

**Participants au groupe de travail "Promotion du bénévolat"
(Membres titulaires, membres suppléants,
et participants à titre occasionnel)**

M. Nabile AICHOUNE	Ministère de l'Intérieur (direction de l'administration territoriale et des affaires politiques)
M. Robert BAGUET	CNVA - Titulaire
M. Jean BASTIDE	Président du CNVA
M. Jean-Louis BONFILS	Ministère du Travail, du Dialogue Social et de la Participation (délégation à la formation professionnelle)
M. Vincent BREHIER	Ministère de l'Economie et des Finances (direction du budget)
Mme Jacqueline COUSTE	CNVA - Titulaire
M. Pierre DAVANT	CNVA - Titulaire
M. Guy DAYLIES	Ministère de la Solidarité entre les Générations (direction de la sécurité sociale)
Mme DOLGOROUKY	Expert associatif - UNIOPSS
M. Pascal EYRAUD	Ministère de l'Intégration et de la Lutte contre l'Exclusion (cabinet)
Mme Chantal FEUILHADE	CNVA - suppléante
Mme Anne-Marie FLAMENT	Ministère de la Solidarité entre les Générations (direction de la sécurité sociale)
Mme Sylvie FRANÇOIS	Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Insertion Professionnelle (direction générale des enseignements supérieurs)
M. Ralph FREYERMUTH	Ministère du travail, du Dialogue Social et de la Participation (mission de lutte contre les trafics de main d'oeuvre)
M. GUICHAOUA Hervé	Ministère du travail, du Dialogue Social et de la Participation (mission de lutte contre les trafics de main d'oeuvre)
Mme Josette GUIGUEN	Ministère de la Santé Publique et de l'Assurance Maladie (direction de la sécurité sociale)
M. Bruno JANIN	Ministère de la Jeunesse et des Sports - (direction de la jeunesse et de la vie associative), rapporteur
M. André LABROUSSE	Ministère de l'Intégration et de la Lutte contre l'Exclusion (direction de la population et des migrations)
M. Benoît LE BRET	Ministère de l'Economie et des Finances (direction du Budget)

M. Pierre LENOBLE	Ministère du Travail, du Dialogue Social et de la Participation (direction des relations du travail)
M. Jean-Marie L'HONEN	Ministère de la Jeunesse et des Sports (direction des sports)
M. François MAHIEUX	CNVA - suppléant
M. Main MANAC'H	CNVA - suppléant
M. Tristan MERCIER	CNVA - titulaire
Mme Monique MITRANI	CNVA - présidente
Mme Ginette MOULANIER	Ministère de la Santé Publique et de l'Assurance Maladie (direction de la sécurité sociale)
Mme Marie-Agnès PARVAT	Ministère du Travail, du Dialogue Social et de la Participation (délégation à l'emploi)
M. Daniel RAULT	Délégation Interministérielle à l'Innovation Sociale et à l'Economie Sociale
M. Daniel RONDELEUX	CNVA - suppléant
M. Jean-Marie RONGIER	CNVA - suppléant
M. Philippe SAINT-MARTIN	Ministère de l'Intégration et de la Lutte contre l'Exclusion (direction de l'action sociale) - rapporteur

PROMOTION DU BENEVOLAT

PLAN DU RAPPORT

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

PROBLEMATIQUE ET METHODE

PARTIE I : PROPOSITIONS VISANT A COMPLETER OU A METTRE EN OEUVRE DES DISPOSITIONS DEJA EXISTANTES

1 - Consolidation et pérennisation du droit des chômeurs indemnisés à exercer des responsabilités dans les associations ; information sur ce droit.

2 - Assurance de bénévoles non salariés assimilable à une assurance accidents du travail

3 - Congé de représentation

PARTIE II - PROPOSITIONS POUR LESQUELLES DES POINTS DE VUE CONVERGENTS SONT APPARUS SUR LA POSSIBILITE D'APPORTER DES REPONSES

4 - Valorisation d'expériences associatives

5 - Fonds National pour le Développement de la Vie Associative : le présent et l'avenir

6 - Congé de formation pour les salariés investis de responsabilités associatives à caractère bénévole

7 - Le financement du congé de formation

8 - Facilitation de l'accès au bénéfice d'un "bilan de compétences" élargi

9 - Prise en compte de la spécificité des associations dans le domaine de la justice

10 - Simplification des procédures administratives concernant les associations

PARTIE III - PROPOSITIONS DU CNVA SUR LESQUELLES LE GROUPE
CONSTATE QUE LA REFLEXION DOIT ETRE POURSUIVIE

- 11 - *Incitation à la prise de responsabilité associative des personnes particulièrement démunies*
- 12 - *Validation de trimestres pour l'établissement des droits à la retraite*
- 13 - *Reconnaissance des responsabilités associatives dans la carrière des agents de l'Etat et des collectivités territoriales*
- 14 - *Congé associatif*
- 15 - *Don du temps*

CONCLUSION

NOTE A et B

ANNEXES

PROBLEMATIQUE ET METHODE

La question du bénévolat associatif, sous ses multiples formes, est au coeur des interrogations de notre temps. L'engagement volontaire bénévole contribue à répondre aux principaux enjeux de société, pour un monde plus juste et plus solidaire. Il favorise l'épanouissement des personnes, l'amélioration de la qualité de la vie, un développement économique et social plus équilibré, la création d'emplois par la mise en évidence des besoins et l'émergence de nouvelles professions.

Le bénévolat peut emprunter plusieurs voies, mais c'est dans la vie associative - dont il est au fond la justification - qu'il se développe généralement avec le plus de vigueur et le plus d'inventivité.

Qu'entend-on par bénévole ? Les questions de définition et le chiffrage n'ont pas été abordées dans le détail. Quoiqu'il en soit, le groupe estime qu'il faut utiliser avec une extrême prudence les données chiffrées relatives au bénévolat car celles-ci méritent des études complémentaires (Annexes 1a, 1b, 1c de la D.I.I.S.E.S Délégation Interministérielle à l'Innovation Sociale et à l'Economie Sociale). Pour cibler ses conclusions, le groupe s'est plutôt attaché à la notion de responsable élu ou d'administrateur.

Dans son discours devant le Conseil National de la Vie Associative (CNVA), le 9 juin 1995, le Premier Ministre a souligné la nécessité d'encourager le bénévolat, "acte de citoyenneté essentiel".

Le groupe de travail "promotion du bénévolat", mis en place au début du mois de juillet, s'est efforcé de répondre à la volonté du Premier Ministre, par le choix des thèmes traités et par la méthode retenue.

En ce qui concerne les thèmes qu'il a abordés, le groupe a choisi, pour l'essentiel, comme base de sa réflexion, les propositions issues du rapport du CNVA en date du 9 décembre 1991 suite à une saisine du Gouvernement : "Valorisation de l'engagement bénévole dans les responsabilités associatives".

En effet, le CNVA s'est, depuis sa création, impliqué dans la promotion de l'engagement bénévole. Son rapport de 1991 constitue l'aboutissement d'un travail qui a associé nombre de ses membres et a été nourri des contributions d'un large échantillon d'associations. Il s'est aussi appuyé sur d'autres travaux, comme le rapport présenté au Conseil Economique et Social les 14 et 15 juin 1989 par Mme M. T. CHEROUTRE, sous le titre "L'essor et l'avenir du bénévolat, facteur d'amélioration de la qualité de la vie".

Ces thèmes correspondent à trois axes importants :

- la nécessité d'une formation des responsables bénévoles leur permettant de faire face à des responsabilités accrues de gestionnaires et d'animateurs ;
- le besoin d'une plus grande disponibilité ;
- la reconnaissance par la société de l'expérience et de l'investissement bénévoles ;

Le programme de travail et le calendrier du groupe ont, en conséquence, été arrêtés comme suit lors de la première réunion, le 19 juillet 1995 :

- 26 juillet : formation des bénévoles (FNDVA, congé de formation) ;
- 6 septembre : "don du temps" et congé associatif;
- 14 septembre : responsabilité individuelle, civile et pénale, activité bénévole des chômeurs ;
- 21 septembre : valorisation du bénévolat (notamment dans les cursus scolaires et universitaires) ;
- 28 septembre : premier examen du rapport provisoire.

Pour l'essentiel, ce calendrier a pu être respecté, mais l'examen des sujets les plus importants a naturellement été poursuivi sur plusieurs réunions. Le rapport a fait l'objet d'un ultime examen et a été adopté le 5 octobre.

Le groupe s'est attaché à respecter la méthode de travail retenue lors de la première réunion sur la proposition de M. Henri SAVOIE, conseiller technique au cabinet du Premier Ministre : "adopter une approche imaginative et créative, avec le souci de préparer des propositions concrètes et opérationnelles ; adopter une démarche novatrice ; travailler avec le monde associatif, l'aider à avancer, à évaluer les projets, en établissant leur faisabilité technique, juridique et financière. A ce stade, il ne faut pas faire d'arbitrage, le groupe de travail ne s'inscrit pas dans le jeu interministériel habituel. Si l'unanimité ne peut être dégagée sur tel ou tel point, les rapporteurs consigneront les positions des uns et des autres".

De fait, le groupe a fait le constat, sur plusieurs questions, qu'il n'était pas parvenu au consensus, bien que les travaux se soient déroulés dans un climat très positif avec la volonté commune de contribuer à l'élaboration de projets réalistes.

Il a été notamment relevé que certaines difficultés ne tenaient pas seulement à la technicité des mesures étudiées (à cet égard la reconnaissance d'utilité sociale qui a fait l'objet d'un avis du CNVA sur les conséquences juridiques et fiscales adopté en séance plénière le 15 juin 1995, a été considérée comme un élément de clarification décisif pour l'avenir), mais bien davantage au fait qu'elles renvoyaient à des problèmes de fond impliquant des choix de société.

Dans ces conditions, les propositions du groupe peuvent être rassemblées sous les trois têtes de chapitre suivantes :

- I - Propositions visant à compléter ou à mettre en oeuvre des dispositions déjà existantes ;
- II - Propositions pour lesquelles des points de vue convergents sont apparus sur la possibilité d'apporter des réponses ;
- III - Propositions sur lesquelles le groupe constate que la réflexion doit être poursuivie.

Partie I

PROPOSITIONS VISANT A COMPLETER OU A METTRE EN OEUVRE DES DISPOSITONS DEJA EXISTANTES

1. *Consolidation et pérennisation du droit des chômeurs indemnisés à exercer des responsabilités dans les associations ; information sur ce droit.*

Le monde associatif s'était ému ces dernières années de la situation qui conduisait certaines ASSEDIC à supprimer les indemnités de chômage à des demandeurs d'emploi qui exerçaient une activité bénévole auprès d'une association, au motif que cette activité ne laissait pas à l'intéressé la disponibilité nécessaire pour la recherche d'un emploi.

Ainsi ces personnes pouvaient se trouver doublement exclues, du marché du travail, et de la participation à une forme significative de la vie sociale.

En mars 1994 pour l'UNEDIC et en avril de la même année pour l'ANPE, ces deux organismes ont été amenés à préciser leur position. Ainsi, dans son instruction du 26 avril 1994, le Directeur Général de l'ANPE a-t-il précisé que " les activités bénévoles exercées au sein d'une association ou d'un organisme à but non lucratif sont d'un intérêt certain pour le demandeur d'emploi dans sa recherche d'insertion ou de réinsertion professionnelle".

Cette nouvelle interprétation a été confirmée dans une réponse du Ministre du Travail à une question écrite (J.O. 24/04/95) qui a rappelé les conditions : le bénévole ne doit pas remplacer un salarié et doit rester disponible pour une recherche active d'emploi.

Les textes relatifs à cette question ont été remis au groupe qui s'est félicité de la sensibilité des partenaires sociaux à la possibilité pour les chômeurs d'avoir un engagement bénévole dans la vie associative .

Le groupe a pris acte avec satisfaction de cette nouvelle interprétation. Il considère cependant qu'elle appelle une consolidation, pour qu'elle ne puisse être remise en cause à l'avenir. Il estime en outre qu'une large information dans les services concernés (notamment auprès des guichets de l'ANPE) devrait être assurée.

2. *Assurance de bénévoles non salariés assimilable à une assurance accidents du travail.*

Dans le cadre de leurs activités associatives, les bénévoles peuvent être victimes d'accidents corporels ayant, outre des répercussions physiques et psychologiques, des conséquences économiques et sociales importantes.

Ces risques, liés à l'absence de couverture, constituent un obstacle au développement du bénévolat.

Dans ce contexte, le CNVA avait proposé de faire bénéficier les responsables d'association de l'extension de l'article L 412-8-6 du Code de la Sécurité Sociale qui prévoit une couverture "accident du travail et maladie professionnelle" pour les bénévoles qui participent au fonctionnement de certains organismes à vocation sociale.

L'article 14 de la Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993, portant diverses mesures d'ordre social, a créé un système spécifique d'assurance volontaire en faveur des bénévoles d'associations et d'organismes d'intérêt général. Le décret n° 94-927 du 20 octobre 1994 a défini les modalités d'adhésion facultative des associations auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie pour tout ou partie de leurs bénévoles.

Le bénévole ainsi couvert est remboursé à 100 % des frais médicaux liés à l'accident. Il peut également bénéficier d'une rente en cas d'incapacité permanente au moins égale à un taux de 10 %.

Par ailleurs, il n'est pas sans intérêt de rappeler différentes formules d'assurance couvrant les risques d'accident et/ou d'hospitalisation. Ces formules peuvent être proposées par les compagnies d'assurance et les mutuelles aux associations dans le cadre de contrats de groupe ou de contrats multi-risques. Elles couvrent l'indemnisation des dommages corporels et notamment les frais engagés pendant la période de soins jusqu'à la guérison ou la consolidation.

De même, il existe des garanties recours-protection juridique et des garanties responsabilité civile-défense.

Toutefois, l'ensemble de ces possibilités n'est pas toujours connu des associations et des bénévoles. C'est pourquoi le groupe souhaite que les pouvoirs publics, à l'initiative du CNVA et avec le concours si nécessaire du Centre de Documentation et d'Information de l'Assurance, impulsent une politique d'information sur la nécessité de couvrir certains risques et les différentes formules d'assurances susceptibles de répondre aux attentes des associations.

3. Congé de représentation.

Les associations mobilisent au service de l'intérêt général de nombreux bénévoles qui témoignent ainsi du sens civique et de la solidarité agissante de nos concitoyens. La concertation et le partenariat entre l'Etat et les associations, comme la gestion et l'animation de nombreux services et équipements demandent toujours plus de temps et de disponibilité.

Or, nombre de bénévoles exerçant par ailleurs une activité professionnelle dans une entreprise ne pouvaient faire face à leur engagement qu'en prenant ce temps de bénévolat sur leurs congés annuels ou un congé sans solde et dans bien des cas au détriment de leur vie familiale.

Pour remédier à cette situation et faciliter l'engagement des actifs, la Loi n° 91-772 du 7 août 1991 a créé un congé de représentation pour les salariés des entreprises représentants d'une association ou d'une mutuelle et siégeant dans une instance instituée auprès de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental.

D'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an, le congé représentation ouvre droit à une indemnisation par l'Etat lorsque l'entreprise ne peut maintenir la rémunération.

Le Premier Ministre a rappelé le 9 juin dernier devant le Conseil National de la Vie Associative qu'il demandait à tous les ministres concernés de publier, par arrêté, la liste des instances dans lesquelles les bénévoles représentant les associations peuvent, s'ils exercent une activité professionnelle dans une entreprise, bénéficier du congé de représentation.

Par ailleurs, les associations ont souhaité que l'indemnisation éventuelle des salariés bénéficiant de la Loi du 7 août 1991 soit imputée sur les crédits du Titre III de chaque ministère et non sur les crédits du Titre IV.

Une circulaire interministérielle, répondant favorablement à ce souhait, sera signée prochainement.

Le groupe, ayant pris acte de cette parution imminente, exprime le souhait d'une large diffusion de l'information.

Partie II

**PROPOSITIONS POUR LESQUELLES DES POINTS DE VUE CONVERGENTS
SONT APPARUS SUR LA POSSIBILITE D'APPORTER DES REponses**

(Toutefois l'unanimité n'a pas toujours été acquise)

4. Valorisation d'expériences associatives.

Position du problème :

Le CNVA a souligné dans son rapport que l'éducation à la vie sociale, à la citoyenneté, à la responsabilité doit être encouragée dès l'enfance et l'adolescence par des pratiques adaptées où ces jeunes peuvent exercer de véritables fonctions. Tout le monde s'accorde pour reconnaître que la formation initiale est un élément fondamental dans la vie de l'individu et dans sa pratique sociale future. Des expériences récentes (conseils municipaux d'enfants par exemple) prouvent tout l'intérêt de favoriser dès le plus jeune âge la pratique de l'action volontaire et bénévole comme des prises de responsabilité à la mesure des intervenants. L'établissement scolaire est à ce titre un lieu privilégié où il est indispensable d'encourager cette pratique : coopérative scolaire, foyer socio-éducatif, P.A.E. ... Il en est de même à l'université".

Sur la base des propositions du CNVA, le groupe a évoqué les pistes suivantes :

- créations de modules sur la vie associative dans les cursus d'enseignement supérieur ;
- bonification en points justifiée par un investissement bénévole particulièrement significatif ;
- développement de la citoyenneté par la pratique associative ; introduction d'une sensibilisation à la vie associative dans les programmes d'instruction civique.

Propositions :

Il est apparu au groupe nécessaire d'adopter une démarche très pragmatique en la matière et de procéder, dans un premier temps, à un large inventaire de l'existant. En effet certaines propositions posent des problèmes de principe de nature juridique par exemple, la validation des acquis en points, qui peut se faire dans les écoles de l'enseignement supérieur, n'est, en l'état, pas recevable dans le cadre de la législation actuelle fondant les diplômes nationaux d'Etat. D'autre part, un certain nombre de chantiers ont été récemment ouverts et les propositions du groupe ne sauraient anticiper sur leurs résultats.

Il reste que, tant dans le cadre scolaire que dans celui de l'enseignement supérieur, de nombreuses pistes sont d'ores et déjà ouvertes. La Direction Générale des Enseignements Supérieurs a présenté plusieurs pistes en matière de valorisation d'expériences associatives dans le cadre de cursus universitaires (cf. annexe 2)

Le groupe encourage fortement toutes les initiatives de nature à valoriser l'engagement associatif.

Dans une première étape, le groupe demande que le Ministère de l'Education Nationale procède au recensement des expériences et réalisations en matière de :

- .validation dans des cursus de l'expérience associative (validation des acquis) ;
- .réussites pédagogiques et éducatives faisant apparaître une ouverture en direction du monde associatif ;

Par ailleurs, le groupe recommande que, à l'occasion de la réflexion engagée sur la rénovation des collèges, la dimension de la vie associative soit prise en compte dans les nouveaux programmes d'instruction civique et que, lors de cette période scolaire, soit favorisée la contribution des adolescents aux activités d'intérêt général.

5. Fonds National pour le Développement de la Vie Associative : le présent et l'avenir.

Position du problème :

Depuis dix ans, le FNDVA, qui participe au financement d'actions de formation destinées aux responsables associatifs bénévoles et de projets d'études et d'expérimentations, est l'un des outils importants du développement du bénévolat.

Des inquiétudes se sont exprimées dans la période récente quant à la volonté des pouvoirs publics de donner au Fonds les moyens budgétaires suffisants et de lui conserver son caractère spécifique de dispositif partenarial et interministériel. Un projet de déconcentration du Fonds avait rencontré d'autre part une opposition forte de la part du mouvement associatif.

Lors de son intervention devant le CNVA le 9 juin 1995, le Premier Ministre a indiqué l'intérêt qu'il attachait au FNDVA, en précisant qu'il avait remis en cause la décision de déconcentration et qu'il avait décidé le doublement, dès 1995, de ses ressources.

Propositions du groupe :

a) *Le groupe estime important que des garanties pour 1996 aient été apportées concernant:*

- Le principe de la reconduction d'une dotation budgétaire doublant les crédits du fonds prévus en Loi de Finance ;
- la confirmation de la "non budgétisation" du fonds ;
- la protection des ressources du fonds vis à vis d'éventuelles décisions de gel ou d'annulation de crédits budgétaires.

La Direction du Budget ne peut apporter aucune garantie sur ce dernier point.

Les représentants associatifs ont souligné fortement la nécessité d'un renforcement du *partenariat* dans la gestion des crédits du fonds et de la réaffirmation de son caractère *interministériel*.

b) Le groupe a estimé nécessaire une réflexion approfondie sur le statut, les objectifs et le fonctionnement du Fonds.

Dans tous les cas, les questions suivantes devraient être résolues :

- b-1) mode d'abondement ; la dualité Titre IV-compte d'affectation spéciale apparaît peu satisfaisante;
- b-2) meilleure identification des publics bénéficiaires ;
- b-3) mise en place d'un suivi précis des actions financées par le fonds ;
- b-4) procédures d'évaluation de ces actions ;
- b-5) redéfinition du rôle des différents intervenants :
 - ministères ayant la responsabilité d'une vice-présidence ;
 - l'ensemble des ministères représentés ;
 - représentants des secteurs associatifs nommés par le CNVA ;
 - secrétariat
- b-6) prise en compte des demandes des associations locales compte tenu en particulier de la mise en place des délégués départementaux à la vie associative. (circulaire du Premier Ministre en date du 28/7/95).

Pour les représentants du monde associatif, l'application du point b-6) doit prendre en compte la nécessité d'abonder les crédits du FNDVA dans le cadre d'accords conventionnels avec les collectivités locales.

Pour la DAS et la DIISES, il convient de procéder, au cours de l'année 1996, à une refonte qui peut être réalisée sans mettre en difficulté la gestion courante compte tenu des crédits disponibles. Les grandes lignes de cette refonte doivent être clairement établies avant la fin de l'année 1995.

Pour le Ministère de la Jeunesse et des Sports, cette réflexion ne doit pas nécessairement conduire à une refonte générale.

Le Ministère du Budget estime que cette réflexion devra réexaminer la question de la budgétisation de ce fonds.

6. *Congé de formation pour les salariés investis de responsabilités associatives à caractère bénévole.*

Position du problème :

En supposant acquis le financement de la formation, reste pour autant à rendre effective la possibilité pour les intéressés d'en bénéficier. Si, pour les "non actifs" la question ne semble pas se poser, elle est un handicap majeur pour les salariés, qui n'ont le choix qu'entre :

- assurer cette formation sur leur temps de congés annuels ;
- solliciter de leurs employeurs un congé sans solde.

Ces deux solutions sont évidemment insatisfaisantes. Elles pénalisent les responsables associatifs et sont, de ce fait, dissuasives. D'autre part, si dans certaines entreprises, la prise de ces congés est facilement admise, il en va tout autrement dans des P.M.E. où l'absence, même brève, d'un salarié peut être vécue comme préjudiciable.

C'est pourquoi, le CNVA a proposé la création d'un congé individuel de formation pour les responsables associatifs bénévoles d'une durée maximale de 9 jours ouvrables par an.

Le CNVA avait également proposé que soit envisagée la possibilité d'une formule d'indemnisation du bénévole qui perd sa rémunération salariale, pour partir en formation au titre de ses activités bénévoles.

Le groupe a reconnu la faisabilité juridique d'un tel congé qui pourrait s'inspirer du Congé Formation Mutualiste existant (article L 225-7 du Code du travail). Les dispositions du Code du travail concernant ce congé sont transposables en l'état sous réserve d'en définir les bénéficiaires (cf. Annexe 3 : note de la Direction des Relations du Travail).

Propositions :

Le congé est de 9 jours ouvrables par an :

- L'employeur peut refuser sous certaines conditions.
- Il est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des congés payés notamment.
- Le salarié n'est pas rémunéré.

Le *champ des bénéficiaires* a été précisé par les représentants associatifs. En attendant un statut d'utilité sociale (cf travaux du CNVA), les bénéficiaires seraient les élus des conseils d'administration des associations départementales, régionales ou nationales par ailleurs reconnues d'utilité publique et/ou agréées ou conventionnées par l'Etat.

Si les élus ont des responsabilités spécifiques et constituent un public ciblé, il n'en demeure pas moins qu'un débat devra être ouvert sur le droit à la formation des responsables d'activités non élus et des administrateurs des associations locales.

Par ailleurs il conviendra d'établir la cohérence entre la *destination individuelle* du droit ouvert et les *conditions institutionnelles de son exercice* (éligibilité selon la nature de l'organisme).

Quant au nombre de bénéficiaires, un ordre de grandeur de 30 000 stagiaires par an a été évoqué.

Il tient compte du nombre de structures associatives concernées a priori, du nombre envisageable de bénéficiaires par association et de l'étalement de leur départ en formation.

7. Le financement du congé de formation.

Position du problème :

Administrer une association, initier des projets, animer des équipes, être garant de sa gestion économique, envisager son développement, gérer son personnel, ce sont autant de responsabilités qui supposent des connaissances concrètes donc une formation.

Le groupe a pris connaissance de l'ensemble des dispositions existant dans le cadre de la formation professionnelle continue. Il s'est toutefois avéré que, du fait des mutations économiques et technologiques ainsi que de la situation du marché de l'emploi, les salariés ayant par ailleurs un engagement associatif ne pouvaient dans les faits, sauf exception, bénéficier d'un droit effectif à la formation pour mieux assurer leurs responsabilités associatives (cf Annexe 4 note de la Délégation à la Formation Professionnelle).

En particulier, certaines dispositions, comme celle introduite par la loi du 24 février 1984 qui visait à permettre aux entreprises (d'au moins dix salariés) de financer les formations suivies par leurs salariés au titre de leurs activités bénévoles (art. L 900-2 du Code du Travail) n'ont pas eu l'impact escompté. Ces formations ont pu être jugées par les employeurs et les partenaires sociaux moins prioritaires que celles à visées directement professionnelles.

Sur ce constat, le groupe s'est donc prononcé en faveur de la création d'un dispositif approprié sous la forme d'un Fonds de Compensation Mutualisé. La gestion de ce dispositif serait assurée par un organisme spécialement créé à cet effet ou rattaché à une structure déjà existante et fondée sur un partenariat entre l'Etat et les associations.

La Direction du Budget estime que la création d'un tel dispositif ne s'impose pas dès lors que les voies d'une négociation avec les partenaires sociaux pour faire bénéficier les bénévoles du droit existant, n'ont pas été épuisées.

- a) Le dispositif envisagé couvrirait les *coûts pédagogiques*, les frais annexes des formations ainsi que les *indemnités* éventuelles à verser au salarié parti en congé de formation associatif (1).

Le coût pédagogique horaire peut être estimé à 100 F, en référence aux coûts pratiqués pour des actions similaires de formation professionnelle continue.

Le coût de la mesure a été estimé par les associations à un montant compris entre 50 et 220 MF, compte tenu de la montée en charge du dispositif ; soit en année pleine environ 4 % de la taxe sur les salaires versée par les associations. Celle-ci représente entre 5 et 5,5 milliards de francs sur un total égal à 43 milliards (données du Ministère du Budget).

- b) L'hypothèse d'une *affectation aux dépenses de formation d'une (petite) partie de la taxe sur les salaires* versée par les associations est avancée.

Le groupe propose un compromis avec une mise en place progressive du *dispositif à l'occasion des arbitrages à venir touchant un relèvement éventuel de l'abattement* consenti sur le montant de la taxe due (cf note A).

Cette possibilité serait plafonnée pour chaque association volontaire ; la progressivité du dispositif permettrait à l'administration fiscale de maîtriser les propositions d'arbitrage en faveur de l'investissement formation des associations.

Ces propositions rencontrent l'opposition de la Direction du Budget.

- c) La possibilité d'une *capacité contributive volontaire* des associations adhérentes au "*Fonds de Compensation Mutualisé*" est admise. Un ordre de grandeur a été avancé de 225 F annuels par personne (sur la base de l'exemple du financement de certains fonds d'assurance formation de non salariés).
- d) Les besoins de financement de ce nouveau dispositif de formation ont été estimés par le groupe sur la base des hypothèses suivantes. (cf. note B) :

1 : dans le cas où l'entreprise maintiendrait la rémunération du salaire, il lui serait ouvert le droit de déduction fiscale du salaire versé comme don reconnu (extension de la Loi sur le Mécénat).

On peut envisager une montée en charge progressive de ce fonds de compensation étalée sur 3 ans avec, en parallèle, des moyens spécifiques mis en oeuvre les deux premières années pour développer les outils indispensables et les expérimentations nécessaires :

- année 1 : 10 MF pour l'ingénierie et les travaux prospectifs sectoriels et 10 MF pour le développement du dispositif (coût des formations et indemnisation des stagiaires) ;
- année 2 : respectivement 10 MF et 20 MF ;
- année 3 : respectivement 5 MF et 30 MF ;
- ensuite 5 MF d'ingénierie par an et progression négociée du dispositif de financement du congé formation associatif dans son ensemble.

e) Le principe de mutualisation décrit dans la note présentée par la DAS et la DIISES a été retenu (annexe 5). Les moyens financiers liés à l'éventuelle bonification par l'Etat des efforts de formation des associations seront notamment destinés à faciliter l'accès au fonds des associations ne payant pas la taxe sur les salaires.

f) Par ailleurs, l'hypothèse, plus souple, de l'ouverture d'une *dotacion spécifique pour développer une politique contractuelle*, n'a pas été écartée. Celle-ci pourrait être menée en référence à la FPC (Formation Professionnelle Continue) sous la responsabilité d'une structure assurant un partenariat entre l'Etat et les associations.

L'affectation aux associations d'une dotacion spécifique ne rencontre pas l'opposition de la Direction du Budget sous réserve de son financement par redéploiement.

8. *Facilitation de l'accès au bénéfice d'un bilan de compétences élargi.*

Position du problème :

L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, puis les dispositions législatives et réglementaires qui ont suivi, ont confirmé la place du bilan de compétences en tant que nouvel outil de gestion des carrières et des projets individuels.

Le bilan de compétences est défini par l'article L.900-2 du code du travail comme devant permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Etat et partenaires sociaux ont fait du bilan de compétences un droit accessible aux salariés. Ils ont posé les conditions d'imputabilité dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et dans le cadre du congé individuel, bilan de compétences pris en charge par les organismes collecteurs (cf Annexe 6 : note de la Délégation à la Formation Professionnelle).

Proposition :

Le groupe de travail - bien que certaines réserves aient été exprimées - considère que le bilan de compétences peut être un outil précieux pour permettre à des personnes de plus de 50 ans menacées de licenciement, demandeurs d'emploi ou sur le point de prendre leur retraite d'identifier les compétences qu'elles pourraient investir dans une activité bénévole et de révéler leurs aptitudes et leurs désirs extraprofessionnels. Le cadre juridique actuel permet de répondre à ces différentes situations.

Cependant, s'agissant des demandeurs d'emploi (qui peuvent bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre des financements d'Etat), les financements accordés (2160 F par bilan) ne couvrent pas le coût réel de la prestation.

Le groupe propose en conséquence :

- de réfléchir à la possibilité de réserver une masse financière à ces publics dans le cadre des crédits déconcentrés attribués à chaque région par la Délégation à la Formation Professionnelle (DFP) ;
- d'envisager sur une période expérimentale d'autres modalités de financement qui permettraient d'optimiser la prestation en fonction des besoins des publics ciblés ;
- d'utiliser cette période expérimentale pour adapter les outils existants aux objectifs poursuivis.

9 - Prise en compte de la spécificité des associations dans le domaine de la justice.

Position du problème

Le CNVA considère, dans son rapport du 9 décembre 1991, que, "si l'on ne veut pas décourager l'engagement associatif bénévole, il convient de mesurer avec précision les responsabilités individuelles encourues, tant au plan civil que pénal. Le constat de sinistres ou de problèmes survenus suite à des fautes individuelles graves prouvées, peu nombreuses et isolées, ne devrait pas pour autant conduire à un encadrement abusivement répressif pas plus qu'à un certain climat de suspicion relatif à la compétence des responsables associatifs bénévoles...".

Les associations, qui entendent naturellement assumer toutes leurs responsabilités légales tant en matière pénale qu'en matière civile, estiment cependant que les caractéristiques propres de la gestion associative et en particulier le caractère désintéressé de l'engagement qu'il traduit, sont parfois méconnus des magistrats (judiciaires et administratifs).

PROMOTION DU BENEVOLAT

PLAN DU RAPPORT

PROBLEMATIQUE ET METHODE

PARTIE I : PROPOSITIONS VISANT A COMPLETER OU A METTRE EN OEUVRE DES DISPOSITIONS DEJA EXISTANTES

- 1- *Consolidation et pérennisation du droit des chômeurs indemnisés à exercer des responsabilités dans les associations; information sur ce droit.*
- 2 - *Assurance de bénévoles non salariés assimilable à une assurance accidents du travail*
- 3 - *Congé de représentation*

PARTIE II : PROPOSITIONS POUR LESQUELLES DES POINTS DE VUE CONVERGENT SONT APPARUS SUR LA POSSIBILITE D'APPORTER DES REPONSES

- 4 - *Valorisation d'expériences associatives*
- 5 - *Fonds National pour le Développement de la Vie Associative : le présent et l'avenir*
- 6 - *Congé de formation pour les salariés investis de responsabilités associatives à caractère bénévole*
- 7- *Le financement du congé de formation*
- 8 - *Facilitation de l'accès au bénéfice d'un "bilan de compétences" élargi*
- 9 - *Prise en compte de la spécificité des associations dans le domaine de la justice*
- 10 - *Simplification des procédures administratives concernant les associations*

Propositions :

Le groupe a estimé que deux sortes de propositions pouvaient contribuer à remédier à cette situation :

- Formation des magistrats : les futurs magistrats, dans leur cursus de formation, ont d'ores et déjà de réelles occasions de découvrir ce qu'est la réalité de la vie associative : le stage de trois mois en début de scolarité s'effectue souvent dans une association (dans les domaines de la politique de la ville et de la réinsertion en particulier) ; le "bureau d'information du justiciable", en cours d'études, les conduit à donner des consultations qui s'adressent notamment à des associations ; ils effectuent un travail de groupe "activité du juge dans son contexte" qui les amène souvent à entrer en contact avec des associations.

La majorité du groupe de travail a cependant considéré que des progrès pouvaient être accomplis dans cette direction. Le groupe propose que le Ministère de la Justice soit saisi de cette question en vue d'examiner, avec l'Ecole Nationale de la Magistrature, la possibilité de généraliser cette sensibilisation des magistrats, à la spécificité de la vie associative au cours de leur formation et de leur stages ;

- Reconnaissance de "médiateurs" des associations : le CNVA a exprimé le souhait que des personnes, spécialement désignées à cet effet, puissent le cas échéant effectuer une médiation entre les magistrats et les associations dans le cours des procès civils ou pénaux. Le groupe est conscient de la difficulté de formaliser une telle proposition, qui ne devrait pas conduire à remettre en cause les responsabilités des uns et des autres dans une instance judiciaire, et notamment celles de l'avocat, médiateur naturel entre le justiciable et la justice. De plus, en l'état actuel du droit, un magistrat peut, sous réserve que sa décision soit motivée, faire appel à tout expert de son choix. Mais cette procédure reste exceptionnelle, la règle étant le choix d'experts agréés.

Pour faciliter l'appel à des experts connaissant la vie associative, le groupe propose en conséquence que le Ministère de la Justice adresse une circulaire aux présidents de Cours d'Appel pour leur recommander l'inscription, sur la liste des experts agréés, d'experts spécialisés en matière associative.

10 - Simplification des procédures administratives concernant les associations.

Position du problème :

La lourdeur et la complexité de nombreuses procédures administratives auxquelles les associations sont confrontées dans leur activité quotidienne sont à l'évidence un obstacle à l'engagement bénévole et à son efficacité.

Proposition :

Le groupe demande que, dans le cadre de la réforme de l'Etat et des travaux de la Commission pour la simplification des formalités (COSIFORM), les problèmes administratifs des associations et de leurs bénévoles puissent être étudiés de manière spécifique, à l'instar de ceux des particuliers et de ceux des entreprises.

Partie III

PROPOSITIONS DU CNVA

**SUR LESQUELLES LE GROUPE CONSTATE
QUE LA REFLEXION DOIT ETRE POURSUIVIE**

11. Incitation à la prise de responsabilité associative des personnes particulièrement démunies.

Les bouleversements économiques, sociaux, moraux qui traversent nos sociétés sont à l'évidence porteur de périls majeurs mais à l'inverse d'opportunités nouvelles pour agir et vivre ensemble.

Le chômage et la perte de perspectives excluent ou menacent une partie grandissante de la population. L'entreprise n'est plus, après l'école, le lieu privilégié de l'intégration sociale et de l'apprentissage du lien collectif.

Dans ce contexte, faciliter, inciter l'accession des personnes sans emploi en situation de précarité, de pauvreté ou d'exclusion à l'engagement associatif bénévole est un enjeu essentiel en terme de développement humain et d'intérêt général.

La nature de ce "coup de pouce" reste à préciser ; deux hypothèses ont été évoquées :

- remboursement forfaitaire de certaines dépenses (sous un plafond) ;
- une "allocation" globale plafonnée (par exemple chèque associatif).

Les enjeux juridiques et financiers (assujettissements sociaux et fiscaux, coûts forfaitaires) de ces mesures conduisent la Direction du Budget et la Direction de la Sécurité Sociale à émettre des réserves sur ce dispositif.

12. Validation de trimestres pour l'établissement des droits à la retraite.

La proposition du CNVA vise à ouvrir la possibilité de validation de quelques trimestres pour les salariés ayant consenti un investissement durable dans certaines activités associatives bénévoles.

La Direction de la Sécurité Sociale a souligné les difficultés très importantes que soulèverait le principe même de ce type de validation aux plans juridique, financier et de la mise en oeuvre de la solidarité. Elle est opposée à cette mesure.

Les représentants associatifs ont proposé de réfléchir à une formule de cotisation volontaire assumée par l'association.

Cette dernière hypothèse est jugée intéressante : elle pourrait donner corps à un contrat entre l'association et certains bénévoles.

13. Reconnaissance des responsabilités associatives dans la carrière des agents de l'Etat et des collectivités locales.

Bon nombre de fonctionnaires de l'Etat ou des collectivités locales apportent bénévolement leur concours à la vie associative et assurent des fonctions dirigeantes.

Ils manifestent ainsi leur intérêt pour la collectivité en dehors de leur activité professionnelle : ce qui correspond à l'objectif premier de l'administration publique, et prennent donc mieux en compte les réalités sociales, économiques et culturelles dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

Le CNVA suggère que ces acquis soient pris en compte dans le cadre de la notation, de la promotion, des affectations, des mutations, des congés et des curriculum vitae.

Le groupe ne s'est pas prononcé sur cette suggestion. Cette réflexion devra être complétée par des contacts avec le Ministère de la Fonction Publique.

14. Congé associatif.

Cette mesure éventuelle pourrait être jointe, d'un point de vue technique, à celle du congé formation (cf. annexe 3).

Le groupe n'a pas formalisé une proposition aussi précise que celle concernant le congé formation.

Il est à noter qu'il existe dix huit textes législatifs prévoyant des autorisations d'absence liées aux activités extraprofessionnelles, civiques et sociales des salariés (Prud'hommes, mandats électoraux, organismes de sécurité sociale, commission hygiène sécurité et conditions de travail). Les volumes d'autorisation d'absence varient sensiblement selon les congés.

15 - Don du temps.

Cette proposition du CNVA est destinée à permettre à des personnes ayant une activité professionnelle et par ailleurs un engagement bénévole important de pouvoir "valoriser" le temps de leur activité bénévole par le biais d'une réduction d'impôt.

Cette proposition s'inscrit dans le souci de maintenir un certain équilibre au sein des associations entre actifs et inactifs, reflet des équilibres démographiques et sociologiques de la société.

La mesure a rencontré de fortes oppositions de la part de représentants des administrations.

Pour leur part, les représentants associatifs semblent vouloir renvoyer la question devant le CNVA.

CONCLUSION

Le groupe de travail, qui s'est réuni à sept reprises, a été en mesure de respecter, pour l'essentiel, le cahier des charges et le calendrier qu'il s'était fixé. L'ensemble de ses membres considère que ce résultat positif est dû, pour une grande part à l'organisation du travail qui a été adoptée entre des représentants de l'administration et du mouvement associatif : accord sur un ordre du jour précis avec des échéances claires. La méthode de travail proposée par le Premier Ministre a été jugée dynamique, plusieurs participants ont d'ailleurs exprimé le souhait que celle-ci puisse à nouveau être mise en oeuvre à l'avenir.

L'engagement personnel des membres, de nombreuses contributions écrites, ainsi qu'un travail important de concertation entre les réunions ont également constitué des facteurs déterminants de la qualité du travail réalisé.

Reste que certains problèmes de fond ont été identifiés comme des obstacles sérieux à un véritable progrès sur certains chantiers qui concernent le bénévolat associatif.

En premier lieu, le groupe de travail a noté à plusieurs reprises qu'il était nécessaire d'identifier de façon plus précise les catégories d'associations et de bénévoles dont il était traité. Cette constatation conduit à demander que soit engagé, de façon plus active que par le passé, un travail de connaissance statistique et de clarification des concepts utilisés.

De même, le traitement fiscal et économique des associations a bien évidemment une incidence très forte sur le développement de l'engagement bénévole. A cet égard le groupe considère comme déterminante la reconnaissance d'utilité sociale qui conduit à permettre un traitement différent des associations qui opèrent dans des champs reconnus par la société comme présentant pour elle un intérêt suffisamment fort.

Enfin, le groupe a constaté en plusieurs occasions que les difficultés qu'il rencontrait tenaient à la nature même de la "matière" traitée et résultaient du caractère éthique ou symbolique des problèmes abordés.

En tout dernier lieu, et pour lever toute équivoque sur le champ même de sa réflexion et de ses propositions, le groupe de travail souhaite souligner qu'au delà de la question des responsables bénévoles - objet propre du rapport - se pose un problème plus général du bénévolat qui devrait faire l'objet d'une étude spécifique.

- NOTE A -

Fonds de compensation mutualisé

Mutualisation et bonification du financement consenti par les associations pour la formation des bénévoles

A l'occasion d'arbitrages à venir sur des relèvements éventuels de l'abattement consenti sur le montant de la taxe sur les salaires on envisagerait de définir un *abattement réduit* pour lequel opèraient les associations volontaires.

Par exemple, à partir d'une situation initiale où l'abattement sur la taxe sur les salaires serait de 20 000 F, il serait envisagé une hausse le portant à 25 000 F (soit un montant A)

- les associations volontaires (adhérant au fonds) accepteraient un relèvement moindre, par exemple de 24 000 F (soit A - f) ; ces associations verseraient alors un montant de taxe majoré de 1 000 F (soit une majoration f) ;

- l'administration fiscale, ayant reçu une taxe majorée d'un montant f, reverserait ce supplément de 1 000 F au Fonds mutualisé de compensation en y ajoutant une *bonification* de 500 F (b) ;

- Celui-ci inscrirait un " droit de tirage " d'un montant de 1 000 F (f) au compte de l'association et affecterait un montant de 500 F (b) à un usage collectif (bénéficiant en conséquence à des associations adhérentes qui ne versent pas de taxe sur les salaires).

On peut envisager qu'une partie de la bonification (b) puisse revenir en droit de tirage à l'association " émettrice " du versement de taxe sur les salaires.

Le plafonnement des bonifications serait fixé par l'administration fiscale.

L'installation progressive du dispositif permettrait à l'administration fiscale de maîtriser les propositions d'arbitrage entre le relèvement de l'abattement concernant l'ensemble des associations assujetties et la bonification de l'investissement en formation des associations adhérentes au fonds.

- NOTE B -

Evaluation du coût de la formation des responsables bénévoles bénéficiant du congé formation

Le besoin de financement peut être estimé sur la base des hypothèses suivantes:

- 9 jours annuels de formation répartis en moyenne sur 3 stages de 3 jours ;
- un coût pédagogique moyen horaire de 100 F, des journées de formation de 6 heures ;
- une indemnité journalière moyenne estimée à 50 % du salaire brut de 8 heures rémunérées au taux horaire de 40 F ; (dans ce cas, le bénévole non indemnisé par son propre employeur consent une perte de revenu d'au moins 160 F par jour) ;
- un taux de 75 % de bénévoles en formation non indemnisés par leur employeur ;
- des frais annexes d'un montant minimum de 80 F par jour.

Soit environ $9 \times (600 \text{ F} + 0,75 \times 160 \text{ F} + 80 \text{ F})$, c'est à dire plus de 6 000 F par stagiaire "plein (9 jours) et un ordre de grandeur de 180 MF en régime de croisière si le niveau de 30 000 stagiaires est atteint avec une participation maximale.

ANNEXE 1

Note de la DIISES

- 1a : les associations en France
- 1b : estimation de l'emploi salarié dans les associations
- 1c : emploi salarié dans les associations, mise en place d'un système d'observation statistique approprié

juillet 1995

I - a

Les associations en France1. Sources

Les sources statistiques utilisées sont encore parcellaires ; ce sont :

- les dénombrements des associations inscrites au fichier SIRENE ;
(répertoire des entreprises et des établissements, ce fichier couvre les associations employeurs et/ou celles acquittant la TVA) ;
- les enquêtes du LES (Laboratoire d'économie sociale de l'Université de Paris I) ;
- les enquêtes de l'ESEAC (Equipe de Socio-Economie Associative et Coopérative de l'IEP de Grenoble) ;
- les études présentées dans le cadre des bilans de la vie associative établis par le CNVA.

Comparaisons internationales :

- Programme Johns Hopkins de comparaison internationale du secteur sans but lucratif ; le LES est responsable du projet pour la France (parutions disponibles auprès du LES et de la Fondation de France).
- Etude en cours dirigée par EUROSTAT et portant pour partie sur les associations (des résultats partiels ont été présentés dans « Services et transports », Séries B, supplément 2, 1993 : « Profils statistique des organisations coopératives, mutualistes et associatives dans la Communauté Européenne »).

2. Nombre d'associations

- *Associations en activité* : 700 000 (*estimation*)
- *créations annuelles* : 60 000 (*suivi en préfectures*)

Le rythme de ces créations a augmenté régulièrement : moins de 30 000 créations annuelles étaient enregistrées il y a une vingtaine d'années ;
au total 655 000 créations ont été enregistrées de 1975 à 1990 (bilan du CNVA) ;
les cessations d'activité ne sont enregistrées qu'exceptionnellement, ce qui rend l'estimation du "stock actuel" (700 000) imprécise.

- *associations répertoriées* : 270 000
- dont associations employeurs* : 120 000 (*dénombrements dans le fichier Sirene*).

3. Bénévolat dans les associations

(estimation LES)

- volume estimé de l'activité bénévole : 570 000 « équivalents temps plein »;
- nombre de personnes concernées : 7 000 000 de bénévoles.

4. Emploi salarié dans les associations

- Associations employeurs : 120 000 (fichier Sirene)
- effectifs salariés répertoriés : 1 300 000 (fichier Sirene)
(doubles-comptes redressés)
- volume d'emploi : 850 000 (estimation ESEAC)
en « équivalents temps plein »

Pour mémoire, on estimait le volume d'emploi à 800 000 équivalents temps plein pour l'année 1985.

- répartition des effectifs répertoriés : une certaine concentration de l'emploi associatif sur les grandes associations.
 - . 80 % des effectifs salariés sont répertoriés dans moins de 20 000 associations (10 salariés et plus)
 - . 50 % des effectifs salariés sont répertoriés dans moins de 4 000 associations (50 salariés et plus)

5. Budget des associations

- Montant total des budgets agrégés des associations : 217 milliards de francs (source LES).
- Poids relatif des secteurs associatifs:

<i>répartition des dépenses courantes, toutes associations (source LES)</i>	
santé	14.5
services sociaux	29.0
éducation et recherche	25.0
culture et loisirs	17.5
autres	14.0
total	100.0

<i>répartition du budget total, sur un champ associatif partiel (*) (source ESEAC)</i>	
action sanitaire et sociale	53.5
éducation et recherche	19.9
activités récréatives, culturelles et sportives	17.6
autres	9.0
total	100.0

(*) hors : « enseignement privé, grands établissements culturels, tourisme »

- Répartition des associations selon la taille de leur budget.
(source LES)

Comme pour les effectifs salariés, on observe une certaine concentration.

Sur 700 000 associations en activité:

- . 62.2 % ont un budget inférieur à 50 000 F ;
- . 32.0 % ont un budget compris entre 50 000 F et 1 000 000 F ;
- . 4.8 % ont un budget compris entre 1 000 000 F et 5 000 000 F ;
- . 1.0% ont un budget supérieur à 5 000 000 F.

- Origine des ressources financières des associations.

Les dons et cotisations ne représentent au total qu'une part relativement faible.

Répartition du budget global des associations		
	Mds	%
ressources d'origine publique	129	59.5
état	59	27.2
collectivités locales	32	15.2
sécurité sociale	38	17.1
ressources d'origine privée	88	40.5
Recettes privées	73	33.5
Dons privés	15	7.0

(estimations LES)

6. Structures fédératives.

Les 3/4 des associations appartiennent à un réseau (source LES) :

- 37 % à un réseau départemental ou régional ;
- 36 % à un réseau national.

7. Localisation de l'activité.
(source LES)

- . 9 % des associations interviennent actuellement en milieu rural ;
- . 53 % interviennent en milieu "mixte" ;
- . 38 % interviennent en milieu urbain.

juillet 1995

I - b

Estimation de l'emploi salarié dans les associations

L'effort porté sur les associations dans le cadre du système statistique public n'est pas encore à la mesure de leur importance dans la production de services aux personnes comme dans le champ social.

A l'ouverture des travaux des groupes mis en place, il a été utile de rappeler les principales difficultés qui se présentent aux statisticiens sur ce domaine et, en particulier, pour l'estimation et le suivi de l'emploi associatif.

On estime à plus de 1 000 000 le nombre de personnes travaillant comme salariés dans les associations. Mais nous ne disposons pas d'estimation précise des doubles-comptes inévitables.

On peut estimer le volume d'emploi correspondant mesuré en équivalents temps plein à 850 000 ETP.

Mieux délimiter le champ étudié.

Ces estimations proviennent en principal des dénombrements effectués dans le répertoire des entreprises et des établissements (fichier Sirene).

Elles portent sur un ensemble très vaste, défini par la catégorie juridique des associations régies par la loi de 1901. Cette catégorie juridique "accueille" bien des acteurs économiques qui sauf à accepter une grande confusion, ne peuvent être tous considérés comme appartenant au champ des « associations » au sens qui nous intéresse ici.

Par exemple, on trouvera dans ces dénombrements effectués sur la catégorie juridique les établissements et les effectifs salariés d'entreprises ou d'organismes tels que l'AFPA, l'AFNOR ou le CNPF.

Constituer un répertoire adéquat.

En ce qui concerne les organismes dépassant un certain seuil de taille, un répertoire des "associations au sens strict" pourrait être établi sans trop de difficulté sur la base d'un tri des organismes répertoriés dans le fichier Sirene.

Etendre l'opération aux petites associations serait une opération lourde pour laquelle il conviendrait d'estimer au préalable les moyens nécessaires. Le nombre des unités à traiter est très élevé et une typologie adaptée devrait être établie (et négociée avec les différentes parties intéressées).

Préciser les concepts utilisés.

Le montant des effectifs salariés répertoriés dans Sirene a cru de façon considérable ces dernières années pour atteindre près de 1 300 000 (parallèlement la source UNEDIC semble rester proche du million).

Une évaluation des doubles-comptes, apparemment nombreux, doit être faite. C'est un travail de contrôle et de croisement de sources qui requiert une prise en compte spécifique des associations par les organismes gestionnaires des sources statistiques.

On peut envisager des contrôles par sondages et selon des modalités variables, par secteurs et par tailles d'associations.

Dans le même temps, il conviendrait d'opérer une « mise à plat » des notions retenues et des règles suivies pour chiffrer les effectifs salariés afin de tenir compte de la diversité des secteurs associatifs. Les situations atypiques d'emploi sont fréquentes dans les associations mais aussi assez différentes d'un secteur associatif à l'autre.

L'estimation de « coefficients de passage » permettant de « transformer » des effectifs répertoriés comme salariés des associations en un volume d'emploi en ETP suppose également la contribution d'experts reconnus du monde associatif.

Des premières estimations en cours, réalisées à la demande de la Délégation en concertation avec l'INSEE, confirment la diversité des situations. Les taux qui devraient être appliqués vont de 50 % (activités récréatives, culturelles et sportives) à 70 % (une partie des associations sanitaires et sociales) ou 80 % (éducation et recherche hors personnels payés par l'éducation nationale).

septembre 1995

I - c Emploi salarié dans les associations **Mise en place d'un système d'observation statistique approprié**

Le rôle des associations sur le marché du travail s'est considérablement accru avec le développement de leurs activités économiques et leur contribution aux politiques mises en oeuvre par les pouvoirs publics.

Au plan quantitatif, la constitution de séries statistiques concernant les effectifs salariés des associations et l'estimation du volume d'emploi correspondant est devenue indispensable.

Il conviendrait de définir les moyens nécessaires pour que les principaux organismes concernés (URSSAF, UNEDIC, Ministère du Travail, du Dialogue Social et de la Participation) puissent, avec le concours de l'INSEE, traiter de façon spécifique les associations dans les sources statistiques qu'ils produisent.

Il s'agit d'identifier de façon systématique les associations employeurs dans les supports administratifs de suivi de l'emploi et d'harmoniser les méthodes et concepts utilisés par les différents organismes sur le domaine.

La tâche est assez importante comme l'indiquent les ordres de grandeur en jeu.

On estime à *plus d'un million* l'effectif salarié (doubles-comptes de personnes possibles), toutes durées de travail confondues et à *environ 850 000 équivalents temps plein (ETP)* le volume d'emploi correspondant pour l'ensemble des associations régies par la loi du 1er juillet 1901.

Ces ordres de grandeur proviennent d'estimations réalisées à partir de sources diverses ou à des dates différentes (cf. les deux notes de la DGISES transmises en juillet aux groupes de travail : « **Les associations en France** » et « **Estimation de l'emploi salarié dans les associations** »). Cependant un certain flou existe et surtout on ne connaît pas suffisamment les profils des emplois ni leur évolution qui semble rapide.

Aussi, parallèlement à l'investissement propre réalisé par le système statistique public, il serait utile de disposer d'un système d'observation des modèles d'emploi développés par les différentes formes de « l'entreprise associative ».

Les études menées à la demande de la DGISES, en concertation avec l'INSEE, ont montré l'intérêt d'une mobilisation régionale des sources statistiques d'emploi. Au niveau régional, il est plus facile de rapporter les données quantitatives aux réalités de terrain des diverses sphères de la vie associative (cf. notamment les études de l'ESEAC - Equipe de Socio-Economie Associative et Coopérative de l'IUP de Grenoble -).

On pourrait demander à l'INSEE de chiffrer les moyens nécessaires à la mise en place d'un suivi centralisé de l'emploi associatif (sans exclure sa relation particulière au développement du bénévolat).

La mission dévolue au pôle de compétence nationale « économie sociale » mis en place par l'INSEE, en concertation avec la DGISES, dans sa Direction Régionale d'Auvergne, a été conçue pour assurer, entre autres, un tel programme.

Ce pôle est à même de proposer une méthode de travail commune qui pourrait garantir une bonne intégration des travaux régionaux.

1. Position du problème

Les conditions de ce travail sont bien identifiées (cf. note de la Direction du Budget transmise au Groupe de Travail « Financement des associations »). Elles avaient été énoncées dans le rapport remis en 1990 par Mme Claudine PADIEU au Ministre en charge de l'économie sociale :

- améliorer le repérage des associations ;
- mettre en place des *classifications négociées et reconnues* les concernant ;
- recenser les entreprises et les établissements qu'elles créent ;
- développer un système documentaire ad hoc.

Une partie de ces objectifs a déjà fait l'objet d'investissements spécifiques de l'INSEE, en concertation avec la DGISES, comme la mise à niveau du fichier SIRENE (répertoire des entreprises et des établissements) sur le champ des associations sous la responsabilité de la Direction Régionale d'Auvergne de l'INSEE.

Dans les sources statistiques disponibles, la codification de la catégorie juridique des employeurs ne fait pas l'objet d'une aussi grande attention que celle de la branche d'activité (compte tenu de l'importance attribuée à cette variable) ce qui explique l'hétérogénéité des données associatives extraites de ces fichiers.

Une utilisation conjointe de ces sources avec le répertoire Sirene peut être mise en place dans le cadre des règles habituelles de secret statistique. Elle serait très riche, comme l'ont montré les travaux passés (étude de Philippe KAMINSKI sur les DADS) ou plus récents (études menées par l'ESEAC sur les fichiers URSAFF et UNEDIC).

2. Relativiser les difficultés

Au début de cette année on pouvait dénombrer dans Sirene près de 270 000 associations dont un peu plus de 120 000 pouvaient employer au moins un salarié sans qu'il soit possible, cependant, d'évaluer les doubles comptes et traduire *l'effectif salarié global* répertorié (environ 1 300 000) en nombre de *personnes*, ni évaluer des durées de façon à traduire les effectifs en « *équivalents temps plein* » (ETP).

L'importance du nombre d'associations répertoriées peut éventuellement s'expliquer en partie par la pratique des gestionnaires du répertoire qui ont pu élargir les possibilités d'enregistrement au-delà de l'obligation légale (associations qui acquittent la TVA ou embauchent un salarié).

La méthode d'estimation des emplois salariés peut être diversifiée selon la taille et l'activité des « entreprises associatives ». On observe en effet une certaine concentration des effectifs répertoriés.

Au plan de la taille des associations :

Plus de 900 000 d'entre eux le sont dans *moins de 15 000 associations* (celles qui ont un effectif salarié égal ou supérieur à 20). A l'inverse 85 000 associations, dont l'effectif salarié est inférieur ou égal à 5, « n'emploient » qu'un effectif d'environ 160 000 (rappelons que cet effectif ne correspond pas a priori à un nombre égal de personnes concernées et que le volume d'emploi correspondant reste à estimer).

Au plan de la répartition sectorielle de l'« effectif répertorié global » (1 300 000) et du nombre d'associations (270 000 associations enregistrées) :

- le secteur «sanitaire et social » qui regroupe le plus fort contingent est assez concentré, avec un peu plus de 100 000 effectifs salariés répertoriés pour 3 600 associations dans la santé et plus de 500 000 effectifs salariés pour moins de 35 000 associations dans l'action sociale ;
- moins de 8 000 associations sont répertoriées dans le secteur « services aux entreprises» pour un effectif salarié d'environ 105 000;
- par contre, dans le secteur des activités « **récréatives, culturelles et sportives** » on répertorie environ 60 000 associations pour un effectif salarié de 101 000.

Par ailleurs, l'ampleur du poste « **autres activités associatives non classées ailleurs** » (effectif salarié d'environ 260 000 pour 110 000 associations) fournit une indication sur les problèmes qui restent à résoudre. Mais on ne peut exclure également qu'une analyse précise du contenu de cette rubrique permette de concevoir un traitement « léger » en attendant sa résorption progressive par les gestionnaires du répertoire.

ANNEXE 2

Note de la DGES

Valorisation d'expériences associatives dans le cadre des cursus scolaires et universitaires

Direction Générale des Enseignements Supérieurs

Service des Formations

Sous-Direction des Formations Initiale et Continue

SF/N°95-10-68
(code: valoris)

8 - Valorisation d'expériences Associatives dans le cadre des cursus scolaires et universitaires

- Création de modules d'enseignement sur la vie associative dans des cursus d'enseignement supérieur ;
- Incitation auprès des responsables de formations professionnalisées en vue de développer la pratique de stages dans les associations ;
- Participation de représentants du monde associatif aux travaux d'organes consultatifs compétents en matière d'enseignement professionnalisé ;
- Développement des pratiques de validation d'acquis personnels et professionnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur (sur la base du décret 85-906 du 23 août 1985) ;
- Interprétation large de la loi du 20 juillet 1992 et du décret 93-538 du 27 mars 1993 relatifs à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes nationaux de l'enseignement supérieur : l'exercice pendant une durée de cinq années d'activités correspondant à des activités professionnelles en raison de leur nature et de leur volume horaire pourrait faire l'objet d'une assimilation même si elles ont eu un caractère bénévole.

ANNEXE 3

Note de la DRT

Congé associatif - Congé de formation

Congés (et autorisations d'absence) liés
aux activités extraprofessionnelles, civiques
et sociales des salariés

CONGE ASSOCIATIF

CONGE DE FORMATION

1/ LE DISPOSITIF JURIDIQUE EXISTANT.

Les salariés membres d'une association peuvent disposer des congés suivants (hors congés annuels) :

- Le congé sabbatique : ouvert à tous les salariés sous conditions d'ancienneté.
- Le congé individuel de formation : il permet à tout salarié, sous conditions d'ancienneté, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation.
- Le congé de représentation : si le salarié siège dans une instance instituée auprès de l'Etat à l'échelon national, régional ou départemental.
- Le congé de solidarité internationale : ouvert à tout salarié, sous conditions d'ancienneté, pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une association à objet humanitaire déclarée.

REMARQUE : Il est important de souligner que toute création de congé au bénéfice des salariés est source de charges supplémentaires et de désorganisation pour les entreprises et plus particulièrement les P.M.E. - P.M.I. Le congé de représentation et le congé de solidarité internationale étant de création récente (1991 pour le premier et 1995 pour le second) il est très probable que les organisations patronales se montrent réticentes à la création de nouveaux congés associatifs.

2/ PROJET D'UN CONGE DE FORMATION ET D'UN CONGE ASSOCIATIF DANS LE CADRE DU GROUPE DE TRAVAIL PROMOTION DU BENEVOLAT ET STATUT DU BENEVOLE.

A - Congé de formation.

Pour répondre aux propositions du CNVA (rapport adopté le 9.12.91) à ce sujet il serait souhaitable de se calquer sur le congé mutualiste dont la rédaction convient parfaitement à un congé de formation de courte durée.

Il s'agit de l'article L 225-7 du code du travail qui est rédigé comme suit : "les administrateurs d'une mutuelle au sens de l'article L 125-3 du code de la mutualité bénéficient dans les conditions et limites prévues aux articles L 225-2, L 225-3, premier alinéa, L 225-4 et L 225-5, premier et quatrième alinéas, du présent code, d'un congé non rémunéré de formation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an. Les modalités d'application de la présente section, notamment les conditions dans lesquelles est établie la liste des stages ou organismes ouvrant droit à ce congé, sont déterminées par décret en conseil d'Etat"

La principale difficulté de la transposition d'un tel texte aux activités associatives provient de la nécessité de donner une définition précise et cadrée juridiquement des bénéficiaires de ce congé.

Hormis ce point essentiel l'ensemble des dispositions du code du travail relatif au congé mutualiste sont techniquement transposables en l'état (ces textes sont joints au présent document).

B - Conge Associatif.

Il existe de nombreux textes législatifs prévoyant des autorisations d'absence liées aux activités extra-professionnelles civiques et sociales des salariés (cf tableau ci-joint).

En se basant sur certains de ces textes, et particulièrement l'article L 514-1 du code du travail relatif aux salariés membres d'un conseil de prud'hommes et de l'article L 225-8 relatif au congé de représentation, il est envisageable de proposer le texte qui suit :

"Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise... (nécessité d'identifier les bénéficiaires), le temps nécessaire pour se rendre et participer...(nécessité de préciser l'objectif), dans la limite de ... jours ouvrables par an. La durée des absences prises au titre du congé de représentation et du congé de formation est imputable sur la durée du congé associatif.

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les ... (bénéficiaires) est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit au prestation d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que dans le cas où il estime, après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus doit être motivé à peine de nullité.

Un décret en conseil d'Etat précise les modalités d'application du présent article notamment les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier des dispositions du présent article au cours d'une année."

REMARQUE : les propositions de textes contenues dans ce document ne constituent qu'un élément de travail en vue d'alimenter les réflexions du groupe de travail.

Il en est de même lorsque le salarié membre de l'une des assemblées visées au premier alinéa est élu dans l'autre. A l'expiration du ou des mandats renouvelés, le salarié peut cependant solliciter son réembauchage dans les termes et délais prévus au troisième alinéa du présent article. L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un décret fixera les conditions dans lesquelles les droits des salariés, notamment en matière de prévoyance et de retraite, leur seront conservés durant la durée du mandat.

Art. L. 122-24-3. Les dispositions de la présente section sont applicables aux agents non titulaires de l'Etat et aux personnels des collectivités locales, des établissements et entreprises publics, pour autant qu'ils ne bénéficient pas déjà de dispositions plus favorables. ■

CONGÉ DES MEMBRES D'UN CONSEIL MUNICIPAL

CODE DES COMMUNES

partie législative

Art. L. 121-24. Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil municipal, le temps nécessaire pour participer aux séances plénières de ce conseil ou des commissions qui en dépendent.

Le temps passé par les salariés aux différentes séances du conseil et des commissions en dépendant ne leur est pas payé comme temps de travail. Ce temps peut être remplacé.

La suspension de travail prévue au présent article ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de louage de services, et ce à peine de dommages et intérêts au profit du salarié.

(La loi n° 49-1101 du 2 août 1949, article 2, contient les mêmes dispositions - dans quasiment les mêmes termes - au profit des membres d'un conseil général).

CONGÉ DES ADMINISTRATEURS DE MUTUELLES

CODE DU TRAVAIL partie législative

Art. L. 225-7. Les administrateurs d'une mutuelle au sens de l'article L. 125-3 du Code de la mutualité bénéficient, dans les conditions et limites prévues aux articles L. 225-2, L. 225-3, premier alinéa, L. 225-4 et L. 225-5, premier à quatrième alinéas, du présent code, d'un congé non rémunéré de formation d'une durée maximale de neuf jours ouvrables par an. Les modalités d'application de la présente section, notamment les conditions dans lesquelles est établie la liste des stages ou organismes ouvrant droit à ce congé, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Art. L. 225-2. La durée du congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Art. L. 225-3, al. 1. La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Art. L. 225-4. Les conditions dans lesquelles le congé est attribué aux agents des services publics et des entreprises publiques ainsi qu'aux travailleurs jouissant d'un régime de congé plus avantageux que celui qui résulte du chapitre III du présent titre, sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Art. L. 225-5. Les modalités d'application de la présente section sont précisées par des décrets en Conseil d'Etat.

Ceux-ci fixant notamment :

1° Les règles selon lesquelles est déterminé, par établissement, le nombre maximum de travailleurs ou apprentis susceptibles de bénéficier du congé au cours d'une année ;

2° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé, en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation [...].

partie réglementaire

Art. R. 225-11. L'administrateur d'une mutuelle désireux de bénéficier du congé mutualiste de formation prévu à l'article L. 225-7 doit présenter, par écrit, sa demande à son employeur trente jours au moins à l'avance en précisant la date et la durée de l'absence envisagée ainsi que la désignation de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Art. R. 225-12. Les dispositions des articles R. 225-2 à R. 225-8 et R. 225-10 s'appliquent au congé mutualiste.

Art. R. 225-13. La liste des organismes dont les stages ouvrent droit au congé mutualiste est établie par arrêté du ministre chargé de la Mutualité pris après avis de la section permanente du Conseil supérieur de la mutualité. ■

CONGÉ DES ADMINISTRATEURS DE CAISSES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Art. L. 231-9. Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances plénières de ce conseil ou des commissions qui en dépendent.

Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les administrateurs salariés pour l'exercice de leurs fonctions est assimilé à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Les absences de l'entreprise des administrateurs salariés, justifiées par l'exercice de leurs fonctions, n'entraînent aucune diminution de leurs rémunérations et des avantages y afférents.

Les administrateurs salariés, travaillant en service continu ou discontinu posté, ont droit à un aménagement d'horaires de leur travail de façon à leur garantir un temps de repos minimum.

Un décret détermine les modalités d'indemnisation des salariés qui exercent leur activité professionnelle en dehors de

tout établissement ou dépendent de plusieurs employeurs.

Art. L. 231-10. Les employeurs sont tenus d'accorder aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale, sur leur demande, des autorisations d'absence pour leur permettre d'assister aux sessions de formation organisées pour l'exercice de leurs fonctions.

Les organismes de sécurité sociale peuvent assurer, dans des conditions prévues par décret, le financement de la formation des membres des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale pour les préparer à l'exercice de leurs fonctions.

Art. L. 231-12. Les organismes de sécurité sociale ne peuvent, en aucun cas, allouer un traitement à leurs administrateurs. Toutefois, ils leur remboursent leurs frais de déplacement.

Ils remboursent également aux employeurs des administrateurs salariés les salaires maintenus pour leur permettre d'exercer leurs fonctions pendant le temps de travail ainsi que les avantages et les charges sociales y afférents. ■

COURGES (et autorisations d'absence) LIÉS AUX ACTIVITÉS
EXTRAPROFESSIONNELLES CIVIQUES ET SOCIALES DES SALARIÉS

OBJET	BENEFICIAIRES	DROIT DE REFUS DE L'EMPLOYEUR	DUREE	MAINTIEN DE LA REMUNERATION	DISPOSITIONS PROTECTRICES CONTRE LE LICENCIEMENT	ASSIMILATION DE L'ABSENCE A UNE PERIODE DE TRAVAIL EFFECTIF
Conseillers prud'hommes Autorisations d'absence L 514.1 du code du travail	Salariés membres d'un conseil de prud'hommes	NON	Temps nécessaire pour se rendre et participer aux audiences	OUI Remboursement des employeurs par l'Etat	OUI	OUI pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales et des droits que le salarié voit de son ancienneté dans l'entreprise
Conseillers prud'hommes Congé de formation L 514.3 du code du travail	Salariés membres d'un conseil de prud'hommes	NON	6 semaines maximum par mandat. L'absence ne peut excéder 2 semaines au cours d'une année civile	OUI Le remboursement peut être imputé sur la participation des employeurs au financement de la formation continue		OUI pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales et des droits résultant de son contrat
CONGÉ des assesseurs des tribunaux des affaires de sécurité sociale L 1425 du code de la sécurité sociale.	Tous les salariés assesseurs de ces tribunaux	NON	Temps nécessaire pour se rendre et participer aux audiences	NON Indemnité de perte de salaire		NON
CONGÉ afin de participer à une campagne électorale (Assemblée Nationale et Sénat) L 122.24.1 du code du travail	Tous les salariés candidats parlementaires	NON	20 jours ouvrables. Chaque absence doit avoir une durée d'au moins 1/2 journée	NON		OUI pour la détermination des congés payés et des droits liés à l'ancienneté
CONGÉ pour exercer un mandat parlementaire. L 122.24.2 du code du travail	Tous les salariés élus parlementaires ayant une ancienneté minimale d'un an chez l'employeur	NON	Durée du mandat	NON Rupture du contrat avec priorité de rattachement au 1 ^{er} mandat ou élection dans une autre assemblée		NON
Membres d'un conseil municipal général ou régional. Articles L 121.38 et L 121.39 du code des communes - Articles 2 et 3 de la loi du 10 août 1972 (n° 92.108 du 3 février 1992).	Tous les salariés membres de ces conseils	NON	- Temps nécessaire pour participer aux séances du conseil, des commissions et des organismes où la collectivité est représentée - Crédit d'heures pour l'administration du département ou de la commune	NON La collectivité peut compenser les pertes de revenu subies par les élus qui ne bénéficient pas d'indemnités de fonction	OUI	OUI pour la détermination de la durée des congés payés et du droit aux prestations sociales ainsi qu'au regard de tous les droits découlant de l'ancienneté
CONGÉ mutualiste (formation) L 223.7 du code du travail	Tous les salariés administrateurs d'une mutuelle	OUI s'il est établi que ce refus est justifié par les nécessités particulières à son entreprise ou au fonctionnement de celle-ci. Si nouvelle demande après 4 mois pas de possibilité de refus. OUI s'il y a dépassement du quota (variable selon l'effectif de l'entreprise) maximum de salariés ayant bénéficié du congé pendant l'année.	9 jours ouvrables par an	NON		OUI pour la détermination de la durée des congés payés et des droits résultant pour l'intéressé de son contrat

Administrateurs d'organismes de sécurité sociale. L 2319 du code de la sécurité sociale	Tous les salariés administrateurs de tels organismes	NON	Temps nécessaires pour se rendre et participer aux séances et aux commissions	Remboursement de l'employeur par l'organisme de sécurité sociale	OUI	IDEM que pour les autorisations d'absence des conseillers prud'hommes
Absence des membres de conseil d'administration d'organismes sociaux pour les travailleurs immigrés. Article 38 de la loi n° 85772 du 25 juillet 1985.	Salariés membres du conseil d'administration de ces organismes	Possibilité de refus s'il estime que l'absence peut avoir des conséquences préjudiciables à l'entreprise ; mais l'employeur doit obtenir l'avis conforme des représentants du personnel (Comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel)	Temps nécessaires pour se rendre et participer aux réunions	Remboursement de l'employeur par l'Etat ou la fondation sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles	OUI	IDEM que pour le cas précédent
Participation à un organisme traitant de l'emploi ou de la formation. Participation à un jury d'examen. L 991 B. L'arrêté du 20 mai 1980 complété par arrêté du 27 décembre 1983 émet la liste des commissions et instances.	Tous les salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou pour participer à un jury d'examen	IDEM à un cas de différend l'arbitrage du travail peut être saisi et pris pour arbitre	Temps nécessaires pour se rendre et participer aux réunions	Remboursement total ou partiel de l'employeur selon les cas. En cas de remboursement partiel, possibilité d'imputation au titre de l'exonération de la taxe d'apprentissage ou subsidiairement de la participation obligatoire au financement de la formation	OUI	NON
CONGÉS des représentants d'associations familiales. Article 18 du code de la famille et de la solidarité. Les organismes dont les réunions doivent droit au congé figurent sur une liste établie par arrêté (arrêté du 14 mars 1985). Membres du Comité National ou d'un comité régional de l'OPREBTP	Salariés désignés pour assurer la représentation d'associations familiales	IDEM que pour le cas précédent	Temps nécessaires pour se rendre et participer aux réunions où le salarié doit assurer celle représentative Durée maximale : 40 H. par an Durée fixe par arrêté pour 2 ans à l'ille transitoire (arrêté du 30.10.80)	Remboursement de l'employeur selon le cas par l'Union Nationale des Associations Familiales ou l'Union Départementale concernée	OUI	IDEM que pour les autorisations d'absence des conseillers prud'hommes
Article 11 du décret du 4 juillet 1985 CONGÉ de représentation des membres d'associations ou de mutualités. L 226 B (loi n° 91.772 du 7 août 1981) du code du travail	Tous les salariés membres de ces comités	NON	Temps nécessaires aux salariés pour l'exercice de leurs fonctions	Soit directement pris en charge par l'organisme, soit remboursée à l'employeur par cet organisme	NON	NON
	Les salariés désignés comme représentants de l'association ou de la mutualité dans les instances susdites	OUI après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel si conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. OUI s'il y a dépassement du quota de salariés susceptibles de bénéficier du congé au cours de l'année	9 jours ouvrables par an pouvant être fractionnés en demi-journées	L'Etat verse une indemnité compensant en totalité ou en partie la perte de salaire	NON	IDEM que pour le congé mutualiste

<p>CONGÉ de formation économique, sociale et syndicale.</p> <p>L'art. 1 du code du travail liste des entreprises habilitées sous par arrêté</p>	Tous les salariés	OUI après avis conforme du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel si conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.	12 jours par an	NON dans les entreprises de moins de 10 salariés.		OUI pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales et des droits résultant de son contrat
<p>Conseillers du salarié</p> <p>L 122.14.14 du code du travail (Autorisation d'absence)</p>	Les salariés des entreprises d'au moins 11 salariés inscrits sur la liste des conseillers dressée par le préfet du département	NON	15 heures par mois maximum	OUI	OUI	IDEM que pour les autorisations d'absence des conseillers prud'hommes
<p>CONGÉ de formation des conseillers de salariés</p> <p>L 122.14.17 du code du travail</p>	Les salariés inscrits sur la liste des conseillers dressée par le préfet du département	NON	2 semaines par période de 3 ans suivent la publication de la liste	Même régime que le congé de formation économique, sociale et syndicale		IDEM que pour le congé de formation économique, sociale et syndicale
<p>CONGÉ de formations économiques des maîtres du service d'entretien et des délégués du personnel.</p> <p>L 434.10 et L 422.3 du code du travail</p>	Tous les salariés membres titulaires des comités d'entreprise (1° mandat)	IDEM	5 jours	OUI		IDEM que pour le cas précédent
<p>CONGÉ de formation des membres des CHSCT</p> <p>L 236.10 du code du travail</p>	Tous les salariés membres titulaires ou suppléants des CHSCT dans les entreprises de 300 salariés et plus.	IDEM	5 jours pouvant être fractionnés en 2 périodes après accord de l'employeur.	OUI		NON
			La durée d'impunité sur celle du congé de formation économique, sociale et syndicale.			

ANNEXE 4

Note de la DFP

Fiche de réflexion concernant la mise en place d'un mécanisme de financement de la formation des bénévoles exerçant une activité dans le secteur associatif



Pans, le 13 septembre 1995

31/D/N/GWVA/130995

JLB/JLB

Groupe de travail : BENEVOLAT.

FICHE DE REFLEXION

concernant la mise en place d'un mécanisme de financement
de la formation des bénévoles
exerçant une activité dans le secteur associatif.

A partir d'un descriptif de la réglementation existante, la présente fiche a pour objet de jeter les premières bases d'une réflexion sur le montage d'un mécanisme de financement de la formation des bénévoles exerçant une activité dans le secteur associatif.

I - Précisions sur la situation législative et réglementaire actuelle. :

L'annexe 1 retrace, sous la forme d'un tableau, le panorama actuel des obligations législatives de formation incombant aux employeurs - y compris aux associations en leur qualité d'employeur - au bénéfice principalement de leur salariés.

On notera que ce tableau tient compte de la restructuration du panorama des collecteurs au 1er janvier 1996, date à laquelle la notion de fonds d'assurance-formation paritaire de salariés (F.A.F.) disparaît pour être remplacée par celle d'organisme collecteur paritaire agréé (O.C.P.A.). (Art. L 961-12 du code du travail), l'O.P.C.A. étant celle usitée dans les accords de branche ou interprofessionnels.

Il mentionne également les contributions destinées au financement de la formation professionnelle personnelle du chef d'entreprise dont les revenus ne sont pas assimilés à des salaires, au sens fiscal. (Art. 231-1 du code général des impôts C.G.I.).

Enfin, à compter du 1er janvier 1996, l'assiette des contributions assises sur la masse salariale au sens fiscal, telle que définie à l'article 231-1 du C.G.I. sera remplacée par la notion de masse salariale, au sens social, telle que définie aux chapitre Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale. (Art. 107 de la loi n° 95-116 du 4 février 1995 modifiant les articles correspondants du code du travail).

La dernière colonne du tableau ne mentionne que les modalités libératoires offertes aux assujettis pour se libérer de leur contribution. Il est évident que si l'assujetti ne peut justifier d'une affectation totale du montant brut de ses contributions, la part non affectée donne lieu à un versement au Trésor public (Recettes des impôts).

Par contre tout dépassement d'affectation financière du montant des contributions constitue un excédent de dépenses reportable sur les trois années suivantes et venant en atténuation des insuffisances de financement constatées au titre des contributions dues au titre de ces même années. Au delà du terme fixé, l'excédent résiduel constaté ne peut plus être reporté. (Art. L 951/10 du code du travail).

Pour de plus amples informations concernant les modalités libératoires, cf. textes des articles du code du travail ci-joints en *annexe 2*.

L'attention du lecteur est appelée sur le *dernier paragraphe de l'article L 951-1 du code du travail* qui prévoit que les employeurs occupant dix salariés ou plus, peuvent dans les conditions de droit commun, déjà financer : "*les formations destinées à permettre aux cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités.*" (Cf. Annexe n°2).

De même, le 6° de l'article L 900-2 du code du travail (*Voir Annexe 2*) précise que rentrent dans le champ de la formation, : *les actions ayant pour objet de permettre aux travailleurs, dans le cadre de l'éducation permanente,d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative*".

II - Le financement de la formation des bénévoles exerçant une activité dans le secteur associatif :

L'organisation d'un système de financement de la formation des bénévoles exerçant une activité dans le secteur associatif met en jeu trois domaines qu'il convient respectivement d'examiner:

- Qui financera la formation des bénévoles ?
- Qui doit gérer le budget formation correspondant ?
- Le bénéficiaire de la formation : qui est-il exactement ? ses droits d'accès à la formation ? comment l'organiser ?.

Enumérons à grands traits, toutes les problématiques dans un premier temps, et signalons, dans un second temps, les caractéristiques de l'organisation récente de la formation professionnelle dans le secteur des non salariés, qui pourrait servir de canevas à l'organisation de la formation dans le secteur associatif.

II-1 : Les problématiques :

II-1-1 : Le financeur :

A priori, l'association qui utilise les services du bénévole, par définition, non rémunéré.

Cela pose la délimitation du champ des associations concernées et des multiples secteurs couverts par le pacte associatif.

Faut-il instituer une contribution de financement ? Si oui, sur quelle assiette puisqu'il n'y a pas de rémunération.

Tous ces préalables posés, il convient d'associer à la réflexion les instances représentatives non paritaires du secteur associatif sous l'égide du C.N.V.A.

II-1-2 : La gestion du budget formation :

Faut-il laisser cette gestion à chaque association ou la concentrer dans le cadre d'un collecteur habilité à cette fin ?

Il paraît évident que l'atomisation n'est pas du tout propice à une optimisation de la gestion et à la coordination de la réflexion des efforts sur les besoins en formation du secteur et sur la sélection des actions de formation correspondantes.

L'existence du F.N.D.V.A., sous réserve des adaptations nécessaires, pourrait constituer l'élément prépondérant et moteur dans le cadre de cette gestion.

II-1.3 : Le bénéficiaire de la formation :

S'il apparaît qu'il convient de tenir compte des origines statutaires et professionnelles très diverses des bénévoles exerçant dans ce secteur, pour adapter l'accès à la formation des intéressés, la mise en oeuvre du droit à la formation des intéressés sera difficilement gérable, compte tenu de toutes les exceptions à prévoir.

Dès lors, doit-on faire abstraction de cet environnement ? Mais se pose de façon récurrente la situation juridique de l'intéressé en formation-bénévolat, dans la mesure où il n'a pas que cette activité et il convient en conséquence, d'aménager sa situation juridique au regard de ce droit spécifique à la formation-bénévolat.

Aménager, en conséquence, *un congé formation bénévolat* et faciliter son accès par voie législative ? Sans doute ? L'articuler avec les autres congés voisins, tels que le congé mutualiste ou de représentation ? ou les fusionner ?

Prévoir également des moyens de justifier objectivement l'activité bénévole au sein d'une association. (registre réglementé), pour ne réserver la formation qu'à ces seuls bénévoles objectivement identifiables.

Telles sont, à ce stade de la réflexion, les principales interrogations recensées.

II-2: *Le cadre de la formation des non salariés :*

L'ensemble du dispositif législatif et réglementaire relatif à la formation des non-salariés, figure en annexe n° 2. Il est entré en vigueur à compter du 1er janvier 1992 et a, depuis cette date, été modifié à deux reprises. (amélioration de certaines dispositions législatives).

Les secteurs des artisans (*inscription au Répertoire des Métiers*) et des activités agricoles (*rattachés à la Mutualité sociale agricole : M.S.A.*) sont respectivement placés sous la tutelle de la Direction de l'Artisanat du Ministère des P.M.E., du commerce et de l'artisanat, d'une part et de la Direction de la formation continue du Ministère de l'agriculture, de l'alimentation et de la pêche, d'autre part.

Ils ne sont pas examinés dans cette fiche, compte tenu de leur spécificité.

Principales caractéristiques :

- Secteurs facilement identifiables professionnellement. (*Codes N.A.F. : Nomenclature des activités françaises*).
 - Compte tenu de la diversité des régimes d'imposition des revenus, simplification de l'assiette de la contribution. Le montant du plafond annuel de la sécurité sociale a été retenu.
 - Le taux de la contribution a été fixé à un minimum de 0,15 pour cent.
 - Afin de simplifier les obligations des assujettis, le recouvrement se fait l'année n + 1, s'agissant de la contribution due au titre de l'année N, par prélèvement en même temps que la liquidation des sommes dues au titre des cotisations allocations familiales au titre de l'année N, au plus tard le 31 mai de l'année N + 1, par le canal des U.R.S.S.A.F. pour être centralisées par l'A.C.O.S.S., puis être reversées aux fonds habilités. (*Art. R 953-6 et R 953-7 du code du travail*).
- Inconvénient : Les fonds disposent tardivement des contributions qui leur reviennent. Aussi, le versement d'acomptes peut être prévu.
- Règles de gestion des fonds, fixées par voie réglementaire. (*Déc en C. Etat Art. R 953-1 à R 953-5 du code du travail*).
 - Les remboursements du coût des actions et des frais induits (transport, hébergement....) sont fixés par les instances des fonds, dans le respect des règles générales.

Quelques éléments chiffrés à titre d'information :

- Contribution afférente à l'année 1993, recouvrée en 1994 : Montant unitaire : 225 F.
- Nombre de cotisants non salariés hors secteurs agricole et artisanal : 851.628
- Frais de gestion du recouvrement perçus par l'ACOSS (*frais réels*) : 10.094.719 F.
- Somme globale nette à répartir : 181 521 561 F

ANNEXE n° 1

TABLEAUX

indiquant
l'ensemble des obligations de financement auxquelles sont soumises les employeurs
au titre de la formation professionnelle,

avec précisions des taux, références des textes applicables,
et des affectations des contributions.

Intitulé de l'obligation de financement	Texte de référence	Assiette	Taux minimum	Modalités d'utilisation
I - Employeurs occupant dix salariés ou plus				
Participation au développement de la f.p.c. des salariés	Art. L 951-1 du code du travail	Masse salariale versée (Art. 231-1 du C.G.I.)	Taux global 1,5 % (2 % pour les E.T.T.)	Le budget formation reçoit les affectations suivantes :
Répartition du taux global comme suit :				
- Financement des formations en alternance	Art. 30 de la L.d.F. pour 1985	idem	0,4 % (0,3 % pour les non assujettis à la T.A.)	Options croisées possibles entre : - Financement direct des contrats alternance par les employeurs - Versement de la contribution aux O.P.C.A. ou O.P.C.A.REG et remboursement des dépenses exposées.
- Financement du congé individuel de formation	Art. L 951-1 du code du travail	idem	0,2 % (0,3 % pour les E.T.T.)	- Versement obligatoire de la contribution correspondante aux O.P.A. agréés au titre du C.I.F. lesquels remboursent les dépenses correspondantes présentées par les employeurs.
- Financement du plan de formation	idem	idem	0,9 % (1 % pour les non assujettis à la T.A.) (1,4 % pour les E.T.T.)	Options croisées possibles entre : - Financement direct du coût des actions suivies par les salariés (formations internes organisées par l'employeur ou formations achetées sur le marché - <i>organismes de formation</i> - par voie de conventions) - Financements des frais induits par l'assistance des salariés aux actions de formation (<i>Hébergement, déplacement, rémunérations des salariés en formation</i>) - Versements à des O.P.C.A. ou à des O.P.C.A.REG pour le financement en retour des actions figurant au plan de formation et les frais induits correspondants. - financements divers (<i>Engagements de développement de la F.P., C.C.I., Taxes parafiscales</i>)

Légende : E.T.T. : Entreprises de Travail Temporaire. T.A. : Taxe d'Apprentissage C.I.F. : Congé Individuel de Formation O.P.C.A. : Organisme Paritaire Collecteur Agré O.P.C.A.REG. : Organisme Paritaire Collecteur Agré Régional. L.d.F. : Loi de finances O.P.C.A. : Organisme Paritaire Collecteur Agré

Intitulé de l'obligation de financement	Texte de référence	Assiette	Taux minimum	Modalités d'utilisation
II - Employeurs occupant moins de dix salariés				
Participation au développement de la f.p.c. des salariés	Art. L 952-1 du code du travail	Masse salariale versée (Art. 231-1 du C.G.I.)	0,15 %	Versement obligatoire à un O.P.C.A. ou à un O.P.C.A.REG.
Financement des formations en alternance	Art. 30 de la L.d.F. pour 1985	idem	0,10 % (Exonération des entreprises non assujetties à la T.A.)	idem
III - Employeurs occupant des salariés sous contrats à durée déterminée (C.D.D.) quel que soit par ailleurs l'effectif des salariés de la structure.				
Financement des congés individuels des titulaires de C.D.D.	Art. L 931-20 du code du travail	Masse salariale versée aux titulaires de C.D.D. (Art. 231-1 du C.G.I.)	1 %	Versement obligatoire à des organismes agréés au titre du C.I.F.
IV - Chefs d'entreprises non salariés, Travailleurs indépendants, Membres des Professions libérales et des professions non salariées, qu'ils emploient ou non des salariés				
Participation au financement de leur propre formation	Art. L 953-1 du code du travail	Montant annuel du Plafond de la Sécurité sociale	0,15 %	Prélèvement obligatoire de la contribution par les U.R.S.S.A.F. et reversement à un fonds d'assurance formation : "habilité" (Cf. Arr. du 17 03 93 - J.O. du 25 03 93).

Intitulé de l'obligation de financement	Texte de référence	Assiette	Taux minimum	Modalités d'utilisation
V - Artisans inscrits au Répertoire des Métiers (R.M.) et leur Ayant-droits non salariés.				
Participation au financement de la formation professionnelle des artisans, de leur conjoints non salariés et de leur auxiliaires familiaux	Art. L 953-2 du code du travail	Art. 3 de la loi n° 82-1091 du 23 12 82 (Art. 1601 du C.G.I.)	NEANT Il s'agit d'une taxe comprenant : - un droit fixe - et un droit additionnel à la taxe professionnelle	Versement de la taxe à des fonds d'assurance formation habilités par le Ministre chargé de l'Artisanat qui prennent en charge les frais de formation exposés par les artisans et leur ayant droits.
VI - Chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles, conjoints et membres de la famille.				
Contribution destinée au financement de la formation des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles et leur ayant droits non salariés	Art. L 953-3 du code du travail	revenus professionnels ou assiette forfaitaire	0,30 % des revenus professionnels ou de l'assiette forfaitaire déterminés à l'article 1003-12 du code rural dans la limite d'une somme dont le montant minimal et maximal est fixé par voie réglementaire	Contributions directement contrôlées et recouvrées par les caisses de mutualité sociale agricole pour être reversées au fonds d'assurance formation habilité par l'Etat : le F.A.F.E.A. qui prend en charge les formations suivies par cette catégorie socioprofessionnelle.

<i>Intitulé de l'obligation de financement</i>	<i>Texte de référence</i>	<i>Assiette</i>	<i>Taux minimum</i>	<i>Modalités d'utilisation</i>
VII - Employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle				
Contribution destinée au financement de la formation des salariés intermittents du spectacle	<i>Art L 954 du code du travail</i>	Masse salariale versée aux salariés intermittents du spectacle (Art. 211-1 du C.G.I.)	2 % compréhension des minima légaux de perception à réserver aux financements : - des C.I.F. à hauteur de 0,6 % - du plan de formation à hauteur de 0,6 % - de l'allégement à hauteur de 0,3 %	Sous réserve de l'application des stipulations propres à l'accord national professionnel étendu du 16 02 1993, la contribution minimum légale de 2 % comprenant les ventilations destinées aux financements du C.I.F., du plan de formation et des formations en alternance doit être versée par les employeurs de salariés intermittents du spectacle à l'O.P.C.A. agréé : l'A.F.D.A.S. : Association de formation des activités de spectacle

A.N.N.E.X.E n° 2

- Textes législatifs instituant les contributions visées au tableau en annexe n° 1

- Textes législatifs et réglementaires définissant l'action de formation

- Textes législatifs et réglementaires relatifs à la contribution des non salariés (secteurs artisanal, agricole et para-agricole, non compris)

CHAPITRE III
De la participation des travailleurs indépendants,
des membres des professions libérales
et des professions non salariées.

(L. n° 91-1405 du 31 déc. 1991)

Art. L. 953-1. A compter du 1^{er} janvier 1992, les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, y compris ceux n'employant aucun salarié, bénéficient personnellement du droit à la formation professionnelle continue.

A cette fin, ils consacrent chaque année au financement des actions définies à l'article L. 950-1 une contribution qui ne peut être inférieure à 0,15 p. 100 du montant annuel du plafond de la sécurité sociale. (L. n° 93-116 du 4 févr. 1993, art. 79) « Toutefois, sont dispensées du versement de cette contribution les personnes dispensées du versement de la cotisation personnelle d'allocations familiales qui justifient d'un revenu professionnel non salarié non agricole inférieur à un montant déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 242-11 du Code de la sécurité sociale.

• Cette contribution, à l'exclusion de celle effectuée par les assujettis visés aux articles L. 953-2 et L. 953-3, est versée à un fonds d'assurance formation visé à l'article L. 961-10. — V. infra, art. R. 953-1 à R. 953-7.

• La contribution est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations personnelles d'allocations familiales. Elle fait l'objet d'un versement unique au plus tard le 15 février de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle est due.

• Les organismes chargés du recouvrement reversent le montant de leur collecte aux fonds d'assurance formation visés à l'article L. 961-10, agréés à cet effet par l'Etat, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

• Les règles applicables en cas de contentieux sont celles prévues au chapitre II du titre IV du livre I^{er} du Code de la sécurité sociale. »

Les organismes chargés du recouvrement de la contribution peuvent percevoir des frais de gestion dont les modalités et le montant seront fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la formation professionnelle.

Al. 8 et 9 abrogés par L. n° 93-116 du 4 févr. 1993, art. 79. — V. art. L. 953-3 (pén.).

Art. L. 953-2. Pour les entreprises relevant du répertoire des métiers, cette participation s'effectue dans les conditions prévues par la loi n° 82-

1091 du 23 décembre 1982 relative à la formation professionnelle des artisans.

Art. L. 953-3. Pour les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles, la contribution prévue à l'article L. 953-1 est calculée en pourcentage des revenus professionnels ou de l'assiette forfaitaire déterminés à l'article 1003-12 du Code rural. Son taux ne peut être inférieur à 0,20 p. 100 pour l'année 1993 et 0,30 p. 100 pour l'année 1994, dans la limite d'une somme dont le montant minimal et maximal est fixé par décret par référence au montant prévu au troisième alinéa de l'article L. 953-1. — La contribution prévue à l'art. L. 953-3 ne peut être ni inférieure à 0,04 p. 100 pour 1993 et à 0,06 p. 100 pour 1994 du montant annuel du plafond de la sécurité sociale, prévu à l'art. L. 241-3 c. séc. soc., ni supérieure à 0,20 p. 100 pour 1993 et 0,30 p. 100 pour 1994 de ce même plafond (Dér. n° 93-594 du 26 mars 1993, J.O. 28 mars).

Pour les conjoints et les membres de la famille des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles, mentionnés à l'article 1122-1 du Code rural, la contribution est égale au montant minimal prévu à l'alinéa précédent.

(L. n° 93-1313 du 20 déc. 1993, art. 68) « Cette contribution est directement recouvrée en une seule fois et contrôlée par les caisses de mutualité sociale agricole, selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations dues au titre des régimes de protection sociale agricole. »

Les caisses de mutualité sociale agricole reversent le montant de leur collecte à un fonds d'assurance formation habilité à cet effet par l'Etat, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. — V. infra, art. R. 953-10 à R. 953-12.

CHAPITRE IV

De la contribution des employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle.

(L. n° 92-1446 du 31 déc. 1992)

Art. L. 954. Par dérogation aux articles L. 931-20, premier alinéa, L. 951-1, premier et deuxième alinéa et L. 952-1, premier alinéa, lorsque des employeurs occupent un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs d'activités des spectacles, de l'audiovisuel et de la production cinématographique, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir pour ce ou ces salariés intermittents une participation unique au développement de la formation professionnelle, quel que soit le nombre de salariés occupés. Cette contribution est due à compter du premier salarié intermittent.

A partir du 1^{er} janvier 1993, le pourcentage ne peut être inférieur à 2 p. 100 du montant, entendu au sens du I de l'article 231 du Code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours.

La convention ou l'accord mentionné au premier alinéa du présent article, qui détermine la répartition de cette contribution au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et des contrats d'insertion en alternance, ne peut avoir pour effet d'abaisser le taux en dessous de :

1° 0,6 p. 100, au titre de congé individuel de formation, des salaires de l'année de référence ;

2° 0,6 p. 100, au titre du plan de formation, des salaires de l'année de référence ;

3° 0,3 p. 100, au titre des contrats d'insertion en alternance, du montant des salaires versé par les employeurs assujettis au II de l'article 30, de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984). — V. ce texte, infra, APPENDICE IX.

Les textes législatifs et réglementaires définissant l'action de formation

Art. L. 900-2. (L. n° 78-754 du 17 juill. 1978) Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, sont les suivants :

1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

2° Les actions d'adaptation. Elles ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;

3° Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

4° Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

5° Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs, dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

Art. R. 950-4. (Décr. n° 85-531 du 3 avr. 1985) Les actions de formation financées par les employeurs en vue de s'acquitter de l'obligation instituée par l'article L. 950-1 se déroulent conformément à un programme qui, établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre et définit un dispositif permettant de suivre l'exécution de ce programme et d'en apprécier les résultats.

La formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de production.

Toutefois, lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de production. Dans ce cas, il est rendu compte au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ou, à défaut, à la commission mentionnée à l'article R. 950-18 des mesures prises pour que l'enseignement ainsi donné réponde aux conditions fixées au premier alinéa ci-dessus.

Le dispositif législatif et réglementaire concernant les non salariés

CHAPITRE III

De la participation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non salariées.

(L. n° 91-1405 du 31 déc. 1991)

Art. L. 953-1. A compter du 1^{er} janvier 1992, les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, y compris ceux n'employant aucun salarié, bénéficient personnellement du droit à la formation professionnelle continue.

A cette fin, ils consacrent chaque année au financement des actions définies à l'article L. 950-1 une contribution qui ne peut être inférieure à 0,15 p. 100 du montant annuel du plafond de la sécurité sociale. (L. n° 95-116 du 4 févr. 1995, art. 79) « Toutefois, sont dispensés du versement de cette contribution les personnes dispensées du versement de la cotisation personnelle d'allocations familiales qui justifient d'un revenu professionnel non salarié non agricole inférieur à un montant déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 242-11 du Code de la sécurité sociale.

« Cette contribution, à l'exclusion de celle effectuée par les assujettis visés aux articles L. 953-2 et L. 953-3, est versée à un fonds d'assurance formation visé à l'article L. 961-10. — V. infra, art. R. 953-1 et R. 953-7.

« La contribution est recouvrée et contrôlée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations personnelles d'allocations familiales. Elle fait l'objet d'un versement unique au plus tard le 15 février de l'année qui suit celle au titre de laquelle elle est due.

« Les organismes chargés du recouvrement reversent le montant de leur collecte aux fonds d'assurance formation visés à l'article L. 961-10, agréés à cet effet par l'Etat, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Les règles applicables en cas de contentieux sont celles prévues au chapitre II du titre IV du livre I^{er} du Code de la sécurité sociale. »

Les organismes chargés du recouvrement de la contribution peuvent percevoir des frais de gestion dont les modalités et le montant seront fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de la formation professionnelle.

Al. 8 et 9 abrogés par L. n° 95-116 du 4 févr. 1995, art. 79. — V. art. L. 993-3 (pén.).

SECTION VIII

De la participation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non salariées au développement de la formation professionnelle continue. (Décr. n° 93-281 du 3 mars 1993)

Art. R. 953-1. La contribution mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 953-1 est due par les personnes non salariées, à l'exception de celles mentionnées aux articles L. 953-2 et L. 953-3, dont la rémunération ne peut être prise en compte pour la détermination du montant des salaires, entendu au sens du I de l'article 231 du Code général des impôts.

Ces personnes ne peuvent bénéficier du droit à la formation professionnelle continue que si elles sont à jour du paiement de cette contribution. Elles versent leur contribution :

a) Soit à un organisme collecteur agréé, en vertu de l'article L. 952-1, pour recevoir la participation des employeurs occupant moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle en faveur de leurs salariés ;

b) Soit à un fonds d'assurance-formation de non-salariés ayant pour but exclusif de financer la formation des personnes intéressées, et habilité à cet effet par l'Etat.

Art. R. 953-2. Les fonds d'assurance-formation de non-salariés mentionnés au b du troisième alinéa de l'article R. 953-1 sont créés soit par des organisations syndicales d'employeurs représentatives et des chambres de commerce et d'industrie, soit par des organisations syndicales représentatives de professions libérales.

L'acte constitutif du fonds détermine son champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel.

Lorsqu'il est professionnel, ce champ d'intervention est obligatoirement national. Dans tous les cas, ce champ est défini par référence à la Nomenclature d'activités française.

L'acte constitutif fixe notamment :

a) La composition du conseil de gestion et l'étendue des pouvoirs de celui-ci ;

b) Les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention du fonds et de répartition des ressources entre ces interventions ;

c) Le mode de désignation ou des organes chargés de la préparation des mesures énumérées ci-dessus et de l'exécution des décisions de gestion du fonds.

En aucun cas, les tâches relatives à la gestion d'un fonds d'assurance-formation ne peuvent être confiées à un établissement de formation, à un établissement bancaire ou à un organisme de crédit.

Art. R. 953-3. L'habilitation des fonds d'assurance-formation de non-salariés mentionnés aux articles R. 953-1 et R. 953-2 est accordée par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, après avis de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

L'habilitation ne peut être délivrée que si ces organismes satisfont aux dispositions législatives et réglementaires relatives à leur constitution.

L'habilitation n'est accordée qu'aux fonds dont le montant estimé de la collecte annuelle est supérieur à un seuil fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, en vue d'assurer une capacité financière suffisante pour le développement de la formation professionnelle. — V. Arr. 17 mars 1993 (J.O. 21 mars).

Art. R. 953-4. L'habilitation peut être retirée par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle lorsque les dispositions législatives et réglementaires applicables aux fonds d'assurance-formation, ou les conditions particulières prévues par la décision d'habilitation, ne sont pas respectées.

L'habilitation est également retirée dans le cas où le montant de la collecte annuelle n'atteint pas, pendant deux années consécutives, le seuil prévu au troisième alinéa de l'article R. 953-3.

Dans tous les cas, la décision de retrait ne peut intervenir sans que l'organisme gestionnaire ait été préalablement informé et invité à s'expliquer.

Art. R. 953-5. (Décr. n° 94-936 du 28 oct. 1994) Les dispositions des articles R. 964-1-6, R. 964-1-8, R. 964-1-9, R. 964-1-12, R. 964-1-13, R. 964-4, R. 964-8 et R. 964-9 sont applicables aux fonds d'assurance formation de non-salariés, habilités au titre de la présente section.

Art. R. 953-6. Lorsque la contribution mentionnée à l'article R. 953-1 est recouvrée par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale du régime général, conformément au cinquième alinéa de l'article L. 953-1, elle est acquittée au plus tard le 31 mai de chaque année auprès de ces organismes.

Elle est assise sur le montant du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année précédant celle de la mise en recouvrement.

Elle est versée par la personne non salariée à l'organisme destinataire de ses cotisations personnelles d'allocations familiales.

Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale fixe le modèle des déclarations que les personnes mentionnées à l'article R. 953-1 doivent fournir aux organismes de recouvrement pour le versement de ladite contribution.

Par dérogation aux dispositions de l'art. R. 953-6, et pour la seule année 1992, la contribution mentionnée à l'art. R. 953-1 est acquittée au plus tard le 30 sept. 1992 (Décr. n° 93-281 du 3 mars 1993, art. 2).

Art. R. 953-7. Un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle fixe les modalités de répartition, entre les fonds habilités, du produit des contributions encaissées par les organismes chargés du recouvrement des cotisations du régime général de la sécurité sociale, et centralisées par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale.

Cette répartition est établie en fonction de la population des cotisants relevant du champ d'intervention de chaque fonds.

ANNEXE 5

Note de la DAS et de la DIISES

Dispositif de formation des salariés responsables bénévoles de certaines activités associatives

Dispositif de formation des salariés responsables bénévoles de certaines activités associatives

Le groupe a convenu d'étudier séparément les différents aspects de la mise en oeuvre d'un droit à la formation concernant de salariés qui prennent de façon bénévole la responsabilité de certaines activités associatives.

Le congé formation associatif ouvrira un droit nouveau, individuel, visant à renforcer la maîtrise de leurs activités bénévoles par les salariés investis les activités associatives dont l'intérêt pour l'ensemble de la collectivité est le mieux reconnu.

La mise en application pratique de ce droit dépendra de l'importance des ressources financières qui pourront être mobilisées mais aussi de l'étendue et de la qualité de l'offre de formation disponible, de sa bonne adéquation avec la demande spécifique des salariés concernés.

- I - Hypothèses de financement

1) Proposition du CNVA : réduction d'impôt (50 % de l'effort de formation)

Une association employeur, soumise à la taxe sur les salaires, verse un montant de 100 au Fonds Commun Mutualisé. Son imposition au titre de la taxe sur les salaires sera diminuée d'un montant de 50.

Hypothèse 1 : mutualisation partielle

L'association reçoit un "droit de tirage" sur le FCM d'un montant de 100 ; l'incitation fiscale à investir dans la formation des bénévoles est de 50 et concerne directement l'association qui désire renforcer l'effort de formation de ses bénévoles.

Hypothèse 2 : mutualisation large

L'association reçoit un "droit de tirage" sur le FCM d'un montant de 50 ; le FCM peut accorder un droit de tirage de 50 à une seconde association ou financer toute autre action de formation.

2) Nature des droits de tirage sur le FCM

Il peut s'agir de couvrir des frais (coûts pédagogiques, frais annexes et rémunérations) de formations effectuées et entrant dans le champ des formations agréées par le FCM.

Le FCM peut également consacrer ses ressources à l'évaluation des besoins (études prospectives) et contribuer aux dépenses d'ingénierie de formation des associations.

- II - Hypothèses de fonctionnement

La proposition du CNVA n'entre pas dans le détail du fonctionnement possible d'un fonds commun mutualisé qui serait constitué. Le dispositif doit rester simple pour être crédible.

Afin de soutenir la formation des bénévoles responsables d'activités, diverses modalités ont été évoquées. Certaines depuis longtemps, d'autres en relation avec les expérimentations déjà conduites (convention particulière passée avec les associations de tourisme ; accord passé entre le Fonds pour la Formation Professionnelle et la Promotion Sociale - FFPPS - et le FNDVA), d'autres encore au cours de la réflexion du groupe de travail.

Elles peuvent être organisées selon trois hypothèses principales :

- mettre en oeuvre l'accès des salariés aux formations relatives à certaines activités bénévoles dans le cadre institutionnel existant pour la mise en oeuvre du "congé individuel formation" des salariés (gestion par les organismes paritaires à partir d'un financement indépendant et garanti) ;
- développement progressif de l'exercice de ce droit au travers de conventions reprises dans leur esprit de la politique contractuelle de la Formation Professionnelle Continue (FPC) ; mobilisation de ressources financières identifiées au préalable ; transposition de la méthode et des outils élaborés pour la formation continue des salariés aux besoins spécifiques des bénévoles ; reconnaissance renforcée des besoins de formation des bénévoles par l'ensemble des partenaires sociaux ;
- selon l'avis voté par le CNVA, mise en place pour l'ensemble des associations et des salariés concernés et sur tout le territoire d'un dispositif d'aide à la fois facile d'accès et pouvant couvrir des besoins très spécifiques ; mise en place d'un fonds commun mutualisé capable, si ce n'est d'instruire directement les dossiers de demande, d'assurer un financement et une mise en route rapide des actions de formation.

Le Premier dispositif évoqué serait sans doute trop lourd. Une phase d'expérimentations progressives serait de toutes façons nécessaire pour que l'ensemble des partenaires et des institutions de la FPC intègrent la formation des bénévoles dans leurs objectifs et en respectent toute la spécificité.

Le CNVA avait formulé de fortes réserves sur cette question (rapport de 1991, p. 19 : Il importe par contre que ne soient pas concernés des structures paritaires "employeurs-salariés" afin d'éviter tout risque d'assimilation".)

On peut cependant considérer qu'à terme une telle prise en compte dans le cadre de la FPC puisse être un élément favorable pour la valorisation du bénévolat en général. Il peut donc être utile d'en préciser les aspects pratiques :

- agrément des formations spécifiques ¹ par une instance ad hoc afin de permettre aux organismes gérant le CIF de valider les demandes déposées par les salariés et/ou les associations concernées ;
- apport d'un financement complémentaire spécifique et définition d'un mécanisme de compensation des dépenses engagées de façon à garantir que ces demandes ne soient pas écartées au profit de celles qui sont directement en rapport avec le cursus professionnel des salariés.

Le deuxième dispositif évoqué aurait, entre autres, l'intérêt d'apporter certains programmes de formation destinés aux bénévoles une dimension nouvelle, une certaine "professionnalisation" des outils ² mis à la disposition des associations, des capacités d'expertises cogérées par les associations dans le cadre d'études prospectives sectorielles.

Il permettrait aux associations d'utiliser facilement des méthodes éprouvées pour fixer leurs objectifs quantitatifs et qualitatifs de formation.

Les associations peuvent cependant craindre un développement relativement lent de ce processus compte tenu des moyens qui pourraient être affectés dans le cadre de la politique contractuelle de la FPC.

En troisième lieu, le fonds commun mutualisé proposé par le CNVA présenterait une meilleure garantie pour un développement rapide des formations demandées.

Il pourrait être aussi le cadre pertinent pour :

- définir une procédure générale d'agrément des formations éligibles au soutien financier ;
- évaluer globalement l'offre de formation, interne et externe, à laquelle les associations ont recours ;
- harmoniser les priorités et les objectifs annuels ou pluriannuels des programmes de formation soutenus ;
- compte tenu d'une gestion vraisemblablement décentralisée des crédits, élaborer une méthodologie, des critères pratiques d'instruction des dossiers et assurer une égalité de traitement des demandes.

¹ Ce sont en général des formations courtes, mais on pourrait ouvrir le dispositif à des formations relatives à des projets suivis dans le temps.

² Comme il a déjà été précisé, il ne s'agit en aucun cas d'un processus de professionnalisation de l'activité bénévole elle-même.

Si certaines modalités ont été évoquées, la question de la gestion pratique des crédits reste à définir précisément. Le FCM pourrait fonctionner en partie comme un fonds de compensation ; il rembourserait des opérateurs désignés comme gestionnaires des crédits.

Une hypothèse serait de procéder selon une démarche conventionnelle. Le "conseil d'orientation" (?) du FCM pourrait agréer des opérateurs choisis sur une base territoriale avec un cahier des charges précis.

On pourrait envisager de recourir à des opérateurs impliqués dans la gestion des CIF si les modalités pratiques permettent d'éliminer de conserver l'autonomie indispensable du dispositif (cf les réserves du CNVA rappelées précédemment).

Sur la base d'une méthodologie élaborée par le FCM et d'enveloppes de crédits déterminés, les opérateurs locaux pourraient à la fois répondre aux demandes individuelles des salariés désireux d'inscrire leur activité bénévole dans un projet durable et aux associations ou groupements d'associations.

Dans le cas de programmes de formation ou pluriannuels ils auraient la capacité de passer des conventions avec, dans ce cas, l'aval préalable des responsables au plan national du fonds.

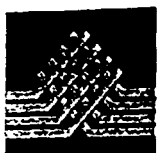
Les hypothèses faites pour définir un FCM demanderaient, à ce stade de la proposition, à être validées par le CNVA lui-même. Certains éléments pourront être formulés de façon plus explicite par la suite :

- par exemple, les modalités pratiques pourraient dépendre du rapport général qu'il conviendrait entre le traitement des demandes individuelles ou en provenance de petites associations (demandes analogues à celles formulées, pour des CIF) et les programmes présentés par des regroupements d'associations ;
- de même, le choix de la structure juridique qui serait celle du FCM est encore difficile à établir.

ANNEXE 6

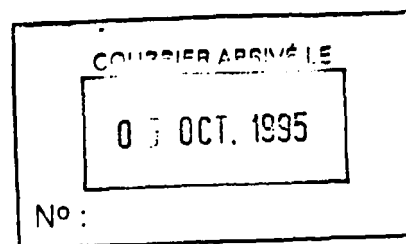
Note de la DFP

Bilan de compétences pour des publics souhaitant exercer une activité au sein d'une association



Paris, le 02 OCT. 1995

dossier suivi par C. Israel
02/10/95



Bilan de compétences pour des publics souhaitant exercer une activité au sein d'une association

L'accord national inter professionnel du 3 juillet 1991, puis les dispositions législatives et réglementaires qui ont suivi ont confirmé la place du bilan de compétences en tant que nouvel outil de gestion des carrières et des projets individuels.

Le bilan de compétences est défini par l'article L.900-2 du code du travail, comme devant permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel, et, le cas échéant, un projet de formation.

L'usage du bilan de compétences répond à une forte demande, tant de la part des salariés ou des demandeurs d'emploi que des employeurs. Il doit pouvoir contribuer à l'élaboration, par chacun, d'un projet porteur d'évolution et de progression professionnelles, à l'amélioration de la gestion prévisionnelle des compétences dans l'entreprise, et à une meilleure adéquation des emplois et des formations sur le marché du travail.

Etat et partenaires sociaux ont fait du bilan de compétences un droit accessible aux salariés, ont posé les conditions d'imputabilité dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et du congé individuel bilan de compétences, pris en charge par les organismes collecteurs.

Par ailleurs, l'Etat à travers le Fonds de la formation professionnelle et de la promotion sociale (FFPPS), consacre aujourd'hui des financements importants à la mise en oeuvre de bilans de compétences pour tous les publics qui n'entrent pas dans le champ des aides de droit commun¹.

Ces prestations sont réalisées majoritairement par les Centres interinstitutionnels de bilan de compétences (CIBC) aujourd'hui au nombre de 114.

En 1994, environ 140 000 bilans ont été effectués par des publics demandeurs d'emploi ou demandeurs individuels (qui ne relèvent pas du champ des aides de droit commun). Par ailleurs, environ 5000 bilans ont été réalisés dans le cadre du congé individuel bilan de compétences et environ 4000 dans le cadre du plan de formation (données définitives en cours de traitement).

Il existe environ 1000 organismes agréés, qui exercent une activité en matière de bilan de compétences. Ces prestataires sont agréés soit par l'Etat, soit par les organismes collecteurs, lorsqu'ils réalisent des bilans dans le cadre du congé individuel ou du plan de formation.

Il semble donc tout à fait pertinent de proposer aujourd'hui aux personnes en situation de préretraite ou demandeurs d'emploi qui souhaitent exercer une activité au sein d'une association, de pouvoir bénéficier d'un bilan de compétences.

La méthodologie employée, et le respect du cadre défini par la loi devraient en effet leur permettre de faire le point sur leurs aptitudes, connaissances, capacités... en vue d'envisager une activité associative qui leur corresponde au mieux.

Il est nécessaire également de préciser que le bilan de compétences n'est pas uniquement une évaluation des savoir faire et aptitudes professionnelles. C'est en fait une approche globale de la personne qui est proposée dans le cadre de cette prestation, qui propose de "faire un point sur son parcours passé (et pas uniquement professionnel), pour mieux construire son avenir".

Il ne s'agirait donc nullement de construire un bilan spécifique, mais bien d'adapter la méthodologie, les contenus et peut-être la durée du bilan aux besoins spécifiques des publics cibles.

Deux cas de figure sont cependant à distinguer :

1- si les consultants sont salariés d'une entreprise au moment où ils souhaitent bénéficier d'un bilan de compétences, il est nécessaire que la demande de bilan soit faite auprès de cette entreprise. Deux possibilités s'offrent alors :

- soit le consultant fait une demande de congé individuel bilan (tel que défini par la réglementation). La prise en charge est alors effectuée par les organismes collecteurs et une convention tripartite est passée entre le consultant, l'entreprise et l'organisme collecteur,
- soit l'entreprise inscrit le bilan dans le cadre de son plan de formation et fait alors appel au prestataire agréé de son choix pour effectuer les bilans.

2- si les consultants sont demandeurs d'emploi, ils peuvent bénéficier d'un bilan de compétences, dans le cadre des financements Etat.

Ils peuvent dans ce cas être envoyés vers les CIBC par l'ANPE, lorsqu'ils sont inscrits en tant que demandeur d'emploi, dans l'hypothèse contraire, ils peuvent s'adresser directement aux CIBC.

Pour ce qui concerne les personnes signataires d'une convention de conversion, la réglementation prévoit qu'ils se voient systématiquement proposer un pré-bilan évaluation orientation, organisé sous la responsabilité de l'ANPE ou de l'APEC pour les cadres².

Si le nombre de consultants potentiels était suffisamment significatif, il serait possible d'imaginer un système de réserve d'une masse financière donnée pour ces publics, dans le cadre des crédits déconcentrés (FFPPS) que nous attribuons à chaque région.

Il faut cependant noter que ces financements, soit 2160F/bilan, ne couvrent pas le coût réel de la prestation. Sans doute serait-il donc utile d'envisager, sur une période expérimentale, d'autres modalités de financement qui permettraient d'optimiser la prestation en fonction des besoins des publics cibles.

²article L-321-6 du Code du Travail

ANNEXE 7

Liste des documents remis au groupe de travail

Documents remis aux membres du groupe

"Promotion du bénévolat"

1. Documents de travail réalisés dans le cadre du groupe ou pour le groupe.

Note de la DIISES : données statistiques sur les associations en France (26 juillet 1995)

Note de la DJVA : le FNDVA (26 juillet 1995)

Fiche de réflexion concernant la mise en place d'un mécanisme de financement de la formation des bénévoles exerçant une activité dans le secteur associatif (Délégation à la Formation Professionnelle 13.09.95)

Fiche de réflexion concernant les congés (et autorisation d'absence) liés aux activités extraprofessionnelles civiques et sociales des salariés. (Direction des Relations du Travail 13.09.95).

Note de la Direction de la Sécurité Sociale : assurance volontaire "accidents du travail et maladies professionnelles" en faveur des bénévoles d'oeuvres et d'organismes d'intérêt général (14.09.95)

Proposition DAS - DIISES au Groupe I : dispositif de formation des salariés responsables bénévoles de certaines activités associatives (14.09.95)

Note DIISES : Observation de l'emploi salarié dans les associations. Mise en place d'un système d'observation statistique approprié (20.09.95)

Propositions du groupe (premier état provisoire) (28.09.95)

Note de la Direction de la Formation Professionnelle (C. Israël) : bilan de compétences pour des publics souhaitant exercer une activité au sein d'une association (28.09.95)

Note du ministère de l'Education Nationale (DGES) : valorisation d'expériences associatives dans le cadre des cursus scolaires et universitaires (10 octobre 1995)

2. Autres documents diffusés aux membres du groupe de travail

Ministère du Travail (Formation Professionnelle) : application de l'article L. 950-2, dernier alinéa, de la loi n° 84-130 du 24 février 1984 (actions de formation pour les cadres bénévoles) (20 avril 1984)

M.T. CHEROUTRE : Rapport du Conseil Economique et Social, l'essor et l'avenir du bénévolat, facteur d'amélioration de la qualité de la vie (13 et 14 juin 1989)

CNVA : rapport et avis "Valorisation de l'engagement bénévole dans les responsabilités associatives" (9.12.91)

ANPE : Instruction relative à la gestion de la liste des demandeurs d'emploi - les déclarations d'activités bénévoles (26.04.94)

F. DESPORTES ET F. LE GUNÉHEC : Le nouveau droit pénal (chap.2) (septembre 1994)

Dossier "Validation des acquis professionnels dans l'enseignement supérieur" (Direction des enseignements supérieurs) (octobre 1994)

CDIA : animateurs socio-culturels : les responsabilités pénale et civile, les assurances (février 1995)

CDIA : Associations : risques et assurances (tableau aide-mémoire) (mai 1995)

Circulaire de la Direction de la Sécurité Sociale (DSS/AT/95/29) relative à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail (4 avril 1995)

Juris Associations n° 46 : la responsabilité personnelle des dirigeants associatifs.