



**Annexe 2: Points de vigilance pour l'exercice 2025**

**1. Dépenses de personnel :**

Les comptes 611 (6111 Prestations à caractère médical et 6112 Prestations à caractère médico-social) sont à examiner de façon approfondie.

Au regard du contexte actuel de recrutement, le recours à l'externalisation ou à l'intérim est un moyen pour les associations de pallier aux difficultés de personnel. Sans pour autant refuser ce type de dépenses, il convient d'y prêter une attention particulière.

- ✓ Concernant le recours aux prestations externalisées, payées sous forme de prestations (en fonctionnement), vous veillerez bien à articuler votre décision au regard du compte des dépenses de personnel du Groupe II (personnel) de façon à répondre à l'absence de compétences identique en interne inscrite à l'organigramme,
- ✓ Concernant le recours à l'intérim et sa dépense, celle-ci devrait à minima être évaluée, dans la mesure du possible et présentée lors du budget primitif, charge à l'association de pouvoir évaluer cette dépense prévisible au regard des effectifs présents. Celle-ci pourrait par exemple être estimée par une moyenne évaluée sur les trois dernières années. Cette dépense devra, malgré tout, s'inscrire dans le plafond d'emploi fixé pour la structure concernée.

Toutefois, pour les établissements relevant de l'article L.312-1 du CASF, vous veillerez à appliquer la loi du 27 décembre 2023 dite « loi Valletoux » et son décret d'application du 25 juin 2024 qui encadre le recours à l'intérim pour les professionnels entrant dans la vie professionnelle.

- ✓ Concernant l'extension « les oubliés du Ségur » prend effet depuis le 1er janvier 2024. Au regard de sa publication en cours d'exercice, et pour l'année 2024, cette revalorisation a été versée sous forme de subvention avec convention. Pour 2025, il vous est demandé d'intégrer cette dépense dans le prix de journée et d'en tenir compte dès l'étude du compte administratif 2024. Pour pouvoir la distinguer, vous pouvez ajouter cette dépense dans l'arrêté de tarification par une ligne distincte des rémunérations versées.
- ✓ La valorisation de points de remplacement pour toute absence dans les budgets prévisionnels est exclue. Ces dépenses peuvent être acceptées au cas par cas lors de l'étude du compte administratif dès lors qu'elles sont pleinement justifiées. Ces remplacements doivent avoir pour objet de combler les journées d'absences pour motif médical (maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, accident de travail, congés maternité, congés paternité, congés d'adoption uniquement). Les autres motifs de remplacement pour absence non médicale (congés légaux, formation etc.) doivent faire l'objet d'un abattement dans le cadre de l'étude du compte administratif.
- ✓ En cas de suractivité ponctuelle autorisée, vous veillerez à accepter les ETP nécessaires au maintien de la qualité de la prise en charge. Pour évaluer le besoin, il vous est recommandé de calculer le besoin en ETP financé au regard de l'activité supplémentaire.

L'allègement des charges sociales pour les bas salaires : les associations doivent s'assurer de faire valoir leurs droits quant à bénéficier de ces allègements. Dans ce cadre, il vous est recommandé de solliciter auprès de leurs services des attestations de paiement des charges sociales distinguant par là même l'allègement des charges sociales recueillie durant tout l'exercice. A cet égard, cette recette devrait apparaître au compte administratif au titre des produits et mise en réserve à ce titre.

✓ Prise en charge des provisions « Compte Epargne Temps (CET) et provisions Retraite :

Au budget prévisionnel, ces charges ne peuvent pas être retenues. Elles ne peuvent être qualifiées de « dépenses certaines ». Au compte Administratif, ces provisions peuvent faire l'objet au cours de l'année de virements de crédit (article R.314-44 du CASF). Les virements de crédits sont des mouvements de compte à compte qui permettent le financement de charges nouvelles ou plus importantes que celles prévues au budget exécutoire. Elles se traduisent par des économies d'un montant identique sur d'autres dépenses prévues au même budget. Ces virements de crédits ne sont pas soumis à l'approbation de l'autorité de tarification mais ils devront respecter les principes définis par l'article R.314-45 du CASF et notamment le fait que « les virements de crédits entre deux groupes fonctionnels ou deux sections d'exploitation différents sont toutefois portés sans délai à la connaissance de l'autorité de tarification ».

✓ Prise en charge de stagiaires

Le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages a été publié au JO le 30 novembre 2014. Ce décret modifie certaines dispositions relatives aux périodes de stages afin de prendre en compte la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires. Il fixe également le montant de la gratification pour les conventions qui seront conclues à compter du 1er décembre 2014, ainsi que les mentions obligatoires devant figurer dans la convention de stage et celles du registre du personnel.

La rémunération minimale ne s'applique qu'aux stages dont la durée est supérieure à deux mois, consécutifs ou non, au sein du même organisme (entreprise, administration, etc.) et au cours de la même année scolaire ou universitaire. Lorsque la durée du stage est de deux mois ou moins, la gratification n'est que facultative. L'article L.124-5 du Code de l'Éducation précise par ailleurs que « La durée du ou des stages ou périodes de formation en milieu professionnel effectués par un même stagiaire dans un même organisme d'accueil ne peut excéder six mois par année d'enseignement. »

Le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret, à un niveau minimal de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Le plafond horaire de la sécurité sociale est relevé, au 1er janvier 2024, à 29 €. La gratification stage horaire est égale à 4,35 € par heure de stage (29 € x 0,15).

La gratification est mensuelle : elle doit être versée à la fin de chaque mois et non pas en fin de stage. Elle est due dès le premier jour de stage et non pas à partir du seuil des 2 mois de stage.

Le montant de la gratification obligatoire est apprécié au moment de la signature de la convention de stage, et le taux horaire de la gratification doit y figurer.

Des franchises de cotisations et contributions sociales sont prévues. Cette charge pourra être retenue dans le cadre du budget prévisionnel.

Le montant de la gratification minimum versé pour chaque heure de présence effective est de 4.35 € à défaut de mention spécifique dans la convention collective de référence de l'association (cf. Annexe 1).

D'autres informations sont disponibles sur le site « Entreprendre.Service-Public.fr » (<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F20559>)

✓ La rupture conventionnelle du contrat de travail

La rupture conventionnelle est l'objet d'échanges entre les parties à l'occasion d'un ou de plusieurs entretiens. A cette issue, une convention précisant les conditions de la rupture, la date, le montant de l'indemnisation et la date de rupture, est signée. Une attestation de remise du CERFA n°14599\*01 de demande de rupture conventionnelle doit également être signée par le salarié.

La demande d'homologation auprès de la DREETS est toujours exigée. Un téléservice dénommé « téléRC » peut offrir une assistance pour la saisie du formulaire CERFA.

Les indemnités versées à la suite d'une rupture conventionnelle du contrat de travail sont assujetties au forfait social de 30% dû par l'employeur (cf. loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, portant réforme des retraites, modifiant le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle).

Dès l'instant où cette rupture conventionnelle a été validée par la DIRECCTE, celle-ci est opposable au financeur. En revanche, l'indemnité transactionnelle n'est pas opposable au financeur.

En justificatif, vous demanderez à l'association présentant cette charge, de transmettre une copie de l'attestation d'homologation de la DIRECCTE.

2. Autres dépenses :

✓ Les frais liés à une action au contentieux :

Il n'y a pas lieu d'accepter l'inscription de ces charges dans le cadre du budget prévisionnel. Elles seront examinées avec attention au Compte administratif selon les décisions rendues par les tribunaux,

✓ Les frais de siège :

Conformément à l'article R.314-87 du CASF peuvent être pris en compte dans la tarification compétente. Cette prise en charge est toutefois subordonnée à l'octroi d'une autorisation. A cet effet, vous veillerez à solliciter auprès de l'association l'arrêté d'autorisation de frais de siège qui a été délivré afin de pouvoir appliquer dans les charges le taux correspondant.

3. L'activité financée

De façon régulière, pour évaluer une activité prévisionnelle, il est recommandé de prendre en année de référence l'année N-1.

Vous disposez de la possibilité de solliciter auprès des associations concernées tout document permettant de justifier de l'activité réalisée : à ce titre, ces dernières doivent pouvoir vous transmettre, à votre demande, les ordonnances de fin de placement qui constituent les principaux documents de constatation du service fait.

Les jours de présence se comptent toujours en nuitée. A cet égard, il est d'usage de ne pas comptabiliser le jour de sortie dans l'activité des services, évitant par là même un risque de double facturation.

#### 4. Allègements de charges sociales

Plusieurs changements effectifs au 1er janvier 2024 ont affecté le calcul de la réduction générale de cotisations patronales sur les bas salaires, dite « réduction Fillon ».

La réduction générale de cotisations patronales sur les bas salaires est un dispositif permettant aux associations employeuses de bénéficier d'une réduction générale de leurs cotisations patronales de sécurité sociale pour les salariés dont la rémunération brute ne dépasse pas 1,6 fois le SMIC.

L'objectif est de réduire le coût du travail pour les employeurs associatifs.

Elle comprend donc :

- une réduction générale dégressive des cotisations et contributions sociales, qui permet une suppression de l'ensemble des cotisations et contributions de droit commun au niveau du SMIC. Son niveau décroît au regard du salaire pour devenir nulle pour une rémunération annuelle égale à 1,6 fois le SMIC ;
- des réductions proportionnelles des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales qui permettent une diminution de respectivement 6 et 1,8 points des cotisations.

#### **Impact de la revalorisation du SMIC**

Revalorisation du SMIC :

Smic brut au 1er novembre 2024 : 1 801,80 € (net 1 426,30 €)

Smic horaire brut au 1<sup>er</sup> novembre 2024 : 11,88 € (net 9,40 €)

La revalorisation périodique du SMIC affecte le calcul de la réduction dite Fillon. Après la revalorisation du 1<sup>er</sup> novembre 2024, le montant du SMIC à retenir est de 21 622 euros pour 2024. Lorsque le SMIC évolue en cours d'année, la valeur du SMIC doit être prise en compte pour chaque période concernée. Pour les salariés travaillant à temps partiel, le calcul de la valeur du SMIC doit être ajusté en fonction de leur temps de travail effectif. Les heures supplémentaires ou complémentaires doivent également être prises en compte dans le calcul.

La loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2024 prévoit que les plafonds de rémunération au-dessous desquels les employeurs éligibles à la réduction Fillon peuvent bénéficier de réductions sur les cotisations patronales pour l'assurance maladie et les allocations familiales, seront dorénavant établis par décret.

Pour les salariés dont le salaire ne dépasse pas 2,5 fois le SMIC au 31 décembre 2024, ce qui correspond à 54 054 euros, les employeurs devront s'acquitter d'une cotisation d'assurance maladie fixée à 7 %.

La cotisation patronale d'allocations familiale est fixée à 3,45 % au titre des salariés dont la rémunération n'excède pas 3,5 fois le SMIC au 31 décembre 2024, soit 75 675,60 euros.

#### **Réduction générale des cotisations patronales.**

Le montant de la réduction est égal au total de la rémunération brute annuelle multiplié par un coefficient. L'Urssaf fournit **automatiquement** les taux de cotisations et le **coefficient** permettant de calculer la réduction.

Les taux maximaux de la réduction Fillon pour 2025 sont fixés à **31,94 % pour les structures de moins de 50 salariés et à 32,34 % pour les structures d'au moins 50 salariés.**

**Dans cette optique, et conformément aux instructions données pour les exercices précédents, je vous invite à maintenir un taux de charges équivalent à celui qui prévalait antérieurement à 2019.**

#### **5. Respect de la masse salariale et des organigrammes de référence**

Il est rappelé que l'ensemble des établissements et services du SAH dispose dans leurs organigrammes respectifs d'un nombre d'ETP de nature à couvrir les congés de leurs personnels tout au long de l'exercice en cours. Ces organigrammes, qu'ils soient définis dans le cadre de critères nationaux ou dans le cadre des procédures d'autorisation et d'habilitation, garantissent ainsi le déroulement permanent de l'activité et la mise en œuvre des différentes mesures.

La valorisation de points de remplacement pour toute absence dans les budgets prévisionnels est exclue. Ces dépenses doivent être examinées au cas par cas lors de l'étude du compte administratif et acceptées dès lors qu'elles sont pleinement justifiées.

En premier lieu, il convient d'examiner l'équilibre général du groupe II, en incluant les recettes en atténuation (notamment les remboursements d'indemnités journalières de sécurité sociale de prévoyance inscrites au compte 6419, et les recettes des ASP inscrites au compte 75).

Ces remplacements doivent avoir pour objet de combler les journées d'absence pour motif médical (maladie ordinaire, longue maladie/longue durée, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions) et pour motif non médical (congés maternité, congés paternité, congés d'adoption uniquement). Les remplacements peuvent également concerner des salariés en congés légaux ou récupérateurs, uniquement lorsque ceux-ci sont liés à une surcharge temporaire de travail liée au remplacement d'un collègue en arrêt pour une des raisons mentionnées ci-dessus.

Les autres motifs de remplacement pour absence non médicale (congés légaux, formations ponctuelles, etc.) doivent être couverts par les tableaux d'emplois autorisés ; les recrutements supplémentaires effectués à ce titre sont donc susceptibles de constituer des augmentations des tableaux des emplois, et doivent faire l'objet d'un abattement dans le cadre de l'étude du compte administratif.

Vous porterez une attention particulière aux comptes 621 (personnel extérieur à l'établissement) et 622 (rémunérations d'intermédiaires et honoraires) : le détail de ces charges devra être demandé à l'établissement en cas de mesure nouvelle, d'augmentation importante de ces comptes ou de dépenses sans liens directs avec l'activité du service. Leur abondement ne doit pas avoir pour effet de valider un effectif au-dessus des normes prescrites ou validées dans le cadre des autorisations et habilitations ; par conséquent, vous veillerez à les analyser systématiquement au regard des organigrammes présentés.