Ce document a été mis en ligne par l'organisme FormaV®.

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour en savoir plus sur nos formations disponibles, veuillez visiter :
formav.co/explorer

Gestion

Session 2015 • Code sujet : **SPE3GE** • Durée : **3 heures 30** • Coefficient : **4**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. La gestion individuelle du personnel (4 questions) **Page 3**

2. Les conditions de travail (3 questions) **Page 5**

3. La mise en œuvre des améliorations (3 questions) **Page 7**

4. Ce qu'il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ) (Synthèse & Q&A Examen) **Page 9**

Sujet officiel (PDF) : https://btssp3s.fr/assets/annales/bts-sp3s/E3 - Conseil et expertise technologiques – Epreuve pratique/2015/BTS SP3S - E3 - Conseil et expertise technologiques – Epreuve pratique - Session 2015 - 1-Sujet.pdf

1. La gestion individuelle du personnel

Au C.H.R.S. Le Phoenix, un éducateur spécialisé rencontre des difficultés professionnelles et envisage de démissionner. Le gestionnaire conseil doit proposer des moyens de motivation, comparer démission et rupture conventionnelle, calculer les indemnités éventuelles et rappeler les documents de fin de contrat.

Question 1.1. Présentez des moyens de motivation qui permettraient à M. MORISCAL de retrouver une sérénité dans le travail.

Un entretien d'écoute et un accompagnement par la psychologue peuvent aider M. MORISCAL à exprimer ses difficultés. Il faut aussi agir sur leurs causes : réduire le bruit et garantir la confidentialité en réorganisant l'accueil, mieux répartir la charge de travail et instaurer des temps d'échange entre collègues. Une formation à la gestion du stress, un soutien de l'équipe et une adaptation temporaire des missions peuvent restaurer son engagement. Les propos agressifs envers les usagers doivent néanmoins être recadrés.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Écoute et accompagnement, locaux adaptés, charge mieux répartie, formation et entraide renforcée.

Question 1.2. À l'aide de l'annexe 1 et de vos connaissances, comparez, sous forme de tableau, la démission et la rupture conventionnelle.

La démission est une décision unilatérale du salarié en CDI. La rupture conventionnelle repose au contraire sur un accord libre entre salarié et employeur et concerne uniquement le CDI.

Critère	Démission	Rupture conventionnelle
Initiative	Salarié seul	Accord des deux parties
Formalités	Notification par le salarié	Entretiens, convention écrite, rétractation de 15 jours calendaires, puis homologation administrative
Préavis	En principe, préavis à effectuer	Pas de préavis légal ; date fixée par les parties après homologation
Indemnités	Pas d'indemnité de rupture ; congés payés dus	Indemnité spécifique minimale et congés payés dus
Chômage	Pas d'allocation en principe, sauf exceptions	Droits possibles sous conditions

La rupture conventionnelle ne peut être imposée. Chacune des parties peut revenir sur son accord pendant le délai légal de rétractation. À son terme, la convention est transmise pour homologation : la rupture ne peut intervenir avant la date prévue et validée.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Démission : décision unilatérale du salarié. Rupture conventionnelle : accord libre, indemnité spécifique et homologation administrative.

Question 1.3. À l'aide des annexes 1 et 2, indiquez et justifiez quelle(s) indemnité(s) serait(ent) à verser à M. MORISCAL en cas de rupture conventionnelle, puis calculez le montant de l'indemnité ou des indemnités.

En rupture conventionnelle, M. MORISCAL a droit à l'indemnité spécifique, au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, ainsi qu'à l'indemnité compensatrice pour ses 3 jours de congés payés non pris. Avec 15 ans d'ancienneté, le calcul de l'indemnité spécifique porte sur 10 années au taux de 1/5 de mois, puis 5 années au taux de 2/15 de mois. Le salaire brut mensuel de référence fourni est de 2 045 €.

Indemnité spécifique : $(2\,045/5) \times 10 + (2\,045 \times 2/15) \times 5 = 5\,453{,}33$ €. Congés payés : $(2\,045/151{,}67) \times 7 \times 3 = 283{,}15$ €.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Indemnité spécifique : 5 453,33 €. Congés payés : 283,15 €. Total : 5 736,48 €.

Question 1.4. Rappelez les documents obligatoires à remettre à M. MORISCAL en cas de rupture de son contrat de travail.

À la fin du contrat, l'employeur remet à M. MORISCAL les documents nécessaires pour justifier son emploi, faire valoir ses droits et vérifier les sommes versées. Le reçu pour solde de tout compte récapitule les sommes dues ; sa signature ne conditionne pas la remise. Le dernier bulletin de paie doit également être délivré.

- Certificat de travail
- Attestation destinée à Pôle emploi
- Reçu pour solde de tout compte
- Dernier bulletin de paie

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Certificat de travail, attestation Pôle emploi, reçu pour solde de tout compte et dernier bulletin de paie.

2. Les conditions de travail

Le C.H.R.S. accueille davantage de personnes alors que ses effectifs d'éducateurs spécialisés ont diminué. À partir des données d'activité et de l'entretien avec le délégué du personnel, il faut mesurer l'évolution de la charge de travail et analyser ses conséquences pour les usagers, les salariés et l'établissement.

Question 2.1. À l'aide de l'annexe 3 et en présentant les résultats sous forme de tableau, calculez sur l'ensemble de la période le taux d'évolution du nombre de personnes accueillies et du temps de prise en charge.

On compare les valeurs de début et de fin de période. Le taux d'évolution se calcule ainsi : $\frac{\text{valeur finale} - \text{valeur initiale}}{\text{valeur initiale}} \times 100$. Pour les personnes accueillies : $\frac{392-337}{337} \times 100 = 16,32\%$. Pour le temps moyen de prise en charge : $\frac{26,1-24,3}{24,3} \times 100 = 7,41\%$. Les valeurs des années intermédiaires ne sont pas nécessaires pour calculer l'évolution globale entre 2010 et 2014.

Indicateur	2010	2014	Taux d'évolution
Personnes accueillies	337	392	+16,32 %
Temps moyen de prise en charge	24,3 h	26,1 h	+7,41 %

✓ RÉPONSE À RETENIR

De 2010 à 2014 : personnes accueillies, +16,32 % ; temps moyen de prise en charge, +7,41 %.

Question 2.2. À l'aide de l'annexe 3, déterminez le nombre d'usagers accueillis par éducateur spécialisé pour chaque année.

Pour chaque année, divisez le nombre de personnes accueillies par le nombre d'éducateurs spécialisés en ETP. Le résultat est une moyenne d'usagers par éducateur à temps plein, arrondie au centième :

1. 2010 : $337 \div 8,3 = 40,60$ usagers par ETP.
2. 2011 : $350 \div 8,1 = 43,21$ usagers par ETP.
3. 2012 : $378 \div 7,3 = 51,78$ usagers par ETP.
4. 2013 : $380 \div 6 = 63,33$ usagers par ETP.
5. 2014 : $392 \div 6 = 65,33$ usagers par ETP.

La moyenne augmente chaque année, avec une hausse particulièrement marquée entre 2012 et 2013.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Usagers par éducateur (ETP) : 2010, 40,60 ; 2011, 43,21 ; 2012, 51,78 ; 2013, 63,33 ; 2014, 65,33.

Question 2.3. À l'aide des résultats obtenus aux questions 2.1 et 2.2 et de l'annexe 4, établissez dans une note de synthèse adressée à M. PONTIER le diagnostic de la situation. Précisez ensuite les conséquences de la situation sur les usagers, les éducateurs spécialisés et le C.H.R.S.

À l'attention de M. PONTIER - Note de synthèse

De 2010 à 2014, le nombre de personnes accueillies augmente de 16,32 % et le temps moyen de prise en charge de 7,41 %, tandis que les effectifs éducatifs diminuent de 8,3 à 6 ETP, soit 27,71 %. Le nombre moyen d'usagers par éducateur passe de 40,60 à 65,33, une hausse de 60,91 %. M. CADRAN confirme une situation durable : stress, arrêts de travail, agressions et menaces, locaux inadaptés à la confidentialité, difficultés de communication et manque d'entraide.

Cette surcharge fragilise l'accompagnement des usagers et les conditions de travail. Elle expose aussi le C.H.R.S. à une dégradation de la qualité du service et du climat social.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Activité en hausse et effectifs en baisse : surcharge des éducateurs, accompagnement des usagers fragilisé et dégradation du climat social et de la qualité du service.

3. La mise en œuvre des améliorations

Le C.H.R.S. prévoit de recruter un éducateur spécialisé, de former l'équipe à l'accueil et à la gestion du stress, et de réaménager les espaces d'accueil. Le dossier demande de préparer le budget prévisionnel, d'évaluer l'effet d'une hausse salariale demandée et de calculer plusieurs éléments de rémunération.

Question 3.1. À l'aide de l'annexe 5, élaborez le budget prévisionnel du projet intégrant les trois propositions et complétez l'annexe 6. Arrondissez les montants à l'euro le plus proche et tenez compte du fait que l'association n'est pas soumise à la T.V.A.

Le nouvel éducateur commence en juillet : son coût mensuel, cotisations patronales comprises, est de 1 600 × 1,44 = 2 304 €. En 2015, six mois sont budgétés. La formation est payée en septembre et les travaux en octobre. Le prêt de 12 000 € est remboursé en six semestrialités de 2 000 €, à partir de janvier 2016.

Budget	2015, 2e semestre	2016, 1er semestre	2016, 2e semestre	2017, 1er semestre
Trésorerie de début	0 €	276 €	452 €	628 €
Subvention	16 000 €	16 000 €	16 000 €	16 000 €
Prêt reçu	12 000 €	0 €	0 €	0 €
Total encaissements	28 000 €	16 000 €	16 000 €	16 000 €
Salaire et cotisations patronales	13 824 €	13 824 €	13 824 €	13 824 €
Formation	4 600 €	0 €	0 €	0 €
Travaux et mobilier	9 300 €	0 €	0 €	0 €
Remboursement du prêt	0 €	2 000 €	2 000 €	2 000 €
Total décaissements	27 724 €	15 824 €	15 824 €	15 824 €
Trésorerie de fin	276 €	452 €	628 €	804 €

Le réaménagement totalise 9 300 € : main-d'œuvre, 9 chaises, 3 bureaux et 3 paravents. La subvention de 16 000 € est perçue chaque semestre. La trésorerie de fin de période est calculée en ajoutant les encaissements à la trésorerie de début, puis en retranchant les décaissements.

Annexe 6 complétée : trésorerie finale



(À RENDRE AVEC LA COPIE)

Libellé	2015	2016		2017
	2ème semestre	1er semestre	2ème semestre	1er semestre
TRÉSORERIE DE DÉBUT DE PÉRIODE	0			
ENCAISSEMENTS :				
TOTAL				
DECAISSEMENTS :				
TOTAL				
TRÉSORERIE DE FIN DE PÉRIODE	276 €	452 €	628 €	804 €

Le des Sujets d'Examen de l'enseignement professionnel
Passeu Compl

✓ RÉPONSE À RETENIR

Trésorerie de fin : 276 € en décembre 2015, 452 € en juin 2016, 628 € en décembre 2016 et 804 € en juin 2017.

Question 3.2. Précisez si le budget prévisionnel permet d'accéder à la demande de Mlle DELMOTTE, qui souhaite un salaire horaire brut de 10,90 euros. Justifiez votre réponse par le calcul.

À 10,90 € de l'heure, le salaire brut mensuel serait de 10,90 × 151,67 = 1 653,20 €. Avec 44 % de cotisations patronales, le coût mensuel serait de 1 653,20 × 1,44 = 2 380,61 €, contre 2 304 € prévus. Le surcoût sur les six mois de 2015 est donc de 459,67 €. La trésorerie prévisionnelle de fin 2015 n'étant que de 276 €, cette hausse la rendrait négative.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Non : le surcoût de 459,67 € dépasse la trésorerie disponible de 183,67 €.

Question 3.3. À l'aide de l'annexe 7, déterminez le salaire brut mensuel, le salaire net mensuel et le salaire imposable mensuel de Mlle DELMOTTE, à partir du salaire horaire brut de 10,60 euros proposé par M. PONTIER.

Le salaire brut mensuel est calculé sur 151,67 heures. Les cotisations CSG et CRDS sont calculées sur 98,25 % du brut ; les autres prélèvements s'appliquent au brut entier.

Élément	Calcul	Montant mensuel
Salaire brut	10,60 × 151,67	1 607,70 €
Cotisations salariales	CSG, CRDS, sécurité sociale, chômage et retraite	353,86 €
Salaire net	Brut moins cotisations	1 253,85 €
Salaire imposable	Net + CSG non déductible + CRDS	1 299,65 €

Le salaire imposable réintègre au salaire net la CSG non déductible et la CRDS non déductible.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Brut mensuel : 1 607,70 € ; net mensuel : 1 253,85 € ; imposable mensuel : 1 299,65 €.

Ce qu'il faut retenir de ce sujet (Session 2015)

Bilan de l'épreuve : Épreuve de Gestion - U3 du BTS Services et Prestations des Secteurs Sanitaire et Social, session 2015, code SPE3GE, durée 3 heures 30, coefficient 4. Le cas porte sur le C.H.R.S. Le Phoenix et traite de gestion du personnel, de conditions de travail et de financement d'améliorations. Les compétences évaluées sont le calcul, l'analyse de données, la synthèse et la gestion budgétaire.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- Taux d'évolution global : (valeur d'arrivée - valeur de départ) / valeur de départ × 100.
- Nombre d'usagers accueillis par éducateur : nombre d'usagers divisé par le nombre d'éducateurs en E.T.P.
- Pour 15 ans d'ancienneté, l'indemnité minimale se calcule sur 10 ans à 1/5 de mois par année, puis sur 5 ans à 2/15 de mois par année.
- Le salaire net s'obtient en retranchant du brut les cotisations salariales calculées sur les bases indiquées.

Points de vigilance & attentes du jury

- Présentez les évolutions dans un tableau et identifiez clairement les valeurs de début et de fin de période.
- Pour le ratio d'usagers par éducateur, utilisez les effectifs en E.T.P. et indiquez l'unité du résultat.
- Dans le budget, respectez les dates d'encaissement et de paiement, puis reportez chaque trésorerie de fin de période au début de la suivante.
- Appliquez les cotisations à leurs assiettes respectives, notamment 98,25 % du brut pour la CSG et la CRDS.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment calculer le taux d'évolution sur toute la période ?

Repérez la valeur initiale et la valeur finale. Soustrayez la valeur initiale de la valeur finale, divisez le résultat par la valeur initiale, puis multipliez par 100 pour exprimer l'évolution en pourcentage.

Q : Comment distinguer le salaire net du salaire imposable dans ce sujet ?

Calculez d'abord le salaire net après déduction des cotisations salariales. Pour obtenir le salaire imposable, réintégrez la CSG non déductible et la CRDS non déductible, selon les taux et les bases indiqués dans l'annexe 7.

Q : Comment organiser le budget prévisionnel sur les quatre semestres ?

Inscrivez chaque recette et dépense dans la période où elle est effectivement encaissée ou payée. Calculez la trésorerie de fin de période, puis reportez ce solde comme trésorerie de début du semestre suivant.

Q : Quels critères de notation faut-il respecter pour les calculs ?

Présentez les formules et les étapes de calcul, avec les unités et les arrondis demandés. Pour les cotisations salariales, distinguez les bases de calcul et appliquez chaque taux à la bonne assiette.

Sujet officiel associé (PDF) : https://btssp3s.fr/assets/annales/bts-sp3s/E3 - Conseil et expertise technologiques – Epreuve pratique/2015/BTS SP3S - E3 - Conseil et expertise technologiques – Epreuve pratique - Session 2015 - 1-Sujet.pdf
Ressources BTS Services et Prestations des Secteurs Sanitaire et Social : Toutes les annales & corrigés • Fiches de révision complètes • Simulateur de notes d'examen

Copyright © 2027 FormaV®. Tous droits réservés.

FormaV® est une marque déposée auprès de l'INPI sous le numéro 5227897.

Ce document a été élaboré par FormaV® avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV®, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV® se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.