

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL « LOGISTIQUE »

- Session 2011 -

E 1 - Épreuve SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

Sous-Épreuve : B1 : Économie-Droit

UNITÉ : U 12

Durée : 1 h 30

Coefficient : 1

L'évaluation tiendra compte des qualités rédactionnelles, de la cohérence du raisonnement, de la clarté et de la concision de l'expression.

PARTIE ÉCONOMIQUE

À l'aide de vos connaissances et du document 1, répondez aux questions suivantes :

1. Donnez la définition de la croissance d'une entreprise et précisez comment celle-ci peut être mesurée.
2. Citez la forme de croissance privilégiée par Norbert Dentressangle. Justifiez votre réponse à l'aide d'exemples issus du texte.
3. Énumérez deux objectifs visés par Norbert Dentressangle dans cette opération de croissance.
4. Expliquez le terme « délocalisation ».
5. Énumérez les avantages recherchés par les entreprises dans la délocalisation.

PARTIE JURIDIQUE

Après lecture et analyse du document 2 et à partir de vos connaissances, répondez aux questions suivantes :

1. Rappelez les signataires de l'accord.
2. Indiquez si l'absence de signature d'un syndicat constitue une difficulté à l'application de cet accord. Justifiez votre réponse.
3. Citez quatre avantages que présente cet accord collectif pour les salariés.
4. Énumérez les principales ressemblances et différences entre une convention collective de branche et un accord collectif comme celui-ci.
5. Indiquez les principaux intérêts de la négociation collective en droit du travail.

NORBERT DENTRESSANGLE vise les 4 milliards en 2010

Avec + 12,2 % de progression pour son chiffre d'affaires qui s'établit à 1 804 millions d'euros pour l'exercice 2007, Norbert Dentressangle est en phase avec son plan de développement « *Challenge 2008* ». Les activités transport (57 % de l'activité) et logistique (43 %) enregistrent individuellement des croissances du même ordre. Le rachat en décembre du Britannique Christian Salvesen — qui pèsera sur les chiffres au prochain exercice — porte aujourd'hui le volume d'affaires du nouveau groupe à 3,08 milliards d'euros.

Lors de l'annonce de ces résultats, le prestataire a mis l'accent sur la poursuite de sa politique en faveur du développement durable qu'il a menée l'an dernier à travers les prises de participation, d'une part dans la société anglaise de transport multimodal par containers citerne Interbulk à hauteur de 6,6 %, d'autre part dans Novatrans (15,3 %), spécialisé dans le transport combiné rail-route. Mais c'est bien sûr l'acquisition de Christian Salvesen, qui double pratiquement la taille de l'entreprise, qui apparaît comme élément majeur vécu par le groupe. Jean-Claude Michel, président du directoire du groupe, a d'ailleurs souligné que 2008 sera l'année de l'intégration du Britannique. Le patron du groupe a par ailleurs dévoilé le nouveau plan de croissance à 3 ans, baptisé « *Passion Rouge 2010* », qui succède à « *Challenge 2008* ». Une croissance largement nourrie par le rachat précité qui constitue aux yeux de Jean-Claude Michel une nouvelle étape du développement du groupe à travers l'élargissement du panel de services à la logistique du frais, du froid et à la distribution à la palette : « *Le marché est porteur et demandeur d'offres. Le phénomène des délocalisations, ajouté à une concentration du nombre de prestataires, créent les conditions qui doivent favoriser notre développement* ». À fin 2010, Norbert Dentressangle a ainsi pour ambition de tendre vers un chiffre d'affaires de 4 milliards d'euros.

Source : Logistique Magazine N°227, AVRIL 2008

Communiqué de presse (Source PSA Peugeot – Citroën)

18/04/2005

Signature d'un accord sur la formation tout au long de la vie professionnelle

La direction de PSA Peugeot Citroën et les organisations syndicales CFDT, CFE/CGC, CFTC, CGT/FO et GSEA ont signé le 15 avril 2005, un accord sur « La formation tout au long de sa vie professionnelle ». La CGT fera connaître prochainement sa position.

Cet accord redéfinit les orientations et les objectifs de la formation dans l'entreprise, pour mieux anticiper les besoins en compétences collectives et individuelles, et mieux répondre aux attentes des salariés en renforçant leur employabilité.

Il intègre les nouvelles mesures issues de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003, de la loi du 4 mai 2004 sur la formation, et des modalités négociées dans la branche métallurgie.

Cet accord répond, en particulier, aux enjeux suivants ;

- aider les jeunes et les nouveaux embauchés dans leurs premières expériences professionnelles : l'entreprise prépare les jeunes à acquérir des qualifications dans les métiers de l'automobile par l'apprentissage, les conventions de stages, les contrats de professionnalisation, les stages d'intégration, le tutorat...

- aider les salariés tout au long de la vie professionnelle à faire face à l'évolution des techniques, des métiers et des organisations : le développement des compétences ou des qualifications permet aux salariés de s'adapter à un nouvel emploi ou à l'évolution de leur emploi, notamment par l'utilisation des périodes de professionnalisation.

- permettre aux salariés d'être acteurs de leur trajectoire professionnelle, y compris ses collaborateurs les plus âgés ou seniors ;

- faciliter la transmission des savoirs entre les générations : le départ en retraite de nombreux seniors dans les prochaines années et les nombreux recrutements déjà engagés doivent être accompagnés.

- assurer l'égalité des chances dans l'accès à la formation professionnelle : en particulier entre les femmes et les hommes, accompagner les mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées et développer la diversité des salariés.

[...]

Enfin, les actions du plan de formation pouvant s'effectuer dans ou en dehors du temps de travail sont précisées.

Pour Jean-Luc Vergne, directeur des Relations et Ressources Humaines du groupe, « *le changement de cadre législatif et conventionnel offre l'occasion de renforcer l'efficacité de l'investissement formation dans l'entreprise. Sur le plan collectif, cet accord renforce l'adéquation des programmes de formation avec les priorités du groupe. Sur le plan individuel, il permet de développer l'employabilité de chaque salarié, face aux mutations et aux aléas de la conjoncture économique et de la vie professionnelle. Il doit aider chaque collaborateur à être co-responsable de sa formation et de son parcours dans l'entreprise* ».