

La convention collective nationale des ACI en questions (suite du n°55)

16) Décompte des effectifs au sein des structures

Comme le prévoit la loi et la réponse de la dernière Question Prioritaire de Constitutionnalité sur le sujet : les salariés en contrat aidé sont exclus du calcul des effectifs des entreprises (et donc aussi du calcul pour les ACI) pour déclencher les élections de délégué du personnel par exemple. Le plus de la CCN des ACI est que dans le calcul de l'effectif, il est possible de prendre en compte un(e) salarié(e) à temps partiel qui se décompterait pour un temps plein, ce qui pourrait avoir pour effet d'avoir des délégués du personnel dans les structures de moins de 11 ETP (prise en compte d'un temps partiel à 80 %, par exemple). En effet la règle est la suivante : pour calculer l'équivalent temps plein d'un salarié on divise la somme totale des horaires inscrits dans son contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

17) Quel sera l'OPCA de la branche ?

Le chapitre formation de la CCN précise que l'OPCA de la branche professionnelle des ACI est UNIFORMATION (qui est également l'OPCA de l'économie sociale). Mais attention l'accord sur la formation professionnelle conclu par le SYNESI et les syndicats de salariés n'est pas applicable pour les ACI qui relèvent du secteur agricole et de la MSA dont les cotisations sont actuellement perçues par le FAFSEA (Le FAFSEA est l'OPCA du régime agricole).

18) Dois-je obligatoirement cotiser à UNIFORMATION et quelles seront les modalités de cotisation.

Si l'ACI n'est pas adhérent au SYNESI, je peux garder mon OPCA actuel et je n'ai pas d'obligation de cotisation à UNIFORMATION tant que la convention collective n'est pas étendue. Il en est de même si je suis adhérent au SYNESI et adhérent au FAFSEA. Il est arrêté par l'intermédiaire de la CCN que le taux de cotisation dû par les employeurs s'élèvera à 1.60 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés et ceci quelque soit la taille de la structure. Ce taux intègre les obligations au titre du CIF CDI et de la professionnalisation. Les modalités sont les suivantes :

- Les entreprises adhèrent à UNIFORMATION en tant qu'OPCA et lui versent leurs contributions légales et conventionnelles dues au titre de la professionnalisation et du plan,
- Les entreprises adhèrent à UNIFORMATION en tant qu'OPACIF et lui versent, pour celles qui y sont assujetties, 0.20 % de leur masse salariale brute.

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties, en plus des taux fixés ci-dessus, au versement d'une contribution de 1 % sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF CDD. Cette contribution de 1 % de la masse salariale brute des seuls salariés en CDD présents dans l'entreprise durant l'année considérée ne concerne pas les salaires payés aux titulaires de contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, CUI CAE, contrats conclus avec des jeunes en cours de scolarité ou d'études supérieures, CDD qui se poursuivent par un CDI (Art. D 6322 – 21 du Code du travail).

19) Suis-je libre d'utiliser ces fonds ?

Oui et non. La branche professionnelle décide d'adopter le principe de mutualisation des fonds. La part du versement plan affectée à la mutualisation de branche est définie de la manière suivante :

- Entreprises de 20 salariés et plus : 0.15 % de la masse salariale brute,
- Entreprises de moins de 20 salariés : 0.70 % de la masse salariale brute.

La structure reste maîtresse de la part non affectée au fonds mutualisé. Les structures de petite taille voient une part plus importante, de leurs cotisations, affectée au fonds mutualisé, ce qui permet de disposer de fonds plus importants. Si elles perdent partiellement la main sur l'outil de management que représente l'utilisation des fonds de formation, cette approche devrait permettre d'augmenter l'enveloppe financière totale à disposition des structures de moins de 20 salariés.

20) ISCT : Instance Santé Conditions de Travail

Les signataires de la CCN ont voulu favoriser le dialogue social concernant les aspects liés à la santé et les conditions de travail à l'intérieur des ACI. Cette instance ne remplace pas le CHSCT lorsque les conditions d'existence de ce dernier sont remplies. L'ISCT est une instance obligatoire de consultation dans les structures de moins de 50 salariés. La mise en œuvre est à la charge de l'employeur. Cette instance de dialogue ne se substitue pas au droit syndical et aux différentes instances représentatives dans les structures. Elle permet l'information et le recueil des observations de tous les salariés sur les questions de prévention au niveau de la santé, de la sécurité, et de l'amélioration des conditions de travail.