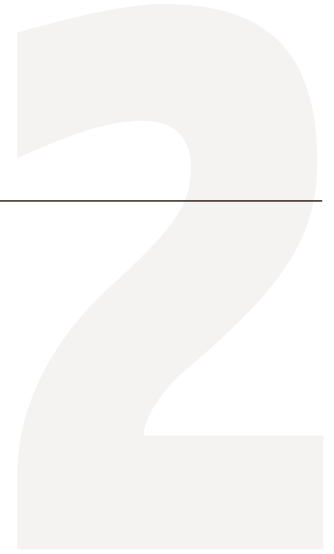


A person is captured in motion, with their body blurred and surrounded by numerous teal-colored light trails that create a sense of dynamic movement and energy. The background is dark, making the light trails stand out prominently.

RICHESSSES
HUMAINES,
L'HOMME
AU CŒUR
DU PROJET
DES FONDATIONS
ATELIER
DES
FONDATIONS
2014

ATELIER 8

Des outils pour rendre compte des ressources humaines



Modérateurs

Irène Scolan
KPMG

Nicolas Marigliano
KPMG

Intervenants

Bénédicte Brisset
Fondation du Patrimoine

Nicolas Coutansais
Fondation pour
la recherche médicale

Marianne Eshet
Fondation SNCF

Introduction

Nicolas Marigliano

KPMG¹

Si la comptabilité, au travers du Compte d'emploi des ressources collectées auprès du public (CER), est un bon moyen de retranscrire la valorisation des salariés des organisations, comment rendre compte du bénévolat et du mécénat de compétences Île-de-France² dans l'activité des fonds et fondations ?

Irène Scolan

KPMG

La comptabilité n'a pas pour vocation de valoriser l'ensemble des flux non monétaires dont bénéficient les fonds et fondations pour exercer leur action. Néanmoins, la mise en valeur des flux non monétaires permet aux fonds et fondations de déterminer le niveau de moyens dont ils ont besoin pour réaliser leur action. Comment transcrire efficacement l'ensemble des ressources humaines utilisées pour assurer les missions des fonds et fondations ?

La valorisation du salariat dans le CER

Nicolas Coutansais

Fondation pour la recherche médicale³

Globalement, la transcription comptable des salariés des associations et fondations suit le même cadre réglementaire, comptable, juridique et fiscal que les entreprises. Toutefois, les organisations faisant appel à la générosité publique ont l'obligation de publier un CER⁴, chaque année, ainsi que le niveau de rémunération de leurs dirigeants.

Dans le CER, trois rubriques permettent de répartir tous les éléments de rémunération des salariés : la rubrique des dépenses opérationnelles (ou missions sociales), celles des frais de recherche de fonds, et celles des frais de fonctionnement.

Il appartient aux organisations de déterminer les règles permettant de définir les éléments qui figureront dans chaque rubrique. Ces règles peuvent être simples (par exemple, les fiches de poste définissant les rubriques dans lesquelles figurent les salariés) ou complexes (par exemple, une fiche de temps permettant de déterminer, pour chaque salarié, la part de rémunération affectée à chaque rubrique). Ces règles doivent être validées par les instances (conseil d'administration ou directoire⁵) et explicitées en annexe du CER.

En outre, sont également à répartir sur l'ensemble des rubriques du CER : les provisions pour congés payés, les charges fiscales et sociales, les taxes sur les salaires, et toutes les cotisations.

Le CER doit également prendre en compte les indemnités de fin de carrière, soit dans la rubrique dotation des provisions, soit en annexe.

Irène Scolan

Comment actualisez-vous l'affectation des ressources humaines ?

Nicolas Coutansais

Chaque année, lors de l'élaboration du budget et de la clôture des comptes, les grilles de répartition des salariés sont validées par le directoire de la Fondation pour la recherche médicale. Le comité de surveillance est informé de cette répartition. En outre, dans notre fondation, les coûts annexes liés à l'utilisation de ressources par le salarié sont appelés frais généraux. Pour répartir les frais généraux imputables à chaque salarié, nous avons choisi d'utiliser la surface utilisée par le salarié comme clé de répartition : si un salarié est affecté, pour les trois quarts de son temps, à la mission sociale et, pour un quart de son temps, à la recherche de fonds, les frais généraux correspondant à la surface utilisée par ce salarié sont répartis de la même façon (grâce au logiciel Excel).

1. KPMG est un cabinet de conseil, d'expertise comptable et d'audit très présent dans le monde de l'économie sociale et celui des fondations ; environ 450 collaborateurs sont spécialisés dans le monde de l'économie sociale et solidaire en France.

2. Le mécénat de compétences (mise à disposition de salariés) peut être subdivisé en deux catégories : dans les fondations d'entreprises, les personnes déléguées pour la gestion de la fondation ; les personnes déléguées par les entreprises pour mener les projets des fonds et fondations.

3. La Fondation pour la recherche médicale collecte des fonds pour financer environ 500 projets de recherche par an pour un montant de 40 millions d'euros ; elle est un acteur majeur du financement de la recherche publique en France.

4. Le CER fait partie de l'annexe des comptes annuels, soumis dès lors au contrôle du commissaire aux comptes (si l'organisation en a un) et à l'obligation de publicité.

5. En fonction des statuts de l'organisation.

Comment valoriser le bénévolat ?

Traitement des contributions volontaires en nature en comptabilité

Irène Sclan

Dans le CER, la rubrique « valorisation des contributions volontaires en nature » permet de valoriser le bénévolat et le mécénat de compétences octroyés à l'organisation. Ces contributions doivent être réparties selon trois catégories : la mission sociale, les frais de recherche de fonds et les frais de fonctionnement. Le règlement du Comité de la réglementation comptable (CRC) n°99-01 prévoit que, dès lors que ces contributions présentent un caractère significatif, elles fassent l'objet d'une information appropriée dans l'annexe au compte de résultat. De plus, si l'organisation dispose d'une information quantifiable et valorisable sur les contributions volontaires significatives obtenues ainsi que de méthodes d'enregistrement fiables, elle peut opter pour leur inscription en comptabilité, c'est-à-dire à la fois en comptes de classe 8 (comptes 87 et 86), au pied du compte de résultat sous la rubrique « évaluation des contributions volontaires en nature », et dans l'annexe pour indiquer les méthodes de quantification et de valorisation retenues.

Pourquoi valoriser le bénévolat ?

Valoriser le bénévolat en comptabilité permet de :

- indiquer l'ensemble des moyens mis à disposition par la fondation pour exercer son activité.
- apporter une reconnaissance à l'engagement du bénévole ?
- faire valoir l'intérêt général par un reçu fiscal

Le bénévole, premier actif de la Fondation du Patrimoine

Bénédicte Brisset

Fondation du Patrimoine⁶

Très présentes sur le territoire, les équipes de la Fondation du Patrimoine sont essentiellement constituées de bénévoles. Au total, la fondation emploie 64 salariés (majoritairement basés dans les délégations régionales et départementales), qui occupent essentiellement des fonctions administratives, et fait travailler 520 bénévoles (pour 90 Equivalents temps plein – ETP). Localement, les salariés de la fondation sont managés par des bénévoles. Le bénévolat est donc la clé de voûte de la fondation et il est indispensable pour la fondation de le valoriser. Les salariés de la fondation estiment chaque année, localement, la participation (en temps) de chaque bénévole. Cette information est transmise au siège de la fondation (instances et au commissariat au compte). Les heures comptabilisées sont ensuite valorisées en flux monétaire, en prenant comme référence le salaire octroyé au maire d'une commune. Ainsi, un délégué régional est valorisé pour 66 000 euros par an, un délégué départemental pour 30 000 euros par an et les autres bénévoles pour 14 000 euros par an. Cette méthode de valorisation suit les règles de la comptabilité publique, basées sur le degré de responsabilité des personnes. Les valorisations des bénévoles (en euros) sont ensuite reprises dans les comptabilités de chaque délégation régionale (dans les comptes de la classe 8). Un cabinet d'expertise comptable contrôle régulièrement la fiabilité des données agrégées.

6. Créée par la loi du 2 juillet 1996, la Fondation du Patrimoine soutient la sauvegarde du patrimoine national bâti de proximité (patrimoine rural, églises, lavoirs, usines, etc.) ; le budget de la fondation s'élève à 35 millions d'euros de ressources par an (financement privé et public).

Quelle mise en valeur du mécénat de compétences ?

Le fonctionnement de la Fondation SNCF

Marianne Eshet

Fondation SNCF⁷

La Fondation SNCF emploie dix personnes à temps plein. De plus, 23 correspondants régionaux, salariés de la SNCF, consacrent 40% de leur temps de travail à la fondation. Les frais de personnel et les frais liés à l'utilisation de locaux et de matériels par la fondation représentent environ 3 millions d'euros par an. Ces moyens sont mis à disposition de la fondation par le groupe SNCF en plus du fonds de dotation (3 millions d'euros par an).

Le mécénat de compétences

Outre les subventions reçues, la Fondation SNCF offre aux associations œuvrant dans le domaine de la solidarité pour les jeunes en difficulté du mécénat de compétences depuis deux ans. Nous définissons ce mécénat comme une mise à disposition de salariés pour l'accomplissement de missions d'intérêt général au sein d'associations. La Fondation SNCF a construit son programme de mécénat de compétences avec la Direction des ressources humaines (DRH) du Groupe. Un référentiel⁸ précis propose, à tout salarié, sa mise à disposition au service d'une association (jusqu'à dix jours par an, en accord avec le manager n+1). Ainsi, depuis deux ans, 630 salariés se sont engagés pour des missions d'une durée moyenne de quatre jours.

La fondation pilote ce projet complexe à organiser, mais le groupe SNCF met directement ses salariés à disposition des associations au travers d'une convention de mécénat.

Pour valoriser ce mécénat, la DRH a ajouté une ligne à son outil de gestion des congés payés pour comptabiliser, pour chaque salarié, le nombre de jours consacrés au mécénat de compétences. Le nombre de jours est ensuite multiplié par la base de rémunération du salarié. La valorisation financière du mécénat de compétences ainsi obtenue figure au bilan social du groupe SNCF, mais elle ne fait pas l'objet de déductions fiscales.

Échanges avec la salle

Les critères de valorisation

De la salle (Fondation Carrefour)

Le volontariat⁹ et le mécénat de compétences sont-ils valorisés différemment ?

Marianne Eshet

Volontairement, nous ne distinguons pas la valorisation monétaire du mécénat de compétences et du volontariat. Nous souhaitons que toutes les missions d'intérêt général soient accessibles à toutes les catégories professionnelles (cadre, agent de maîtrise, agent opérationnel). Une personne peut en effet avoir envie de réaliser, au sein de l'association, d'autres tâches que celles qu'elle réalise dans le cadre de son métier.

Nicolas Marigliano

La valorisation de la mise à disposition de personnel correspond au coût que représente, pour l'entreprise, le fait de se priver d'un de ses employés pour une durée précise. Peu importe l'activité exercée par cet employé au sein d'une association ou d'une fondation.

Nicolas Coutansais

L'entreprise sait ce qu'elle donne, mais la fondation ne sait pas ce qu'elle reçoit. Les bénévoles ont (ou ont eu) une carrière qui ne correspond pas aux compétences qu'ils apportent aux associations. Nous ne valorisons pas nos bénévoles, car nous risquerions de les confronter à ce qu'ils apportent réellement à la fondation. En effet, leur valorisation au sein de la fondation risque d'être inférieure à la valorisation qu'ils obtenaient dans leur vie professionnelle.

De la salle

Dans une démarche de défiscalisation, il faudrait défiscaliser la mission accomplie bénévolement et non le coût que représente, pour l'entreprise, la mise à disposition de personnel.

7. Depuis 20 ans, la Fondation SNCF œuvre dans le champ de la solidarité pour les jeunes en difficulté selon deux axes principaux : l'appropriation de l'illettrisme et le vivre ensemble ; la fondation soutient environ 600 projets par an au travers d'un réseau de correspondants régionaux.

8. Ce travail a été récompensé par le trophée du mieux vivre en entreprise du groupe RH&M.

9. Par exemple, la participation à une collecte alimentaire, le nettoyage d'une plage, etc.

Valoriser ou pas ?

De la salle (Fondation EY)

Le fonctionnement de la Fondation EY est basé sur le mécénat de compétences de la part des collaborateurs d'EY. Nous comptons le temps que donnent nos collaborateurs, mais cela n'apparaît pas dans le Programme d'actions pluriannuel (PAP)¹⁰. Nous ne défiscalisons pas le mécénat de compétences.

De la salle (Hélène SAUVEZ, Fondation Emergences)

La Fondation Emergences s'efforce de mettre en valeur le temps consacré par des dirigeants d'entreprises au service de porteurs de projets. Cependant, ces dirigeants ne souhaitent pas nécessairement quantifier la valeur de ce qu'ils apportent : ils estiment que le temps donné n'a pas de prix.

De la salle (Jean-Jacques BRAVAIS, Fondation Tour du Valat)

Si la valorisation des bénévoles n'est pas essentielle pour les fondations, elle permet toutefois aux associations d'élaborer des dossiers de demande de subvention publique qui sont plus convaincants.

Des opportunités fiscales remises en question

De la salle

La doctrine fiscale apporte des éléments précis sur la valorisation des interventions des salariés. Le mécénat de compétences correspond à une prestation de service, valorisé au prix de revient de la prestation. Pour la mise à disposition de personnel, la valorisation est égale au salaire additionné des charges sociales. La plupart des fondations ne défiscalisent pas le mécénat de compétences, mais, jusqu'à présent, celles qui souhaitent le faire intégraient ce type de prestation dans le PAP de manière à pouvoir le défiscaliser¹¹. Toutefois, nous observons que l'administration fiscale et la préfecture s'orientent vers une acceptation stricte de la loi de 1987 qui stipule qu'une fondation d'entreprise ne peut bénéficier que de versements en numéraire des entreprises fondatrices (donc à l'exclusion du mécénat de compétences). Si cette interprétation devait être adoptée sur le plan juridique, les fondations d'entreprises seraient privées de la richesse que représentent les compétences des salariés des entreprises fondatrices.

10. Une fondation d'entreprise travaille à partir d'un PAP qu'elle prévoit pour une durée minimum de cinq ans, renouvelable pour trois ou cinq ans ; le PAP doit être doté, au minimum, de 150 000 euros et fixer les axes stratégiques de la fondation.

11. La loi Aillagon du 1^{er} août 2003 relative au mécénat donne, aux entreprises qui créent des fondations, la possibilité de bénéficier d'une réduction d'impôt sur les sociétés équivalente à 60% des versements effectués dans le PAP, et ce dans la limite de 0,5% de leur chiffre d'affaires.

Irène Scolan

Faut-il défiscaliser le coût des salariés mis à disposition de la fondation par l'entreprise fondatrice ? Intégrer dans le PAP le coût des salariés dédiés au fonctionnement de la fondation consiste, pour l'entreprise, à s'octroyer à elle-même un reçu fiscal. La fondation a-t-elle pour objet de servir une œuvre d'intérêt général ou de défiscaliser une partie du coût des ressources humaines de l'entreprise ?

De la salle

Je ne suis pas favorable à l'intégration du coût des salariés détachés pour le fonctionnement de la fondation d'entreprise dans le PAP, dans le but d'en retirer un avantage fiscal. Seuls les dons en numéraires peuvent donner lieu à un avantage fiscal. Toutefois, quelques fondations contournent cette règle en salariant des personnes sur leur fonds propre (leur dotation financière).

De la salle

Les déductions fiscales obtenues grâce à la valorisation du mécénat de compétences coûtent trop cher à l'État (entre 900 millions et 2,5 milliards d'euros par an). Si le mécénat de compétences est valorisé par rapport à ce qu'il coûte à une entreprise, il peut être remis en cause par l'administration fiscale, qui pourra considérer que le personnel, de la SNCF par exemple, mis à la disposition d'une association coûte trop cher et que le bénéficiaire aurait dû choisir du personnel moins onéreux. Le mécénat de compétences pourrait, à terme, être exclu des déductions fiscales, ou alors le taux de déduction pourrait être abaissé (de 66% à 50%, voire à 30%). Le Centre français des fonds et fondations (CFF) devrait mettre au point une doctrine à ce sujet.

De la salle

L'objet d'une fondation est d'avoir une action sociale altruiste et non d'obtenir des avantages fiscaux.

De la salle (CFF)

La valorisation des contributions en nature peut donner lieu à des réserves psychologiques et techniques. Sur le plan technique, les économistes proposent à présent des outils de valorisation compréhensibles.

Irène Scolan

Nous pouvons nous interroger sur la réglementation comptable en vigueur, pour les fondations et associations, concernant la valorisation des contributions en nature, car ces organisations valorisent les bénévoles selon leurs propres règles. On peut aussi s'interroger sur le temps passé pour mettre au point la valorisation : vaut-il vraiment le coût ?

De la salle (consultante)

La règle fiscale pourrait être d'avoir le droit de défiscaliser tout ce qui est donné (en nature et en numéraire) aux organisations, mais de ne pas avoir le droit de défiscaliser tout ce qui concerne la gestion de la fondation. En outre, le mécénat de compétences pourrait être valorisé sur des bases de calcul externes à l'entreprise.

De la salle

Si la fondation d'entreprise est considérée comme une activité supplémentaire de l'entreprise, son régime fiscal ne devrait pas être différent de celui des autres activités (production, ventes, etc.).

Les travaux des parlementaires

De la salle (Cabinet Associés en gouvernance)

L'ensemble de ces points ont été récemment abordés par une commission d'enquête chargée d'étudier les difficultés du monde associatif dans la période de crise actuelle, et de proposer des réponses concrètes et d'avenir pour que les associations puissent : assurer leurs missions, maintenir et développer les emplois liés à leurs activités, rayonner dans la vie locale et citoyenne, et conforter le tissu social ¹².

12. Lire le rapport de cette commission sur <http://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/rap-enq/r2383-tl.pdf>

