

WEBINAIRE BUDGETS ASC ET FONCTINEMENT juin 2024

OUVRANTS DROITS ET AYANTS DROIT ASC :

- les chèques vacances peuvent-ils être attribués aux enseignants de droit public ? dans notre cse, seuls les salariés droits privés y ont le droit (sous prétexte que les agents de droit public peuvent en avoir par l'Etat)

Les chèques vacances doivent être attribués à tous, les enseignants comme le personnel de droit privé doivent bénéficier des mêmes œuvres sociales. Effectivement, la question de la situation des enseignants au sein des CSE dans les établissements privés sous contrat est remontée au Conseil d'Etat à plusieurs reprises, une réponse claire a été apportée : « Ils bénéficient de ces institutions dans les conditions prévues par le code du travail. »

Le 1° de l'article 1er de la loi du 5 janvier 2005 a complété le deuxième alinéa de l'article L. 442-5 du code de l'éducation par une disposition aux termes de laquelle les maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat " en leur qualité d'agent public, ne sont pas, au titre des fonctions pour lesquelles ils sont employés et rémunérés par l'Etat, liés par un contrat de travail à l'établissement au sein duquel l'enseignement leur est confié, dans le cadre de l'organisation arrêtée par le chef d'établissement, dans le respect du caractère propre de l'établissement et de la liberté de conscience des maîtres ". Nonobstant l'absence de contrat de travail avec l'établissement, les personnels enseignants mentionnés à l'alinéa précédent sont, pour l'application des articles L. 236-1, L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2 du code du travail, pris en compte dans le calcul des effectifs de l'établissement, tel que prévu à l'article L. 620-10 du même code. Ils sont électeurs et éligibles pour les élections des délégués du personnel et les élections au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au comité d'entreprise. Ils bénéficient de ces institutions dans les conditions prévues par le code du travail. Les rémunérations versées par l'Etat à ces personnels sont prises en compte pour le calcul de la masse salariale brute, tel que prévu à l'article L. 434-8 du même code, et la détermination du rapport entre la contribution aux institutions sociales et le montant global des salaires, mentionné à l'article L. 432-9 du même code ".

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000035245546>

- J'ai une question au sujet des bons cadeaux que recevaient jusqu'à présent les personnels OGEC. Notre comptable nous a précisé que les professeurs devaient avoir accès à ces bons.

Les bons cadeaux ne peuvent pas n'être délivrés qu'à une partie du personnel sinon cela est une inégalité de traitement.

- Est-il possible d'organiser un vote afin que les professeurs renoncent à ce bon cadeau au bénéfice des personnels OGEC ?

La potentielle renonciation devrait être proposée à tous, cadrée par un écrit : individuelle, nominative et signé par le collègue renonçant aux bons cadeaux. En revanche il est clairement illégal de proposer la renonciation seulement aux enseignants ou de verser uniquement le reliquat au personnel ogec et non à l'ensemble des collègues désirant profiter de ce bon d'achat.

Au-delà de l'aspect technique et juridique, établir une différence entre les agents publics et les salariés ne va pas dans le sens de nos valeurs.

- Qui paye pour les salariés du ministère : employeur ou CSE ? dans le cadre de la transition écologique juste pour les ASC ? si on fait des chèques cadeaux par exemple, on n'en distribue qu'aux salariés du privé

L'employeur verse la subvention ASC au CSE et les élus utilisent ce montant pour tous, aussi bien pour les salariés droit privé, que les personnels relevant de l'Education Nationale (prof). Dans le cadre du CSE, il n'y a pas de distinction entre droit privé droit public

- Jusqu'à présent les personnels OGEC avait un bon de 150 euros. Si tous les professeurs accèdent à ces bons, ils seront beaucoup moins importants et cela risque de créer des tensions.

Nous comprenons mais les choses ont été mal établies au départ, ne pas oublier que les budgets du CSE sont fixés en fonction de la masse salariale dont les enseignants font partis (souvent au moins 2/3 de cette dernière), les enseignants sont électeurs et éligibles et souvent élus donc cela est normal qu'il n'y ait pas de distinction entre les personnels sinon cela serait discriminatoire.

Comme mis en évidence lors de la visio, l'employeur a la latitude d'engager des NAO pour fixer une prime pour le personnel de droit privé.

- **Doit-on intégrer les AESH pour l'attribution de bons d'achat ?**

Il existe un vide juridique concernant les AESH et le CSE. Toutefois comme rien est prévu, cela ne peut être qu'une décision collective prise en réunion plénière et identifiée clairement dans le guide des ASC.

Les bénéficiaires des asc sont les salariés, les enseignants ou tout autre personne que les élus admettent

Rappel : il n'est pas obligatoire qu'une personne (aesh ou autre) soient inclus dans la masse salariale soumise au % de subvention pour bénéficier des actions du CSE.

DATE DE VERSEMENT

- **les budgets (fonct et asc) peuvent-ils être versés l'année suivante ?**

Les subventions de l'année N sont versées par année civile aux élus qui ne doivent pas avoir de problème de trésorerie pour initier les différentes actions de l'année N. Les modalités de versement des subventions peuvent être inscrites dans le RI du CSE.

La subvention de l'année N est calculée sur la base de la masse salariale de l'année N qui n'est pas connue en début d'année civile mais il est d'usage de calculer une subvention prévisionnelle de l'année N basée sur la masse salariale de l'année N-1 puis d'effectuer un nouveau calcul lorsque la MS N est connue.

Ainsi en début d'année civile N (janv/fev) l'employeur verse :

- la subvention prévisionnelle de l'année N basée sur la MS N-1
- l'éventuel reliquat de la subvention de l'année N-1 après calcul de la subvention définitive basée sur la MS N-1

CALCUL DES SUBVENTIONS

La masse salariale servant de base de calcul aux subventions comprend les salariés de droit privé + les agents de droit public

Les établissements reçoivent la masse salariale des enseignants de l'année N en février N+1 pour régulariser le paiement des cotisation prévoyance de l'année N.

<https://www.urogec-idf.org/actualite/masse-salariale-des-remunerations-enseignants-communiquee-aux-etablissements-quelles>

<https://www.urogec-idf.org/maladie-et-prevoyance-des-enseignants> et <https://infos.isidoor.org/kb/le-regime-eep-prevoyance-des-enseignants/>

TRANSFERTS

- à quel moment peut-on transférer 10 % du budget ASC non utilisé vers le budget de fonctionnement ?

En fin de l'exercice annuel quand les comptes sont arrêtés. Lors d'une réunion extraordinaire en fev N+1 par exemple

10 % du reliquat de la subvention de l'année. Mais il faut être prudent quand on transfère l'excédent, car on se prive de financement par l'employeur de certaines expertises. Donc à éviter sauf si on est très riche.

- peut-on faire un calcul rétroactif (sur combien d'année ?) pour le calcul et le report de l'excédent 10 % ?

Non car la somme transférée doit apparaître à la fois : dans les comptes annuels du CSE et dans le rapport annuel d'activité et de gestion. Ces deux documents sont sur un exercice et approuvés annuellement.

TYPES D'ASC

- Comment répartir les charges mixtes entre les activités ?

Certaines dépenses réalisées par le CSE peuvent servir à la fois aux ASC et au fonctionnement. La répartition des charges mixtes entre les activités se fait à l'aide de clés de répartition, comme le recommande l'ANC (Autorité des normes comptables).

En cas de doute quant à l'imputation d'une dépense sur le budget de fonctionnement ou sur celui des activités sociales et culturelles, posez-vous la question du but de la dépense : **sert-elle un objectif économique et professionnel ou un objectif lié à une activité sociale et culturelle ?** Exemple : certains CSE proposent aux salariés l'accès à des plateformes de formation en ligne (cours de langue, d'économie, de droit, etc.) ou de billetterie. Le coût de l'adhésion du comité à ces plateformes relève du budget des activités sociales et culturelles et non du budget de fonctionnement car il s'agit d'une activité à destination des salariés.

Points clés à retenir :

- Le budget de fonctionnement doit servir exclusivement à financer des dépenses qui permettent au CSE d'assumer ses missions économiques et professionnelles.
 - Le mauvais choix des clés de répartition peut remettre en cause la bonne imputation des charges, induire une insuffisance du budget de fonctionnement ou du budget des ASC, ou encore réduire les prestations que le CSE peut proposer aux bénéficiaires.
 - Les clés de répartition doivent être détaillées et justifiées dans l'annexe aux comptes annuels du CSE.
- **Mon employeur offre le café, jus d'orange, croissants etc. avant une réunion. Cela rentre dans le budget ASC ou c'est un cadeau de l'employeur ?**

Si cela relève de son initiative c'est à ses frais, il ne peut pas vous obliger à financer une action que vous n'avez pas choisi/voté préalablement en réunion plénière.

Dès lors où cela relève du choix des élus : Si réunion CSE = subvention fonctionnement ; si réunion communauté de travail = subvention asc

FONCTIONNEMENT

- Que faire si budget de fonctionnement n'est pas utilisé dans son intégralité ?

Il est bien de garder une assise financière, il peut être utile pour financer des formations élus ou DS, avoir recours à des cabinets d'experts, obtenir des conseils juridiques, contracter des abonnements (plateforme en ligne), frais d'avocat, d'upgrader le matériel mis à disposition par l'employeur (mobilier, informatique, coffre-fort, téléphones portables & abonnements téléphoniques associés, rétroprojecteurs, équipement de restauration rapide pour les réunions), outils de communication supplémentaire comme un site web, des supports de communication physique (kakémono, flyer, dépliant), frais de rédaction PV ...

- on peut le cumuler d'année en année ?

oui

- est-il possible de payer le secrétaire avec le budget de fonctionnement ?

Le secrétaire du CSE est élu et donc exerce son mandat comme les autres élus, il est chargé de s'occuper des ODJ et des PV, des relations président/cse,..... il fait usage de ses heures de délégation afin d'effectuer ses missions. Il n'a pas de rémunération spécifique pour cela à imputer sur le budget de fonctionnement.

Seul un intervenant extérieur, un sous-traitant peut être salarié du CSE pour rédiger des pv par exemple et il sera rémunéré sur le budget de fonctionnement mais il n'est pas secrétaire du CSE.

URSSAF

- Qui déclare et verse les cotisations des salariés du CSE : c'est bien le chef d'entreprise qui doit faire cela ?

le salarié du CSE est employé par le CSE donc ce sont les élus qui gèrent la déclaration et le paiement, en général le trésorier.

- La tolérance pour les chèques vacances est-elle plafonnée à 194 € ?

Le montant de 194€ en 2024 concernent les cartes cadeaux/bons d'achat. Il n'y a pas de plafond pour les chèques vacances qui suivent une règle différente selon que les chèques-vacances sont acquis par le CSE uniquement ou avec l'employeur :

→ le CSE participe à l'acquisition des chèques-vacances avec l'employeur, la participation du CSE est considérée comme un complément de rémunération : les cotisations et contributions sociales sont dues ;

→ le CSE acquiert les chèques-vacances sans participation de l'employeur : les cotisations et contributions sociales sont exonérées.

Voir le GUIDE URSSAF de l'année en cours.

ASSURANCES CSE

- Est-il obligatoire de prendre une assurance CSE ?

le CSE doit s'assurer en responsabilité civile car elle est dotée de la personnalité morale de droit privé.

La cotisation est à la charge de l'employeur (art. R2312-49 du Code du Travail)

L'employeur propose généralement d'intégrer l'assurance du CSE avec son propre assureur. Cela ne signifie pour autant pas que l'assurance de l'entreprise couvre le CSE, il faut ainsi absolument vérifier que le CSE est couvert => demandez le tableau des risques couverts et garanties.

Attention, l'assurance CSE en responsabilité civile ne couvre pas le vol, l'incendie ou le dégât des eaux.

A ce titre, et bien que la seule assurance CSE nécessaire soit l'assurance responsabilité civile, il est conseillé de souscrire une assurance CSE multirisque qui va couvrir l'ensemble des personnes qui œuvrent pour le comité ainsi que tous les biens utilisés.