

La convention collective nationale des ACI en questions (suite du N°54)

11) Si la convention collective nationale des ACI est étendue : est-ce que je vais devoir adhérer au Synesi ?

Non. Une convention collective étendue n'a pas pour effet d'obliger les employeurs à adhérer au syndicat employeur reconnu qui négociera dans le cadre du paritarisme mis en place. Cependant adhérer au syndicat employeur c'est avoir la possibilité de participer à la vie de ce dernier, à ses instances et, dans le cadre des commissions paritaires, aux décisions qui vont avoir une incidence sur les évolutions de la CCN (cf. question 15). C'est également la possibilité d'avoir accès aux services de ce syndicat.

12) Qui financera le paritarisme au sein du Synesi ? Son coût est-il élevé ?

Tout d'abord rappeler ce qu'est le paritarisme. En l'espèce c'est la collaboration/négociation autour d'un objectif commun de représentants des employeurs (ici le Synesi) et des syndicats de salariés. Le paritarisme est un outil de prise de décision permettant de créer des droits et des devoirs pour les signataires des accords négociés. Le chapitre « Liberté et Dialogue social » de la CCN des ACI définit les modalités de financement des instances paritaires de négociations. Le financement sera assuré par un prélèvement de 0.1% sur la masse salariale des ACI. Ce prélèvement sera réalisé directement par l'OPCA de la branche professionnelle Uniformation. Les sommes collectées serviront à financer les frais de fonctionnement des commissions paritaires nationales. Le solde sera réparti 50 % pour le syndicat employeur et 50 % pour les syndicats de salariés. Est-ce un montant élevé ? Prenons un exemple, pour un ACI avec une masse salariale à 300 000 € cela représentera une cotisation d'un montant de 300 € par an. Naturellement dans un contexte de réduction budgétaire, chacun peut trouver qu'une nouvelle cotisation est de trop. Mais elle permet la confirmation de notre branche professionnelle et l'acquis de nouveaux droits pour une très grande majorité de salariés dans les structures en rendant possible le fonctionnement des instances nationales de négociations.

13) Les accords applicables et les dates de mise en oeuvre

Accord du 21 janvier 2009 relatif à la typologie des emplois repères dans les ACI : accord étendu à la date du 24 février 2011 (JO du 24/2/2011- BO N°2009-22, 2010-21, 25 et 31). Applicable immédiatement. Il faut, par ailleurs, préciser que dans les structures, la mise en place des emplois repères s'accompagne de celle des classifications rémunérations.

Accord du 21 janvier 2010 relatif aux classifications rémunérations dans les ateliers et chantiers : accord étendu à la date du 24 février 2011 (JO du 24/2/2011- BO N°2009-22, 2010-21, 25 et 31). Applicable pour les adhérents et non adhérents Synesi : au plus tard le 1^{er} janvier 2013. L'accord définit les salaires minima conventionnels et précise: « Afin de laisser aux SIAE le temps de s'adapter budgétairement, ces salaires minima conventionnels entreront en vigueur au plus tard le 1/01/2013 ».

Ainsi ces deux accords sont indissociables car le premier permet, à travers les emplois repères, de mettre en oeuvre la grille indiciaire de rémunération. Ce que dit la convention : « [...] Ce sont les postes qui sont classifiés et non pas les personnes. Ce sont les besoins de la SIAE, du ou des ACI, et les tâches prévues pour un poste, et non pas les diplômes, les compétences ou les capacités du titulaire, qui déterminent le rattachement d'un poste à son niveau [...] ». Quatre grands groupes de salariés seront identifiés :

- le groupe des coordinateurs et des directeurs,
- le groupe des encadrants techniques, pédagogiques et sociaux, et des accompagnateurs socio-professionnels,
- le groupe des assistants techniques, des assistants administratifs, et des comptables,
- les salariés polyvalents (non concernés par la classification).

Pour chacun des trois premiers groupes d'emplois repères ci-dessus il sera possible d'appliquer trois niveaux différents de responsabilité (classification en A, B ou C). Naturellement ces niveaux ont une incidence sur le classement dans la grille indiciaire et donc sur la rémunération des salariés permanents.

Attention : les avantages acquis individuels antérieurs ne peuvent être supprimés dans le cadre de la mise en place de la nouvelle convention collective. Une convention collective doit apporter un plus à l'ensemble des salariés permanents et en parcours d'insertion. Rappelons aussi qu'une convention collective n'empêche pas sur le principe la possibilité de mettre en place des accords d'entreprise plus avantageux que la convention collective.

La classification se fait sous la responsabilité de la direction et sera, en fonction des délégations existantes, validée ensuite par les instances associatives.

Suite à cette classification qui s'organisera dans un cadre bien précis (présenté dans un prochain questions/réponses) sera réalisé au plus tard en septembre 2013 le premier entretien annuel d'évaluation.

14) Existe-t-il une progression minimum liée à l'ancienneté dans les postes ?

Oui. Une progression minimum et automatique de 5 points tous les trois ans est prévue par la CCN et ceci pour tous les postes et tous les niveaux. Le décompte se fait à partir du premier entretien annuel soit au plus tard en septembre 2013. La valeur du point au mois de juillet 2011 est de 5,70 €.

15) Et la suite des négociations ?

Pour continuer les négociations et la poursuite de la mise en oeuvre de la convention collective nationale pour les ateliers et chantiers d'insertion, quatre commissions paritaires ont été mises en place :

- EMPLOI FORMATION : présidée actuellement par le syndicat employeur
- PREVOYANCE : présidée actuellement par un syndicat de salariés
- RECOURS ET INTERPRETATION : présidée actuellement par un syndicat de salariés
- NEGOCIATION POUR LE SUIVI ET L'EVOLUTION : présidée actuellement par le syndicat employeur

A quoi servent les commissions paritaires ? Elles permettent le fonctionnement des instances nationales et sont le reflet du dialogue social national entre le syndicat d'employeurs et les syndicats de salariés. Les présidences triennales de chacune des commissions sont assurées à tour de rôle par un représentant des employeurs et par un représentant des organisations syndicales. A la lecture de ce dernier point, vous pouvez plus facilement comprendre l'intérêt d'adhérer au Synesi (cf. question 11).