


inkipio

audit | expertise comptable | conseil



Associations

Pour vous tenir informés de toutes les évolutions législatives et réglementaires

EDITORIAL Les salariés de l'économie sociale et solidaire exercent des métiers dans lesquels ils s'impliquent, émotionnellement comme physiquement, peut-être plus que les autres. Le baromètre sur la qualité de vie au travail a recueilli les points de vue de 6 261 dirigeants et salariés de l'ESS. Il permet de collecter un grand nombre d'informations précises sur le vécu des personnes interrogées et ce qu'elles ressentent (bien-être, santé et organisation au travail). Les objectifs sont d'accompagner les employeurs dans leurs démarches de prévention et d'amélioration de la qualité de vie au travail. Dans ce numéro, nous abordons également la réforme de la taxe d'apprentissage qui entraîne de nouvelles mesures fiscales : répartition, quota, barème, collecte... tout change !

La qualité de vie au travail dans les associations

La qualité de vie au travail est une notion globale qui a été définie par les partenaires sociaux lors de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013¹. Elle prend en considération de nombreux facteurs.

Selon cet accord, la qualité de vie au travail est « un sentiment de bien-être au travail [...] qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué ». C'est donc une notion globale prenant en considération de nombreux facteurs.

Les associations sont de bonnes élèves

Parce qu'ils adhèrent aux valeurs de l'association qui les embauche et parce que leur organisation est dirigée par des bénévoles, il est commun de penser que les salariés associatifs se sentent bien dans leur emploi. L'étude Qualité de vie au travail dans l'ESS, publiée par

Chorum en 2014, semble confirmer cette perception. Comparativement à l'ensemble des salariés, ceux-ci évaluent plus positivement leur qualité de vie au travail. Ainsi, ils attribuent en moyenne une note globale de qualité de vie au travail de 6,6/10 tandis qu'elle n'est que de 6,1/10 en général². La satisfaction des salariés associatifs tient à plusieurs aspects de leur travail. Pour bon nombre, la mission qu'ils remplissent a du sens et leur donne le sentiment d'être utiles d'un point de vue social. Ils se sentent dans leur très grande majorité respectés et reconnus dans ce qu'ils font. La plupart considèrent qu'ils sont autonomes dans leur travail et que celui-ci leur donne l'occasion de prendre des responsabilités. Ils apprécient la relative liberté qu'ils ont de s'organiser et la polyvalence des tâches qui évite la monotonie. Par ailleurs, le secteur associatif fait plus de place aux femmes que le secteur lucratif, y compris au niveau des postes clés. On trouve ainsi deux fois plus de femmes à des postes à responsabilités dans le milieu associatif (38 % vs 18 %)³. Les différences salariales y sont également moins marquées que ce soit entre les hommes et les femmes qu'entre les bas et les hauts salaires (écart allant de 1 à 5,5 dans les associations contre 1 à 8,4 dans le secteur lucratif)⁴. De plus, les employés des associations accèdent plus facilement à la formation professionnelle continue, ce qui facilite leur évolution de carrière.

1 ANI du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité au travail et de l'égalité professionnelle ».

2 Sondage Anact – TNS Sofres, juin 2013.

3 Deloitte – Taste, Étude sur les rémunérations individuelles – Associations et fondations, février 2014.

4 *Idem.*

La qualité de vie au travail dans les associations (suite)



Mais peuvent mieux faire

Néanmoins, la situation est loin d'être idyllique et il ne faudrait pas tomber dans la caricature béate. Le mal-être au travail fait d'ailleurs partie des problèmes constatés par la commission parlementaire ayant étudié les difficultés du monde associatif. Presque la moitié des salariés (46 %) et 32 % des dirigeants de l'économie sociale et solidaire (ESS) ressentent une dégradation de leur qualité de vie au travail. Certaines difficultés sont amplifiées par - ou sont dues - à la conjoncture. En effet, eu égard au contexte de crise, les conditions dans lesquelles évoluent les associations se complexifient. Le travail administratif ne cesse de croître et les relations avec les collectivités territoriales donnent à certains salariés l'impression de devenir opérateurs de service public, perdant le sens de leur mission et de leur engagement associatif. De plus, les restrictions budgétaires imposent fréquemment des départs d'employés et mènent à un accroissement de la charge de travail de ceux qui restent. Ainsi, 73 % des dirigeants de l'ESS se sentent constamment sous pression et 59 % jugent la charge de travail excessive. Le contexte économique accroît le recours à des contrats courts, fréquemment à temps partiel. D'autres problématiques sont d'ordre relationnel. Ainsi 62 % des salariés se sentent affectés par des comportements et des discours agressifs de la part des bénéficiaires et plus d'un sur cinq craint une agression physique. Les associations œuvrant dans le domaine de la solidarité et ayant des missions qui demandent une forte implication psychologique sont

particulièrement soumises à ce type de pression. Par conséquent, les risques psychosociaux, c'est-à-dire les risques « perçus et vécus par les salariés comme portant atteinte à leur santé mentale et secondairement physique »⁵ font partie des risques professionnels qu'il convient de ne pas négliger au sein des associations.

Bonnes pratiques

Néanmoins, une dégradation de la qualité de vie au travail ne relève pas de la fatalité. Ainsi, 65 % des salariés et 90 % des dirigeants pensent que les échanges formels ou informels permettent de l'améliorer. En effet, parler du travail au travail permet de mettre les choses à plat et, le cas échéant, de « crever l'abcès ». C'est une occasion pour les salariés de s'exprimer sur les situations problématiques qu'ils peuvent rencontrer et pour les bénévoles employeurs d'en prendre conscience. Il ne s'agit pas d'improviser ces moments d'échanges afin que la parole soit vraiment libérée et puisse être entendue. Certains organismes, à l'image de l'Uriopps Rhône-Alpes, développent des outils en ce sens, adaptés au secteur médico-social. D'autres bonnes pratiques existent, telles que celles récompensées par le « prix pour l'emploi de qualité – Mon asso s'engage ! ». Parmi les 88 dossiers reçus, les lauréats se sont démarqués par leur approche globale de la problématique et la volonté d'agir sur plusieurs leviers.

5 La prévention des risques psychosociaux – Vademecum de la DRTEFP Bourgogne

Animation : périodes de repos en droit européen

Le décret du 26 avril 2012 prévoit deux régimes dérogatoires à la règle de la période quotidienne minimale de repos de onze heures consécutives pour les animateurs. Le Conseil d'État, saisi par un syndicat, a indiqué dans un avis du 30 janvier 2015 (requête n° 363520) que ces dérogations sont conformes au droit européen. Celui-ci permet en effet de déroger à la durée minimale de repos quotidien pour « les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes » et « pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service (...) ». Ces dérogations sont néanmoins subordonnées à la condition que « des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés ».

Conseil d'État, 1^{re} / 6^e SSR, 30/01/2015, 363520 <http://goo.gl/K8mrOk>



Un nouveau site pour le Service civique associatif

Le site asso-service-civique.fr créé par Le Mouvement associatif et le Comité du Service civique associatif, est destiné aux associations et à l'accueil de volontaires en Service civique. Des fiches pratiques, de la documentation et des témoignages sont accessibles pour découvrir les avantages de ce dispositif. <http://asso-service-civique.fr>



Le volontariat associatif remplace le volontariat de Service civique

Le décret n° 2015-581 relatif au volontariat associatif en substitution du volontariat de Service civique a été publié le 27 mai 2015. En rapport à l'article 62 de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, le volontariat de Service civique devient le volontariat associatif. L'ancienne dénomination peut être, par exception, maintenue dans les départements et collectivités d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises, lorsqu'il est réalisé auprès de personnes morales de droit public.

Décret n° 2015-581 du 27 mai 2015 <http://goo.gl/WXZcZe>

Quel bilan de la vie associative ?

Le Haut Conseil à la vie associative (HCVA) a rendu au Premier ministre le premier rapport sur le paysage associatif (2012-2014). Ce document dresse un panorama de ce qui a marqué la vie associative, reflète sa richesse et ses évolutions. Ce bilan fait un point actualisé sur la réalité du monde associatif en France et met en évidence les grands défis qui, aux yeux des experts du HCVA, se posent à lui. Ils tiennent en trois mots : financements, engagement et dialogue civil. Le bilan du



HCVA est disponible auprès de la Documentation française.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

Une nouvelle ministre pour l'ESS

Carole Delga est remplacée par Martine Pinville au secrétariat d'État au Commerce, à l'Artisanat, à la Consommation et à l'Économie solidaire. Fonctionnaire des impôts de formation, Mme Pinville (56 ans), est députée de Charente depuis juin 2007. Entre 2012 et 2014, elle a été rapporteur de la loi sur le vieillissement, secrétaire nationale du PS à la Santé.

<http://www.gouvernement.fr/ministre/martine-pinville>

Les salariés des SIAE et leur image

L'étude « Les salariés des structures de l'Insertion par l'activité économique », réalisée par la Dares a permis de rendre compte de la perception que peuvent avoir les salariés de ces structures. On y apprend notamment que près de 80 % des salariés estiment que le passage en SIAE leur a permis de retrouver confiance en eux et de se sentir utiles.

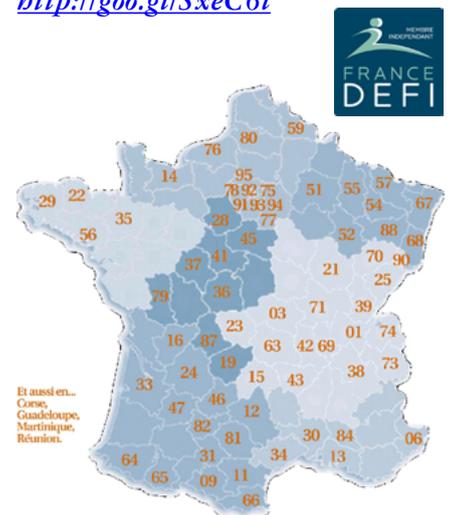
<http://goo.gl/8JqLBX>

L'engagement associatif des bénévoles va bien

Recherches et Solidarités, qui vient de publier la 12^e édition de la France Bénévole, aborde l'engagement des bénévoles (adhérents et donateurs notamment) de façon positive et rassurante. Les différentes formes d'engagement, tant individuelles que collectives, se complètent et la perception du bénévolat évolue aussi.

La volonté de transformer progressivement la société apparaît de façon plus évidente par rapport à la seule générosité. 30 % des adhérents se disent prêts à s'engager bénévolement. Ce qui donne de l'espoir pour les responsables associatifs.

<http://goo.gl/SxeC6l>



La nouvelle taxe d'apprentissage

Le gouvernement a réformé les modalités d'affectation de la taxe d'apprentissage dans l'objectif de parvenir à 500 000 apprentis en alternance d'ici 2017 et de rendre plus simple et efficace sa collecte. Ainsi, pour les rémunérations versées à partir du 1^{er} janvier 2014, les taux de répartition de cette taxe ont changé à compter de la collecte 2015.



Toute association employeur a l'obligation de contribuer au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale par le paiement de la taxe d'apprentissage (TA). Sont assujetties au paiement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), en plus de la TA, les associations employant plus de 250 salariés et qui, en 2015, emploient moins de 4 % (par rapport à leur effectif annuel moyen) d'alternants et de jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise) ou bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).

Fraction régionale

La nouvelle répartition entraîne un fléchage vers les formations en apprentissage d'une part plus importante de la TA qui est désormais fractionnée en 3 parties, contre 2 auparavant. La fraction « régionale » (FRA) qui remplace le Fonds national pour le développement et la modernisation de l'apprentissage (FNDMA) est allouée aux Régions pour le financement de l'apprentissage à hauteur de 51 % de la TA brute. Tout ou partie de cette fraction est versée à l'un des organismes collecteurs agréés de la taxe d'apprentissage (OCTA) et l'éventuel solde directement au Trésor public au plus tard le 30 avril de l'année qui suit celle du versement des rémunérations. À défaut, les autres dépenses (solde de la taxe) perdent leur caractère libératoire. La FRA est chronologiquement le premier versement à effectuer.

Quota

La fraction « quota », réservée à l'apprentissage, s'élève à 26 % de la TA brute (49 % pour l'Alsace-Moselle) au bénéfice des centres de formation d'apprentis (CFA), des sections d'apprentissage (SA) et des écoles d'entreprises et des centres de formation professionnelle relevant du secteur des banques et des assurances. Après s'être libéré du paiement de la fraction régionale, l'association versera tout ou partie du quota sous la forme d'un versement libératoire à un OCTA et l'éventuel reliquat au Trésor public, au plus tard le 30 avril de l'année qui suit celle du versement des rémunérations. Sans quoi, la

fraction régionale et le hors-quota ne seront plus libératoires et l'association perdra la liberté de choisir à qui elle les versera. Dans le cas où elle embauche un apprenti, elle est tenue, par l'intermédiaire d'un des OCTA, de verser le montant du coût par apprenti, fixé par la convention de création du CFA ou de la SA, au centre ou à la section dans lequel/laquelle est inscrit l'apprenti.

Hors-quota

La fraction « hors quota » ou « barème », en faveur des formations techniques et professionnelles à temps plein, hors apprentissage, représente 23 % de la TA brute. Sur dérogation et dans certaines limites, elle peut être versée au CFA dans lequel est inscrit l'apprenti embauché, pour financer le coût des formations. Avant cela, l'association doit avoir rempli ses obligations de versement de la fraction régionale et du « quota ». Ensuite, elle pourra consacrer le solde de la taxe aux dépenses justifiées et effectuées :

- en vue de favoriser les formations initiales technologiques et professionnelles dispensées hors du cadre de l'apprentissage ;
- au titre des versements obligatoires réalisés en faveur du CFA ou de la SA et en complément du montant du quota, selon les taux suivants :

- catégorie A : 65 % – niveaux III, IV et V – CAP à Bac + 2 ;
- catégorie B : 35 % – niveaux I et II – Bac + 3 à Bac + 5.

L'éventuel solde du hors-quota sera versé au Trésor public, au plus tard le 30 avril de l'année qui suit.

Fusion des taux

La TA s'élève désormais à 0,68 % (0,44 % en Alsace-Moselle). Elle est calculée sur la même base que celle servant au calcul des cotisations de Sécurité sociale (dont l'assiette est fixée par l'article L242-1 du Code de la Sécurité sociale), c'est-à-dire de la masse salariale brute (comprenant toutes les rémunérations versées aux travailleurs : salaires ou gains, indemnités de CP, cotisations ouvrières, primes, gratifications et avantages en argent, avantages en nature, pourboires et compensations salariales). Ce taux résulte d'une fusion des précédents taux de l'ancienne taxe d'apprentissage (0,5 %) et de la CDA (contribution au dévelop-

pement de l'apprentissage de 0,18 %) qui a été supprimée. Le taux de la CSA (assise sur la même base que la TA), demeure variable en fonction de chaque association et son versement libératoire (son affectation est remise à la décision des associations concernées par cette taxe).

Barème fiscal d'évaluation des frais kilométriques 2015

(d = distance parcourue, CV = cheval vapeur)

Puissance administrative	(d ≤ 5 000 km) x €	(5 001 km ≤ d ≤ 20 000 km) x € ++	(d > 20 000 km) x €
≤ 3 CV	d x 0,41	(d x 0,245) + 824	d x 0,286
= 4 CV	d x 0,493	(d x 0,277) + 1 082	d x 0,332
= 5 CV	d x 0,543	(d x 0,305) + 1 188	d x 0,364
= 6 CV	d x 0,568	(d x 0,32) + 1 244	d x 0,382
≥ 7 CV	d x 0,595	(d x 0,337) + 1 288	d x 0,401