

L'arc boutant

Une publication de la FNOGEC
au service des responsables des établissements catholiques d'enseignement

Novembre 2014 – N°546



ÉCONOMIE – GESTION

2

- Principales dispositions de la loi Économie sociale et solidaire (ESS)

SOCIAL

6

- Réforme de la formation professionnelle
- Mise en place de la Base de Données Économiques et Sociales (BDES) à l'été 2015
- Focus sur le fonds social inter-régimes

TABLEAU DE BORD – PASTORALE

12

Panorama des principales dispositions de la loi Économie sociale et solidaire (ESS)

Un an après sa présentation en Conseil des ministres le 24 juillet 2013, le projet de loi relatif à l'Économie sociale et solidaire (ESS) a été définitivement adopté le 21 juillet 2014 par l'Assemblée nationale et publié au Journal officiel le 1^{er} août 2014. Cette loi est présentée comme une reconnaissance de l'apport à l'économie française d'un secteur qui représente 10% du PIB et plus de 2,3 millions de salariés.

Texte officiel : Loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire (Légifrance).

■ Qu'est-ce que l'Économie sociale et solidaire ?

Les structures et entreprises de l'Économie sociale et solidaire sont définies comme apportant une réponse aux nombreux défis sociaux et économiques que nous connaissons : vieillissement démographique, transition énergétique, déscolarisation, etc.

Ces défis ne trouvent pas toujours de solutions dans les mécanismes de marché ou dans l'action de la puissance publique. Il est donc apparu comme essentiel de soutenir les entrepreneurs sociaux qui innent et répondent par leur action à des besoins sociaux non ou mal satisfaits. Dès lors, en définissant tout à la fois les contours de l'Économie sociale et solidaire, la loi a vocation à donner un cadre légal lisible à ce secteur. Cette visibilité perçue comme essentielle devra favoriser la confiance des financeurs tant publics que privés et faciliter une bonne orientation de leurs investissements en direction de ce secteur.

■ Les acteurs de l'Économie sociale et solidaire

Seront désormais qualifiées **d'entreprises de l'ESS les organismes appartenant statutairement à l'Économie sociale traditionnelle** – coopératives, mutuelles, associations et fondations ayant une activité économique – mais aussi les **sociétés commerciales respectant plusieurs exigences** découlant des principes fondateurs de ce secteur :

- gouvernance démocratique ;
- recherche d'un **but d'utilité sociale** ;

- orientation stable des excédents vers des finalités qui ne sont pas le profit mais bien la poursuite pérenne de l'activité de l'entreprise ;
- limitation des possibilités de spéculer sur le capital et les parts sociales.

Notion : Le but d'utilité sociale

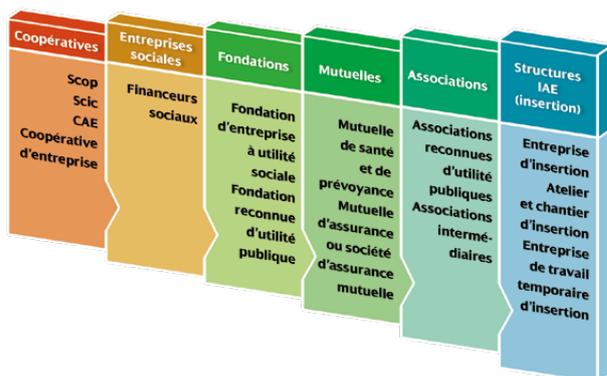


◆ Source : www.economie.gouv.fr/chronique-projet-loi-economie-sociale-et-solidaire

En pratique, la loi n'introduit aucune nouvelle contrainte administrative :

- Les mutuelles, coopératives, associations et fondations ayant une activité économique appartiennent de droit au champ de l'ESS, sans aucun nouveau formalisme particulier.
- Les sociétés commerciales qui souhaiteraient acquérir cette qualification se contenteront de modifier leurs statuts pour traduire le respect des exigences prévues par ce projet de loi. Pour cela, ils utiliseront les voies classiques (dépôt de leurs statuts auprès de l'autorité compétente)

Les acteurs appartenant « de droit » au secteur de l'ESS



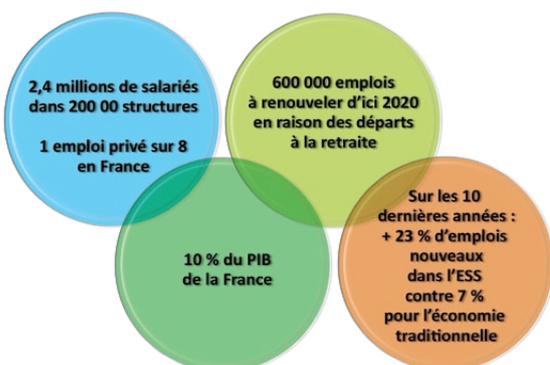
◆ Source : www.economie.gouv.fr/chronique-projet-loi-economie-sociale-et-solidaire

Les fonds de dotation ne font pas partie de la liste des acteurs appartenant « de droit » au secteur de l'ESS, en dépit de leur forme non lucrative et poursuivant un but d'intérêt général (source : revue *Associations*, octobre 2014 – Deloitte In Extenso).

■ Quelques indicateurs clés

Plus de 80 % des établissements employeurs de l'ESS sont des associations.

Les entreprises de l'ESS distribuent chaque année plus de 53 milliards d'euros de masse salariale, soit environ 10 % de la masse salariale versée chaque année par les entreprises privées. À titre de comparaison, c'est 2,5 fois le poids du secteur de l'hébergement et de la restauration.



◆ Source : www.economie.gouv.fr/chronique-projet-loi-economie-sociale-et-solidaire

■ Les ambitions de la loi ESS

La France a ainsi choisi de définir l'économie sociale et solidaire en tant que mode d'entreprendre, conciliant exigences de solidarité et performances économiques, patience des investisseurs et implication d'un grand nombre de parties prenantes : sociétaires, adhérents, bénévoles, salariés, mais aussi parfois fournisseurs et clients.

Cette loi est notamment l'occasion de moderniser les modèles économiques des coopératives,

des mutuelles et des associations, pour leur permettre de faire face aux évolutions économiques en cours. Est ainsi prévu un renforcement des modes de financements des associations : sécurisation de la subvention, création des titres associatifs de croissance.

Retrouvez ci-après les ambitions de cette loi ESS.



◆ Source : www.economie.gouv.fr/chronique-projet-loi-economie-sociale-et-solidaire

Parmi les mesures, celles qui concernent directement ou indirectement les gestionnaires des établissements scolaires d'Enseignement catholique

*Veille réglementaire réalisée en s'appuyant notamment sur les sources d'informations citées ci-après : la revue *Associations* n° 61 octobre 2014-Deloitte In Extenso et *Jurisassociations* n° 506 15 octobre 2014.*

■ Définition de la subvention – art 59

La subvention publique est une aide de toute nature, c'est-à-dire en numéraire ou en nature, dont le montant est inscrit dans une convention écrite, qui est décidée par les autorités administratives définies dans la loi du 12 avril 2000 et qui est justifiée par un intérêt général pour la collectivité qui l'octroie.

Cette subvention peut répondre à :

- la réalisation d'une action ou d'un projet d'investissement ;
- la contribution au développement d'activités de l'organisme de droit privé bénéficiaire ;
- la contribution au financement d'activités de l'organisme de droit privé bénéficiaire.

Ces actions, projets ou activités sont initiés, définis et mis en œuvre par les organismes de droit privés bénéficiaires. Ces contributions ne peuvent constituer la rémunération de prestations individualisées répondant aux besoins des autorités ou organismes qui les accordent.

Rappels

Primaire	Collèges et lycées d'enseignement général	Lycées techniques et professionnels
<p>Interdiction aux collectivités territoriales de subventionner les investissements des écoles primaires hors contrat, sous contrat simple et sous contrat d'association</p> <p><i>Jurisprudence Loi Goblet du 30 octobre 1886</i></p> <p>Possibilité pour la commune d'apporter sa garantie d'emprunt</p>	<p>Possibilité pour les collectivités territoriales de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • subventionner dans la limite de 10 % des dépenses du budget de l'établissement non couvertes par des fonds publics versés au titre du contrat d'association • de mettre à disposition un local existant • d'apporter des garanties d'emprunts <p><i>Article 69 de la Loi Falloux du 15 mars 1850 (art. L. 151.4 du Code de l'éducation) confirmé par la jurisprudence</i></p>	<p>Possibilité pour les collectivités territoriales de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • subventionner des équipements et investissements immobiliers des établissements techniques et professionnels dans la limite de ce qui est investi par la collectivité territoriale pour l'enseignement technique et professionnel public • d'apporter des garanties d'emprunt <p><i>Loi Astier du 25 juillet 1919 Jurisprudence constante</i></p>

- les forfaits perçus – communal, départemental, régional, TOS et forfait d'externat – par les établissements scolaires d'Enseignement catholique n'entrent pas dans le champ de la subvention ainsi définie par la loi ESS ;
- les principes fondamentaux rappelés dans le tableau ci-dessus demeurent.

■ **Nouvelles sanctions pour défaut d'établissement et de publication des comptes annuels – art 78**

Toute association ayant reçu des subventions publiques est soumise à la tenue d'une comptabilité. Et au-delà d'un seuil de subvention fixé à 153 000 €, elle doit :

- établir chaque année un bilan, un compte de résultat et une annexe ;
- nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant ;
- assurer la publication au *Journal officiel* de ses comptes annuels et du rapport du commissaire aux comptes.

L'absence de désignation d'un commissaire aux comptes était déjà pénalement sanctionnée par un emprisonnement de deux ans, une amende de 30 000 euros et l'annulation potentielle de certaines délibérations de l'assemblée générale prises à défaut de désignation régulière du commissaire aux comptes.

Désormais et en complément de ces dispositions, viennent s'ajouter les sanctions suivantes dans le cas de défaut d'établissement des comptes :

- une amende de 9 000 euros redevable par le Président de l'association ;
- la publication des comptes annuels et du rapport du commissaire aux comptes par injonction sous astreinte ou par désignation d'un mandataire pour effectuer cette formalité.

Enfin, restent à être clarifiés les crimes ou délits induisant l'impossibilité pour une association de recevoir – pendant cinq ans et plus – des subventions publiques ou toute aide financière versée par une personne chargée d'une mission de service public.

Pour l'instant les délits visés par cette sanction sont le marchandage et le prêt illicite de main d'œuvre.

■ **Opérations de fusion, scission, apport partiel d'actif – art 71 & 72**

La loi donne un statut juridique aux opérations de fusion, scission et apport partiel d'actif entre associations, entre fondations ou entre associations et fondations.

Ces deux articles modifient la loi du 1^{er} juillet 1901 sur le contrat d'association, et le code civil local applicable aux départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et de la Moselle.

La fusion ou la scission de plusieurs associations est décidée par des délibérations concordantes adoptées dans les conditions requises par leurs statuts pour leur dissolution.

Lorsque la fusion ou scission est réalisée par voie de création d'une nouvelle association ou apport à une nouvelle association, le projet de statuts de la nouvelle association est approuvé par délibérations concordantes de chacune des associations qui disparaissent et il n'y a pas lieu à approbation de l'opération par la nouvelle association.

L'apport partiel d'actif entre associations est décidé par des délibérations concordantes adoptées dans les conditions requises par leurs statuts.

La fusion ou scission entraîne la dissolution sans liquidation des associations qui disparaissent. **Les associations doivent établir un projet de fusion, ou scission ou d'apport partiel d'actif, qui doit faire l'objet d'une publication dans un journal d'annonces légales.**

Les membres des associations qui disparaissent deviennent membres de l'association résultant de l'opération. Cette disposition n'est pas sans poser des questions au regard d'une part de la liberté associative, et d'autre part dans le cas d'une fusion entre une association et une fondation dans laquelle la notion de membre n'existe pas.

Lorsque la valeur totale de l'ensemble des apports dépasse un montant fixé par décret à paraître, un commissaire à la fusion, à la scission ou aux apports devra être désigné d'un commun accord par les associations qui procèdent à l'apport.

L'opération prend effet à la date prévue dans le contrat ou à défaut à la date de la création de la nouvelle association, ou de l'éventuelle modification des statuts de l'association bénéficiaire existante, si besoin.

Enfin, la loi instaure une procédure légale lorsque l'association bénéficie d'une autorisation administrative, d'un agrément, d'un conventionnement ou d'une habilitation et qu'elle souhaite le transférer dans le cadre de la réalisation de cette opération ; elle peut désormais interroger l'autorité administrative selon des règles qui seront précisées dans un décret à paraître.

L'administration fiscale n'a pas attendu le vote de la loi pour modifier sa doctrine relative au régime spécial des fusions qui est, depuis le 13 juin 2014, applicable aux fusions, scissions, apports partiels d'actifs entre associations lorsqu'elles sont soumises à l'impôt sur les sociétés.

■ **Extension de la capacité juridique de certaines associations – art 74**

Afin de faciliter leur financement, la loi ESS permet à certaines associations de recevoir et d'administrer des **immeubles acquis à titre gratuit et donc conserver des immeubles de rapport** ainsi que de recevoir **des libéralités** entre vifs et testamentaires dans les conditions de l'article 910 du code civil.

Ces nouvelles dispositions s'adressent aux associations d'intérêt général déclarées depuis plus de 3 ans, et répondant aux critères énoncés à l'article 200 du code général des impôts, à savoir avoir un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à la mise en

valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

Les limites :

- Les associations culturelles sont exclues des dispositions exposées ci-dessus ;
- Sont exclus du champ des immeubles de rapport visés par la loi ESS : les immeubles acquis par voie de fusion et faisant double emploi ; et les immeubles que l'association aurait les moyens d'acquérir à titre onéreux pour se constituer des revenus afin de compenser la diminution des financements publics.

■ **Dispositions relatives aux fonds de dotation – art 85**

La loi ESS instaure un montant minimal pour la dotation des fonds créés à partir de la publication d'un décret qui sera pris en Conseil d'État. La loi précise que ce montant minimal n'excèdera pas 30 000 euros. Les fonds de dotation déjà créés n'ont pas à se mettre en conformité avec cette nouvelle réglementation.

L'Observatoire Deloitte des fonds de dotation confirme qu'un fonds de dotation par jour a été créé depuis le décret d'application de février 2009. Ainsi, 352 fonds de dotations ont été créés en lien avec l'enseignement, l'éducation et l'action socioculturelle, soit 19,1 % de l'ensemble des fonds observés.

■ **Parmi d'autres dispositions**

- La modification du code de l'éducation pour faciliter la validation des acquis de l'expérience (VAE).
- L'obligation pour les administrateurs judiciaires, chargés de l'élaboration d'un plan de sauvegarde dans le cadre d'une procédure collective, de consulter l'autorité administrative dès lors que l'association concernée bénéficie d'un agrément, d'une autorisation ou d'un conventionnement.
- L'émission de titres associatifs et fondatifs : la loi du 11 juillet 1985 autorisait déjà l'émission des valeurs mobilières par les associations. Les principales évolutions sont les suivantes :
 - extension des dispositions aux fondations dans le but de favoriser la constitution de capitaux propres pour renforcer la structure financière de ces organismes ;
 - le délai minimal de remboursement est porté à sept ans,
 - des précisions concernant le taux d'intérêt applicables sont apportées.

FORMATION

Réforme de la formation professionnelle

La réforme a arrêté de nouvelles logiques et a formalisé de nouvelles ambitions. Le message peut être résumé en « Faire mieux, parfois avec moins ! » Ce mois-ci, éclairage sur les cotisations et le compte personnel formation...

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 s'inscrit dans la continuité des réformes précédentes de la formation professionnelle (2004 et 2009). Elle vise à simplifier un système jugé trop complexe et peu efficace face aux évolutions économiques : montée du chômage, constat de l'accès insuffisant à la formation pour les salariés les plus âgés et les moins qualifiés...¹

Elle dote le système de nouvelles ambitions tournées vers l'individualisation des parcours, la simplification financière, l'exigence qualitative des produits formatifs, un développement de la mutualisation vers les petites entreprises (TPE) mais aussi une baisse de la collecte pour les plus de 10 salariés. Et puis, et peut-être surtout, l'ambition est de guider la formation des salariés les plus fragiles dans cette nébuleuse formation.

Cette loi réaffirme la personnalisation des droits avec le compte personnel formation (CPF), l'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle (CEP).

La loi modifie les logiques de financement avec une simplification du système et l'inscription d'une

nouvelle logique : l'obligation de former plutôt que l'obligation de financer.

Ce sont ces deux thématiques qui sont analysées ce mois-ci.

■ Nouvelles logiques de financement

Les nouvelles logiques sont mises en œuvre par la disparition programmée de la déclaration Cerfa 2483 en 2016 et la création d'un taux unique de contribution : 1 % de la masse salariale pour les établissements de plus de 10 salariés.

Cela conduit pour ces établissements à une **baisse notable de l'obligation légale** (le précédent taux était de 1,6%) qui engendrera *de facto* une baisse des budgets formations mobilisables auprès d'Opcalia (voir tableau ci-dessous).

1. Dans l'article « Un tiers des Français formés » in *Entreprise & Carrières*, n°1207 du 23 au 29 septembre 2014 p. 16 « Un Rapport de l'OCDE pointe une faiblesse de la formation professionnelle continue en France : l'accès insuffisant pour les salariés les plus âgés et les moins qualifiés [...] la formation professionnelle continue est surtout insuffisamment ciblée sur les catégories qui en ont le besoins à savoir les plus âgés et les moins qualifiés ».

Aujourd'hui 3 contributions versées à plusieurs collecteurs.
Demain 1 contribution unique versée à 1 collecteur.

Taux avant la réforme				Après la réforme		
0,55%	1,05%	1,6%	1,6%	0,55%	1%	1%
0,40 Plan	0,90 Plan	0,90 Plan	0,90 Plan	0,40 Plan	0,70 Plan Prof. CPF	0,60 Plan Prof. CPF
0,15 Prof.	0,15 Prof.	0,50 Prof.	0,50 Prof.	0,15 Prof.	0,15 FPSPP	0,20 FPSPP
		0,20 CIF	0,20 CIF		0,15 CIF	0,20 CIF
1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 et +	1 à 9	10 à 49	50 et +

Afin de concourir aux dépenses de la formation professionnelle continue, les établissements doivent répondre à 3 obligations.

Le montant des dépenses de formation et les modalités d'utilisation varient selon l'effectif des établissements.

Les établissements de moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation 0,55 % de la masse salariale à l'OPCA. Rien ne change avec la réforme.

Pour les établissements de plus de 10 salariés : avant la réforme, 3 contributions (plan de formation, professionnalisation, FPSPP versées à l'OPCA et le CIF versé à OPCACIF pour 1,6 % de la masse salariale). Après la réforme : versement unique de 1 % de la masse salariale à l'OPCA seul collecteur de toutes les contributions.

Les nouvelles règles de cotisations seront applicables sur la masse salariale 2015, à verser pour la collecte de février 2016.

Important : la loi ne modifie en rien le régime des entreprises de moins de 10 salariés. Au contraire, en toute logique les établissements de moins de 10 salariés devraient bénéficier de budgets plus importants. À titre d'exemple, le prélèvement de 13 % au titre du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ne se fera plus et les salariés bénéficient du CPF sans cotisation de l'employeur. Un point de vigilance tout de même s'agissant des actions financées sur le budget professionnalisation (périodes de professionnalisation des chefs d'établissement par exemple).

Enfin, dernier échelon de la simplification financière, un collecteur unique est désigné : l'OPCA.

Le législateur souhaite, par ces nouvelles dispositions, gommer **l'image fiscale de la formation** pour en faire un **levier de développement des compétences et de la compétitivité**, dont l'objectif final est de former les salariés en faisant le pari que l'effort de formation sera maintenu.

La réforme ouvre un **volet qualité** (contrôle et exigence). Partir en formation doit permettre d'assurer son employabilité en renforçant son parcours professionnel de compétences attestées.

Revenons sur un des dispositifs phare de cette réforme qui est la création du Compte personnel formation (CPF), **véritable innovation dans le paysage de la formation professionnelle**.

■ **1^{er} janvier 2015 : disparition du DIF et application du CPF**

À compter du 1^{er} janvier 2015, le CPF viendra se substituer au DIF (droit individuel à la formation). Il aura fallu une décennie de l'un (simple droit d'initiative attaché au contrat de travail) à l'autre

(véritable droit personnel détaché des contraintes du lien de subordination).

Le nouveau dispositif permettra à chaque individu (salarié ou demandeur d'emploi) de bénéficier d'un compte formation personnel et transférable.

Il capitalisera au maximum 150 heures de formation qu'il sera le seul en mesure de débiter selon des règles strictes définies par décrets.

En effet, le législateur a choisi d'orienter les choix des titulaires de ce « livret A de la formation » en établissant des listes de formations éligibles qui guideront les futurs stagiaires vers une qualification. Ces listes sont en cours d'élaboration (voir ci-dessous).

Quelles sont les caractéristiques du CPF ? Le CPF se caractérise par une mobilisation autonome et individualisée du compte, par une exigence de qualité requise par le législateur visant la qualification et l'acquisition de compétences attestées mais aussi par un financement dédié.

■ **Le CPF : une initiative individuelle**

C'est le salarié ou le demandeur d'emploi qui prend l'initiative de débloquent son compte. L'accord de l'employeur sera nécessaire si la formation se déroule sur le temps de travail, sans son accord si la formation se déroule en hors temps de travail.

Le CPF a pour vocation de se substituer au DIF (voir ci-dessous). Pour autant, les salariés ne perdront pas les heures acquises au titre du DIF, celles-ci seront transférées et mobilisables pendant 6 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2020. Ces heures ne sont prises en compte ni pour le calcul du plafond, ni pour le mode de calcul des heures créditées sur le CPF.

■ **Les modalités d'acquisition**

Les heures CPF s'acquiescent sur le rythme suivant : 24 heures par an pendant 5 ans et 12 heures par an pendant 2 ans et demi, dans la limite de 150 heures. Le salarié cumule ses heures CPF tout au long de son parcours professionnel et cela, même s'il change d'employeur.

■ **Des exigences qui visent à une qualification**

Le législateur oriente l'initiative individuelle en établissant un cadre définissant des actions de formation éligibles au CPF. Les formations devront obligatoirement conduire à la délivrance d'une qualification, d'une certification ou d'un diplôme, ou être inscrites au socle des « connaissances et de compétences », à l'inventaire ou s'inscrire dans le processus de validation des acquis de l'expérience (VAE).

■ **Un financement pensé en amont**

Le CPF bénéficie d'une ligne budgétaire dédiée (pour les entreprises de plus de 10 salariés, 0,20 % de la masse salariale). C'est l'OPCA qui financera les formations dans le cadre du CPF.

Il a été conçu pour pouvoir s'articuler avec d'autres dispositifs comme la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou le Congé individuel de formation (CIF).

■ **Une gestion externalisée et simplifiée : une dernière obligation pour la fin de l'année**

La gestion du CPF est assurée par un service externe, dématérialisé et gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). On y trouvera des informations sur les formations éligibles, les abondements, les soldes heures... C'est la CDC qui assurera la traçabilité des heures dans tous les cas.

Ainsi, les établissements ne seront plus dans l'obligation de tenir les compteurs DIF et de délivrer les attestations de droit dans le cadre de la portabilité.

Néanmoins, il restera à notifier par courrier au salarié le solde de ses heures acquises dans le cadre du DIF au 31 décembre 2014.

Un modèle est disponible sur le site de la Fnogec : www.fnogec.org/politique-sociale/outils-et-modeles/modeles/releve-annuel-des-droits-au-titre-du-dif-au-31-decembre-2014/view

Pour plus d'informations sur la réforme de la formation, n'hésitez pas à contacter Aurélie Delgove (a-delgove@collegemployeur.org).

Rappel: derniers jours pour bénéficier de l'enveloppe exceptionnelle formation dites « collectives »

Comme indiqué dans la note d'information n° 2014-23 (site Fnogec, rubriques actualités), vous pouvez bénéficier de ce budget pour les dossiers engagés jusqu'au 30 novembre 2014 (inscription directement en ligne sur le site Opcalia).

Rendez-vous sur votre espace formation Opcalia : <http://espaceformation.opcalia.com>

Pour plus d'informations sur la mise en place générale du dispositif, n'hésitez pas à contacter Aurélie Delgove (a-delgove@collegemployeur.org).

BASE DE DONNÉES

Mise en place de la Base de Données Économiques et Sociales (BDES) à l'été 2015

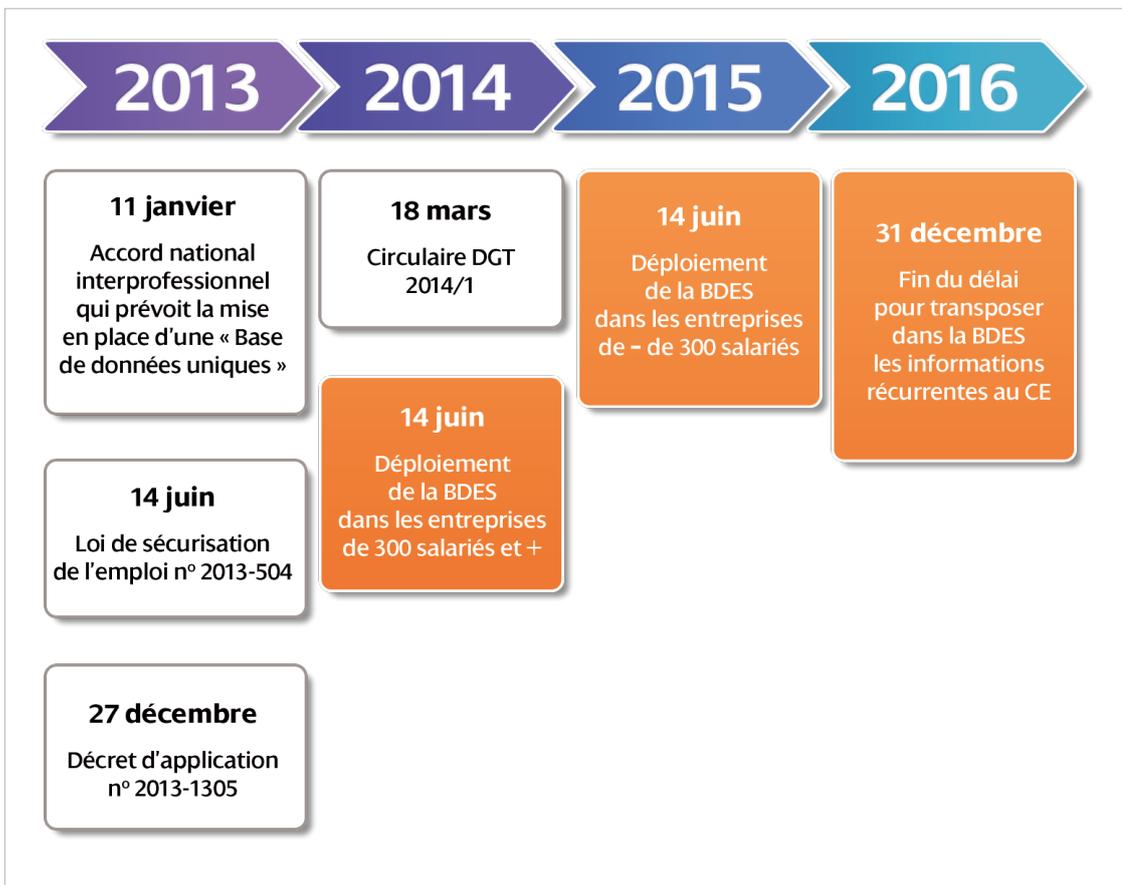
Une nouvelle manière de voir les relations avec les représentants du personnel. Elle se traduit par une nouvelle obligation pour les établissements. Pour y répondre, un outil simple et gratuit développé par le collège employeur. Explications...

Engagée en 2008 par la réforme de la représentativité syndicale, la réflexion autour de l'amélioration du dialogue social se poursuit aujourd'hui, au niveau interprofessionnel, par des négociations qui déboucheront peut-être sur une réforme du dialogue social.

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 marque une étape importante de ce processus. Inspirée de l'Accord national interprofessionnel, elle témoigne d'une volonté d'accroître le

rôle des institutions représentatives du personnel dans les actions d'anticipation et d'adaptation de l'entreprise, notamment par la création d'une consultation spécifique du Comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Pour répondre à cet objectif, l'exploitation et l'appropriation par les élus d'informations leur permettant de partager avec l'employeur une vision de ces orientations est nécessaire.



À cette fin, la loi a introduit une modalité de partage, avec les représentants du personnel, de l'information économique et sociale concernant l'entreprise, à travers la mise en place de la Base de données économiques et sociales (BDES).

Cette base de données, accessible de manière permanente, améliorera la lisibilité des informations, favorisera leur appropriation et des échanges constructifs entre les représentants du personnel et l'employeur en vue d'un dialogue social de qualité.

Elle devra être mise en place dans chaque entreprise de moins de 300 salariés et dotée d'un comité d'entreprise, au plus tard le 14 juin 2015.

■ **Les établissements d'Enseignement catholique concernés par la mise en place de la BDES**

Au sens du code du travail, la BDES vise l'ensemble des entreprises dotées d'un comité d'entreprise. Dans notre secteur d'activité, rappelons que les enseignants sous contrat sont, au titre de la loi CENSI, appréciés dans le calcul des effectifs pour la représentation du personnel. En pratique, la mise en place de la BDES concernera donc également des OGE de moins de 50 salariés de droit privé en équivalent temps plein, mais dotés d'un comité d'entreprise du fait de la comptabilisation des enseignants dans l'effectif.

D'après les sources d'information dont le collège employeur dispose, notamment *INDICES*, près de 1000 OGE seraient concernés par l'obligation légale de mise en place de la BDES.

■ **D'un support pour la consultation sur les orientations stratégiques à une base de données unique des informations délivrées au comité d'entreprise**

Le législateur souhaite changer le mode de relation entre élus et employeurs pour qu'il soit plus participatif, fondé sur une vision plus prospective des données et à terme plus simple.

La BDES devra dans un premier temps contenir un ensemble d'informations permettant au comité d'entreprise d'émettre un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés (enseignants non compris), ces informations sont ventilées en 7 rubriques¹ :

- Investissements ;
- Fonds propres, endettement et impôts ;
- Rémunération des salariés et dirigeants ;
- Activités sociales et culturelles ;
- Rémunération des financeurs ;
- Flux financiers à destination de l'entreprise ;
- Sous-traitance.

Ces rubriques, divisées en sous-rubriques, devront comporter des données adaptées au secteur d'activité de l'entreprise pour permettre une information utile des élus.

Il est à noter que toutes les informations contenues dans la base de données revêtent un caractère prospectif et historique. Il s'agira des informations relatives à l'année en cours, aux deux années précédentes et aux trois années suivantes.

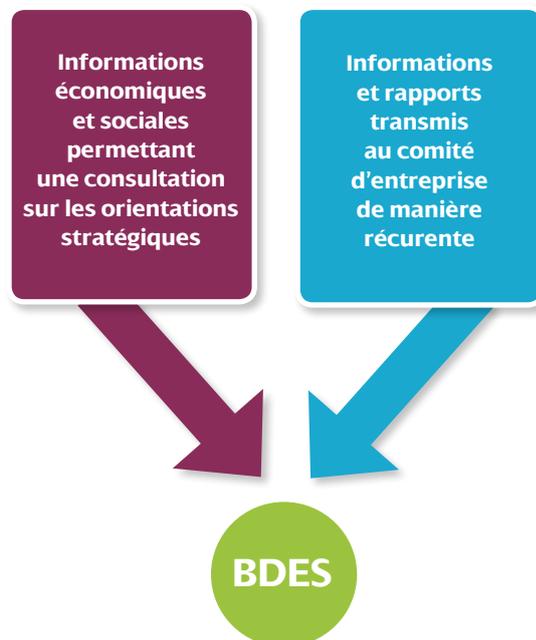
1. C. trav., art. R. 2323-1-4

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le décret précise toutefois qu'elles ne sont pas tenues d'intégrer dans la BDES, au titre de l'année 2015, les informations relatives aux deux années précédentes.

À terme et au plus tard le 31 décembre 2016, la BDES devra contenir l'ensemble des éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise sous forme de rapports ou autre.²

Les éléments d'informations contenues dans la base de données devront régulièrement être mis à jour, au moins dans le respect des périodicités prévues par le code du travail. Par exemple, les informations annuelles devront être mises à jour chaque année dans la base de données (exemple: le rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise prévu à l'article L. 2323-47 du code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés).

À noter que, lorsque les dispositions du code du travail prévoient une transmission à l'autorité administrative de certains rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise, les éléments d'informations qu'ils contiennent sont mis à disposition de l'autorité administrative à partir de la BDES. Cette mise à disposition actualisée vaut ainsi transmission à cette autorité.



■ Une base de donnée accessible « en permanence »

La BDES doit être accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du

CHSCT et aux délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2323-7-2).

Cette disponibilité permanente de l'information constitue une innovation. L'objectif est de rompre avec une transmission d'informations trop formelle et segmentée dans le temps qui ne facilite pas l'obtention d'une vision d'ensemble et qui n'est pas toujours adaptée au rythme des évolutions dans l'entreprise.

Encore une fois, l'objectif poursuivi est de favoriser l'exploitation des données pour un dialogue social de qualité.

Attention, la notion de « permanence » ne signifie pas que les données doivent être disponibles à chaque instant. La Direction générale du Travail l'a précisé dans une circulaire du 18 mars 2014. L'employeur doit définir les modalités d'accès, de consultation et d'utilisation de la BDES dans le respect de l'article R. 2323-1-7 du code du travail, c'est-à-dire en permettant à chaque utilisateur d'exercer utilement ses compétences respectives.

En contrepartie de cette information partagée, l'ensemble des personnes ayant accès à la base est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme tel par l'employeur.

■ La solution proposée par le collège employeur : faire d'une obligation légale un levier en faveur du dialogue social

Le collège employeur dispose de certaines applications (INDICES notamment) qui permettent de récupérer des informations issues des principaux logiciels de paie et de comptabilité des établissements scolaires, et de les restituer sous forme de tableaux de bord et d'outils statistiques.

Après analyse des dispositions légales et réglementaires, ces applications permettent de renseigner la majeure partie des informations qui devront figurer dans la BDES.

Fort de ce constat, le collège employeur a souhaité procéder à une extension fonctionnelle de ces applications existantes, pour proposer aux établissements concernés par la mise en place de la BDES, une solution gratuite, adaptée à leur activité. Facile d'utilisation et sécurisé, l'outil devrait permettre à ses utilisateurs de se concentrer sur les données de fond.

Il permettra aux établissements de remplir leur obligation légale tout en améliorant les relations sociales par un plus grand partage de l'information. Il sera en tout état de cause un outil de travail intéressant pour les acteurs des relations sociales au sein des établissements scolaires.

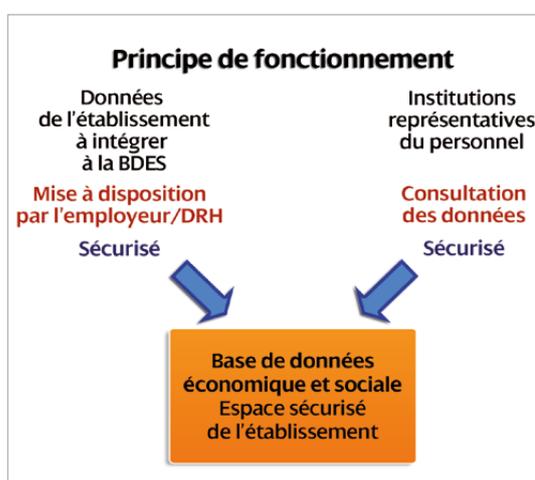
La solution proposée par le collège employeur présente un avantage important : elle permet

2. C. trav., art. L. 2323-7-3 et Décr. n°2013-1305 du 27 déc. 2013

de conserver une maîtrise de l'évolution de l'outil en fonction des futures échéances légales et des besoins d'approfondissements de l'outil par les établissements.

L'outil sera disponible pour la rentrée scolaire 2015. Sa première version comprendra les strictes informations exigées par le décret n° 2013-1305 du 27 décembre 2013 (voir plus haut), support de la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques.

Il évoluera par la suite pour permettre une intégration des informations et rapports transmis de manière récurrente au comité d'entreprise à l'horizon 2016.



FOCUS

Focus sur le fonds social inter-régimes

Les organisations signataires de la convention du 28 juin 2012 et l'accord du 4 mai 2011, relatifs au régime de prévoyance des personnels, rémunérés respectivement par l'Etat et par les établissements, ont décidé de créer un fonds social inter-régimes.

Le fonds social intervient pour toutes actions de soutien en lien avec l'objet des régimes de prévoyance mis en place. Le périmètre est donc constitué d'actions liées à la maladie, l'invalidité, le décès.

Une commission sociale paritaire a été créée pour assurer la gestion de ce fonds.

Ce fonds a vocation à connaître des situations exceptionnelles et individuelles rencontrées par les assurés ou leur ayant droits, qui justifieraient l'attribution d'une aide spécifique.

A titre d'exemple, les aides et actions du fonds possibles sont :

- Prise en charge d'aide à domicile ;
- Aide individuelle en cas de conséquences lourdes à la suite d'une maladie, d'un handicap (déménagement, équipement spécifique adapté) ;
- Aide pour permettre à des salariés handicapés de bénéficier d'activités ou de séjours ;
- Allocation de frais d'obsèques ;
- Aide à la scolarité d'un enfant malade.

Ces aides sont octroyées sous certaines conditions, après étude du dossier par la commission sociale.

■ **Procédure**

Les assurés ou ayant droit qui souhaitent recourir au fonds social inter-régimes doivent d'abord saisir le fonds social de l'organisme de prévoyance duquel ils dépendent. La décision rendue est du seul ressort de l'institution de prévoyance.

Après décision de l'institution de prévoyance, les demandes circonstanciées sont à adresser à la commission sociale à l'adresse : fondsocial@collegeemployeur.org ou par courrier à Commission sociale – FNOGEC – 277 rue Saint-Jacques 75240 Paris Cedex 05

■ **Un champ d'intervention plus large à l'avenir**

À l'avenir, le fonds social aura un champ d'intervention plus large. Il concernera également des actions collectives, qui restent à déterminer. A titre d'exemple, les actions pourraient être la prévention des troubles musculo-squelettiques ou la prévention de la souffrance au travail.

TABLEAU DE BORD

■ CHIFFRES UTILES

SMIC horaire brut au 1^{er} janvier 2014: 9,53 €

Salaire minimum de branche horaire brut au 1^{er} septembre 2014: 9,84 €

Salaire minimum de branche mensuel brut au 1^{er} septembre 2014 pour 151,67h = 1492,37 €

SMIC mensuel brut pour 151,67h: 1445,38 € au 1^{er} janvier 2014

Plafond mensuel de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2014: 3129 €

Valeur du point de la fonction publique au 1^{er} juillet 2010: 55,5635 €

Valeur du point de la CC du 14 juin 2004 depuis le 1^{er} septembre 2014: 17,06 €

Valeur du point CFA/CFC: 74,08 € à appliquer à partir du 1^{er} septembre 2014

■ Codes IDCC (Intitulé de la convention collective/statut)

Intitulé de la convention collective / statut

0390 professeurs de l'enseignement secondaire libre

1334 psychologues de l'enseignement privé

1446 enseignants HC du technique et chefs de travaux

1545 enseignants primaire catholique

2152 CFA CFC

2408 dans sa version applicable le 15 décembre 2012 (ex CCPSAEE)

9999 (sans CC) statuts des chefs d'établissements

■ AGENDA 2014

7 novembre: CA FNOGEC

13 et 20 novembre: négociation (complémentaire santé)

27 novembre: Observatoire prospectif des métiers et des compétences

6 décembre: AG FNOGEC

11 décembre: CPNEFP et SPP

Journées Nationales FNOGEC

21 et 22 mars 2015

Maison de la Mutualité
Paris

*Revisitons nos fondamentaux –
les OGEC sont-ils à la hauteur
de leur mission ?*



Pastorale

Prière pour l'enfant meurtri

**Seigneur ton fils est né enfant dans les bras de Marie,
Il est venu ainsi partager notre vie.
Aussi faible que nous, il a vécu la violence,
Et sur la croix, il a porté nos souffrances.
Quand un enfant pleure, Seigneur,
Tu souffres avec lui.
Donne à tous les adultes
De te reconnaître en ces enfants meurtris,
Et entoure chacun d'eux de ta tendre présence.
Seigneur, offre à tous les petits le rire et l'espérance,
Verse dans nos cœurs les flots de ton amour ;
Insuffle-nous la force de toujours porter secours.
Avec toi, nous le croyons,
Nous vaincrons la violence et bâtirons la paix,
Amen.**

***Journée mondiale des droits de l'enfant
le 20 novembre 2014, organisée par le Bureau international
catholique de l'enfance (BICE) – www.bice.org/fr***

L'arc boutant

Fondé en 1952 – Directeur de la publication: Michel Quesnot – Chargée de la publication: Florence Le Cars – Secrétariat de rédaction: Guilhem Demont
Mise en page: BSE Île-de-France-Centre – Imprimerie: Jouve – N° CP: 1114 G 85707 – Abonnement: 22,50 € les dix numéros – FNOGEC/ARC BOUTANT
277, rue Saint-Jacques – 75240 Paris Cedex 05 – Tél.: 01 53 73 7440 – Fax. 01 53 73 7444 – E-mail: contact@fnogec.org – Site Internet: www.fnogec.org