHARGES	MONTANT
Charges d'exploitation :	
Achats de marchandises	
Variation de stock	
Achats de matières premières et autres approvisionnements	
Variation de stock	217
Autres achats et versements assimilés	995,26
Impôts, taxes et versements assimilés	24 655,16
	390
Salaires et traitements	602,03
	147
Charges sociales	139,50
Dotations aux amortissements et aux provisions	
Sur immobilisations	6 692,96
Sur actif circulant	
Pour risques et charges	
Autres charges	97 226,62
	884
TOTAL CHARGES D'EXPLOITATION	311,53

PRODUITS	MONTANT
Produits d'exploitation :	
Ventes de marchandises	
	880
Production vendue (biens et services)	438,25
Production stockée	
Productions immobilisées	
Subvention d'exploitation	
Reprise sur provisions et amortissements, transfert de charges	
Autres produits	1068,46
	881
TOTAL PRODUITS D'EXPLOITATIONS	506,71
Produits exceptionnels :	
Sur opérations de gestion	26 035,38
Sur opérations en capital (Neutralisation amortissement)	119,96
Dotations aux amortissements et aux provisions	
TOTAL PRODUITS EXCEPTIONNELS	26 155,34

Annexe 2

ACTIF			
	Montant Brut	Amort et prov	Montant net
ACTIF IMMOBILISE			
Immobilisations corporelles (21)			
Terrains et constructions	14 651,00	4 395,30	10 255,70
Installations techniques	149 616,98	144 406,35	5 210,63
Collection	0,00	0,00	0,00
Autres immobilisations corporelles	45 661,49	34 360,56	11 300,93
Total actif immobilisé	209 929,47	183 162,21	26 767,26
ACTIF CIRCULANT			
Créances clients et comptes rattachés (409,411 à 418)	313 035,15	0,00	313 035,15
Trésorerie	196 876,12	0,00	196 876,12
Total actif circulant	509 911,27	0,00	509 911,27
Actif, total général	719 840,74	183 162,21	536 678,53

PASSIF	
CAPITAUX PROPRES	
Réserves	366 970,68
Résultat	
Subventions d'investissement	2 313,62
Total ressources stables	369 284,30
DETTES	
Dettes fournisseurs et comptes rattachés (401 à 408, 419)	144 043,71
Total passif circulant	144 043,71
Passif, total général	513 328,01

(Hors résultat)

Question 1 : Les quatre types de contentieux administratif
Définition, étendue.

Question 2 : Le pouvoir du gouvernement de prendre des ordonnances
Fondement juridique, utilité, condition préalable, valeur juridique.

Question 3 : La loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République promettait une simplification du « millefeuille territorial ».

1. En considération de cet objectif, décrire succinctement les trois niveaux traditionnels de la pyramide territoriale et leurs compétences.
2. Qu'est-ce qu'une métropole ?
Nature juridique, caractéristiques, place au sein de l'organisation territoriale.

Question 4 : L'utilisateur du service public est-il soumis au principe de neutralité religieuse ?
Définition du principe de neutralité religieuse, situation des usagers au regard du principe de neutralité religieuse (règle générale, exceptions, exemples).

Question 5 : En vous appuyant sur vos connaissances et sur le document suivant, vous montrerez comment a évolué la place des citoyens dans le fonctionnement des institutions européennes.

Document 1 :

Instaurée par le traité de Lisbonne, l'initiative citoyenne européenne (ICE) est une nouvelle forme de participation à l'élaboration des politiques de l'Union Européenne (...)
L'ICE permet à un minimum d'un million de citoyens issus d'au moins un quart des États membres de l'UE d'inviter la Commission Européenne à présenter des propositions d'actes juridiques dans des domaines relevant de sa compétence. Les organisateurs d'une initiative citoyenne doivent former un comité de citoyens composé d'au moins sept citoyens de l'UE résidant dans au moins sept États membres différents. Ils disposent d'une année pour recueillir les déclarations de soutien nécessaires (...) La Commission dispose alors de trois mois pour examiner l'initiative et décider de la suite à donner.

Site de la Commission européenne, <http://ec.europa.eu>, Union européenne, 2014.

Question 6 : Quels sont les instruments financiers dont dispose l'Union européenne pour soutenir sa politique régionale ?

Question 7 : Quel est le rôle de la Commission européenne ?

OPTION : ÉCONOMIE ET QUESTIONS EUROPÉENNES

Question 1 : Vous présenterez les objectifs et les moyens de la redistribution en France. Vous en dégagerez aussi les contraintes.

Document 1 : En France, une baisse contrastée des inégalités

C'est une bonne nouvelle, même si les chiffres restent modestes. D'après l'étude de l'Insee sur « Les niveaux de vie en 2013 » publiée mardi 22 septembre, les inégalités ont un peu baissé en 2013 en France, confirmant la tendance amorcée l'année précédente. « *Les inégalités entre les plus modestes et les plus aisés se réduisent* », constatent les experts de l'Insee.

[...] En effet, le niveau de vie du premier décile, qui correspond aux 10 % de Français touchant moins de 10 700 euros par an, a progressé de 1,1 % en euros constants en 2013. « *C'est la première fois depuis le début de la crise qu'il augmente* », souligne l'Insee. A l'inverse, le niveau de vie du neuvième décile (les 10 % percevant plus de 37 200 euros par an) a reculé de 1,8 %.

Ces tendances vont à l'encontre de celles observées au Royaume-Uni et surtout aux Etats-Unis. [...]. Comment expliquer cette spécificité française ? D'abord, la part des revenus du patrimoine, comme les loyers touchés par les propriétaires ou les rentes financières telles que les intérêts et dividendes, a baissé de 11,9 % à 10,9 % du revenu disponible de l'ensemble des ménages. Or, ces revenus du patrimoine représentent plus du quart des revenus des 10 % les plus aisés.

De même, les ménages plus riches ont été les premiers concernés par la hausse de la fiscalité appliquée après l'élection de François Hollande. A l'exemple de la création d'une tranche supplémentaire d'impôt sur le revenu à 45 %, ou encore, du plafonnement des avantages liés au quotient familial. En 2013, les impôts représentaient ainsi 27,9 % des revenus disponibles des 10 % les plus aisés, contre 26 % un an plus tôt.

A l'inverse, la progression des revenus les plus modestes est pour l'essentiel liée à la hausse des heures travaillées sur l'année, explique l'Insee. Qui souligne également que le taux de pauvreté des chômeurs a baissé de 38,7 % à 37,3 % entre 2012 et 2013 grâce à « *l'augmentation des montants des allocations-chômage perçues* ». Preuve que les amortisseurs sociaux français, parfois dénoncés comme trop coûteux ou mal conçus, ne fonctionnent pas si mal.

Le Monde Economie 22.09.2015

Document 2 : Les comptes des administrations publiques 2014

En 2014, le déficit public au sens de Maastricht s'établit à 84,8 milliards d'euros, soit 4,0 % du PIB. Par rapport à 2013, il se réduit de 1,6 milliard d'euros du fait d'une augmentation des recettes un peu plus rapide que celle des dépenses. En part de PIB, les recettes publiques augmentent de 0,6 point et les dépenses de 0,5 point. Le déficit public se réduit surtout pour les administrations publiques locales alors qu'il s'accroît légèrement pour les administrations publiques centrales. Le taux de prélèvements obligatoires s'établit à 44,9 %, en augmentation modérée de 0,2 point par rapport à 2013. Le poids de la dette publique dans le PIB progresse de 3,3 points pour atteindre 95,6 %.

Insee 2015

Question 2 : Vous présenterez les justifications et les limites du protectionnisme.

Question 3 : Après avoir rappelé les fonctions d'une monnaie, vous préciserez les conséquences d'une variation du taux de change pour les agents économiques.

Document 1 : Le franc suisse flotte librement : une journée et une controverse historiques

La devise a bondi de 30 % avant que l'euro s'établisse à 1,03 franc suisse contre 1,20 la veille. La banque centrale est intervenue en catastrophe pour vendre des francs suisses.

Stupeur et surprise, la Banque nationale Suisse (BNS) a annoncé qu'elle abandonnait le cours plancher de 1,20 franc suisse par euro, qu'elle avait établi en septembre 2011 pour lutter contre l'appréciation de la devise helvétique. Conséquence immédiate, le franc suisse est passé sous la parité avec l'euro (1 euro = 0,85 franc suisse contre 1,20 la veille) et a gagné jusqu'à 29 %. En milieu de journée, la devise gagnait 16 % à 1,03 franc suisse pour un euro et 14 % par rapport au billet vert, le dollar s'établissant à 0,89 franc suisse. Cela représente un bond de 15 % en une journée du taux de change global de la monnaie helvétique. Du jamais vu et cette séance historique va laisser de profondes traces dans la « psyche » des marchés. Les contrats à terme sur le franc suisse ont connu pas moins de 11 perturbations (arrêt de cotation pendant une minute) dans la journée compte tenu de la volatilité et des volumes très élevés. La BNS est intervenue en catastrophe pour tenter, au moins, de stabiliser sa monnaie juste au-dessus de la parité. [...]

[...]Inquiétudes des industriels suisses

Passée la stupeur, les industriels suisses ont fait part de leurs inquiétudes et colère face à la dégradation prévisible de leur compétitivité du fait de l'envolée du franc suisse. Visiblement très choqué, Nick Hayek, le directeur général de Swatch a déclaré : « *Les mots me manquent. Jordan n'est pas seulement le nom du président de la BNS mais aussi celui d'une rivière. Et l'action de la BNS est un véritable tsunami pour nos exportateurs, pour le tourisme et pour toute notre économie* ».

http://www.lesechos.fr/15/01/2015/lesechos.fr/0204083193681_le-franc-suisse-flotte-librement--une-journee-et-une-controverse-historiques.htm#1UFkboJAV1S25sk.99

Question 4 : Vous présenterez les causes de l'inflation et montrerez quelles sont les conséquences négatives d'une faible inflation pour les agents économiques.

Document 1 : Prix : l'inflation reste basse en Europe, la BCE n'est pas décidée à agir

Les chiffres sont inquiétants. D'après les statistiques officielles, publiées jeudi 10 avril, l'inflation aux Pays-Bas est tombée à 0,8 % en glissement annuel en mars : il s'agit de son plus bas niveau depuis juin 2010.

Le même jour, l'Insee a révélé que si en France les prix à la consommation ont rebondi de 0,4 % sur un mois en mars, l'inflation globale reste très basse, ne dépassant pas 0,6 % sur un an.

Au Portugal, les prix à la consommation ont reculé en mars de 0,4 % par rapport à la même période de l'an dernier (mais sont en hausse de 1,4 % en variation mensuelle).

Ces chiffres vont donc entretenir les inquiétudes sur les risques que cette inflation basse fait peser sur la zone euro. Et relancer, s'il le fallait, la pression sur la Banque centrale européenne (BCE) pour qu'elle agisse, dans la mesure où son objectif officiel est que l'inflation reste voisine de 2%.

Mardi 8 avril, le Fonds monétaire international (FMI) a d'ailleurs indiqué que la déflation menaçait sérieusement le Vieux Continent, et appelé la BCE à prendre des mesures pour l'éviter.[...]

Le Monde | 10.04.2014 à 11h16 • Mis à jour le 10.04.2014 à 12h51 | Par Marie Charrel

Question 5 : En vous appuyant sur vos connaissances et sur le document suivant, vous montrerez comment a évolué la place des citoyens dans le fonctionnement des institutions européennes.

Document 1 :

Instaurée par le traité de Lisbonne, l'initiative citoyenne européenne (ICE) est une nouvelle forme de participation à l'élaboration des politiques de l'Union Européenne (...)

L'ICE permet à un minimum d'un million de citoyens issus d'au moins un quart des États membres de l'UE d'inviter la Commission Européenne à présenter des propositions d'actes juridiques dans des domaines relevant de sa compétence. Les organisateurs d'une initiative citoyenne doivent former un comité de citoyens composé d'au moins sept citoyens de l'UE résidant dans au moins sept États membres différents. Ils disposent d'une année pour recueillir les déclarations de soutien nécessaires (...) La Commission dispose alors de trois mois pour examiner l'initiative et décider de la suite à donner.

Site de la Commission européenne, <http://ec.europa.eu>, Union européenne, 2014.

Question 6 : Quels sont les instruments financiers dont dispose l'Union européenne pour soutenir sa politique régionale ?

Question 7 : Quel est le rôle de la Commission européenne ?