

L'économie
SOCIALE ET SOLIDAIRE



Soirée de L'EMPLOI ASSOCIATIF

Mardi 11 décembre 2018 - 20h
Salle du Pressoir - Falaise



Quelles sont les particularités de l'emploi dans le secteur de l'économie sociale et solidaire ?

- Les difficultés rencontrées et les points de vigilance
- Echange de bonnes pratiques

Quelles sont les particularités de l'emploi dans le secteur de l'économie sociale et solidaire ?

- Une analyse complexe compte tenu de la diversité des structures.
- Si l'emploi au sein de l'ESS est souvent idéalisé, il n'en demeure pas moins soumis aux réalités de toute entreprise. Le secteur se différencie cependant dans la manière de traiter la question,
- Un lieu de rencontre entre deux dynamiques : D'un côté le projet politique fondé sur le principe de la non lucrativité et de l'autre les parcours individuels des salariés et leurs motivations diverses à s'engager.
- Les dirigeants doivent être à la fois « un employeur comme les autres » mais aussi veiller à intégrer et faire vivre les spécificités du modèle non lucratif.

Quelles sont les particularités de l'emploi dans le secteur de l'économie sociale et solidaire ?

- Management dans l'ESS nécessite donc des compétences très professionnelles et très précises :
 - Trouver un juste milieu de démocratie participative, éviter la confusion entre statut militant et statut salarié, gérer la répartition réelle des pouvoirs entre salariés et administrateurs, le besoin d'échange des équipes sur le projet ou encore l'équilibre nécessaire entre objectifs sociétaux et économiques...

La spécificité du rapport au travail dans le secteur associatif

- Niveau de satisfaction plus élevé chez les salariés associatifs. Parmi les motifs des satisfactions : une meilleure conciliation des temps de vie, une plus grande autonomie, un sentiment d'utilité des missions ou encore une ambiance de travail bien perçue.
- C'est pour nourrir cette quête de sens dans leur travail que les salariés acceptent une rémunération moins élevée que dans le secteur privé.
- Mais ils attendent en contrepartie :
 - La clarté nécessaire quant aux valeurs et au projet de l'organisation mais aussi les bonnes conditions humaines et matérielles de sa mise en œuvre

La spécificité du rapport au travail dans le secteur associatif

- Certaines caractéristiques structurelles d'activités peuvent nuire à la qualité de vie au travail des salariés : un recours plus important aux temps partiels et à des formes d'emplois atypiques,
- Ces éléments sont amplifiés par des contraintes externes plus conjoncturelles et qui sont actuellement très fortes : Baisse du volume et changement de forme des emplois aidés, ainsi que la réforme des rythmes scolaires, les fusions et regroupements entre structures et le manque d'information sur les changements et évolutions
- Enfin la qualité d'emploi est aussi influencée par l'environnement économique qui a conduit certaines associations à développer des logiques gestionnaires influençant les formes d'organisation de travail et pouvant susciter une crise de sens chez les salariés.

La spécificité du rapport au travail dans le secteur associatif

- Ces différents éléments de contexte ont tendance à jouer sur la qualité d'emploi, comme le démontre le Baromètre de la qualité de vie au travail élaboré par la mutuelle Chorum, indiquant une note de 6,6 en 2013 et 6,3 en 2016.
- Un autre enjeu à faire face, celui de la transmission des compétences et de projets :
 - Le départ des bénévoles non remplacé notamment dans les fonctions de dirigeant
 - Les nombreux départs à la retraite sont à prévoir dans les différents secteurs. Plus de 600 000 salariés soit plus d'un quart d'effectif du secteur associatif devraient partir en retraite à l'horizon 2020 essentiellement dans le secteur sanitaire et social.

Difficultés rencontrées, les outils ou démarches utiles à mettre en œuvre.

- Maîtrise des bases de la fonction employeur
- Gestion et développement des compétences : Recrutement, intégration des salariés, le développement professionnel des salariés, formalisation des rôles et la mise en place d'une organisation interne souple
- Le renouvellement, l'intégration et la fidélisation des bénévoles, le développement des compétences bénévoles
- Le renforcement de l'articulation bénévoles/salariés
- La mutualisation des emplois et des compétences
- La gestion du temps et la planification des ressources
- Les départs en retraite, le renouvellement des bénévoles et la transmission des compétences et des projets
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'anticipation des besoins RH
- La gestion de l'intergénérationnel et des divergences d'engagement

Actualités sociales

- Prélèvement à la source (PAS)
- Réforme de la formation professionnelle
- Nouvelles modalités d'accès aux contrats aidés / Parcours Emploi Compétence
- Service civique : quelle est sa place dans notre organisation entre nos salariés et nos bénévoles ?
- Contrat d'apprentissage : peut-il être une solution dans ma structure ?

Prélèvement à la source - PAS

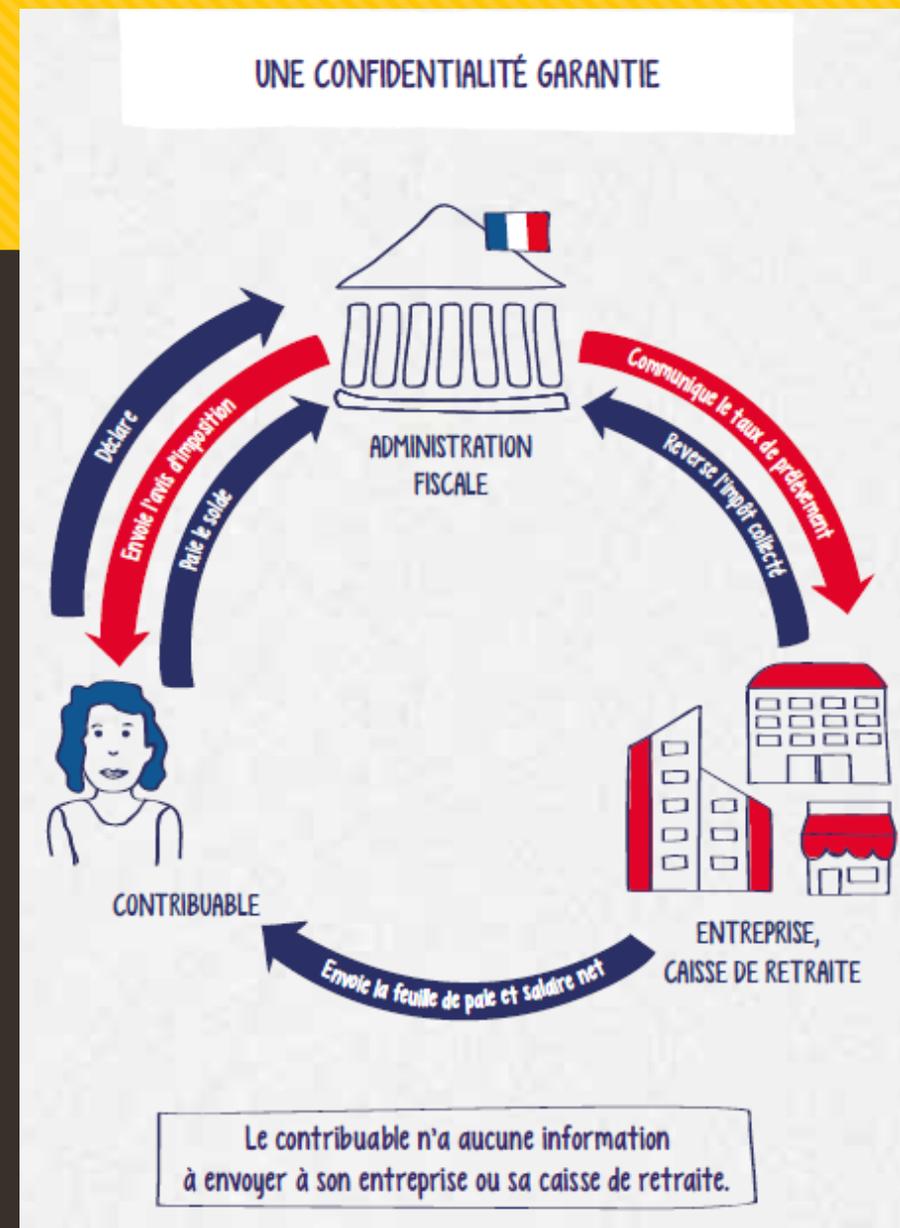
Quelle est l'impact pour votre structure ?

Prélèvement à la source

Consiste à recouvrer l'impôt au moment où le contribuable reçoit les revenus

Le salarié ne donne aucune information à son employeur. C'est l'administration fiscale qui reste l'interlocuteur du contribuable pour ses impôts :

- elle reçoit les déclarations de revenus des contribuables, comme aujourd'hui
- elle calcule le montant final de l'impôt
- elle calcule le taux de prélèvement pour chaque contribuable et le communique au tiers versant les revenus (employeurs privés ou publics, caisses de retraites, etc.)
- elle traite les éventuelles demandes de modulation de taux de prélèvement exprimées par les contribuables, ou d'option (individualisation du taux, taux non personnalisé)
- elle reçoit le paiement du solde d'impôt ou procède à la restitution d'un éventuel trop-versé



Prélèvement à la source

Une mise en œuvre simplifiée grâce à la Déclaration Sociale Nominative (DSN)

Mise en place à compter du 1er janvier 2019

Les 4 obligations de l'employeur :

① appliquer le taux transmis par la Direction générale des Finances publiques (DGFIP);

L'entreprise n'a pas à appliquer de taux de manière rétroactive. Pour toute réclamation sur son taux, le salarié s'adresse directement à la DGFIP.

② retenir le prélèvement à la source sur le salaire net à verser au titre du mois M, en appliquant le taux au salaire net imposable;

③ déclarer les montants prélevés pour chaque bénéficiaire de revenus;

④ reverser en M+1 à la DGFIP les prélèvements à la source du mois M.

Prélèvement à la source

Les questions les plus fréquentes

○ **La mise en place du PAS va-t-elle changer les réductions fiscales liées aux dons ?**

Non. Le PAS de l'impôt sur le revenu implique seulement un changement dans le mode de collecte de l'impôt. Toutes les réductions fiscales sont maintenues dans les mêmes conditions, y compris les réductions d'impôt liées aux dons.

○ **Si je fais un don en 2018, sera-t-il déductible de mon impôt sur le revenu ?**

Oui. Les dons faits à une association ou une fondation d'intérêt général en 2018 ouvrent droit à la réduction d'impôt, alors même que les contribuables ne paieront pas d'impôt sur les revenus acquis en 2018 (hors revenus exceptionnels). Toutes les réductions d'impôt, y compris celles liées aux dons, seront prises en compte.

○ **Si je fais un don en 2019, sera-t-il déductible de mon impôt sur le revenu ?**

Oui. Les dons faits à une association ou une fondation d'intérêt général en 2019 ouvrent droit à la réduction d'impôt. Le contribuable les déclarera en juin 2020 dans sa déclaration sur les revenus 2019.

Réforme de la formation professionnelle

Qu'est-ce qui change ?

Déjà en 2014 : 1^{ère} réforme de la formation professionnelle

- Obligation de l'employeur de former son personnel (et non plus simplement de payer)
- Entretien professionnel obligatoire tous les 2 ans pour tous les salariés
 - N'est pas une démarche d'évaluation du travail
 - Accompagne le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle
 - Identifie ses besoins de formation
 - Informe sur le Conseil en Evolution Professionnelle
- Nouveau dispositif de formation : le Compte Personnel de Formation (CPF, ex-DIF)

**5 septembre 2018 : Réforme de la formation professionnelle
« pour la liberté de choisir son avenir professionnel »**

Application au 1^{er} janvier 2019

REFONTE DU DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Modernisation du Compte Personnel de Formation (CPF)

- Le CPF ne sera plus comptabilisé en heures, mais en euros (modalités d'alimentation fixées par décret : à priori à hauteur de 500 €/an)
- Le montant annuel d'alimentation des droits ainsi que son plafonnement seront supérieurs pour tous les actifs n'ayant pas un niveau V de qualification (niveau CAP). Il pourra également être abondé par l'employeur ou l'Etat, le Pôle Emploi, les branches, ... pour assurer le financement d'une formation,
- Une application numérique permettant à chaque actif de connaître en temps réel ses droits et de choisir une formation.
- Les listes de formations éligibles sont supprimées, la gestion du CPF est externalisée et centralisée par la Caisse des dépôts et consignations.

Remplacement du CIF par le CPF Transition Professionnelle

Ce nouveau dispositif a pour objet de permettre à l'individu de changer de métier dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Ce projet peut faire l'objet d'un accompagnement par le conseil en évolution professionnelle.

Il devra ensuite être présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale qui en apprécie la pertinence, instruit la demande de prise en charge financière et donne son aval à la réalisation du projet.

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale qui sera fixée ultérieurement par décret.

Séparation entre le recouvrement et le financement des actions de formation

La loi du 5 septembre 2018 supprime les OPCA et les transforme automatiquement en opérateurs de compétences.

La collecte de la formation professionnelle sera assurée par l'URSSAF (à priori après 2020)

Les opérateurs de compétences assureront :

- Le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- Un appui technique pour les branches afin d'établir leur GPEC, mais aussi leurs référentiels de certification
- La mise en œuvre des projets de transition professionnelle des salariés
- Un service de proximité pour les TPE et PME afin d'améliorer leur accès à la formation professionnelle.

Le plan de développement des compétences se substitue au plan de formation

Désormais les entreprises n'auront plus l'obligation d'élaborer leur plan en faisant la distinction entre les actions d'adaptation au poste et celles liées au développement des compétences.

2018 : Réforme de la formation professionnelle « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

**Application au 1^{er} janvier 2019
AUTRES MESURES DE CETTE LOI ...**

Contrat de professionnalisation

Modification du cadre juridique

- Durée du contrat portée à 36 mois au lieu de 24 mois
- Dispositif étendu aux personnes éloignées de l'emploi en parcours dans une structure d'insertion par l'activité économique
- Elargissement de l'objet :
 - Avant 2018 : permettre à son titulaire d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national ou reconnue par une CCN
 - Après 2018 : permettre également d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié

Contrat d'apprentissage

Peut-il être une solution dans ma structure ?

Pourquoi recruter un apprenti ?

Quel type de contrat ?

Ce dispositif permet à un jeune de se former en centre de formation et dans votre structure. Ce contrat est financièrement avantageux.

La nouvelle réforme apporte des assouplissements :

- Age limite d'entrée en apprentissage :
 - Avant 2018 : 25 ans
 - Après 2018 : 29 ans
- CDD ou CDI à temps plein (35 heures)
- Peut être signé 3 mois avant la formation et se termine à la fin de la formation

Pourquoi recruter un apprenti ?

Quel type de contrat ?

- Durée minimale :
 - Avant 2018 : 6 mois
 - Après 2018 : 12 mois
- Durée maximale de 3 ans
- Fin de la procédure d'enregistrement, à compter du 1^{er} janvier 2020, dépôt auprès de l'opérateur de compétences.

Plus d'informations sur le site du Centre de Formation des Apprentis Sport Animation Tourisme Normandie <http://cfa-bn.fr/>

Pour en savoir plus :
Réunion d'information
« Réforme de la formation
professionnelle : Quels
impacts pour vos structures ? »

Vendredi 25 janvier 2019 de 9h30 à 12h30

À Caen au Centre des Congrès

13 Avenue Albert Sorel

Inscription : www.uniformation.fr Rubrique « Rendez-vous »



Nouvelles modalités d'accès aux contrats aidés

Qu'est-ce que le Parcours Emploi Compétence ?

Contrat d'accompagnement dans l'emploi – Parcours Emploi Compétence CAE - PEC

Un **contrat aidé** dans le secteur non marchand

Son objectif est de favoriser l'**insertion professionnelle** des demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail en mettant en place un **accompagnement adapté** à chaque personne.

Les bénéficiaires

Sur la base d'un diagnostic global de la situation du demandeur d'emploi, le PEC est centré sur les publics les plus éloignés de l'emploi en raison d'un manque d'expérience professionnelle, de compétence ou de savoir-être :

- Jeunes peu ou pas qualifiés
- Une attention particulière pour les :
 - Travailleurs handicapés
 - Les résidents des QPV
 - Les bénéficiaires du RSA

Les employeurs

Des employeurs du secteur non marchand (collectivités, associations loi 1901, communes rurales, employeurs de l'urgence sanitaire et social) identifiés en fonction de leur capacité à :

- Proposer un **parcours** insérant
- S'engager dans l'accompagnement du salarié par un **tutorat** opérationnel (désignation d'un tuteur non bénévole, 3 PEC par tuteur).
- Permettre au jeune d'acquérir des compétences professionnelles et techniques.
- Permettre au jeune d'accéder à une formation pré-qualifiante, qualifiante ou certifiante.

Contrat et durée

- CDD de 12 mois
- CDI
- 20 heures hebdomadaire minimum

Aide financière

Une aide de 35 à 60% du SMIC horaire en fonction du bénéficiaire ou de l'employeur et de ses engagements de formation ou de pérennisation du poste.

L'aide est calculée sur la base de 20h/hebdomadaires calculée sur la base SMIC brut.

Accompagnement

L'accompagnement du PEC est assuré par le référent Mission Locale selon les phases suivantes:

1. Diagnostic de la situation du bénéficiaire (définir les compétences à acquérir, acter les formations à mettre en place)
2. Entretien tripartite à la signature du contrat
3. Bilan à 1 mois
4. Bilan d'intégration à 3 mois
5. Bilan intermédiaire à 6 mois
6. Bilan final à 2 mois de la fin du contrat.

Votre contact Mission Locale

Tél pôle sud à Falaise : 02 31 90 23 92

Mail référent :

Christelle Sochon : c.sochon@mlbn.fr



Service civique

**Quelle est sa place dans notre organisation
entre nos salariés et nos bénévoles ?**

Qu'est ce que le Service Civique ?

- Un engagement volontaire au service de l'intérêt général
- Ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans sans condition de diplôme
- Une mission auprès d'organismes à but non lucratif ou de collectivités, de personnes morales de droit public en France ou à l'étranger.
- Une indemnité de 580,62 € nets/mois (473,04 € + 107,58 €) avec un droit à un régime complet de protection sociale financé par l'Etat *Chiffre au 1^{er} janvier 2018*

Les 3 principes fondamentaux

Article L.120-1 du code du service national :

« Le Service Civique a pour objet de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale et offre à toute personne volontaire l'opportunité de servir les valeurs de la République et de s'engager en faveur d'un projet collectif en effectuant une mission d'intérêt général auprès d'une personne morale agréée ».

1. **Non substitution** : Les missions du volontaire sont complémentaires de l'activité salariée et bénévole des structures qui les accueillent sans s'y substituer. Le volontaire n'est ni un salarié, ni un bénévole, ni un stagiaire.
2. **Accessibilité à tous les jeunes** : pas de diplôme ou d'expérience exigé, seule la motivation et l'envie de s'engager pour l'intérêt général
3. **Mixité** : au contact des publics le service civique crée du lien social

Les agréments et l'intermédiation

3 possibilités pour accueillir un jeune en service Civique :

1. **Demander un agrément individuel** : agrément accordé à une structure pour accueillir un ou plusieurs volontaires en interne
2. **Faire appel à l'agrément collectif de son réseau** : agrément accordé à une structure pour elle-même et ses Ets secondaires ou membres.
L'agrément peut être local (DRJSCS, DDSC/préfet) ou national (ASC)
3. **Bénéficier de l'intermédiation avec la Mission Locale** : possibilité offerte à une structure ne disposant pas d'agrément de bénéficier de celui de la Mission Locale

Votre contact Mission Locale



Mission Locale
Caen La Mer Calvados Centre

Boîte mail toute question : servicecivique@mlbn.fr

Tél pôle sud à Falaise : 02 31 90 23 92

Mail référent Service Civique :

Christelle Sochon : c.sochon@mlbn.fr

Ressources utilisées

- *Jurisassociations 586 du 15 octobre 2018*
- *Dossier thématique « Fonction employeur & Ressources humaines » Avise – Janvier 2015*
- *2^e Baromètre national qualité de vie au travail dans l'ESS – Chorum – 2017*
- *Alerte juridique n°157 – Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs*